



SKIPTVET KOMMUNE

Klart vi kan!

Kvalitet – Engasjement - Samspill

ÅRSMELDING 2018

INNHALDSFORTEGNELSE

	Sidetall
Rådmannens årsmelding	5
Økonomisk analyse	11
Etisk standard	15
Likestilling	16
<u>Virksomhetene</u>	
Sentraladministrasjonen	18
Innbyggjerservice	22
Oppvekst	32
Pleie- og omsorg	48
Plan, landbruk og teknikk	59

RÅDMANNENS ÅRSMELDING FOR 2018

Innledning

Skiptvet kommune hadde for 31. år på rad overskudd i 2018

Mindreforbruket (nettoresultatet) ble ca. 6,2 mill. kr og brutto- og netto driftsmarginer ble på hhv. 1,4 og 0,6 %. Resultatet er noe svakere enn i 2017 bl.a. som følge av tapsavsetning vedr. refusjonskrav for syke- og barselspenger. Rådmannen er godt fornøyd med resultat i et økonomisk sett meget krevende og lite forutsigbart driftsår.

Resultatet tilfredsstillende imidlertid ikke målsetningen vedtatt av kommunestyret på 3 % i netto driftsmargin i tråd med tidligere anbefalinger fra Fylkesmannen. Resultatet er også noe lavere enn anbefalt av Teknisk BeregningsUtvalg (TBU) i 2014 på 1,75 % netto driftsmargin

Den underliggende drift var også i 2018 i tilnærmet balanse, dog med et sterkt press på vedtatte budsjetttrammer for hver virksomhet. Overskuddet skyldes i hovedsak fortsatt positiv skatteinntekter, mindre pensjonsutgifter enn budsjettert samt positivt avvik på netto finansposter. I og for seg er det positivt at disse ekstramidlene ikke er benyttet til ordinær drift og kan nærmest i sin helhet avsettes til fond. utfordringen ligger i at disse avvikene er «engangsinntekter» og slik sett ikke kan påregnes hvert år framover. Derfor kan de heller ikke legges grunn for økning av driftsnivået.

Skiptvet kommune benytter Kommunebarometeret i sin evaluering av måloppnåelse i forhold til andre kommuner. Når denne årsrapporten skrives foreligger ikke resultatene fra Kommunebarometeret 2018. Skiptvet kommune hadde en 134. plass justert for inntektsnivå (194 uten justering) i forrige Kommunebarometer som viste en framgang fra 2016.

Rådmannen er derfor spent på om det målbevisste arbeidet med flere viktige satsinger og god styring av økonomien gir seg utslag i videre framgang på Kommunebarometeret for 2018 som kommer med endelige tall i juni 2019.

Dette betyr at det fortsatt må arbeides målbevisst for å nå målet om en 10. plass eller bedre samlet sett slik Kommunestyret igjen stadfestet høsten 2014.

Økonomi

Årsresultatet (mindreforbruket) viste et overskudd (mindreforbruk) på 6,2 mill.kr (10,4 mill. kr i 2017). Årsregnskapet har fortsatt meget lave finanskostnader både fordi lånegraten er lav (33 % av driftsinntektene) og rentenivået er fortsatt på et historisk lavt nivå.

I løpet av 2018 ble det av forskjellige årsaker et stort press på budsjetttrammene særlig for virksomhetene pleie og omsorg samt oppvekst. Det ble derfor gjennomført en budsjettjustering høsten 2018 som tilførte virksomhetene samlet ca. 7 mill. kr.

Årsresultatet er også i år et resultat av fortsatt god kostnadsstyring, et meget godt samarbeid med ledere på alle nivåer, ansatte og tillitsvalgte samt god oppfølging av og godt samarbeid med kommunestyret.

Imidlertid er de økonomiske utsiktene fra 2018 forverret; både gjennom forslaget til revidert inntektssystem, endringer i eiendomsskattesystemet for energisektoren og økonomiske virkemidler i forbindelse med kommunereformen for kommuner som Skiptvet som er såkalt «frivillig liten». Vedtatt budsjett er derfor fortsatt stramt slik at 2019 også blir et meget krevende år på flere måter.

Virksomhetenes årsmeldinger - oppsummering

Jeg viser som tidligere til etterfølgende omfattende og detaljerte årsmeldinger fra virksomhetene som er deres omtale av sin virksomhet i 2018. På slutten av hver årsberetning er det et avsnitt med innspill om behov i virksomheten til neste års økonomiplan. Vi håper at denne omfattende og åpne informasjonen er til stor nytte som informasjon til innbyggere, ansatte og politikere som gjennom dette bør kunne få et godt innblikk i kommunens samlede virksomhet og gi innsikt i de behov kommunens administrasjon ser for seg. Disse behov benyttes som innspill i de årlige økonomiplan- og budsjettprosessene der de prioriteres og evt. innarbeides.

Viktige begivenheter i 2018

Eksterne

Handelsvirksomheten i Meieribyen har fortsatt sin positive utvikling også i 2018 og drivstoffstasjonen fikk nye lokale eiere. Meieribyen utvikler seg til et effektivt handelssentrum både for lokale innbyggere og for gjennomreisende.

Utbyggingen av Vamma

Hafslund Produksjon ASA besluttet i sommeren 2015 utbygging av Vamma 12 og anleggsdriften har gått etter planen også i hele 2018 med planlagt driftssetting våren 2019.

GSV

Skiptvet kommune har også i 2018 fortsatt videreutviklingen og grovprosjektet g/s vei fra Vamma til Haugskrysset, muligens også til kommunegrensen mot Våler sør for Meieribyen. Østfold fylkeskommune bevilget 25 mill.kr. til medfinansiering.

SmartKom Østfold

Skiptvet kommune tok ved årsskiftet 2016/2017 initiativet til å etablere nettverket SmartKom Østfold. Dette er et nettverkssamarbeid mellom kommunene Hvaler, Råde, Våler, Marker og Skiptvet. I begynnelsen av 2018 ble også Aremark kommune også deltaker. Hovedfokus i nettverket er innovasjons- og utviklingsarbeid samt samarbeid om smarte samarbeidsløsninger for oppgaver innen daglig drift. KS støtter nå SmartKom Østfold ved å samarbeide om en pilot for et program om ledelse av innovasjonsarbeid. Det har vært holdt orienteringer for deltakerkommunenes ordførere og rådmennene legger fram en sak om aktiviteten i SmartKom Østfold til politisk behandling våren 2019.

Interkommunalt samarbeid for øvrig

Høsten 2017 vedtok Skiptvet kommune å si opp til reforhandling de fleste interkommunale samarbeid. Dette var en naturlig oppfølging av at nye Indre Østfold kommune vurderer endringer i de samme samarbeid i lys av sin egne sammenslåingsprosess som sannsynligvis vil munne ut i endret organisering senest fra 01.01.2020. Kommunestyret vedtok høsten 2019 at de eksisterende samarbeidene med kommunene i Indre Østfold skulle fortsette i 2019 under forutsetning av at Skiptvet kommune fikk reviderte økonomiske betingelser fra 01.01.2020. Skiptvet kommune vurderer videre samarbeid med Indre Østfold kommune, Sarpsborg kommune og kommunene innen SmartKom Østfold. Hensikten er søke de samarbeidsløsninger som er mest fordelaktig for innbyggerne i Skiptvet som selvstendig kommune innenfor tilgjengelige økonomiske rammer.

Interne

De økonomiske rammebetingelsene for kommuneøkonomien var også i 2018 vært svært skiftende og meget uforutsigbare. Vedtatt budsjett videreførte særdeles krevende rammer fra 2017 med ingen nye tiltak. Dog ble det rom for enkelte satsinger spesielt innen virksomhet oppvekst. De økonomiske rammene ble mer krevende for en kommune som Skiptvet som selv ønsker å være såkalt «frivillig liten». Statsbudsjettet høsten 2017 medførte en svekkelse i rammetilskuddet på 1-2 mill.kr for 2018.

