

Årsmelding 2022

Innhald

0. INNLEIING	3
1. ØKONOMI	4
2. PERSONAL OG ORGANISASJON	9
2.1 Styringsstruktur	9
2.2 Aktivitets og redegjeringsplikt - ARP	9
2.3 Etikk	17
3. POLITIKK, UTVIKLING PROSJEKT OG PLAN	18
3.1. Politikk og samfunnsutvikling	18

3.2 Prosjekt	21
3.3 Digitalisering	22
3.4 Planarbeid	23
3.5 Internkontroll og tilsyn	24
4. TENESTEOMRÅDA	27
4.1 Sentraladministrasjonen	27
4.1.1 Post og arkiv- fellestenesta	27
4.1.2 Val	28
4.1.3 IT	28
4.1.4 Innkjøp	29
4.1.5 Eigedomsskatt	29
4.1.6 Fast eigedom	29
4.1.7 Samfunnstryggleik og beredskap	30
4.1.8 Klima og energi	30
4.1.9 Økonomi og løn	31
4.1.10 Næring og reiseliv	31
4.1.11 Kultur, idrett og friluftsliv	31
4.1.12 Bibliotek	33
4.1.13 Tysneshallen	35

4.2 Oppvekst	36
4.2.1 Grunnskule	38
4.2.1.1 IT	38
4.2.1.2 Onarheim skule	38
4.2.1.3 Uggdal skule	40
4.2.1.4 SFO	41
4.2.1.5 Tysnes skule	42
4.2.2 PPT	44
4.2.3 Logoped	44
4.2.4 Synspedagog	44
4.2.5 Blå skule	45
4.2.6 Vaksenopplæring	46
4.2.7 Kulturskulen	47
4.2.8 Barnehagar	48
4.2.9 Barn og familie	50
4.3 Helse og omsorg	56
4.3.1 Helseavdelinga	56
4.3.1.1 Psykisk helse	56
4.3.1.2 Legekontor	57
4.3.1.3 Legevakt	58
4.3.1.4 Fysioterapi	58
4.3.1.5 Ergoterapi	60
4.3.2 Pleie- og omsorg	61

4.3.2.1 Institusjon	61
4.3.2.2 Open omsorg	62
4.3.2.3 Tenester for funksjonshemma	64
4.3.3 NAV og flyktningetenesta	66
4.4 Landbruk og teknisk	68
4.4.1 Stab teknisk etat	68
4.4.1.1 Byggjesak	68
4.4.1.2 Kart og oppmåling	69
4.4.1.3 Landbruk	70
4.4.2 Eining for brann og redning	70
4.4.3 Drift og vedlikehald	72
5. AVSLUTNING	74

0. INNLEIING

Kjære lesar!

Tida er atter ein gong komen for at me skal gjera opp ein status for året som no ligg bak oss. Å skildre dette på best mogleg måte i ei årsmelding der spalteplassen er avgrensa inneber at me sjeldan klarer å yta dei ulike avdelingane full rettferd, men me gjer så godt me kan. Årsmeldinga er delt i tre delar. I første delen går me gjennom økonomiske hovudtal for drifta, her viser me elles til rekneskapen for 2022 som naturleg nok gjev eit betre bilete i saka. I andre del går me gjennom personal og organisasjon, her har me også med område som skal rapporterast mellom anna i høve til likestilling og etikk. I del tre går me gjennom politikk, plan, utvikling og internkontroll. Del fire av meldinga er ei skildring av aktivitet innanfor den einskilde eining eller fagområde som ikkje er omfatta av dei innleiande kapitla.

I 2022 har me gjort oss ferdig med Covid, sjukdomen er framleis aktiv, men er ikkje lenger omfatta av dei samfunnsrestriksjonar som den var tidlegare. Me kan elles nemna at tenestene vart ramma hardt av Covid i første kvartal gjennom eit særskilt høgt sjukefråvær. På det meste var nær 80 % av bemanninga ved Uggdal skule sjuke samstundes. Me ser at sjukefråværet samla for året er rekordhøgt og me må sjå ein monaleg nedgang her i 2023.

Beredskapssituasjonen knytt til Covid vart i 2022 erstatta av eit beredskapsbilete knytt til storkrig i Europa. Fokuset i beredskapen har såleis flytta seg frå pandemi til risiko for atomulukker, flyktningar og trugsmål mot IT tryggleik. Tysnes kommune gjorde

vinteren 2022 vedtak om å ta i mot 20 flyktningar for å avhjelpa situasjonen i Ukraina. Kapasitet er bygd opp og mottaket har gått fint!

Ordninga med Fritt behandlingsval vart vedteke avvikla i 2022 noko som vil gje utfordringar knytt til lokale arbeidsplassar både etablerte og arbeidsplassar som var i emning. Me har framleis ei von om at Mestringshusene skal finna alternative driftskonsept for si drift i dei gamle sjukeheimslokala.

Året 2022 er også eit år der det vart lagt fram ein offentleg utgreiing knytt til nytt inntektssystem. Me ser at framlegget vil kunne vera utfordrande for kommuneøkonomien så me følgjer spent med den politiske prosessen her vidare

Med ei visse om at me er klar for nye utfordringar frametter vil rådmannen ynskja god lesing og takka tilsette, innbyggjarar og folkevalde for eit godt samarbeid i året som no ligg bak oss. God lesing!

Steinar Dalland
rådmann

1. ØKONOMI

Me vil her kort visa dei økonomiske hovudoversiktene, for meir detaljar knytt til økonomi viser me til rekneskapen og elles til gjennomgang av drifta vidare i årsmeldinga her.

Økonomisk oversikt over art – drift

Drift inntekter Tal i 1000 kroner	Rekneskap 2022	Reg budsjett 2022	Opprinneleg budsjett 2022	Rekneskap 2021
Rammetilskot	-93 310	-125 786	-123 182	-105 760
Inntekts- og formueskatt	-155 166	-107 759	-102 979	-125 323
Eigedomsskatt	-10 480	-10 500	-10 500	-10 484
Andre skatteinntekter	-	-	-	-
Andre overføringer og tilskot frå staten	-25 520	-8 725	-8 725	-6 755
Overføring og tilskot frå andre	-44 691	-20 977	-20 897	-43 248
Brukarbetaling	-12 938	-12 172	-13 072	-11 940
Sals- og leigeinntekter	-29 490	-26 353	-26 973	-26 508
Sum driftsinntekter	-371 595	-312 272	-306 328	-330 019

DRIFTSUTGIFTER Tal i 1000 kroner	Rekneskap 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinneleg budsjett 2022	Rekneskap 2021
Lønsutgifter	175 968	167 425	165 447	165 289
Sosiale utgifter	36 286	43 498	43 261	35 264
Kjøp av varer og tenester	94 276	64 681	61 269	87 657
Overføring og tilskot til andre	20 435	16 115	15 798	20 155
Avskrivning	15 263	15 119	15 119	13 386
Sum driftsutgifter	342 227	306 839	300 895	321 750
Brutto driftsresultat	-29 368	-5 433	-5 433	-8 268

Finans	Rekneskap 2022	Regulert budsjett 2022	Opprinneleg budsjett 2022	Rekneskap 2021
Renteinntekter	-1 604	-944	-944	-1 111
Utbytte	-320	-	-	-478
Gevinst og tap på finansielle omløpsmidlar	-	-	-	-
Renteutgifter	6 286	4 719	4 719	3 468
Avdrag på lån	25 573	14 539	14 539	9 459
Netto finansutgifter	29 934	18 315	18 315	11 338

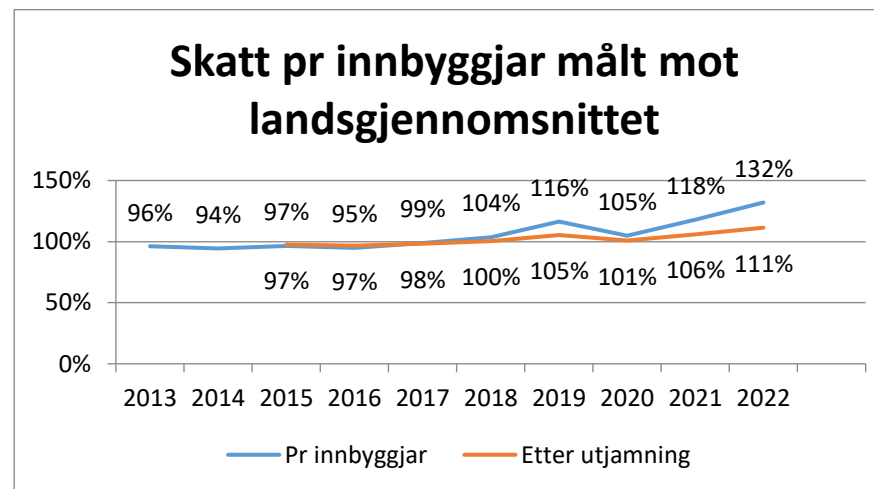
	<i>Rekneskap 2022</i>	<i>Regulert budsjett 2022</i>	<i>Opprinneleg budsjett 2022</i>	<i>Rekneskap 2021</i>
Motpost avskrivning	-15 263	-15 119	-15 119	-13 386
Netto driftsresultat	-14 697	-2 238	-2 238	-10 317
Netto driftsresultat i %	4,0 %	0,7 %	0,7 %	3,1 %

Disponering eller dekking av netto driftsresultat.	<i>Rekneskap 2022</i>	<i>Regulert budsjett 2022</i>	<i>Opprinneleg budsjett 2022</i>	<i>Rekneskap 2021</i>
Overføring til investering	713	700	700	664
Avsetning til bundne fond	2 940	63	63	2 357
Bruk av bundne fond	-2 674	-978	-978	-1 568
Avsetning til disposisjonsfond	13 733	4 289	4 289	8 863
Bruk av disposisjonsfond	-16	-1 837	-1 837	-
Dekking av tidlegare års meirforbruk	-	-	-	-
Sum disponering	14 697	2 238	2 238	10 317
Framført til inndecking i seinare år (meirforbruk)	0	-0	-0	0

Driftsinntekter

Gjennom året 2022 var skatteinngangen nokså stabil i månadane januar til oktober, der inngangen låg i området 99%-106% av landsgjennomsnittet. Men i november og spesielt desember auka skatteinntektene vesentleg, slik at året enda på 132% av landsgjennomsnittet før utjamning. Dette er ein klar rekord for oss. Totalt auka skatteinntektene med 30 mill.kr i høve 2021, der 20 mill. kr av desse kom heilt på slutten av året. Etter utjamning landa me på 111,4% av landsgjennomsnittet.

Tabellen nedanfor viser utviklinga i skatteinntekter mot landsgjennomsnittet gjennom åra 2013-2022 :



Den høge skatteinngangen førte til at me fekk inntrekk i rammetilskotet frå staten («utjamning»). Dette inntrekket utgjorde 24,4 mill.kr i 2022.

Utover den høge skatteinntekta fekk me totalt 24,8 mill.kr som havbruksmidlar. I 2022 bestod dette beløpet av to delar ; ei årleg produksjonsavgift (ca. 4,1 mill.kr i 2022) samt inntekter frå sal av nye konsesjonar (ca. 20,7 mill.kr). Beløpet var vesentleg høgare enn det som var lagt til grunn i budsjettet (8,2 mill.kr).

14 mill.kr av havbruksmidlane vart nytta til ekstraordinært nedbetaling på lån.

Driftsutgifter

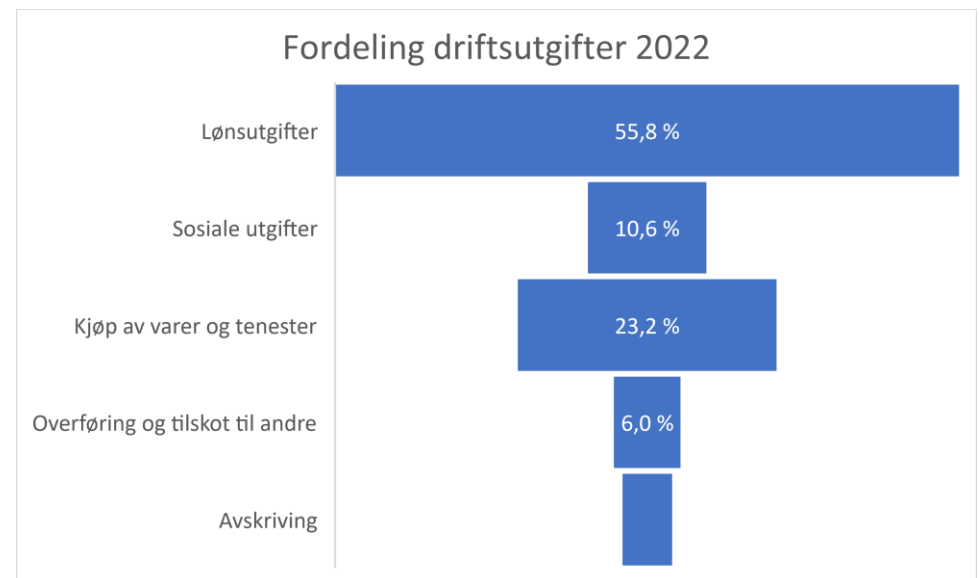
Utgiftene auka vesentleg gjennom året 2022. Årsveksten i konsumprisindeksen (KPI) for året vart 5,8%. Til dømes auka straumutgiftene frå 4,1 mill.kr i 2021 til 6,8 mill.kr. i 2022. Denne auken fann stad sjølv om forbruket vart redusert med ca. 240.000 kWh.

Lønsutgifter inkl. sosiale kostnader vart 1,3 mill.kr over regulert budsjett. I dette talet ligg også meirutgifter som fylgje av Covid (ca 5.mill.kr.). Kommunen er blitt kompensert for 2,6 mill.kr for desse meirutgiftene frå staten. Denne kompensasjonen er lagt inn i regulert budsjett, slik at nettoutgifta er 2,4 mill.kr.

Justert for nettoutgift for Covid kan det såleis sjå ut som om det vart eit mindreforbruk på løn. Men i dette biletet må det også takast med at kjøp av helsevikarar kom i tillegg med ca. 15 mill.kr. I siste kvartal gjekk eksisterande avtale om kjøp av helsetenester ut, noko som auka kostnadene. Ny avtale er på plass frå januar 2023, men

slik denne avtalen er utforma vil den nye avtalen auka kostnadene ytterlegare.

Tabellen nedanfor viser korleis driftsutgiftene er fordelt :



Løn og sosiale utgifter utgjør 62%. Dersom innleige av helsevikarar (ca. 15 mill.kr) vert lagt inn som løn aukar denne posten til 66,4%.

Finans

Den kraftige auken i rentenivået auka både renteinntekter- og utgifter. Men den største endringa kom som fylgje av at me nytta 14 mill.kr av havbruksmidlane til ekstraordinært avdrag, mot eit budsjettert beløp på 2,8 mill.kr.

Disponering

Netto driftsresultat vart på 14,7 mill.kr, mot eit budsjett på 2,2 mill.kr. Når me kan rapportere eit såpass godt resultat skuldast dette at inntektene frå skatt og havbruksmidlar vart vesentleg høgare enn budsjettert.

I årsrekneskapen for 2022 vert det satt av 13,7 mill.kr til disposisjonsfondet. Samla disposisjonsfond aukar dermed til 84,7 mill.kr.

Avvik mellom budsjett og rekneskap

I 2022 vart både inntekter og utgifter høgare enn budsjettert. Oversikta nedanfor viser korleis utgiftene fordelte seg mellom hovudområda :

	Rekneskap 2022	Rev.budsjett 2022	Avvik mot rev.bud	Avvik i %	Rekneska p 2021
Sentraladm, stab, støtte	33.483	32 710	-773	-2%	28 549
Oppvekst	88 007	88 904	896	1 %	81 924
Helse og sosial	100 369	89 376	-10 993	-12%	93 228
Landbruk Teknisk	32.684	27 214	-5 470	-20 %	36 637
SUM	254 543	238 203	-16 340	-7 %	240 337

Samla meirforbruk i drift vart 16,3 mill.kr. Oversikta nedanfor viser i all hovudsak korleis avviket er kome :

Covid :		Straum :		Kompensasjon ressurskrevjande brukara	
Utgifter 2022	5,2	Rekneskap 2022	6,8	Rekneskap 2022	4,4
Kompensasjon	2,6	Rev. budsjett	5,6	Rev. budsjett	6,8
Netto meirkostnad	2,6	Netto meirkostnad	1,1	Netto inntekstap	2,5
Omsorgssenteret (eks Covid og straum) :		Open omsorg (eks Covid) :		Veg :	
Rekneskap 2022	33,3	Rekneskap 2022	24,4	Rekneskap 2022	8,7
Rev. budsjett	31,8	Rev. budsjett	20,9	Rev. budsjett	7,3
Netto meirkostnad	1,5	Netto meirkostnad	3,4	Netto meirkostnad	1,4
Sjølvkost (VAR) :		Sum avvik drift : MNOK 16,3			
Subsidiering 2022	3,7				
Rev.budsjett	0				
Netto meirkostnad	3,7				

Samla meirutgifter til Covid vart ca. 5,2 mill.kr. Av desse vart me kompensert 2,6 mill.kr frå staten. Størstedelen av utgifta kjem frå legekantoret.

Meirkostnad til straum, målt mot revidert budsjett, vart 1,1 mill.kr.

Budsjettetert kompensasjon på ressurskrevjande brukarar var budsjettetert for høgt, slik at endelege tal viste eit innteksttap på 2,5 mill.kr.

Omsorgssenteret viste eit meirforbruk på 1,5 mill.kr etter korrigerings for covid og straum. I all hovudsak gjeld dette løn og betaling for innleigde helsevikarar.

Open omsorg viste eit meirforbruk på 3,4 mill.kr. Dette avviket skuldast at tenesteomfanget har auka. I budsjettet for 2023 er difor området styrka med 2,8 årsverk.

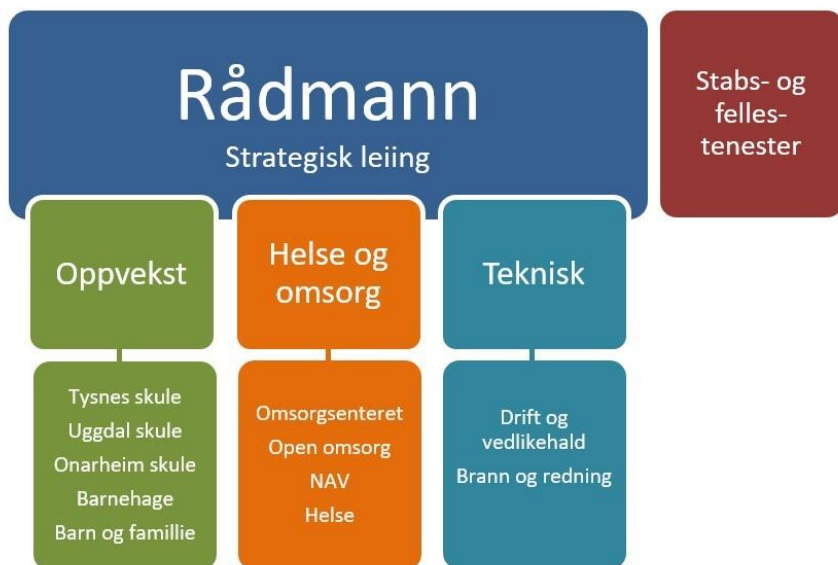
Området veg viste eit meirforbruk på 1,4 mill.kr. Dette avviket er i all hovudsak knytt til løpande eksterne vedlikehaldskontraktar.

På sjølvkostområdet for vatn, avløp og renovasjon vart det i 2022 eit underskot på 3,7 mill.kr. I utgangspunkt skal desse områda gå i balanse, og som minimum over ein periode på 5 år.

2. PERSONAL OG ORGANISASJON

2.1 Styringsstruktur

Figuren under viser styringsstruktur etter siste organisasjonsendring gjeldande frå august 2022.



Strategisk leiing er samansett av rådmann, assisterande rådmann, kommunalsjef helse- og omsorg, kommunalsjef oppvekst, kommunalsjef teknisk og økonomisjef. Forutan strategisk leiargruppe, rapporterer stabs- og fellestenester til rådmannen.

Skular, barnehage og eining for barn og familie, rapporterer til kommunalsjef oppvekst.

Institusjonar, open omsorg, helse, frivilligsentralen og NAV rapporterer til kommunalsjef helse- og oppvekst.

Frå 1.august 2022 vart drift og vedlikehald og brann og redning samla i teknisk avdeling, saman med prosjekt og forvaltning. Stillinga som prosjektsjef vart omgjort til kommunalsjef teknisk. Forvaltning og prosjekt er stabstenester og rapporterer direkte til kommunalsjef gjennom fagstillingar, medan det på drift og vedlikehald og brann og redning er egne resultateiningar som rapporterer til kommunalsjef teknisk.

2.2 Aktivitets og redegjeringsplikt - ARP

Tysnes kommune har til liks med alle arbeidsgjevarar i Noreg, ei plikt til å arbeida med aktivt, målretta og planmessig for å skapa meir likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen. Heilt konkret betyr det at me skal iverksette tiltak og arbeide førebyggjande for auka likestilling, sjølv om me ikkje kjenner til at nokon vert diskriminert.

I 2022 har det vore tema i samarbeidsmøte med organisasjonane, og me har utfordra på korleis me skal arbeide med dette hos oss. Det er semje om at arbeidet er viktig og skal prioriterast. I samarbeid med organisasjonane har me arbeidd fram ei mangfaldserklæring, som skal leggst til i alle lysingstekstar:

Mangfaldserklæring

Tysnes kommune ønsker å spegle mangfaldet i befolkninga i rekrutteringa vår. Me oppmodar alle som er kvalifiserte til å søkje ledige stillingar uansett kjønn, alder, funksjonshemming og fleirkulturell bakgrunn. Det same gjeld dersom ein har hatt eit lengre opphald frå arbeidslivet. Me ønsker å leggje til rette for inkluderande rekruttering.

Organisasjonsdemografi

Gjennomsnittsalderen for tilsette i Tysnes kommune er for tida 44 år. 96 av dei tilsette er 55 år og eldre. Gjennomsnittsalderen er gått opp med eitt år samanlikna med meldingsåret 2021. Det betyr at me i næraste framtid vil måtte rekruttera fleire nye medarbeidarar. Me ser samstundes at det har vore ei viss avgang dei siste åra og at gjennomsnittsalderen har helde seg stabilt på om lag 43-45 år.

Gode rekrutteringsprosessar og kloke val kan føra til at ei naudsynt fornying i personalgruppa går fint. Me ser også at det er svært ønskeleg å halda på den kompetansen seniorane våre har. Tysnes kommune er positiv til å vurdere overgang til avtalar om pensjonistløn der det kan vere mogleg. Under føresetnad av at me også i framtida lukkast med både seniorpolitiske tiltak og får ein arbeidsgjevarpolitikk som også er attraktiv for nye søkjarar.

Tilsette og vikarar

Pr 31.desember var det omlag 360 tilsette i Tysnes kommune, fordelt på 260 årsverk. Tala inkluderer fast tilsette, vikarar, lærlingar og tilsette i løna permisjon. I tillegg kjem tilsette på timeløn (ekstrahjelp/ringevikar) og vikarar frå vikarbyrå.

Totalt er det 66 nye ressursar på lønslistene i desember, 23 av desse har fastløn medan resten er tilkallingsvikarar, tilsette som er på arbeidspraksis og ferievikarar. Same statistikk viser at 48 av desse ressursane er kvinner, medan 18 er menn.

Tala frå PAI-statistikken viser imidlertid ei lita nedgang i tal på årsverk (sjå modell under). Det kan ha samband med at tala er teke ut på ulikt tidspunkt og at me truleg har vore i rekrutteringsprosess. Tala er likevel ikkje så avvikande, og ingen av områda har hatt reduksjon i årsverk som eit strategisk verkemiddel.

Kjønn	Månedstjeneste 2022	Grunnlønn 2022	Endring i månedstjeneste 2021-2022	Endring i grunnlønn 2021-2022	Ansatt 2022	Årsverk 2022	Endring i årsverk 2021-2022
Kvinner og menn	45.889	44.076	3,2%	3,4%	352	256	-3,4%
Kvinner	44.652	42.740	3,0%	3,2%	282	210	-1,0%
Menn	51.534	50.174	5,5%	5,5%	70	46	-12,8%

Behov for arbeidskraft / rekruttering

Å rekruttere og behalde kvalifisert arbeidskraft er viktig for at kommunen skal kunne utføre sitt samfunnsoppdrag. Knappeheit på arbeidskraft fører til auka konkurranse på enkelte område. Det er eit særskilt stort behov for kvalifisert arbeidskraft innan helse og omsorg, men også innanfor skule og barnehage merkast ein stadig tøffare konkurranse om arbeidstakarar med relevant kompetanse.

