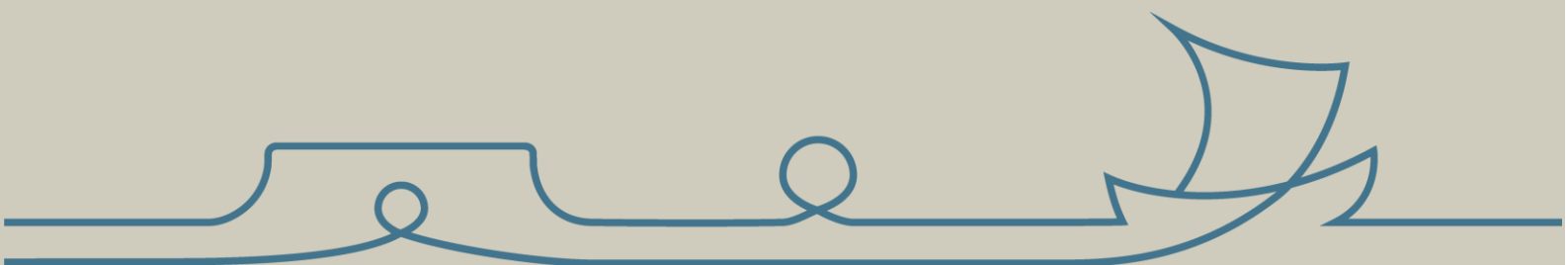




Averøy kommune

Årsberetning 2024 – Averøy kommune



Averøy – en god forbindelse

Innholdsfortegnelse

Årsregnskapet til årsberetning 2024 (§ 14-7 a og b)	4
Økonomiske nøkkeltall	4
Inntekter og dekningsgrader	5
Sammensetning av inntekter og utgifter	9
Kapitalregnskapet	19
Resultat- og utviklingsplan 2024 - 2025 (§14-7 c)	23
1. Investeringer, større vedlikehold prosjekt- og planarbeid.....	23
2. Kommunen som organisasjons-/tjenesteutvikler og arbeidsgiver.....	29
3. Økonomi	30
Virksomhetenes årsberetninger	32
Ordfører	32
Kommunedirektøren	34
Kommunepsykologen	38
Integreringstjenesten	39
Averøy bibliotek.....	41
Personalavdelingen.....	43
Økonomikontoret	44
Servicekontoret	45
Bruhagen barneskole	46
Kårvåg barneskole.....	47
Averøy ungdomsskole.....	49
Kårvåg barnehage	51
Bremsnes barnehage	53
NAV Averøy.....	55
Tildelingsenheten	59
Averøy sykehjem.....	61
Helse og forebygging	65
Hjemmetjenesten Averøy	72
Botjenesten	76
Plan/teknisk	79
Plan- og utvikling	79
Tekniske Tjenester	81
Averøy kulturskole	82

Averøy kommune som arbeidsgiver (§14-7 d, e og f).....	84
Etikk	84
Antall ansatte og årsverk 2023-2024.....	84
Likestilling	86
Uføreandel.....	88
Ledelsens gjennomgang 2024	90

Årsregnskapet til årsberetning 2024 (§ 14-7 a og b)

Generelle kommentarer til regnskapet, herunder likviditets- og gjeldsutviklingen, regnskapet vurdert i forhold til budsjett og andre forhold av vesentlig betydning er hovedmålsettinger i utarbeiding av denne rapporten. Kommentarer til de enkelte formål vises det til "resultatenhetenes" årsmeldinger og kommentarer til regnskapsdokumentet.

Årsregnskap:

Averøy kommune hadde i 2024 et negativt regnskapsmessig merforbruk på 16,5 millioner kroner. Kommunedirektøren viser til økonomisjefens generelle kommentarer i årsregnskapet for ytterligere detaljer.

Iht kommuneloven § 14-7 b, skal det rapporteres om vesentlige beløpsmessige avvik mellom årsbudsjettet og årsregnskapet, og vesentlige avvik fra kommunestyrets premisser for bruken av bevilgningene. Dette er beskrevet i vedlegg «Årsregnskapet Averøy kommune 2024».

Kommuneøkonomien

Finansielle nøkkeltall (Hentet fra KOSTRA)	Averøy 2023	Averøy 2024	Gj.snitt gruppe	Landet
Brutto driftsresultat i prosent av brutto driftsinntekter:	-1,5	-2,0	-0,6	-,01
Netto driftsresultat i prosent av brutte driftsinntekter	-3,0	-4,4	-1,6	-0,1
Langsiktig gjeld (ex pensj.forpl) i prosent av brutto driftsinntekter	123,0	131,3	110,9	114,0
Netto lånegjeld i kroner per innbygger	115 255	136 139	103 279	101 334
Arbeidskapital (ex pr.avvik) i prosent av brutto driftsinntekter	1,1	-4,6	12,3	14,5
Frie inntekter i kroner per innbygger i kroner	66 747	71 031	72 102	70 646

Brutto driftsresultat er resultat før bl.a. lånekostnader. Ved høyere gjeld må brutto driftsresultat økes. Netto driftsresultat er resultat etter at det også er tatt hensyn til lånekostnadene. Nøkkeltallene viser at sammenlignet med andre kommuner har vi et svakere brutto driftsresultat. For netto driftsresultat har vi hatt en negativ utvikling de siste årene. Lånegjelda vår er fortsatt økende, og arbeidskapitalen er blitt redusert kraftig det siste året og er for 2024 negativ. De frie inntektene er på et noe lavere nivå enn kommunene i kommunegruppen og landet.

Økonomiske nøkkeltall

Netto driftsresultat

Et negativt netto driftsresultat betyr at driften går med et underskudd, som vil si at vi bruker oppsparte midler for å drifte alle de gode formålene. Men det er viktig at vi opparbeider bufferen igjen, slik at vi mister handlingskraften når behovene oppstår.

Kommunaldepartementet anbefaler minst 1,75 % over tid, som også er Averøy kommunes måltall på lang sikt. For 2024 er netto driftsresultat på -4,44 %. Tabellen over viser netto

driftresultat konsern. Dvs at resultat til interkommunale selskaper som bl.a. ReMidt er med i dette resultatet.

Disposisjonsfond

Over tid har Averøy kommunestyre vedtatt at vi skal ha en reserve på minimum 8 % over tid, for å kunne ha egenkapital til investeringer og som en buffer i forbindelse med nye behov som dukker opp gjennom året. Ved utgangen av 2024 er denne på 2,2 millioner kroner som tilsvarer 0,3 %. Dette er budsjettert brukt i 2025. Vi mangler ca. 51 millioner på disposisjonsfond for å nå målet.

Netto lånegjeld

Anbefalingene rundt netto lånegjeld i forhold til driftsinntektene er at denne bør ligge under 100 %. Med den investeringsplanen som Averøy kommune har hatt så langt, og planlegger videre, vil dette være urealistisk i de kommende årene. Averøy kommunestyret har vedtatt at dette ikke skal overstige 150 % av driftsinntektene. Slik det ser ut nå, vil vi nå ca. 151 % i 2027. Ved utgangen av 2024 er andelen 131 %. Dette medfører at vi er sårbare i forhold til økning av lånerenten. Foreløpig er ikke dette den største utfordringen, men med 1 % økt rente, vil dette gi en utgiftsøkning på ca. 4 millioner kroner årlig på kommunens budsjett. Kommunen har 64,9 % av låneporteføljen i fastrente med løpetid over ett år. Dette sikrer en større forutsigbarhet i forhold til en eventuelt renteøkning.

Arbeidskapital

Arbeidskapitalen gir et tall på likviditeten til kommunen. Ved lav arbeidskapital, vil kommunen kunne ha utfordringer med å ivareta de løpende forpliktelsene til kommunen. Målsetningen vedtatt av kommunestyret er at arbeidskapitalen bør tilsvare minimum 10 % av kommunens driftsinntekter. Ved utgangen av 2024, utgjør arbeidskapitalen -4,1 %. Dette er en reduksjon på nærmere 3,6 %-poeng fra 2023.

Inntekter og dekningsgrader

Frie inntekter

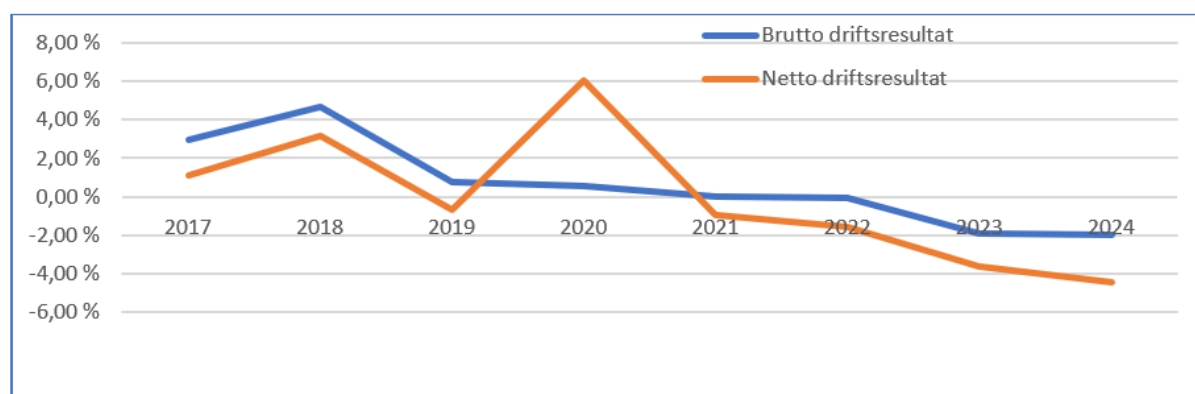
Frie inntekter	Regnskap 2024	Revidert budsjett 2024	Avvik	Regnskap 2023
Rammetilskudd	211 900	211 603	297	198 109
Skatt på inntekt og formue	211 542	212 985	-4 518	199 371
Eiendomsskatt	29 133	28 640	493	28 135
Sum frie inntekter	452 575	453 228	-3 728	425 616

Statlige rammeoverføringer og skatt fra inntekt og formue er Stortingets viktigste virkemiddel når det gjelder å sette rammene for kommunenes virksomhet. Den nominelle veksten for Averøy kommune i de frie inntektene fra 2023 til 2024 er 27,0 mill. kr. Skatteinntektene for kommunesektoren ble økte med ca. 1,4 %. For Averøy var det en økning på 6,1 %. Folketallet gikk opp i 2024 fra 5.955 til 5.992 innbyggere pr 01.01.2025. Merverdiavgiftsrefusjonen for kommunen i 2024 er på ca. 12,1 mill. kroner i driftsregnskapet. Dette er ca. 0,8 mill. kroner lavere enn i 2023. Merverdiavgiftsrefusjon i

investeringsregnskapet var på ca. 13,6 mill. kroner og er inntektsført i investeringsregnskapet i sin helhet som delfinansiering av prosjektene.

Resultatutvikling

Driftsresultat	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Brutto driftsresultat	2,94 %	4,70 %	0,79 %	0,59 %	-0,02 %	-0,07 %	-1,93 %	-1,96 %
Netto Driftsresultat	1,13 %	3,17 %	-0,68 %	6,02 %	-0,92 %	-1,54 %	-3,62 %	-4,44 %



Figur 1 Utvikling brutt og netto driftsresultat

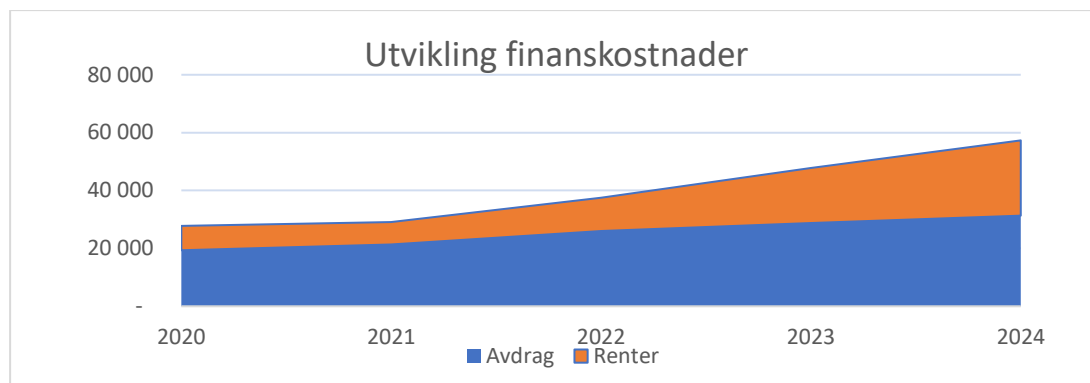
Netto driftsresultat i 2024 ble -4,4 % (-29,9 mill.). Dette er dårligere enn budsjettert netto driftsresultat på -2,15 % (-12,7 mill.). Et negativt resultat på 17,3 mill. kroner.

Målet for sentrale myndigheter er at netto driftsresultat skal være ca. 1,75 % over tid. Dette for å kunne ha egenkapital til investeringer, og for å ivareta endringer i driften.

Finanskostnader

Tabell: Utvikling av renter og avdrag i hele 1.000 kroner fra 2015-2022

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Avdrag	20 086	20 764	19 552	19 361	21 328	25 976	28 797	31 304
Renter	10 771	10 558	11 036	8 365	7 821	11 538	18 991	26 025
SUM								
Finanskostnader	30 857	31 322	30 587	27 726	29 149	37 514	47 788	57 329



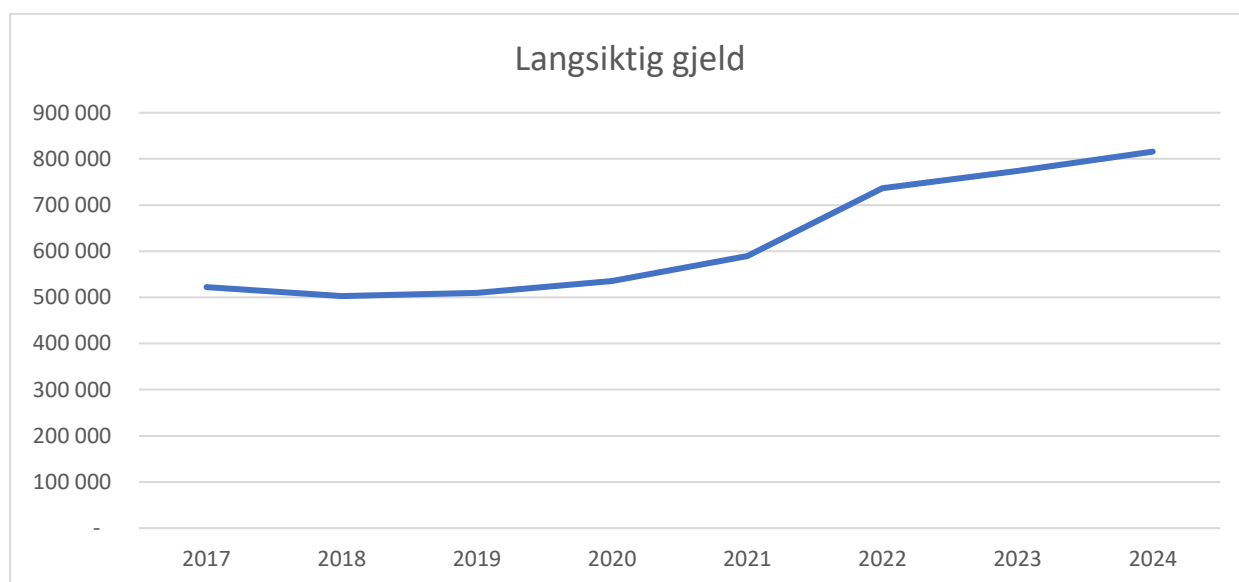
Figur 2 Utvikling utgifter renter og avdrag

Finanskostnadene er stigende, og med den investeringsplanen som er vedtatt i økonomiplanen 2025-28, så vil denne øke til 65,0 millioner i 2028. Denne økningen på ca. 13,5 millioner må dekkes av reduserte driftsutgifter på andre områder.

Lånegjeld

Gjeld	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Langsiktig gjeld	522 083	502 785	509 633	535 605	589 626	736 207	774 087	815 746

For 2024 utgjør lånegjelden kr 120 048 pr innbygger. Til sammenligning er landsgjennomsnittet kr 101 334 og i Møre og Romsdal kr 147 471.



Figur 3 Utvikling langsiktig gjeld

Total gjeld pr 31.12.2024	815 746
Formidlingslån	-95 745
Lån der vi mottar rentekompensasjon (ikke avdrag)	-28 344
Lån som renter og avdrag dekkes av selvkost (VARF)	-62 298
Restgjeld uten kompensasjon	629 358

Utviklingen på langsiktig gjeld har vært økende for Averøy kommune de siste årene. Denne økningen vil fortsette de neste årene iht vedtatt økonomiplan. Skal det være mulig å etablere politisk og økonomisk handlingsrom for å håndtere endringer og nye prioriteringer må vi ha søkelys på å begrense låneopptak mest mulig.

Fond

Fondsavsetninger	2021	2022	2023	2024
Disposisjonsfond	48 785	40 531	16 378	2 229
Ubundne investeringsfond	4 622	5 007	2 690	1 422
Sum ubundne avsetninger	53 407	45 538	19 068	3 651
Bundne driftsfond	8 038	7 380	9 070	5 356
Bundne investeringsfond	313	4 830	6 724	6 661
Sum bundne avsetninger	8 351	12 211	15 794	12 017
SUM FOND	76 151	61 758	57 749	34 862

Avsetting til disposisjonsfond er vesentlig lavere enn kommunens egen målsetting for størrelsen på fondet. Årets budsjett tilsa en vesentlig reduksjon, men på grunn av det negative regnskapsresultatet, har Averøy kommune nå i realiteten ingen buffer. Dette gir begrensede muligheter til å håndtere ikke-forutsatte forhold. Vår vi nye uforutsette utgifter, må dette dekkes inn ved ytterligere kutt i driften.

Disposisjonsfondet skal over tid være på minst 8 % av brutto driftsinntekter som en buffer for uforutsette hendelser. For Averøy tilsier dette et disposisjonsfond på ca. 54 mill. kroner. Vi ligger langt under dette i dag. Det er viktig at disposisjonsfondet økes noe i årene som kommer.

Likviditet

Ett av elementene som har påvirket endringen i disposisjonsfondet er premieavviket. Dette er styrkning av driftsregnskapet det enkelte år, som bedrer resultatet. Men denne styrkningen gir ikke styrkning i likviditeten ved at det kun er en regnskapsmessig beregning. Ved utgangen av 2024 utgjør premieavviket 71,3 mill. kroner. Dette skal tilbakeføres over 7 år. Dette medfører at vi ikke har likvider i kommunen som tilsvarer disposisjonsfondet. Bruk av disposisjonsfondet som medfører utbetalinger (tilskudd o.a.) vil medføre at vi må bruke øremerkede midler eller lånemidler for å finansiere dette likviditetsmessig. Dette gjør at handlingsrommet til kommunen er begrenset. Kommunestyret har innvilget en kassakreditt på 50 millioner for 2025. Det er sannsynlig at denne må økes i løpet av året.

Sammensetning av inntekter og utgifter

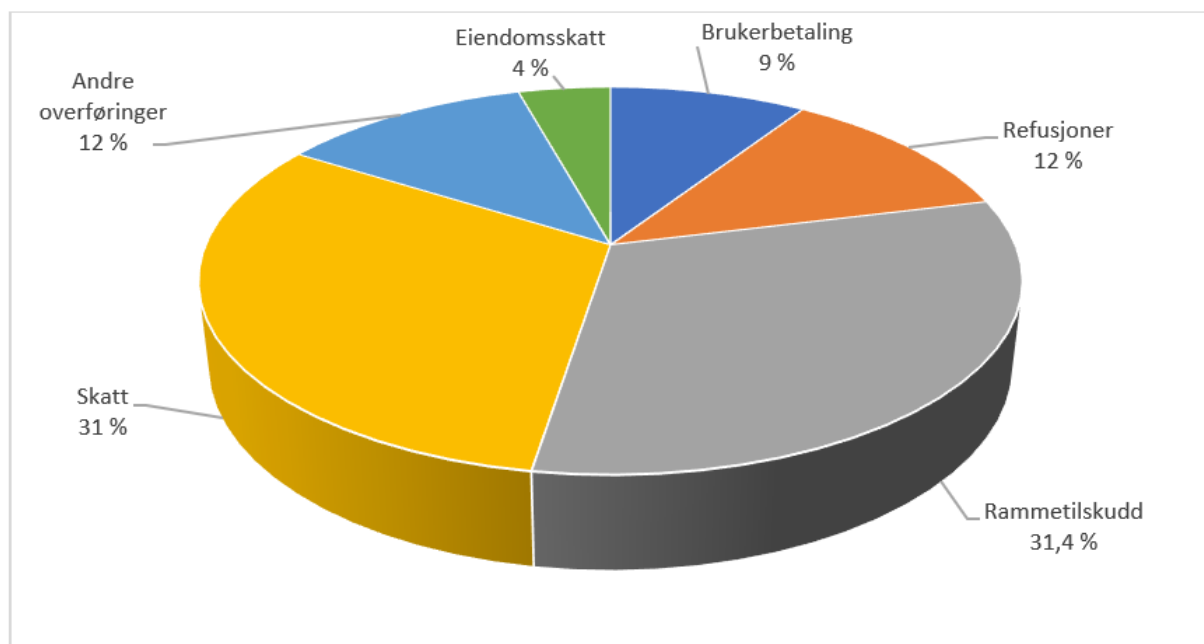
Fordeling driftsinntekter

Skatt og rammetilskudd utgjør 62,5 % av de totale inntektene til kommunen. Samlet er dette noe over landsgjennomsnittet 63,4 % og Møre og Romsdal 60,6 %. Tabellen nedenfor viser sammensetningen av driftsinntektene for perioden 2021 – 2024.

Inntekter	2021	2022	2023	2024	%-fordeling
Brukerbetaling	40 234	44 360	52 328	62 317	9,2 %
Refusjoner	56 089	68 639	78 833	80 188	11,9 %
Rammetilskudd	181 675	188 823	198 109	211 900	31,4 %
Skatt	185 320	202 520	199 371	211 542	31,4 %
Andre overføringer	5 312	21 868	64 441	79 336	11,8 %
Eiendomsskatt	26 816	26 993	28 135	29 133	4,3 %
	495 446	553 203	621 217	674 415	100,0 %

Ser vi isolert på skatteinntekter ligger vi under landsgjennomsnittet som er 32,5 %, men over fylket som ligger på 29,4 %. Ordningen med inntektsutjevning gjennom rammetilskuddet, retter på noe av denne skjevheten.

Refusjoner, som utgjør 11,8 %, består hovedsakelig av momskompensasjon, ressurskrevende brukere og refusjon sykelønn. Av totalt 80,2 mill. kroner, utgjør refusjon sykelønn ca. 20,6 mill. kroner. Refusjon sykelønn er økt med 3,9 mill. kroner fra 2023 til 2024.



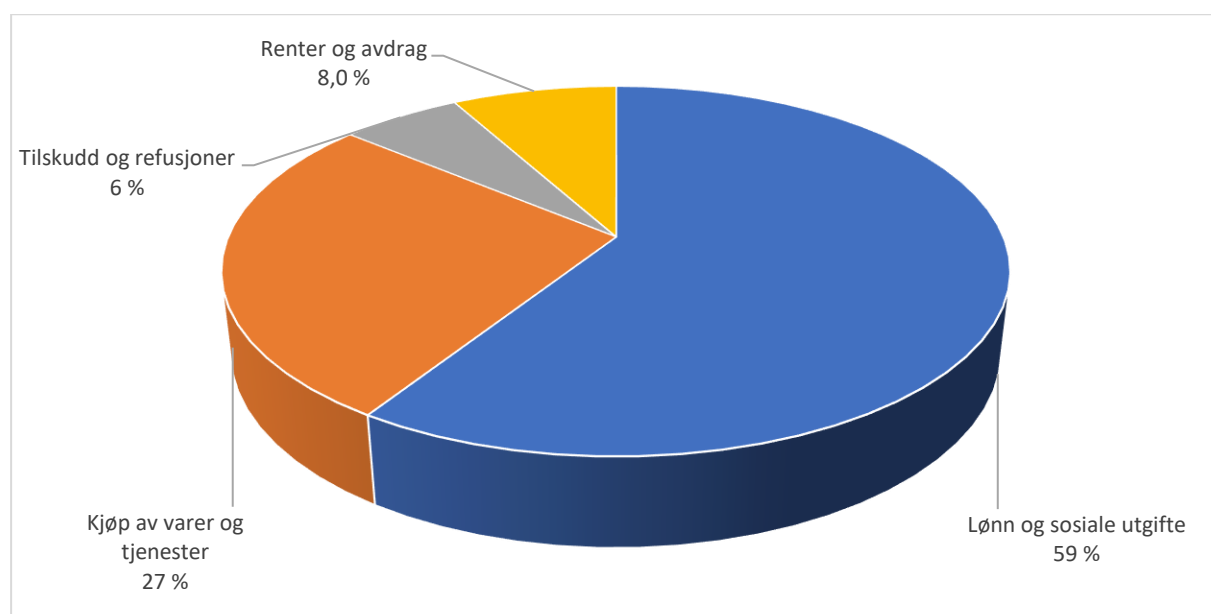
Figur 4 Fordeling driftsinntekter

Fordeling driftsutgifter

Utgifter	2021	2022	2023	2024	%-fordeling
Lønn og sosiale utgifter	302 175	333 209	378 877	420 800	59,1 %
Kjøp av varer og tjenester	144 487	159 230	182 913	192 259	27,0 %
Tilskudd og refusjoner	26 835	36 124	41 539	41 864	5,9 %
Renter og avdrag	29 149	37 514	47 788	57 329	8,0 %
	502 646	566 077	651 117	712 251	100 %

Den største delen av kommunens utgifter, er som normalt knyttet til lønn og sosiale utgifter. Sammenlignet med andre kommune, ligger Averøy på landsgjennomsnittet.

Rentekostnadene er økt med 9,5 millioner kroner fra 2023 til 2024. Den fremtidige budsjetterte økningen i utgifter til renter og avdrag, begrenser våre muligheter til satsinger på nye driftstiltak.



Figur 5 Fordeling driftsutgifter

Utvikling lønnsutgifter

Lønnsutgifter	2020	2021	2022	2023	2024
Lønnutgifter	232 581	241 661	266 999	305 930	333 871
%-økning	5,7 %	3,9 %	10,5 %	14,6 %	9,1 %
Sosiale utg.	58 033	60 514	66 209	72 948	86 930
%-økning	0,1 %	4,3 %	9,4 %	10,2 %	19,2 %
Sum	290 614	302 175	333 209	378 877	420 800
%-økning	4,6 %	4,0 %	10,3 %	13,7 %	11,1 %
Ref sykelønn	- 10 835	- 12 275	- 16 096	- 16 752	- 20 629
Netto lønn	279 779	289 900	317 113	362 125	399 573
%-økning	4,2 %	3,6 %	9,4 %	14,2 %	10,3 %

Forventet lønnsvekst i budsjettet for 2024 var opprinnelig på 4,5 %. Resultatet ble 5,8 % For Averøy ble netto-veksten på 10,3 %. Dette skyldes i stor del aktivitetsvekst, men økningen er noe høyere enn forventet. Pensjon ble også høyere enn forutsetningene.