Dette resulterte i at Økonomiplanprosessen for 2019-2022 ble utsatt til høsten 2018 for å opprettholde fokus på styring av økonomien i 2018 og for å få bedre oversikt over de økonomiske rammene fra 2019.

Rådmannen konstaterer med tilfredshet at de fleste virksomheter holdt sine budsjetttrammer etter en nødvendig budsjettrevisjon på høsten.

I 2018 fortsatte arbeidet med en ny kommuneplan med en samfunnsdel og en arealdel. Begge planforslaget fremmes til politisk behandling i 1. halvår 2019.

Boligutvikling

Det er lagt ned omfattende arbeid med klargjøring av to boligområder. Tomteområdet Brekke Vest ble ervervet våren 2017 opparbeidelse ble gjennomført i 2018. Forsinkelser i framdriften hemmet dessverre salget av 18 eneboligtomter hvorav 8 er solgt p.t. Salget aktiviseres igjen så snart snøen er borte.

Parallelt har det vært arbeidet kontinuerlig med reguleringsplanen for Holstadåsen med noe over 60 boenheter. Endelig planforslag ble vedtatt høsten 2017. Planforslaget ble innklaget og kommunestyret opprettholdt forslaget som nå er til klagebehandling hos fylkesmannen.

Planprosessen er gjenopptatt i begynnelsen av 2018.

Vannforsyning

Prosjektering av nye vannmagasin har startet opp og planlegges fullført 2019-2021.

Skoleutbygginger

I løpet av høsten ble et tilbygg på Vestgård skole ferdig prosjektert. I mars 2019 ble entreprenør valgt og grunnarbeidene vil starte i etter påske.

Samtidig pågår prosjektering av videre utbygging på Kirkelund skole som også vil starte opp i 2. halvår 2019.

Utvikling av sentrum i Meieribyen

Høsten 2017 ble det innledet samarbeid med selskapet Omtanke AS om å utarbeide et skisseprosjekt for utvikling av sentrumseiendommer rundt torget. Skisseprosjektet ble presentert på et folkemøte med svært positive tilbakemeldinger. Utviklingen av utbyggingen i sentrum av Meieribyen har pågått hele året bl.a. med avklaringsmøter i Husbanken som har godkjent tegningene.

Forslag til reguleringsplan er lagt fram tidlig i 2019 og igangsetting av 22 omsorgsboliger og private leiligheter for salg vil skje i 2. halvår 2019. Prosjektet vil videre kunne inneholde ytterligere 50-60 private leiligheter for salg. Når utbyggingen er gjennomført vil Meieribyen framstå med et tydeligere og mer attraktivt sentrum.

Fiber til alle

Arbeidet med utbygging av fiber til alle husstander, hytter og næringsdrivende ble igangsatt sommeren 2017. Utbyggingen til næringsområdet Fjellshagen ble fullført i 4. kvartal 2017.

Videre er arbeidet med samarbeids- og utbyggingsavtaler med arrangementskomiteen for orienterings VM 2019, Våler og Spydeberg kommuner fullført. Utbyggingen av fiber har

pågått i hele 2018 og det er inngått avtale med Telia Carrier som gir tilgang til ca 20 km trekkerør av viktig strategisk betydning.

Rådmannen har startet et arbeid med å klarlegge økonomiske og juridiske rammer for videre utvikling av kommunens heleide selskap Skiptvet Digital AS.

IKT

Skiptvet kommune besluttet i mai 2017 å velge sin egen IKT løsning. Denne ble etablert i 2. halvår med svært god funksjonalitet og reduserte kostnader; dog var ikke en del innkjøringsproblemer til å unngå. Ingen av dem var til hinder for daglig drift over noen lengre tidsperiode.

I 2018 er det arbeidet videre med å utvikle løsningen og oppgradere nødvendig programvare etter filosofien Software As a Service (SAS). Dette har vært vellykket og plattformen utvikles videre.

Det oppgraderte kommunehuset fungerer fortsatt til alles tilfredshet. Kommunehuset framstår nå som et oppdatert og representativt bygg.

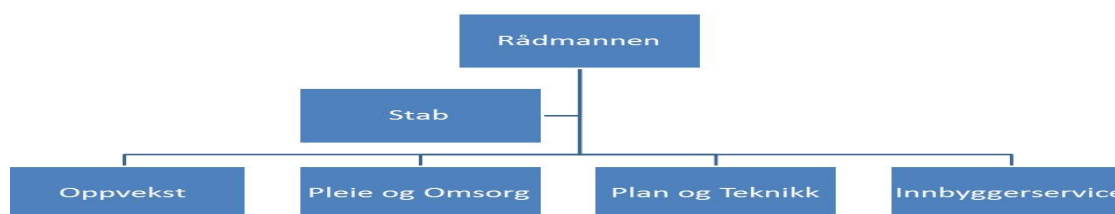
Organisering

Kommunens overordnede organisering vedtatt av kommunestyret høsten 2014 og framgår av nedenstående organisasjonsplan.

Det har heller ikke vært endringer i organiseringen i 2018.

Kommunen er fra 01.10.2014 organisert i 4 virksomheter og en sentraladministrasjon.

Den viktigste endringen er at all aktivitet og tjenester vedr barn og unge er samlet i virksomhet Oppvekst samt at all innbyggerkontakt utenom tjenesteytingen er samlet i virksomhet Innbyggjerservice som også har overtatt oppgaver fra sentraladministrasjonen.



Nærvær og HMS

Det arbeides kontinuerlig med å øke nærværet i kommunen, d.v.s. redusere fraværet.

Nærværet (totalfraværet i parentes) har utviklet seg slik de siste årene:

2011	89,9	(10,1)
2012	91,4	(8,6)
2013	91,5	(8,5)
2014	89,7	(10,3)
2015	88,9	(11,1)
2016	92,8	(7,2)
2017	92,8	(7,2)
2018	93,0	(7,0)

(Tallene inneholder både egenmeldt og legemeldt fravær. Det gjøres oppmerksom på at tallene for 2013 er justert for feil; jf. årsmeldingen for 2013. Det er også en mulig feilkilde i tallene for 2018 p.g.a. omlegging av rutiner)

Tallene er et gjennomsnitt for hele kommunen der det finnes virksomheter som både har vesentlig høyere og vesentlig lavere nærvær. Kommunens langsiktige mål er 94 % nærvær som et gjennomsnitt for alle kommunens virksomheter.

Som det framgår av tallene ovenfor snudde nedgangen i nærværet i 2016 og resulterte i en markert framgang. I 2017 har nærværet holdt seg på samme nivå. Rådmannen er tilfreds med dette som et skritt på veien for å nå målsettingen om et gjennomsnittlig nærvær på minst 94 %.

Det er fortsatt noe variasjon mellom virksomheter/avdelinger og også over tid i den enkelte virksomhet/avdeling. Oppfølging av tiltak og forsterkede tiltak også på individnivå fortsetter, bl.a. ved større bruk av IA utvalget.

Arbeidsmiljø

Medarbeider undersøkelsen 10-faktor ble gjennomført høsten 2018 med gjennomgående meget gode resultater dvs. på eller over landsgjennomsnittet.

Opgaven er å beholde et så godt og inspirerende arbeidsmiljø at vi ansatte gleder oss til å ta fatt på en ny arbeidsdag fordi vi utfører et meningsfullt arbeid.

Samarbeidet med tillitsvalgte

Jeg takker også i år for et godt samarbeid med tillitsvalgte som har bidratt sterkt til at nødvendige innsparingstiltak har blitt gjennomført.

Det holdes månedlige møter med HTV som følger en årsplan for møtene som vil bli videreført i 2019.

Styringssystemer og mål

Skiptvet kommune har satt seg som mål å være blant de 10 mest attraktive bokommunene i Norge målt ved totalscore i Kommunebarometeret.