Per 1.desember 2021 var det totalt 362 tilsette fordelt på 264 årsverk i Tysnes kommune. Tala inkluderer fast tilsette, vikarar, lærlingar og tilsette som er i løna permisjon. I tillegg kjem tilsette som er innleid frå vikarbyrå.

Det har vore totalt 110 stillingar utlyst i 2022 fordelt på 81 annonseringar. Av dei til saman 260 søkjarane, var 193 kvinner og 65 menn.

Turnover, målt som endring i tilsettgruppe frå 1. desember eitt år til 1. desember neste år, er relativt lav i Tysnes kommune. Dersom me ser gjennomsnitt i prosent åra 2019 til 2022, er endringane klart størst i tilsettgrupper utan krav til utdanning. Her er turnover 26,5 prosent i perioden, tilsvarende tal for fagutdanna er 10,4 prosent. For tilsette i høgskulegruppa (sjukepleiarar, vernepleiarar, sosionomar med vidare) er turnover 11,5 8,5 prosent. Det er ein oppgang på 3 prosent frå året før. Tala er dei som av ulike grunnar vel å slutte i verksemda, eller går av med pensjon. Den klart største avgangen i Tysnes kommune er den gruppa som går av med pensjon.

Det er elles positivt å merkja seg at det i tilsettgrupper utan krav til utdanning er ein kvalifiseringsprosent på omlag 4 prosent i løpet av året. Det betyr at fire prosent av tilsette utan formell kompetanse har tileigna seg kompetanse som fører til ny stillingskode.

For å vere betre rusta for framtida, kan det vere naudsynt å kartlegge og analysere framtidige arbeidskraft- og kompetansebehov i kommunen.

Lærlingar

Tysnes kommune har i 2022 hatt merksemd på rekruttering, opplæring og utvikling av gode fagarbeidarar, eit arbeid som vil halde fram i 2023.

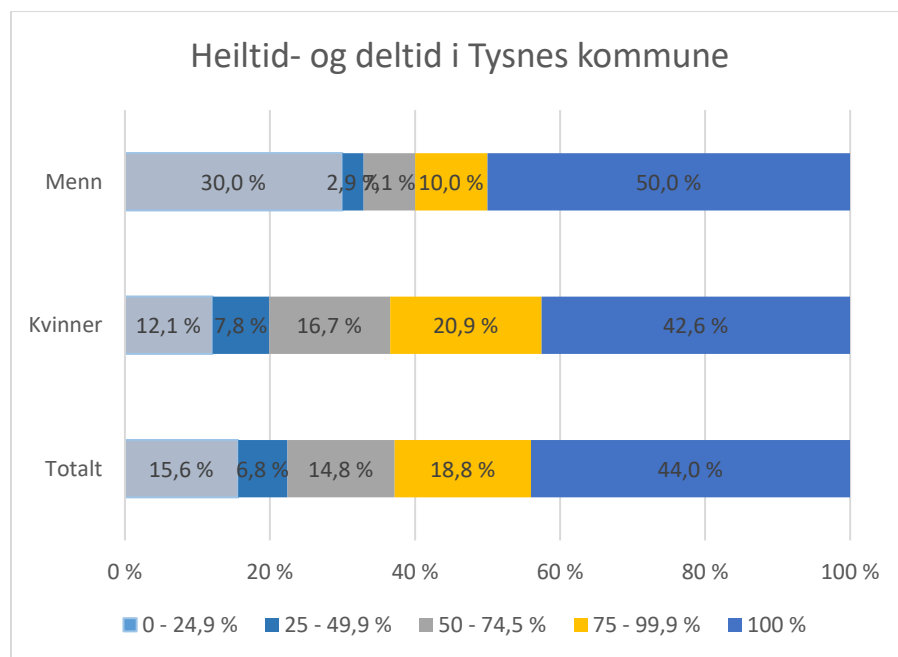
Ut frå KS sine måлтаlet på lærlingplassar, to lærlingplassar per 1000 innbyggjar, skal Tysnes kommune ha om lag 6 lærlingar. Tal på

lærlingar vil variere ut frå søknadsmengd, men me ser at me har høve og potensiale til å ta imot fleire lærlingar, særskilt innan helse. Her har me ingen lærlingar som går i ordinær læretid, men tre TAF-elevar. Innan barne- og ungdomsarbeidarfaget, hadde me til saman sju lærlingar, der fire av desse starta på sitte andre år som lærling og tre av dei var fyrsteårslærling.

Det er ønskjeleg med enda fleire lærlingar innan desse to fagområda, og samstundes opne opp for å ta imot lærlingar innan andre fag eksempelvis kontorlag, byggdriftarfaget, reinhaldarfaget mfl.

Heiltidskultur og livsfaseorientert personalpolitikk

Ved utgangen av 2022 arbeidde til saman 44 prosent av alle tilsette i 100 prosent stilling. Dette talet samsvarar med heiltidsdelen året før. Medan kvinner sin heiltidsdel er på 43 prosent, arbeidde 50 prosent av menn i full stilling. Gjennomsnittlig stillingsstorleik var 73 prosent i 2022.



Tala er henta frå PAI - statistikkpakken.

Tabellen over viser stillingsstorleik pr tilsett. Dersom ein tilsette med to stillingar på hhv. 20 og 50 prosent, bli desse slått saman og lagt i gruppa 50-74,9 prosent. Stillingar i andre kommunar er ikkje teke med i vurderinga av ein tilsett si stillingsstorleik.

Det er skilnader mellom dei ulike tenesteområda når det gjeld heiltidsdel og gjennomsnittleg stillingsstorleik. Den lågaste delen i 2022 var innan samferdsel og teknikk, der delen tilsette som jobba i 100 prosent, var på 25 prosent, og gjennomsnittleg stillingsstorleik er 41 prosent pr tilsett. Dette er ein auke på 4 prosentpoeng frå året før.

Av dei 152 stillingane innan helse og omsorg, er 43 av desse heiltid og 109 deltid. I prosent utgjer det 28 prosent heiltid og 72 prosent deltid. Dette er nokså likt oversikten frå året før. Gjennomsnittleg stillingsstorleik innan helse og omsorg er 65 prosent. Dette er noko lågare heiltidsprosent enn ønskeleg, men likevel ein positiv utvikling med ein oppgang på totalt 7 prosent frå 2020. Desse tala er henta frå PAI (SSB) sin statistikkpakke og tek ikkje høgde for at tilsette kan ha fleire stillingar på tvers av sektorane. Dersom ein tilsett med to deltidsstillingar innan same sektor, vert desse slått saman.

Høg del av deltidstilsette er ein av dei største utfordringane norske kommunar har som arbeidsgjevar. Å byggje ein heiltidskultur krev at me tenkjer nytt rundt korleis tenestene og arbeidstida organiserast. Gjennom prosjektet «100 prosent» var målsetjinga nettopp dette å auka heiltidsdelen. Prosjektet retta seg primært mot Tysnes omsorgssenter og Tysnes heimesjukepleie. Prosjektet har ført til auka fokus på heiltid, men me er likevel eit stykke unna målsetjinga. Prosjektet var difor avslutta med vedtak om at det skal arbeidast vidare med å sjå på korleis me kan løyse rekrutteringsutfordringar knytt til enkelte stillingar, sjå på ulike arbeidstidsordningar som løysing og organisering av kompetanse.

Pr 1.1.23 kjem det også ei ny lovendring i arbeidsmiljøloven og det føl av ny § 14-1 b at hovudregelen i arbeidslivet er heiltid. Det vil sei at me må arbeida vidare med dette arbeidet også i åra framover, og me må sjå om me kan finna gode løysingar også på tvers av sektorane. Det er planlagt ei undersøking, eller kartlegging, i løpet av våren 2023, om heiltid og deltid blant leiarar og tilsette i heile verksemda.

Livsfasepolitikk

Tysnes kommune har ein livsfaseorientert personalpolitikk gjennom retningsline for livsfasepolitikk og seniorpolitiske retningsline. Dette inneber at personalpolitikken skal vere tilpassa dei behova tilsette har i alle fasar av yrkeslivet. Behova kan vere knytt til jobb, familie, fritid og livssituasjon.

Til dømes var uttak av foreldrepermisjon fordelt pr veker slik:

- Kvinner sitt uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt tal på veker): 44
- Menn sitt uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt tal på veker): 20,4

Det er viktig å ha fokus på livsfasepolitikk og retningslinjene som vart vedteke i 2016 har trong for å reviderast i løpet av kommande år. Det er etablert eit godt samarbeid med tillitsvalde og verneombod, og retningslinjene skal drøftast med desse.

Kjønnsfordeling

Tysnes kommune har målsetting å oppnå ei jamnare kjønnsfordeling innanfor dei ulike verksemds- og tenesteområda.

Tabellen under viser at det i Tysnes kommune var 81 prosent kvinner og 19 prosent menn i 2022. Dei største tenesteområda, helse/omsorg og oppvekst, hadde begge ein svært høg kvinnetal (92 og 86 prosent). Tenesteområdet teknisk sektor skil seg ut frå resten av tenesteområda med tydeleg hovudvekt på menn, medan det i sentraladministrasjonen er nokså jamt fordelt. Sentraladministrasjonen er også uendra frå året før.

Tenesteområde	Andel kvinner i prosent	Andel menn i prosent	Ending i andel menn 2021-2022
Sentraladministrasjon	47	53	uendra
Oppvekst	86	14	-0,2
Helse og omsorg	92	8	-0,1
Teknisk sektor	37	63	-0,3
Tysnes kommune samla	81	19	-0,2

Innan dei utvalt verksemdsområda er det stor overvekt av kvinnelege tilsette. Dei er flest menn i grunnskulen (15 prosent), medan barnehagar, pu og omsorgssenter har den lågaste delen menn (8 prosent).

Valte verksemdsområde	Andel kvinner i prosent	Andel menn i prosent	Ending i andel menn 2021-2022
Grunnskule	85	15	-0,4
Bufellesskap	92	8	uendra
Omsorgssenter	91	9	-0,1
Barnehagar	92	8	uendra

Kjønnsfordeling og stillingsgrupper

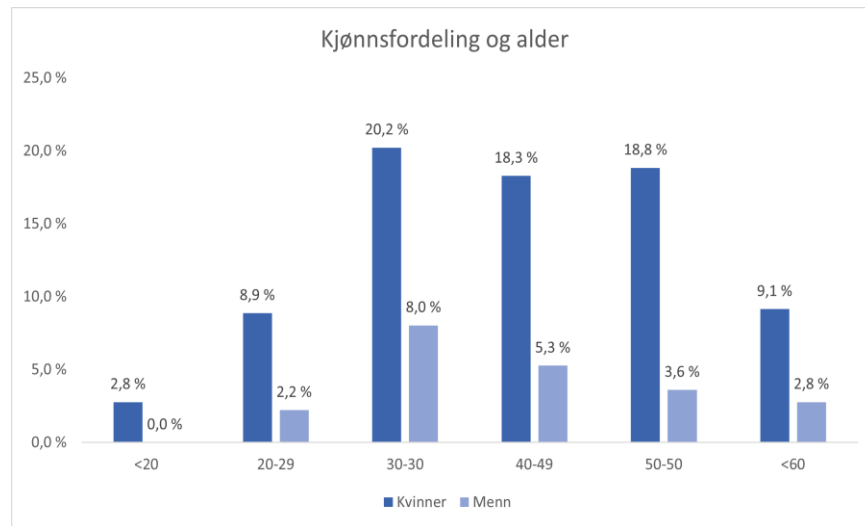
Tabellen under viser kjønnsfordeling for dei ulike stillingsgruppene pr årsverk for 2022. i stillingar med krav om høgare utdanning (mastergrad, høgskuleutdanning med ytterlegare spesialutdanning og høgskuleutdanning) var det ei særleg høg andel kvinner. Andel menn var høgast ____

Stillingsgrupper	Kvinner	Menn	Alle	Del kvinner (%)	Del menn (%)
Stilling utan særskilt krav til utdanning	93	14	107	86 %	14 %
Fagarbeidarstilling	81	30	111	65 %	35 %
Stilling med krav om 3-årig høgskuleutdanning	50	7	57	91 %	9 %

Stilling med krav om høgskuleutdanning m/ ytterlegare spesialutdanning	18	2	20	80 %	20 %
Stillingar med krav om mastergrad	2	1	3	66 %	24 %
Stillingar i kap. 5	7	8	15	40 %	60 %
Avdelingsleiarar, kap. 3.4.3	11	1	12	88 %	12 %
Einingsleiarar, kap. 3.4.2	7	3	10	72 %	28 %
Strategisk leiargruppe, kap. 3.4.1	2	4	6	33 %	67 %

Kjønnsfordeling og alder

Kvinnedelen var svært høg i dei fleste aldersgrupper, men er høgast blant tilsette 30-39 år.



Lønnsfordeling mellom kvinner og menn i ulike stillingsgrupper

Tilsette i Tysnes kommune er lønte etter reglane i hovudtariffavtalen (HTA) i kommunal sektor. I underkant av 85 prosent av dei tilsette har stilling med hovudsakleg sentral lønsdanning (HTA kapittel 4) og løn i samsvar med garantilønstabellen for dei ulike stillingsgruppene og ansiennitetstrinna. Dette gjeld gruppe 1, 2, 3, 4 og 5 i modellen.

For tilsette i leiarstilling (gruppe 7, 8 og 9), samt tilsette i gruppe 6, blir løna fastset etter lokale forhandlingar.

Ved lokal lønsfastsetjing skal det takast omsyn til resultatoppnåing, kompetanse og ansvaret til den enkelte og kompleksitet i stillinga. Likeløn er eit tema som årleg blir drøfta med tillitsvalde før og under forhandlingane. Likeløn er òg ein del av vurderingsgrunnlaget til arbeidsgjevar, og er ein del av arbeidsgjevarstrategien gjennom lønspolitiske plan.

Gr.	Stillingsgrupper	Gj.snitt månedsløn kvinner	Gj.snitt månedsløn menn
1	Stilling utan særskilt krav til utdanning	32 367	31 677
2	Fagarbeidarstilling	38 293	42 533
3	Stilling med krav om 3-årig høgskuleutdanning	43 155	44 191

4	Stilling med krav om høgskuleutdanning med ytterlegare spesialutdanning	50 003	51 267
5	Stilling med mastergrad	51 511	46 983
6	Stillingar i kap. 5	59 680	64 367
7	Avdelingsleiarar, kap. 3.4.3	51 480	57 083
8	Einingsleiarar, kap. 3.4.2	62 545	55 097
9	Strategisk leiargruppe, kap. 3.4.1	76 042	79 288

Tabell: Lønnsfordeling pr stillingsgruppe fordelt på kvinner og menn. Løna er vist i grunnløn pr måned utan variable tillegg.

Tabellen under viser samanlikning av månadsforteneste for kvinner i prosent av menn si løn, for perioden 2019-2022. Generelt ligg kvinner sin månadsforteneste noko lågare enn tilsvarende tal for menn. Dersom me samanliknar stillingar med same stillingskode er løna i realiteten lik.

Justert for	2020	2021	2022
	Kvinner si månadsfortene ste i prosent av menn si forteneste	Kvinner si månadsfortene ste i prosent av menn si forteneste	Kvinner si månadsfortene ste i prosent av menn si forteneste
Ujustert	93,8	88,7	86,6
Alder	93,8	88,7	86,6
Stillingsgruppe	101,4	99,4	98,2
Stillingskode	99,2	99,9	100,3
Utdanning	97,8	95,8	93,8

Tabellen uttrykkjer kva del av løna til kvinner av menn si løn ville vore, dersom kvinner og menn hadde hatt same årsverksfordeling innan kvar av variablane det er justert for. Tala justert for stillingsgrupper eller -kode, bør brukast som mål på kjønnskilnaden i løn, ettersom tabellen i stor grad held utanfor den delen av lønsskilnaden som skuldast yrkesval.

Tysnes kommune har ikkje særskilt planverk som gjev grunnlag for kvotering til stillingar basert på kjønn, etnisitet eller funksjonshemming. Det har ikkje vore vurdert nytta kvotering.

2.3 Etikk

Etiske retningslinjer for Tysnes kommune vart rullert av Kommunestyre i september 2020, saman med varslingsrutina. Det er lagt ei føring om at retningslinjene skal rullerast ved behov, men uansett ved inngangen til ein ny kommunestyreperiode. Det er lagt til grunn at arbeid for rullering vert starta opp i 2023.

Fokus på etiske retningslinjer er også ein del av introduksjonsprogrammet for nytilsette i verksemda. Det vert elles arbeid med etisk refleksjon i høve til personal- og avdelingsmøter. Dei ulike arbeidsplassane varetek dette litt ulikt, nokre avdelingar har etikk som eit fast punkt på møter, medan andre legg opp til å gjera det til eit større tema på einskilte møter med case. Barnehagane plar til dømes å ha etikk som eit av hovudtema på planleggingsdagane i august, då dette er månaden med flest nytilsette.

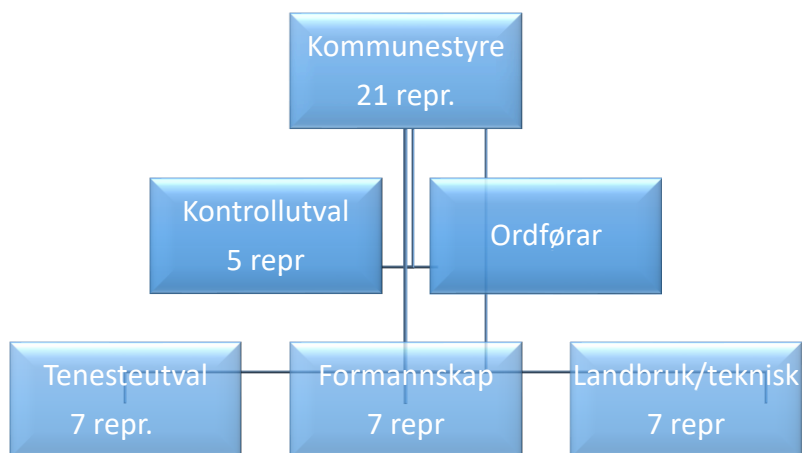
På rådmann/kommunedirektørnivå har det så vidt vore drøfta eit felles arbeid på etikk og korrupsjonsrisiko mellom kommunane i Sunnhordland.

3. POLITIKK, UTVIKLING PROSJEKT OG PLAN

3.1. Politikk og samfunnsutvikling

I senter for all vår verksemd står dei politiske vegvala og strategiane som vert meisla ut gjennom dei politiske prosessane.

Den politiske organisasjonen var i 2022 slik:



ⁱ Eldreråd/råd for menneske med funksjonsnedsetjing, ungdomsråd, sakkunnig nemnd og sakkunnig ankenemnd er ført med 1 sak per møte.

Forutan denne overordna strukturen har kommunen også ein rekkje råd og underutval, nedanståande tabell viser politisk aktivitet målt i tal på saker i siste år fordelt per utval for 2017 -2021:

Tab. 3.1 handsama saker delt per utval	2018	2019	2020	2021	2022
Kommunestyre	54	75	85	50	49
Formannskap	97	87	116	94	102
Tenesteutval	24	37	35	31	26
Landbruk/teknisk/Utval for landbruk/teknisk	127	103	81	92	95
Administrasjonsutval	14	9	15	10	14
Arbeidsmiljøutval	21	18	13	17	13
Eldreråd/Råd for eldre ⁱ og menneske med funksjonsnedsetjing	5	3	3	4	4
Ungdomsråd	34	-	1	4	6
Sakkunnig nemnd	2	4	9	7	4
Sakkunnig ankenemnd	0	1	1	1	1
Tilsetjingsutval	24	63	49	46	57
Valstyre	-	15	-	9	-
SUM	413	402	408	365	371

For å gje eit meir utfyllande bilete av det politiske arbeidet har me også teke med eit oversyn over dei som Kommunestyre handsama førre år:

Tab 3.2: Saker til handsaming i kommunestyre 2022	Møtedato	Sak
Kommunestyre	22. februar	Framtidig organisering av barnevernet i Tysnes kommune Leve hele livet – plan for Tysnes kommune Reguleringsplan Elsakervågen – 2020 Strategisk plan for samarbeidsrådet 2022 – 2025 Skattesats - eigedomsskatt
	28. mars	Busetjing av flyktningar i Tysnes kommune
	5. april	Årsmelding 2021 for kontrollutvalet Forvaltningsrevisjon av sjukefråvær og personalforvaltning 2021 Søknad om skjenkeløyve til Myrdal gard

		Behov for klasserom ved Ugddal skule Eigedomsskatt – søknad om fritak 2022 Plan for atomberedskap – rullert 2022
	14. juni	Årsmelding 2021 Rekneskap for Tysnes kommune 2021 Finansforvaltning – rapport 30. april 2022 Økonomirapportering og budsjettregulering Høyring – avvikling av godkjenningsordninga av fritt behandlingsval Onarheim barnehage – ferdigstilling av forprosjekt Leve hele livet – plan for Tysnes kommune Tilstandsrapport for grunnskulen 2022 Plan for kriseteam for livskriser i Tysnes kommune – 2022 Ros-analyse for Tysnes kommune 2022 – 2025 Innkjøp – strategi for Tysnes kommune – 2022 – 2025 IKT-strategi i Tysnes kommune Fritak frå politiske verv

	22. september	Tilstandsrapport – barnevern – 2022 Kommunestyreperioden 2023 – 2027 – Politisk styringsstruktur og tal på representantar Val av ungsområde – 2022
Kulturprisen 2022: Knut Rage	15. desember	Revisjonsrapport – forvaltningsrevisjon av plan- og byggesakshandsaming Tertialrapportering – januar – august 2022 Finansforvaltning – rapport pr. 31.08.2022 Framlegg til budsjett for 2023 – Økonomiplan 2023 – 2026 Inntektssystemet for kommunane – NOU 2022:10 Økonomireglementet for Tysnes kommune Retningsline for rusmiddelbruk og spel i Tysnes kommune Sluttrapport – prosjekt auka grunnbemanning omsorgssenter og open omsorg Handlingsplan for eit aldersvenleg samfunn Krisesenter vest IKS – Bygging av nytt samlokalisert bygg Vigselsmynde – fullmakt til å gjennomføæra vigsel – Tysnes kommune

		Godtgjersle for formannskapsmedlemer med vigselsmynde – Tysnes kommune Spelemidlar til anlegg for idrett og fysisk aktivitet 2023 Kartlegging av sjølvkost for plan, byggesak og oppmåling Onarheim barnehage – forprosjekt Omregulering Alsaker bryggesør
--	--	--

Kommunestyret vedtok i møte 10.10.06 eit system for oppfølging og effektivering av politiske vedtak. Me har ikkje fått meldingar frå etatane om spesielle utfordringar med konkrete vedtaksoppfølgingar. Generelt er det ofte slik at ein del oppgåver av heilt naturlege grunnar vert gjennomførte over fleire år. Me kjem kanskje oftast bort i det i ulike investeringsprosjekt, men det kan også gjelda meir driftsrelaterte forhold. Det vil i fortsetjing vera trong for å utvikla ei eige system for vedtaksoppfølging.

3.2 Prosjekt

I 2022 har Investeringsporteføljen til Tysnes kommune har i 2022 bestått av vel 30 små og store prosjekt.

Tab. 3.3. Prosjektoversyn

Prosjekt	2021	2022
Utvikling av området ved Tysnes omsorgssenter	Under arbeid	Under arbeid
Onarheim barnehage	Under arbeid	Under arbeid
Fortau Vågsmarka byggjefelt	Under arbeid	Ferdigstilt
Kvalitetsstyringssystem	Under arbeid	Ferdigstilt
Brannbil - Tankbil	Under arbeid	Ferdigstilt
Solavskjerming Tysnes skule	Ikkje påbegynt	Ikkje påbegynt
Rehabilitering av SFO og gymsalen ved Uggdal skule	Under arbeid	Ferdigstilt
Nye kontor og ny foldevegg i rådhuset	Under arbeid	Under arbeid
Oppgradering i IKT-infrastruktur	Ferdigstilt	Ferdigstilt
Overgang til fullelektronisk arkiv	Under arbeid	Ferdigstilt
Oppgradering av utstyrsparken til reinhaldstenesta	Ferdigstilt	Ferdigstilt
Tømestasjon for avløp frå bubil, camping osv.	Under arbeid	Under arbeid
Rullering av kommunedelplan for vassforsyning	Ikkje påbegynt	Ikkje påbegynt

Nye SD-anlegg reinseanlegg i Våge og Uggdal	Under arbeid	Under arbeid
Forprosjekt skulebruksplanen		Påbegynt
Rehabilitering av symjehallen		Påbegynt
Utviding og oppgradering av uteområdet i Vågsmarka barnehage		Ferdigstilt
Adgangskontroll Tysnes skule		Ferdigstilt
Oppgraderingar i Tysneshallen		Ikkje påbegynt
Utviding av gravplassen ved Onarheim kyrkje		Påbegynt
Ladeinfrastruktur til kommunale tenestebilar		Ferdigstilt
Refusjonsmodul til Agresso		Ferdigstilt
Gravemaskin og utstyr		Ferdigstilt
Ny inntaksledning Vågstjørna		Ikkje påbegynt
Utvida kapasitet på reinseanlegget i Våge		Ferdigstilt
Oppgradering av leidningsnett for vatn		Ferdigstilt
Ny slamavskiljar for hovedkloakk Lunde		Påbegynt
Oppgradering av slamavskiljar og utsleppsledning Uggdal		Påbegynt
Oppgradering av pumpestasjonar for avløp		Ferdigstilt
Trafikksikring etter trafikksikringsplanen		Påbegynt
Asfaltering av kommunale grusveggar		Ferdigstilt
Etablering av kantsikring langs kommunale vegar		Ferdigstilt

3.3 Digitalisering

Mål frametter innan IT er auka digitalisering og bruk av IT til å betra tenesteytinga vår. Me bør ha som mål at digital samhandling, både internt og eksternt, vert det føretrekte førstevalet. Dette ut frå at me bør ta sikte på å kunna tilby så gode digitale løysingar, at desse vert enklare og betre å bruka enn tradisjonell papirbasert kommunikasjon. Visjonen i KS sin digitale strategi er:

«Gode og tilgjengelige digitale tjenester stryrer dialogen med innbyggere og næringsliv og gir gode lokalsamfunn.»