Utvikling pensjonsutgifter

Pensjonsutgifter	2020	2021	2022	2023	2024
KLP	20 098	34 471	22 544	50 852	28 324
Statens pensjonskasse	3 117	4 116	3 777	5 978	5 067
SUM	23 216	38 587	26 322	56 829	33 391
Premieavvik	46	- 13 781	767	- 28 181	4 450
Netto	23 262	24 806	27 088	28 648	37 841
Endring i %	-7,2 %	6,6 %	9,2 %	5,8 %	32,1 %

For 2024 ligger pensjonsutgiftene 0,8 millioner kroner høyere enn budsjettet. Men premieavviket medførte «økningen» på pensjon med 9,3 millioner kroner, slik at netto er utgiften økte med 10,1 millioner kroner i forhold til budsjett.

Avvik enhetene

Som en generell kommentar som gjelder alle enhetene, så er pensjonskostnadene som er ført på den enkelte enhet vesentlig lavere enn den ville vært, siden kommunen brukte ca. 19,0 millioner av premiefond. Uten bruk av premiefond ville pensjonskostnadene på enheten vært tilsvarende høyere. Bruk av premiefond medførte redusert premieavvik på 10,1 millioner.

Kommunedirektøren vurderer dette slik at kommunestyrets mål om god økonomistyring må sies å være til dels oppfylt, gitt sårbarheten som er innebygd i kommunens budsjett. Det er positive avvik for enkelte av virksomhetene. Størst negativt avvik er det på Fellesområdet, Helse og forebygging, NAV, Bo- og habilitering og Tekniske tjenester bygg. Nærmere forklaring på de enkelte avvikene er beskrevet under enhetenes egne beskrivelser. Tabellen nedenfor viser regnskapsmessig avvik.

Enhet	Enhets navn	Regnskap 2024	Budsjett 2024	Regnsk. avvik
100	FOLKEVALGTE	4 602 341	4 856 127	253 786
120	KOMMUNEDIREKTØREN	8 687 174	9 378 959	691 785
121	LØNN OG PERSONAL	6 255 494	6 450 410	194 916
123	ØKONOMIKONTORET	2 155 629	2 078 676	-76 953
126	IT-AVDELINGEN	7 026 938	6 824 103	-202 835
127	SERVICEKONTORET	4 653 182	4 160 447	-492 735
130	NÆRINGSUTVIKLING	-148 924	337 600	486 524
	FELLESUTG., FORSIKRINGER,			
180	LØNNSPOTT	11 108 474	-2 213 120	-13 321 594
200	FELLES SKOLE BARNEHAGE	40 724 196	45 547 190	4 822 994
213	BRUHAGEN BARNESKOLE	35 634 485	36 322 597	688 112
215	KÅRVÅG BARNESKOLE	20 025 690	19 859 828	-165 862
217	AVERØY UNGDOMSSKOLE	30 908 779	31 397 390	488 611

Enhet	Enhets navn	Regnskap 2024	Budsjett 2024	Regnsk. avvik
272	KÅRVÅG BARNEHAGE	7 549 392	7 824 308	274 916
273	BREMSNES BARNEHAGE	10 571 086	10 571 470	384
330	HELSE OG FOREBYGGING	48 894 831	41 451 647	-7 443 184
350	NAV-KONTOR	13 426 694	10 957 635	-2 469 059
360	KAF-BARNEVERN	6 766 563	7 191 524	424 961
370	TILDELINGSENHET	7 194 127	6 629 724	-564 403
371	AVERØY SYKEHJEM	62 058 895	63 503 207	1 444 312
380	HJEMMETJENESTEN	39 047 001	41 465 994	2 418 993
390	BO OG HABILITERING	43 614 256	34 113 592	-9 500 664
400	PLAN OG UTVIKLING	5 372 116	6 202 171	830 055
490	KULTURSKOLE	3 370 629	3 359 811	-10 818
670	TEKNISKE TJENESTER BYGG	21 280 382	19 727 634	-1 552 748
	TEKNISKE TJESTESTER KOMM VEGER			
680	BRANN MV.	12 328 737	16 449 907	4 121 170
700	SELVKOST	-6 698 387	-7 358 412	-660 025
900	SKATTER, LÅN OG AVSETNINGER	-446 409 781	-427 090 419	19 319 362

Justert resultat for den enkelte enhet vises nedenfor med de to korreksjonene som beskrevet over. Vesentlige avvik er beskrevet under den enkelte enhets tabell.

Enhet: 100 - Folkevalgte		Regnskap 2024
Netto resultat enheten		4 602 341
Sum budsjett Disposisjoner		4 856 127
Årets budsjettavvik (mer- eller mindreforbruk før strykninger)		253 786
Korrigeringer strykninger		-
Årets budsjettavvik		253 786

Enhet: 120 – Kommunedirektøren		Regnskap 2024
Netto resultat enheten		8 687 174
Sum budsjett Disposisjoner		9 378 959
Årets budsjettavvik (mer- eller mindreforbruk før strykninger)		691 785
Korrigeringer strykninger		-
Årets budsjettavvik		691 785

Enhet: 121 – Lønn og personal		Regnskap 2024
Netto resultat enheten		6 255 494
Sum budsjett Disposisjoner		6 450 410
Årets budsjettavvik (mer- eller mindreforbruk før strykninger)		194 916
Korrigeringer strykninger		-
Årets budsjettavvik		194 916

Enhet: 123 – Økonomikontoret	Regnskap 2024
Netto resultat enheten	2 155 629
Sum budsjettdisposisjoner	2 078 676
Årets budsjettavvik (mer- eller mindreforbruk før strykninger)	-79 953
Korrigeringer strykninger	-
Årets budsjettavvik	-79 953

Enhet: 126 – IT-avdelingen	Regnskap 2024
Netto resultat enheten	7 026 938
Sum budsjettdisposisjoner	6 824 103
Årets budsjettavvik (mer- eller mindreforbruk før strykninger)	-202 835
Korrigeringer strykninger	-
Årets budsjettavvik	-202 835

Enhet: 127 - Servicekontoret	Regnskap 2024
Netto resultat enheten	4 653 182
Sum budsjettdisposisjoner	4 160 447
Årets budsjettavvik (mer- eller mindreforbruk før strykninger)	-492 735
Korrigeringer strykninger	-
Årets budsjettavvik	-492 735

Enhet: 130 – Næringsutvikling	Regnskap 2024
Netto resultat enheten	151 076
Sum budsjettdisposisjoner	337 600
Årets budsjettavvik (mer- eller mindreforbruk før strykninger)	186 524
Korrigeringer strykning bruk/avsetning disposisjonsfond	300 000
Årets budsjettavvik	486 524

Enhet: 180 – Fellesutg. Forsikringer, lønnspott	Regnskap 2024
Netto resultat enheten	11 108 474
Sum budsjettdisposisjoner	-2 213 120
Årets budsjettavvik (mer- eller mindreforbruk før strykninger)	-13 321 594
Korrigeringer strykninger	-
Årets budsjettavvik	-13 321 594

Hovedårsaken til avviket er lavere premieavvik på 10,6 mill, og at innsparingene på skolene ble ca 0,9 mill lavere enn budsjettert.

Enhet: 200 – Felles skole barnehage	Regnskap 2024
Netto resultat enheten	40 724 196
Sum budsjettdisposisjoner	45 547 190
Årets budsjettavvik (mer- eller mindreforbruk før strykninger)	4 822 994
Korrigeringer strykninger	-
Årets budsjettavvik	4 822 994

Hovedårsaken til avviket er merinntekter integrering på ca 11,4 mill. Samtidig er det et merforbruk på utgifter til elever i andre kommuner på ca. 1 mill. og merutgifter til private barnehager på ca. 2,9 mill.

Enhet: 213 – Bruhagen barneskole	Regnskap 2024
Netto resultat enheten	35 634 485
Sum budsjettdisposisjoner	36 322 597
Årets budsjettavvik (mer- eller mindreforbruk før strykninger)	688 112
Korrigeringer strykninger	-
Årets budsjettavvik	688 112

Enhet: 215 – Kårvåg barneskole	Regnskap 2024
Netto resultat enheten	20 025 690
Sum budsjettdisposisjoner	19 859 828
Årets budsjettavvik (mer- eller mindreforbruk før strykninger)	-165 862
Korrigeringer strykninger	-
Årets budsjettavvik	-165 862

Enhet: 217 – Averøy ungdomsskole	Regnskap 2024
Netto resultat enheten	30 908 779
Sum budsjettdisposisjoner	31 397 390
Årets budsjettavvik (mer- eller mindreforbruk før strykninger)	488 611
Korrigeringer strykning overføring til investering	-
Årets budsjettavvik	488 611

Enhet: 272 – Kårvåg barnehage	Regnskap 2024
Netto resultat enheten	7 549 392
Sum budsjettdisposisjoner	7 824 308
Årets budsjettavvik (mer- eller mindreforbruk før strykninger)	274 916
Korrigeringer strykninger	-
Årets budsjettavvik	274 916

Enhet: 273 – Bremsnes barnehage	Regnskap 2024
Netto resultat enheten	10 571 086
Sum budsjett Disposisjoner	10 571 470
Årets budsjettavvik (mer- eller mindreforbruk før strykninger)	384
Korrigeringer strykninger	-
Årets budsjettavvik	384

Enhet: 330 – Helse og forebygging	Regnskap 2024
Netto resultat enheten	48 894 831
Sum budsjett Disposisjoner	41 451 647
Årets budsjettavvik (mer- eller mindreforbruk før strykninger)	-7 443 184
Korrigeringer strykninger	-
Årets budsjettavvik	-7 443 184

Legesenter her er største årsaken i fht legevakts samarbeidet.

Psykisk helse her har vi RS krevende brukere. Refusjon ressurskrevende brukere for disse er inntektsført på enhet 390 Bo og habilitering. Vi kjøpte og plass til bruker på HIPS til en kostnad av 580 000,- som ikke var budsjettet. Sluttvederlag for privat fysioterapeut på ca.310 000,- ikke budsjettet.

Enhet: 350 – NAV-kontor	Regnskap 2024
Netto resultat enheten	13 426 694
Sum budsjett Disposisjoner	10 957 635
Årets budsjettavvik (mer- eller mindreforbruk før strykninger)	-2 469 059
Korrigeringer strykninger	-
Årets budsjettavvik	-2 469 059

Hovedårsaken til avviket er en økning på økonomisk sosialhjelp pga. økning i antall mottakere og økte satser.

Enhet: 360 – Kaf-Barnevern	Regnskap 2024
Netto resultat enheten	6 766 563
Sum budsjett Disposisjoner	7 191 524
Årets budsjettavvik (mer- eller mindreforbruk før strykninger)	424 961
Korrigeringer strykninger	-
Årets budsjettavvik	424 961

Enhet: 370 – Tildelingsenheten	Regnskap 2024
Netto resultat enheten	7 194 127
Sum budsjettdisposisjoner	6 629 724
Årets budsjettavvik (mer- eller mindreforbruk før strykninger)	-564 403
Korrigeringer strykninger	-
Årets budsjettavvik	-564 403

Enhet: 371 – Averøy sykehjem	Regnskap 2024
Netto resultat enheten	62 058 895
Sum budsjettdisposisjoner	65 503 207
Årets budsjettavvik (mer- eller mindreforbruk før strykninger)	1 444 312
Korrigeringer strykninger	-
Årets budsjettavvik	1 444 312

Enhet: 380 – Hjemmetjenesten	Regnskap 2024
Netto resultat enheten	39 047 001
Sum budsjettdisposisjoner	41 465 994
Årets budsjettavvik (mer- eller mindreforbruk før strykninger)	2 418 993
Korrigeringer strykninger	-
Årets budsjettavvik	2 418 993

Hovedårsaken til avviket skyldes innføringen av ansettelsesstopp som medførte at vakante stillinger ble holdt ledig. Det er også en del avvik som går begge veier, som påvirker resultatet.

Enhet: 390 – Bo- og habilitering	Regnskap 2024
Netto resultat enheten	43 614 256
Sum budsjettdisposisjoner	34 113 592
Årets budsjettavvik (mer- eller mindreforbruk før strykninger)	-9 500 664
Korrigeringer strykninger	-
Årets budsjettavvik	-9 500 664

Hovedårsaken til merforbruket er kjøp av private tjenester, da det oppsto et behov i løpet av året det ikke var tatt høyde for, samt justeringer på vedtak på de allerede budsjetterte kjøpene.

Det ble også mindre inntekt fra staten på ressurskrevende brukere for 2024 enn budsjettert med.

Enhet: 400 – Plan og utvikling	Regnskap 2024
Netto resultat enheten	5 372 116
Sum budsjettdisposisjoner	6 202 171
Årets budsjettavvik (mer- eller mindreforbruk før strykninger)	830 055
Korrigeringer strykninger	-
Årets budsjettavvik	830 055

Enhet: 490 – Kulturskole	Regnskap 2024
Netto resultat enheten	3 370 629
Sum budsjettdisposisjoner	3 359 811
Årets budsjettavvik (mer- eller mindreforbruk før strykninger)	-10 818
Korrigeringer strykninger	-
Årets budsjettavvik	-10 818

Enhet: 670 – Tekniske tjenester bygg	Regnskap 2024
Netto resultat enheten	21 280 382
Sum budsjettdisposisjoner	19 727 634
Årets budsjettavvik (mer- eller mindreforbruk før strykninger)	-1 552 748
Korrigeringer strykninger	-
Årets budsjettavvik	-1 552 748

Hovedårsaken til avviket er at det var forutsatt i budsjettet at deler av leder skulle belastes investeringsregnskapet, men siden det ikke var arbeidet med investeringsprosjekter, ble ikke dette overført. Det er også overført kostnader fra investeringsprosjekter som ikke kan lånefinansieres, da de er definert som vedlikehold. Det var også en del akutte vedlikeholdssoppgaver som måtte gjennomføres, som medførte merforbruk.

Enhet: 680 – Tekniske tjenester komm. veger brann m.v.	Regnskap 2024
Netto resultat enheten	12 328 737
Sum budsjettdisposisjoner	16 449 907
Årets budsjettavvik (mer- eller mindreforbruk før strykninger)	4 121 170
Korrigeringer strykninger	-
Årets budsjettavvik	4 121 170

Hovedårsaken til avviket skyldes ca. 2 mill lavere brøytekostander i 2024, samt tilbakebetaling fra NIBR, ifm avregning på kostnadene for de siste 3 år.

Enhet: 700 – Selvkost	Regnskap 2024
Netto resultat enheten	-6 698 387
Sum budsjettdisposisjoner	-7 358 412
Årets budsjettavvik (mer- eller mindreforbruk før strykninger)	-660 025
Korrigeringer strykninger	-
Årets budsjettavvik	-660 025

Enhet: 900 – Skatter, lån og avsetninger		Regnskap 2024
Netto resultat enheten		-431 826 692
Sum budsjettdisposisjoner		-427 090 419
Årets budsjettavvik (mer- eller mindreforbruk før strykninger)		4 736 273
Korrigeringer strykning bruk/avsetning disposisjonsfond og fremførbart underskudd		14 583 059
Årets budsjettavvik		19 319 362

Hovedårsaken til avviket er reduserte skatteinntekter på ca. 1,4 mill., økt rammetilskudd på ca. 0,5 mill. og økt overføring fra havbruksfondet på ca. 5,6 mill. Det er også brukt 2,5 mill. mer av disposisjonsfondet og fremførbart merforbruk på ca. 12,1 mill.

Kapitalregnskapet

Regnskapet for investeringsprosjektene er som følger:

Prosjekt	Prosjekt navn	Regnskap	Reg. budsjett	Avvik	Regnskap i fjor
4003	Egenkapitalinnskudd KLP	1 267,8	1 200,0	- 67,8	1 159,0
4021	Orkide- div investeringer IT	739,0	2 006,7	1 267,7	383,9
4024	IKT investeringer 2023 - inkl UPS	43,8	35,0	- 8,8	334,7
4110	Kjøp eiendom ifm Statlig sikring av friluftsområder	-	-	-	432,7
4111	Parkeringsplass og informasjonstavle på Rangøya - Statlig finansiert	-	-	-	196,1
4160	Sentrumsprosjektet investering samlet pott	1 270,3	945,4	- 324,9	-
4206	Straumsvågen nærmiljøområde og Rådhusparken	-	-	-	2 521,9
4207	Elevpultur AUS	-	-	-	320,8
4208	Rehabilitering Averøy ungdomsskole	26,3	-	- 26,3	2 063,6
4212	Ny barneskole Rangøykrysset	230,6	300,0	69,4	18 686,1
4213	Spesialrom Kunst og håndverk og naturfag AUS	911,8	750,0	- 161,8	-
4216	Utskifting av brannvarslingsanlegg ved Bremsnes barnehage	-	150,0	150,0	-
4217	Nytt yttertak samfunnssal	-	-	-	-
4218	Riving og omregulering av Utheim skole	-	2 600,0	2 600,0	-
4225	Investering digitale tavler skoler	-	-	-	563,9
4257	Nytt kunstgress kunstgressbane	27,8	-	- 27,8	290,5
4259	Lysanlegg Averøy stadion	-	-	-	981,3
4291	Oppgradering av SD-anlegg - GK Cloud	597,5	478,0	- 119,5	-
4312	Velferdsteknologi	387,3	699,0	311,7	332,1
4313	Reinvestering av utstyr H&O	711,6	850,1	138,5	358,9
4314	Oppgradering AD-anlegg Averøy sykehjem	-	-	-	178,8
4324	Anskaffelse va omsorgsboliger i Bruhagen sentrum	41,5	-	- 41,5	22 888,4
4325	Utbedring av brannavvik Averøy omsorgssenter	-	-	-	69,7
4327	Averøy helse og mestring	45 802,0	47 615,5	1 813,5	7 201,3
4330	Pasientvarslingssystem Averøy sykehjem	-	-	-	426,2
4331	Lukking av brannavvik + utskifting av ventilasjonsanlegg Kårvåg bofelleskap	-	-	-	5 571,7
4333	Utkjøp legepraksis Averøy legesenter	-	-	-	1 800,0
4334	Kjøp av utleiebolig bolig iht KS-sak 49/22	3 280,6	-	- 3 280,6	-
4335	Anskaffelse av boliger iht KS vedtak 8/23	7,5	-	- 7,5	3 273,4
4336	Anskaffelser av boliger Grindhaugen	3 235,1	3 639,0	403,9	7 670,3
4337	Kjøp av Furuveien 9B	-	-	-	721,0
4338	Kjøp av bolig Berget 14B	-	-	-	1 444,1
4339	Renovering av boliger Doktorlunden	-	-	-	975,8
4342	Ombygging av Averøy omsorgssenter	34,6	2 000,0	1 965,4	-
4343	Utskifting av styrings elektronikk i heisen ved Averøy sykehjem	-	650,0	650,0	-
4344	Oppgradering av avlastnings leilighet ved Kårvåg bofelleskap	1 407,3	950,0	- 457,3	-
4345	Omsorgsboliger psykisk helse og rus	1 293,6	2 000,0	706,4	-

Prosjekt	Prosjekt navn	Regnskap	Reg. budsjett	Avvik	Regnskap i fjor
4346	Kjøp av bolig integrering 2024	3 639,8	4 000,0	360,3	-
4347	Utvidelse kjølerom og ny dørløsning sykehjemmet	307,3	400,0	92,7	-
4348	Kjøp av boliger Kårvåg boligfelt	6 787,0	-	-6 787,0	-
4381	Innkjøp av 22 el-biler som erstatning for leasing	410,0	410,0	-	9 408,8
4620	Plankostnader Bremsnes sjøfront	39,1	170,0	130,9	704,3
4647	Utvidelse parkeringsplass Røsandstranda	-	-	-	24,0
4651	Rehabilitering av Helset bru	-	-	-	1 138,1
4661	Oppgradering kommunale veilys	-	-	-	127,2
4672	Utbedring brannstasjon	660,2	4 479,8	3 819,6	348,0
4675	Kjøp av utstyr til overflateredning	127,6	125,0	-2,6	-
4702	Trafikksikkerhetsplan	37,3	325,0	287,8	649,5
4787	Påkostning kommunale veger	4 919,7	11 219,3	6 299,7	4 276,5
4790	Ny overvannsledning Sveggesundveien	-	150,0	150,0	-
4806	Salg av eiendom	69,0	-	-69,0	-
4844	Slamavskiller Kvernes - Ny 2022	75,0	2 400,1	2 325,2	170,9
4860	Garderobe og sanitærforhold Folland vannverk	-	-	-	-4,0
4865	Kårvåg renseanlegg - Avløp	-	-	-	3 318,6
4867	Stene slamavskiller	334,5	5 087,5	4 753,0	412,5
4868	Vannledning i Bjellvågen	-	-	-	704,9
4869	Utskifting brannkummer	421,8	1 066,2	644,4	450,2
4870	Ny bil avløp	-	-	-	399,0
4871	Hovedplan vannforsyning	117,1	550,0	432,9	-
4872	Utskiftning drikkevannsrør	1 739,1	2 000,0	260,9	-
4873	Sveisemaskin diffusjonstett drikkevannsrør	-	-	-	-
4874	Renseanlegg Bae-Vebenstad	2,8	100,0	97,2	-
4875	Renseanlegg Bremsnes	-	2 000,0	2 000,0	-
4876	Pumpeledning Kårvåg til Renseanlegg Kårvåg	222,8	1 500,0	1 277,2	41,3
		81 225,8	102 851,6	21 625,8	103 015,9

Vesentlige avvik prosjektrengnskap investering

Prosjekt 4021 – Orkide – Div investeringer IT: Hovedårsaken til avviket er reduserte kostnader ved anskaffelse av nytt ERP system. Ny avtale ble iverksatt fra 2024 med samme leverandør som vi har hatt de siste 10 årene.

Prosjekt 4218 – Rivning og omregulering av Utheim skole: KS besluttet å utsette vedtak om rivning først i KS 13/24 (mars) og på ny i KS 67/24 (oktober). Enda ikke avklart. Midler må overføres ved beslutning om rivning (behov ikke meldt inn tidligere). Kalkyle bør oppdateres for prisstigning.

Prosjekt 4327 – Averøy helse og mestring: Avviket gjelder ubrukte midler som er bedt om overført til 2025. Ubrukte midler gjelder hovedsakelig for de siste avdragene av kontraktsum, garantier, tilleggsarbeider, BH utstyr som tilføres bygget for klargjøring. Bygget er tatt over av kommunen etter ombyggingen og klargjøres til full drift fra etter påsken. Alt av fakturaer skal i hovedsak være registrert/betalt i løpet av april/mai.

Prosjekt 4334 – Kjøp av utleiebolig bolig iht KS-sak 49/22: Kjøp er politisk vedtatt med en ramme på inntil 3,5 millioner. Bolig er innkjøpt, budsjettet er ikke justert. Kommunestyrevedtak 49/22.

Prosjekt 4336 – Anskaffelser av boliger Grindhaugen: To av boligene er ferdigstilt og overtatt. De to siste boligene er i sluttfasen, og er ennå ikke overtatt. Ferdigattest og sluttoppgjør gjenstår. Deler av midlene må overføres til 2025. K.styresak 8/24.

Prosjekt 4342 – Ombygging av Averøy omsorgssenter: Ubrukte midler er søkt om overføring til 2025 med justeringer i økonomiplan. Prosjektet er nå igangsatt igjen etter en pause i 2024. Håper ferdig prosjektert i løpet av året 2025 og noe ombygginger i 2025 og 2026.

Prosjekt 4348 – Kjøp av boliger Kårvåg boligfelt: Kjøp er politisk vedtatt med en ramme på inntil 30 millioner. Bolig er innkjøpt, budsjettet er ikke justert. Boligene ferdigstilles sommeren 2025. K.styre 8/23. Totalt budsjett er ca. 13,5 millioner.

Prosjekt 4672 – Utbedring brannstasjon: Ubrukte midler omsøkt overført til 2025/2026. Budsjett er også endret til 2026 og 2027. Bygget er ferdig byggemeldt.

Anbudsdokumentasjon er under utarbeidelse. Utlysning anbudsrunde i slutten av 2025.

Prosjekt 4787 – Påkostning kommunale veger: Arbeider er i gang på Futseterveien og Klubbveien. Asfaltering av Klubbveien er fullført. For Futseterveien så er det planlagt asfaltering våren 2025.

Grunnarbeider i Gammelvegen utsatt i høst 2024 pga. værforhold og blir utført i 2025.

Ubrukte midler vil bli søkt overført til 2025.

Prosjekt 4844 – Slamavskiller Kvernes: På grunn av dårlig grunnforhold var det nødvendig å finne ny plass for slamtanken. Ny søknad om dispensasjon og nabovarsel er igangsett og er under behandling i byggesaksavdeling.

Prosjekt 4867 – Stene slamavskiller: Ubrukte midler søkt om overført til 2025. Prosjektet har pågått over lengre tid særlig knytt til avklaringer av avløpssituasjonen i området. Ledningsnett er nå kartlagt. Prosjektet er pr nå under byggesøknad. Prosjekts anskaffelse utlyses i løpet av sommer/ tidlig høst. Det må her være gjort en feilføring ifht tidligere budsjett.

Prosjekt 4875 – Renseanlegg Bremsnes: Konkurransen er under utarbeidelse. Ubrukte midler vil bli søkt overført til 2025.

Prosjekt 4876 – Pumpeledning Kårvåg til renseanlegg Kårvåg: I 2025 ble anbudskonkurranse gjennomført, Etter forhandling med entreprenør kom det fram at det var nødvendig å øke opprinnelig budsjettsum.

I saken 25/00222-1 utvidet økonomisk ramme pumpeledning Kårvåg til renseanlegg Kårvåg ble nødvendig økning av budsjett med kr 3.572.250, - +mv. vedtatt. Ubrukte midler vil bli søkt overført til 2025.

Investeringsprosjektene er finansiert som følger:

Finansiering	Regnskap 2024
Salg av fast eiendom og andre driftsmidler	-
Salg av aksjer og andeler	-
Refundert momskompensasjon investering	13 570,5
Andre statlige overføringer/refusjoner	1 133,0
Bruk av lån	65 254,4
Bruk av ubundne investeringsfond	-1 267,8
Bruk av bundne investeringsfond	-
Overføring fra driftsregnskapet	-
Sum	81 225,8

Resultat- og utviklingsplan 2024 - 2025 (§14-7 c)

1. Investeringer, større vedlikehold prosjekt- og planarbeid

Oppvekst, kultur og næring

Tiltak	År	Status
Friidrettsbane – avslutning av prosjektet	2024	Det gjenstår fortsatt utbedring av feil og mangler på friidrettsanlegget. Det ble gjennomført tilbudskonkurranse for dette, ingen pristilbud ble mottatt. Det er en stor utfordring å finne firmaer som kan ferdigstille det gjenstående arbeidet. Det er kun 4 entreprenører i Norge som driver med slike arbeider. Dialog direkte med leverandører pågår for utførelse 2025.
Spesialrom kunst, håndverk og naturfag ungdomsskolen	2024	Gjennomført
Utskifting av brannvarslingsanlegg ved Bremsnes barnehage	2024	Gjennomført
Reparasjon tak samfunnssal	2024	Lekkasjer utbedret. Større reparasjon av taket bør gjennomføres når samfunnshuset blir rehabilitert.
Sentrumsutvikling	2024-25	Detaljprosjektering av Straumsvågen nærmiljøområde er ferdigstilt og klar for rammesøknad. Da skal det meste ligge til rette for å legge prosjektet ut på anbud. Kryssing av gangveg mellom Straumsvågen nærmiljøområde og sentrumsbygget er til utredning. Rapport foreligger. Søknad til vegmyndighetene gjenstår. Turveg del 1 er ferdigstilt. Turvegen er på plass, og det er ryddet opp i elva og gjennomført ny beplantning. Gjerdet langs elva er på plass. Detaljprosjektering av elveparken, turveg del 2, er påbegynt. Dette er et komplisert og utfordrende område der vi mangler kunnskap blant annet om grunnforhold. Det vil bli omsøkt Miljødirektoratet om støtte til kunnskapsgrunnlag i 2025. Rådhusparken: Møblene er bestilt, men ikke på plass. Lekeskulptur avventes. Nye lyktestolper og armatur gjennom sentrum med farge i tråd med designmanualen.