Skiptvet kommune har i Kommunebarometeret 2018 fått en totalscore på 134??? justert for inntektsnivå. Resultatene for Kommunebarometeret 2018 foreligger ikke i skrivende stund per 18.03.2018

Plasseringen et år kan IKKE sammenlignes med plasseringen året før fordi innholdet og målekriteriene i de årlige målingene endres. Det slik at mange små endringer kan medføre klart bedre totalscore.

Utfordringer

Skiptvet kommune har et stort underskudd på arbeidsplasser som medfører stor utpendling. Dette behøver ikke nødvendigvis å være negativt i det mange kanskje pendler til andre kommuner i regionen. Et mål må være å etablere en større bevissthet om hvor mange og hva slags type arbeidsplasser det bør være i kommunen.

Det er viktig å se disse i sammenheng med det relativt lave utdanningsnivået i befolkningen sammenlignet med andre kommuner. Dette er delvis en følge av næringsstrukturen i kommunen. Det bør samtidig være et mål å øke utdanningsnivået i befolkningen ved å bl.a. få flere til å fullføre videregående skole og skape en enda mer attraktiv kommune for bosetting. Kanskje finner vi her i tillegg til lave boligpriser noe av forklaringen til det kraftig økende behov for hjelpetiltak hos barn og unge samt yngre voksne. Dette registreres i mange av tjenesteområdene og medfører store utfordringer både ressurs- og arbeidsmessig og ikke minst økonomisk.

Det framstår fortsatt som den klart største utfordringen for vårt tjenesteapparat de nærmeste årene der oppgaven må være å sette inn nødvendige forbyggende tiltak på alle nivåer slik at denne utviklingen kan snus.

Innsatsen konsentreres derfor fortsatt om å forbedre plasseringene på de områdene vi scorer lavest samtidig som vi har som mål å opprettholde plasseringene på de områder vi allerede har et godt nivå. Rådmannen vurderer derfor å innføre metoden Bedre Tverrfaglig Innsats (BTI) i 2019 for å sikre ennå bedre samhandling.

De økonomiske rammebetingelsene ser for årene 2019-2022 ser fortsatt krevende ut for Skiptvet kommune pga. omleggingen i inntektssystemet, endringer i eiendomsbeskatningen for energisektoren samt en utflating av veksten i nasjonaløkonomien. Dette søkes møtt med fortsatt omstilling og effektivisering av kommunens drift.

Avslutning

Jeg håper informasjonen i årsmeldingen 2018 gir et troverdig og informativt bilde av Skiptvet kommunes virksomhet og utfordringer!

God lesning!



Per Egil Pedersen
rådmann

Innledning

ØKONOMI 2018

Skiptvet kommunes oppnådde et netto driftsresultat for 2018 på 1,42%. Dette er under det som nå er anbefalt fra Kommunal- og regionaldept (1,75%).

I 2018 hadde kommunen et mindreforbruk i forhold til budsjettet på 6,192 mill. kr. Netto virkning av premieavvik i pensjon (premieavvik 2018 og amortisert premieavvik fra 2017) utgjør for 2018 1,3 mill kr i høyere utgifter som er ført på fellesutgiftene i Sentraladministrasjonen.

	TABELL 1A FRA REGNSKAPET	REGULERT		
		REGNSKAP	BUDSJETT	REGNSKAP
		2018	2018	2017
L1	skatt på inntekt og formue	90 164 426,66	92 383 000	85 079 180,75
L2	ordinært rammetilskudd	122 700 729,00	120 323 000	120 680 330,36
L3	skatt på eiendom	9 018 365,00	8 982 200	10 233 770,00
L4	andre direkte eller indirekte skatter	3 411 164,00	0	2 750 001,00
L5	andre generelle tilskudd	13 803 638,00	13 552 400	16 249 510,00
L6	sum frie disponible inntekter, sum L1:L5	239 098 313,66	235 240 600	234 992 792,11
L7	renteinntekter og utbytte	2 074 929,44	1 775 000	1 468 162,93
L8	renteutgifter, provisjon og andre finansutgifter	2 274 974,05	2 648 000	2 073 775,91
L9	avdrag på lån	6 575 432,00	7 100 000	6 019 576,00
L10	netto finansinntekter/utgifter, sum L7:L16	-6 775 480,61	-7 973 000	-6 625 188,98
L11	til dekning av tidligere års underskudd	0	0	0,00
L12	til ubundne avsetninger	7 255 325,99	7 255 326	12 186 659,66
L13	til bundne avsetninger	3 428 377,10	700 000	3 329 928,20
L14	bruk av tidligere års overskudd	10 455 325,99	10 455 326	13 336 659,66
L15	bruk av ubundne avsetninger	395 000	395 000	2 870 400,00
L16	bruk av bundne avsetninger	1 506 773,33	538 000	2 179 490,65
L17	netto avsetninger, sum L11:L16	1 673 396,23	3 433 000	2 869 962,45
L18	overført til investeringsregnskapet	0	1 139 000	541 000,00
L19	til fordelt drift	233 996 229,28	229 561 600	230 696 565,58
L20	sum fordelt drift (fra skjema 1B)	227 803 814,35	229 561 600	220 241 239,59
L21	Regnskapsmessig merforbruk/ /mindreforbruk sum L20-L19	6 192 414,93	0	-10 455 325,99

Skatteinntekter har blitt 1,2 mill kr høyere enn budsjettet og rammetilskudd har blitt 2,4 mill kr høyere enn budsjettet.

Kommunen fikk inn 9 mill kr i eiendomsskatt i 2018. Dette er 1,2 mill kr lavere enn for 2017. Kraftrelaterte inntekter har for 2018 gått ned med 0,2 mill.kr fra 2017. Det ble utbetalt utbytte fra Østfold Energi i 2018 på 0,8 mill. kr. Inntektene fra konsesjonskraften ble 137.090 kr lavere enn budsjettet.

Nto finanskostnader har blitt 1,1 mill. kr lavere enn budsjettet.

Kommunens mindreforbruk (overskudd) fremkommer da slik:
(endring i forhold til budsjett, avrundet)

Hele tusen + er økt inntekt eller redusert utgift	
Økning skatteinntekter	1 205
Rammetilskudd	2 378
Andre statlige tilskudd	-469
Nto finansinntekter:	1 169
Herav: renteutgifter	384
Herav renteinntekter	260
Herav avdrag på lån	525
Konsesjonskraft og -avg	-114
Overføring investeringsregnskap	1 139
Mindreforbruk virksomheter	882
Mindreforbruk Skiptvet k. 2018	6 190

Investeringsregnskapet er gjort opp i balanse. Kommunen har solgt eiendom/tomter for 8,3 mill. Øvrige større byggeprosjekt er:

- Utvidelse kirkegård 8,8 mill. kr.
- Vestgård skole – prosjektering av utvidelse med lærerarbeidsplasser 1,5 mill. kr.
- Opparbeidet nytt boligfelt Brekke Vest 6,3 mill. kr.
- Utvidelse med flere pc'er til elever på Kirkelund 0,46 mill. kr.
- Prosjektering nytt vanntårn 0,15 mill. kr.
- Rehabilitering sørveggen på nederste trygdeboligrekke 1,2 mill. kr.

På utgiftssiden er det et samlet netto merforbruk i virksomhetene på 0,88 mill. kr. I tabellen er det satt opp netto utgifter per virksomhet slik de rapporterer gjennom året.

Oversikt resultat slik virksomhetene rapporterer i løpet av året	Regnskap 2018	Budsjett 2018 R	Avvik: + er mindreforbruk, - er merforbruk
SENTRALADM *	29 066 934	28 192 400	-874 534
INNBYGGERSERVICE	18 249 122	18 414 300	165 178
OPPVEKST	95 896 203	95 093 500	-802 703
PLEIE- OG OMSORG	58 547 121	60 936 600	2 389 479
PLAN, LANDBRUK OG TEKNIKK	21 446 467	21 451 400	4 933
Samlet mindreforbruk	223 205 847	224 088 200	882 353

*Netto premieavvik for 2018 er kr 1,3 mill. kr. Dette framkommer i regnskapet for 2018 som en utgift som er ført på Sentraladministrasjonen, men som ikke er budsjettet. Det er i tabellen over ikke korrigeret for dette.