2022 har vore eitt år der me har oppdatert ein rekkje av våre digitale plattformer og system. Dei største endringane gjennom året er eitt nytt sak og arkivsystem, nytt fagsystem for barnevern og nytt fagsystem for NAV. Når det gjeld fagsystem barnevern så har det her vore eitt samarbeid mellom stat og kommune over fleire år for å få lagt fram ein ny, felles kravspesifikasjon til barnevernssystem, dette arbeidet vart avslutta i 2022. Det er positivt at Tysnes kommune er ein av dei første kommunane som kjem inn i det nye fagsystemet Modulus. Innanfor barnevern og sosial har det vore stor trong for modernisering!

Arbeidet med ebyggesak vart også starta i 2022, systemet har no vore i drift sidan 1. mars 2023.

Det er arbeidd ein del med ny heimeside og nytt intranett også i 2022, me har mål om å lansera nye portalar i løpet av 2023.

Forutan desse større endringane har me også innført ein del mindre system slik som mellom anna nytt bestilling til betalinssystem, nytt system for kontraktsoppfølging, me har også innført ny nasjonal portal for bekymringsmeldingar.

Forutan desse nyvinningane skjer det også eit arbeid for å gjera oss betre nytte av dei systema me har innført. Her kan det mellom anna nemnast at me har teke i bruk Visma Timeplan og at me ruller lønsintegrasjonen på Visma skule ut til dei resterande skulane. Me har også arbeidd med arkivintegrasjonar.

Samarbeid med DigiVestland fungerer brukbart, men det er nok framleis mogleg å henta meir ut av dette samarbeidet frametter.

IT handlar også om risikoar og sårbarheit. Det er gjort ein del grep for å redusera digital sårbarheit og risiko, men dette er eit område som må ha eit mykje høgare fokus i tida frametter. Dette gjeld både det som er knytta til personvern og GDPR, men også generelt opp mot integriteten til løysingane me arbeider med.

Bruk av kunstig intelligens er etter kvart kome ut av startgropa og er noko som vil utfordra oss både innanfor utdanning og arbeidsliv dei nærmaste åra. KI kan vera eit fantastisk verktøy, men må understøttast av menneskeleg skjønn og kjeldekritikk. IT leiar prøvde i år levert sitt bidrag til årsmeldinga frå KI med følgjande resultat:

«Årsmelding for IT i Tysnes kommune i 2022

IT-avdelinga i Tysnes kommune har hatt eit aktivt år i 2022 med mange spennande prosjekt. Vi har jobba med å modernisere systemene og sikre at innbyggjarane i kommunen får tilgang til dei digitale tenestene dei treng på ein enkel og brukarvennleg måte.

Eit av høgdepunkta i året som har gått var innføringa av eit nytt saksbehandlingssystem. Dette har gjort det enklare for kommunens tilsette å handtere saker, samtidig som innbyggjarane får raskare tilbakemeldingar på sine søknadar og henvendelsar.

Vi har også jobba med å digitalisere kommunens skolesektor. Dette har omfatta innføring av nye læringsplattformer og digitale verktøy som gjer det enklare for lærarane å følgje opp elevane på ein individuell basis.

Sikkerheit har vore eit fokusområde for IT-avdelinga i året som har gått. Vi har implementert fleire nye tiltak for å sikre at kommunens data og systemer er trygge mot angrep og datakriminalitet.

Kommunens nettverk har også vore gjenstand for modernisering og oppgradering. Dette har ført til betre stabilitet og raskare nedlasting- og opplastingshastigheiter for innbyggjarane.

Ein stor utfordring har vore å sikre at kommunens IT-infrastruktur er tilpassa den nye personvernlovgevinga (GDPR) som trådte i kraft i 2022. IT-avdelinga har samarbeidd med kommunens juridiske avdeling for å sikre at personopplysningar blir behandla i tråd med gjeldande lover og reglar.

Vi har også jobba med å tilby fleire digitale tenester til innbyggjarane. Dette har omfatta innføring av ein ny nettstad med meir brukarvennleg design og innhald, samt innføring av eit elektronisk timebestillingssystem for kommunens helsetenester.

I 2022 har vi òg lagt ned ein betydeleg innsats i å utdanne kommunens tilsette i bruk av nye digitale verktøy og tenester. Dette har ført til at dei tilsette no er meir komfortable med å bruke digitale løysingar i sitt daglege arbeid.

Til slutt vil vi takke alle som har bidratt til å gjere IT-avdelinga i Tysnes kommune til ein suksess i 2022. Vi ser fram til eit like spennande og produktivt år i 2023.»

3.4 Planarbeid

2022 var året der kommuneplanarbeidet kom skikkeleg i gong, det har vore 13 politiske heildagsmøter, og tilsvarande administrative samlingar.

Plankonsulent Omega Areal har vore med på fleire av dei politiske møta.

Alle publikumsinnspel har vore gjennom grovsiling, innspel som er med vidare vart sendt til konsekvensutgreiing, etter KU har innspel vore gjennom ytterlegare politisk silingsrunde, saman med utkast til føresegn – innarbeiding av kulturminne etter føringar i kulturminneplan, gjennomgang av reguleringsplanar i høve til byggjegranser og aktualitet ligg no arbeidet med å produsera plankart og ferdigstille føresegn og planskildding som prioriterte oppgåver i 2023.

KPA har vore presentert i ungdomsrådet og rådet for eldre og menneske med nedsett funksjonsevne.

I 2022 starta også arbeidet med rullering av Trafikktryggleiksplanen. ABO- plan og Arkitektur er valgt som samarbeidspartnar i dette arbeidet. Framlegg til planprogram vart lagt ut til offentleg ettersyn 7. oktober 2022 og vart vedteke i formannskapet våren 2023. Det er ein viktig plan og me har von om god medverknad og gode innspel til planen.

Reguleringsplanarbeid har òg i 2022 vore tidkrevjande opp mot ytre etatar. Det har vore fem planar sendt på høyring, fire av desse har kome tilbake med motsegn. To av planane vart endeleg godkjent av kommunestyre i 2022, det gjeld Matre Fiskerihamn og endring av reguleringsplan Florne. I tillegg vedtok kommunestyre plan for Elsakervågen med motsegn. Departementet har seinare gjort vedtak om å ikkje ta Statsforvaltaren si motsegn til følgje, planen vart såleis godkjent i samsvar med kommunestyre sitt vedtak.

Når det gjeld plan for Alsaker Brygge Sør vedtok kommunestyre også denne med motsegn, her har Statsforvaltaren seinare trekt si

motsegn slik at planen er godkjent i samsvar med kommunestyre sitt vedtak.

Det er framleis utfordrande å koma i hamn med reguleringsendring på Godøysund, ny kunnskap knytt til naturmangfald gjer at me truleg må gjera ei ny vurdering av denne planen.

I løpet av 2022 er det også ferdigstilt viktig arbeid innanfor kommunale temaplanar, me kan særskilt trekkja fram: Plan for Leve hele livet, plan for livskrisegruppe, plan for atomberedskap og ny overordna ROS analyse innanfor samfunnstryggleik og beredskap.

Det er ei forventning om å koma vidare i arbeidet med kommuneplanen sin arealdel i 2023, me må også starta arbeidet med å rullera planstrategien for komande fire års periode.

3.5 Internkontroll og tilsyn

Den nye kommunelova § 25-2 inneheld nye formuleringar når det gjeld rapportering av internkontroll og om resultat frå statlege tilsyn der det står dette:

«Kommunedirektøren skal rapportere til kommunestyret og fylkestinget om internkontroll og om resultater fra statlig tilsyn minst én gang i året.»

Rådmannen meiner at det er hensiktsmessig å følgja dette opp i årsmeldinga. For orden skuld skil me då mellom temabaserte tilsyn som er tilsyn med eit verksemdsområde og meiner at det også er

relevant å vurderer statleg oppfølging av einskildssaker som ein del av ordninga med statleg tilsyn.

Temabaserte tilsyn

Pleie og omsorg ved heimetenestene hadde tilsyn frå arbeidstilsynet i 2021. Det var her påpeika avvik, som alle er lukka/pålegg oppfylt i løpet av 2022. Arbeidstilsynet lukka saka desember 2022.

Arbeidstilsynet har varsla tilsyn ved NAV kontoret. Planen var at tilsynet skulle ha oppstart i 2022, men tilsynet er ennå ikkje gjennomført.

Det er vidare varsla tilsyn frå Statsforvaltaren knytt til NAV, dette gjeld barns medverknad. Tilsynet er planlagt i april 2023.

Innanfor barnehageområde gjennomfører kommunen sjølv tilsyn, dette skjer i samarbeid med regionen. Det vart i meldingsåret gjennomført tilsyn ved Onarheim og Stjernereiso barnehage utan at det vart avdekt avvik her.

Statsforvaltaren hadde tilsyn med barnehagar med fokus på rett til spesialpedagogisk hjelp. Det var nokre avvik knytt til dette tilsynet, alle avvik vart lukka i 2022.

I 2022 er det gjennomført tilsyn med spesialundervisning i alternativ opplæringsarena, dette gjeld då Den blå skulen. Det vert arbeidd med oppfølging av tilsynet og me reknar med å få lukka det våren 2023.

I 2022 vart det gjennomført forvaltningsrevisjon innanfor fagområde byggesak og plan. Det er gjeve ein statusrapport til Kontrollutvalet i samsvar med Kommunestyre sitt vedtak. Planen er at dei ulike punkta skal vera fylgt opp og evaluert innan november d.å.

Forvaltningsrevisjon innanfor områda sjukefråvær og personaloppfølging, revisjonen vart gjennomført i 2021. Sluttrapportering til kontrollutvalet vart gjort i første kvartal 2023 og saka er lukka.

Mattilsynet har hatt tilsyn på drikkevannsbasseng i 2021. Alle avvika frå det tilsynet er ikkje lukka og er arbeidd vidare med i 2022.

Statsforvaltaren hadde tilsyn med barnehagar med fokus på rett til spesialpedagogisk hjelp. Det var nokre avvik knytt til dette tilsynet og det vert no arbeidd med tolking av avvik og lukking.

Arbeidstilsynet gjennomførte tilsyn med drifta av open omsorg, her var det nokre avvik som me no arbeider med å lukka.

Individuelle saker

Forutan temabaserte tilsyn har kommunen også tilsyn knytt til handsaming av einskildssaker.

I 2022 har det vore tilsyn med tre einskildssaker ved legekantoret, det vart funna avvik ved to saker. Statsforvaltar meiner at det er ikkje er sansynleggjort at det ligg føre grunnlag for vidare tilsyn.

NAV har hatt to klagesaker til handsaming i 2022, ei var knytt til økonomisk sosialhjelp og ei sak knytt til startlån. Begge vedtaka vart stadfesta i klageorganet.

Statsforvaltaren har også hatt klager om skulebyte til handsaming, sakene enda med at kommunen sitt vedtak vart oppretthalde.

Arbeid med internkontroll

Dei ulike tilsyna som vert gjort av statlege mynde og gjennom kontrollutvalet sitt arbeid med forvaltningsrevisjon er viktige og nyttige innspel i arbeidet med internkontroll.

I 2021 vart Compilo valgt som IK system. Systemet vert ein portal for samling av interne rutinger, reglement og retningslinjer og skal også fungera som avvikssystem. Me har von om at elektronisk flyt vil sikra betre oppfølging av avvik. Systemet er lagt opp til å kunne sikra at avvik innanfor HMT, tenester og GDPR vert sendt elektronisk, dette gjev også gode løysingar for å sikra at avvik faktisk vert lukka og tilbakemeldt. Systemet inneber også betre oppfølging med omsyn til at nye rutiner og retningslinjer faktisk vert implementert på alle arbeidstader. Det er også positivt at systemet har løysingar for risikovurderingar, vedtaksoppfølging og analyse av organisatorisk modenheit i arbeidet med internkontroll.

Kvalitetsrådgjevar har ansvar for å sikra implementering og seinare bruk. Me har teke systemet i bruk, men det står att mykje arbeid før me kan sei at det er ferdig implementert.

Tysnes kommune vart sertifisert som Miljøfyrtårn i 2021.

Sertifiseringa er gjort etter hovudkontormodellen og det var i denne omgang Rådhuset og biblioteket som vart sertifisert. I fortsetjinga må me gjera vurderingar knytt til vidare sertifiseringar i verksemda,

me er samstundes i gang med rapporteringar opp mot framtidig resertifisering.

Innanfor IT område er det lagt fram ei ny IK handbok for å betra tryggleiken på dette området.

Bufellesskapa har ikkje hatt offentleg tilsyn, men har hatt fokus på rett føring av tvangsprotokoll gjennom 2022, med opplæring og rettleiing frå spesialisthelsetenesta.

Våren 2022 gjennomførte NAV ein eigenvurdering av sosiale tenester i NAV til unge mellom 17 og 25 år i regi av Statsforvaltaren. Dette er ei form for valfritt tilsyn. Me hadde totalt 5 brukarar i målgruppa når me såg på dei siste to åra. Det var ikkje avdekt lovbrøt eller forbetringsspunkt knytt til tildeling og / eller oppfølging av tenestene økonomisk stønad og opplysning, råd og rettleiing. Eigenvurderinga var likevel nyttig med tanke på korleis me sjølv kan undersøkje og vurdera kvaliteten på tenestene opp mot krava i sosialtenestelova

Arbeid med kvalitet og internkontroll er ein integrert del av den daglege drifta. Den gjennomgangen som er gjort ovanfor er ikkje uttømande og det skjer fortløpande arbeid knytt til utvikling av rutinar og betre system for interkontroll på den einskilde eining. I 2022 vart intranett utvikla vidare og me har von om at dette skal sikre betre interkommunikasjon i verksemda noko som er ein viktig føresetnad for å lukkast med systemarbeidet.

4. TENESTEOMRÅDA

I følgjande kapittel vil me kort gå gjennom dei ulike tenesteområda, gjennomgangen vert gjort etter budsjettkapitel.

4.1 Sentraladministrasjonen

Sentraladministrasjonen har m.a. følgjande arbeidsoppgåver:

- saksførebuing og oppfølging for politiske organ
- overordna styring vis à vis etatane
- ekspedering av saker
- driftsansvar for kommunen sine økonomifunksjonar
- post, arkiv og fellestenester
- kvalitet
- personal
- innkjøp
- kultur
- næring
- plan

Ein del av sentraladministrasjonen sine arbeidsområder er naturleg omtala gjennom kapitla økonomi, politikk, internkontroll, plan, IT, prosjekt, internkontroll, utvikling og personal.

4.1.1 Post og arkiv- fellestenesta

For fellestenesta skulle 2022 vera eit år der me skulle tilbake til eit «normal-år», i og med at korona-restriksjonar var avvikla og tilsette tilbake på kontora sine.

I februar kom Sikri, leverandør av kommunen sitt sak- og arkivsystem sidan 1992, med melding om at ESA skulle fasast ut. Fellestenesta var allereie i gong med førebuing til oppgradering til ny systembase og til fullelektronisk arkiv, men meldinga frå Sikri krevde eit heilt anna laup.

Nytt sak- og arkivsystem

Det vart starta ein prosess opp mot konkurranse/innkjøp saman med innkjøpsansvarleg, som enda med ei avgjersle å gå vidare med Elements Cloud. Elements Cloud er eit sak- og arkivsystemet som Sikri er systemleverandør på.

For å sikre ein god overgang til nytt sak- og arkivsystem frå 1.1.23, vart det oppretta ei prosjektgruppe med ansvar for heile prosessen saman med prosjektleiar i Sikri. Prosjektgruppa har bestått av assisterande rådmann, arkivansvarleg, arkivpersonell og It-leiar/rådgjevar.

1.januar 2023 starta me opp med produksjon med nytt system.

I tida frå august og fram til nyttår, har me arbeidd med å bygge opp basen i det nye systemet, med kommunestruktur, brukaradministrasjon, malar, tilgangsstyring osv. I tillegg har med hatt i overkant av 6 kursdagar, til blant anna superbrukarar, sakshandsamarar, leiarar, møtesekretærer.

Parallelt med arbeidet med nytt system, har det vore viktig å få avslutta det systemet som skulle fasast ut på ein god og trygg måte. Dette er no blitt ei historisk database og skal konverterast og sendast til Interkommunal arkiv i Hordaland.

I midten av oktober vart det i formannskapet vedteke at kommunen skulle gå til innkjøp av tilleggsmodul E-byggesak. Programmet er bygd på ein nasjonal standard som har eit minimumskrav til kommunale planregister og er eit fagsystem for plan- og byggesaksbehandling. E-byggesak vert planlagt at skal vere i bruk frå 1. mars 2023.

Som ein del av overgangen til nytt sak- og arkivsystem, vil me me òg få ein ny innsynsportal på politiske møter og på offentleg postliste. Elements publikum verkar å ha eit meir brukarvennleg grensesnitt og framstår enkel og oversikteleg både for publikum og oss som brukarar.

Alt arbeidet med nytt sak- og arkivsystem gjorde at året blei litt annleis enn me hadde sett føre oss. Det har vore ein bratt læringskurve, både for saksbehandlarar, leiarar og arkivpersonell, men me har samstundes fått gjort ein god ryddejobb og må framover justere interne rutinar slik at dei samsvarar med nytt system.

Kurs og opplæring

I 2022 deltok tilsette på IKAH sin arkivkonferanse, ein konferanse me mange gode faglege innspel frå eksterne aktørar. I tillegg har fleire i fellestenesta gjennomført «Innføringskurs i byggesak» og «Byggesak i fyrstelina» - begge med målsetjing om auka kjennskap til forvaltningsområde slik at me kan hjelpe publikum med ulike spørsmål. Me deltok også på Sikri sin konferanse i november, med hovudtema: tilrettelegging og oppstart av Elements Cloud. Denne vart opplevd som særskilt relevant med omsyn til prosessen me har vore i med overgang til Elements.

Nye oppgåver til fellestenesta

Frå august har fellestenesta overteke oppgåva om vederlagsberekning frå kommunalsjef helse og omsorg. Denne oppgåva omfattar sakshandsaming og utrekning av fakturagrunnlag på alle omsorgstenester, herunder opphald på kortid- og langtids plass, matlevering, heimhjelp osv. Fellestenesta reknar ut fakturagrunnlag til økonomikontoret, og har dialog, både skriftleg og pr telefon, med brukar og eventuelt pårørande i høve desse.

Vigslar

Fellestenesta står ansvarleg for å legge til rette for det praktiske rundt kommunal vigsel.

2022 vart nok eit rekordår når det gjeld kommunal vigsel, med tilsaman 25 vigslar i kommunen. Av desse er 20 vigslar knytt til Haaheim Gaard med Torstein Hatlevik som vigslar.

4.1.2 Val

2022 var ikkje valår, men arbeidet med å førebu valet i 2023 starta så vidt opp.

4.1.3 IT

IT avdelinga er drifta vidare som tidlegare. Under kap. 3 er det nemnt ein del punkt som går særskilt på IT.

I samband med innføring av Compilo er det gjort ei stor opprydding i AD, her er det også sett av midlar til å rydde i AD for oppvekst i 2023. Dette vil sikra at me i fortsetjinga vil kunne få ein meir einskapleg IT utvikling i verksemda.

Mål frametter innan IT er auka digitalisering og bruk av IT til å betra tenesteytinga vår. Me bør ha som mål at digital samhandling, både internt og eksternt, vert det føretrekte førstevalet. Dette ut frå at me bør ta sikte på å kunna tilby så gode digitale løysingar, at desse vert enklare og betre å bruka enn tradisjonell papirbasert kommunikasjon. I forkant av budsjettarbeidet er det utarbeidd eit utkast til IT strategi, men me ser at det må arbeidast meir med denne før den vert lagt fram for politisk godkjenning.

4.1.4 Innkjøp

Tysnes kommune er knytt til Sunnhordland Interkommunale Innkjøpsforum saman med kommunane Bømlo, Fitjar, Kvinnherad og Stord. Kommunane har eit godt etablert samarbeid mot Haugalandet, Hardanger og Hordaland fylkeskommune. Samla sett gjev dette samarbeidet oss både god kompetanse og fleire ressursar på innkjøp.

Det er i meldingsåretinngått nye lokale avtalar på m.a. trafikksikringsplanar, konsulenttenester for reguleringsplanar samt nye fagsystem for barnevern og helse- og sosial. Ein annan viktig milepæl har vore å få på plass nytt elektronisk bestillingssystem, noko som var gjennomført på slutten av året. Saman med ei oppgradering av intranet-sidene har dette ført til ein mykje enklare kvardag for alle dei i kommunen som bestiller varer og tenester.

Ei satsing på el-bil ladestasjonar for tenestebilar har resultert i 12 nye ladepunkt installert ved rådhuset og ved omsorgsheimen og

bilparken vert gradvis bytta ut med El-bilar. Tiltaket vart økonomisk støtta av Miljødirektoratet.

4.1.5 Eigedomsskatt

Tysnes kommune har dei seinare åra halde samla inntekt frå eigedomsskatt på kr. 10,5 millionar, så også for 2022

2022 var første året der ny taksering vart lagt til grunn for utskriving av eigedomsskatten. Skattegrunnlaget har vorte utvida samanlikna med då eigedomsskatten vart innført. Konsekvensen er at fleire objekt har vorte skattlagde. Eigedomsskatten har såleis vorte fordelt på fleire. Dette har til dømes ført til at skatt for ein typisk einebustad er gått noko ned samanlikna med 2021. Arbeidet med massetakseringa i 2021 var svært omfattande og tidkrevjande, men som ei positiv er det no også gjennomført ei god opprydding av matrikkelen.

Talet på klager har vore lågt samanlikna med andre kommunar av tilsvarande storleik.

4.1.6 Fast eigedom

Det er gjennomført fleire møter knytt til Sør Reksteren bedehuslag. Her er det eit ønskje om avklaring av eigarforholda for parkeringsplass ved gravplassen.

I 2022 solgte kommunen seg vidare ned på Hovlandsstrando då me solgte bygg med fire bueiningar til eigar av gamle aldersheimen.

Av større kjøp i 2022 er det særskilt å merkja at kommunen kom til semje om grunnkjøp på deler av område avsett til nytt budstadsområde i Uggdal. I økonomiplanen ligg det inne midlar til å starta å realisera område.

Det har også vore arbeidd me grunnkjøp ved Sjevågen utan at denne prosessen er kome like langt. Me har von om at me her kjem vidare i løpet av våre 2023.

I samband med sal av gjennomgangsbustaden på Tomyro har det vore ein lag veg med handsaming i fleire rettsinstansar. Me er glad for at den saka no endeleg fekk si avslutning våren 2023. Det vert no arbeidd med klargjering for sal.

Det kan elles nemnast at det i 2022 vart teikna ein ny leigeavtale for Sunde kai og at leigeavtalen med Meistringshusene vart litt justert. Kommunen valgte også å redusera prisane for dei attsåande kommunale tomtene på Kattaland.

4.1.7 Samfunnstryggleik og beredskap

Arbeidet med samfunnstryggleik og beredskap har hatt stort fokus i 2022, mellom anna som følge av krigen i Ukraina.

Det var også i 2022 at me fekk testa kontinuitetsplanlegginga i samband med Covid. På det meste var 80 % av dei tilsette på Uggdal skule vekke frå arbeid samstundes.