GNIST med Varde som prosjekt		Gjennom Gnist-prosjektet har Averøy kommune vært med på å bidra til en videre veg for et av kommunens kulturminner med regional betydning. Sluttrapporten er levert. Natural State jobber nå videre med prosjektering sammen med grunneier.
Næringsutvikling		Sammen med førstelinjetjenesten Hopp-id har vi et særskilt fokus på reiseliv og på landbruksnæring. Reiselivsaktører har organisert seg i eget nettverk. Viktig å avklare og avstemme kommunens rolle og ansvar opp mot aktørene, sett i lys av satsningene i kommuneplanens samfunnsdel. Gründerkaffen er godt tilbake med to samlinger i halvåret. Averøy er tildelt kr. 150.554 til hoppidéfondet i 2024. Det ble gitt åtte tilskudd til markedsavklaring i 2024. Samlet tilskudd kr. 226.500,- MRFY bevilger ingen midler til næringsfond i 2024. Averøy kommune innvilget fire av tolv søknader til næringsfondet i 2024. Samlet tilskudd som var innvilget kr. 350.000, - Ungdomsfiske 2024 fikk tildelt kr. 100'. Det er halvparten av hva vi søkte om. Godt arbeid på tvers i Ungdomsfiske Nordmøre og gode sponsorer gjør at vi tilbyr sju ungdommer sommerjobb gjennom ungdomsfiske 2024, til tross for mindre støtte fra staten. Ungdomsfiske er avsluttet med svært gode tilbakemeldinger.
Kultur		Det er innvilget støtte til tre av fem innleverte spillemiddelsøknader til idrettsformål. Tilskuddssum i 2024 er kroner 2.004.000, -. Én av to søknader på kulturbygg ble innvilget. Tildelt sum kr. 218.000, -. Totalt sju ulike tiltak fra frivillighetene har fått tilskudd fra Samfunnsutviklingsfondet på til sammen kr. 150.000, -. Møre og Romsdal fylkeskommune arbeider med kartlegging av frivillig arbeid i fylket. Averøy kommune har ikke mottatt tilbakemelding om kartlegginga. Samarbeidsavtalen mellom Averøy kommune og Averøy frivilligsentral er til

		revidering. Samarbeidsavtalen med Averøy idrettsråd fortsetter som før. Det er gjennomført elleve tiltak gjennom satsningen Ung kunst og kultur. Averøy kommune mottar kr. 150.000, - i støtte fra MRFY til denne satsningen. Kurs i musikkteknologi, UKM, matkultur, maleworkshop, korpsworkshop, barneteater og illustrasjon er noe av det som har stått på plakaten. Den gylne spaserstokk har hatt 16 arrangementer. I satsningene på ung kunst og den gylne spaserstokk ser vi på muligheter for samarbeid med frivillige lag og organisasjoner. Viktig å presisere at dette er tilskuddsordninger knyttet opp mot krav om profesjonelle kunst- og kulturutøvere.
--	--	--

Helse og omsorg

Tiltak	År	Status
Averøy helse- og mestring (Bremsnes skole)	2024-25	Rivning er gjennomført, gjenoppbygging er godt i gang. Mønsås i august -24. Planlagt overtakelse og innflytting våren 2025.
Ombygging av Averøy omsorgssenter (Gammelveien 15) etter flytting	2024-25	Starter når Averøy helse og mestring er ferdigstilt. Planlegging pågår.
Reinvestering av utstyr H&O	2024-25	Løpende gjennom året, bevilgningen er fordelt mellom enhetene som må foreta prioritering selv.
Velferdsteknologi	2024-25	Løpende gjennom året.
Nye omsorgsplasser - trinnvis bygging	2025	
Utskifting av styringselektronikk i heisen ved Averøy sykehjem	2024	Gjennomført
Oppgradering av avlastningsleilighet ved Kårvåg bofelleskap	2024	Gjennomført
Prosjektering omsorgsboliger psykisk helse og rus	2024-25	Nødvendig infrastruktur vei, vann, avløp, strøm og fiber er tilrettelagt for eventuelt kommende boliger.

Teknisk og brann

Tiltak	År	Status
Brannstasjon Bruhagen – utbedringer	2024	Tilbygget er byggesøkt og ble godkjent våren 2024. Sommer og tidlig høst 2025 skal det klargjøres dokumenter for anbudsforespørsel/Mercell.
Innkjøp av vanntankbil	2025	Håndteres av Nordmøre interkommunale brann- og redning (NIBR)

Asfaltering av kommunale grusveier	2024-25	Arbeider startet i juni på følgende veistrekninger: Gammelvegen, Futseterveien og Klubbveien (ferdig).
Sikkerhetstiltak i trafikksikkerhetsplanen	2024-25	Vedtatte tiltak for 2024 etter planen med ett unntak: fartsdemper i Utheimsveien (har prekært behov for reasfaltering) Ikke satt av penger til reasfaltering i 2024.
Oppgradering av SD-anlegg - GK Cloud	2024	Gjennomført
Utstyr til overflateredning	2024	Gjennomført og mannskap har gjennomført kurs i bruk av utstyret.
Ny overvannsledning Sveggesundveien	2024	Arbeidet starter i uke 40

Selvkost

Tiltak	År	Status
Avløpsplan: Slamavskiller Kvernes	2024	Det var kvikkleire der tanken opprinnelig skulle plasseres. Ny plassering kom i berøring med arealer knyttet til kirke og gravsted. Dermed krav om dispensasjon for ny plassering. Rundt kirkene på Kvernes tar det særdeles lang tid, da vi kommer i berøring med myndigheter som «står over» plan og bygningsloven. I forbindelse med dispensasjonssaken kom det noen tilleggskrav fra Kirkevergen som gjorde at plassering igjen måtte justeres og omprosjekteres. Alt klart for ferdigstilling våren 2025.
Avløpsplan: Slamavskiller Stene	2024	Kartlegginger knyttet til eksisterende avløpsanlegg gjennomført for å oppnå tilstrekkelig grunnlag for ny slamavskiller. Det er i den sammenheng blitt kartlagt vann og avløpskummer og rørdimensjoner, samt kartlagt anleggets tekniske stand. Kartleggingen har påvist det vi tidligere hadde mistanker om, og det må gjøres flere mindre tiltak for å skille spillvann og overvann, tømme og drenere kummer. Også for dette området ble det påvist mange ulike forhold eller dårlig gjennomført arbeid, som dårlige brannkummer. Søknad om dispensasjon pågår. Anbudsdokumentasjon er utarbeidet.
Hovedplan – vannforsyning	2024	Planarbeidet startet våren 2024 og pågår for fullt. Ferdig høsten 2025.
Utskiftning drikkevannsrør	2024	Planlagt utskiftning av drikkevannsrør til Kjønnøy. Delvis utført og fortsetter i 2025.
Utskifting brannkummer		Arbeidet er i gang og fortsetter i 2025.
Sveisemaskin for diffusjonstett drikkevannsrør	2024	Behovet utgår. Ingen videre rapportering.
Avløpsplan: Renseanlegg Bae-Vebenstad	2024-25	Konkurransegrunnlag under utarbeiding.
Avløpsplan: Renseanlegg Bremsnes	2024-25	Konkurransegrunnlag under utarbeiding.
Avløpsplan: Pumpeledning til Kårvåg renseanlegg		Konkurransegrunnlag under utarbeiding.

Planarbeid

Tiltak	År	Status
Planstrategi og planprogram for kommuneplanens samfunnsdel	2024	Vedtatt i kommunestyret 18. mars 2024
Kommuneplanens samfunnsdel	2024	Medvirkningsprosess ble gjennomført mai 2024 og formannskapet la planen ut på høring fra 4. juni til 20. juli. Vedtatt desember 2024.
Reguleringsplan Bremsnes sjøfront	2024	Planforslaget må forberedes til behandling ifm. offentlig ettersyn ila. vinteren 2025.
Reguleringsplan Atlanterhavsveien, inkl. arkeologiske undersøkelser	2024	Planforslaget må forberedes til behandling ifm. offentlig ettersyn ila. vinteren 2025.
Reguleringsplan Kårvåg Øst, inkl. arkeologiske undersøkelser	2024	Planforslaget må forberedes til behandling ifm. offentlig ettersyn ila. vinteren 2025.

Status for behandling av private planforslag:

1. RP Næringsområde Smedvågen – COWI må revidere planforslaget for å få innløst innsigelse fra fylkeskommunen. Revidert planforslag må vurderes på nytt ift. ny offentlig ettersyn eller begrenset høring. Mulig avsluttende behandling ila. høsten 2024/ vinteren 2025.
1. RP Kvernes skytebane – behandling i forvaltningsutvalget ift. gjennomføring av offentlig ettersyn 26. september.
2. RP Bådalen boligfelt – Fylkeskommunen fremmet innsigelse ift. trafiksikkerhet. IKON AS oversendte revidert planforslag til behandling. Planforslaget må vurderes og sendes på begrenset høring. Geoteknisk rapport er mangelfull og må oppdateres.
3. RP for Hendvågen steinbrudd – oppstartsmøte ble gjennomført. Forslagstiller vurderer å utvide planområde. Varsling om oppstart av planprosess er foreløpig ikke foretatt (må gjøres av forslagstiller).
4. Regulering av Geitøya på Atlanterhavsveien – Forslagsstiller gjennomførte varsling om oppstart og begynte å utarbeide KU og planforslag. Neste trinn i prosessen blir vurdering ift. gjennomføring av offentlig ettersyn. Venter på planforslag og KU.
5. RP Hendneset næringsområde – Venter på planforslag. Neste trinn i prosessen er vurdering ift. gjennomføring av offentlig ettersyn.
6. RP Industriområde Hasløy sør (Hordafor) – (Planarbeid er satt på pause av forslagstilleren). Fylkeskommunen fremmet innsigelse ift. trafiksikkerhet. SWECO AS må revidere planforslag før viderebehandling. Tiltakshaver vurderer å avslutte planprosessen pga. merknader fra naboer.
7. Endring av reguleringsplan Steinsvikhøgda boligfelt – Oppstartsmøte er gjennomført. Forslagstiller gjennomførte varsling om oppstart av planprosess og utarbeider nå et planforslag.

2. Kommunen som organisasjons-/tjenesteutvikler og arbeidsgiver

Tiltak	År	Status
Iverksetting av ny organisering og oppgavefordeling helse & omsorgstjenester	2024	Ny organisering er iverksatt. Evaluering vil være grunnlag for evt. justeringer. Noen mindre justeringer av stillinger som er ført tilbake.
Brukerundersøkelse helse og omsorg	2024	Utsatt til 2025
Internkontroll og HMS	2024-25	Fortløpende - oppsummeres ved årsberetning. Ledelsens gjennomgang.
Videreutdanning – kompetanse for kvalitet	2024-25	For studieåret 2024/2025 er det 6 lærere som er påmeldt videreutdanning i dette programmet og ytterligere 1 lærer ved AUS som starter på masterutdanning i pedagogikk.
Nettverk Nordmøre – Språk og skriving	2024-25	Skoler og barnehager i Averøy kommune er i ferd med å avslutte den 2. av 3 læringsløyper. Språk og skriving har vært tema i snart 3 år. Fra januar 2025 er matematikk den 3. læringsløypa som startes opp.
Etablering av psykisk helseteam barn og unge	2024	Teamet er etablert, og er godt i gang med besøk, saker, samarbeid, kompetansetiltak, utarbeidelse av rutiner mm
Klimaregnskap, klimaarbeid og nettverk Nordmøre	2024-25	Arbeid med klimaregnskap er utfordrende. Samarbeid innad i Klimanettverk Nordmøre for å få på plass gode løsninger for hvordan vi sammen kan arbeide med klimautfordringene. To-tre møter i klimanettverket i halvåret, hvorav ett fysisk. Utfordringer knyttet til klimaarbeid er løftet frem i arbeidet med kommuneplanens samfunnsdel og med arealstrategi. Sterkt fokus på arealforvaltning. Gjennomført storstilt strandryddeaksjon i september.
Årlige medarbeidersamtaler	2024-25	Kommunedirektøren har gjennomført samtaler med alle enhetsledere, stabsledere og fagstillinger i sentraladministrasjonen.
Faste dialogmøter med tillitsvalgte	2024-25	Blir lagt inn i årshjul
Lederutvikling	2024-25	Ledermøter hver måned, stabsmøter annenhver uke, utvidet ledersamling med aktuelt tema hver høst med tillitsvalgte, avdelingsledere.
Oppfølging av 10-faktor medarbeiderundersøkelse	2024	Pågår i de enkelte enheter med varierende intensitet

IA og sykefravær	2024-25	Totalfraværet var på 8,2 % i 2024, mot 8,5 % i 2023 og 9,3 % i 2022. Korttidsfraværet innenfor arbeidsgiverperioden er på 1,7 %, mot 2,1 % i 2023 og 2,6 % i 2022. Se mer utfyllende informasjon i sak 3/25 til Arbeidsmiljøutvalget.
Kompetanse og rekrutteringsplan	2024	I arbeid, ikke ferdig

3. Økonomi

Tiltak	År	Status
Budsjett og rapportering -månedrapportering, tertialrapportering, drift og investeringer	2024-25	Administrasjonen har rapportert månedlig til formannskapet økonomisk status for drift og investering. I tillegg gis det tertialrapport til kommunestyret
Husbanken – videreformidlingslån	2024-25	Det har vært stor pågang på søknader om videreformidlingslån (startlån). Administrativt behandles disse sakene fortløpende. Vi lånte ut 21,9 mill. kroner i 2024.

3.1. Status innsparingskrav

Sentraladministrasjon og felles

Tiltak	År	Status
Redusert kurs- og reisevirksomhet hele kommunen	2024	Fra sommeren 2024 ble det innført innkjøps- og ansettelsesstopp, unntak blir Totalfraværet i Averøy kommune er på 8,2 % i 2024, mot 8,5 % i 2023 og 9,3 % i 2022. Korttidsfraværet innenfor arbeidsgiverperioden er på 1,7 %, mot 2,1 % i 2023 og 2,6 % i 2022. avklart med kommunedirektøren.
Redusert sykefravær	2024	Se egen oversikt

Oppvekst og kultur

Tiltak	År	Status
Innsparing grunnskole	2024	Innsparingene på skole nådde ikke målet på 2.44 mill. Innsparingene som ble gjennomført er på 1,54 mill.
Lokal plan for effektive spesialpedagogiske tiltak skole og barnehage	2025	Arbeidet er i gang, planen ble iverksatt ved skolestart til høsten

Helse og omsorg

Tiltak	År	Status
Langøy boligfellesskap som omsorgsboliger uten fast bemanning	2024	Størstedelen av innsparingen er realisert (nedbemanning). Boligene er markedsført til leie på kommunens hjemmesider og vi har tatt aktiv kontakt med mulige leietakere. Foreløpig ingen.
Nedleggelse av sentralkjøkken	2024	Avtale med Kristiansund kommune ble vedtatt i kommunestyret i Averøy i juni, og i bystyret i Kristiansund i august. Middagsmat til institusjon og hjemmeboende er levert fra Kristiansund felleskjøkken siden november 2024. Innsparingskravet på Kr. 600.000, - i 2024 er nådd, og en vil klare innsparingskravet for 2025 med god margin.
Opphør av driftstilskudd private fysioterapeuter	2024	Ett driftstilskudd opphørte sommeren 2024. Averøy kommune har nå ett driftstilskudd for privat fysioterapeut. Dette er lagt inn igjen i budsjett og økonomiplan.
Gjennomgang personalressurser helse og omsorg	2025	Gjennomgang nattevakter

Virksomhetenes årsberetninger

Ordfører

Gratulerer Averøy!

Averøy kommune fylte nemlig 60 år i 2024, noe som ble behørig feiret med åpen invitasjon til innbyggerne, i Kårvåghallen. Stor takk til Averøy kulturskole med sine elever og John Harry Kvalshaug, som spilte en stor rolle under feiringen. Det samme gjelder innbyggerne, som bidro med gode smaker på kakebordet.

Kommunen passerte også for første gang i historien 6000 innbyggere.

Averøy ble også kåret til Årets Maritime Kommune i region Nordvest, og vi ble en god nummer to under den nasjonale kåringen i Arendal. I tillegg ble båten Kryssholm, med Christoffer Folland og Johannes Ormset, kåret til Årets kvalitetsfisker, så 2024 var også et godt år for den blå næringen.

Kommunen har hatt bispevisitas, og biskopen og hennes følge var svært imponert over alle hun besøkte og møtte under besøket.

I tillegg har det vært veldig mye annet positivt som har skjedd gjennom året.

Økonomisk krevende

Landets kommuner har stått i et svært krevende år. Krig, dyrtid og høye renter har preget Norge også. I tillegg til at kommunene har fått stadig større utfordringer. Som for eksempel i forhold til en markant økning i lovpålagte oppgaver, med rettighetsbaserte vedtak. I jevnlige møter med ordførerkolleger landet over, har økonomiske utfordringer vært et gjennomgående tema fra kommunene. KS har også engasjert seg sterkt i saken.

På den positive siden, kom Averøy svært godt ut av omleggingen av inntektssystemet, og vil fra 2025 motta 15 millioner ekstra i året. Ekstrabevilgningen fra regjeringen på 5 milliarder årlig til Kommune-Norge, vil også gi 5 millioner mer fra 2025.

Men budskapet fra både statsforvalter og KS er svært tydelig: Kommunene må omstille driften i tråd med strammere tider, og grepene må tas nå. Det er vi i gang med i Averøy også. De fleste kommuner gikk mot et underskudd i 2024, Averøy var intet unntak.

Samtidig er det flere store næringsetableringer på gang, noe som vil gi arbeidsplasser og økte inntekter til kommunen. Kommunens rolle som samfunnsutvikler, når det gjelder å skape bolyst, næringsutvikling og bærekraftig infrastruktur, er viktig å understreke. Når det er så stramme tider som nå, må noen kommunale satsinger skyves ut i tid. Det er sterkt beklagelig, men en konsekvens av den tiden vi er inne i.

Godt samarbeid

Det er når det er tøffe tak en virkelig ser hva kommunen er laget av, og jeg vil si at der har Averøy stått seg svært godt. Stikkordene er felles ansvar, forståelse og endringsvilje, og i bunnen ligger det gode samarbeidet. Averøy har svært dyktige ansatte, som har sett, forstått og tatt tak i situasjonen. Kommunens ansatte har virkelig imponert meg gjennom denne tiden.

Vårt politiske ansvar er å ta beslutningene, legge rammene og fronte budskapet utad. Der har det også vært lagt ned mye godt arbeid i dette krevende året, og jeg vil benytte anledningen til å takke både medarbeidere i alle enheter og folkevalgte kolleger for samarbeidet gjennom et tøft år. Ikke minst gjelder dette gjennom budsjettarbeidet.

Gode tjenester

Selv om det har vært strammere økonomi, så står vi oss godt når det gjelder å yte gode tjenester. Det tyder alle de gode tilbakemeldingene jeg får fra innbyggerne på. Så stor takk til dere som hver dag sørger for dette. Dere skal vite at det settes veldig stor pris på i befolkningen.

Jeg vet at 2025 også blir utfordrende for oss alle, men vi skal klare det. Sammen.



Ingrid Rangønes

Vær ikke redd for å ta et langt steg når det er nødvendig. Du kan ikke ta deg over en kløft i to små hopp. (David Lloyd George)

Kommunedirektøren

Antall årsverk 2024: 4

Kommunedirektøren er øverste administrative leder og leder den samlete kommunale administrasjonen, med de unntak som følger av lov, og innenfor de instruksjer, retningslinjer eller pålegg kommunestyret gir. Hovedoppgavene er strategisk ledelse og planlegging, oppfølging av politiske vedtak, organisasjonsutvikling og samordning av kommunens virksomhet, oppfølging av enhetslederne, informasjon, beredskap, plan- og prosjektarbeid, samarbeid med og saker til de politiske utvalgene, politikere og samarbeidspartnere utenfor kommunen.



Berit Hannasvik

Kommunedirektøren har rett til å møte og tale i alle politiske utvalg, unntatt kontrollutvalget. Kommunedirektøren skal påse at saker som legges fram for folkevalgte organer, er forsvarlig utredet og gir et faktisk og rettslig grunnlag for å treffe vedtak. Kommunedirektøren har det løpende personalansvaret for den enkelte, inkludert ansettelse, oppsigelse, suspensjon, avskjed og andre tjenstlige reaksjoner, hvis ikke noe annet er fastsatt i lov.

2024 høydepunkt

- Gjennomført ny organisering og oppgavefordeling i helse- og omsorgstjenestene.
- Ombygging av Bremsnes skole til et moderne helse- og omsorgsbygg.
- Planstrategi, planprogram og revisjon av kommuneplanens samfunnsdel.
- Oppstart av psykisk helseteam for barn og unge.
- Full fastlegedekning.
- Gjennomført betydelige innsparingstiltak.

Dette er vi gode på

Planarbeid, styringsdokumenter og gjennomføringskraft. Flat organisasjonsstruktur der kommunedirektøren er tett på hver enkelt enhetsleder er først og fremst en styrke for å forstå og ta bestemmelser ut fra et helhetssperspektiv. Til tross for økonomiske utfordringer har kommunen et godt omdømme og blir sett på som en attraktiv og god arbeidsgiver med god kompetanse og gode tjenester.

Det er dyktige ansatte og ledere i organisasjonen, vi har god kommunikasjon, lagfølelse og godt arbeidsmiljø. Averøy kommune har ledere som er opptatt av at ansatte skal være motiverte, får bruke og utvikle sin kompetanse, jobbe selvstendig, oppleve mestring og få anerkjennelse. Vi har avklarte fagområder og roller, samtidig som vi er fleksible generalister og trygge på å ta utfordringer.

Utfordringer

Kommunens økonomiske handlingsrom har over flere år forverret seg, noe som er krevende for alle. Prosesser med krevende budsjetttrunder, nedbemanning og få administrative stillinger til å bistå enhetene preger organisasjonen.

Som de fleste generalistkommuner utfordres vi ved at vi har små fagmiljø, som gjør oss sårbare, både i daglig drift og i gjennomføringen av større prosjekter, da resultatene er svært avhengig av stabilitet, tverrfaglighet og samarbeid. Krav til kontroll, rapportering, tilsyn, nye oppgaver og omstillinger utfordrer kommunens kapasitet.

Det er krevende å få gjennomført budsjettkutt og omstillinger i tide. Dette er prosesser med mange involverte, hensyn å ta både til ansattes og tjenestemottakeres rettigheter og plikter. Forventningsgapet

KS beskriver begrepet «forventningsgapet» slik: Knappe ressurser og flere oppgaver gjør at kommuner og fylkeskommuner står i et økende forventningsgap. Kommuner over hele landet må nå kutte i tjenestetilbudet fordi de mangler penger og til dels personell.

Forventningene kan være hos, og mellom både folkevalgte, innbyggere og nasjonale myndigheter, og tilgjengelige ressurser gjelder både folk og penger.

I denne situasjonen med en konstant mangel på ressurser, må kommunen velge noe bort. Samspillet mellom folkevalgte og administrasjon er avgjørende for hvor godt vi lykkes i arbeidet med å tilpasse oss virkeligheten. Folkevalgte må være ryddig og tydelige når dilemmaer oppstår. Kommunedirektøren er avhengig av tydelige vedtak for å være i stand til å gjennomføre.

Kvalitetsarbeid

I 2024 har vi videreført arbeidet med internkontroll og HMS i hele kommunen. Dette arbeidet skal være kontinuerlig med årshjul, overordnet og for hver enkelt enhet. ROS-analyser er også vesentlig i dette arbeidet.

Kommunen benytter systemet Compilo i sitt kvalitetsarbeid, og legger styringsdokumenter, årshjul, rutiner og annen dokumentasjon. Videre blir avvik registrert, behandlet og lukket i systemet. Se ellers eget kapittel om «ledelsens gjennomgang» og avsnittet for kvalitetsarbeid i hver enkelt enhets årsberetning.

Arbeidsmiljø

Det ble satt sammen nytt arbeidsmiljøutvalg høsten 2023. Utvalget har 8 medlemmer som er likt fordelt fra arbeidsgiver- og arbeidstaker. Bedriftshelsetjenesten og hovedverneombud er også representert i utvalget. Utvalget jobber for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i organisasjonen. Se ellers egen årsrapport fra utvalget.

Vedtatt arbeidsgiverstrategi og handlingsplan er retningsgivende for hvordan kommunens rolle som arbeidsgiver blir ivaretatt. Innsatsområdene er: Ledelse, kompetanse, samskaping og framsnakking og fleksibilitet.

Årets lederseminar (enhetsledere, stabsledere og avdelingsledere) hadde som tema hvordan ledere som viser tillit og bryr seg om sine ansatte skaper psykologisk trygghet og robuste relasjoner. Noe som igjen bidrar til motivasjon, lavere sykefravær og gode resultater i organisasjonen.

Resultater og arbeid med mål og strategier i kommuneplanen

Kommuneplanen «Averøy 2032» har fire fokusområder:

- Trygghet, tilhørighet og fellesskap
- Kultur og ungdom
- Næringsliv
- Kommunesenteret og bygdene

Samfunnsutvikleren har et særskilt ansvar for oppfølging av kommuneplanen og koordinerende oppfølging av FNs bærekraftsmål i kommuneplanen. Arbeidet med de fire fokusområdene går over i hverandre, noe som oppsummeringen under viser.

Trygghet, tilhørighet og fellesskap

Det ble bevilget kr. 150.000, - av samfunnsutviklingsfondet til fem ulike gode tiltak rundt om i kommunen. Midlene har fortrinnsvis gått til å bygge opp under kommunens omdømme og innbyggernes identitet, samt skape økt bolyst og bokvalitet i lokalsamfunnet. Det er et populært fond som bidrar konstruktivt til samfunnsutviklingen.

På miljøsidan er flere samarbeidsprosjekter på Nordmøre i gang og Averøy deltar aktivt. Vi er med i Klimanettverk Nordmøre, følger KS' bærekraftsfredag og deltar i Møre og Romsdal fylkeskommunes fagsamlinger og workshops for bærekraftsatsningen i fylket. Vi har deltatt på fagsamling med Miljødirektoratet og fulgt en nettbasert kursrekke.