Sentraladministrasjonen

Driften har på alle ansvar vært noe lavere enn budsjett. Det ble i løpet av året avsatt 1,9 mill. kr til utviklingstiltak på reservepost som ikke er brukt. Tapsavsetning sykepenge på 3,35 mill. kr er ført på sentraladministrasjonen.

Innbyggjerservice

Mindreforbruket skyldes i hovedsak vakant stilling for NAV leder høsten 2018.

Oppvekst

Merforbruket skyldes merforbruk på flere av avdelingene; Kirkelund, Voksenopplæring, Administrasjonskapitlet, Barnevern og Tiltak for funksjonshemmede. For nærmere analyse vises det til virksomhetens årsmelding.

Pleie- og omsorg

Det er solgt institusjonsplasser til andre kommuner for 3,37 mill. kr.

Refusjon for ressurskrevende brukere ble 0,7 mill. kr. lavere enn budsjettet.

De fleste avdelingene i virksomheten har brukt mindre enn budsjettet og som bidrar til et mindreforbruk i virksomheten. Det vises til virksomhetens årsmelding.

Plan, landbruk og teknikk

Virksomheten går i balanse. Det er til dels store avvik mellom budsjett og regnskap på enkelte ansvar. Noe av dette gjelder selvkostområdene.

Det vises for øvrig til nærmere analyse i kapitlet for den enkelte virksomhet.

Oversikt over virksomhetene i henhold til tabell 1B – kommunestyrets vedtatte budsjetttrammer.

Regnskapsskjema 1B	Regnskap 2018	Budsjett 2018 R	Avvik: + er mindreforbruk - er merforbruk
SENTRALADM*	28 552 890	26 069 400	-2 483 490
INNBYGGERSERVICE	18 058 900	18 522 300	463 400
OPVEKST	100 693 182	100 188 900	-504 282
PLEIE- OG OMSORG	58 526 251	61 484 600	2 958 349
PLAN, LANDBRUK OG TEKNIKK	22 885 127	22 276 400	-608 727
FELLES INNTEKTER OG UTGIFTER	-912 535	-900 000	12 535
RESERVERT TILLEGGSBEVILGNING	0	1 920 000	1 920 000
Sum	227 803 814	229 561 600	1 757 786

*Premieavvik er ført på sentraladministrasjonen. Det i denne tabellen ikke korrigert for dette. Videre er reserveposten på 1,9 mill kr ført på egen linje for reserverte bevilgninger. Denne tilleggsbevilgningen som gjelder utviklingsprosjekter er budsjettet i Sentraladministrasjonen.

Forskjellen mellom disse to tabellene er at i oversikten som «virksomhetene rapporterer på» så er bruk og avsetninger av fond som hører til virksomhetene med, mens i regnskapsskjema 1B er bla all bruk og avsetning av fond tatt ut, jfr tabell 1A.

	2015	2016	2017	2018
Regnskapsresultat	6 250 056	13 336 659	10 455 326	6 192 415
Nto driftsresultat i %	1,5	4,47	2,67	1,42
Budsjett	0,15	0,79	-0,82	0,31

Nto driftsresultat uten korrigering for premieavvik pensjon. Enkelte år utgjør premieavvik store beløp som medfører store endringer i nto driftsresultat

Netto driftsresultat er et begrep som brukes for å vise om kommunen har midler til å sikre seg mot uforutsette avvik, bygge opp reserver, vedlikeholde sine bygninger og anlegg mm. Dette bør etter anbefaling fra Kommunal- og regionaldepartementet være på 1,75%.

Det er satt opp en tabell med netto virkning av premieavviket de siste årene for å vise utslagene. Tallet inneholder årets premieavvik og amortisert premieavvik fra året før. Netto

effekt av premieavviket blir ført som en inntekt eller utgift i kommuneregnskapet og har direkte virkning på resultatet.

ÅR		2015	2016	2017	2018
PREMIEAVVIK beløp inkl. arb.g.avg.	KLP	1 276 284	1 055 693	-2 550 475	-1 683 252
	STP	-253 661	-362 187	-65 259	386 161
		1 022 622	693 506	-2 615 734	-1 297 091
AMORTISERT PREMIEAVVIK beløp inkl. arb.g.avg.	KLP	-5 113 026	1 276 284	-1 055 693	2 550 475
	STP	458 779	-253 661	-362 187	65 259
		-4 654 247	1 022 622	-1 417 880	2 615 734
Nettoeffekt premieavvik *		-3 631 625	1 716 128	-4 033 614	1 318 643

Tall med negativt fortegn er en «inntekt» i kommuneregnskapet

Alle tall i hele tusen	2015	2016	2017	2018
Totale lån	86 012	100 315	107 721	120 300
-Formidlingslån/Startlån	8 420	9 433	11 759	15 148
-Egne lån	77 592	90 882	95 962	105 152
Gjeld i % av inntekter	31,1	33,8	35,4	37,7
Gjeld pr innbygger i 1000 kr	23,0	26,7	28,1	31,7
innbyggere 31.12	3 742	3 762	3 831	3 797
inntekter	276 200	296 976	304 152	318 839

Det er større etterspørsel etter Startlån. Endring av reglene gjør også at kommunen nå i de fleste tilfeller må fullfinansiere boligkjøpene med Startlån. Det er i 2017 utarbeidet kommunale regler for tildeling av Startlån i tillegg til Husbankens regler.

	2015	2016	2017	2018
Lønn inkl sosiale utgifter	190 298	193 506	201 543	212 420
Andel av totale driftsutgifter	68,6 %	67,4 %	67,2 %	66,7 %

Andel av driftsutgiftene som går til lønn og sosiale utgifter holder seg stabilt og går litt ned i 2018.

Kommunen har hatt tilstrekkelig/god likviditet til å betale lønn og løpende utgifter.

Disposisjonsfondet (som er tiltenkt investeringer) er ved utgangen av året på 19,19 mill. kr. Det er en reduksjon på 1,76 mill kr fra 2017. Det er disponert 5,08 mill. kr av dette fondet i budsjettet for 2018.

Kraftrelaterte inntekter i regnskapet:

	2015	2016	2017	2018
Konsesjonskraftinntekter	327 642	563 263	657 786	762 910
Konsesjonsavgifter	23 169	23 169	23 169	23 169
Eiendomsskatt på kraftproduksjon og kraftlinjer	13 828 834	14 056 098	10 020 724	9 018 356
Naturressursskatt	2 768 867	2 869 155	2 726 832	3 387 995
Sum kraftrelaterte inntekter	16 948 512	17 511 685	13 428 511	13 192 430

De kraftrelaterte inntektene har gått mye ned de siste 4 årene, men ser nå ut til å ha stabilisert seg. Selv med endringer i eiendomsskatteloven, vil ikke eiendomsskatteinntektene gå

ytterligere ned i 2019. Det forventes en økning i eiendomsskatteinntektene når effekten av utbyggingen i Vamma etter hvert fases inn.

Disponering av overskudd/mindreforbruk:

Kommunens har hatt som praksis å avsette mindreforbruk i regnskapet til fond for senere investeringer.

Selvkostfond

Kommunestyret har vedtatt selvkost for vann, avløp, slam, renovasjon og feiing.

Selvkostfondene for vann, feiing og avløp er brukt opp og fondet for renovasjon er i på bare 8.417 kr og selvkostfond for slam er på 276.552 kr.

Det er nå i stedet opparbeidet underskudd både for feiing, vann og avløp noe som gjenspeiler seg i avgiftsøkningene i budsjettet for 2019 på disse områdene.