2022 har elles vore nytta til å forbetra planar knytt til beredskap. Me har i 2022 fått vedteke ei ny overordna ROS analyse, oppdatert plan for atomberedskap og plan for kommunal livskrisegruppe. Det har også vore arbeidd med den overordna kommunale krisepanen. Me er til slutt glad for at me har fått vedteken ein ny samarbeidsavtale med Tysnes Røde Kors, den nye avtalen er meir konkret og handlingsorientert enn den førre.

4.1.8 Klima og energi

I 2011 vart det vedteke klima- og energiplan for Tysnes kommune. Under tiltak 6.1 i planen heiter det at tiltak som verkar til å redusera klimagassutslepp eller redusera energibruk skal takast opp i årsmeldinga.

I klima- og energiplanen er det retta fokus mot overgang til elektroniske løysingar, dette punktet har hatt god merksemd i organisasjonen.

Det er også gjort naudsynte tiltak knytt til utbyggin av ladeinfrastruktur knytt til kommunale bygg. Dette er eit naudsynt tiltak for å få gjennomført ei vellukka overgang til ein elektrisk bilpark.

I samband med hamna i Våge er det teikna avtale med Eviny om tilrettelegging for ladeinfrastruktur for bil og båt.

Våren 2021 vart Tysnes kommune sertifisert som Miljøfyrtårn, det må vidare takast stilling til om kommunen skal arbeida med å sertifisere den øvrige drifta.

Det er stor trong for å revidera klima og energiplanen for Tysnes.

4.1.9 Økonomi og løn

Året 2022 vart gjennomført utan dei store endringane for avdelinga. Mangeårig lønsmedarbeidar gjekk av med pensjon 31.12.22. Ny lønsmedarbeidar er tilsett, med oppstart i mars 2023. I mellomtida vil lønsfunksjonen vere ivaretatt av ein innleigd konsulent. Denne konsulenten vil også vere tilgjengeleg for oss når det er behov for dette. Med såpass tynn bemanning på ein sentral funksjon som løn er det viktig å sikre ressurstilgang under feriar og fråvær.

Som tidlegare er det stadig fokus på forbetringar spesielt innafor elektronisk samhandling, både mot andre offentlege instansar samt mot kunde- og leverandørsida.

4.1.10 Næring og reiseliv

I 2022 vart siste støttepakke for næringslivet i samband ed Covid utbetalt, denne var på om lag kr. 337`. Utbetaling gjekk til Haaheim Gaard, Mandelhuset og Kompasset bar og spiseri. Dei samla ordningane vart sluttrapport i løpet av 2022.

Tysnes kommune har fortsett samarbeidet med Atheno og arbeid knytt til næring.

Reiseliv

Det vart i 2021 gjort ein ny avtale om drift av turistinformasjon med Våge Hamn.

I 2021 gjekk Tysnes kommune inn i Visit Bergen og er no forankra i reiselivsselskap både der og i Visit Sunnhordland. Medlemskap her er vidareført i 2022.

Tysnes Gjev Meirsmak AS er ei nyvinning der reiselivsverksemdene har samordna seg i eit lokalt selskap. Tysnes kommune ser fram mot eit vidare samarbeid her.

4.1.11 Kultur, idrett og friluftsliv

Tysnes kommune har samla eitt årsverk avsett til kulturområde. Det har vore fleire endringar dei siste åra. I 2022 fekk eit skifte då kulturkonsulenten gjekk over i anna verksemd. Kultur vart då samordna med bibliotek slik at bibliotekssjefen tok kultur inn som del av sitt arbeidsområde. Biblioteket vart styrka tilsvarande. Ei slik endring i året får sjølvstøtt konsekvensar for driftsnivået og måloppnåing gjennom året.

Sentrale oppgåver som ligg til det samla kulturområde er kontakt med frivillige lag og organisasjonar i kommunen, handsaming og utvikling av ulike tilskotsordningar, kulturminnevern, allment kulturarbeid, idrett, friluftsliv, sekretær for ungdomsrådet, reiseliv, sakshandsaming og drift av Tysneshallen..

I tillegg har kulturstillinga bidrege til arbeidet med å arrangere Seniortreff og andre tiltak for eldre i kommunen gjennom heile året.

Ungdomsråd

Det har vore eit godt arbeid i ungdomsrådet også i 2022, totalt er det gjennomført seks møter gjennom året. Møta er gjennomført som dagmøter. Dette er i samsvar med dei erfaringane Ungdomsrådet gjorde i 2021.

Kommunestyre gjorde val av nye medlemmer hausten 2022, rådet har etter valet 14 medlemmer. Me ser at det er vanskeleg å rekruttera medlemmer til rådet mellom ungdomar som går på vidaregåande skule. Det er trong for å arbeida litt meir med rammer for utvalet, både med omsyn til tal på medlemmer, funksjonstid, representasjon og saksflyt. Dette arbeidet bør ferdigstillast før det til hausten vert gjort nye val.

Kulturprisen

Knut Rage mottok kulturprisen for 2022. Prisen var vel fortjent og i grunnngjevinga vart det mellom anna lagt vekt på Rage sitt engasjement for formidling av lokalthistorie, men også hans rolle i høve til den nordiske kulturarva.

Friluftsliv

Opninga av Miklastofa fann stad i slutten av mai 2022, og då med

opning av turveg og BOF sitt område samstundes. Opninga vart gjort av Sverre Hatteberg som også gav namn til hytta.

I 2022 forskoterte Tysnes kommune også midlar til Uggdal Bygdalag. Forskoteringa var forankra i kommunestyre sitt vedtak om å oppretta eit fond for å sikra at gjennomføring av gode prosjekt ikkje vert utsett grunna forseinkingar med omsyn til utbetaling av spelemidlar og mva. refusjon. Kommunestyre gjorde i samband med handsaming av budsjett og økonomiplan for 2023-2026 vedtak om vidare oppbygging av fondet. Samla står det då om lag 5 mill til forskottering.

Innanfor friluftsliv er det elles arbeid knytt til å laga ein plan for Friluftslivets ferdselsårer. Det er venta at arbeidet vil verta ferdigstilt i 2023.

Kommunen fekk også tilsegn frå Miljødirektoratet om statleg sikring av Peralio Friluftsområde i 2022.

Allment kulturarbeid

Det vart delt ut kr. 150 000 i almenne kulturmidlar for 2022, totalt var det 7 lag som fekk tildelt støtte. 10 ulike lag fekk støtte gjennom nærmiljømidlar, det var sett av kr. 100.000 til dette. Forutan desse ordningane vart det som tidlegare år tildelt støtte til idrett, song og musikklag og støtte til kjøp av dirigenttimar.

I 2022 vart det igjen gjennomført festival Tysnesfest det er første

gang det vart gjennomført ein fullskala festival etter Covid og første gang på ny skuleplass.

Friskus var innført i 2022 som ein samla kulturkalender. Føremålet er å auka kunnskap og tilgjengeleggjera aktivitetar i Tysnes samfunnet.

Kulturbussane var i full drift i 2022 og har vore eit populært tilbod, ordninga må evaluerast i samband med at leasing går ut hausten 2023.

Kulturbussane kan også leigast av lag og organisasjonar til reise til kampar, framsyningar, stevne og anna. Leasing av kulturbussane er eit proveprosjekt over to år. Ein evaluering i etterkant vil vise om ein kan forsvare kostandane i høve til bruken.

Samarbeidsrådet for Sunnhordland har jobba med Geopark-prosjektet sidan 2018 og oppnådde i 2019 status som Norsk Geopark. I 2022 fekk vart tiltaket gjeve stats som UNESCO Global Geopark.

Kulturvern

Tysnes kommune har eit tilskot til kulturminne på kr. 100 000,-. Det var litt avgreinsa med søknader i 2022 noko som førte til at ikkje heile potten vart nytta. Formannskapet gjorde vedtak om å støtta innkjøp av Oselvarar for Båtlåget Njord med kr. 30.000,-

4.1.12 Bibliotek

Utlånstala i 2022 var svært gode samanlikna med tidlegare år. Nasjonalbiblioteket har tilgjengeleggjort rådata tilbake til 2005 og utlånet har i denne perioden aldri vore høgare enn no.

Veksten skuldast i all hovudsak auke i utlånet av barne- og ungdomsbøker. Når det gjeld bøker for vaksne har utlånet halde seg meir eller mindre stabilt, men med ein liten auke i utlånet av sakprosa.

Fjernlånet, altså bøker me lånar ut til andre bibliotek, har også hatt ein stor prosentvis auke. Dette gjer ikkje noko stort utslag på utlånsstatistikken, men er ein god indikator på kvaliteten og ikkje minst aktualiteten til samlinga vår.

Det er også auke i utlånet av e-bøker og e-lydbøker. Generelt vert det nytta meir ressursar på digitale tenester enn før. Utfordringa er å gjere desse tenestene betre kjent for publikum, då målgruppa gjerne er andre enn dei som møter opp fysisk på biblioteket.

Totalt gir dette eit utlån på om lag 3 bøker per innbyggjar. Til samanlikning var snitta i 2021: 3,18 (Kostragruppe 5), 2,35 (Vestland) 2,33 (Norge) og 2,13 (Tysnes).

Besøkstala er også høgare enn tidlegare år. Mykje skuldast nok etableringa av spelerommet som fører til ei jamn tilstrøyming av born og unge etter skuletid.

Endeleg tal for 2022 får me når KOSTRA-rapporten ligg klar.

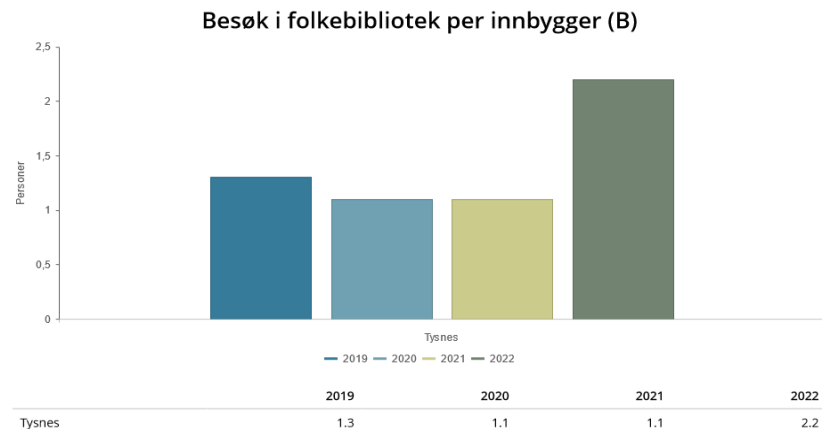
Når det gjeld arrangement har biblioteket mellom anna vore som med-arrangør på Open hall for barnefamiliar og ungdom, hatt arrangement med Atle Ternes, Teater Grimsborken og Line Dybdal, og koordinert forfattarbesøk for skulane i samarbeid med barnebokfestivalen Falturiltu.

Minibiblioteket på Onartun vart opna i mars som eit tiltak for å styrka bibliotektilbodet for born med lang reiseveg til biblioteket. Etableringa vart dekkja med tilskott frå Vestland fylkeskommune. Utlånet i fjor var på 213 bøker. Med ei samling på 100-150 bøker gjev dette ein ganske bra omløpshastigheit.

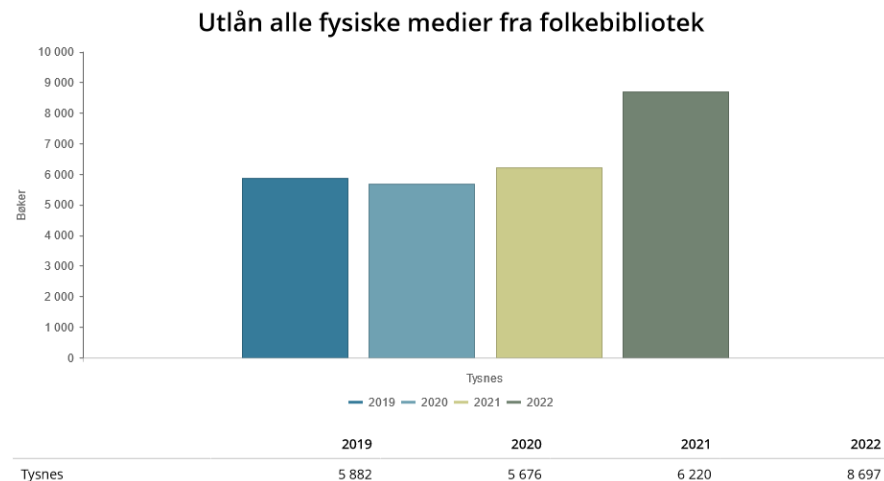
Tabellen under viser nokre nøkkeltal frå 2022, tala seier ikkje så mykje om utviklinga, men gjev eit bilete av situasjonen.

Tal fysiske besøk totalt	6326
Tal besøk meirope	920
Førstegangslån barn – fysiske medier	6205
Førstegangslån vaksen - fysiske medier	2485
E-bøker og e-lydbøker - barn	195
E-bøker og e-lydbøker - vaksen	1164
Bestand - totalt	12387
Omløpshastigheit - totalt	0,7

Grafen under viser besøk i folkebiblioteket per innbyggjar frå 2019 til 2022, utviklinga er gledeleg!



Grafen under viser historiske utlånstal, me ser at utlånet har vokse godt i tidsperioden:



4.1.13 Tysneshallen

Det er igjen full aktivitet i hallen, det er trening og kamper for fotball, handball, innebandy for ulike aldersgrupper.

Det er trong for gjennomgang av IK system, plassering av ansvar og bedre oppfølging av inntektene i Tysneshallen. Me er i gang med dette arbeidet no og har von om at samarbeidet kring Tysneshallen vert ennå betre i åra som kjem.

Det ligg ei føring om at ordninga med gratis halleige skal evaluerast, evalueringa bør gjerast i inneverande kommunestyreperiode.

4.2 Oppvekst

Oppvekstområdet består av

Lunde-, Onarheim-, Stejernereiso- og Vågsmarka barnehage

Onarheim-, Tysnes- og Uggdal skule

Eining for farn og familie som er sett saman av barneverntenesta, helsestasjon/skulehelseteneste med jordmor og psykisk helse for barn og unge.

Dei siste åra har vore prega av mykje utviklingsarbeid på oppvekstfeltet. I 2022 har me arbeidd med Barnevernreforma (også kalla Oppvekstreforma), BTI, Kompetanseløftet for spesialpedagogisk hjelp og inkluderande praksis og Førebyggjande plan. Me vil her skildre kort dei ulike utviklingsprosjekta, seia noko om korleis me har jobba, og plan for vidare framdrift fram i mot 2025.

Barnevernsreforma trådde i kraft 1.1.2022. Reforma skal bidra til å styrke det førebyggjande arbeidet og tidleg innsats.

Måla i reforma blir berre oppnådd gjennom endringar i heile oppvekstsektoren og difor vert barnevernsreforma gjerne omtalt som ei oppvekstreform. Ein hovudendring er at reforma flytter meir ansvar til kommunane på barnevernsområdet.

Mål med reforma er blant anna:

Kommunane skal styrkje arbeidet med tidleg innsats og førebygging.

Hjelpe skal bli betre tilpassa barn og familiar sine behov.

Rettstryggleiken til barn og familier skal bli godt ivaretatt.

Ressursbruken og oppgåveløysinga i barnevernet skal bli meir effektiv.

I 2021/2022 søkte me tilskot til å få bistand av KS-Konsulentar, der hovudoverskrifta har vore Oppvekstreforma og plan for førebygging. Fokus har vore leiarutvikling og organisasjonsutvikling. Målet har og vore å rusta leiarane våre til å implementere dette i eiga eining. Det er også eit mål at samarbeid skal gjera at vegen blir kortare mellom tenestene, og slik sikre at barn og unge får rett hjelp til rett tid..

Studieturen leiarane i Oppvekst hadde til Danmark hausten 2022, vart opplevd som særleg lærerik. Der fekk me sjå mykje av korleis oppvekstreforma er tenkt å fungera i praksis. Dei hadde innarbeidd ein tradisjon for å snakka med barn og familiar på eit tideleg tidspunkt. Dei hadde fokus på medverknad frå før fødsel og eit tett samarbeid mellom heim og kommune.

Me såg også at me kunne relatere mykje til det arbeidet me driv. Intensjonane er heilt klart inkludering av både barn og familiar, der dei er og på det nivået dei er.

BTI er ein samhandlingsmodell for tenester som møter gravide, barn, unge og foreldre det er knytt undring eller uro til. Hensikten med BTI-modellen er å kvalitetssikra heilskapleg og koordinert innsats utan at det blir brot i oppfølginga. BTI bidreg til tidleg innsats, samordning og medverknad. Modellen gjev ein oversikt over handlingsforløp, og kan bidra til å retta opp svikt i samhandling mellom tenester både på lokalt, regionalt og på statleg nivå. Samhandlingsmodellen skal styrkja kommunen sitt arbeid med å

fanga opp barn og familiar som treng hjelp, og gje heilskapleg og god hjelp på tvers av tenestene.

Modellen skal også visa korleis planar, verktøy, rutinar og samarbeidsarenaer i kommunen verkar til identifikasjon og oppfølging - på tvers av tenester og organisasjonsnivå. Modellen skal vere eit nyttig verktøy for tilsette og leiare i kommunen, men kan og retta seg mot publikum og samarbeidspartnarar. Arbeid med BTI modellen starta med ei kompetansekartlegging. Den har då vore utgangspunktet for det vidare arbeidet. Hovudtanken er at tilsette i dei ulike einingane skal ha kompetanse på alle områder. Barnehage og skule skal tidleg kunne avdekke omsorgsvikt blant barn og elevar, barnevern skal ha kunnskap om hjelp og tiltak som barnehage og skule kan tilby, helsestasjon skal ha kunnskap om hjelpetiltak og tenester dei andre einingane kan tilby familiar med vidare.

Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderande praksis er eit tiltak for leiare og tilsette i barnehagar, skular og PP-tenesta, og skal sikra at den spesialpedagogiske hjelpa er tett på dei barna som har trong for det. Målet er at alle barn og unge opplever eit godt tilpassa og inkluderande tilbod i barnehage og skole.

Oppvekst i Tysnes kommune såg tidleg at desse satsingsområda heng i saman på eit vis. Me byrja tidleg å snakke om «laget rundt barnet», og har brukt ein del tid på å implementere haldning om at dette må sjåast i samanheng i alle einingane og i alt arbeidet som vert gjort.

Tysnes kommune er ein del av kompetanseregionen Midthordaland, men i prosjektet Kompetanseløftet er me i lag med kommunane

Stord, Fitjar og Sveio i. Bakgrunnen for dette er at det interkommunale samarbeidet med PP-tenesta på Stord.

Spesialpedagogikk og tilpassa undervisning er nært knytt opp til PP-tenesta sitt fagområde. Prosjektet er eit samarbeid mellom kommunane og U/H sektoren, og det er HVL me har knytt til oss.

Hovudområda me ynskte å utvikle oss på var overganger, inkludering, og fleir-pedagog system. Dette er delt inn i periodar, og Tysnes held på med området Overgangar. Det vert arbeidd grundig inn kva som kjenneteiknar gode overgangar hos oss. Overgangsplanen er under revisjon, og den største skilnaden vert å ha ein tilnærma lik haldning og praksis til korleis skape gode overgangar for barn og elevar i tillegg til medverknad. Føresette og barn/ elevar står i fokus på ein meir inkluderande måte.

Kommunalsjef har eit overordna ansvar for implementeringsarbeidet, og jobbar med dette i leiargruppene, og leiarane der tek det med inn i sitt arbeid på eininga/avdelinga si. Her er læringssløyfer eit godt hjelpemiddel for å sikre det kontinuerlege arbeidet. Den mest omfattande praktiske endringa så langt i prosjektet er truleg «hospiteringsveka» i barnehagen og skulane. Me set av ei veke der barn og elevar får vere på den nye eininga i lag med det personale som etter kvart skal ha ansvar for dei.

Vidare ser me at det er viktig å ha ein felles ståstad, felles haldning til syn på barn, vaksenrolla, pedagogisk fokus på innhald i overgangane med vidare. Igjen ser me at «laget rundt barnet» også gjeld i arbeidet med kompetanseløftet. Neste barnehage og skuleår skal fokuset ligge på «inkludering».

Planen for det førebyggjande arbeidet skal forankrast i kommuneplanen og skal innehalde ei skildring av overordna mål og strategiar for heile tenestetilbodet, korleis ansvaret skal fordelast mellom etatane, korleis oppgåveløysinga skal organiserast og korleis ulike etatar skal samarbeide. Oppvekstreforma og arbeidet rundt denne har gjeve mykje av grunnlaget for planen. Det same har arbeidet med BTI og Kompetanseløftet, så her ser me ein heilskap der me alle er ein del av «Laget rundt barnet».

I Tysnes kommune har me 3 grunnskular og 4 barnehagar som alle er kommunale. Dei 2 skulane med småskuletrinn har SFO-tilbod. Inn under skuletilbodet har me kulturskule og vaksenopplæring. I tillegg består oppvekst av Barn og familie, der me har jordmor, helsestasjon/skulehelseteneste, psykisk helse for barn og unge og barnevernteneste.

4.2.1 Grunnskule

Tysnes kommune har 3 skular, Onarheim skule 1.-7. trinn, Ugddal skule;, 1.-4. trinn og Tysnes skule 5.-10. trinn.

Målet for alle skulane er:

Ein skule der kvar einskild elev nyttar sitt faglege potensiale og blir eit trygt og sjølvstendig menneske.

Alle skulane har hatt satsingsområda som nemnt i innleiinga. I tillegg held skulane på med implementering av læreplanen LK20. Me har fått Dekomp-midlar (desentralisert kompetanseutvikling), der me sit temaet «Verdiar» på dagsorden, noko som er særleg

fokusert på i den generelle delen av læreplanen. Alle skulane er og sertifiserte Olweus-skular, som viser at anti-mobbearbeid og trygge, gode arbeidsmiljø er i fokus.

4.2.1.1 IT

Dette året har det ikkje vore noko større utvikling av teneste våre grunna det pågåande arbeidet med konsolidering av IT drift. Me har arbeidd med tilpassing av *Visma Flyt Skule* til nytt arkivsystem og hausten -22 hadde me oppstart av «Timeplanleggar» i Visma.

På ettervinteren fekk me konfigurert Microsoft Endpoint Manager (Intune) for undervisningspersonell. Dette er arbeid som var påbegynt året før. Intune gjer det lettare å administrere datamaskiner ute på einingane. Vi bytta også lisensar for O365 til Microsoft 365 A3 lisensar.

Me har rullert Chromebook for ein klasse ved Ugddal skule. Dei aller eldste maskinene vart tekne ut av drift og nye sett inn. Me har no hatt Chromebook så lenge at dei eldste maskinen ikkje lenger er omfatta av oppgraderingar. Me har difor stadig supplering av Chromebook, særleg på Tysnes skule.

Hausten -22 vart det kjøpt tre interaktive tavler, to til Tysnes skule og ei til Onarheim skule. Ei av dei til Tysnes vart nytta i samband med vaksenopplæring for framandspråklege flyktningar.

4.2.1.2 Onarheim skule

Onarheim skule har dette skuleåret 38 elevar. Det vart i haust tilført ein ekstra lærarressurs og skulen har dette skuleåret hatt 5 lærarar inklusive rektor, og ein assistentressurs på ca. 2 stillingar.

Dette skuleåret har me 4-delt skulen. Det er fleire grunnar til det. 1.trinn er såpass mange at me har vurdert at dei bør få gå åleine. 2. og 3. trinn er elevar som går i lag no, og kjenner kvarandre godt og fungerer godt i lag. 4. klasse går såleis i eigen klasse.

Det var og behov for ein del delingstimar (kjernefaga og MH) på 5., 6. og 7. trinn for å nå kompetansemåla i dei ulike faga.



Skulen har også hatt eit spesielt fokus på lesing og leselest. Bilete til venstre viser to elevar som arbeider med Lesedomino. Mykje av satsinga inngår i den ordinære opplæringa som er lagt opp med høg grad av variasjon og tilpassing. Skulen nyttar biblioteket flittig, både til stillelesing og til høgtlesing. Me tar også lesinga med ut og har lesestafettar og natursti med leseoppgåver.

Skulen har hatt forfattarbesøk, og elevane har skrive egne bøker. Bilete til høgre viser spente elevar under forfattarbesøk i samband med Faltiriltu.



Onarheim skule jobbar mykje med inkludering og inkluderande praksis. Me har lagt om skuledagen, slik at me har fått frigjort tid til felles frukost. Kvar dag får elevane servert havregraut til frukost. Me har også oppretta eit skulekor som allereie har opptreidd ved fleire høve. Me har i det vidare mange planar for fellesprosjekt og fellesaktivitetar ved skulen. M.a. er me i dialog med Alsaker Fjordbruk om eit opplæringssamarbeid for elevane våre. Skulen ønskjer å vera ein synleg og deltakande aktør i lokalmiljøet.