Også i 2024 har vi hatt et særlig søkelys på bærekraftsmål 14, Livet under vann. Averøy er tildelt ei ramme på om lag 3,5 millioner kroner til profesjonell plastrydding i områdene Henda, Sveggen og Ekkilsøya finansiert gjennom Rydd Norge 1, Handelens miljøfond, plastposefondet. I 2024 ble det mest små oppdrag utført av Skjærgårdstjenesten, mens den større tyngden av profesjonell rydding skjer i 2025.

Frivilligheten i Averøy har ryddet om lag 15 tonn gjennom Stikk UT! og plukk i 2024. Det ble gjennomført en storstilt fellesaksjon høsten 24, der samlet innlevert avfall tilsvarte 9 tonn. Takket være god støtte fra lokalt næringsliv og stiftelser sitter vi igjen med om lag kr. 20.000, - fra strandryddeuka 24. Disse midlene skal brukes på miljøtiltak i 2025.



Det er utarbeidet klimaregnskap og vedtatt klimamål. Disse følges opp i daglig drift og rapportering.

Kultur og ungdom

Sommerjobb for ungdom: Kommunestyret bevilget 200 000 kroner til formålet og våre enheter fikk gleden av å ha ungdommer inn på ordningen. Jobbtilbudet fungerer godt, og gir ungdom muligheter med å bli kjent med arbeidsliv i offentlig sektor. Averøy kommune gjennomførte Ungdomsfiske 2024 sammen med Ungdomsfiske Nordvest. Igjen ble det gjennomført med stor suksess. Tilskudd fra Kontantkassa bidrar til at deltakelse i fritidsaktiviteter skal være uavhengig av privat økonomisk situasjon. 53 utbetalinger i 2024. Samarbeidsavtale med Møre og Romsdal fylkeskommune om satsing på UNG kunst og kultur. Avtalen gir økonomisk støtte og fører til større satsning på kunst- og kulturaktiviteter for ungdom. Ti prosjekter ble gjennomført.

Medvirkning og tilrettelegging for kulturhistoriske og naturbaserte opplevelser og aktiviteter: Stikkut, Kvernes kulturområde, Kystpilegrimsleden, Atlanterhavsveien og Bremsneshatten. Driftsavtaler med ulike lag og organisasjoner er knyttet til friluftsområder.

Godt samarbeid med Averøy idrettsråd. Det jobbes med tiltak knyttet til temaplan for idrett, fysisk aktivitet. Fem godkjente søknader om spillemidler til idrettsformål i 2024, tre fikk tilskudd. Samlet tilskuddssum kr. 2.002.000, -

To godkjente søknader om spillemidler til lokale kulturarenaer. Én søknad fikk 218.000, - i tilskudd.

Den kulturelle spaserstokken er ei ordning der kommunene kan søke om tilskudd til profesjonell kunst- og kulturformidling tilpassa eldre. Ordninga skal bidra til økt samarbeid mellom kultursektoren og omsorgssektoren. Det skal skje på arenaer der de eldre er i dagliglivet. Averøy mottok kr. 50.879, - i tilskudd til Den kulturelle spaserstokken. Det ble gjennomført 17 kunst- og kulturarrangement.

Næringsliv

Fire bedrifter mottok til sammen 350.000, - i støtte fra Averøy kommunes næringsfond. I tillegg ble det tildelt 226.500, - i markedsavklaringsmidler fra kommunens Hoppid-fond til åtte gründere. Næringsfrokost i samarbeid med Kristiansund og Nordmøre næringsforening (KNN). Averøy deltar i næringsnettverk på Nordmøre og Gründerkaffe arrangeres i samarbeid med Vindel. I 2024 har vi satt et ekstra fokus på reiseliv, lokalmat og på gården som ressurs. Planarbeid, veiledning og saksbehandling. Bedriftsbesøk og dialog med næringsliv. Aktivt eierskap i Nordmøre fiskebåt og arbeidet med å få flere kvinner i næringen. Påkoba og engasjert i etableringen av Campus Kristiansund.

Kommunesenteret og bygdene

Prioritering av tiltak i kommunesenteret. Samarbeid med fylkeskommunens tettstedsprogram. Renovering av Rådhusparken nesten ferdigstilt. Møbler og leketeppe/lekehus gjenstår. Detaljprosjektering av Straumsvågen nærmiljøområde ferdig og klar for rammesøknad. Nye lyktestolper gjennom sentrum er i henhold til designmanual. Turveg del 1, foran Sentrumsbygget, ferdigstilt. Påbegynt detaljprosjektering av Elveparken/turveg del 2. God dialog med Statsforvalteren og Møre og Romsdal fylkeskommune omkring Straumselva, tiltak, reetablering av vegetasjon og sikring av naturmangfold. Gjennomført flere kunstutstillinger i Rådhuset. Pepperkakebygda 24.

Kvalitet i samfunnsutviklingen

- Samskaping: Viktigheten av likeverdig samarbeid der vi alle kan bidra inn for å skape et bedre samfunn.
- Kunnskapsgrunnlag: Tilstrekkelig kunnskap og innsikt før vi aksjonerer.
- Balanse mellom gode planer og faktiske aksjoner – det må skje noe; vi må se resultater. Her er det viktig at vi er gode på å løfte opp det vi faktisk har fått til og levert på, selv om vi kjenner på at vi skulle gjerne ha levert enda mer
- Synliggjøring: Viktig å feire resultater og å hedre de som hedres skal. Averøy får regional og nasjonal oppmerksomhet for sitt gode arbeid.

Kommunepsykologen

Det er generelt stort behov for psykiske helsetjenester hos barn, unge og voksne, og økt etterspørsel etter kommunepsykologens kompetanse fra ulike hold. Det er behov for å jobbe systematisk, med forebygging og tenke psykisk helse i alt vi gjør.

Noen hovedpunkter for 2024:

- Kommunepsykologen har vært involvert i 37 pasientsaker for voksne i 2024 samt 16 elevsaker ved ungdomsskolen. Tallet på elever ved Averøy ungdomsskole med oppfølging er relativt stabilt (12 elever i 2024). Det oppleves derimot som at det er blitt mer alvorlig og kompleks problematikk å følge opp, både ved AUS og når det gjelder voksne. Det er økt behov for systemarbeid, ansvarsgruppemøter, og samtidig høy terskel for tilbud i spesialisthelsetjenesten.
- Psykososialt kriseteam (felles med Kristiansund): 3-4 samlinger per år for medlemmer i teamet, med gjennomgang og evaluering av uttrykninger. Kommunepsykologen har i tillegg hatt jevnlige møter og dialog med leder og fagansvarlig psykolog i Kristiansund ift utvikling av teamet, kompetanseheving og evaluering av rutiner og prosedyrer. Det har vært utskiftning av leder og andre medlemmer av teamet, og dermed økt behov for samkjøring.
- Samarbeid med Averøy ungdomsskole rundt folkehelse og livsmestringsprogrammet Robust ungdom. Positive evalueringer fra elever og lærere på ungdomsskolen så langt, og fra miljøterapeuter som har hovedansvar for satsingen. Kommunepsykologen har bidratt med foredrag for elevene om følelser.
- Satsing på folkehelse og livsmestringsprogram «Robuste barn». Dialog med rektorer på barneskolene ift prosessen og egen ressursgruppe rundt Robuste barn, med to medlemmer fra hver barneskole som har jevnlige møter for å evaluere og bistå hverandre i arbeidet med implementeringsarbeidet i skolen. Arbeidet har så langt blitt positivt evaluert. Vi ser behov for kursing til alle ansatte i dette programmet i 2025 for grundig forankring og best mulig effekt. Se www.robustbarn.no for mer info.
- Planer om mer forebygging inn i skolen, også ift selvmordsforebyggende tiltak som YAM (Youth awareness model) som er anbefalt tiltak fra Mental helse. Der planlegges våren 2025 utprøving av dette programmet på ungdomsskolen i regi Mental helse.
- Planer om mer felles faglig utvikling mellom helsestasjon, psykisk helse, skoler og barnehager, blant annet ved felles deltagelse på webinar.

Utfordringer/løsninger:

- Jevnt stor pågang ift individualsamtaler, og behov for å avgrense. Flere må få tilbud om kurs og veiledet selvhjelp i kommunen. Samtidig har vi mange i kommunen med alvorlig psykisk lidelse som også har behov for oppfølging hos psykisk helse og rus, evt. i samarbeid med FACT teamet.
- Er involvert i noen langtidsoppfølgingssaker som tar mye tid, men avstår nå fra å ta inn nye voksne for heller å kunne bistå andre ansatte. Forsøker å jobbe med faglig og emosjonell støtte og veiledning heller enn å «ta over» sakene.
- Fortsatt behov for å jobbe mer og bedre med forebyggende tiltak, samarbeid og kompetanseheving inn mot barneskoler og barnehager. ROBUST tiltak i barne- og ungdomsskole og satsing på foreldreveiledning/ ICDP er i gang. ICDP satsingen har egen koordinator (familieveileder). Vi får her drahjelp av det interkommunale tverrfaglige prosjektet for Nordmøre «Sammen skaper vi gode lag for barn og unge».

- Psykisk helseteam for barn og unge gir oss bedre oversikt og bredere kompetanse på kartlegging og behandling av ulike tilstander før de blir for store og komplekse, samt sikre utredning og behandling i spesialisthelsetjenesten for de som har behov for dette. Kommunepsykologen er faglig ansvarlig for teamet.
- «Dialogbasert inntak» med BUP oppleves som et godt tiltak for bedre samarbeid mellom kommunen og DPS.
- Det er behov for fortsatt å jobbe med kompetanseheving for psykisk helseteam. Vi ser nå på videre kompetansehevingsplan i dette teamet, blant annet kompetanse ift foreldreveiledning når det gjelder atferdsvansker, som er en økende utfordring. Det jobbes også med gode samarbeidsrutiner mellom psykisk helseteam for barn og unge og psykisk helse og rus for voksne.
- Generelt bør vi bli flinkere til å søke kompetanseheving og sette av tid og midler til dette, da kommunen får stadig flere oppgaver som krever riktig og bred kompetanse i organisasjonen. Det er mulig å søke tilskuddsmidler i til noen tiltak i arbeidet med psykisk helse.

Kommunepsykologen opplever å ha stor tillit fra ledelsen og godt samarbeid med de fleste samarbeidspartnere. Han sier det er trygt og godt å jobbe i Averøy kommune, og at det er rom for å ta opp og evaluere når det er noe som ikke fungerer.

Integreringstjenesten

Antall årsverk 2024: 6

Integreringstjenesten har ansvar for bosetting av flyktninger i Averøy kommune. Vi har også ansvar for introduksjonsprogram for nyankomne innvandrere.

2024

Integreringstjenesten i Averøy kommune vedtok å bosette 90 flyktninger i 2024. Averøy endte med å bosette 75 flyktninger. Alle bosatte i 2024 kommer opprinnelig fra Ukraina.

Integreringstjenesten har i 2024 jobbet tett med både Nav Averøy og Kristiansund voksenopplæring for å tilby et godt introduksjonsprogram og andre kvalifiseringstiltak. Dette for at flest mulig av flyktningene kommer ut i arbeid eller videre utdanning.

Vi så i 2024 at tilgang til boliger var en stor utfordring, men det løste seg i stor grad på grunn av samarbeid med private aktører. Vi opplever også godt samarbeid med andre instanser og med frivillige aktører. Det er jo hele kommunen som skal integrere flyktninger, det er ikke noe vi i integreringstjenesten kan gjøre alene.



Kirsti Guvsám

Kvalitetsarbeid

Integreringstjenesten er opptatt av

- å tilby et individuelt tilrettelagt introduksjonsprogram, tilpasset den enkeltes behov og forutsetning. Vi klarer dette i stor grad, men vi jobber for å bli enda bedre.
- at barn og unge skal ha et godt tilbud i barnehage og skole

- at alle voksne og barn skal være aktive på fritiden
- at alle voksne skal få en tilknytning til arbeidslivet raskest mulig
- å bidra til at det skapes arenaer hvor innvandrere kan få praktisere norsk
- at våre brukere skal bli selvstendige og selv klare å håndtere alle oppgaver som er nødvendige i en hverdag, inkludert kontakt med andre offentlige instanser

Averøy bibliotek

Antall årsverk: 1, 24

- Folkebibliotekene skal ha til oppgave å fremme opplysning, utdanning og annen kulturell virksomhet
- Det enkelte bibliotek skal i sine tilbud til barn og voksne legge vekt på kvalitet, allsidighet og aktualitet

Aktiviteter 2024

- Kreative verksted for barn: påske, halloween og jul
- Markering av kvinnedagen
- Delt lesing 7 ganger
- Forfattermøter: Gunn Marit Nisja, Kari Anne Bye, Eirik S. Røkkum, Maria Parr, Åshild Irgens, Magnus Takvam, Ole Torp, Brynjulf Jung Tjønn, Maarja Kangro, Svein Sæter, Endre Ruset og Øyvind Rangøy.
- Temakveld om adopsjon med Ingrid K. Fevåg og Magnus H. Holen, om ytringsfrihet med Vidar Strømme
- Bokbåtbesøk med Anne Gunn Halvorsen og teaterforestillinga Ylva og villgeitene
- Arrangert fotoutstilling, Jon Fosseutstilling og pepperkakebygdstilling
- Sommerles kickoff og Sommerlesfest
- Har vært med på foreldremøter i fem av kommunens barnehager
- Prosjekt nøyksomhet, samarbeid med Nordmørsmusea, Gamle Kvernes bygdemuseum og skolebiblioteket ved Averøy ungdomsskole
- Prosjekt leselyst hos de minste (samarbeid i hele Møre og Romsdal)
- Høytlesing i biblioteket 7 ganger fordelt over vinter- sommer- og høstferie
- Deltatt på 10-månedersgruppe på Helsestasjonen 4 ganger
- Starta tøyveskebibliotek i 5 av kommunens barnehager
- Hoppid har hatt møteplass hos oss 2. hver uke gjennom året
- Elever fra Averøy ungdomsskole har hatt utplassering



Merete Bratsberg Aae

Kvalitetsarbeid

- Litteraturformidling
- Skolebesøk
- Barnehagebesøk
- Bokkasser
- Fjernlån
- Innkjøpt og klargjøring av bøker
- Samlingsbevaring
- Sosiale medier og informasjonsarbeid
- Er fadder for lesekosken (foreningen !les)
- Hver mandag er biblioteksjefen skolebibliotekar ved Averøy ungdomsskole
- Utstrakt samarbeid

Arbeidsmiljø

- Arbeidsmiljøet er godt. Vi er to som jobber her fast. I tillegg har vi to ekstrahjelper.

Vår største utfordring er bemanning. Gjennom prosjektmidler får vi muligheter til å øke innleie av ekstra arbeidskraft. Økonomisk støtte fra Ung kunst og kultur gir oss mulighet til å ha flere arrangement for barn og unge enn ellers.



Personalavdelingen

Antall årsverk 2024: 3

Lønnsfunksjonen er ivaretatt av Kristiansund kommune gjennom interkommunalt samarbeid. I tillegg lønnes 3 hovedtillitsvalgte og hovedverneombud som er frikjøpt fra arbeid i del av stilling av avdelingen. I 2024 utgjorde det totale frikjøpet for hovedtillitsvalgte og hovedverneombud 1,57 årsverk.



Linda Storbukt

2024

Lønn og personalavdelingen har det overordnede ansvar for kommunens personalforvaltning, organisasjonsutvikling, rekruttering og oppsigelser, rådgivning i personalspørsmål/-saker overfor ledere og ansatte, overordnet HMS, samarbeid med bedriftshelsetjenesten, lønnsforhandlinger og tariffspørsmål, nærværs- og sykefraværarbeid, kvalitetssystem, kommunes lønnssystem ivaretagelse av samarbeid med hovedtillitsvalgte og hovedverneombud, samt ansvar for pensjon og personalforsikringer.

Noen av våre fokusområder/begivenheter i 2024

- Omorganisering i helse og omsorg
- Digitalisering som satsningsområde. Fokus på å ta i bruk nye moduler i Visma HRM og nye elektroniske løsninger for å forenkle arbeidshverdagen og god kvalitet på data.
- Iverksetting av arbeidsgiverstrategi
- Tiltak ift. IA/reduksjon av sykefravær
- Videreutvikling av kvalitetssystemet (Compilo)
- Etablere et helhetlig HMS system
- Lederopplæring
- Kompetanseutvikling
- Informasjonsmøte om pensjon og pensjonsordningen.

Dette er vi gode på

Averøy kommune skal være en attraktiv arbeidsgiver, og har fokus på å videreutvikle dyktige ledere og medarbeidere. Vi har økt fokus på sykefravær, rekruttering og kompetanseutvikling innenfor våre kjerneområder. Medarbeiderundersøkelsen viser høy medarbeidertilfredshet i alle enheter, noe vi skal videreutvikle også i tiden fremover.

Oppgaver i tiden fremover

- Bidra til at lederne kan ivareta personaloppgaver på en trygg faglig måte
- Rekruttering og fremtidig kompetansebehov. Utarbeide rekrutterings og kompetanseplan
- Systematisering av internkontroll/HMS arbeidet
- Øke heltidsandelen/reducere uønsket deltid
- Videre digitalisering av tjenester

Antall årsverk 2024: 3

Økonomikontoret er en støttefunksjon og har hovedtyngden av sine arbeidsoppgaver innenfor egen organisasjon. Vårt hovedfokus er å gi så rasjonelle og effektive administrative tjenester og styringsverktøy som mulig, slik at mest mulig av ressursene kan gå til direkte tjenesteproduksjon. Innfordring av kommunale avgifter og gebyrer gjør at vi også ofte kommer i kontakt med innbyggerne. Oppgavene til kontoret knytter seg til budsjett og økonomiplan, regnskapsføring, fakturabehandling, fakturering, innfordring av kommunale gebyr og avgifter, eiendomsskatt, rapportering og økonomiopplæring. Økonomisjef er også økonomisjef for Tingvoll kommune fra 1.april 2024.



Harald Kulstad Bergdal

2024

Utgående faktura er 100 % elektronisk da vi sender fil til Visma som distribuerer elektronisk eller pr brev. Purringer sendes ut pr brev.

Kvalitetsarbeid

Økonomikontoret har som mål å bidra til god økonomistyring og regnskapsrapportering. Det gjennomføres oppfriskningskurs for ledere og andre som har en oppgave innen økonomiforvaltning. Innfordring av kommunale gebyrer, eiendomsskatt m.v. – for å holde restansene lavest mulig.

Arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøet ved økonomiavdelingen er godt. Vi er kun 3 ansatte, og vi har tett samarbeid og avklarer eventuelle problemstillinger fortløpende.



Servicekontoret

Antall årsverk 2024: 4,4

Kommunens innbyggere skal oppleve åpenhet, tilgjengelighet og rask bistand i møte med servicekontoret. Arkivet er kommunens hukommelse og vi har derfor søkelys på dokumentfangst, innsyn, avlevering av fysisk og elektronisk arkiv og nye metoder for dokumentflyt og digitalisering. God dokumentasjonsforvaltning sikrer rettssikkerheten og demokratiet, og spiller en viktig rolle i samfunnsutviklingen.

I henhold til arkivloven § 6 plikter offentlige organer å ha arkiv, og disse skal være ordnet og innrettet slik at dokumentene er sikret som informasjonskilder for samtid og ettertid.



Astri Bævre Istad

2024

Utover ordinær drift har vi i 2024 blant annet tatt i bruk bookingløsning på kommunens hjemmeside. Foreløpig er løsningen begrenset til å gjøre avtaler med byggesaksavdelingen og plan & utvikling, men det planlegges en utrulling av løsningen til øvrige saksbehandlere.

Vi tildelte litt over 21 millioner i startlån til 11 familier i 2024. 10 av disse er barnefamilier.

Oppgaver og utvikling

Arkiv, innsyn, publikumsmottak, sentralbord, postføring, kvalitetssikring, hjemmeside, veiledning til innbyggere, skjenkebevillinger, ledsagerbevis, digitalisering, politiske møter, opplæring i sak/arkivsystem, barnehageopptak, startlån/bostøtte/boligtilskudd mm. I samarbeid med IKT Orkidé jobber vi kontinuerlig med forbedring av sak/arkivsystem og hjemmeside/ ansattportal.

Dette er vi gode på

Dyktige og endringsvillige medarbeidere på servicekontoret veileder innbyggere i det kommunale system, og gir støtte til saksbehandlere og ledere. Vi er gode på praktisering av åpenhet og meroffentlighet og vi har fokus på digitalisering og døgnåpen kommune.

Utfordringer

Vi jobber mot at dokumentfangst til arkiv skal være mest mulig brukervennlig for saksbehandlere, da det alltid vil være slik at en del arkivverdige dokumentasjon havner direkte til saksbehandlere/ ledere.

Ved behov har vi opplæring på vårt sak/arkivsystem Public360 for å drille ansatte i arkivering, samt øke forståelsen for arkiv og korrekt behandling av dokumentasjon.

Bruhagen barneskole

Antall årsverk 2024: 46,4

2024

Barneskole med 1.-7.trinn med cirka 250 elever og 60 ansatte i skole og SFO. Det er to paralleller på hvert trinn. Skolen skal gi et godt grunnskole- og skolefritidstilbud til barn i alderen 6 – 13 år som hovedsakelig bor på nordre del av Averøy. Skolen har innføringstilbud for barnetrinnet og vi har etablert 3 grupper/klasser for dette. Det er i dag rundt 100 barn påmeldt i SFO og rundt 60 barn mottar leksehjelptilbud på 4. -7.trinn. Bruhagen barneskole fikk ny rektor 1. mars 2024.



Eirin Ringsbye

Kvalitetsarbeid

Skolen opplever og ha et godt læringsmiljø til tross for noen negative resultater på Elevundersøkelsen. Skolen følger opp resultatene med egen skolemiljøundersøkelse og inkludering av elevråd og ansatte.

De faglige resultatene ligger rundt landssnittet på nasjonale prøver, med noe nedgang i lesing som ellers i landet. Skolen har satt inn mer ressurser på skolebiblioteket for å øke leselyst og bidra til tettere leseoppfølging. Skolen har en høy andel av barn som har behov for individuelt tilrettelagt undervisning, personlig assistanse og ellers individuell oppfølging, dette gjelder både faglig, sosialt og helsemessig. Skolen har utarbeidet gode rutiner for henvisning og oppfølging av elevene og får positive tilbakemeldinger fra andre instanser når det gjelder tilrettelegging for disse elevene. Grunnskolene i Averøy har sammen tatt tak i økende elevfravær og vil i løpet av skoleåret 2024-2025 ferdigstille handlingsplan for skolefravær.

Det pedagogiske utviklingsarbeidet har fokusert på videre deltakelse og arbeid med utviklingsprosjekt om språk, lesing og skriving gjennom Nettverk Nordmøre. Vi har to utviklingslærere som har deltatt på samlinger med Nettverk Nordmøre, og som har ledet arbeidet her på skolen. Utviklingsarbeidet har bidratt til at skolen har fått utarbeidet en Håndbok for språk, lese og skrive arbeidet i begynneropplæringen. Ellers har vi jobbet med atferd som utfordrer oss og Robuste barn.

Enheten har opplevd skoleåret og høsten 2024 som krevende, da budsjettarbeid har tatt mye av tiden på bekostning av utviklingsarbeid og oppfølging på egen enhet.

Enheten har høsten 2024 hatt økende sykefravær som bidrar til økt belastning på ansatte og administrasjon.

Arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøet blant de ansatte oppleves som bra, og vi har egen sosialkomite som bidrar til felles opplevelser og feiringer, men en stadig mer hektisk hverdag med flere oppgaver gjør at mange kjenner på et for høyt hverdagsstress. Skolen har et økende antall elever som er i behov av individuell tilrettelegging og plass. Det gjør at skolen opplever utfordringer med det fysiske arealet.

Skolen har et variert kollegiet med flere yrkesgrupper og stillinger. Vi har i 2024 hatt lærling, ansatte på midlertidig lønnstilskudd, språkpraksis og arbeidsutprøving. Det gir et positivt tilskudd til kollegiet, og ekstra hender i en krevende hverdag for elever og ansatte.

Kårvåg barneskole

Antall årsverk 2024: 26

2024

Kårvåg barneskole er kommunens nye, moderne barneskole for elever som hovedsakelig tilhører den sørvestlige delen av kommunen. Inntil 150 elever er fordelt på 1.-7.trinn og rundt 30 ansatte har sitt arbeid i et nytt, flott og tjenlig skolebygg. I tillegg til undervisningsrom og spesialrom har skolen egne lokaler for kulturskole og idrettshall. Kårvåg barneskole har også et innholdsrikt og godt tilrettelagt uteområde som skal være en del av skolens læringsarena samt et allsidig nærmiljøanlegg. Skolen skal gi et godt grunnskole- og skolefritidstilbud for barn i alderen 6-13 år. Det er ca. 50 barn som er påmeldt SFO, og elever i 4. -7.klasse mottar tilbud om leksehjelp. Kårvåg barneskole arbeider for et inkluderende fellesskap som fremmer helse, trivsel og læring for alle.



Inger Lise Smenes

Høsten 2024 fikk Kårvåg barneskole eget innføringstilbud for minoritetsspråklige elever. Hovedfokuset er å lære norsk, både skriftlig og muntlig. Elevene får intensiv språkopplæring for å kunne delta i ordinære klasser så raskt som mulig. Undervisningen er tilpasset elevenes språknivå og faglige bakgrunn. Elevene deltar også i aktiviteter og fag sammen med ordinære klasser for å fremme integrering og sosial tilhørighet. Det legges vekt på å gi elevene en helhetlig opplæring som inkluderer både faglige og sosiale ferdigheter.

Kvalitetsarbeid

Kårvåg barneskole opplever å ha et godt læringsmiljø, og arbeider målbevisst og kontinuerlig for at læring skal være tilpasset den enkelte elevs forutsetninger og behov. Et raust og støttende læringsmiljø er grunnlaget for en positiv kultur der elevene oppmuntres og stimuleres til faglig og sosial utvikling. Kårvåg barneskole legger til rette for at elevene skal bli trygge, kreative og selvstendige, og skolen ønsker å skape engasjement og muligheter til aktiv elevdeltakelse og mestring. Elever og ansatte bygger positive relasjoner basert på tillit og gjensidig respekt.

Kårvåg barneskole fokuserer på psykososiale miljøfaktorer som støtter og bidrar til trivsel. Skolen arbeider målrettet for å opprettholde en skole med høy trivselsfaktor, og med tanke på å forebygge, avdekke og hindre mobbing. Resultat fra årlig elevundersøkelse viser at elevene ved Kårvåg barneskole trives godt og opplever god læringskultur med mestring og faglige utfordringer.

Kårvåg barneskole deltar i lærende nettverk sammen med skoler og barnehager i kommunen. Averøyskolen har valgt «Språk og skriv i et inkluderende fellesskap» som satsingsområde/læringsløype, og er nå inne i siste runde i denne løypa. Med utprøving i praksis og refleksjon i personalgruppa har ansatte ervervet kunnskap og inspirasjon til målrettet arbeid i klasserommet. Innlevering av mellomarbeid og lederoppdrag har synliggjort språklig samhandling og gitt bevisstgjøring om at språk skaper sammenhenger! Gjennom et 3-årig løp med samskaping, utviklingsarbeid og erfaringsdeling, bidrar vi mot overordnet mål og overskrift: «Sammen skaper vi fremtiden»! Matematikk er fag og tema i ny læringsløype fra januar 2025.