Kommunebarometeret – økonomi

Det foreløpige kommunebarometeret er ikke lagt fram når årsmeldingen går i trykken. Dette vil derfor fremmes om en egen sak.

ETISK STANDARD

Det etiske reglementet er revidert og vedtatt i kommunestyremøte januar 2018. Reglementet ligger tilgjengelig for ansatte på intranettet, det ligger også tilgjengelig på kommunens hjemmeside. Det er leders ansvar at dette er kjent for alle ansatte og det skal være tema på ledersamlinger og personalmøter årlig.

Skiptvet kommune har vedtatt følgende rutiner/retningslinjer/reglement som gjelder etisk standard og varling:

- Etisk reglement
- Varlingsrutiner
- Avviksbehandlingssystem
- Innkjøpsreglement
- Alle utbetalinger fra kommunen godkjennes av 2 personer (nettbank)

LIKESTILLING

Stillingsgrupper: Stillingsstørrelse, lønn og kjønnsfordeling

Det er ikke tatt hensyn til ansiennitet.

Faggrupper		2016		2017		2018	
		Kvinner	menn	Kvinner	menn	Kvinner	menn
Ufaglærte	gj.sn.lønn	366 900	374 000	377 000	383 000	374 000	396 000
	gj.sn. st.% *	49 %	51 %	54 %	53 %	50 %	57 %
	fordeling kjønn	90 %	10 %	86 %	14 %	86 %	14 %
Fagarbeidere Fagarbeider med 1 årig tilleggsutdannelse	gj.sn.lønn	392 000	387 000	401 000	397 000	414 500	406 000
	gj.sn. st.% *	66 %	40 %	64 %	40 %	67 %	47 %
	fordeling kjønn	81 %	19 %	81 %	19 %	80 %	20 %
Høyskoleutdannede	gj.sn.lønn	470 000	486 600	485 000	505 000	497 000	509 000
	gj.sn. st.% *	83 %	97 %	87 %	97 %	83 %	90 %
	fordeling kjønn	84 %	16 %	84 %	16 %	78 %	22 %
Mellomledere, fagledere, konsulenter og rådgivere	gj.sn.lønn	535 000	540 000	551 000	562 000	580 000	562 000
	gj.sn. st.% *	85 %	65 %	76 %	78 %	94 %	96 %
	fordeling kjønn	57 %	43 %	56 %	44 %	68 %	32 %
Virksomhetsledere	gj.sn.lønn	670 000	774 000	697 000	845 000	718 000	870 000
	gj.sn. st.%	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
	fordeling kjønn	25 %	75 %	33 %	67 %	33 %	67 %

* Stillingsprosentene er gjennomgående noe mindre enn hva ansatte i realiteten har. Dette skyldes at flere ansatte har flere stillinger og statistikken gir ikke et riktig bilde av gjennomsnittlig stillingsprosent. Dette gjelder i særlig grad ufaglærte og fagarbeidere, men gjør også utslag hos høyskoleutdannede og fagledere.

Rådmannen er inkludert i gruppa virksomhetsledere og påvirker sammenligningen på lønn.

Lønnsmessig er det i all hovedsak liten forskjell mellom kvinner og menn. Kvinner og menn har gjennomgående samme stillingsprosent - (det må tas hensyn til kommentar i tabellen). Det er svært liten andel menn i alle gruppene og det gjenspeiler at yrker i kommunal sektor er det som kategoriseres som typiske kvinneyrker – helse, omsorg og opplæring. Blant virksomhetslederne er det så få personer så % utslagene blir store ved endringer, men det er ingen vesentlige endringer i forhold til tidligere år.

Situasjonen kan kort oppsummeres som følger:

1. Det er få menn, særlig innenfor barnehage, skole og pleie/omsorg
2. Det har vært en stagnasjon når det gjelder økning i gjennomsnittlig stillingsprosent for kvinner. Her må det tas hensyn til tabellen kan ha en feilmargin da en del ansatte har totalt en høyere stillingsprosent, men at den er fordelt på flere små stillingsprosenter.
3. Lønnsforskjellene mellom menn og kvinner viser få endringer. Den viser negativ utvikling for kvinner i gruppen ufaglærte. Det kan ha sammenheng med at ansiennitet ikke er tatt hensyn til. Kvinner ligger noe høyere enn menn i gruppen fagarbeidere. Det har sammenheng med at det er flere kvinner som har 1 årig tilleggsutdannelse. For høyskolegruppen har kvinner fått en betydelig økning i forhold til menn. Det kan bety at det er flere kvinner som har tatt videreutdanning. For hele kommunen sett under ett er lønnsforskjellene små.

Tiltak i Skiptvet kommune:

Det må fortsatt jobbes for å øke gjennomsnittlig stillingsstørrelse for de som ønsker det, men også for å øke kvaliteten på tjenestene. Det er innenfor pleie- og omsorg utfordringene er størst pga begrensninger i turnus. Dette gjelder at ansatte ikke ønsker å jobbe oftere enn hver 3. helg og at det benyttes noen kortvakter for å få turnus til å gå opp med den bemanningsressursen som er til rådighet. Ved ledighet vurderes det alltid om ansatte i deltidsstillinger kan få utvidet sin stillingsbrøk før utlysning.

1 Mål: Rekruttere flere menn til barnehage, sosial/helse og pleie/omsorg

Tiltak:

Oppfordre menn til å søke.
Delta på skoler og messer for å rekruttere.

2 Mål: Øke antall heltidsstillinger

Tiltak:

Forankre arbeidet politisk, på ledelsesnivå og blant ansatte.
Kartlegge dagens situasjon og tydeliggjøre framtidige målsettinger.
Ved ledighet i stillinger vurdere om det er mulig å øke stillingene til faste ansatte før stillinger går på utlysning.
Deltid tas opp i medarbeidersamtalene for å være oppdatert til enhver tid og at tallene er reelle.


Per Egil Pedersen
Rådmann


Kjell Liborg
kommunalsjef

SENTRALADMINISTRASJONEN

Virksomhetsleder: Kjell Liborg

FAKTA OM VIRKSOMHETEN:

Sentraladministrasjonen består av 7,8 årsverk inkl. rådmann.

Oppgavene kan i hovedsak grupperes i politisk sekretariat, bolig- og næringsutvikling, arkiv, personal, lønn og regnskap, budsjett og økonomifunksjon. Lærlinger, lege- og fysioterapitjenester og miljørettet helsevern hører også inn under sentraladministrasjonen, men de er ikke medregnet under årsverk. I tillegg lønnes hovedtillitsvalgt; ½ årsverk over sentraladministrasjonens budsjettområder samt postombæring med 0,1 årsverk. Skiptvet kommune satser sterkt på lærlinger og ved årsskiftet hadde kommunen 12 lærlinger innen 3 fagområder.

Kommunen kjøper skatteoppkrevertjenesten fra Askim kommune. Skatteoppkrever utarbeider egen årsrapport.

Nøkkeltall

Antall	2017	2018
Antall årsverk	7,8	7,8
Antall ansatte	8	8
Sykefravær	0,9%	1,8%
I tillegg:		
Leger	3,0	3,0
Lærlinger	12	12*

I deler av 2018 var det 13 lærlinger

Bolig- og næringsutvikling

Ansvar for dette arbeidsfeltet ble fra 01.10.2014 overført til

Sentraladministrasjon ved rådmannen selv. Det overordnede målet med arbeidsfeltet er å øke folketallet, øke antall arbeidsplasser i kommunen og på lengre sikt økt utdannelsesnivå i befolkningen ved å ha kompetansekrevende arbeidsplasser i kommunen; både kommunale og private. Viktige arbeidsoppgaver og resultater har vært:

- Utarbeiding av skisseprosjekt for utvikling av sentrumseiendommene Storveien 31 A og B samt 33 og torget som kommunen selv eier.
- Arbeidet med kjøp av tomter fra private grunneiere i Holstadåsen. Arbeidet vil pågå inn i 2019 pga. klagebehandling av reguleringsplansaken.
- Skiptvet Digital AS – det er påbegynt utbyggingen av stamnettet for utrulling av fiber til alle boliger, hytter og næringsdrivende i kommunen. Det jobbes også mot orienteringsVM for fremføring av fiber til Mørk/Spydeberg.
- Inngått avtale om kjøp av trekkerør for fiber mellom Skiptvet og Spydeberg.
- Innledet samtaler med eier av Vamnes gård om miljøpark.
- Oppgradering av Fjellshagen næringsområde.