Bilete til venstre under viser elevar under strandrydding som del av prosjektet Rein Hardangerfjord. Til høgre får elevane havregraut til frukost – eit populært tilbod!



4.2.1.3 Ugddal skule

I inneverande skuleår er det 115 elevar ved skulen. Neste skuleår er det venta færre elevar på skulen, då 28 elevar skal begynne på Tysnes skule, medan me ventar 19 nye førsteklasingar

Ugddal skule ønskjer å vera ein skule der alle kjenner seg trygge og trivst. Skulen skal vera eit inkluderande fellesskap med rom for alle og blikk for den einskilde. Det er viktig for oss å vera profesjonelle

og i stadig utvikling. Ugddal skule skal vera synleg i lokalmiljøet og ha eit positivt omdøme.

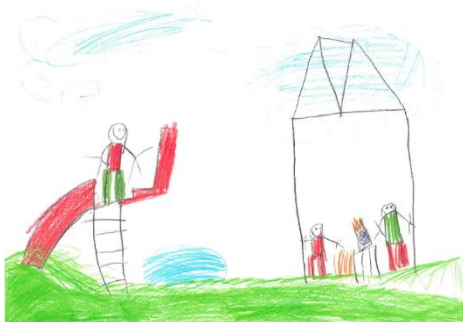


Inkluderande læringsmiljø med fokus på varierte læringsarenaer, elevmedverknad og utforskande arbeidsmåtar er overordna tema for Tysnesskulane sitt utviklings- og satsingsområde. James Nottingham held foredrag på

planleggingsdag ved skulestart om inkluderande og utfordrande læringsmetodar som fokuserer på framgang meir enn resultat. For å innføre Kompetanseløftet for spesialundervisning og inkluderande praksis har Tysnesskulane ein treårig plan, der me hausten 2022 starta opp arbeidet med små og store overgangar.

Hospiteringsdagane i juni var ein suksess, og førsteklasingane var tidleg trygge ved skulestart. I samband med Oppvekstreforma, der formålet er å gje born og familiar rett hjelp til rett til av rett instans, har skulen fått eigen kontaktperson i barnevernstenesta. Målet er å betre den tverrfaglege innsatsen rundt barnet, og me har tatt i bruk BTI-metoden, med verktøy for å kartlegge barnets moglege behov for hjelp. Ugddal skule samarbeidar med Høgskolen på Vestlandet i Desentralisert kompetanseheving (DEKOMP). For å spisse utviklingsarbeidet vårt, og samtidig famne alle satsingane, planlegg me å ta i bruk dei moglegheitene som ligg i uteområda både innanfor og utanfor skuleområdet. Ved å lage «Det grønne klasserommet» håpar me å legge til rette for inkluderande læringspraksis, der me saman kan skape, utforske, meistre og trivast.

Uggdal skule har ingen elevar som gjennomfører nasjonale prøver, då desse prøvane er lagt til 5., 8. og 9.trinn. Rektor ved Tysnes skule har delt resultata frå årets 5.trinn med deira lærarar på Uggdal skule, slik at me kan diskutere kvifor resultata er slik, og korleis me kan arbeide med dei.



Kartleggingsprøvene til Udir er gjennomført på 3.trinnet. Desse prøvane gjev oversikt over elevar som ligg kring grensa for uro. Elevar som skårar lågt eller under gjennomsnittet, får tilbod om intensivopplæring. Me gjennomfører intensivkurs for

flere elevgrupper gjennom året med spesiell fokus på leseopplæring.

Det er åtte klassar på Uggdal skule og like mange klasserom. Grupperom er det færre av, og arealfleksibiliteten er liten. Plassmangelen er utfordrande, men dei tilsette nyttar alle areal som finns. Med noko tilrettelegging kan «Det grønne klasserommet» forhåpentleg opne opp nye moglege læringsarenaer. Elevane har medverka med flotte idear til uterommet og skuleplassen. Garderobeløysingane for elevane og dei tilsette slik dei er no kunne vore betre. Elevane sine dressar og regntøy er for lange til å henge, og ligg derfor delvis utover golvet. Samarbeidet med vedlikehaldstenesta fungerer svært godt, så dette løyser seg nok.

I underetasjen er nesten heile arealet pussa opp. Her er eit nytt klasserom, SFO-avdeling med flott kjøken, grupperom og rom til skulehelsetenesta. Gymsal og scenen der er også pussa opp, og lydforholda er blitt mykje betre med støydempande plater. Både elevar og tilsette er svært godt nøgd med nye fasilitetar. Det vert jobba med å skjerme for støy frå ventilasjonsanlegget i rommet til skulehelsetenesta. Til møterommet i personalfløyen bestilte me møtebord, stolar og teknisk løysing for digitale møter før nyttår. Me har fleire hybride møter kvar veke med samarbeidspartnarar. Rommet vert også nytta til undervisning.

4.2.1.4 SFO

Skulane med småskuletrinn har tilbod om SFO fem dagar i veka. Skulefritidsordninga skal gje barna omsorg og tilsyn, og leggja til rette for leik, kultur- og fritidsaktivitetar med utgangspunkt i alder, funksjonsnivå og interesser hos barna. Det er stort fokus på fysisk aktivitet, og gymsal er mykje i bruk. Sosial trening er også ein viktig del av arbeidet på SFO, og det vert lagt til rette for mykje frileik mellom elevane.

Det har vore gjeve tilbod om SFO i vinterferie og i haustferie. I vinterferien var det 9 barn som benytta seg av tilbodet ved Uggdal skule. I haustferien vart det totalt 11 barn på ulike dagar. Det vart også halde ope i dei to fyrste vekane i august. I veke 31 vert det 8 barn som benytta seg av tilbodet, og i veke 32 vart det totalt 12 barn på ulike dagar.

Sumaren 2022 vart både gymsal på Uggdal skule og SFO arealet pussa opp. Resultatet vart veldig bra!

Barnetal per 31.12-22

Barn med SFO tilbud	2018	2019	2020	2021	2022
Uggdal SFO	35	30	43	48	69
Onarheim SFO	12	12	11	14	16
SUM	47	42	54	62	85

4.2.1.5 Tysnes skule



Skuleåret 2022/23 har Tysnes skule hatt 183 elevar. Skulen har 26 pedagogar og 6 pedagogiske medarbeidarar.

Tysnes skule har 3 tilsette i administrasjonen, rektor, 2 avd.leiarar i 50% stilling og 1 konsulent i 100% stilling. Konsulentstillinga skal i tillegg serva dei andre skulane i kommunen og har m.a. ansvar for Skuleskyss og div. oppgåver i Visma Flyt Skule.

Dei overordna måla til skulen er i tillegg til felles visjon for skulane:

- Skulen skal vera ein læringsarena som byggjer på eit fellesskap der elevar og tilsette blir møtte med respekt og omsorg.
- Vaksne og born skal møta kvarandre med vennlegheit og visa at me vil kvarandre vel.
- Profesjonalitet, kvalitet og lojalitet til skulen og kommunen skal prega heile verksemda.
- Me skal til ei kvar tid arbeida målretta for å fremja klarheit i organisasjonen.

Satsingsområde 2022-2023 er som for dei andre skulane: Kompetanseløftet for spesialpedagogikk, og vidare arbeid med implementering av LK 20. Her har me hatt fokus på inkluderande læringsmiljø. Dette ser skulen i samanheng med kompetanseløftet for spesialundervisning. I tillegg har det vore stort fokus på Oppvekstreforma

Alle klassane ved Tysnes skule har fått tildelt faste tider på biblioteket. Det er også kjøpt inn lærebøker i norsk for alle trinn. Dette var noko både elevar og lærarar hadde etterspurt då me opplevde at det digitale læreverket ikkje var tilstrekkeleg i forhold til variasjon av arbeidsmåtar og innhald. Det er sett av tid til stillelesing fleire dagar i veka på mellomtrinnet. Lærar les høgt for klassane. Det er også oppretta mikrobibliotek i klasseromma der dei kan låne bøker utanom biblioteket si opningstid Lesekvart to dagar i veka for 9.trinn. På 8.trinn har ein valgt å ha høgtlesing for klassen. I tillegg er det sett av ein skuletime i veka til bibliotek og stillelesing. Norsk 2 elevane, elevar som får særskilt nordkopplæring, har fått tildelt ein fast dag i veka der dei får hjelp i

forhold til val av bøker. Samarbeidet mellom skulen og biblioteket fungerer bra.

Nasjonale prøver:

Skuleåret 2022/2023 har leiargruppene ved Tysnesskulane etablert ein fast møteplass. Leiargruppene møtes anna kvar måndag frå kl 14.30-16.00. Møteplassen vert kalla Kvalitetsutvikling då det er utviklingsarbeidet som står i fokus. Skulane hadde felles planleggingsdagar ved oppstart av skuleåret og me har hatt ei fellestid i lag der det var fokus på fag. Her vart lærarane sett i grupper på tvers av skulane.

Rektor går gjennom resultata av nasjonale prøvar i leiargruppa. Deretter vert resultata gjennomgått på dei ulike trinnteama. Kvart team har høve til å gå nøyare inn i detaljane i prøvane og sjå korleis enkeltelevar har skåra. Her vil ein også sjå tendensar og kva ein må vektlegga i det vidare arbeidet med enkeltelevar og klassen. Tysnes skule deler resultata med Uggdal skule som analyserer desse i si utviklingstid.

Resultata frå nasjonale prøvar syner at me ligg under landsgjennomsnittet i lesing, skriving og rekning på 5.trinn. Tysnesskulane har sett fokus på desse resultata og samarbeider no om å sjå på tiltak som kan betra resultata. Eit av desse tiltaka er fokus på leselyst. Ut frå resultata på 8.trinn ser me at me også der ligg under landsgjennomsnittet. 9.trinn kan visa til tilfredsstillande resultat.

Olweusundersøkinga

Den årlege spørjeundersøkinga er viktig for skulen, fordi den gjev oss ein indikasjon på korleis stoda er på vår skule. Me har sett ei negativ endring det siste skuleåret. Det er vanskeleg å sei eksakt kva som er grunnen til dette, men me ser at fleire enn tidlegare rapporterer om verbal mobbing, mobbing som går på utsjånad og mobbing av seksuell betydning Tysnes skule set inn tiltak og arbeidar og intensiverer vakthaldet på dei stadane som mobbinga går føre seg.

Skulen gjennomfører undervisning i sosial kompetanse ein time anna kvar veke. Anna kvar veke held klassane klassemøte etter Olweusstandard. Inneverande skuleår prøver me ut skuleprogrammet Livet og sånn på alle trinn i sosialkompetanseundervisninga. Dette er eit opplæringsmateriell for folkehelse og livsmeistring. Det er utarbeida av Ålesund kommune med støtte frå Møre og Romsdal fylkeskommune.

Fokusområde våren 2023 for Utviklingsarbeid:

- Resertifisering som Olweusskule
- Implementering av LK 20 med fokus på inkluderande praksis.
- Kompetanseløftet for spesialundervisning med fokus på overgangar og inkluderande praksis
- Nasjonale prøvar, tett samarbeid mellom Tysnesskulane der ein jobbar i faggrupper på tvers.
- Vidare fokus på leselyst

4.2.2 PPT

Tysnes kommune har PPteneste i lag med Fitjar og Stord. PPT deltek på møter i lag med rektorar og styrarar. Hovudfokuset på samarbeidet dette året har vore Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderande praksis. I tillegg til systemarbeid på dei ulike skulane driv PPT kartlegging av elevar som vert meldt opp grunna ulike vanskar. Målet vårt er å få til ei tilpassa opplæring der alle elvar er inkludert. Me nyttar difor PPT til systemarbeid i klassane, for at undervisninga skal tilpassast og omfatta alle elevane våre.

4.2.3 Logoped

Logopeden arbeidde i meldingsåret i 60 % stilling, der 50% av stillinga var sett av til reint logopedarbeid og 10 % var sett av til Logostesting og anna kartlegging.

16 barn hadde oppfølging av logoped gjennom vårhalvåret; 7 skulebarn og 9 barnehagebarn i alle dei fire barnehagane. Nokre periodevis, men dei fleste hadde jamn oppfølging gjennom våren. Enkelte barn hadde einetrening, dei fleste var i små grupper. Treningsøktene var på ca 30 min.

Logopedtilbodet vart hausten -22 redusert til 36% stilling, då logopeden fekk ansvar for 6 t med Intensivopplæring ved Ugddal skule. Intensivopplæringa svarar til 23% undervisningsstilling. Det har vore vanskeleg å finne rom for «nye» barn med utfordringar som blir oppdaga gjennom året. Logos- og anna kartlegging har no vore utført som eit tilleggssarbeid, då det ikkje har vore tilstrekkeleg tidsressurs til det.

14 barn hadde oppfølging av logoped gjennom hausthalvåret; 6 skulebarn og 8 barnehagebarn i dei fire barnehagane. Enkelte barn har hatt einetrening, men dei fleste var i små grupper. Treningsøktene var på ca 30 min.

Logostesten blir nytta på elevar frå 2.-10.kl som har lese- og skrivevanskar, og gjev eit godt bilete på elevane sine styrkar og vanskar når det gjeld lesing og rettskriving. Testen blir brukt til å diagnostisere dysleksi.

4.2.4 Synspedagog

Våren -22 vart det gjort kartlegging av 39 førskulebarn. 3 av desse har gjennomført synstrening med godt resultat. I tillegg var 8 av dei litt under kravet i synsstyrke og fekk ny test hausten 2023. Det vart gjennomført oppfølgingskartleggingar på ca. 25 barn. Det er gjennomført individuell synstrening og oppfølging av 6 elevar, nokre av desse med omfattande og uavdekka synsutfordringar.

Hausten -22 gjekk synspedagogen over i anna stilling, men gjennomførte kartlegging av alle i 4. klasse. Her blei det oppdaga to som ikkje hadde hatt vanskar før, som strevde med synet. Dei som hadde gjennomført trening/oppfølging etter testing som førskulebarn, hadde no god synsfunksjon.. Det er ein del elevar som strevar med synet i høve lys. Mange rom har sterke, kvite lysrøyr. For nokre elevar skapar dette vanskar med synet. Synspedagogen anbefaler sterkt at ein nyttar lysrøyr med gult lys i klasseromma.

4.2.5 Blå skule

Dette året har det som vanleg vore eit særst godt og sjøsterkt mannskap ombord i sjarken. Det faste mannskapet er gutar frå 5kl til 9.kl. Dette er karar som ikkje er redd for å ta i eit tak. Dagane med aktivitet har vore måndag, tysdag og torsdag. Forutan det faste mannskapet, mønstrar ungdomsskulen på to elevar kvar måndag, tysdagen er det 6.klasse som mønstrar på, og torsdagen har vore til 5.klasse og 7.klasse. Denne blandinga av fast mannskap, og rullerande besøk, er svært positivt både fagleg og sosialt.

Elevbedrifta Fiks &Fisk

I førre årsrapport gjorde me ferdig ei flytebrygge. Denne jobben gjorde at me fekk tilbodet om å bygge ein terrasse på Store Godøy. Dette var eit svært stort prosjekt som i tillegg til utfordringane på flytebrygga utfordra oss på korleis fundamentere denne godt i bakken.

Me har og hogd ned 12 store furutrær hos ein annan hytteeigar i Godøysund og bygd ein gapahuk på Erleholmen. Alt dette er arbeid som elevbedrifta Fiks og Fisk har knytt til seg i området. Bilete til venstre er eit av oppdraga til Fiks og Fisk.

I tillegg til arbeidsoppdraget kor dei sender rekning i bedrifta er det mykje skule i dette arbeidet. Her jobbar elevane med diagonalar – pytagoras - lengdemål - flatemål m.m i matematikk Med loggskriving i båten på veg heim.

Andre aktivitetar på blå skule

I løpet av hausten fangstar me agnfisk til teinesesongen. Makrell og sild, pelagisk fisk, er det me får mest av. I år fekk me mykje krabbar og omkring 8 humrar. Desse sel me til kundar og noko av fangsten et me sjølv på øya. Minstemål på krabbar og humrar er 13cm og 25cm. Dette må sjølvst målast, slik at ein slepp ut igjen dei som er for små.

Om vinteren fisker me etter botnfisk. Torsk, hyse, breiflabb og lange er det som oftast kjem opp frå botnen. Fisken går til mat- og helseundervisninga, eller blir seld til kundar.



Kvar vår dei siste åra har me brukt 2 – 3 veker på plukke plast og maritimt boss i skjergarden rundt Solstråleøya. Som tidlegare år fant me mykje, og det resulterte i fleire hengarlass til Eredalen. Me rydda Gjersvikvågen - skjergarden rundt Solstråleøya og Fluøyane for 3. gong på rad. Og fortsett finn me mykje boss her.



I år som alle år veltar det trær på øya. Desse har me fjerna og gjort om til ved. Elevane er utruleg flinke til å hogge ved. Veden sel me i 60 liter sekker til 70 kr. sekken, og elevane reknar kor mykje dei har klart å pakke. I år velta det eit enormt stort bøketre berre 8m frå senen. Det har vore ein kjempejobb å få dette omgjort til ved.

Menyen på blå skule er pannekaker på bål, kokte krabbar, nytrekt torsk, ute i det fri smakar alt ufatteleg godt. Å lage mat fører til mykje læring, mengdemål, følgje ei oppskrift, passe på når vatnet koker, lage eit bål som er brukande til å lage mat på. Alt dette er viktige prosessar som

elevane får lært. Til slutt et me ilag alle saman, og kokkane må ta imot skryt frå dei andre.

Me trekk skulefag inn i det praktiske arbeidet. Til tider trur eg ikkje elevane sjølv skjønner at dei jobbar skule. Matematikk, naturfag, kroppsoving, mat og helse, historie, norsk og kunst og handverk er

fag som lett lar seg kombinere med livet på Solstråleøya. Noko er skissert andre stader i planen, resten er å finne i fagplanen for blå skule.

På slutten av året hadde me besøk av NRK vestland på Blå skule. Eli Bjelland var med ein heil dag og filma og intervjuja både vaksne og ungdommar. Resultatet kom i media 29.desember og fekk stor merkam. Det resulterte i eit innslag på Vestlandsrevyen, eit innlegg på nrk.no (sjå vedlegg), eit radioinnslag som gjekk gjennom heile dagen, god morgonsendinga til nrk, og ei veke i etterkant kom det i tillegg på supernytt. Dette synes me er kjekt, då me er stolt av ute klasserommet vårt. At til og med Tonje Brenna var intervjuja i denne saken og snakka positivt om prosjektet syntes me var ekstra flott.

<https://www.nrk.no/vestland/uteklasserom-hjelper-elevane-med-motivasjonen-1.16229496>

<https://tv.nrk.no/serie/distriktsnyheter-vestlandsrevyen/202212/DKHO98122922/avspiller>

4.2.6 Vaksenopplæring

Grunna krigen i Ukraina vart det busett ukrainske flyktningar i Tysnes kommune. Dette førte til at kommunen valte å gjenopna denne avdelinga i august 2022. Vaksenopplæringa ved Tysnes kommune har vore nedlagt dei siste åra grunna lågt elevtal. Kommunen har i den perioden kjøpt tenester av Bjørnafjorden kommune og Stord kommune.

Elevane ved vaksenopplæringa er ei samansett gruppe som omfattar både flyktningar og personar som kjem til Tysnes i samband med familiesameining. Pr. 31.12.2022 var elevtalet 13 elevar.

Vaksenopplæringa er lokalisert til Tysnes kommune og har sitt undervisningslokale på loftet i ungdomsskulen. Dersom elevtalet aukar i løpet av 2023 er det trong for eit klasserom til. Dette vert utfordrande for Tysnes skule, fordi med frå og med neste skuleår får to parallellar på alle trinn og må difor ta i bruk alle klasserom og grupperom ved skulen til egne elevar.

4.2.7 Kulturskulen



Pr.1.12 2022 var desse faga i sving: Piano,-gitar, bassgitar, slagverk, song, messing, og teater. Elevtalet varierer frå 1-23 elevar på einskildundervisning og frå 7-37 elevar på gruppeundervisning. Totalt vert det 107 elevar Det er ei auke på

16 elevar frå året før I tillegg vert det gitt gruppeundervisning i korpsa med om lag 25 elevar

Kulturskulen sel dirigent-timar til korps, og desse laga held eit godt nivå. Tysnes musikklag deltok i 1.divisjon i den prestisjetunge Siddis brass i november, Tysnes skulekorps vart nr. 5 i 2. divisjon i NM. Begge laga deltok dermed ein divisjon høgare i desse konkurransane.

Teatertilbodet har resultert i ei framsyning for fullt hus i Grendatun, våren 2022

Kulturskulen nyttar til saman 7 lærarar i undervisninga. Onarheim Musikklag, Tysnes skulekorps og Tysnes Musikklag kjøper dirigent/instruktør-tenester: Desse laga har om lag 80 medlemmar til saman

Kulturskulen gjev også timar til Uggdal skule då innanfor kornett.

Kulturskulerektor har om lag 30 % stilling avsett til administrasjon, det vert opplevd at denne delen er for låg. Det er også kjøpt inn eit fagsystem for kulturskuleadministrasjon for å letta sjølve administrasjonen.

Tilhøva i ny skule er betre enn før. Det er lettare å få til små konsertar, fellestimar i desse lokala.

Utfordringa i 2023 er å vidareutvikla dei gode tilboda som Kulturskulen har, og prøva få dans på plass frå hausten 2023

Tab 4.8: Elevar i kulturskulen	2018	2019	2020	2021	2022
Elevtal	55	52	85	91	107

4.2.8 Barnehagar

Tysnes kommune har stort sett jamne fødselstal år for år. I 2022 kom det 31 nye tysnesingar til verda. 41 barn gjekk frå barnehage til skule ved inngongen til nytt barnevageår. I 2023 er det totalt 37 born som skal byrja i skulen til hausten.

Tal barn fordelt på barnehagar	2018	2019	2020	2021	2022
Vågsmarka	29	28	28	28	30
Stjernereiso	68	67	67	61	68
Lunde	33	36	40	47	40
Onarheim	28	29	26	27	28
Totalt	158	156	161	163	166

Tabellen syner kor mange plassar det er i kvar barnehage i forhold til areal.

Tal plassar i barnehagane	Kapasitet, areal	2021/2022	2022/2023
Vågsmarka	42	42	42
Stjernereiso	96	94	96
Lunde	72	64	56
Onarheim	42	37	38

Tabellen syner kor mange plassar det er i kvar barnehage i forhold til areal.

Barnehagane hadde 166 barn og totalt utgjorde dette 232 plassar for barnehageåret 2022/23.

Barnehagane er opptatt av å yte gode tenester til dei yngste barna i kommunen. Barnehageområdet nasjonalt er i utvikling med stadig høgare krav til leveranse og tenester.

Vågsmarka barnehage fyller opp med søsken og barn som har plass i ein annan barnehage og ynskjer overflytting. Personalgruppa er stabil og her er lite utskifting av personell.

Stjernereiso starta barnehageåret 2022/2023 med noko færre barn. I og med at me hadde tilsette ute i permisjon, og i andre fråvær passa dette bra. Personalgruppe er rimeleg stabil, noko utskifting knytt til tilflytting, permisjonar og anna fråvær.

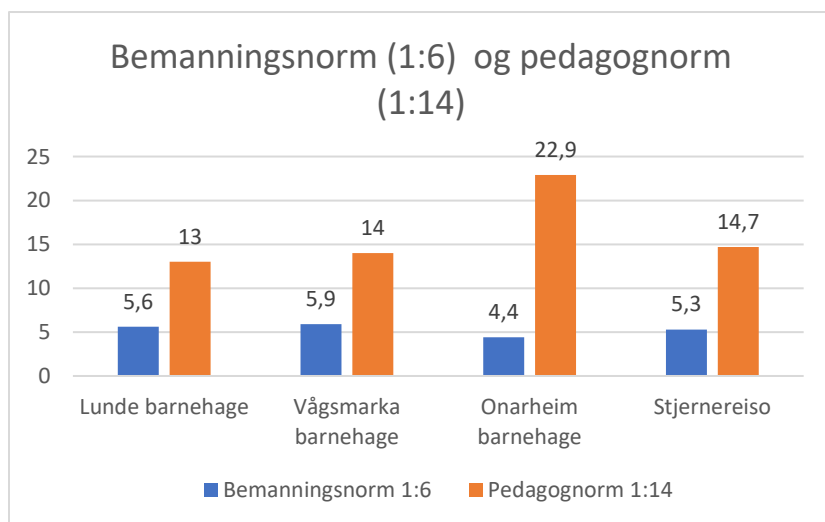
Lunde barnehage har meir stabil personalgruppe dette barnehageåret enn førre. Det er likevel nokon som er ute i permisjon og det er anna fråvær også her.