I henhold til § 12-2 i ny Opplæringslov forplikter skolen å arbeide for å fremme et trygt og godt skolemiljø for alle elever. Undervisningsprogrammet Robuste Barn hjelper skolen til å arbeide systematisk, slik at den enkelte eleven kan oppleve trygghet og sosial tilhørighet. Dette er et undervisningsopplegg i folkehelse og livsmestring for 1.-5.trinn. Programmet ble tatt i bruk i barneskolen høsten 2023, og undervisningen består av lek, bevegelse, pust, søvn, sang og samarbeidslæring. Barna lærer å skape god psykisk helse for seg selv og andre, De blir bedre kjent med hverandre og bygger samtidig et godt klassemiljø. Natur- og uterom gir mange muligheter som faglig og sosial læringsarena, og siden skolen ligger i nær tilknytning til både skog, mark og fjære, er det tilrettelagt for variert undervisning utendørs og i klasserommet. Uteskolen har i større grad blitt satt inn i en god fagkontekst, - fagplaner gir retning til innhold og åpner for læring som er utforskende, kreativ og morsom. Undervisning ute gir elevene mulighet til å delta aktivt og samtidig påvirke og bidra til en bærekraftig framtid.

Tverrfaglig praksis åpner opp for helhetlig tenkning, og ukeplaner for ulike trinn viser at Kårvåg barneskole er godt i gang med formidling som viser sammenhenger mellom ulike fag, handlinger og konsekvenser. Når det gjelder nasjonale prøver, er resultatet i overkant av landsgjennomsnittet, og kartleggingsprøver på ulike trinn viser både utfordringer og god måloppnåelse. Skolen jobber bevisst på å opprettholde et kontinuerlig og godt læringstrykk – varierte aktiviteter og tilpasset undervisningsopplegg.

Skolens FAU har sponset lunsj for alle elever 2 dager hver uke. Skolelunsj gir nødvendig energi for å opprettholde konsentrasjon og fokus gjennom skoledagen, og måltid i skolen gir også god læring. Takk til FAU som bidrar med dette fine tilbudet!

Arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøet ved skolen kjennes godt og inkluderende. Det totale sykefraværet for 2024 er lavt, og medarbeidersamtaler viser at ansatte trives godt og opplever samhold. Gode relasjoner er etablert og utviklet, og skolen opplever at samarbeid gir styrke, utvikling og vekst. Kårvåg barneskole får stadig kommentarer fra besøkende og andre om at her ble vi tatt godt imot, og her er alle så blide og vennlige!!



Lek fra Robuste Barn



Tur i nærområdet

Antall årsverk 2024: 37,08 (V24) 38,72 (H24)

2024

Averøy ungdomsskole, kommunens eneste ungdomsskole, hadde i 2024 230(vår) og 250(høst) elever. Elevene var fordelt på 9 klasser. Skolen har fra høsten 2024 hatt et fulltids innføringstilbud for minoritetsspråklige elever. Enheten hadde høsten 2024, 44 ansatte fra ulike yrkesgrupper som assistenter, fagarbeidere, miljøterapeuter, to-språklig lærer, merkantil, lærere og skoleledelsen.



Tone Lise Bårdset

Kvalitetsarbeid

Som beskrevet i Overordna del av læreplanverket har skolen både et dannelsoppdrag og et utdanningsoppdrag. Enhetens viktigste oppgave er å gi elevene gode vilkår for læring og utvikling innenfor de rammer vi forvalter. Gjennom skolens profesjonsfelleskap arbeider de ansatte ved Averøy ungdomsskole systematisk i henhold til det mandatet skolen har. Med ny opplæringslov, som treddet i kraft 1.august, har skolen brukt både våren og høsten til å sette seg inn i ulike endringer knyttet til dette.

Averøy ungdomsskole bruker kvantitative data til utvikling av læringsmiljø og læringsresultat i arbeidet for å utvikle skolens fremste mandat, elevenes læring. Skolen gjennomfører i september og oktober nasjonale prøver i lesing, regning og engelsk. Resultatene for 8.trinn viser at ferdighetene i engelsk og regning er likt sammenlignet med landet, mens de i lesing ligger et skalapoeng under. På 9.trinn ligger elevene 3 skalpoeng under i lesing og 2 i regning. Sammenlignet med 2023 er dette en oppgang. Elevundersøkelsen gjennomføres på alle trinn for å kartlegge læringsmiljøet i klassene og resultatene analyseres av både av ansatte og elever. Resultatene her foreligger ikke før januar 2025.

Våren 2024 ble sentralt gitt eksamen, skriftlig, i fagene norsk og engelsk, gjennomført. I lokalt gitt eksamen, muntlig, var alle fag dekt. For skoleåret 2023-24 hadde avgangselevne i grunnskolepoeng 43.5 poeng, 3,4 poeng høyere enn året før. Et flott resultat som gav oss en fin plass på kommunebarometeret.

Skolen har dette året fortsatt sitt arbeid med satsning på psykisk helse gjennom blant annet Robust Ungdom. Robust Ungdom gjennomføres i år på alle trinn. Skolens ansatte og elever har gjennom Robust Ungdom fått økt kompetanse om psykisk helse. «Språk og skriving, i et inkluderende fellesskap» i regi av Oppvekst Nettverk Nordmøre, et av de andre av skolens utviklingsområder, ble avsluttet i desember 2024.

Ungdomsskolen har styrket skolehelsetjenesten gjennom god tilstedeværelse av helsesykepleier og kommunepsykolog. Skolen opplever et svært godt samarbeid med Tonje og Hektor, i det indre laget rundt ungdommene våre. I høst har de blant annet sammen med 10.trinn planlagt og gjennomført «GutteTi». Det kan være tøft å være ungdom og det er et følt og meldt behov om at flere ungdommer trenger hjelp og støtte utover skolens faglige oppfølging. Høsten 2024 startet vi «Åpen skole», et tilbud fra 15-17 to dager i uka. Her har ungdommene en uformell møteplass. Åpen skole driftes av en av skolens miljøterapeuter og med tilskudd av midler fra BUFDIR.

Læring gjennom samarbeid og elevinvolvering er viktig både i fag og sosial læring. Gjennom skoleåret jobbes det med ulike fag og tverrfaglige prosjekt og ulike fellesaktiviteter. De tre klassene på 8.trinn gikk til topps og vant 1. plass med sitt bidrag til 22. juli-senterets

konkurranse «Media og 22.juli». 9.trinn hadde våren blant annet tverrfaglig undervisningsopplegg «Uteområdet». Sammen med kulturskolen hadde vi den årlige oppsetting av en musikal. «Back to the 80's», ble en publikumssuksess der 10.trinn fikk stående applaus på sine tre forestillinger. Skolens bibliotek er bemannet av Merete en dag i uka og gjennom året har vi hatt ulike samarbeidsprosjekt. I år har blant annet 9.trinn vært engasjert i Uprisen, der en av skolens elever deltok i juryen.

Arbeidsmiljø

Tilbakemeldinger fra ansatte gjennom medarbeidersamtaler og undersøkelser, er at det er et godt arbeidsmiljø på enheten. Ansatte trives på jobb, selv om arbeidsdagene oppleves som en svært travle og stadig mer komplekse. Enheten har lavt sykefravær. Enheten har faglig dyktige og engasjerte ansatte med gode relasjoner seg imellom og til elevene. Nyansatte beskriver at de blir godt ivaretatt, og at de som gjennom to-læresystem opplever å få mye hjelp og støtte i en krevende jobb.



10.trinn V24: Oppsetting av Back to the 80's

Kårvåg barnehage

Antall årsverk 2024: 11,55

2024

Vår Visjon

Omsorg, trygghet og glede, undring, mangfold og voksne til stede

Vi i Kårvåg barnehage er gode på å bruke naturen i rundt oss med planlagte og spontane turer flere ganger i uken. Vi tar vare på hverandre både store og små og er opptatt av å være tett på og dele barna i små grupper hvor de blir sett og verdsatt ofte. Vi prioriterer aldersinndelte avdelinger med egen småbarnsavdeling for barn mellom 1-3 år.

Voksne og barn jobber mye med dramatisering og de voksne har teater for barna jevnlig gjennom året hvor barna får delta aktivt. I februar/mars reiser både store og små på en årlig leke tur. I 2024 gikk turen under havet med ubåt.

Vi hadde stor søknad barnehageopptaket i 2024 og vi har over flere år økt barnegruppene på begge avdelinger. Det har vært utfordrende å ha så mange små barn på avdelingene, men vi føler vi har fått det bra til ved å dele barna inn i mindre kjernegrupper i deler av dagen.



Ingelill Fladseth

Kvalitetsarbeid

Vi er med på et samarbeid/prosjekt sammen med nettverk Nordmøre. Der er både skoler og barnehager i Averøy kommune med. Fra 2022 til 2024 er søkelyset på språk og skriving i et inkluderende fellesskap. Vi har i Kårvåg barnehage to utviklings lærere som deltar på kurs i tillegg til leder. Mellom kursene gjennomfører vi et mellomarbeid sammen med resten av personalgruppa og barna. Utviklings lærere har ansvar for å dele det vi lærer på kursene med resten av personalgruppa. Vi bruker deler av personalmøtene til dette. I 2024 var tema arbeid med litteratur i et inkluderingsperspektiv og multimodale prosesser. Som en del av samarbeidet gjennom nettverk Nordmøre deltok alle ansatte på ei digital samling med Øyvind Kvella på planleggingsdagen høsten 2024.

Nettverk Nordmøre startet høsten 2024 opp prosjektet «Sammen skaper vi gode lag for barn og unge». Prosjektet er et samarbeid mellom helse og oppvekst og skal føre til bedre samarbeid og samhandling. Satsingen skal omhandle kompetansebygging, evaluering av pågående tiltak, utvikling av nye tiltak og kapasitet for en kontinuerlig utvikling av neste tverrfaglige praksis. Bærende prinsipper er samskaping, involvering, partsamarbeid og å skape sammenhenger mellom satsinger. Arbeidsgruppa for Averøy ble etablert i september og medlemmene i denne gruppa har gjennom høsten deltatt på ulike samlinger med Nettverk Nordmøre. Som en del av satsingen inngår også veiledning og oppfølging ved IMTEC og fagforbundet. Leder i Kårvåg barnehage er med i arbeidsgruppa sammen med flere representanter fra oppvekst og helse.

Enhetsleder har i tillegg deltatt på lederveiledninger gjennom nettverk Nordmøre. Vi er flere ledere som sammen blir veiledet av lærere på høgskolenivå. Dette bidrar til å øke kvaliteten for både barn og ansatte i Kårvåg barnehage.

Våren 2024 gjennomførte tre ansatte livredningskurs og høsten 2024 gjennomførte alle ansatte brannvernkurs. I tillegg deltok en ansatt på ei fagsamling med Trygve Børve.

Leder sertifiserte seg som ICDP veileder våren 2023. Våren 2024 gjennomførte vi 8 kurskvelder med foreldreveiledning og en pedagog til i Kårvåg barnehage sertifiserte seg som ICDP veileder.

Høsten 2024 startet to pedagoger i Kårvåg barnehage på etterutdanning gjennom UDIR.

Digital praksis og spesialpedagogikk. Begge er på samlinger digitalt. Dette er med på å løfte kvaliteten i Kårvåg barnehage.

Vi gjennomførte høsten 2024 en brukerundersøkelse. Resultatet viste at brukerne er meget godt fornøyde med Kårvåg barnehage. Vi fikk 4,8 på spørsmålet om hvor tilfreds brukerne er med Kårvåg barnehage. Da er 5 det som maks kan oppnås.

Arbeidsmiljø

Arbeidsmiljø har vært tema i medarbeidersamtalene og på flere personalmøter i 2024.

Høsten 2024 gjennomførte vi opplegget «En bra dag på jobb». Dette er et gratis verktøy spesialtilpasset ulike bransjer som skal hjelpe virksomheter til å skape et bedre arbeidsmiljø.

Vi brukte 2 personalmøter til å jobbe med opplegget høsten 2024 og HMS -gruppa jobbet i etterkant med å sammenfatte tiltakene og lage en handlingsplan.



Bremsnes barnehage

Antall årsverk 2024: 15,6

Per 15.12.24, var det 53 barn i barnehagen. 14% av barnegruppen var flerspråklige og 12% hadde enten mor eller far med annet morsmål enn norsk. Det er et sterkt ønske om at barnehagen skulle ha fått utvidet grunnbemanning, nå andelen flerspråklige og tospråklige er såpass høy.

Barna er fordelt på 3 avdelinger, hvor en er beregnet på barn i alderen 1-3 år og de to andre er for barn mellom 2,5 år til skolestartere.

Barnehagen har både et stabilt personale og gode søkertall. Det er dessverre barn som vi ikke har plass til og som står på venteliste.

De fleste i personalet har enten tatt fagbrev eller er utdannet barnehagelærere.



Ruth Elin Mork

2024

Barnehagekorps – sammen med kulturskolen fikk våre skolestartere gjennom 10 samlinger, delta på dette prosjektet og lære seg å spille på kornett og trommer. I mai fikk de gå i tog til sykehjemmet og spille sammen med Averøy skolekorps og i juni var det foreldrene som fikk oppleve dem på sommeravslutningen.

Nettverk Nordmøre hadde i fjor sitt siste av et 3-årig løp med tema «Språkutvikling og skriving». På grunn av fravær og sykdom ble det dessverre mest enhetsleder som deltok på disse samlingene, men tema og informasjon har blitt overført til avdelingene gjennom året. Hele personalet deltok på ei fysisk samling i april med Trygve Bøvre og ei digital samling i august med Øyvind Kvello som tok oss gjennom temaet «Barn i risiko».

Barnehagen har et samarbeid med dagsenteret og det har vært gjennomført ulike aktiviteter sammen med våre 3 åringer.

Det har de siste årene vært store utfordringer med å skaffe nok vikarer ved fravær.

Enhetsleder må derfor i perioder være på avdeling.

- **Kvalitetsarbeid**

Det ble ikke gjennomført foreldreundersøkelse (Udir) i 2024, da undersøkelsen ble flyttet til januar 2025.

- HMS arbeid. Ulike prosedyrer er blitt revidert. Nytt verneombud deltok høsten 2024 på 40t kurs for verneombud i regi KFBH.
- Det er gjennomført brannvernkurs ved Averøy brannvesen.
- 4 ansatte gjennomførte livredningsprøven for å kunne ferdes ved vann og sjø sammen med barna.
- Nemko Norlab gjennomførte tilsyn der tema var generelt HMS arbeid og barnehagens turmål. Ingen avvik.
- En ansatt gjennomførte sertifisering i foreldreveiledningsprogrammet ICDP.

Arbeidsmiljø

Hvert år gjennomføres det medarbeidersamtaler og i 2024 ble dette gjennomført i januar.

Det er faste personalmøter og sosiale samlinger gjennom året. Barnehagen har hatt et stabilt personale, med lite utskiftinger, noe som kan tyde på at de trives på arbeidsplassen. Barnehagen har et høyt sykefravær, noe som dessverre er tilfelle for denne bransjen. Men for denne barnehagen kan noe av fraværet henge sammen med hvordan barnehagebygget

er utformet, da det blant annet gir ergonomiske utfordringer. Deler av barnehagebygget er 35 år og man kan tydelig se at det er behov for oppgraderinger og tilpasninger av selve bygget. Det er viktig å få bedre romfunksjoner, slik at det blir enklere å utføre arbeidsoppgavene på en god måte, i tillegg bør overflater utbedres med tanke på støy.



Barnehagekorps



Barnehagekorps



Varelevering



Dagsenteret

Antall årsverk 2024: kommune 4, stat 5

Samfunnsoppdraget vårt bygger hovedsakelig på følgende lover

- Lov om arbeids- og velferdsforvaltningen (NAV- loven)
- Lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen
- Lov om folketrygd
- Lov om arbeidsmarkedstjenester



Wenche Halse

Lov om arbeids- og velferdsforvaltningen (Nav-loven) § 1

Formålet med loven er å legge til rette for en effektiv arbeids- og velferdsforvaltning, tilpasset den enkeltes og arbeidslivets behov og basert på en helhetlig og samordnet anvendelse av arbeidsmarkedsloven, folketrygdloven, lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen og andre lover som forvaltes av arbeids- og velferdsforvaltningen. Arbeids- og velferdsforvaltningen skal møte det enkelte mennesket med respekt, bidra til sosial og økonomisk trygghet og fremme overgang til arbeid og aktiv virksomhet.

Bærekraftsmålene

1. Utrydde fattigdom: Tilfredsstillende boforhold, utdanning, arbeid og inkludering i lokalsamfunnet bidrar til å redusere fattigdom og øke livskvaliteten for innbyggerne i kommunen.
2. God utdanning: Tilgang på relevant kompetanse er avgjørende for omstillingsevnen i samfunns-, nærings- og arbeidsliv. Vårt mål er å bidra til varig tilknytning til arbeidslivet gjennom utdanning og opplæring.
3. Anstendig arbeid: Bærekraftig velstandsvekst krever at så mange som mulig deltar i arbeidslivet. Ungdomsgarantien gir unge under 30 år forsterket oppfølging for å sikre deltakelse og utvikling i arbeidslivet.
4. Mindre ulikhet: Høy arbeidsdeltakelse og tilknytning til arbeidslivet bidrar til mindre ulikhet og økt tilgang til like goder. Mindre ulikhet forebygger polarisering i samfunnet.
5. Bærekraftige byer og lokalsamfunn: Vi deler kunnskap om lokale levekårsutfordringer og arbeider for å skape bærekraftige og inkluderende lokalsamfunn.
6. Samarbeid for å nå målene: Vi er avhengige av et godt tverrsektorielt samarbeid for å kunne iverksette gode og helhetlige tjenester.

2024

- Ungdomsgarantien: Vi har videreutviklet arbeidet med Ungdomsgarantien. Ungdom under 30 er en prioritert gruppe med særlige rettigheter. Vi har omfordelt ressurser og spisset våre prioriteringer i tråd med Ungdomsgarantien. Vårt hovedoppdrag er å bidra til at flere kommer i utdanning, arbeid og aktivitet. Det er viktig at vi prioriterer riktig og på de områdene hvor det er en risiko og sårbarhet, og individuelt tilpassede tiltak så tidlig som mulig for å hindre varig utstøtning fra arbeidslivet.
- Veiledningskompetanse: Veilederne har god veiledningskompetanse og ser de kommunale og statlige tjenestene under ett. Vi har arbeidet med gruppeveiledning, noe som vil videreutvikles i 2025. Vi skal også gjennomføre 20- timers kurs i veiledningskompetanse i 2025

- **Forvaltningskompetanse:** Vi skal ha en pålitelig forvaltning. For å bedre kompetansen på kontoret har 3 ansatte fullført studie i forvaltningsrett høsten 2024, vi har arbeidet med kvalitet i enkeltvedtak. Forvaltningskompetanse skal videreutvikles i 2025.
- **Arbeidsmarkedskompetanse:** Arbeidsmarkedskompetanse skal videreutvikles og ses i sammenheng med Inkluderingskompetanse i 2025. I 2024 har forvaltningskompetanse vært en hovedprioritering. Vi har samarbeidet med Integrering rundt ulike arbeidsrettede tiltak som har gitt god effekt og overgang til tiltak. Samarbeidet med Integreringstjenesten skal videreutvikles i 2025.
- **Opplysning, råd og veiledning:** Vi har hatt fokus på at tjenestemottakere med behov for opplysning, råd og veiledning skal tilbud om tjenesten. Opplysning, råd og veiledning forutsetter at tjenestemottaker ønsker tjenesten. Tjenesten inneholder det NAV-kontoret har ansvaret for etter sosialtjenesteloven. Det vil si at tjenesten skal bidra til å løse eller forebygge sosiale problemer. Den tjenester som helsetjenester, rustjenester eller booppfølging, barnevern etc. Det fattes vedtak om tjenesten etter lov om sosiale tjenester i nav § 17. Opplysning, råd og veiledning strekker seg ikke lenger enn ansvaret etter lov om sosiale tjenester i Nav. Derfor er økonomisk råd og veiledning den mest aktuelle tjenesten som gis, samtidig som Nav bidrar med å opprette kontakt med riktig tjeneste for eksempel i kommunen ved behov.
- **Økonomisk råd og veiledning:** 3 av våre veiledere har deltatt på kurs i økonomisk råd og veiledning. Økonomisk råd og veiledning, inkludert gjeldsrådgivning skal bidra til å forebygge og avhjelpe økonomiske utfordringer. Tjenesten inkluderer veiledning om gode forbruksvaner, reduksjon av utgifter og bistand til opprydding i gjeldsforhold. Tjenesten søkes om, og det fattes vedtak om tjenesten etter lov om sosiale tjenester i nav § 17. Tjenesten er basert på behov og ønske om råd og veiledning. Det er vesentlig at tjenestemottaker nyttiggjør seg veiledningen som gis.
- 3 veiledere har deltatt på kurs i økonomisk råd og veiledning. Nav deltar i økonominettverk Nordmøre, og samarbeider med Statsforvalteren om kompetanse på området.
- **Barnefamilier og barnets beste:** Prinsippet om barnets beste ivaretas i alle avgjørelser som berører barn. Dette innebærer å sikre at barns behov og interesser blir ivaretatt, og at beslutninger som påvirker barn er ert på grundige vurderinger av hva som er til barnets beste. Vi har egen veileder som arbeider med barnefamilier. Gruppen er en klar prioritering Nav- kontoret har gjort. Vi skal ha særlig oppmerksomhet mot familier der det er sosiale og materielle forhold som er hovedårsaken til hjelpebehovet. Vi har styrket ressursene inn mot sårbare barnefamilier, og barneperspektivet skal følge oss i alle vurderinger vi tar.
- Vi har flyttet inn i nye lokaler! Det har vært en tidkrevende prosess, vi har fått fine nye lokaler. Ekstra kjekt er det at Integreringstjenesten har fått sine nye lokaler i 1. etg. Dette har lagt til rette for en videreutvikling av samarbeidet, som vi gleder oss til å fortsette med i 2025.

Tall og utvikling, sosiale tjenester

År	Stønadsmottakere	Stønadsmottakere under 30 år	Antall (nyregistrert)	Søknader/vedtak
2021	137	36	29	453
2022	199	46		780
2023	262	64		1090
2024	299	67	38	1250

Prosentøkning 2021- 2024	118,25	86,11	31%	176%
-----------------------------	--------	-------	-----	------

Samfunnsoppdraget

Formålsparagrafen i Nav- loven (Lov om arbeids- og velferdsforvaltningen)

«Legge til rette for en effektiv arbeids- og velferdsforvaltning, tilpasset den enkeltes og arbeidslivets behov og basert på en helhetlig og samordnet anvendelse av arbeidsmarkedsloven, folketrygdloven, lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen og andre lover som forvaltes av arbeids- og velferdsforvaltningen. Arbeids- og velferdsforvaltningen skal møte det enkelte mennesket med respekt, bidra til sosial og økonomisk trygghet og fremme overgang til arbeid og aktiv virksomhet»

Nav- loven definerer det samlede oppdraget Nav, hvor Nav- loven og sosialtjenesteloven gir samme retning for oppdraget.

Utfordringer

Både innbyggerne, arbeidsmarkedet og kommunen rammes av uroen i markedet. Det er derimot pr i dag stor etterspørsel etter arbeidskraft, der utfordringen er å dekke kompetansebehovet. Nav sitter med en stor arbeidskraftreserve som ikke kan dekke kompetansebehovet. Nav sin oppgave er også å iverksette arbeidsrettede tiltak som kan bidra til dekke kompetansebehovet til markedet.

Kommunene ser etter innsparinger ved å kutte i driftsutgifter og iverksette omstrukturings – og effektiviseringstiltak for å bremse kostnadene. Selv om det er en stor økning i behovet for sosiale tjenester, blir ikke behovet kompensert med i nærheten av tilsvarende ressurser, grunnet den økonomiske situasjonen i kommunene.

Da Nav – kontorene arbeider helhetlig på tvers av tjenestene, vil det bli en ressursdreining fra arbeidsrettet oppfølging til rene forvaltningsoppgaver og økonomisikring. Det er ikke snakk om å prioritere inntektssikring eller ikke, da dette alltid vil alltid ha forrang på arbeidsrettet oppfølging. I budsjettet vil man se en innsparing på for eksempel lønn/drift på kort sikt. Utgiftene til økonomisk sosialhjelp vil man sannsynligvis se øke. Årsaken er gjerne forklart med ytre faktorer, som tilsynelatende virker logiske. Økningene skyldes av både ytre og indre faktorer som også påvirker hverandre. Dette medfører at flere sosialhjelpsmottakere går lenger på sosialhjelp før de kommer i tiltak som gir rett til andre ytelser, eller kommer i arbeid. Dette vil medføre en økning av sosialhjelpsutgifter over tid. Om Nav får en person i lønnet arbeid innen 6 mnd som ellers ville hatt behov for sosialhjelp i 12 mnd, vil kommunen spare 125.000,- i sosialhjelpsutgifter samtidig som det gir en skatteinntekt på ca 60.000, - tilsammen 185.000, - innværende år. Dette gjelder en tjenestemottaker. Om 10 tjenestemottakere kom i arbeid 6 mnd tidligere, vil summen være 1.850.000, -

Nav må sees mer som en aktør som kan bidra til å øke sysselsettingen og dermed bidra til økonomisk vekst i kommunene. Nav kan ha en rolle på svært mange områder, forventningene er høyere enn hva Nav- kontoret dimensjonert for. Dette skaper en ubalanse i f.t. å gjøre lønnsomme prioriteringer, særlig om forventningene er rettet mot å drive ren

tjenesteyting. Den største utfordringen vi ser er at når det er størst behov for å styrke innsatsen mot lokalt arbeidsmarked og inn mot arbeidsrettet oppfølging, går ressursene i økende grad til økonomisk sosialhjelp.

Hva er vi gode på

Vi er gode på mange ting, men vil særlig vise til det gode samarbeidet vi har med Integreringstjenesten i kommunen. Det har vært en prosess, hvor det å kjenne til hverandres tjenester og hverdag har vært avgjørende for å skape felles retning. At vi begge er lokalisert i samme bygg, med tilgang til å leie lokaler til kurs for større grupper, er av vesentlig betydning. Det er lett å ta kontakt, og det er god takhøyde. Vi kan være uenige, men vi vet vi vil det samme. Under de riktige forutsetningene er det å ha ulike perspektiv en mulighet for utvikling. Nav- kontoret kan benytte seg av sine rammeavtaler og gjennomføre kurs lokalt ut mot det lokale arbeidsmarkedet. Integreringstjenesten får økt tilgang til eksterne kompetanseressurser i Nav. Gjennom å delta på arbeidsrettede kurs vil deltakere som ikke har annen inntekt ha rett til tiltakspenger, som igjen fører til reduserte sosialhjelpsutgifter. Muligheten til å for eksempel tilby kurs til større grupper lokalt, vil gi raskere og økt overgang til arbeid, samtidig som økt dekning av arbeidskraftsbehovet innad i kommunen. Dette bidrar ikke bare til å redusere sosialhjelpsutgiftene. Det bidrar til økt sysselsetting, befolkningsvekst og skatteinntekter til kommunen. Dette igjen fører til økte rammeoverføringer fra staten. Dette er et godt eksempel på et samarbeid som gir positive ringvirkninger i kommunen.