Kommunene Hobøl, Askim og Skiptvet etablerte i juni 2017 Askimregionen Næringssselskap AS der også Eidsberg og Spydeberg kommuner er invitert til å delta.

VIRKSOMHETSPLAN:

Brukere

	2017	2018
Alkoholbevillinger enkeltanledning	7	4
Antall lønnsoppg.	750	
Antall fakturaer ut	9362	9092
Antall fakturaer inn	6570	6607

Kommunebarometeret

Utvalg

	antall møter/saker	
	2017	2018
Kommunestyre	6/116	6/112
Formannskap	9/125	15/159
Administrasjonsutvalg	2/15	2/10
Arbeidsmiljøutvalg	4/30	4/29
Hovedutv. Oppv.	6/54	6/49
Hovedutv Helse/kultur	6/55	6/59
Hovedutvalg PLT	7/105	6/69

Medarbeidere

Virksomheten har stabile og kompetente medarbeidere.

De ansatte har hver for seg mange forskjellige arbeidsoppgaver som skal løses og de fleste har tidsfrister som må holdes. På tross av dette er sykefraværet i virksomheten lavt. En mindre kommune kan være sårbar i forhold til større endringer og fravær blant ansatte. Det er høyt nærvær i virksomheten. Fra nov 2018 gikk en medarbeider ut i foreldrepermisjon. Det ble ikke satt inn vikar, men nødvendige oppgaver ble fordelt blant de andre ansatte og vedkommende begynner i gradert stilling etter 4 mnd permisjon.

Medarbeiderkartleggingen i 2018 viser gode resultater. Disse ligger over snittet for Skiptvet kommune og over landsgjennomsnittet. Det er høy skår på trivsel og god helhetsvurdering.

LIKESTILLING:

I virksomheten er 63% kvinner av totalt 8 ansatte.

Nærvær

Nærværet for sentraladministrasjonen er på 98,2% som er godt over målet for kommunen (94,0%). Egenmeldt fravær er 0,6%. Lærlingene har et totalt sykefravær på 3,7%. Lærlingene følges opp av lederne i de virksomhetene de arbeider.

Fellestjenester

Ansatte i sentraladministrasjonen har ansvaret for lønn, fakturering, innfordring, sykepengerefusjon, regnskap, budsjett, økonomi, personalarbeid, nærværarbeid, politisk sekretariat, arkiv, privatpraktiserende leger og fysioterapeuter inkl. kommuneoverlegefunksjonen. Rådmannen selv har ansvaret for bolig og næringsutvikling som også hører hjemme i sentraladministrasjonen. Kontoret koordinerer mange oppgaver som er felles for hele kommunen som

forsikringer, datatjenester og bedriftshelsetjeneste.

Det ble høsten 2018 oppdaget en rutinefeil i oppfølgingen av sykepengerefusjon som medfører at det er avsatt kr 3,35 mill. kr. for å dekke tapsavsetning. Det ble straks iverksatt tiltak for å rette opp rutinene.

Virksomheten har også ansvar for IKT nettverket i kommunen. Fra høsten 2018 ble det ansatt IKT lærling. Prosjektleder IKT bruker minst 50% av arbeidstiden på Skiptvet Digital AS: planlegge traseer, møte med grunneiere, kundeoppfølging, grendelag, O-VM, styremøter, anbud om graving og oppfølging av arbeidene.

Hele nettverket til kommunen ble byttet ut i 2018 for å få kontroll på sin egen infrastruktur.

Kommunens IKT systemer har fungert tilfredsstillende. Kommunen brukte god tid til å lyse ut innkjøp av nye elevpc'er og fikk kjøpt et stort antall maskiner for den avsatte potten, og høsten 2018 ble det innført et klientstyringssystem for elevpc'er slik at disse bla oppdateres automatisk ved oppgradering av programvare. Dette sparer mye tid og gir en mer tilrettelagt opplevelse, særlig ved utrulling.

Politikk

hele tusen (+ er overskudd)

	R.Bud.	Regnsk.	Avvik
Netto 2015	2.960	2.941	18
Netto 2016	2.754	2.594	160
Netto 2017	3.045	2.803	242
Netto 2018	2.893	2.617	276

Ordfører, politiske styringsorganer, kontrollutvalg og revisjon, kommune- og stortingsvalg, eldreråd og råd for funksjonshemmede.

Fellestjenester

hele tusen (+ er overskudd)

	R.Bud.	Regnsk.	Avvik
Netto 2015	21.026	20.641	385
Netto 2016	21.878	21.605	273
Netto 2017	26.490	21.443	1.542
Netto 2018	25.299	25.131	168

Det er korrigerert for premieavvik pensjon (1,3 mill.kr.). Sentraladm, fellesutgifter, lærlinger, miljørettet helsevern og lege- og fysioterapi.

Oversiktene viser et mindreforbruk i forhold til budsjett når det er korrigerert for premieavvik pensjon som ikke er budsjettet. Samtidig ligger det inne en reservepost på 1,9 mill. kr samt tapsavsetning på sykepengerefusjon med 3,3 mill. kr.

VIRKSOMHETENS OPPSUMMERING:

Hva har vi lyktes med i 2018

Løpende oppgaver har blitt utført og det har ikke oppstått kritiske situasjoner i forhold til driften.

Utfordringene med gjenklang i kommunestyresalen ble før jul løst ved oppsetting av lydpendende plater.

Etter at Indre Østfold Data ble lagt ned i 2017 så har kommunen fortsatt vært på det samme nettverket som de andre kommunene. Vinteren 2018 gikk kommunen ut på anbud for å etablere vårt eget nettverk. Dette ble installert på kort tid og i april 2018 flyttet vi driften over på eget nettverk. Dette har fungert tilfredsstillende og det har vært lite nedetid. Det nye nettverket er også konfigurert for å styre fibernettet i Skiptvet Digital AS.

Nettverket er også rigget for å kunne benyttes som en underliggende infrastruktur for kommunale tjenester hjemme hos innbyggerne (framtidig digitalisering).

Det er inngått avtale med eksternt personvernombud for Skiptvet kommune som er en ny funksjon i forhold til lov om personvernssikkerhet. Dette har fått mer fokus siden mange personopplysninger nå

er lagret elektronisk og engasjering av personvernombud er en oppfølging i forhold til EU's regelverk. Det avholdes jevnlig møter med ombudet for at kommunens håndtering av informasjon skal være i tråd med gjeldende regelverk. Personvernombudet gjelder både for Skiptvet kommunes organisasjon og kommunens innbyggere. Informasjon ligger på hjemmesiden.

Lærlinger

Skiptvet har i 2018 hatt 12 lærlinger innen fagene helsefagarbeider, barne- og ungdomsarbeider og IKT lærling. Kommunen har også ønske om å ha egen kokkelærling, men det er vanskelig å rekruttere dette. Kommunen har flere lærlinger enn det forventes i forhold til kommunestørrelse. Det vurderes om vi kan utvide med flere ulike typer fagbrev som kontorlærling og vaktmester.

Lege og fysioterapi

Det har vært avholdt faste møter med legene (lokalt samarbeidsutvalg). Kommuneoverlegefunksjonen har blitt ivaretatt av en av fastlegene. Oppgavefordelingen mellom avdeling for samfunnsmedisin på Helsehuset og kommunen er blitt avklart i løpet av året og det er behov for å ha en kommuneoverlege i fast stillingsprosent for å ivareta kommunens oppgaver. Det er opprettet 30% stilling for kommuneoverlege, men det er vanskelig å rekruttere og det vurderes alternativ løsning med å kjøpe tjenesten fra en annen kommune. I 2018 ble det et skifte i det ene driftstilskuddet for fysioterapeut. Det er startet med faste møter med fysioterapeutene i kommunen.