Onarheim er den barnehagen som har hatt mest krevjande personalsituasjon i og med at alle barnehagelærarane har vore enten i permisjon eller anna fråvær. Her har me ikkje lukkast med rekrutteringa, og har måtta hatt dispensasjonar. Her har også vore eit særleg press på tilsette.

Alle barnehagane har hatt midlar frå Statsforvalteren til å drive med symjeopplæring for førskulebarna. Dette er eit veldig godt tiltak. Me har og fått midlar til regional kompetanseheving (rekomp) og BTI.

3 barnehagar hadde læringar i barnehageåret 2021/2022. Alle barnehagane har læring i barnehageåret 2022/2023. Dette er ein viktig ressurs for barnehagane, og barnehagane er ein viktig læringsarena for lærlingane.

Tabellen under viser forholdet mellom bemannings- og pedagognorm og faktisk bemanning. Det er her verd å merkja seg at alle barnehagane ligg under normtalet med 6 plassar per vaksen. I høve til pedagogdekning så er den stort sett bra med unntak av Onarheim barnehage.



For fakta og tal for kvar barnehage, kan ein sjå her:

<https://barnehagefakta.no/sok?q=tysnes>

Det er ei målsetting at få inntekter og utgifter til å gå i balanse. For barnehage er det noko økonomisk uvisse knytt til inntekter på grunn av moderasjonsordningane redusert foreldrebetaling og gratis kjernetid. Ein husstand skal ikkje betale meir enn 6% av inntekta si til barnehage. Familiar med ei årsinntekt lågare enn rett i underkant av 600000 har rett til 20 timar gratis kjernetid pr veke. I 2022 gav dette reduksjon i inntekter på nesten 300.000.

Tysnes kommune har hatt tradisjon med å tilby barnehageplass frå det tidspunktet foreldre søker om det. Dette medfører at me går glipp av foreldrebetaling for fleire månader for fleire barn. I 2022 var det ca 10 barn som ikkje starta ved nytt barnehageår, men i løpet av hausten/ vinteren. Forventningar inn i økonomiåret 2023 er først og fremst at me vil vere noko strengare med å tilby barnehageplass etter hovudopptak.

Barnehagane har i stor grad vidareført satsingsområda ein har hatt igjennom fleire år, her vil me nemne fokus på språk, psykososialt miljø, og livsmeistring. I 2022 starta me også opp BTI arbeidet i større skala forutan dette tek barnevernsreforma/ oppvekstreforma mykje tid. I tillegg deltek me i Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderande praksis i eit trepartsamarbeid med FOS-regionen (Stord, Sveio, Fitjar.)

Kompetansløftet for spesialpedagogikk og inkluderande praksis, er eit prosjekt som går til 2025, med ulike tema og tilnærmingar. Vaksen rolla har fått ein større og viktigare betydning. For leiarane er ikkje dette nytt, men via Kompetansløftet, anerkjente foredragshaldarar som Pål Roland og arbeidet i leiargruppene og personalgruppene, får me også med tida endra praksis i einingane. Via dette arbeidet får me også revidert Overgangsplanen til Tysnes kommune.

Regional Kompetanseheving (REKOMP) er den nye måten å gjennomføre felles kompetanseheving ute i den enkelte barnehage. I Tysnes kommune har no 3 av 4 barnehagar delteke i dette, og me håpar å få den siste med no i 2023. Denne ordninga sikrar ei felles kompetanseheving i samarbeid med UH sektorane. Statsforvaltaren deler ut tilskot etter søknad og prioritering i regionane, slik at einingane kan nytte midlar til kurs, møter, m.m.

4.2.9 Barn og familie

Eining barn og familie er samansett av tenestene; helsestasjonen- og skulehelsetenesta, psykisk helse for born og unge, samt barnevernstenesta.

Eininga er etablert med felles leiing for dei tre tenesteområda, og ligg under ansvarsområdet til kommunalsjef for oppvekst.

4.2.9.1 Helsestasjon og skulehelsetenesta

Helsestasjon og skulehelsetenesta har to 100 % stillingar som helsesjukepleiar. Helsesjukepleier i skulehelsetenesta har permisjon

frå 20% av stillinga si. Helsestasjonslege er på helsestasjonen kvar torsdag, og i 2022 annakvar torsdag på Helsestasjon for Ungdom (HFU). Dette utgjør omlag 20 % legeressurs.

I tillegg har kommunen 50 % stillings som fysioterapeut med ansvar for barn og unge, deler av denne stillinga er knytt til helsestasjonen. Helsestasjonen føl opp barn fra 0-5 år, Skulehelsetenesta føl opp barn 5-20 år.

Første møte med helsestasjonen er heimebesøk til nyfødde, 7-10 dager etter heimkomst. Alle barn/foreldre får tilbod om å bli fylgt opp kvar månad det første halve året. Først ved heimebesøk når barnet er nyfødt, etter dette er det lagt oppfølgingspunkt når barnet er 6 veker, 3 mnd., 4 mnd., 5 mnd. og 6 mnd. Dei fleste familiar har minimum to møte med helsestasjonen før 6 vekers konsultasjonen. Mange treng hyppig oppfølging i starten i forhold til ammerettleiing, vektoppgang/trivnad og støtte i den nye rolla som foreldre.

Dei neste konsultasjonene er ved 8 mnd., 10 mnd., 12 mnd., 15 mnd og 18 mnd. Nokon treng oppfølging kvar mnd, og kjem også på helsestasjonen når dei er 7 mnd og 9 mnd. Dei som er fødd prematur skal ha oppfølging kvar mnd. fram til dei er 8 mnd. Alle barn får minimum 10 konsultasjonar det første leveåret. Deretter ved 15 mnd., 18 mnd., 2 år og 4 år. Nokon blir også kalla inn ved 3 år og 5 år.

Aktivitet	2020	2021	2022
Heimebesøk av jordmor innan tre døgn	32,3 %	80,0 %	66,7 %
Heimebesøk av helsesjukepleiar til nyfødde	90,3 %	84,0 %	90 %
Undersøkte gr.skule 1. trinn	123,9 %	101,5 %	49,3 %
Undersøkte ved 2 års alder	71,2 %	98,6 %	91,4 %
Undersøkte ved 4 års alder	42,9 %	160,0 %	59,5 %
Undersøkte 8. leveveke	119,4 %	100,0 %	86,7 %

Hausten 2022 er 4 års konsultasjonene igjen satt på vent pga. behov for prioritering av andre presserande oppgaver.

Frå haust 2022 har helsestasjonen tilbydd barselgrupper.

Helsestasjonslege:

Helsestasjonslegen har helsekontroller på barn ved 6 veker, 6 mnd. 12 mnd og 2 år. Skulehelsetenesta har hatt oppfølging med 1. klassingar og deira foreldre med helsesjukepleiar og helsestasjonslege på torsdagar på helsestasjonen.

Helsestasjon for ungdom

Helsestasjon for ungdom har vorte drifta for fyrste gang eit heilt kalenderår, jmf skuleruta. Bemanning våren 2022 besto av 2 helsesjukepleiarar, jordmor, helsestasjonslege og psykolog, og

hausten 2022 av 1 helsesjukepleiar, jordmor, helsestasjonslege og psykolog.

Januar 2022 var jordmor i Ungdomsrådet og orienterte om tilbodet. Det vart oppretta god dialog med ungdommen, og det kom mellom anna innspel på å få eigen Instagram konto for å nå betre ut, og oppdatere plakaten vår til ein som var meir synleg. Instagramkontoen «tysneshfu» har i dag 66 fylgjarar, men ein ser hovudtyngda er vaksne i kommunen. September 2022 var jordmor og helsesjukepleiar inne i alle klassar på ungdomsskulen, informerte og delte ut flyers. Det heng plakatar om tilbodet på ungdomsskulen, i hallen, på legekontoret, på venterommet/kaien og treffstaden, samt «jentedoen» på Tysnes skule.

For kalenderåret 2022 vel ein å ikkje gå direkte inn i besøkstal, kva gruppe elevar som har nytta HFU, då det ikkje har vore så mange besøkjande og det kan då vere lett gjenkjenneleg. Det har vore ulike problemstillingar, som dekkjer dei fleste områda helsestasjon for ungdom tilbyr assistanse på; mellom anna graviditetstest, kjønnsjukdomstest, prevensjon og samtale. Personalet på Helsestasjon for ungdom har vore aktiv oppsøkjande på Treffstaden, prata med ungdom for å danne relasjon og hatt omvising for grupper kvar gong det har vore helsestasjon for ungdom.

4.2.9.2 Jordmor

Jordmortenesta i Tysnes kommune har i 2022 arbeidd for å gje kontinuerlig oppfølging og omsorg til dei gravide og nyfødde. Mange gravide har utfordringar i høve graviditeten sin, og treng difor ekstra oppfølging. Av dei 30 kvinnene som har født på Tysnes i 2022, har alle vore i kontakt med jordmor før eller etter fødsel. I

tillegg har ein byrja med fokus på kvinnehelse, og tilbydd celleprøvar og fjerning av spiral til kvinner.

Svangerskapskonsultasjonar

<i>1.gangskonsultasjon hos jordmor/nyinnskrivne gravide:</i>	<i>32</i>
<i>Svangerskap utan risiko (grøn fødande):</i>	<i>11</i>
<i>Svangerskap med risiko (raud fødande):</i>	<i>18</i>

Konsultasjonar med takst (inkl.førstegangsktr): *282 stk*

Svangerskap med risiko kan føra til behov for ekstra oppfølging med fysisk helse, psykisk helse, tidlegare hendingar i svangerskap og barseltid som gjev trong for ekstra oppfølging, svangerskapsdiabetes, overvekt, ammeutfordringar med vidare. Jordmor har opplæring frå Tidlig Inn-programmet, og har difor særskild fokus på rus, psykisk helse og vald i nære relasjonar. Fleire har utfordringar med psykisk helse under/etter corona blant gravide. Jordmor tilbyr støttesamtalar og tilviser til andre instansar ved behov. Det kan vere til vaksen psykisk helseteneste eller førebyggjande tiltaksteam om ein ser at heile familien kan trenga oppfølging.

Fødselar og heimebesøk

Etter nasjonal faglege retningslinjer skal fødande verta tilbydd heimebesøk frå jordmor 1-3 dagar etter heimkomst. Mange er tilbake på sjukehuset for ekstra oppfølging, mellom anna barnelege eller bilirubin i serum. Difor vert det av og til først heimebesøk 3-5 dagar etter heimkomst om den nyfødte framleis får oppfølging av spesialisthelsetenesta. Ein sikrar at dei fleste elles får heimebesøk 1-3 dagar etter heimkomst.

<i>Fødselar i 2022:</i>	<i>30 stk</i>
<i>Heimebesøk av jordmor snarleg etter fødsel:</i>	<i>26 stk</i>
<i>Totalt heimebesøk av jordmor (vekt/hs)</i>	<i>38 stk</i>
<i>2 tilflytta etter fødsel og 2 ikkje fått heimebesøk grunna ferieavvikling.</i>	

Kvinnehelse og etterkontroll

Jordmor har også fokus på kvinnehelse og tilbyr samtalar og oppfølging til ulike utfordringar. Det kan vere samtalar i høve abort (spontan, provosert), seinabort, klagesaker til sjukehus, prevensjon og samarbeidsmøter med andre instansar. Det kan vere omfattande, med fleire samtalar og møter med ulike instansar til enklare kontrollar. Jordmor tilbyr også etterkontroll 8 veker etter fødsel med fokus på fysisk og psykisk helse etter fødsel, prevensjon og ved behov tilvising til spesialisthelseteneste. Jordmor føl også inn til sjukehus i ambulanse ved behov i kontortid. Dei fleste takkar ja til etterkontroll hos jordmor etter fødsel.

4.2.9.3 Psykisk helse for barn og unge

Stilling som kommunepsykolog lagt inn som eigen stilling i eining barn og familie, men det er også føresett at psykologen skal arbeide på tvers av avdelingsgrenser og systematisk også mot skule, barnehage og andre tenester. I løpet av arbeidsåret 2022 har kommunepsykologen i tillegg til ansvar som koordinator for forebyggjande tiltaksteam hatt ansvar for følgjande oppgåver: Psykologfaglig rådgivar for helsetenesta og kommunen, rettleiingsavtalar med helsestasjon/skulehelseteneste, jordmor, psykisk helsearbeider, barnevern og psykisk helse vaksne, bistått med vurderingar og tilvisingar i komplekse enkeltsaker, vore til stade på helsestasjon for ungdom annankvar veke (, starta som prosjektleiar for prosjekt «Plan for forebyggjande arbeid for barn og

unge», bistått og utarbeidd søknader om tilskot for førebyggjande arbeid i kommunen. Kommunepsykolog er godkjent psykologspesialist i 2022.

Kommunepsykolog og psykisk helsearbeidar har i 2022 gjennomført Coolkids sertifisering og gruppetilbod. Tilbodet er knytt til behandling og forebygging av angstlidingar/angstsymptom. Stilling som psykisk helsearbeidar for barn og unge, vart frå sommaren 2022 organisert under forebyggjande tiltaksteam for barn og familiar, og får tildelt enkeltsaker via teamet. Ut over dette har psykisk helsearbeider oppgåver i høve drift av Treffstaden for ungdom. Psykisk helsearbeidet har også vore ansvarleg for organisering av LAN for ungdom, delteke i ressursteam på Tysnes, organisert TEBU-møte med vitjing frå Krisesenter Vest i 2022.

Førebyggjande tiltaksteam vart etablert i 2021, og har frå juni 2022 vore reindyrka av førebyggjande psykisk helse. Det har grunna ekstra midlar vore 3 ekstra tilsette (totalt 1,3-1,5 stillingar) tilknytt førebyggjande tiltaksteam, dette har vore styrkande både i høve kapasitet og kompetanse, og ein har nådd mange barn og unge som elles gjerne ville ha måtta vente på hjelp. Ved bortfall av styrkingsmidlar frå 31.12.22, er ein tilbake til 1 100% stilling som psykisk helsearbeidar for born og unge i kommunen.

Målgruppa for tilbodet er born og unge (0-18 år), og føresette som sjølv eller i følgje med andre tar kontakt med teamet, andre med ansvar for born som til dømes lærarar og tilsette i barnehagar. Teamet tilbyr gratis hjelp i form av; tidsavgrensa samtaletilbod, forelderrettleiing, rettleiing til tilsette, foredrag og kompetanseheving, rettleiing til samarbeid med andre tenester.

For arbeidsåret 2022, rapporterer teamet at det har vore 68 nye saker til vurdering, 67 saker vart avslutta i året og det er gjennomført 1053 konsultasjonar.

Dei vanlegaste årsaka for at familiar tok kontakt med førebyggjande tiltaksteam i 2022 var bekymring for åtferdsvanskar/sosiale vanskar, angstsymptom, nedtemthet blant ungdom og utfordringar heime(ofte konflikt mellom foreldre og delt heim). Det har dette året vore mange yngre barn med store åtferdsvanskar. Det vert opplevde in auka pågang av barn og ungdom med samansette vanskar som anten vert tilvist til BUP, eller allereie har kjent diagnose i BUP/får oppfølging frå BUP. Pågangem er størst i 2 og i 4 kvartal. Særlig juni og desember er månader med auka pågang og dermed også noko lengre ventetid. Trass i noko fråvær har teamet hatt svært god kapasitet gjennom heile året. Dette er naturleg knytt til at tenesta i meldingsåret har hatt ressursar til ei mellombels styrking.

Tiltaksteamet har i tillegg til alminneleg drift delteke på samlingar med ukrainske flyktningar, det er gjennomført årleg fagdag med gjennomgang av rutinar, kurs og opplæring innanfor sjølvordskartlegging og sjølvskading. Det vart gjennomført 12 gruppesamlingar for elevar knytt til angstmeisting, og 10 gruppesamlingar for mødre.

4.2.9.4 Barnevern

Barnevernstenesta i Tysnes kommune vart som følgje av kommunestyre sitt vedtak av 22.februar 2022 styrka med eit årsverk, frå 4 til 5. Styrkinga vart effektivisert i september 2022 då barnevernspedagog vart tilsett. Forutan leiar består då tenesta av tre sakshandamarar/kontaktpersonar og ein tiltaksarbeidar. Tysnes kommune kjøper barnevernvakttjeneste frå Bergen kommun utanom dette.

Barnevernet er fyrst og fremst ei hjelpeteneste for sårbare barn, unge og deira familiar. Samstundes opnar barnevernslova for svært inngripande tvangstiltak. Det stiller store krav til barnevernet sitt arbeid og at rettstryggleiken for born og foreldre blir ivarett på ein god måte.

Alle, under 18 år som oppheld seg i Noreg, er omfatta av lova. Frå ein er 18-25 år, kan barnevernstenesta gje tiltak i form av ettervern, til unge som har hatt tiltak før fylte 18 år, dersom den unge sjølv ynskjer det. I den nye barnevernslova som trådte i kraft 01.01.2023, er barneperspektivet styrka. Barn sitt beste er eit grunnleggjande omsyn for barnevernet. Barn sin rett til omsorg og vern, retten til familieliv, samt minste inngreps prinsipp, får eit lovuttrykk i den nye lova.

Hovudvekta på barnevernstenesta sin innsats vert lagt til lovpålagte oppgåver i form av handsaming av uromeldingar, gjennomføring av undersøkingar, oppfølging av hjelpetiltak og omsorgstiltak.

For året 2022, har likevel Tysnes barnevernsteneste lagt ein del ressursar ned i forebyggjande og tverrfagleg samarbeid gjennom:

- Bidra med ressursar til drift av Treffstaden for ungdom 2 gonger i veka
- Delteke på personalmøter på alle skular og barnehagar der tema har vore melding til barnevernet
- Oppretta kontaktperson – ordning på alle skular og barnehagar, med faste jamlege møte punkt for å bidra til auka tverrfagleg samarbeid, og bistå i systemarbeid.

	Tal meldin gar	Meldin gar som er lagt vekk	Unders økinga r i alt	Avslutt a unders økinga r i alt	Vedtak etter bvl.	Unders økinga r over 3 mnd
2021	26	10	16	16	17	1
2022	23	4	22	13	4	0

Tabellane over syner talet på saker i Tysnes barnevernteneste for 2021 og 2022.

Tysnes barnevernteneste ser allereie effekten av styrkinga av tenesta med ei 100% stilling frå 2022, og at ein i større grad enn før er rusta

til å handtere dei mest alvorlege barnevernssakene, som er dei ein skal stå att med når måla for oppvekstreforma er nådd. Samstundes har styrkinga ført til at ein har klart å etablere strukturar for samhandling, samt å bruke delar av barnverntenesta sine ressursar på forebyggjande tilbod som t.d. Treffstaden.

4.3 Helse og omsorg

Helse- og omsorg yt tenester innafor 4 einingar: Helse, institusjon, open omsorg og NAV sosial, i tillegg til Frivilligsentralen. Frivilligsentralen har si eiga årsmelding som vert handsama i formannskapet i mars 2023.

2022 har vore enda eit annleis år. Tilhøve som Covid 19, krigen i Europa, auke i pris på varer og tenester har auka den økonomiske børa og er medverkande til at einingane gjennom året har meldt om overskridingar. Tysnes har som mange andre kommunar busett sin del flyktningar, noko som påverkar tenestene innan helse og omsorg. Me har fått god drahjelp av frivillige og det er ei god dugnadsånd i samfunnet vårt. Tenestene er fleksible og samarbeider godt for å nå måla våre om å sikre innbyggjarane tilgjengelege helsetenester av god kvalitet.

Helse og omsorg hadde eit negativt budsjettavvik på 12 % i 2022. Samla meirforbruk for sektoren var i 2022 på kr. 10 mill. Covid-kostnadene til helse og omsorg åleine gav eit meirforbruk på kr 3,9 mill. Forutan kostnader knytt til Covid, har auken i varer/tenester/straumpris og vanskar med rekruttering negativ påverknad for resultatet. Vidare har me budsjettert med meir inntekt i refusjon for ressurskrevjande tenester enn det som vart resultatet.

4.3.1 Helseavdelinga

Til helseavdelinga ligg legekontor, legevakt, fysioterapi, ergoterapi og psykisk helse. Kommuneoverlegen leiar til vanleg den samla tenesta. For 2022 har kommunalsjef leia tenesta.

4.3.1.1 Psykisk helse

Psykisk helseteneste for vaksne har i 2022 hatt 3,5 årsverk knytt til tenesta for oppfølging og behandling på individ og gruppenivå. Eit av dei tre årsverka kom frå tilskot for mellombels styrking av eksisterande behandlingstilbod. I tillegg er det timeressursar knytt til brukaroppfølging, støttekontakt og drift av aktivitetssenteret.

Auken i ressursar har gitt større rom for faglige drøftingar, utvikling av tenesta, og ført til at tenesta i større grad har klart å stetta behovet. Trass i desse ekstra ressursane var det stort press på tenesta også i 2022. Me ser no tydeleg resultat av nedbygginga i spesialisthelsetenesta. Kommunen har fått større ansvar for behandling og oppfølging lokalt. Det er forventa at kommunen skal kunne gje tilbod om med låg terskel og kort responstid. Den kommunale tenesta skal vere prøvd før ein tilviser vidare til spesialisthelsetenesta, likevel er det ikkje sikkert at pasienten blir vurdert for rett til helsehjelp der.

Auka krav får konkrete konsekvensar i arbeidskvardagen. Det oppstår vanskelege prioriteringar mellom brukarar med lettare psykiske lidningar og brukarar med omfattande psykiske lidningar og ruslidingar. Statistikk viser at talet på brukarar har auka med om lag 60 % frå 2017 til 2022. Det kjem fleire tilvisingar, sidan behandling i større grad skal vera prøvd i kommunen innan ein søker hjelp frå spesialisthelsetenesta. Tenesta har blitt betra kjent for dei som tilviser, og fleire tek sjølv kontakt med tenesta. Tenesta har ikkje blitt styrkt like mykje som auken i oppgåver.

Kommunen har per i dag ikkje heildøgntilbod for denne pasientgruppa og tenesta er berre tilgjengeleg for brukaren på dagtid. Brukaren bur ofte åleine i eigen bustad eller omsorgsbustad utan bistand tilgjengeleg mesteparten av døgnet. Eit døgntilbod vil kunna gje brukarar trygge rammer og god struktur i kvardagen. Det vil kunna førebyggje risiko for forverring av lidinga, og gje tett oppfølging gjennom døgnet dersom det skulle vere behov for det. Tilbod om tettare oppfølging gjennom døgnet blir å nytta KAD-seng ved akutt behov for hjelp, eller kortids-opphald ved Tysnes omsorgssenter. Dette tilbodet er ikkje alltid godt nok tilpassa vår brukargruppe.

Større krav og forventning til kommunen for tett oppfølging og behandling av pasientar gjer at me har måtta tileigna oss nye og effektive arbeidsformer. Det er bl.a. nytta kognitiv terapi, familierapi og emosjonsfokusert tilnærming. Det er tett samarbeid med psykomotorisk fysioterapeut, dette samarbeidet gjev effektiv og god behandling. Samarbeidet viser gode resultat.

I tillegg til dette har me psykisk helselunsj, ein tverrfagleg arena for å dele kunnskap og erfaringar. Det vert arbeidd med interne nettverk for å sikra større fagmiljø knytt til tenesteområdet. Psykisk helseteneste både i gruppe og individuelt motteke rettleiing frå kommunepsykolog. Tenesta har også eit visst samarbeid med spesialisthelsetenesta då i første rekkje Stord DPS.

Psykisk helseteneste driv dagsentertilbod ved aktivitetssenteret i Våge, to dagar per veke. Målet med tilbodet er å bryte isolasjon, auka livskvalitet og livsmeistring. Me har hatt 8 faste brukarar i

løpet av 2022. Det er i 2022 utarbeida ny plan for psykososialt kriseteam, og kriseteamet har i løpet av 2022 vore aktivert ein gang.

Som valdskoordinator har fagleiar for psykisk helse vaksen tett samarbeid med krisesenteret. Det er viktig for å sikre eit godt samarbeid med kommunen. Det er anbefalt at kommunen har oppdatert planverk for sitt arbeid mot vald. I 2022 starta arbeidet med å kartlegge eksisterande rutinar som eit fyrste steg i å utarbeida ein plan mot vald i nære relasjonar, me har von om at arbeidet kan ferdigstillast i løpet av 2023.

4.3.1.2 Legekontor

Allmennlegetenesta i Tysnes kommune er kommunalt driven fastlønnspraksis, i motsetning til der ein har privatpraktiserande allmennlegar. Legetenesta i Tysnes er samla i eit kontor.

Dei tilsette legane uttrykker tilfredsheit med ein slik modell. Det er tre legeårsverk knytt til legekontoret, i tillegg til dette kjem inntak av LIS1 lege. LIS1 lege kjem to gonger i året, på haust og vår.