Arbeidsmiljø

Vi arbeider for å ha et arbeidsmiljø som er preget av tillit, motivasjon og samarbeidsvilje. Kompetansedeling skjer hele tiden i det daglige arbeidet, mellom Vi kollegaer individuelt og i grupper. Å være trygge på hverandre og forventninger i jobben er avgjørende, sammen med rom for å løse oppgavene på en god måte.

Alle bidrar inn i arbeidsmiljøet rundt forhold som har betydning for organisering og utvikling av kontoret.

Vi setter pris på å ha en god og lett tone med takhøyde for å kunne være oss selv og ikke bare kollegaer. Vi liker konstruktive diskusjoner og dette bidrar til faglig utvikling.

Vi har et godt sykenærvær ved kontoret, det er et felles ansvar å sørge for at kollegaer synes det er lett å komme på jobb selv om en ikke kan yte 100%. Å ha kollegaer som møter en med omsorg og forståelse er viktig for å skape et godt sykenærvær på arbeidsplassen.

Vi har flyttet inn i nye lokaler på Bruhagen sentrumsbygg, og har fått lokaler med bedre inneklima.

Tildelingsenheten

Antall årsverk 2024: 7,6

Tildelingsenheten saksbehandler og skriver vedtak på tjenester kommunen har ansvar for etter den kommunale helse- og omsorgstjenesteloven. Eksempel på tjenester er hjemmesykepleie, praktisk bistand (hjemmehjelp), opphold på sykehjem, botjeneste, dagtilbud, psykisk helse, trygghetsalarm, middagsombringing, Brukerstyrt Personlig Assistanse (BPA), støttekontakt og pårørendestøtte (avlastning og omsorgsstønad).



Tildelingsenheten

Vi koordinerer tjenester både internt i kommunen og mot helseforetak, gir råd og veileder i forhold til spørsmål/søknader om behov for tjenester og behandler klager.

Tildelingsenheten er kommunens koordinerende enhet for habilitering og rehabilitering, og koordinerer arbeidet i forhold til barnekoordinator. I tillegg har vi hatt ansvaret for å koordinere folkehelsearbeidet og det boligsosiale arbeidet. Vi saksbehandler og tildeler kommunale boliger og søknader til transportordningen for funksjonshemmede.

2024

Arbeidsmengden har også i år økt, både når det gjelder antall personer og innvilgete tjenester. Det er flere foreldre som trenger avlastning, og det er mer komplekse saker. Flere personer har fått korttidsopphold på sykehjemmet. Det er fortsatt behov for flere boliger, både sosial- og omsorgsboliger, og flere brukere med psykiske helseutfordring trenger døgnoppfølging.

Vi har stort sett klart å ta imot utskrivningsklare pasienter fra sykehuset enten til korttidsopphold eller til hjemmet, men enkelte trenger et mer tilpasset tilbud som det tar lengre tid til å få på plass.

Kvalitetsarbeid og arbeidsmiljø

I tillegg til saksbehandling av søknader har vi ansvar for saksutredning til politiske saker og planarbeid. I 2024 var det meningen at ny boligsosial plan skulle bli ferdig, men stor arbeidsmengde gjorde at den ikke blir ferdig før i 2025. Vi har tatt i bruk Husbankens program KOBØ for saksbehandling av boligsøknader, og der er nå alle kommunale og leide boliger lagt inn. Ny boligsosial lov pålegger kommunen større veiledningsansvar og samarbeid på tvers av sektorer, og boligsosialt arbeid er krevende og tar mye tid.

Kommunen burde jobbe mer med folkehelse og helseforebyggende tiltak, men det blir for lite tid til dette. Vi er også representert i ulike samarbeidsfora som helseledernettsverk Nordmøre, nettsverk for koordinerende enheter, GodHelse samarbeidsnettsverk, prosjektgruppe for barn og unges psykiske helsetjeneste, systemansvarlig for fagprogrammet Gerica, og samarbeidsgruppe med de andre Gerica kommunene. Vi jobber hele tiden med forbedring av rutiner og saksbehandling og har fortsatt behov for faglig påfyll.

Overflytting av 4,4 årsverk til Tildelingsenheten fra andre enheter etter omorganisering i pleie og omsorg i 2024 ble ikke helt som planlagt. Istedenfor at det skulle bli tydeligere at de

var tilgjengelig for alle enheter mistet de nærheten til de som jobbet direkte i pleien. Fra 2025 er de derfor ført administrativt tilbake der de lå før omorganiseringen.

STATISTIKK	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Antall meldinger innlagt på sykehus	308	310	270	278	329	263	260
Antall enkeltvedtak. Tall i () er antall personer	416	439	312	1832 (602)	2000 (658)	2228 (769)	2196 (755)
Registrerte nye søknader/henvendelser i fagprogrammet er inkludert revurdering og henvendelse fra sykehus, og antall personer	747 og 322	727 og 297	781 og 348	1086 (456)	1257 (496)	1452 (590)	1302 (533)
Overliggerdøgn på sykehus (antall vi har fått regning på og som ikke refundert i løpet av året)	100	150 av disse ble 40 refundert	151	709 (hvorav 203 skal klages på)	Betalt 128 døgn +203 døgn vi ikke fikk medhold i tvisteløsnings- nemnda	Betalt for 18	Betalt for 188 døgn

Det er over registret antall nye søknader, men en søknad kan føre til behov for flere tjenester. Hvis vi ser på antall tjenester vi har saksbehandlet og innvilget er det en økning fra 1385 (2023) til 2175 (2024).

Når det gjelder overliggerdøgn er det en økning, men mange av døgnene er på grunn av pasienter som trengte mer omfattende tjenester enn korttidsopphold. Det blir også fort noen overliggerdøgn når sykehuset vil skrive ut flere på samme dag. I tillegg er ikke sykehuset alltid så flinke til å gi oss nok opplysninger tidsnok til at vi kan begynne å planlegge kommunalt tilbud før de blir meldt utskrivningsklare.

Dette er vi gode på

Profesjonalisert saksbehandling. Vi har god og tverrfaglig kompetanse i enheten, og vi samarbeider og utfyller hverandre godt.

Vi har dyktige og engasjerte demens- og kreftkoordinatorer som jobber til beste for sine pasienter og deres pårørende.

Antall årsverk 2024: 75

2024

Averøy sykehjem omfatter til sammen 54 plasser for heldøgns omsorg og pleie. Drift av plassene er underlagt hjemmel etter Lov om Helse- og omsorgstjenester i perioder med økt behov for plasser, benyttes det dobbeltrom ved korttidsavdelingen. I tilknytning til oppholdet gis det tilbud om legetjenester, fysioterapitjeneste, sykepleiertjeneste og øvrig helsepersonell i samarbeid med andre deler av den kommunale helse- og omsorgstjenesten.

Sykehjemmet har 40 langtidsplasser, derav 8 plasser ved skjermet post for personer med demens sykdom. I tillegg driftes det 14 korttidsplasser med høyt helsefaglig fokus, der ansvar for rehabilitering, etterbehandling og avlasting- og observasjonsopphold er fremtredende. I perioder med økt behov for plasser, benyttes det dobbeltrom ved korttidsavdelingen.

I 2024 hadde Averøy Sykehjem 60 personer med vedtak om korttidsopphold ved sykehjemmet. Av disse kom 40 fra sykehus, mens 20 ble innskrevet fra hjemmet. Snittalder for innleggelse var høyere i 2024 enn i 2023.

I sykehjemmets indre liv, driftes det tjenester som legger vekt på faglig kvalitet, trivsel og trygghet for våre pasienter. I våre tjenester har vi også fokus på at hver enkelt pasient skal få gode måltider, og tilbud om jevnlig aktivitet og frisk luft. Enheten har i tillegg etablert svært god kontakt med frivillige. Den trofaste «Pasientvenneforeningen» stiller opp gjennom hele året med aktiviteter og underholdning til stor glede for både pasienter og ansatte.



Anni M. Jensen

Omorganisering av helse og omsorgstjenestene

Ladevangen omsorgssenter

Den 01.03.24 overtok enheten ansvar for drift av 16 bemannede omsorgsboliger ved Ladevangen Omsorgssenter fra Hjemmetjenesten i Averøy. Ladevangen (LOS) gir et tilrettelagt botilbud for personer med Demens sykdom, og ligger i umiddelbar nærhet til sykehjemmet. Tilbudet ved Ladevangen har i utgangspunktet hovedfokus på å skape et godt bomiljø og bidra med individuell praktisk bistand hos den enkelte beboer.

Dagsenter

Dagsenteret var administrativt underlagt sykehjemmet frem til 01.03.24. Fra samme dato ble dette tjenesteområdet lagt under Hjemmetjenesten. For ytterligere informasjon om tjenesten, henvises derfor til Årsmelding for Hjemmetjenesten i Averøy.

Sentralkjøkkenet

Sentralkjøkkenet i Averøy har frem til 04.11.24 ligget under sykehjemmets ansvar. Fra samme dato i 2024 ble kjøkkenet i Averøy slått sammen med Sentralkjøkkenet i Kristiansund. Produksjon og leveranse av mat til sykehjemmet, hjemmeboende og beboere i omsorgsboliger i kommunen, foregår nå fra sentralkjøkkenet i Kristiansund. Personalet som hørte inn under avdelingen, har alle trådt inn i nye funksjoner ved Sentralkjøkkenet i Kristiansund og ved Averøy Sykehjem, som en del av prosessen.

Måltider som leveres fra vår nabokommune produseres etter samme prinsipp og fremgangsmåte som ved tidligere produksjon i Averøy. Tiltaket ble gjennomført som en del av kommunens nødvendige innsparing i 2024, og så langt har ordningen fungert tilfredsstillende. I 2024 ble det produsert og levert ca. 40 000 middager fra Sentralkjøkkenet i Averøy/ Kristiansund



Sentralkjøkkenet i Averøy gikk i november 2024 inn i et samarbeide med Kjøkkenet i Kristiansund. Tre av de fast ansatte fulgte med over, mens to fikk nye funksjoner ved sykehjemmet. Fra venstre; Tone Vikene, Berit Gården, Tone Fløysand og Janne Kippernes. Monja Iversen var ikke til stede da bildet ble tatt.

Fellestjenester

Frem til 01.03.24 bestod administrativt ansvar og støttefunksjoner ved Averøy sykehjem av enhetsleder, fagleder, samt 3 avdelingsledere og merkantil ressurs. I tillegg har enheten eget vaskeri og 3 renholdere.

I forbindelse med omorganiseringen innen Helse og omsorg ble den sentrale Faglederfunksjonen tatt ut, mens øvrige funksjoner ble opprettholdt. For å kompensere for tap av faglederfunksjon, ble det opprettet Sykepleier 1 funksjoner i de 3 respektive avdelingene. Sykepleier 1 er tett på avdelingene og koordinerer den daglige driften og har ansvar for oppfølging av at fag- og oppgavefordeling blir fulgt opp, i tillegg til at de bidrar inn i primære omsorgsoppgaver.

I siste del av 2024 fikk sykehjemmet i forbindelse med nedleggelse av kjøkken og overføring av Dagsenter for eldre, skilt ut og overført funksjoner for: «Koordineringsansvarlig Mat» og «Aktivitetsansvarlig».

Arbeidsmiljø og utfordringer - oppsummert

- 2024 har vært et særlig hektisk men spennende år. Det er alltid en del utfordringer og forventninger knyttet til omorganisering og prosesser rundt dette. Vi er likevel kommet dit at vi er mere «på plass» når klokken slo for årsskiftet 24/25. Enhet **Averøy sykehjem og LOS** er en forholdsvis stor enhet, med mange flotte og lojale ansatte som har stått i hverdagsutfordringene, og bidratt med å dra lasset sammen på alle nivå. Vi fikk også en gjeng flotte medarbeidere fra Langøya Bofellesskap som ble innlemmet i vår enhet og kollegiale miljø.
- Et godt arbeidsmiljø er svært viktig for enhver arbeidsplass. Enheten jobber kontinuerlig med å legge til rette for- og trygge de ansatte i deres jobbhverdag. Kompetanseheving, jevnlig kommunikasjon, personalmøter og et tett samarbeide på alle plan er viktige faktorer i dette arbeidet.
- Rekruttering av personell til våre tjenesteområder har i løpet av 2024 blitt noe bedret sammenlignet med foregående år. Det er jobbet godt med arbeidstidsordninger og tilpasninger av turnuser for å imøtekomme og legge til rette for økt rekruttering. Blant annet har enheten nå innført tilbud om turnus med Langvakter, i tillegg til ordinære turnusvakter. Det er både tid- og ressurskrevende å ha riktig kompetanse og bemanning på plass til enhver tid. Dette stiller særlig store krav til riktig bruk av kompetanse i den tiden vi går inn i, og vil kreve fortsatt høyt fokus på gode og innovative løsninger for å både være i stand til å rekruttere og beholde personell.
- Enhet sykehjem har fagpersonell med forholdsvis høy gjennomsnittsalder. Dette betyr på den ene siden at vi har et høyt antall ansatte med omfattende arbeidserfaring og høy kompetanse fra et langt yrkesaktivt liv. På den andre siden er vi også oppmerksom på at vi vil få et forholdsvis høyt antall ansatte som går av med pensjon og må erstattes. Vi er imidlertid stolte av å registrere at de fleste av våre ansatte som går av med pensjon ved sykehjemmet, fortsetter som timevikarer hos oss i flere år etter å ha trådt inn i pensjonisttilværelsen. På denne måten er vi i stand til å beholde vi et høyt fagnivå ved behov for innleie ved fravær i enheten.
- Sykefravær. I 2024 hadde enheten et gjennomsnittlig sykefravær på 12,2 %. Dette er en forbedring fra 2023, der sykefraværet ble registrert til 13,4 %.
- I 2024 ble det også igangsatt et samarbeide med NAV Arbeidslivssenter for opplæring og støtte i arbeidet med å redusere sykefravær. Dette arbeidet blir også videreført i 2025.
- Høyt fokus på knapphet på ressurser og behov for innsparing i driftsåret, gjør at enheten har en del restanser og behov knyttet til oppgradering av bygg og inventar. Sykehjemmet går inn i sitt 20 år og bærer preg av lang tids drift og behov for oppgraderinger. Dette vil bli en av våre primære fokusområder i plan for videre drift i tiden som kommer.

Kvalitetsarbeid

- Kontinuerlig arbeide gjennom året med oppdatering og forbedring av rutiner, prosedyrer og regelverk.
- Kontinuerlig arbeide med opplæring av personell for å sikre enhetens faglige kompetanse. Kurs vedr Parkinsons Sykdom og sårbehandling er gjennomført.

- Opplæring og implementering gjennom prosjektet «Livets siste dager», som tar sikte på å gi mennesker en best mulig avslutning nettopp i livets siste dager.
- Flere ansatte gjennomførte også andre kurs i håndtering av utfordringer i arbeidet med personer med demens sykdom.
- Enheten arrangerte og gjennomførte flere fagprøver i 2024, både for egne ansatte og ansatte i andre av kommunens enheter.
- Opplæring og oppfølging av elever, studenter og praktikanter.

Helse og forebygging

Antall årsverk 2024: 47,53

Den 1.3. 2024 var datoen for den nye organiseringen og oppgavefordelingen av helse- og omsorgstjenestene skulle iverksettes. Det var i forkant en omfattende karlegging, der det ble vedtatt at den nye enheten skulle omfatte følgende tjenester:

- Averøy legesenter
- Averøy helsestasjon
- Psykisk helseteam for barn og unge
- Psykisk helse og rus
- Mestringssenteret
- Fysioterapi og ergoterapitjenesten
- Hjelpemiddeltekniker

Det felles målet for den nye enheten er å gi tverrfaglige tjenester til innbyggerne gjennom hele livet.

Psykisk helse og rus

Psykisk helsearbeid er en del av det kommunale helsetjenestetilbudet for mennesker i ulike livssituasjoner, som blant annet kriser, psykiske helseutfordringer, psykisk sykdom og rusmiddelproblematikk. Enheten har 23 årsverk med dyktige ansatte med ulike fagbakgrunner og videreutdanninger. Disse jobber både kortvarig ved kognitivt team eller langvarig ved oppfølgingsteam ut ifra hvilke behov som forekommer. I tillegg drifter psykisk helse to døgnbemannede boliger. Det erfares at en i 2024 har fått ned antallet innleggelser ved at en har døgnbemanning og får kommet til i forkant. Vi ser et økende behov for delvis bemannet boligfellesskap for gruppen psykiatri/rus.

Nytt av året var at også at ruskonsulenten ved Psykisk helse startet opp med traumebehandlingen EMDR. Det har i tillegg vært gjennomført bekymringsmestringsskurs der statistikken viser gode resultater. Det vil også bli gjennomført i 2025 med bakgrunn i gode tilbakemeldingene. 5 av de ansatte er i gang med videre utdanning.

Det har vært stor pågang i antall henvendelser i året som har gått, en ser at det er i snitt ca 150 saker på årsbasis. Det har i perioder vært ventelister grunnet en stadig økning av henvendelser både fra ulike samarbeidspartnere og mennesker selv som tar kontakt. Det er et godt samarbeid med FACT – teamet, LAR, kommunepsykolog, politiet, legekantoret, helsestasjon, hjemmetjenesten og spesialisthelsetjenesten for å nevne noen.

Arbeidsmiljøet er godt ved tjenesten, og det har ikke vært problem å rekruttere nye medarbeidere.



*Gun-Towe
Andersson*



psykisk helse og rus

Mestringssenteret har hatt normal drift, og er fortsatt en trygg arena for alle som vil komme seg ut og være sosial.

Fysioterapitjenesten

I 2024 har det vært 5 fysioterapeuter (var av 1 turnusfysio.) i arbeid. Innsatsteamet ble oppløst til sommeren 2024, fysioterapeuten fra teamet startet da opp med vanlig drift. Fysioterapitjenesten tilbyr fortsatt poliklinisk oppfølging, oppfølging i hjemmet, gruppetrening, opptrening på sykehjem, veiledning og rådgivning av annet personell og deltar på ulike møter. I 2024 økte gruppetilbudet fra 6 til 8 grupper. Parkinsongruppen ble startet opp på nyåret og det har vært positive tilbakemeldinger på denne. I tillegg ble det startet opp en ny gruppe fra september med litt sprekere eldre. Et driftstilskudd ble avviklet i løpet av sommeren og det ble i den forbindelse utarbeidet en prioriteringsnøkkel grunnet økt pågang hos kommunale fysioterapeuter. Tidligere har fysioterapitjenesten hatt fokus på eldre brukere med sammensatte behov. Etter avvikling av driftstilskudd har det generelt vært økt pågang av brukere, i tillegg har tjenesten fått flere yngre brukere med ulike problemstillinger. Dette har ført til at tjenesten nå har venteliste. Det er fortsatt store utfordringer med tanke på logistikk på treningssal og tjenestebil. Det har vært økt behov for fysioterapi i hjemmet og med kun en tjenestebil kan tjenesten i perioder derfor bli mindre effektiv. Høsten 2024 startet tjenesten med en fast fysioterapeut på korttidsavdelingen på sykehjemmet 3 formiddager i uken og 1 formiddag med turnusfysioterapeut, mandag – torsdag. Denne endringer ble gjort etter tilbakemeldinger fra sykehjemmet som ønsket å forholde seg til en fast fysioterapeut. Det har kommet gode tilbakemeldinger på at dette fungerer bra.

Vi er gode på:

- Rehabilitering
- God kvalitet på tjenestene
- Prioritere tid/ pasienten blir godt ivaretatt
- Gode tilbakemeldinger fra brukerne

Ergoterapitjenesten

Det oppleves stor pågang av tjenesten. Folk ønsker å bo lengst mulig hjemme, og en er også avhengig av at en bor hjemme lengst mulig da det stadig blir færre kommunale boliger og tilbud for eldre. Ergoterapeut har etter mai 2024 vært alene som ergoterapeut i Averøy og der av måttet tatt alle oppgaver alene og en ser at en ikke klarer å unngå noe ventetid på tjenesten. Statistikk fra NAV viser at 718 av innbyggerne i Averøy benytter seg av tjenesten, noe som tilsvarer 12 % av Averøys befolkning. I 2024 hadde ergoterapeut 69 nye brukere av tjenesten. Det ble utlevert 548 (totalt en verdi på 6,450 574 kr) hjelpemidler. De ble levert, montert og gitt opplæring av og hentet inn. Det ble levert tilbake 409 hjelpemidler. Det foreligger ikke noe system i kommunen for vårt lokale korttidslager som kan gi oss statistikk over hvor mye som lånes ut og hentes inn, men det observeres mye svinn, som kunne vært unngått med et digitalt lagersystem. Det gjennomføres mange hjemmebesøk hos innbyggere i alle aldre, det vil si både i barnehage, skoler og ved sykehjem. Det å følge opp barn tar mye tid, da utvikling og behov endrer seg fort

Vi er gode på tilrettelegging slik at brukere får hjelpemidler snart slik at de ikke må ligge ekstra tid og vente på hjemkomst.

Hjelpemiddeltekniker

Hjelpemiddeltekniker har levert, montert, og evt. tilpasset kommunale hjelpemidler, etter bruk, hentet inn hjelpemidler - rengjort, desinfisert, reparert/klargjort for lager. Det blir bra når man det kommende året får flyttet inn i ny lokasjonen med bedre lagerplass og eget rom inndelt i ren og uren sone. Det har også blitt mottatt hjelpemidler fra NAV Hjelpemiddelsentral i året som gikk.

Averøy legesenter

Mål

Averøy Legesenter har som hovedmål å sikre befolkningen på Averøy god og trygg helsehjelp. Vi jobber kontinuerlig med å forbedre våre tjenester gjennom utvikling av nye rutiner, kompetanseheving blant ansatte og tilrettelegging for en god oppfølging av pasientene. Vi har som mål å være et tilgjengelig legesenter som møter pasientenes behov raskt og effektivt, samtidig som vi opprettholder høy faglig standard.

Faglig utvikling

Faglig oppdatering og utvikling er en kontinuerlig prosess. Våre leger har deltatt på kurs innen mange ulike fagområder, i tillegg har flere av personalet gjennomført obligatorisk kurs innen akuttmedisin og volds- og overgrepshåndtering. Legene har gjennomført interne faglige møter for å dele ny kunnskap og forbedre interne rutiner.

Utfordringer

Legesenteret har i løpet av året stått overfor flere utfordringer. Blant de største har vært bemanningssituasjonen, spesielt ved ferieavvikling og sykdom.

Fra juni da den siste legehjemmelen ble besatt, har situasjonen bedret seg noe for legene, men dette har også økt arbeidsmengden for personalet når flere leger er på jobb samtidig.

Til tross for full bemanning har det vært krevende å opprettholde kort ventetid for konsultasjoner på grunn av økt pasientpågang og legenes mål om å nærme seg en normal arbeidsuke, noe som dessverre ikke synes realistisk å oppnå med dagens bemanning.

Kvalitetsarbeid

Vi har hatt fokus på kvalitetsarbeid gjennom hele året. Gjennom regelmessige møter og gjennomgang av rutiner har vi sikret kontinuerlig forbedring av våre tjenester. Kvalitetssystemet oppdateres fortløpende når man ser behov for dette, og det er et mål bruke kvalitetssystemet i større grad enn tidligere i 2025.

Arbeidsmiljø

Et godt arbeidsmiljø er avgjørende for trivsel og produktivitet. På Averøy Legesenter legger vi vekt på samarbeid og åpen kommunikasjon mellom de ulike yrkesgruppene. Det er gjennomført medarbeidersamtaler.

«Dette er vi gode på»

Vi håndterer akutte situasjoner raskt og effektivt, noe som gir trygghet for pasientene. Et godt samarbeid med sykehus og andre instanser i kommunen sikrer at pasientene får helhetlig og koordinert oppfølging.

Psykisk helseteam for barn og familie

En lavterskel psykisk helsetilbud som tilbyr hjelp til barn, ungdom opptil 16 år med deres familier. Tilbudet er gratis, og man trenger ikke henvisning fra fastlege.

Det ble ansatt to miljøveiledere i 100% stillinger fra januar 2024, og Psykisk helseteam for barn og familier ble for alvor etablert. Det er blitt jobbet med utvikling av team, rutiner, prosedyrer, nettverksbygging og kompetanseheving, parallelt med arbeid med saker. De har deltatt på kurs/nettverksbygging med andre kommuner i Oslo, på til sammen 3 samlinger i 2024. De har også deltatt på, samt arrangert webinarer, og vært med på å arrangere fagdag med Trygve Børve. Våre to miljøveiledere har gjennomført videreutdanning i Psykisk helse for barn og unge ved NTNU i Trondheim. Det har vært stor pågang til teamet, og fått henvendelser om til sammen ca 70 saker.

Kvalitetsarbeid

Teamet satser på å arbeide med disse metodene:

- Foreldreveiledning individuelt og i [gruppe \(ICDP\)](#)
- Støttende tiltak for foreldre og gravide
- Støttesamtaler/terapeutiske samtaler med barn og ungdom
- Miljøterapeutiske tiltak i hjemmet
- Miljøterapeutiske tiltak i skoler/barnehager
- Kartlegging
- Forebyggende tiltak i gruppe
- Samarbeid med andre instanser, som for eksempel skoler/barnehager, NAV, PPT, BUP, fastlege

Faste samarbeidsmøter

- Sammen for barna møte
- Dialogbasert inntaksmøte med BUP og PPT
- Oppvekstledermøte
- Møte med fastleger

Utfordringer

Vi opplever at det kan være utfordrende å «snu trenden» og arbeide hovedsakelig forebyggende, når det er mange saker som har utviklet seg over lengre tid hos ungdom. Det kan også oppleves utfordrende å sette av nok tid til arbeid med rutiner, prosedyrer og kompetanseheving, samtidig som at man tar unna saker.

Arbeidsmiljø

Vi i teamet opplever stor tillit fra ledelsen, og godt samarbeid med de fleste samarbeidspartnere. Det oppleves trygt og godt å jobbe i Averøy kommune. Det er rom for å ta opp og evaluere når det er noe som ikke fungerer.



psykisk helseteam barn og familie

Vi opplever å bli satset på, og har hatt gode økonomiske rammer i 2024 grunnet innvilget tilskudd fra Statsforvalter.

Helsestasjonen

Bemanningen har vært: 50% jordmor, 80% barnefysioterapeut, 400% helsesykepleiere, 100% familieveileder, 200% miljøarbeidere i Psykisk helseteam, 40% helsestasjonslege.

2024

- 52 barn født
- 79 barn begynte på skolen
- 587 barn i barneskolen
- 335 barn i ungdomsskolen

Helsestasjon

1115 konsultasjoner er registrert

190 ekstrakonsultasjoner

253 telefonkontakter

12 samarbeidsmøter Vi ser økt likestilling i foreldrerollen, fedre er mer engasjerte i barna sine.

Ser en foreldrestil i endring, mot mer ettergivende og mindre autoritativ.

Vi ser økt behov for foreldrestøtte og veiledning.

Skolehelsetjenesten

1414 konsultasjoner er registrert

1001 ekstrakonsultasjoner

400 telefonkontakter

70 samarbeidsmøter

Bruhagen barneskole 260 elever med helsesykepleier til stede ca 2,5 dager i uka.

Kårvåg barneskole 150 elever med helsesykepleier til stede ca 2,5 dager i uka.

Bodalen friskole 35 elever med helsesykepleier til stede i skoletiden ca hver 2. uke.