Spesielle utfordringer i 2018

Det ble senhøsten 2018 oppdaget en rutinesvikt i oppfølgingen av krav om sykepengerefusjon fra NAV. Det ble straks iverksatt tiltak for å rette opp i rutinene, men svikten medfører at det i regnskapet er ført et tap på sykepenge-/foreldrefusjon.

I en travel hverdag blir det lite tid til revisjon av rutiner og retningslinjer. Høsten 2018 var svært travel og i tillegg ble det ikke satt inn vikar ved foreldrepermisjon på lønningskontoret.

Innspill til planleggingen/økonomiplan

- Det er igangsatt et prosjekt om innovasjon og digitalisering sammen med øvrige Smartkom kommuner. I Skiptvet satses det på flere områder:
 - få best mulig utnyttelse av de meste sentrale dataprogrammene Acos, Visma og Office 365.
 - Ta i bruk ny teknologi ved utbygging av torget med omsorgsboliger
 - SD nett for tekniske anlegg som kommunen drifter.
- Prioritere tid til oppdatering av reglement og rutiner.
- Kommunen som helhet – fokus på økt nærvær.

Bolig- og næringsutvikling:
Viktige innspill og prioriteringer for arbeidet i 2018:

- Fullføre stiftelsen av Skiptvet Digital AS samt inngå formelle samarbeids- og utbyggingsavtaler med Spydeberg og Våler kommuner samt Orienterings VM 2019.
- Forsere utbyggingen av fiber i Skiptvet kommune.
- Etablere regelmessige kontaktmøter med næringsdrivende: handelsnæringen, håndverkere, boligutviklere, industri- og håndverksbedrifter m.fl..
- Fullføre reguleringsplan for Holstadåsen etter klagebehandling hos fylkesmannen.
- Igangsette salget av tomter i Holstadåsen.
- Slutføre salget av tomtene i Brekke vest med Aktiv eiendomsmegling AS som valgt megler etter konkurranse.
- Utvikle samarbeidet med Askimregionen næringssselskap AS.

VIRKSOMHET INNBYGGERSERVICE

Virksomhetsleder:
Anne Woodruff

FAKTA OM VIRKSOMHETEN:

Nøkkeltall

Antall	2017	2018
Antall årsverk	12,56	12,56
Antall ansatte	18	18
Sykefravær i %	8,7	11,95

Virksomheten består av:

- Servicekontoret inkl. Folkebadet
- Kulturkontoret
- Biblioteket
- NAV (kommunal del)

VIRKSOMHETSPLAN:

Innbyggerservice sitt overordnede mål er å tilrettelegge for gode møter mellom innbyggerne og kommunen på ulike arenaer.

Innbyggere og brukere

Ingen bruker eller innbyggerundersøkelser var planlagt i 2018, derfor ingen resultater om dette. I 2019 når ny virksomhetsplan skal utarbeides vil dette være naturlig å gjennomføre for å organisere virksomheten til å imøtekomme de initiativ som kan komme fra innbyggere og som gir god innbyggerservice.

Økonomi

hele tusen (+ er overskudd)

	Budsj.	Regnsk.	Avvik
Netto 2018	18 414	18 249	+165

Budsjettstyringen har vært god for hele virksomheten i 2018, og det er stor oppmerksomhet om å holde seg til gitt ramme.

Organisasjon og medarbeidere

Se årsmelding fra hver enhet i virksomheten. Kommunen gjennomførte en medarbeiderundersøkelse høsten 2018 som for Innbyggerservice slo i hovedsak

bra ut, men hvor det også kommer fram elementer som det i 2019 skal arbeides mer med for sikre et godt arbeidsmiljø og utviklingsklima for virksomheten.

Servicekontoret

Fungerende avdelingsleder Anne Woodruff.

Servicekontoret åpent hverdager fra kl 08.00-15.45 (15.00 sommertid). Kontoret skal yte service for innbyggerne ved henvendelser til kontoret eller per telefon. Det skal sikre at kommunalinformasjon og aktiviteter oppdateres på hjemmesider, sosiale medier og gjennom annonsering. For kommunen som arbeidsplass skal servicekontoret yte støttefunksjon for alle virksomheter herunder sentralbord, brukerstøtte på telefoni, innkjøp telefoni og IKT, sekretær for byggedagskomiteen m.m.

Oppgavene for servicekontoret er mange og varierende, eksempler er blant annet å gi megleropplysninger i forbindelse med eiendomssalg, utskrift av eiendomskart til innbyggere og kontoret har ansvaret for Husbankens bostøtteordning. Servicekontoret saksbehandler søknader om og fornyelser av parkeringskort for forflytningshemmede samt ledsagerbevis.

Organisasjon og medarbeidere:

Nøkkeltall

Antall	2017	2018
Antall årsverk	3,76*	3,76
Antall ansatte	5	5
Sykefravær i %	11,1	14,6

*fra 2017 ble en av stillingene (100%) ved servicekontoret omdefinert til virksomhetsleder og har oppgaver utover servicekontoret, men lønnes på dette ansvaret.

Servicekontoret har 2,5 årsverk og Folkebadet har 0,26 årsverk.

Virksomhetsleder for Innbyggerservice teller i nøkkeltallene over, og har en del av oppgavene til tidligere leder av

servicekontoret, samt personalansvaret for de ansatte, inkludert Folkebadet.

Sykefraværet skyldes sykemelding i en foreldrepermisjon og korte sykmeldinger i løpet av året som ikke var arbeidsrelatert. Disse blir uansett fulgt opp på etter de krav som stilles for den dialogen.

Tall knyttet til hovedoppgaver:

	2017	2018
Antall meglerpakker	78	74
Bostøtte - gj.snitt pr. måned	47	36
Behandlede park.kort forflytningshemmede	20	16

Økonomi hele tusen (+ er overskudd)

	Budsj.	Regnsk.	Avvik
Netto 2017	2761	2837	-76
Netto 2018	2615	2603	+12

Ansvarene 10600 og 21020 (servicekontor og folkebadet)

Budsjetter er i balanse. Folkebadet ble saldert i 2017 og for 2018 ser vi av regnskapet at budsjettet for dette ansvaret har kommet på riktig nivå.

Likestilling

Det er kun kvinnelige ansatte ved Servicekontoret, og Folkebadet har i tillegg til den faste badevakten som er kvinne og en mannlig vikar.

Hva har vi lyktes med i 2018

Kontoret gjør en stor innsats for å koordinere og informere om kommunens aktiviteter.

Kontoret har en sentral plass på byggedagen i samarbeid med byggedagskomiteen, og ved kulturarrangement med kultursjefen. En ansatt ved Servicekontoret har ansvaret for å være sekretær for 17. mai-komiteen.

Servicekontoret er bindeleddet internt for kommunen som arbeidsplass og jobber stadig med å utvikle kommunikasjonen internt slik at vi kan sikre effektive prosesser.

Spesielle utfordringer i 2018

Å finne Servicekontorets innretning for effektiv bruk av ressurser og hvordan det framover best bør utvikles og organiseres er en stadig prosess. Høsten 2018 stoppet dette opp, da virksomhetsleder også var konstituert NAV leder i tre måneder. Arbeidet fortsetter med ny styrke i 2019.

Å få avsatt nok tid til beredskapsarbeid har er en stadig utfordring som ligger til virksomhetsleder som beredskapskoordinator. I 2018 har likevel Skiptvet vært deltakere i arbeidsgruppe nedsatt av fylkesmannen for å utarbeide tiltakskort om atomberedskap, samt at det er et godt samarbeid på området med nye Indre Østfold kommune og Indre Østfold brann og redning.