Det har vore ein ustabil situasjon når det gjeld legetenesta av ulike årsaker i 2022. Kontoret har hatt meirarbeid med covid og til mottak av flyktningar. Dette har gjeve nokre økonomiske utfordringar. På landsbasis er det krevjande å rekruttere fastlegar, og det er ikkje eit unntak i Tysnes.

Det er 2,5 årsverk knytt til forkontor og laboratorieteneste ved legekontoret. Frå september -20 vart det teke inn ekstra ressurs på forkontoret tilsvarende ca 50 % stilling timevikar for å avhjelpe situasjonen, noko som har vore naudsynt gitt pandemien og auka oppgåver ifm drift av legetenesta og det pasientretta arbeidet. Legedekning var også naudsynt å auke opp av same orsak, med fyrst 20 % og sidan 40 % vikar. Utgifter knytt til meirarbeid med testing, smittevern- utstyr til beredskapslager og vaksinearbeid har vore lagt til legekontoret.

20 % av ei kommunelegestilling til tilsynslegefunksjonen for Tysnes omsorgssenter. Dei andre legane bistår tilsynslegen med behov som måtte oppstå når tilsynslegen ikkje er tilgjengeleg. Legane ved Tysnes legekontor har ansvar for pasientar i kommunal akuttseng som er knytt til omsorgssenteret.

Tysnes kommune var frå april 2022 godkjent som utdanningsinstitusjon for allmennlegar i spesialisering. Det er krav om at fastlegane skal være anten spesialistar i allmennmedisin eller utdanning med mål om å bli spesialist. Dette vil framover bety noko meirarbeid knytt til rettleiing.

4.3.1.3 Legevakt

Tysnes har valt å halde på lokal legevakt. Det var tidleg i 2022 skissert trong for organisasjonsendringar, under dette trong for å evaluera den legevaktordninga me har i dag. Ut frå at me ennå ikkje har lukkast med å tilsetja ny kommuneoverlege har me venta med dette arbeidet.

Dei tre fastlegane deler på legevakt saman med turnuslegen. Dette gjev då ei 4-delt vakt når alle er i funksjon, 3-delt ved feriar og kursfråvær. Tysnes kommune gjev forutan tilbod også til Kvinnherad kommune der me dekker område Ølve og Hatlestrand. Det er naturleg at også denne avtalen vert vurdert i samband med ei heilskapleg gjennomgang av dagens vaktordning.

Tysnes kommune kjøper tenester knytt til legevaktsentral i Sunnhordland Interkommunale legevakt (sidan 2018). Dette gjev oss god oversikt og statistikk, og er ei kvalitetssikring av tenesta.

Eit stadig større innslag av digitale og IT baserte tenester gjer oss både meir sårbare og meir tilgjengelege. Sårbarheita gjeld både kritisk infrastruktur som internett, telefoni og straum, men også personvern og informasjonstryggleik. Tilgjengelegheita gjer at det er fleire kanalar inn til oss, og stiller krav til svar og svartid. Det har vore eit større fokus på personvern og IT sikkerheit den siste tida, og dette vil me ta med oss inn i 2023.

4.3.1.4 Fysioterapi

Fysioterapitenesta har halde fram med 1,5 årsverk i kommunale stillingar og 1,9 årsverk med fysioterapi med driftstilskot i 2022. Målet i 2022 var ein meir heilskapleg habilitering/rehabilitering og førebyggjande tenestetilbod til den einskilde. Delmål har vore etablering av små gruppebaserte rehabiliteringsgrupper, auka kompetanse i fysioterapi for born og unge, og tverrfaglegheit i ulike tenester/etatar.

Tiltaka med små rehabiliteringsgrupper har vore hovudsakleg for heimebuande vaksne og eldre. Tilboda har anten vore i samband med eit behandlingssløp eller eit lågterskel førebyggjande tilbod. Av

det fyrstnemnte vart det «Gruppe for personer med Parkinsonssykdommer», «Eldregruppe» og «Psykomotorisk – røyslegruppe», medan den andre var «Trim i Peralio» og «Hjartetrim». Det var kjøpt inn nytt treningsutstyr for å utvide øvingsmoglegheit i disse gruppene. Det som vart berekna i eit behandlingssløp har gitt ein auke i inntekt til kommunen i form av fysioterapi eigenandel og Helfo-refusjon.

Samanlikninga av fysioterapi tenesta inntekt (individuell -og gruppeoppfølging) 2020 - 2022

Rekneskap - år	Helfo-refusjon	Brukar betaling	Total inntekt
2020	8430	23 940	32 370
2021	59 530	18 369	77 899
2022	64 020	46 155	110 175

Fysioterapeut med ansvar for born og unge har vore på følgjande kurs: «Nettbasert introduksjonskurs for fysioterapeutar i arbeid med barn og ungdom» og «Grunnkurs for fysioterapeutar i arbeid med barn og ungdom 0-18 år». Drifta for born og unge har vore nokså likt som året før. Det har vore eit nært samarbeid med helsestasjon og skulehelseteneste. Det vart 5-månaders kontroll på spedborn i tillegg til individuell oppfølging på einskilde saker. Gruppetilbodet «Sansemotorisk gruppe» halda fram på skulen til borna med motoriske utfordringar.

Fagleiar for fysioterapi fullførte vidareutdanning - Master i organisasjon og leiing i eige regi i desember 2022. Utdanninga har

mellom anna ført ført til meir målretta og heilskapleg brukaroppfølging og auka intensitet på brukaroppfølging gjennom gruppetilbod. Det har gitt betre tverrfaglegheit og eit meir lokalt tenestetilbod til brukarane.

Fysioterapitenesta har også styrka samhandling med andre tenester/etat og fremma meir tverrfaglegheit i brukaroppfølginga:

i) Psykisk helsevern og fysioterapiteneste: Kombinasjonen av oppfølging har gitt brukarane ein meir heilskapleg tilnærming for sine helseplager; gjennom samtaleterapi hos psykisk helse og kroppsleg arbeid i psykomotorisk fysioterapi.

ii) Oppvekstsetat og fysioterapitenesta: Tverrfagleg bidrag i prosjekt «Blues Mothers. Bidraget vart en presentasjon på det kroppslege perspektivet på ivaretakinga av den psykiske helsa.

iii) Ergoterapi og fysioterapitenesta: Ressursdeling ved krevjande tenestebehov i ein kort periode. Mellom anna oppfølging på hjelpemidlar ved utlevering/tilpassing, vurdering av bustad og oppfølging av saker på hjelpemiddelssøknader.

iv) Samarbeid med privatpraktiserande fysioterapeutar: Samkøyring av brukaroppfølging i ein intensiv oppfølgingsperiode på 12 veker; kombinasjon av individuell oppfølging hos privatpraktiserande fysioterapeutar og gruppedeltaking hos kommunefysioterapeut.

Mål og tiltak i 2022 i samsvar med kommunen sin plan: «Eit aldersvennleg Tysnes» for dei over 65 år. Mellom anna vart det presisert at helsehjelp i kommunale tenester skulle opparbeide «tverrfagleg, heilskapleg og systematisk i tilnærminga til einskilde». Fysioterapitenesta stetter satsinga på desse områda for å stabilisere brukarens sjukdomsbilde/fase, betre livskvalitet og ikkje minst forlenga opphald i eigen heim. For å kunne verkeleggjere satsingane, bør det oppfordrast til kompetanseheving blant

fagpersonar i ulike fagfelt, i tillegg til å ta dei naudsynte vala kring ressursfordeling både økonomisk og fagleg.

Fysioterapitenesta la fram frå,øegg om å auka ressurs gjennom ein turnusfysioterapeut – ordning eller i budsjett 2023. I årets budsjett var ikkje dette funne å stettast. Nokon viktige punkter å ta med i denne årsmeldinga er; meir heilskaplege lokale helseoppfølgingar for brukaren, opparbeiding av førebyggjande tilbod til born og unge gjennom eit meir kroppsleg perspektiv, førebygging av sårbarheit blant tenestene og heving av kompetanse gjennom kvar dags praksis. Dette arbeidet vil være sentralt i fysioterapitenesta framover.

4.3.1.5 Ergoterapi

Ergoterapitenesta består av ein ergoterapeut i 80 % stilling. Ergoterapeuten arbeider med habilitering og rehabilitering, kartlegging av funksjon, tilrettelegging og førebygging. Vidare vert det gitt rettleiing i høve bustad- endring, tekniske hjelpemiddel og ergonomiske tiltak. Eit av måla innan ergoterapi er å stimulere til aktivitet og deltaking. Ergoterapeut er med i tverrfagleg Inntaks – og rehabiliteringsteam, er kontaktperson til NAV hjelpemiddelsentral (HMS) og bindeledd til Tysnes Industri AS og hjelpemiddeloppfølging/lager. Ergoterapeuten bistår hjelpemiddelrekvirentar i Tysnes kommune med oppfølging av enklare hjelpemiddel. Tenesta samarbeider også med HMS, NAV Bilsenter, synspedagogisk teneste, spesialisthelsetenesta m.fl. i einskilte brukarsaker.

Tysnes kommune har avtale med Tysnes industri om mottak, levering, lagring og retur av hjelpemiddel. Avtalen omfattar i tillegg montering, enkle reparasjonar og tilpassingar. Samarbeidet med Tysnes industri er godt etablert og fungerer svært bra.

Prioriteringsnøkkelen som ergoterapitenesta, kommunal og privat fysioterapiteneste med driftstilskot utarbeida i 2021, vart godkjent på nyåret. Det er vert jobba kontinuerleg med å innføre prioriteringsnøkkel i arbeidskvardagen ved vurdering av tilvisingar. I løpet av året har det vore høgt langtidsfråvær i ergoterapitenesta, som har ført til avvik knytt til tilvising og tenesteutvikling. Fysioterapitenesta, open omsorg og Tysnes industri har bidrege med oppfølging i høgt prioriterte saker ved fråvær.

Tysnes kommune har ikkje logopedtenester til vaksne, dermed må personar med rett på oppfølging av logoped få oppfølging av privatpraktiserande logopedar i andre kommunar (refusjon via Helfo). Ergoterapeuten har hatt i ansvar å formidle kontakt mellom privatpraktiserande logoped og vaksne med behov for denne type teneste. Det har synt seg vanskeleg for brukarar med behov for oppfølging av logoped i heimen å få tett oppfølging, grunna reiseveg. Ergoterapeut har difor i ein periode gjennomført språktrening med brukar, under rettleiing av privatpraktiserande logoped frå Stord.

Februar 2020 vart det vedtatt av kommunestyret at ein årleg skal tilby førebyggjande heimebesøk til dei som fyller 77 år. Dette skal driftast med eksisterande ressursar og er eit samarbeid mellom brannsjef, avdelingssjukepleiar i open omsorg og ergoterapeut. Det vart ikkje gjennomført førebyggjande heimebesøk til 77-åringar i 2022 grunna manglande ressursar i open omsorg.

4.3.2 Pleie- og omsorg

Under dei kommunale pleie- og omsorgstenestene ligg institusjon, open omsorg og tenester for funksjonshemma.

4.3.2.1 Institusjon

Tysnes omsorgssenter er den einaste institusjonen i kommunen med heildøgns omsorgstenester. Rekneskapen syner at drifta dette året overstig budsjetterte midlar, med eit meirforbruk på om lag 1,5 mill. Dette skuldast delvis ekstra utgifter i samband med Covid 19, auka stillingsstorleikar og generell lønsauke som ikkje var budsjetterte.

Det har av ulike årsaker vore eit auka sjukefråvær dette året. Omsorgsenteret i har hatt fullt belegg gjennom året og inntekter av brukarbetaling er som budsjettert.

Tilgangen på sjukepleiefagleg og generell helsefagleg kompetanse er framleis variabel. Særleg helgeavløysarstillingar, og vikariat er krevjande å fylle med kompetent personell. Me arbeidar aktivt for å legge til rette for at tilsette utan formell kompetanse, får praksis fram til fagbrev. I løpet av året som gjekk, fekk me kvalifisert ein ny helsefagarbeidar, og fire andre har gjennomført teoridelen og manglar såleis praksis før dei kan avleggje fagprøve. Me har framleis ein solid stab av «kjernetilsette» i verksemda, og stabile tilhøve på leiarsida. Tilsynslegetenesta er god og stabil. Institusjonen har 8 timar pr veke til denne funksjonen. Fysioterapitenesta er god og stabil.

Ein del permisjonar, vikariat og vakante helger gjer at det framleis er naudsynt med bruk av innleigde vikarar. Me har nytta vikarbyrå gjennom heile året. Mange av vikarane er fagfolk som har arbeidd her i mange år og er godt kjende. I ferietida hadde me om lag ti vikarar med sjukepleiefagleg/helsefagleg kompetanse. Dette har fungert bra, og sjølv om kostnaden er litt høgare, ser vi at vi oppnår gode, fleksible løysingar som sikrar fagleg forsvarlege tenester til brukarane. ØHD tilbodet pålegg oss å ha sjukepleiar på vakt heile døgeret.

Arbeidsmiljø: Sjukefråveret gjennom året var 11,2 % Det er høgare enn førre året, då det var 7,69% og skuldast delvis Covid 19 pandemien, særleg 1. kvartal. Arbeidstilhøva er i periodar svært krevjande, og pasientgruppa meir behandlingstrengande enn før. Ressursane strekk ikkje alltid til for å sikra gode arbeidstilhøve for dei tilsette. Særleg seinvakter er kritisk område. Det vert arbeidd systematisk med HMT i verksemda.

Kompetanse/ Utvikling: Samlingsbasert opplæring har vore noko avgrensa. E- læring og samlingar på Teams har erstatta noko av dette. Dette vart gjennomført:

- 4 tilsette i program for tilrettelagt praksis med mål om fagbrev.
- 1 tilsett har fullført fagbrev, helsefag.
- 1 sjukepleiar fullført utdanning pedagogisk rettleiing i regi av HVL
- 1 tilsett vidareutdanning i akuttmedisinsk eldreomsorg, Verdighetssenteret.
- 1 vernepleiar fullført kurs, kartlegging av demens v/ Aldring og helse.

- Starta opp Demensomsorgsens Abc, tverrfagleg vidareutdanning (15 tilsette)
- Program for generasjonssong, opplæring med 6 tilsette, i samarbeid med Stjernereiso barnehage.
- 2 TAF læringar tilsett i verksemda
- Alle tilsette har tilgang til NHI e- læringsportal
- Alle tilsette tilgang til VAR, nettbasert oppdatert prosedyre og kunnskapsbase for helsetenesta.
- Delteke i fagdagar og lunsjundervisning v/ ØHD nettverk Helse Fonna

Det vert arbeidd systematisk med internkontroll og kvalitetsutvikling, og har ein innarbeida kultur for avviksregistrering og revisjon av rutinar. Tilbakemeldingar frå brukarane er jamt over gode, og me har som mål å ha god dialog med dei me skal yta tenester til. Det er valt to bebuarrepresentantar, og det vert kalla inn til møte med desse om lag kvar 3 månad.

Det har vore organisert mange kulturtilbod for bebuarane. Takka vera frivillig arbeid, har dette ført til mange lyspunkt, med konsertar fleire gongar i månaden.

Dagtilbodet for personar med demens har gått med normal drift heile året. Prosjekt generasjonssong hatt særleg fokus. Det vart gjeve 89 korttids/ rehabiliteringsopphald fordelt på 61 personar. Øyeblikkelig Hjelp Døgntilbod var i bruk til saman 87 døger, fordelt på 36 personar. Dette er ein auke frå førre året, då det var 71 døger. Me har vore i stand til å ta i mot utskrivingsklare pasientar frå sjukehus innan fristen.

Det er framleis nokre utfordringar med bygg og utstyr. Særleg varme og ventilasjon, heisdrift og dørssystem har vist seg vanskeleg å få tilfredsstillande.

Pleie- og omsorgstenesta arbeider målretta for å gje tenester på rett omsorgsnivå. Det er ein aktiv bruk av rehabilitering. Gjennom tverrfagleg samarbeid med heimetenesta, fysio-/ ergoterapi- og legetenesta, nyttar vi korttidsplassane til å setja brukarane i stand til å klara seg heime lengst mogeleg. Rekruttering av fagpersonell til denne sektoren viser seg framleis som det kritiske punkt i drifta vår.

4.3.2.2 Open omsorg

Open omsorg sitt brukargrunnlag er omlag 190 brukarar i heimesjukepleie og heimhjelp. Me har ansvar for drift av 60 tryggleiksalarmar. Me yt teneste til alle aldersgrupper, men har størst brukargrunnlag av eldre. Primæroppgåva er naudsynt helsehjelp til grunnleggande behov og i form av praktisk bistand slik at brukarane skal kunne bu lengst mogeleg i eigen heim.

Gjennom året har me sett at brukarane som kjem frå sjukehusa og ut frå omsorgssenteret har eit større hjelpebehov, meir samansette problemstillingar og krev meir fagkompetanse. Det er og ofte eitt ynskje frå brukarane å få vere i eigen heim. Brukarane har høg alder og meir redusert eigenomsorgsevne slik at det i periodar har vore naudsynt å styrkja talet på tilsette, då særleg på helg.

2022 har også bore preg av pandemien med stort sjukefråvær hos personell spesielt januar, februar og mars. Brukarar har også hatt Covid.

Rekneskapen syner at drifta dette året overstig budsjetterte midlar. Opplæring av einingsleiar og avdelingssjukepleiar, vakante stillingar og ein del langvarig fråvær i større stillingar kan forklare noko av dette. Me har også hatt kreftkoordinator på vidareutdanning,

Det har vore auka vaktbelastning gjennom året, med gradvis trong for meir personell og påfølgjande trong for eksterne vikarar. Auken er varierende på dagtid i vekedagar, men dagtid helg og kveld har vore stabilt på grunn av tenestemottakarar som har trong for kontinuerleg tilsyn.

Open omsorg fekk tilført 280% stillingsauke, fordelt på 180% sjukepleiar og 100 % helsefagarbeidar frå november 22. Det er tilsett 80 % sjukepleiar, og så har me 100 % helsefagarbeider i tilsettingsprosess. Det lysast straks ut 100% fast stilling som sjukepleiar. Dette er ein ny stilling. Denne lysast ut med ekstraraksjon i arbeidet med tenestetildeling. Her vil det krevje noko ekstra ressursar og betre organisering av tildelingsprosessen for sikra godt tilpassa tenester.

Personar med demens er ein stor pasientgruppe med trong for samansette tenester og tett oppfølging, også innan dei får tenester i heimen. Pårande er ein stor ressurs for mange av disse, og den krevjande omsorgsrolla dei har vil krevje rettleiing. Det er eit ønske å kunne tilby dette via ei rolle som demenskoordinator. I mindre kommunar kan ei slik rolle gjerast mindre sjukdomsspesifikk, og inkludere andre sårbar og større pasientgrupper, som parkinson og generelt multisjuka eldre.

Pasientar med psykiske lidningar og depresjon krev store ressursar og kan vere utfordrande å ivareta i kommunen utan godt, tverrfagleg samarbeid.

Me har gjennom 2022 hatt fleire tilsette ute i ulike permisjonar og rekruttering inn i vikarstillingar har vore utfordrande, og me har sett oss nøydd til å nytta oss av vikarbyrå gjennom heile året for å kunne gje forsvarleg helsehjelp. Sjukefråværet gjennom året var på 14,9 %. Me set dette i samanheng med fråvær i store stillingar og høg belastning over tid. Det arbeidast systematisk med HMT i verksemda.

I 2022 var følgjande prioritert:

- Kreftkoordinator tek vidareutdanning palliasjon (oppstart hausten 2021)
- 4 sjukepleiarstudentar har vært i praksis hos oss. 1 i nyoppretta praksismodul: «Fagleg leiing og innovasjon»
- 10-faktor er delvis fylgt opp
- Alle tilsette har tilgang til NHI e- læringsportal
- Alle tilsette har tilgang til VAR, nettbasert oppdatert prosedyre og kunnskapsbase for helsetenesta
- 8 stk har startet opp ABD Demensomsorg. 6 fullfører vår -23
- Nettverk demens: 3 deltakarar frå kommunen som i forløpet saman med demensteam og leiarar i kommunen skal identifisere ønskeleg forløp for denne brukargruppa.

Kreftkoordinator

Kommunen har kreftkoordinator i 20 % stilling stilling.

Kreftkoordinator er et lågterskel-tilbod. Gjennom 2022 har det vert oppfølging av pasientar og pårørende og det har vert tilrettelagt for heimedød. Kreftkoordinator starta vidareutdanning i palliasjon hausten 2021, og hadde avsluttande eksamen i desember 2022.

Kreftkoordinator er frå november 2022 tatt inn i driftsgruppa av ressursjsukepleiar i kreft og palliasjon i helse Fonna.

Tal frå kreftforeninga for 2021 viser at det i Tysnes kommune er 14 kvinner og 13 menn med nyoppdaga kreftdiagnose. Det er 85 kvinner og 133 menn som har eller har hatt en kreftdiagnose.

I 2023 vert pakkeforløp for pasientar med kreft i heim iverksett:

<https://www.helsedirektoratet.no/pakkeforlop/hjem-for-pasienter-med-kreft>

Omsorg pluss

Bustader tilknytt Tysnes omsorgssenter er atterhalde for dei med høgast tenestebehov i open omsorg. Kriterier for tildeling vert gjort etter lokal forskrift. Desse bustadene vert drifta etter konsept for Omsorg pluss. Me kan sjå at omsorgsbustadene i omsorg pluss er ei ønska buform for dei med store omsorgsbehov, og at det er trong for fleire tilsvarande bustader med tett oppfølging.

Trygde- og omsorgsbustader

Gjennom 2022 har me hatt ledige omsorgs/trygdebustader å tilby til dei som har søkt om det.

4.3.2.3 Tenester for funksjonshemma

Tenester for funksjonshemma er sett saman av to bufellesskap (Vågsmarka og Haugen), og dagsenteret.

Haugen bufellesskap

Haugen Bufellesskap har ansvar for 4 bebuarar i ulike aldersgrupper og oppfølging av 1 tenestemottakar utanfor bufellesskapet. Tenestemottakarane i bufellesskapet har tett oppfølging, og er definert som ekstra ressurskrevjande.

Ein leilegheit i bufellesskapet vart ferdig pussa opp og tenestemottakar som budde i omsorgsbustad flytta over til bufellesskapet. Dett har ført til at me no har alle samla under eit og det er lettare for personalet å være ein ressurs for kvarandre dersom situasjonar skulle oppstå. Badet i ein leilegheit blei pussa opp og vidare fekk to leilegheiter nye vindauge i stove/kjøkken.

På Haugen har det vore fokus på kompetanseheving. Tre tilsette på Haugen bufellesskap, i lag med tre tilsette frå dagsenteret har deltatt på Demensomsorgens ABC. Tre tilsette reiste på SOR konferanse i Bergen, der tema var "kunnskapsbasert miljøterapeutisk arbeid". Avdelingsleiar tek vidareutdanning innan organisasjon og leiing.

Fråværet har til tider vært høgt dette året, me hadde eit utbrot med korona i februar/mars og eit i november blant personale og bebuarar.

Det er utfordrande å rekruttera til helgestillingar, og me har lyst ut helgestillingar fleire gonger utan å få tilsett personale med kvalifikasjonar og/eller erfaring frå brukargruppa. Vidare fungerer det godt med langvakter. Dette reduserer tal tenesteytarar som er hos tenestemottakarane. Me har søkt Fagforbundet og FO om å få vidareføre denne ordninga. Fleire av dei tilsette har fått auka opp stillinga si, både mellombels og som fast.

Dagsenteret

Det er p.t. 3,18 årsverk knytt til tenesta, fordelt på 5 tilsette. I dette ligg det 50 %stilling som fagleiar. Organisatorisk er dagsenteret knytt til Haugen bufellesskap.

Dagsenteret har tilbod til ni personer, forutan dette har det vore gjeve tilbod til elev ved vidaregåande skule siste halvåret.

Me samarbeider godt med huseigar. Det er ennå ikkje gjort noko med heisutforminga, toalettutforminga og manglande uteområde, men me har sett på løysingar som fungerer i dag. Huseigar har utført oppgradering av bygget, me har mellom anna fått ny lys og omner som fungerer. Det er lagt nytt golvbelegg i kjøkkenlokala som Maka kafe' nyttar.

Nokre av tenestemottakarane er blitt eldre eller har fått sjukdommar som gjer at dei ikkje nyttar dag tilbodet på same måte som før. Det har ført til att me må tenka nye løysingar og vere meir fleksibel i høve til kva dagsform dei er i. Me har heldt oss innan dei økonomiske rammene me har.

Fokusområder framover:

- Auke bruken av det «Kvite» sanserommet, og ommøblere/oppgradere det.
- Samarbeid med Omsorgsenteret for å ha grønsakhage i sansehagen deira til prosjektet vårt «Grønsaker er sunt».
- Fysisk aktivitet som fellestrening saman med tenestemottakarane, alle er med.
- Vidareføre aktivitetstilbodet, med tanke på at tenestemottakarane våre og er i endring.
- Vidareføre arbeidet med godt arbeidsmiljø for alle, inkl. dei som tek i mot tenestene våre.
- Ta vare på ulike aldersgrupper.