Averøy ungdomsskole 260 elever med helsesykepleier til stede 3 dager i uka.

· Økning i antall henvendelser fra både elever, foresatte og ansatte i skolen fører til økt trykk på skolehelsetjenesten.

· Det er blitt mer utfordrende å dekke oppfølgingsbehovet i forhold til flyktninger og komplekse utfordringer hos barn og unge og deres familier.

· Forebyggende arbeid utføres i økt grad som gruppekonsultasjoner som et resultat av den økte arbeidsmengden.

Vi i skolehelsetjenesten er gode på å tilpasse oss utfordringene som oppstår og fleksible i forhold til arbeidsoppgavene våre.

Vi er gode på relasjonskompetansen og har bred faglig kompetanse.

Ungdomshelsetjenesten

antall konsultasjoner: 40

Barnefysioterapeut:

Totalt 354 konsultasjoner fordelt mellom helsestasjonen, barnehager og skoler.

34 samarbeidsmøter.

80 % arbeidstid i 2024, i tillegg deltidsstudie med videreutdanning i tverrfaglig barnepalliasjon. Videreutdanningen bidrar til økt kompetanse i kommunen når det gjelder ivaretagelse av barn og familier med livstruende og livsbegrensende tilstander.

God på å fremme utvikling og god helse hos barn og unge

Utfordring:

· Kapasitet-tid-og rom for å treffe alle der de har behov for det. På grunn av mange barn/unge med store og omfattende behov, er det mindre tid til forebygging.

Svangerskapsomsorgen

483 faste konsultasjoner er registrert, inkludert 12 telefonkontakter

103 brev ut

196 dialogmeldinger sendt

Ca 20 kontakter med telefontolk

Kikhostevaksine ble innført i barnevaksinasjonsprogrammet fra 1.5. til alle gravide fra uke 24 i svangerskapet. Det er satt 43 vaksiner.

Anamnesen viste oftere behov for tettere oppfølging med bakgrunn i psykisk helse. Også økende tendens til risikofødsler.

Smittevern

1337 kontakter er registrert

841 influensavaksiner satt

709 koronavaksiner satt

111 pneumokokkvaksiner satt (mot lungebetennelse)

59 meningokokkvaksiner satt (mot hjernehinnebetennelse, gratis til ungdommene i videregående fra Averøy)

Utenlandsvaksinering:

82 kontakter med forskjellig vaksinering.

Flyktninger:

Det er registrert 63 kontakter som «Brev inn» og dette er journaler som kommer fra mottak ut til bosettingskommune. Journalene skannes inn i fagsystemet på helsestasjon, kontrollert for opplysninger om tuberkulosestatus, vaksinestatus på barn, andre viktige opplysninger som må følges opp og sendes deretter til legesenteret.

Dette arbeidet burde vært fulgt mye bedre opp, for eksempel helsekartlegging og samtaler med flyktningene.

Generelt:

Ser økt behov hos familier for økonomisk støtte og bistand.

Ser et økt behov for helhetlig og tverrfaglig samarbeid rundt familier og barn/unge.

Kvalitetsarbeid**Vårt fokus er:**

- å ivareta helsestasjonsfamiliene best mulig
- å tilby tjenesten ut til familier og samarbeidsparter
- å være tilgjengelig for barnehager og skoler
- å stille opp på møter i forhold til utfordringer i barnehage, skole
- å prioritere «akutte» situasjoner
- å justere oss inn på de utfordringene som oppstår
- å ivareta det å være et lavterskeltilbud for barnefamiliene og samarbeidspartnere

Arbeidsmiljø

Vi har et godt arbeidsmiljø og ivaretar hverandre så godt vi kan, - mye humor, det er god stemning og kjekt å komme på jobb.

Hjemmetjenesten Averøy

Antall årsverk 2024: 33,79

Hjemmetjenesten i Averøy har i starten av 2024 omfattet

- Hjemmesykepleien
- Hjemmehjelp
- Ladevangen omsorgssenter (LOS)- døgnbemannede omsorgsboliger for personer med kognitiv svikt
- Langøy boligfellesskap (LBF – døgnbemannede omsorgsboliger
- Psykisk helse og rus
- Furuveien – døgnbemannet bolig knyttet til ressurskrevende bruker
- Mestringssenter
- Mestringssenter UNG
- Fysioterapi
- Ergoterapi
- Hjelpemiddelteknikker
- Demenskoordinator
- Kreftkoordinator
- Innsatsteam
- Støttekontakt
- IT-teknikker
- Farmasøyt Alle har ulike arbeidsoppgaver og arbeidsområder.



Hege Stemland

Våren 2024 har omfanget av Hjemmebaserte tjenester blitt redusert, noe som innebærer

- Det administrative ansvaret for Ladevangen omsorgssenter blitt flyttet til Averøy sykehjem (01.03.24).
- Langøya bofellesskap drives uten bemanning (01.05.24).
- Psykisk helse og rus, Furuveien døgnbemannet bolig, mestringssenter, mestringssenter ung, fysioterapi, ergoterapi og hjelpemiddeltekniker er blitt overført til Helse og Forebygging (01.03.24).

Demens og kreftkoordinator, samt IT teknikker er blitt flyttet over til Tildelingsenheten (01.03.24).

Dette betyr at Hjemmebaserte tjenester fra mai –24 omfatter følgende tjenester:

- **Hjemmesykepleien**
- **Hjemmehjelp tilbudet**
- **Støttekontaktordningen**
- **Nytt: Dagsentertilbud (flyttet fra Averøy sykehjem til Hjemmetjenesten)**

Hjemmesykepleien

Hjemmetjenestenes hovedmål er at brukerne våre skal få muligheten til å bo lengst mulig i eget hjem. Dette innebærer ofte ett behov for sammensatte tjenester. Våre ansatte må

evne å jobbe selvstendig, ta egne og riktige beslutninger i akutte situasjoner, de må kunne yte avansert klinisk sykepleie, og håndtere utstrakt bruk av velferdsteknologi.

Vi har jobbet målrettet med rekruttering, noe som har medført at vi pr. i dag har særskilt god sykepleierdekning i tjenesten. Vi har mange nyansatte som bidrar med fersk fagkompetanse, men som også trenger tett oppfølging i starten og en del veiledning. Vi har derfor hatt stort fokus på å oppdatere fagprosedyrer og rutiner for å sikre trygge og forsvarlige rammer. Vi har også utarbeidet et opplæring- og mentor program for nyansatte. I tillegg forventer vi at alle ansatte holder seg faglig oppdatert ved bruk av E- læring.

Vi antar at endringer i demografi, lengre reisevei til lokalsykehus grunnet flytting og stadig nye behandlingsmuligheter, med stor sannsynlighet vil innebære økt behov for hjemmesykepleie og økte krav til kompetanse. Derfor vil fortsatt søkelys på rekruttering være ett naturlig mål for 2025.

Tjenesten har de tre siste årene benyttet langvakter i turnus, med arbeid hver 4.helg. Dette i tett samarbeid med de ansattes ønsker, og HTV for de ulike forbundene. Etter overgangen til langvakter har sykefraværet gått ned fra 17% ved oppstart til rundt 8,01 %, og det ligger stabilt på dette nivået. Dette har også vist seg å være et effektivt rekrutteringsverktøy, og tjenesten har i dag ingen ledige stillinger.

Mål: opprettholde tjenestens gode renommé med faglig gode tjenester ut til brukerne. Alle ansatte og vikarer skal føle seg trygge gjennom opplæring, internundervisning og sertifisering.

Omorganisering

Averøy kommune gjennomførte i 2023 ved hjelp av "Agenda Kaupang" en analyse av organisering av Helse og omsorg. Denne analysen har vært brukt som utgangspunkt for omorganiseringen av Hjemmetjenesten, hvor blant annet flere underenheter er overført til andre overordnede enheter. I vår tjeneste er lederlinjen blitt omstrukturert. Dette har medført 2 avdelingsledere med personal og fag ansvar under enhetsleder, samt en Sykepleier 1 med direkte ansvar for brukeroppfølging og daglig logistikk. Tilbakemeldingene fra de ansatte hittil har vært utelukkende gode, hvor det blant annet er fremhevet fordelene med nærledelse. Ledelseskabalen var endelig på plass i slutten av mai.

Internundervisning

Fra høsten startet vi opp med ukentlig internundervisning for alle ansatte inn i turnus. Dette innebærer at avdelingslederne setter opp ei plan for internundervisningen for ett halvt år av gangen, hvor det planlegges ett nytt relevant tema for hver måned. Tilbakemeldingene fra de ansatte på denne ordningen har vært utelukkende positive, hvor det fremheves fordelene med undervisning i små grupper, og at temaene tilpasses utfordringene vi står i det daglige.

E-læring

Fra våren tok vi i bruk E lærings portalen GLUP. Denne portalen integrerer også e læringskurs

fra NHI og Visma Veilederen. Dette innebærer at de ansatte finner alle påkrevde kurs i én portal, noe som er mer brukervennlig for de ansatte. For avdelingslederne påpekes det at portalen kunne vært mer oversiktlig i forhold til oppfølging av den enkelte ansatte. Det er varierende hvor pliktoppfyllende den enkelte ansatte er i forhold til å fullføre påkrevde kurs. Fokus på e-læring vil derfor være ett av delmålene for tjenesten vår i 2025.

Sertifisering

Det er på tvers av enhetene i Helse og Omsorg opprettet en gruppe som skal se på behovet for sertifisering av ulike oppgaver og prosedyrer. Dette for å sikre at våre ansatte har nødvendig, og til enhver tid oppdatert kompetanse, til å gi forsvarlig helsehjelp. På grunn av store ulikheter på tvers av enhetene i måten vi utfører våre tjenester, vil trolig sertifiseringskravet være ulikt fra enhet til enhet i Helse og Omsorg.

Ved Hjemmetjenesten er vi godt i gang med sertifisering av bruk av medisinsk teknisk utstyr. Vi har satt sertifisering på agendaen i internundervisningen. Vi kommer til å fortsette dette arbeidet i 2025.

Nyansattmodell og mentorordning

Vi har utarbeidet ett mentorprogram som vi følger for våre nyansatte. Når man er ny i jobben betyr oppfølging og støtte mye for at man skal lære, trives og bli en del av gjengen. Et mentorprogram er en systematisk og planlagt oppfølging av nyansatt helsepersonell, hvor mentor har et spesielt ansvar sammen med personalleder. Mentorprogrammet beskriver hvordan den som er ny skal få opplæring og jevnlig samtaler av mentor og av personalleder gjennom det første året. En mentor er en person med erfaring og viten innenfor sitt fagfelt. Han/hun støtter, veileder og guider den som er nybegynner innenfor samme fagfelt. Mentor skal ha gode kommunikasjonsegenskaper og være en positiv rollemodell for sitt yrke. Hos oss er det gruppemedlemmene i den nyansattes primærgruppe som skal være den nyansattes mentorer.

Kvalitetsarbeid

Vi har i 2024 hatt fokus på kvalitetsarbeid i Compilo. Her under har vi arbeidet med å lage ett mer oversiktlig system på hjemmetjenestens plattform. Vi har revurdert og oppdatert prosedyrer etter faglige retningslinjer. Vi har også satt avviksbehandlingen i ett system. Dette systemet sikrer medvirkning fra ansatte gjennom tillitsvalgte og verneombud, samt at det sikrer fortløpende god informasjon ut til de ansatte om avviksbehandlingen. Tilbakemeldingene på dette har vært utelukkende gode, hvor vi har fått tilbakemelding om at de ansatte opplever at det nå "nytter" å skrive avvik. Vi erfarer nå det er etablert en kultur hvor det skrives avvik for å forbedre våre tjenester.

Hjemmehjelp

Gjennom årene har vi ansatt mange ufaglærte hjemmehjelpere. Disse har blitt ansatt med krav om å ta utdanning som helsefagarbeidere, noe de har gjennomført. Etter hvert som de

har fullført utdanningen, har de gått over i ledige stillinger som helsefagarbeidere. Vi har derfor fremdeles utfordringer med å bemanne denne tjenesten, da det i dag også er utfordrende å få tak i ufaglært kvalifisert arbeidskraft. Fra 01.06.2024 har vi hatt 2 ansatte i 80% stilling som har fungert veldig bra for brukerne og tjenesten.

Støttekontaktordningen

Ensamhet og utrygghet i hverdagen, har medført et økende behov for personer som kan bistå hjemmeboende i ulike sosiale settinger. Det er utfordrende å finne rett person til rett bruker.

Dagsenter

Hjemmetjenesten har det administrative ansvaret for driften av dagsenter tilbudet til eldre 4 dager i uken. Ansvaret for dette dagsentertilbudet ble overført til hjemmetjenesten fra sykehjemmet 01.03.2024.

Dagsentertilbudet ble i utgangspunktet driftet av 2 faste ansatte (1 hjelpepleier og 1 aktivitør) hvorav én gikk av med pensjon før sommeren. Det har siden blitt driftet av 1 fast ansatt, hjelpepleier, og tilkallingsvikarer.

Dagsentertilbudet er ett lavterskel tilbud med forebyggende mandat. Det gir ett tilbud om aktiviteter og sosialt samvær til ca. 26 hjemmeboende brukere med varierende antall dager oppmøte pr.uke. Fellesmåltider og transport til og fra tilbudet inngår i tjenesten. Målet er at brukerne skal komme ut av en isolert tilværelse og i større grad opprettholde mestring av ferdigheter. Tilbudet er ett viktig ledd i hjemmetjenestens hovedmål som handler om at brukerne våre skal få kunne bo lengst mulig hjemme.

Dagsenteret har siste året hatt ett prosjekt hvor det er satset på å ha ett dagsentertilbud til unge demente. Tilbudet har hatt et solid faglig fundament, hvor demenskoordinator har hatt en viktig rolle. Brukerdeltakelse har imidlertid vært varierende og jevnt over lav, hvor totalt 4 yngre demente har benyttet seg av tilbudet.

Botjenesten

Antall årsverk 2024: 50,58

Botjenesten yter tjenester til barn og voksne med funksjonshemming. Feltet er kjent for i hovedsak å yte tjenester til personer med psykisk utviklingshemming. I 2024 har ca 1/3 av våre brukere diagnose innenfor det området, de øvrige har andre utfordringer som utløser tjenester etter helse – og omsorgstjenesteloven.

Botjenesten yter praktisk bistand i hjemmet, koordinerer IP (individuell plan), BPA funksjon, avlastning – og støttekontaktordning, tilrettelagt arbeid som f.eks kantinedrift – og dagtilbud ved Bruvoll aktivitetssenter. Averøy kommune har en tildelingstjeneste som saksbehandler og fatter vedtak etter helse – og omsorgstjenesteloven, og det er Botjenesten som bistår den enkelte utfra vedtakene.



Carina Ellingvåg

Mål: Å gi gode og riktig tilpassede tjenester til alle våre brukere. De skal oppleve trygghet, mestring og ha mulighet til å delta på aktiviteter på lik linje med andre innbyggere. Vi som tjeneste skal drive opplæring, vedlikehold av ferdigheter, bistå på sosiale arenaer, samt drive forebyggende og rehabiliterende arbeid. Botjenesten skal favne hele mennesket og yte tjenester der behovet er.

2024

Året var fortsatte litt der 2023 avsluttet. Vi var en del av at kommunen gjorde en større strukturendring i pleie og omsorg. Vi fikk ansatt avdelingsledere og vi fikk en ny funksjon som syke/vernepleie 1 som skal bidra inn i den faglige veiledningen av ansatte. Vi har hatt endring i brukerbehovet, og vi har fått nye beboere slik at det også i år har vært behov for å endre turnuser i løpet av året for å treffe vedtaket til hver enkelt tjenestemottaker.

Vi har hatt noe endring i personalgruppa i form av oppsigelser, avgang ved pensjon, samt noen nye rekrutteringer. Vi ser at vi har greit med søkere på stillinger som lyses ut, men at det er vanskelig å få rekruttert vernepleier. Grunnet større endringer i bruker behovet har det krevd at ansatte har vært veldig omstillingsdyktige i 2024, noe som de ansatte skal ha stort skryt for. Det har vært en økning i antall ressurskrevende brukere. Vi har måtte benytte oss av kjøp tjenester fra private for å løse akutte behov, som har gitt økte kostnader.

Bruvoll aktivitetssenter

Driver kantina på kommunehuset 3 dager i uka, der arbeidstrening og fysisk aktivitet er hovedfokuset.

Vi har masse aktivitet som er styrt av årstider på aktivitetssenteret.

Leder av aktivitetssenteret følger opp brukere som har dagtilbud/arbeidstrening også andre steder både privat og offentlig, vi samarbeider tett med Nav.

Vi har faste turdager der brukermedvirkning og mestring er fokus.

Vi har startet opp med klubb en gang i måneden for barn i skolealder, denne drives med midler søkt om fra bufetat. Og har lørdagsklubb for beboere hver 4. lørdag. Ellers så benyttes aktivitetssenteret som en samlingsarena for alle brukere av botjenesten både på dag, kveld og helg.

Boliger

Antall beboere i boliger i botjenesten har vært stabilt i 2024. Vi har en god blanding av yngre og eldre beboere med veldig ulike bistandsbehov. Vi jobber stadig med å tilpasse tjenester. Vi har begynt å se på velferdsteknologi, og i 2024 fikk den første beboeren medisindispenser. I 2025 skal det fortsette å jobbe mot å ta i bruk mer velferdsteknologi i der dette er fornuftig.

Barneavlastning

Det er økt søknader til kommunal avlastning. Barn og ungdom som har behov avlastning har også et økende behov for medisinsk kompetanse. Vi jobber kontinuerlig med å øke kompetanse til de som jobber i avlastning i form av e-læringskurs, fagdager og internopplæring.

Støttekontakt og private avlaster:

Det er et stadig økende behov for støttekontakter for barn og unge. Det er utfordrende å finne støttekontakter utenom nærmeste familie til brukere. Det stilles mer krav til kompetanse også som støttekontakt enn før, da de som mottar tjenester ofte har sammensatte behov som gjør at erfaring og kompetanse blir nødvendig. Vi opplever utfordring med å finne private avlastningsfamilier som er stabile over tid, og har kapasitet til å ta inn ett ekstra barn/ungdom i sitt hjem.

Tverrfaglig samarbeid:

Vi ser en fortsatt en dreining mot at flere brukere har behov for sammensatte tjenester fra kommunen, og det jobbes derfor mer tverrfaglig for å kunne gi best mulig helhetlige tjenester til våre brukere.

Kvalitetsarbeid

Vi driver kvalitetsarbeid både opp mot de som mottar tjenester og de som yter tjenester i enheten

Vi har hatt mye fokus på friluftsliv og Bruvoll aktivitetssenter sammen med boligene har vært flinke til være mye ute. En bolig i tjenesten har også hatt ansvar for en av stikk ut postene i Averøy. Dette har vært kjekt å få lov til å være en del av. I august reiste 36 brukere, ansatte/pårørende og beboere til Spania på Solgården for en uke ferie. Dette er en veldig positiv opplevelse både for tjenesteytere og mottakere, og det blir lagt minner i minnebanken for livet. Dette er noe vi håper å kunne fortsette med annethvert år. Til jul inviterte pårørende foreningen brukere, pårørende, venner og politikere til Julebord. Der var det 80 deltakere.

- Gjennomføring av e – læringskurs (Glup) for å opprettholde og videreutvikle våre tjenester
- Videreutdanning blant ansatte
- Smågrupper rundt den enkelte tjenestemottaker, for å sikre og videreutvikle tjenester
- Turnusarbeid
- Gjennomført medarbeidersamtaler
- Sykefraværsoppfølging
- HMS gruppe

- Kvalitetsforbedringsarbeid ved bruk av Compilo
- Tar imot studenter, lærlinger og arbeidspraksis

Arbeidsmiljø

I 2024 har vi fortsatt arbeidet med å få den strukturen på plass, få gitt opplæring til ny ansatte og at ansatte skal finne sin plass og bli trygge i sine arbeidsoppgaver. Vi har jevnlig personalmøter i boligene, men også for hele tjenesten. Noen møter er med faglig fokus og noen møter går mer på samarbeid, rutiner og hvordan vil vi ha det på vår arbeidsplass. Vi tilbyr langvakter på 12.5 timer til alle ansatte som ønsker dette. Vi har gjennomført medarbeidersamtaler med alle ansatte.

Vi har hatt fokus på gradert sykemeldinger, samtaler og mulighet for tilrettelegging for å få ansatte raskere tilbake i jobb. Vi har i 2024 hatt en del sykemeldte som henviser til muskel/skjelett og slitasjeskader. Vi har hatt bedriftshelsetjenesten inne for å kartlegge hva vi kan forbedre og tilrettelegge for at ansatte skal kunne stå i arbeid, Denne jobben fortsetter over i 2025. Arbeidsmiljøet er veldig variert og ulike boliger melder om ulik trivsel på jobb. De siste årene har det vært en positiv utvikling av sykefravær, i 2024 var det lavest i mai på 5,39% og høyest i desember med 16,73%.

Gjennomsnittet for 2024 var på 10.62%. Vi mener selv dette er altfor høyt og det jobbes med å få dette ned. Det jobbes innad med dette samtidig som det jobbes overordnet sammen med resten av pleie og omsorg i samarbeid med personal og blant annet med arbeidslivssenteret og bedriftshelsetjenesten.



Plan/teknisk

Enheten består av to avdelinger, plan og utvikling og tekniske tjenester. Disse er regnskapsmessig adskilte.

Plan- og utvikling

Antall årsverk 2024: 8,6

Avdelingen står for kommunens langsiktige og strategiske arealplanlegging i tillegg til saksbehandling og tjenesteproduksjon innen følgende områder:

- Plan- og byggesak.
- Kart- og oppmålingstjenester.
- Skog- og landbruksforvaltning, herunder også konsesjonssaker.
- Viltforvaltning og ettersøk på trafikkskadd storvilt.
- Miljø- og forurensningssaker.



Martin Ove Karlsen

2024 – Begivenheter og utfordringer

Etter en relativt rolig start på 2024 har aktivitetsnivået tatt seg godt opp, og regnskapsresultatet viser gebyrinntekter for saksbehandling over budsjett (byggesak og oppmåling).

Det er fortsatt stor aktivitet på arealplanområdet. Det er 8 pågående private planprosesser og en som er satt på vent. I tillegg er det 3 reguleringsplaner som kommunen utarbeider i egen regi, og disse er det mer bevegelse i enn på lenge. Med stadig økende krav til utredninger og detaljering i planfase ser vi over tid vesentlig økning i saksbehandlingstid og ressursbruk for arealplaner.

Vi har lyktes godt med rekruttering av ny geodataingeniør. Vi har sikret kompetanse innenfor kart-området, og har gjennom året hatt god nytte av ny digital kompetanse særlig i forhold til analyse og bruk av digitale kartdata (kartlegging av gatelys og utarbeidelse av slukkevannskart). Kommunen bidrar også mye inn mot den felles anskaffelsen av ny kartløsning i regi av IKT-Orkide.

Nye kontrakter for ettersøk på skadd vilt ble inngått i første del av 2024. Det var vesentlig prisøkning ut over generell prisstigning i de nye kontraktene. Oppdragene i seg selv ble godt løst. Det ble registrert 116 oppdrag for året mot 86 i 2023, en økning på 35 %. Kostnadene for viltettersøk har økt betydelig fra året før.

Vi ser en bekymringsfull utvikling med økning i ulovlige tiltak knyttet til byggesaker, og særlig saker der man velger å ikke forholde seg til lovverk eller vedtak som er kjent for den som utfører ulovligheten. Slike saker er ressurskrevende å følge opp, men vi har gitt disse prioritet i 2024.

Det interkommunale samarbeidet på landbruksområdet med Hustadvika ble formalisert som et permanent samarbeid i 2024.

Arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøet på avdelingen oppleves som godt og inkluderende, men vi merket at økonomisk utrygghet og nye innsparingskrav i forbindelse med budsjettprosessen skapte utrygghet blant de ansatte.

Kvalitetsarbeid

Den interne arbeidsgruppe for internkontroll på plan/teknisk har jobbet systematisk gjennom 2024, og vi ser vesentlig forbedring i kvalitetssystemet. Selv om det er mye arbeid som gjenstår, er det kommet på plass mye prosedyrer og rutiner for de fleste fagområdene på enheten.

Tekniske Tjenester

Antall årsverk 2024:

17,0 (drift) + 2 administrasjon (forvaltning og drift av bygg)

3,2 (kommunale veier og brann)

Avdelingen står for drift av alle kommunale bygg og eiendommer, kommunens veier og brannvesen (tjenestekjøp). Avdelingen står også for vannforsyning (Folland Vannverk) og kommunale avløp (kloakk), samt administrasjon av renovasjon og feiing.

Vannforsyning, avløp, renovasjon og feiing er regnskapsmessig adskilt fra kommuneregnskapet og drives etter et selvkostprinsipp (skal over tid gå i null). Selvkostområdet omtales ikke økonomisk her.



Martin Ove Karlsen

2024 – Begivenheter og utfordringer

Sluttregnskap for Kårvåg barneskole ble ferdigstilt i 2024 med et behagelig positivt resultat. Kun utbetaling av spillemidler gjenstår her.

Ombygging av gamle Bremsnes barneskole til helse-formål pågikk for fullt i 2024. Forventet ferdigstilt vår 2025.

De digitale styringssystemene for tekniske anlegg på kommunehuset, Ladevangen omsorgssenter og Bruhagen Barneskole ble oppgradert og gjort til en skybasert løsning. Kommunen kjøpte og overtok flere boliger i løpet av året, og integreringstjenesten flyttet til nye leide arealer i sentrumsbygget hvor kommunen selv har renholdet.

Klubbveien ble asfaltert i 2024. Futseterveien og Gammelveien ble påbegynt, men blir ferdigstilt med asfalt først i 2025. Blant annet dårlig værforhold på høsten medførte forsinkelser.

Folland vannverk ble etter den store vannskaden i 2023 utbedret og oppgradert og kom i normal drift raskere enn forventet i 2024. Forsikringsoppgjøret gikk godt.

Stadig voksende bygningsmasse som skal driftes samtidig som det kuttes i ressursene for å gjøre jobben utfordrer oss vesentlig.

Tekniske tjenester opplever for sen involvering i endringsprosesser som medfører endret/økt tjenesteleveranse fra oss. Det gjør planlegging utfordrende.

Investeringsprosjekter knyttet til kommunale avløp er forsinket i forhold til plan.

Utfordrende grunnforhold og mye overvann på avløpsnettets gir utfordringer i forhold til løsning og økonomi.

Kvalitetsarbeid

Vi har gjennom året økt prioriteringen av arbeid med internkontroll og jobbet mye med styringsdokumenter.

Rutiner for behandling av avvik er bedre innarbeidet, og det er ikke åpne avvik etter brann-/el-tilsyn på området.

Arbeidsmiljø

Det arrangeres månedlige møter med driftspersonell på kommunehuset. Dette er positivt for arbeidsmiljø da driftspersonell ellers er spredt på ulike bygg og lokasjoner i kommunen.

Averøy kulturskole

Antall årsverk 2024: 5

Vi kjøper i tillegg danselærer (Dans+Lotte). Skolen gir undervisning i instrumenter/sang, dans og visuell kunst. Et korps og et kor på Averøya kjøper dirigenttjenester gjennom skolen. Skolen hadde 262 elevplasser høsten 2024. Det var også elever på venteliste.



Jørund Enzenbach

I tillegg til hovedaktiviteten som er daglig undervisning samarbeider kulturskolen med grunnskolen gjennom å produsere en lokal kultursekk.

I samarbeid med ungdomsskolen oppførte vi musikalen «Back to the 80's» (premiere i februar).

Lærerne på kulturskolen laget konsertprogram med undervisningsopplegg og dro på skolekonsertturne på alle barneskolene i kommunen (april).

Vi arrangerte allsangkveld i samfunnssalen i mai hvor tre av øyas kor deltok i programmet i tillegg til en del av skolens elever. Ungdomskorpset deltok som sjauere og solgte kaffe og kaker til egen inntekt i pausen.

I samarbeid med barneskolene, museum, kirken og fortidsminneforeningen ble det i august arrangert Pilegrimsmarsj for alle 7.-klassinger i kommunen. Elevene får se og oppleve både gammelt håndverk, mat og kulturinnslag gjennom sin vandring.

I løpet av vårsemesteret ble «Blås i skolen» gjennomført. Det er et opplegg for alle 2.-klassinger i kommunen med introduksjon og samspill på kornett.

I mai hadde vi et prøveprosjekt i Bremsnes barnehage, «barnehagekorps». Prosjektet ble avsluttet med at elevene marsjerte fremst i 16. maitoget i barnehagen.

Ved skolestart startet øvinger til musikalen «Footloose» som skal ha premiere i februar 2025.

I tillegg har vi lokale huskonserter og opptredener med elever på forskjellige arrangement i kommunen.

2024

Vi gjennomførte akvarellkurs for voksne i 2024. I tillegg leverte kulturskolen til sammen ti allsangkonserter fordelt på diverse avdelinger knyttet til sykeheim og omsorgsboliger. Dette er en del av vår utvikling mot det som kalles «Kulturskole 3.0». En kulturskole fra vugge til grav som skal være et berikende tilbud for innbyggerne i kommunen. Denne utviklingen er i tråd med stortingsmelding 18 (2020–2021) «Opplive, skape, dele — Kunst og kultur for, med og av barn og unge»

Tidligere års suksess med julekalender på facebook ble gjentatt. Det gir en del merarbeid og stress i julestria men vi opplever å få veldig god respons og mener det er god promotering av kulturskolen samt at vi får vist bredden i vårt tilbud.

Kvalitetsarbeid

Involvering av ansatte i planlegging og utfordringer kulturskolen står overfor.

Utfordre ansatte til å reflektere over egen praksis og sette konkrete mål å jobbe mot.

Fagdag i samarbeid med de andre kulturskolene på Nordmøre med erfaringsutveksling og diskusjon rundt relevante problemstillinger.



Kulturkarusell

Arbeidsmiljø

Vi er et lite kollegium med forskjellige mennesketyper og mange meninger. Likevel opplever jeg at de ansatte er enige om retning og hva som er til elevenes og kulturskolens beste. Det er ikke alltid man er enige om veien til målet, men vi drar i samme retning og alle har eleven i fokus. Ansatte ved Averøy kulturskole ser på seg selv som først og fremst pedagoger og ikke individuelle utøvere. Det er positivt både for arbeidsmiljø og elever.

Averøy kommune som arbeidsgiver (§14-7 d, e og f)

Etikk

Averøy kommune følger opp og introduserer nyansatte overfor etiske retningslinjer, har retningslinjer og rutiner for varsling av kritikkverdige forhold og følger lovkravene i likestillings- og arbeidsmiljøloven. Forvaltningslovens saksbehandlings- og habilitetsregler etterleves, og kommunen gjennomfører jevnlig opplæring på forvaltningsloven (sist gjennomført desember 2022) og andre sentrale lover som har betydning for vår etiske standard. Det nye kommunestyret har gjennomført KS folkevalgtprogram og har fått utdelt to sentrale bøker om det å være folkevalgt (bøkene Tillit og Habilitet). Kommunestyrets møtereglement, forskrift for godtgjøring, etiske retningslinjer og eierskapsmelding ligger åpent på kommunens hjemmeside. Politisk organisering og oppgavefordeling ble evaluert som grunnlag for ny valgperiode 2023 - 2027.

Antall ansatte og årsverk 2023-2024

	2023		2024		Endring årsverk %
	Antall ansatte	Antall årsverk	Antall ansatte	Antall årsverk	
Kvinner og menn	473	404,5	455	398,7	-1,4 %
Kvinner	394	331,5	379	327,3	-1,3 %
Menn	79	73	76	71,4	-2,1 %

Tall pr. 31.12.2024.

Kommunen har 380 årsverk og 455 ansatte pr. 31.12.2024 mot 404,5 årsverk og 473 ansatte pr. 31.12.2023. Dvs en nedgang på 1,4 % i antall årsverk. Variasjonen kan skyldes vakanser i stillinger.

Prosent av antall kvinner og menn i ulike sektorer i 2024

	Menn	Kvinner	Andel i % menn	Andel i % kvinner
Skoler og SFO	18	103	14,9 %	85,1%
Barnehager	0	31	0 %	100 %
Øvrig oppvekst	1	3	25 %	75 %
Sykehjem	1	79	1,2 %	98,8 %
Hjemmetjeneste	2	29	6,5 %	93,5 %
Helse og forebygging	18	36	33,3 %	66,7 %
Botjeneste	4	49	7,5 %	92,5 %
Øvrige helsetjenester*	1	10	9 %	91 %

Kulturskole	3	4	42,9 %	57,1 %
Teknisk sektor, inkl. renhold	16	12	57,1 %	42,9 %
Administrasjon**	13	18	42 %	58 %
Barn, familieIntegrering	1	9	10 %	90 %

* Tildeling og Nav

** Administrasjon, bibliotek og Plan og utvikling

Kommunen er fortsatt en kvinnedominert arbeidsplass med en kvinneandel på 82 % kvinner og 18 % menn. Andelen menn er omtrent på samme nivå som 2023.

Sykefravær

	2021	2022	2023	2024
Totalfravær	9,3 %	9,3 %	8,5 %	8,2 %
1-16 dager	2,1 %	2,6 %	2,1 %	1,7 %

Sykefraværet steg mye i forbindelse med Covid 19 pandemien. Det har vært jobbet målrettet mot reduksjon av sykefraværet ute på enhetene, og sykefraværet har hatt en betydelig nedgang de 2 siste årene. Kommunen vil ha videre fokus på tiltak for reduksjon av fraværet fremover. Det er laget en egen handlingsplan for IA arbeidet. En oversikt over fraværet i 2024 på enheten ligger vedlagt årsmeldingen.

Likestilling

Alle norske kommuner skal fremme likestilling og hindre diskriminering i tråd med bestemmelsene i likestillingsloven. Kommunen har en redegjørelsesplikt som innebærer statusrapportering for likestillingsarbeidet i organisasjonen.

Averøy kommune hadde ved utgangen av 2024 totalt 18 ledere i kommunedirektørens ledergruppe + leder ved Nav som er statlig ansatt. Dette fordeler seg på kommunedirektør, assisterende kommunedirektør og 16 enhetsledere/stabsledere. Av disse var 72,22 % kvinner.

Kvinner andel av menns lønn

Gjennomsnittlig fortjeneste pr. månedsverk og gjennomsnittlig grunnlønn pr. månedsverk for kvinner i prosent av menns lønn. Tall pr. 1.12.2022, 1.12.2023, og 1.12.2024.

Justert for	Årstall					
	2022		2023		2024	
	Kvinneres månedsfortjeneste i prosent av menns lønn	Kvinneres grunnlønn i prosent av menns	Kvinneres månedsfortjeneste i prosent av menns lønn	Kvinneres grunnlønn i prosent av menns	Kvinneres månedsfortjeneste i prosent av menns lønn	Kvinneres grunnlønn i prosent av menns
Ujustert	90,8	89,6	90,2	88,7	90,0	88,3
Alder	90,8	89,6	90,2	88,7	90,0	88,3
Ansattgruppe	96,6	97,3	97,6	98,2	99,1	99,5
Stillingskode	97,0	98,7	96,9	98,7	97,3	98,7
Utdanning	92,8	94,7	94,6	95,7	96,5	98,7

Tallene som uttrykker hva kvinners lønn som andel av menns lønn ville være dersom kvinner og menn hadde hatt samme årsverksfordeling innenfor hver av variablene det er justert for. Tallene justert for ansattgruppe eller stillingskode bør brukes som mål på kjønnsforskjell i lønn, siden tallene i stor grad holder utenfor den delen av lønnsforskjellen som skyldes ulike yrkesvalg. Tallene er hentet fra PAI-registeret.

Vi ser av tabellen at kvinners andel av menns lønn korrigert for stillingskode er på 98,7 %. Dette kan ha med ulike yrker å gjøre, selv om de er plassert i samme stillingskode.

Vi ser at forskjellen i kvinners andel av menns lønn er blitt mindre i fra 2022 til 2024, noe som er positivt i forhold til likestilling og likelønn.

Ansatte etter antall, årsverk, gjennomsnittlig månedsfortjeneste, grunnlønn og variabel overtid pr. månedsverk. Tall pr. 1.12.2024. Kvinner

Kapittel	Arbeidstakergruppe	Antall ansatte	Antall årsverk	Månedsfortjeneste	Grunnlønn	Variabel overtid	Vekst i månedsfortjeneste 1.12.23-1.12.24	Vekst i grunnlønn 1.12.23-1.12.24	Vekst i årsverk 1.12.23-1.12.24
3	Alle	428	356	53.574	49.869	350	6,8%	7,0%	1,8%
	Alle	21	21	73.546	73.490	0	-0,0%	0,0%	61,5%
	Ledere kap. 3.4.1	2	2	94.066	94.066	0	5,1%	5,1%	0,0%
	Ledere kap. 3.4.2	11	11	76.023	75.917	0	5,2%	5,3%	10,0%
	Ledere kap. 3.4.3	8	8	65.010	65.010	0	18,2%	18,2%	700%
4	Alle	393	323	51.475	47.398	386	6,0%	5,9%	-0,6%
	Ledere kap. 4	6	6	65.154	63.197	2.531	15,7%	13,9%	-61%
	Stillinger uten særskilt krav om utdanning	73	46	41.881	37.220	186	5,7%	6,2%	-2,2%
	Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger	135	108	48.328	42.881	226	5,5%	6,0%	-1,5%
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	7	6	52.519	44.761	0	7,1%	5,9%	28,4%
	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	84	74	53.906	50.372	421	6,1%	6,2%	3,9%
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	39	35	55.675	53.413	777	6,5%	7,0%	6,3%
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig	35	33	59.470	56.838	184	5,8%	4,7%	4,7%
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	4	3	55.984	54.927	0	5,8%	3,9%	1,1%
	Lektor med tilleggsutdanning	12	11	60.527	58.288	1.110	4,7%	4,3%	22,9%
	Utdanningsstillinger	1	1	42.283	42.283	0	16,1%	16,1%	0,0%
5	Alle	14	12	74.942	74.828	0	10,1%	10,0%	1,7%
	Ledere	1	1	60.075	59.667	0	4,7%	5,3%	0,0%
	Andre	13	11	76.281	76.194	0	8,2%	8,1%	12,1%

Antall ansatte etter antall, årsverk, gjennomsnittlig månedsfortjeneste, grunnlønn og variabel overtid pr. månedsverk. Tall pr. 1.12.2024. Menn

Kapittel	Arbeidstakergruppe	Antall ansatte	Antall årsverk	Månedsfortjeneste	Grunnlønn	Variabel overtid	Vekst i månedsfortjeneste 1.12.23-1.12.24	Vekst i grunnlønn 1.12.23-1.12.24	Vekst i årsverk 1.12.23-1.12.24
3	Alle	83	75	59.504	56.447	497	6,9%	7,4%	-1,7%
	Alle	7	7	80.113	78.089	0	7,8%	5,0%	-13%
	Ledere kap. 3.4.1	2	2	93.021	85.938	0	13,9%	5,2%	0,0%
	Ledere kap. 3.4.2	3	3	78.611	78.611	0	4,7%	4,7%	-25%
	Ledere kap. 3.4.3	2	2	69.458	69.458	0	5,9%	5,9%	0,0%
4	Alle	64	57	53.068	49.326	575	7,4%	8,6%	-2,5%
	Ledere kap. 4	6	6	55.900	55.844	770	8,0%	8,0%	0,0%
	Stillinger uten særskilt krav om utdanning	12	8	44.527	40.437	1.005	0,4%	9,9%	-24%
	Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger	14	12	48.267	44.582	306	10,5%	7,2%	-21%
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	1	1	38.275	38.275	0	.	.	.
	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	13	13	56.157	49.239	0	7,2%	5,9%	3,0%
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	7	7	55.883	52.811	0	2,0%	5,7%	8,4%
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig	8	8	58.346	55.568	1.798	6,2%	5,7%	15,4%
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	1	1	55.934	53.267	1.509	5,7%	6,7%	42,9%
	Lektor med tilleggsutdanning	2	2	64.042	61.792	660	-0,1%	-1,3%	100%
5	Alle	12	12	78.516	78.185	415	3,1%	3,1%	11,5%
	Andre	11	11	80.472	80.109	454	5,6%	5,7%	1,9%
	Utdanningsstillinger	1	1	57.786	57.786	0	.	.	.

Ansatte fordelt på stillingsstørrelse pr. ansatt og kjønn *. Tall pr. 1.12.2024

Kilde PAI.

Stillingsstørrelse per ansatt	Kjønn	Årstall 2022		2023		2024	
		Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent
0 - 24,9%	Kvinner og menn	11	2,3	15	2,9	15	2,9
	Kvinner	8	2,0	14	3,3	12	2,8
	Menn	3	3,4	1	1,2	3	3,6
25 - 49,9%	Kvinner og menn	31	6,4	27	5,3	24	4,7
	Kvinner	24	6,1	23	5,4	21	4,9
	Menn	7	8,0	4	4,7	3	3,6
50 - 74,9%	Kvinner og menn	101	21,0	81	15,9	77	15,1
	Kvinner	90	22,9	70	16,5	70	16,4
	Menn	11	12,5	11	12,9	7	8,4
75 - 99,9%	Kvinner og menn	119	24,7	122	24,0	119	23,3
	Kvinner	110	28,0	117	27,6	117	27,3
	Menn	9	10,2	5	5,9	2	2,4
100%	Kvinner og menn	219	45,5	264	51,9	276	54,0
	Kvinner	161	41,0	200	47,2	208	48,6
	Menn	58	65,9	64	75,3	68	81,9

*) Tabellen handler om stillingsstørrelse pr. ansatt. Derfor vil f. eks. en person med to stillinger på hhv. 20 og 50% bli tilordnet gruppen 50 - 74,9%. Stillinger i andre kommuner er ikke tatt med i vurdering av en ansatts stillingsstørrelse.

48,6 % av kvinnen og 81,9 % av mennene, totalt 54 % i Averøy kommune har 100 % stilling. Dette er en økning fra i heltidsandelen sammenlignet med foregående år. Totalt har 77,3 % av alle ansatt 75 % stilling eller mer i 2024, mot 75,9 % i 2023 og 70,2 % i 2022.

Enhetene kartlegger jevnlig omfanget av ufrivillig deltid, og har oversikt over hvem som ønsker større stilling.

Kommunen må i årene fremover ha videre fokus på å øke stillingsstørrelse og arbeide for en heltidskultur i forhold til å kunne være en attraktiv arbeidsgiver for fremtiden. Det er knapphet på arbeidskraft, og det blir derfor viktig å utnytte den arbeidskraftreserven en har i egen organisasjon for å kunne sikre oss tilstrekkelig bemanning. Det er spesielt stillinger innen helse og omsorg og fagarbeider stillinger i skole/barnehage som en bør ha søkelys på.

Uføreandel

Når sykefraværet reduseres er samtidig målsettingen at andelen uføre ikke øker. Målsettingen er å få sykemeldte ansatte tilbake i jobb i kommunen eller annet passende arbeid utenfor kommunen. Med uførhet, menes både de som har innvilget midlertidig uføreytelse (etter maksdato) og de som har fått innvilget varig uføretrygd.

Averøy kommune har i flere år hatt en høyere uføreandel enn både kommunen i Møre og Romsdal og landet for øvrig. Uføreandelen i Averøy kommune er betydelig redusert fra 2015 og frem til 2024.

I 2018 var uføreandelen i Averøy 21,85 % høyere enn landet for øvrig, mens den i 2024 ligger 16,4 % under snittet i landet. Så her har det vært en svært positiv utvikling.

Kommunalt ansatte (uten sykepleiere og lærere)

	Uføreandel	Uføreandel per årsverk
31.12.2018	13,94 %	11,91 %
31.12.2019	12,99 %	10,64 %
31.12.2020	12,90 %	10,42 %
31.12.2021	12,78 %	10,75 %
31.12.2022	10,75 %	9,69 %
31.12.2023	9,53 %	7,95 %
31.12.2024	8,54 %	7,35 %

Sykepleiere

	Uføreandel	Uføreandel per årsverk
31.12.2018	17,54 %	13,02 %
31.12.2019	15,09 %	9,54 %
31.12.2020	8,33 %	5,67 %
31.12.2021	6,45 %	4,06 %
31.12.2022	6,9 %	5,12 %
31.12.2023	9,09 %	6,3 %
31.12.2024	8,57 %	6,3 %

Uføreandel: Antall uføre/sum aktive og uføre

Uføreandel pr. årsverk: Antall uføre årsverk/Sum aktive årsverk og uføre årsverk

Ledelsens gjennomgang 2024

INNLEDNING

Ledelsens gjennomgang er en del av Averøy kommune sin internkontroll.

I henhold til kvalitetshåndbok og prosedyre for ledelsens gjennomgang, skal enhets-/stab/støtteledere hvert år utføre ledelsens gjennomgang. Kommunedirektør får med dette oversikt over om kvalitetsarbeidet er i samsvar med lov- og regelverk.

Formålet med gjennomgangen er å avdekke svake punkt og mangler og å utbedre de. Årsak til systemsvikt skal identifiseres og virksomheten skal sikre seg mot at det samme skjer igjen.

Ledelsens gjennomgang i 2024 ble sendt ut til 18 enheter og stab/støttefunksjoner og det kom inn 16 svar.

Ledelsens gjennomgang omfatter områdene:

- helse, miljø og sikkerhet (HMS)
- faglig tjenesteutøvelse
- Informasjonssikkerhet

Hvert område skal omhandle følgende tema:

- *interne revisjoner*
- *eksterne revisjoner (tilsyn)*
- *endringer i sentrale styringsdokument (lover/forskrifter)*
- *endringer i lokale styringsdokument*
- *risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS)*
- *undersøkelser (bruker- og medarbeiderundersøkelser)*
- *klager*
- *avvik (styringsdata)*
- *Varsling*
- *Alvorlige hendelser*

Interne revisjoner

Status:

Det har vært gjennomført vernerunder ved de fleste enhetene, bortsett fra på kommunehuset, ved Averøy sykehjem og Bruhagen barneskole.

Det har vært gjennomført interne revisjoner i form av utarbeidelse av nye og oppdatering av eksisterende rutiner og prosedyrer, årsplan mm ved 14 enheter. De interne revisjonene har vært gjennomført innen kategori Fag og HMS.

I 2024 ble det gjennomført 513 revisjoner av dokument i dokumentbiblioteket mot 229 året før.

Dokumentasjon – Digitalt kvalitetssystem

Kommunens digitale kvalitetssystem er Compilo og ble innført i 2013 og består av dokumentbibliotek, avviksmodule, ROS-modul og årshjul.

Oversikt over antall pålogginger pr. enhet i 2024

Enhet	2023	2024
Averøy sykehjem	1155	1048
Hjemmebaserte tjenester	387	613
Lønn og personal	243	361
Fysio/Ergoterapi	243	281
Plan og utvikling	161	287
Kommunedirektør	157	144
Tekniske tjenester	120	150
Bo og habilitering	115	569
Kårvåg barneskole	127	67
Psykisk helse	88	162
Tildelingsenheten	84	161
Averøy Ungdomsskole	83	57
Bruhagen barneskole	69	156
Averøy kulturskole	7	8
Bremsnes barnehage	67	55
Servicekontoret	55	39
Kårvåg barnehage	51	49
Kommunale bygg	41	26
Økonomi	40	36
Spesialpedagoger	26	32
NAV Averøy	17	5
Barn, familie og integrering	14	20
Integreringstjenesten	11	58
Bibliotek	0	1
Helse og forebygging		158
Helsestasjon	7	52
Averøy legesenter	8	34
Renhold	3	6
Vei, vann, avløp	2	36
Totalt	3381	4671

Eksterne revisjoner (tilsyn)

Status:

Det har vært gjennomført eksterne revisjoner (tilsyn) ved 6 enheter

Averøy sykehjem	Arbeidstilsynet
VVA	Rapportering av dampsikkerhet
FDV	Branntilsyn
Bremsnes barnehage	Normco norlab – helse - HMS
Kårvåg barnehage	Normco norlab – helse - HMS
Økonomiavdelingen	Møre og Romsdal revisjon
Plan og utvikling/ Teknisk avdeling	Arbeidstilsynet

Tilsynene konkluderte med lovbrudd/pålegg ved FDV og Averøy sykehjem. Ved Bremsnes barnehage og Kårvåg barnehage ble gitt merknad, mens det var ingen pålegg/merknad ved økonomiavdeling og VVA.

Lovbrudd/Pålegg er pr. 31.12.2024 ikke lukket ved to enheter.

Endringer i sentrale styringsdokument (lover/forskrifter)

Status:

I 2024 var det ny opplæringslov fra august og mindre endringer i Plan og bygningsloven samt kommuneloven.

Rutiner og prosedyrer er oppdatert i henhold til endringene i Plan og bygningsloven og Kommuneloven.

Endringer i lokale styringsdokument

Status:

Det er gjort endringer i lokale styringsdokument ved de fleste enhetene i 2024. Dette er revisjon av rutiner og prosedyrer, planverk som årsplan, beredskapsplan.

Risiko og sårbarhetsanalyser, ROS

Status:

I 2024 ble det gjennomført ROS-analyser ved Plan/utvikling/teknisk, Averøy sykehjem, Hjemmebaserte tjenester og kommunedirektør. Det er kun Plan/Utvikling/Teknisk som ikke har arkivert analysen i Compilo.

Brukerundersøkelser

Status:

I 2024 ble det gjennomført elevundersøkelse ved skolene og foreldreundersøkelse i barnehagene.

Ved Averøy sykehjem har det vært gjennomført spørreundersøkelse blant ansatte som gjelder turnus og langvakter.

Klager

Status:

Det har vært fremsatt skriftlige og muntlige klager ved syv enheter; Botjenesten, Averøy sykehjem, Tildeling, Hjemmetjenesten, Averøy ungdomsskole, Bruhagen barneskole og Plan/Utvikling/Teknisk avdeling.

Klager fremsatt til Botjenesten og Averøy sykehjem er ikke ferdigbehandlet pr. 31.12.2024.

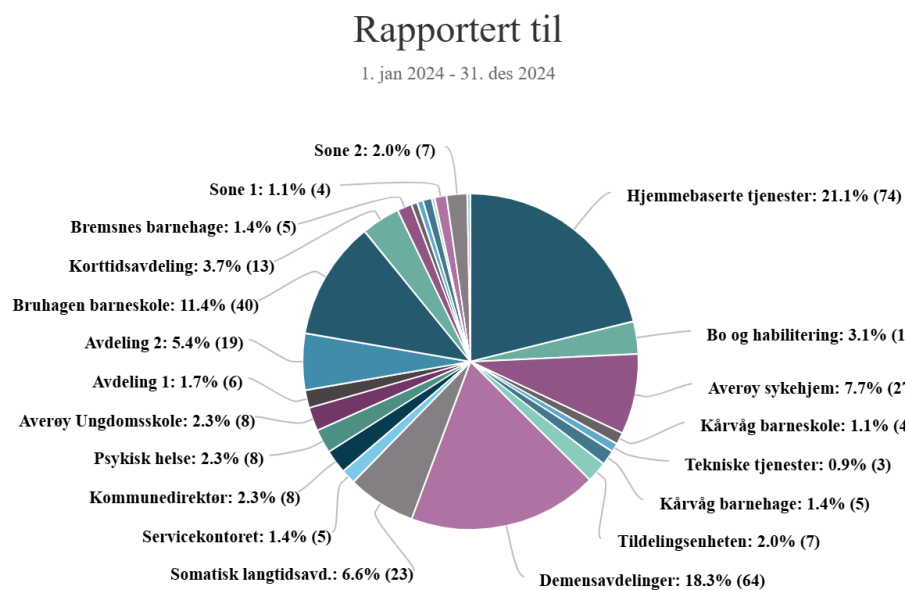
Avvik

Status:

Det ble i 2024 meldt til sammen 350 avvik i kvalitetssystemet Compilo mot 338 året før.

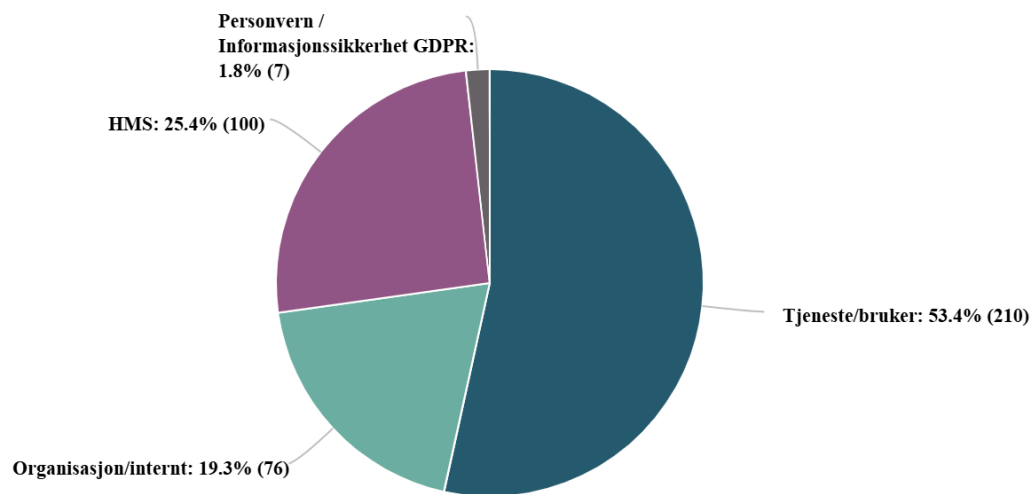
Det var 245 avvik meldt i forhold til tjeneste/bruker, 73 avvik var relatert til HMS, 66 til organisasjon/intern og 13 avvik i forhold til Personvern og informasjonssikkerhet.

Oversikt over hvilke enheter avvik er meldt i:



Kategori

1. jan 2024 - 31. des 2024



Plan og utvikling/teknisk avdeling, FDV, Kårvåg barneskole og Bruhagen barneskole har avvik som ikke er lukket innen 31.12.2024.

Alvorlige hendelser

Det meldes om 5 alvorlige hendelser i 2024. Dette er innbrudd i skolebygg, arbeidsulykke, rusrelatert hendelse, uvedkommende som har benyttet kommunehus på natt og medikamentavvik med politianmeldelse.

Varsling

Det er meldt om en varslingssak i 2024.

Averøy 15.5.2025

X

Berit Irene Lind Hannasvik
Kommunedirektør