Vågsmarka bufellesskap

Vågsmarka bufellesskap gav i store deler av 2022 tenester til 4 bebuarar. I oktober gjekk ein av våre bebuarar bort. Bistandsbehovet til bebuarane er varierende, og omfattar miljøarbeid, tilrettelegging og praktisk bistand til personleg hygiene, påklædning, måltider og dagleg aktivitet. Ein viktig del av vårt arbeid er å leggje til rette og oppretthalde sosiale forhold, aktivitetar og liknande, som t.d fritidsklubber, dagsenter, friluftsliv etc.

Nokre av bebuarane er blitt meir pleietrengande, og treng såleis meir oppfølging i høve til stell og somatiske tilstandar. Me har eit godt

samarbeid med open omsorg, noko som er viktig, då me ikkje har sjukepleiefagleg kompetanse tilgjengelig i bustaden.

Me har eit tvangsvedtak, der me må følgje opp krav sett av Statsforvaltaren. I høve dette får me også bistand frå Seksjon for Habilitering, Helse Fonna. Me har årlige oppfølgings og evaluerings møter med dei. Alle våre tre tenestemottakarar har tett oppfølging m/tenester, og er definert som ekstra ressurskrevjande. To har 1:1 bemanning dagleg, og ein tenestemottakar har 1:1 bemanning dagleg, og 2:1 bemanning på aktiviteter.

Det er ein stor utfordring å rekruttere arbeidstakarar til helgestillingar. Krava frå Statsforvaltaren i høve tvangsvedtak må sikrast på helg og natt, og det skal være forsvarleg bemanning, med tanke på bebuarar og personell.

Vågsmarka bufellesskap blei bygd i 1991, og er eit bygg som treng vedlikehald og oppgradering. Våren-22 blei ein leilegheit pussa opp med nytt kjøkken og golvbelegg.

Brukarstyrt personleg assistent

Me har to brukarar som har tenesta organisert som BPA (brukarstyrt personleg assistanse), og har valt Uloba som leverandør. Utover dette vert det også gitt tilbod om miljøtenester i heimen, støtte/fritidskontakt, avlastning og omsorgsstønad

4.3.3 NAV og flyktingetenesta

NAV-kontoret består av to delar, ein kommunal del og ein statleg del. Eininga har 3 faste årsverk på den kommunale delen (inkl. leiar), og 1,8 årsverk på den statlege delen. I 2022 har kommunal del

i tillegg 1,6 årsverk i mellombels engasjementstilling i Flyktingtenesta knytt til krigen i Ukraina. NAV-leiar er leiar for både den kommunale og den statlege delen.

Den kommunale delen av NAV har tre hovudområde under kommunal velferd:

- sosialteneste
- flyktingteneste
- husbankordningane startlån/tilskot og bustønad

Sosiale tenester inneber informasjon, råd og rettleiing, økonomisk rådgjeving, økonomisk sosialhjelp, kvalifiseringsprogram (bistand og kvalifisering for arbeid), individuell plan, mellombels bustad, særskilte tiltak for rusmiddelavhengige.

Flyktingtenesta har ansvar for busetting, integrering, og introduksjonsprogrammet. Flyktingtenesta blir administrert av NAV. Tysnes Kommune vart oppmoda om å busetta til saman 20 flyktingar i 2022. I løpet av året vart 21 flyktingar busett etter avtale med Integrerings- og mangfaldsdirektoratet – 14 vaksne og 7 barn. Alle mellom 18 og 55 år har takka ja og deltek i introduksjonsprogrammet.

I 2022 hadde me 212 vedtak om økonomisk sosialhjelp, dette er ein auke på 42 vedtak frå året før. Det var registrert 55 brukarar i sosialhjelps systemet (Acas), som òg er ein auke på 7 brukarar samanlikna med året før. Auka kjem av busettinga av nye flyktingar samt auka straumutgifter.

Våren 2022 gjennomførte NAV ein eigenvurdering av sosiale tenester i NAV til unge mellom 17 og 25 år i regi av Statsforvaltaren. Dette er ei form for valfritt tilsyn. Me hadde totalt 5 brukarar i målgruppa når me såg på dei siste to åra. Det var ikkje avdekt lovbrøt eller forbedringspunkt knytt til tildeling og / eller oppfølging av tenestene økonomisk stønad og opplysning, råd og rettleiing. Eigenvurderinga var likevel nyttig med tanke på korleis me sjølv kan undersøkje og vurdere kvaliteten på tenestene opp mot krava i sosialtenestelova.

Den tragiske hendinga ved NAV Årstad året før syner kor viktig arbeid for å ivareta best mogleg sikkerheit for tilsette i NAV er. NAV kontoret har innført ein eigen sikkerheitskultur. I 2022 har NAV inngått samarbeidsavtale med lokalt politi, innført faste øvingar, gjort fysiske endringar på samtalerom og fått på plass intern alarm.

Eit av NAV sine satsingsområdet har vore betre brukarmøter. Alle tilsette ved NAV Tysnes gjennomførte læringsverktøyet «Alt det eg er» (nominert til Gullruten 2021) våren 2022 som einaste kontor i NAV Vestland. Kollegarettleiinga har vore nyttig både for betre brukarmøter, førebygging av vald og truslar samt sjukefråvær. Kollegarettleiing er no ein fast del av arbeidskvardagen vår.

Barneperspektivet har vore i fokus gjennom heile 2022. NAV skal gjera ei heilskapleg kartlegging av brukarar, noko som inkluderer spørsmål og samtalar om familie og barn. Føremålet med dette er å sikra fokus på barn sin livskvalitet i familiar med vanskeleg økonomi, sikra tidleg innsats og førebygging, i tillegg til å ha heilskapleg fokus på arbeidsretta oppfølging og inkluderingskompetanse i møte med brukar. Å sjå heile mennesket

er sentralt i høve inkluderingskompetanse og sosialt arbeid. Me har laga eit eige kartleggingsskjema, oppdatert rutinar og utarbeida oversikt over tilbod til barn og unge i Tysnes Kommune.

NAV har som mål i 2023 at arbeidsretta bistand skal rettast mot heilt ledige, og personar med nedsett arbeidsevne under 30 år, flyktningar og tidleg avklaring for personar med nedsett arbeidsevne. NAV vil gjere individuelle og konkrete vurderingar av hjelpebehov, og vere tilgjengeleg for, og ivareta dei vanskelegast stilte. I dette ligg spesielt barnefamiliar. Me vil og ha fokus på ruskartlegging, marknadsarbeid og arbeidsretta oppfølging av unge utføre

Det er innført ei digital løysing for søknader om økonomisk sosialhjelp (Digisos). Dette forenkla tilgangen for brukarar og søknadsbehandling. For å kunne ta i bruk denne tenesta tek NAV i bruk eit nytt fagsystem (Velferd) i løpet av mars 2023.

Helsetilsynet har avgjort at temaet for det landsomfattande tilsynet med sosiale tenester i NAV for 2022-2023 skal være ivaretaking av barns behov når familien søker økonomisk stønad. Statsforvaltaren i Vestland har varsla tilsyn ved NAV Tysnes i april 2023.

4.3.4 Frivilligsentralen

Tysnes Frivilligsentral lager ein eiga årsmelding som vert lagt fram for møte i formannskapet 23.03.23. Det vert gjort eit svært godt arbeid innanfor denne tenesta, og det har vore god utvikling av frivillig arbeid det siste året. Me oppmodar om å lesa meldinga i sin heilskap.

4.4 Landbruk og teknisk

I 2022 vart det gjennomført ein organisasjonstilpassing. Teknisk etat vart oppretta som eige kommunalsjefsområde og stillinga som prosjektsjef vart omgjort til kommunalsjef teknisk etat. Eining for forvaltning samt prosjekt vart lagt inn som ein stabsfunksjon under kommunalsjefen, som etter organisasjonsjusteringa består av byggesak, kart og oppmåling, prosjekt og landbruk – forkorta stab teknisk etat. Eining for brann og redning samt eining for drift og vedlikehald vart vidareført som sjølvstendige einingar under teknisk etat.

Budsjettkapittelet er delt i tre og består av stab teknisk etat, eining brann og redning, og eining drift og vedlikehald.

4.4.1 Stab teknisk etat

Under stab teknisk etat ligg byggesak, kart – og oppmåling, prosjekt og landbruk. Bjørnefjorden landbrukskontor er felles for kommunane Bjørnafjorden, Samnanger og Tysnes.

Det vart handsama 81 politiske saker i meldingsåret.

<i>Saker til politisk handsaming</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>
<i>Utval for landbruk/ teknisk</i>	117	103	80	92	81

Utval for landbruk/teknisk handsamar saker innan etaten sitt samla arbeidsområde. Tabellen angjev alle type saker som har vore handsama politisk innan stab teknisk sitt ansvarsområde.

4.4.1.1 Byggjesak

Byggesak har i 2022 gradvis redusert bruk av rammeavtale om handsaming av byggesaker då faste tilsette er tilbake. Produksjonen har jamt over vore god og ein har nytta ressursane godt.

Forutan politiske saker vert ein del saker også handsama på delegasjon. Tabellen under angjev saker som er handsama etter plan- og bygningsloven og forureiningsforskrifta. For saker handsama etter anna lovverk slik som til dømes jordlova og skoglov vert det vist til andre programområder.

Tabell 4.4.2: Handsama saker etter plan og bygningslova

Total saksmengd	324	254	248	277	224
Delegasjonssaker	218	117	145	185	143

I 2022 vart det registrert inn 148 nye saker, av desse er 31 under handsaming. 69 saker har fått vedtak og 38 saker er endeleg avslutta. 3 saker gjekk ut. Gjennomsnittleg sakshandsamingstid har vore innanfor frist for dei ulike sakstypene, dette betyr likevel ikkje at alle saker er innanfor frist.

Tabell 4.4.3: Gjennomsnittleg handsamingstid	2020	2021	2022
Saker med 3 veters frist	15 dagar	17 dagar	10 dagar
Saker med 12 veters frist	76 dagar	64 dagar	43 dagar
Saker med 8 veters frist	-	25 dagar	36 dagar
Saker med 6 veters frist	-	31 dagar	28 dagar

4.4.1.2 Kart og oppmåling

Bemanning var noko redusert i 2022. Frå vikariatet var avslutta til kart og oppmålings-ansvarleg var tilbake i jobb i september, var det nokre månader med berre éin medarbeidar. Mange oppgåver kunne av den grunn ikkje gjennomførast og oppmålingskøen vart uvesentleg kortare.

Frå hausten vart det jobba med ajourføring av planregister, FKB-baser, fullføring av oppmålingsforretningar, krav om retting m.m. Det vart også jobba med dokumenttilsyn etter Matrikkellova frå kartverket.

Kart

Det vart ikkje gjennomført ny Geovekst kartlegging i Tysnes i 2022. Etter planen er neste kartleggingsrunde i 2026.

Historisk ortofoto prosjekt (LACHVL06) vart levert i august 2022. Denne gangen er det flybilete frå 1988. Data er tilgjengeleg i bl.a. «Norge i Bilder» og gir nyttige opplysingar om eigedommane i samband med oppmålingsarbeid og arbeid etter plan- og bygningslova.

Pga. at matrikkelføring delvis vart utført av konsulent frå byggesak, er det eit etterslep i ajourføring av FKB-data for bygg og tiltak. Om hausten vart det jobba mykje for å rette opp i dette, arbeidet er p.t. ikkje ferdigstilt.

Kommunen har framleis ei utfordring med å få inn «as-built» data frå oppførte byggverk og «melding om bygning unnateke søknadsplikt» samt «søknad om ferdigattest».

<i>Tabell 4.4.3: Oppmålingssaker</i>	2018	2019	2020	2021	2022
Rekvirerte saker	52	41	54	88	50
Fullførte saker	63	47	55	45	55
Trend samla saksmengde	-11	-6	-1	+45	-5

Størst andel saker var oppretting av nye eidegdommar (28) og arealoverføringar (11). Det vart også gjennomført grensejusteringar (1), samanslåingar (7) og handsaming etter eigarseksjonsloven (1). Resten var andre saker som nymerking, klarlegging, m.m. (7).

Adressering og skilting:

Det låg framleis nokre stadnamnsaker hos stadnamnteneste for godkjenning. To vedtak kom i desember, slik at vidare handsaming kan gjennomførast i 2023.

Kommunen har 94 matrikkeladresser som ikkje er gått over til vegadressar (3 %). Dei meste ligg på øyer og holmar. Dei fleste kan nå gå over til vegadresse i 2023, slik at Tysnes kjem i mål med adresseringsarbeidet. Adresser er særleg etterspurt for postttersending, sidan dei fleste adresser er knyt til fritidsbustader. Kommunen har pt. 3.146 vegadresser.

Kommunale bustadtomter

For tida er 7 kommunale bustadtomter ledige. Det er 1 ledig tomt i Vågsmarka VI og 6 ledige tomter i Kattaland. Tomteprisane i Kattaland vart redusert hausten 2022.

4.4.1.3 Landbruk

Tysnes kommune samarbeider med kommunane Bjørnafjorden og Samnanger om interkommunalt landbrukskontor. Samarbeidet fungerer i all hovudssak bra. Det er framleis nokre utfordringar knytt til ein del forvaltningsmessige og interne linjer, medan tilbakemelding frå brukarane er god.

Kontoret har i 2022 vore prega av ein del sjukefråver, turnover og vanskar knytt til rektruttering. Arbeidet med å gå gjennom strukturen og oppgåvene på kontoret for å sikra godt samsvar mellom forventningar og leveranse vil halde fram også i 2023.

4.4.2 Eining for brann og redning

Eininga vert leia av brannsjefen. Tysnes kommune er medlem i Vest Brann og redning som gjev noko organisatorisk støtte til utvikling av eininga.

Budsjettet for 2022 vart overskride og bakgrunnen for dette er samansett. Mykje av utstyret brann og redning fekk til overflateredningstenesta gjennom brannløftet måtte skiftast ut i tillegg til auka løns- og prisvekst. Ramma for beredskapen og det førebyggjande arbeidet vert regulert av lovverk og gjeldande brannordning. I mars 2022 trådte forskrift om organisering,

bemannning og utrusting av brann og redningsvesen og nødalarmeringssentralane (brannvesenforskrifta) i kraft.

Det som vil ha størst innverknad på økonomi og bemanning framover er kravet om at alle brannvesen skal vere omfatta av overordna vaktordning. Pr i dag har Tysnes brann og redning ein uttrykningsleiar på vakt og overordna vakt vil kome i tillegg til denne. Brannsjefen er i dialog med Vest brann- og redningsregion (VBR) og andre brannvesen for å sjå på moglege samarbeidsløysingar, eventuelt må Tysnes kommune etablere denne ordninga sjølv for å lukke avviket.

Brannordninga set krav til at Tysnes brann og redning skal ha 20 mannskap inkludert brannsjef. To mannskap slutta i 2022 og det vart tilsett tre nye mannskap i beredskapsstyrken i årsskifte 2022/23. I dag er det 18 mannskap inkludert brannsjef tilsett i Tysnes brann og redning.

Det har vore lite ekstern kursaktivitet i 2022 med bakgrunn i få tilgjengelege kurs samt praktiske utfordringar med gjennomføring kombinert med anna arbeid. Likevel har to mannskap gjennomført leining trinn E og to mannskap var på skogbrannkurs der den praktiske delen vart gjennomført på Torpomoen. I forlenging av dette er det planlagt ei felles skogbrannøving våren 2023 i regi av Vest brann- og redningsregion, der Tysnes vil delta med mannskap.

Det har gjennom året vore gjennomført ordinære øvingar, utsjekk av nye overflatereddarar og internopplæring av nytt mannskap. I

februar 2022 deltok brannvesenet på felles øving med politi og helse.

Tre nye mannskap er tillagt funksjon som uttrykningsleiar og er i eit opplæringsløp for denne oppgåva med mål om kursing i 2024/25. Dette gjer brannvesenet mindre sårbar og betre rusta til å oppretthalde beredskap/vaktordning gjennom heile året. VBR har byrja å arrangere grunnkurs deltid og uttrykningsleiar kurs deltid i Bergen, noko som vil gjere kursing meir føreseieleg både med tanke på kursplassar og budsjett. Her er to mannskap på grunnkurs og ein er meldt på uttrykningsleiar kurs i 2023. Brannvesenet har i tillegg ein som skal på kurs for utsjekk som instruktør på øvingsfeltet på Flesland, som ein nyttar på desse kursa. Slik bidreg Tysnes brann og redning til å oppretthalde kursaktiviteten i regionen og me får moglegheit til å gjennomføre eigne øvingar, t.d. varme røykdykkarøvingar på godkjent anlegg.

Ei av utfordringane ein ser frametter jf. rekruttering er å få kvalifiserte personar som i tillegg har kl. C sertifikat inn i beredskapen.

Prosjekt og utvikling

Målet til Tysnes brann og redning er å levere tenester i samsvar med lovverk, brannordning og risikobiletet i kommunen. Brannvesenet skal vere ein trygg arbeidsplass og det skal vere ein arbeidsplass der den enkelte trivest og er motivert for arbeidet. Planen frametter er å gjere den enkelte arbeidstakar kompetent, trygg og motivert i arbeidet. Informasjonsflyt, kursing, gode øvingar, forståing av risikobildet og samhandling med andre etatar er nøkkelord her. TBR

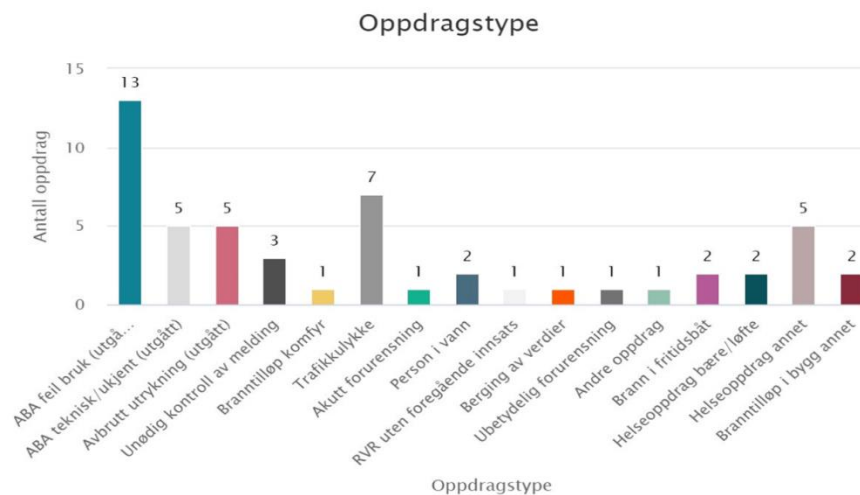
var i 2022 på god veg til desse måla, men det er ein kontinuerleg prosess som krev ressursar til vedlikehald og kursing.

Tenester

Forutan dei tradisjonelle oppgåvene til brannvesenet har tenesta i dei seinare åra blitt pålagt nokre nye oppgåver. Overflateredning, plivo (pågåande livstrugande vald) og ytterlegare krav til planar og dokumentasjon, sistnemnde både på beredskap og førebyggjande. Dette krev ressursar til vedlikehald og utføring.

Førebyggjande bør vere eit satsingsområde i åra som kjem, det er tross alt viktigaste å hindre at brann og uønskete hendingar oppstår. Av større prosjekt er det eigna båt til brannvesenet som kjem fram som investering fram i tid, dette er nedfelt i gjeldande brannordning. For å ha eit godt grunnlag til ei slik investering vil ei gruppe mannskap arbeide med eit forprosjekt i 2023 der ein ser på kva type båt som er eigna, plassering og prøve å avdekke krav til vedlikehald og kompetanse. To drukningsulukker med tragisk utfall i 2022 understrekar behovet for båt og beredskap for hendingar på sjø og i vatn. Utover vert fokuset på vedlikehald, oppretthalde eksisterande tenester, utstyr og kompetanse i tråd med lovpålagte krav og brannordning.

Ny tankbil vart sett i drift i 2022. Denne hadde litt «barnesjukdommar» i oppstarten, noko som vart raskt handtert frå leverandør. Tankbilen er no i operativ drift og beredskap, og mannskapet er veldig nøgd med investeringa. Det er store områder på Tysnes utan vassverk der tilgjengeleg sløkkevatn er ei utfordring, og ein slik bil er kritisk for beredskapen.



4.4.3 Drift og vedlikehald

Til eining for drift og vedlikehald ligg vedlikehald og reinhald av kommunale bygg, vegar, avløp, kyrkjegardar samt vassforsyning. Etter to år med pandemi var det godt å kunne gjenoppta vanleg drift og vedlikehald i eininga. Investeringar i 2022 har vore jamt fordelt i alle avdelingar.

Kommunale bygg

Gymsal og SFO ved Uggdal skule er rehabilitert. Plan vart endra undervegs då det kom fram at skulen hadde trong for eit klasserom i underetasjen. Eininga vurderer dette som eit svært vellykka prosjekt som ein klarte halde innafor ramma i budsjett. Vågsmarka barnehage fekk oppgradert uteområdet. Området hadde trong for fornying, bl.a. var det problem med dårleg drenering. Drift og vedlikehald drenerte området på nytt og fekk på plass nytt gummidেকে og nye leikeapparat. For rådhuset, Tysnes skule og

Tysneshallen er adgangskontroll på plass. Dette gjer tilgang til bygget enklare, samstundes som det er betre kontroll. Ladeinfrastruktur er gjort klar for framtidige el tenestebilar. Totalt 12 nye ladepunkt fordelt på tre ulike bygg. Ein tilsett i eininga slutta i midten av november, og ny tilsett byrjar i februar 2023.

Reinhald

Grunna ein del fråvær har det vore utfordringar med å ha tilstrekkeleg med personell tilgjengeleg til ei kvar tid. Dette har ført til at reinhalds-oppgåver har blitt utsett eller ikkje utført. Reinhald har investert i nye maskinar for vask av golvflater, samt fornying av vaskemaskinar. Desse innkjøpa har vore prioritert framfor innkjøp av IT-utstyr til avdelinga. Slikt IT-utstyr vil kunne gjere deling av informasjon i avdelinga raskare og enklare, og vil verte prioritert framover.

Veg

Også i 2022 har eininga asfaltert fleire kommunale grusvegar og re-asfaltert andre kommunale vegar. Byggefeltet i Vågsmarka har fått nytt fortau. For auka tryggleik har det kome på plass nye fartsdumpar, samt utbetring av eksisterande fartsdumpar utanfor fleire av bygga våre. Kantsikring har også vore i fokus blant anna langs vegen til Solheimsdalen. I 2022 overtok Tysnes kommune drift og vedlikehald av kommunale veglys. Det vart inngått avtale med Eviny og etablert eit innmeldingssystem på kommunen si heimeside. Overflatevatn har vore i fokus. Når nedbørsmengda aukar må ein sørgja for at veggroftene tek imot nedbøra og at sandfangs-kummer vert reinska. Det har blitt utført grøftereinsk langs vegane Vattedal og Laukhamar.

Avlaup

Tysnes kommune har 6 pumpestasjonar, 8 større slamavskiljarar og 2 bio-reinseanlegg.

I 2022 har det vore eit fokus på oppgradering av pumpestasjonar i Vågeområdet, bl.a. på kaien i Våge med større utskiftingar slik at driftsutgiftene reduserast. Det er utført spyling og kamerakontroll av hovudavløpsleidningar som eit førebyggjande tiltak.

Vassforsyning

Reinseanlegg i Vågsmarka har fått oppgradert filteranlegget (investering) slik at det kan produserast meir reinsa vatn. Her har det vore ein kontinuerleg oppgradering av leidningsnett og utskifting av gamle kummer for vatn. Dette har gjeve betre oversikt og kontroll på leidningsnettet med tanke på feilsøking og reinsing. Det vart i 2022 montert digitale målarar for vatn slik at eventuelle problem med lekkasje i dei enkelte leidningsnetta.

Kyrkjegardar

Det har vore 30 gravferder og 5 urnenedsetjingar. Det har vore utført førefallande vedlikehald og rydda mykje i vegetasjon rundt gravplassane. Det er investert i ny gravemaskin.

5. AVSLUTNING

Då har me vore gjennom årsmeldinga for 2022. Meldinga skal gje eit bilete av drifta og rammene rundt drifta som gjer kommunestyre i stand til å føre kontroll med den aktiviteten dei har vedteke for året. Det er alltid noko me kunne nytta meir tid og plass til, men det er vanskeleg å samanfatta drifta for ein så stor og kompleks organisasjon utan å også ha ein tanke for omfanget av meldinga.

Me har von om at meldinga også i år har vore ei god lesing!