Innspill til planleggingen/økonomiplan

Investeringer i forbindelse med beredskapsarbeidet for å kunne varsle innbyggere ved uønskede hendelser bør prioriteres i 2019. Samt gjennomføre en ny helhetlig risiko- og sårbarhetsanalyse (ROS).

Videreutvikle hjemmeside og sosiale medier for å kunne informere og gi service tidlig.

Biblioteket

Biblioteksjef: Nina Håkonsen

Folkebiblioteket har 23 åpningstimer pr. uke (mandag, tirsdag og torsdag kl. 15-20, samt onsdag og lørdag kl. 11-15), mens skolebiblioteket for Kirkelund har åpent hele skoletiden alle skoledager (stengt onsdag før kl. 11 fra høst 2018).

Antall	2017	2018
Antall årsverk	2,1	2,1
Antall ansatte	3	3
Sykefravær i %	2,1	7,4
Ant. aktive lånere	990	960
Utlån voksen faglitt.	3345	3467
Do. Skjønnlitt.	4194	4551
Utlån barn faglitt.	5458	5159
Do. Skjønnlitt.	11585	11557
Utlån film barn	1486	1253
Do. voksen	834	626
Utlån lydbøker barn	368	208
do. voksen	967	841
Utlån e-bøker	623	517
Utlån annet	305	252
Innlån	1365	1760
Besøk	18704	19355
Referansespørsmål	4540	4099
Tilvekst ny voksenlitt.	827	1035
Tilvekst ny barnelitt. inkl. skolebibl.	621	652
Tilvekst andre medier	113	150
Brukerorienteringer	15	16
Arrangementer	52	57
Utstillinger	45	40
Kopiering lag (ant. lag)	9780 (24)	5400 (24)

Totalutlån 28.431, en liten nedgang på 2,5 % fra 2017. Skiptvet hadde i 2018 7,7 utlån pr. innbygger og var med dette tredje beste kommune i Østfold (Marker og Aremark ligger foran). Besøk og referansespørsmål telles bare ved stikkprøvetellinger og varierer fra år til år.

Folkebiblioteket har mange arrangement i løpet av året, både teater, konserter, forfatterbesøk, foredrag m.m:

Arrangementer for barn i 2018:

- «To dyr og tjue instrumenter»
- «Plopp» i samarbeid med kulturkontoret på Skiptvet scene
- «Verdens beste lille Blå»
- «Askeladden som stjal sølvendene til trollet»
- «Jungeluniverset med høstens farger»

- «Dyriske strofer»
- «Bukkene Bruse vender tilbake»
- «Det er jul, det er jul»
- 2 spill dager for aldersgruppen 3.-8.tr.
- Bokprat og omvisninger for hver av klassene på 2. og 4. trinn
- Promotoring av Sommerleskampanjen i samtlige klasser i målgruppa (1.-7.trinn)
- Lesefest etter Sommerles

Arrangementer for voksne i 2018:

- «Hurrahølet» - teater i samarbeid med kulturkontoret i Aulaen
- «Tidevann» - konsert med Heidi Gjermundsen Broch
- Skjørtet som falt ned fra himmelen» - teater i samarbeid med kulturkontoret i Aulaen
- «Hvem tror du at du er» - foredrag
- Bokloppemarked
- «Kvinner i Bibelen» - samtalegruppe i samarbeid med Menighetskontoret – 8 møter

Til sammen har det vært ca. 1200 personer innom på de ulike arrangementene i 2018.

Biblioteket hadde også egen stand på Bygdedagen.

Skolebiblioteket har hatt følgende arrangementer i 2018:

- Forfatterbesøk av Mari Moen Holsve for 7.trinn
- Forfatterbesøk av Simon Stranger for 9.trinn
- Bokprat for flere trinn, både som ledd i faste tiltak og på forespørsel fra lærerne
- Alle trinn har også fast opplæring i informasjonssøk, gjenfinning og kildekritikk.

De ulike skolebibliotekarrangementene har hatt ca. 640 besøkende. Klassene på mellomtrinnet har fast lånetime hver uke,

mens ungdomstrinnet har annenhver uke. Disse er talt med i stikkprøvetellingene for besøk. Ved ledige «hull» i timeplanene, har enkelte barnehagegrupper også avtalt besøk i biblioteket.

Brukere

960 aktive lånerne i 2018 mot 990 i 2017. Svært gode tilbakemeldinger fra brukerne, men ingen brukerundersøkelser er gjennomført.

Medarbeidere

Sykefraværet var på 7,4% i 2018 mot 2,1% i 2017. De ansatte har deltatt i felles medarbeiderundersøkelse for virksomheten, men avdelingen er for liten til å ha egne resultater.

Økonomi hele tusen (+ er overskudd)

	Budsj.	Regnsk.	Avvik
Netto 2017	1852	1813	+2%
Netto 2018	1943	1900	+2%

Likestilling

Alle ansatte er for tiden kvinner. Det etterstrebes en god og ikke-diskriminerende behandling av alle brukere og legges stor vekt på flerkulturelt arbeid.

Virksomhetens oppsummering

Hva har vi lyktes med i 2018

Fortsatt høy oppmerksomhet på lesestimulering og brukeropplæring av elever på alle skoletrinn på Kirkelund. Høyere aktivitet på arrangementssiden med godt besøk av både voksne og barn på de fleste arrangementer, samt mange utstillinger av dagsaktuell litteratur. Videreført samarbeid med kulturkontoret om felles voksenarrangementer ved Skiptvet scene og i Kirkelund Aula.

Svært god deltakelse i sommerlesekonkurransen for barn, blant de med høyest andel blant målgruppen i Østfold.

God markedsføring av bibliotekets tilbud på nett via hjemmeside og sosiale medier.

Biblioteket har hatt aktiv deltakelse i planleggingen av det nye bygget på «Torget».

Spesielle utfordringer i 2018

Å avholde arrangementer med små personalressurser og liten plass. Økt sykefravær har gitt visse utfordringer knyttet til bemanning, økt bruk av både overtid og vikar. Samtidig har folkebiblioteket ikke måttet stenge noen gang.

Budsjettposten for innkjøp til skolebiblioteket på Kirkelund er for lavt.

Innspill til planleggingen/økonomiplan

Økte personalressurser og mer plass til gjennomføring av arrangementer, for å oppfylle krav i oppdatert biblioteklov om å være en møteplass og arena for offentlig samtale og debatt.

I økonomiplanen vil det bli foreslått å ta inn investeringer i forbindelse med planene om flytting av bibliotek og kulturkontoret til Torget når 1. byggetrinn står ferdig.

Forbedring av inngangspartiet og generell utvidelse av lokalene, og spesielt sett opp imot krav til universell utforming.

Kultur

Kultursjef Per-Morten Bergseth

Fakta om virksomheten

Kultursjefen er 80 % kultursjef og 20 % folkehelsekoordinator. Samlet innbefatter dette:

- bistå kommunens lag og foreninger ved behov
- saksbehandle og utbetale tilskudd til lag og foreninger
- behandle spillemiddelsøknader, i 2018 gjaldt dette en kulturarenasøknad for «Kulturarena Nes lensemuseum» fra

PLT og tre nærmiljøanleggsøknader fra Kirkelund skole.

- kommunens representant i styret til Frivilligsentralen
- arrangere ulike arrangement som konserter og annen kulturell scenekunst på Skiptvet scene, UKM, bygdekinoen og aktiviteter for barn og unge i feriene
- kommunens representant inn i den interkommunale kulturskolen
- sekretær for folkehelserådet og for den kulturelle skolesekken
- sekretær for underutvalget for kulturvern og museer med ansvaret for oppfølgingen av Skiptvet bygdemuseum og Nes lensemuseum.
- kommunens kontakt for Bygdebokkomiteen
- koordinerer kulturminnevern
- saksbehandler spillemiddelsøknader

Summen av punktene over er for kulturkontoret å utvikle og videreutvikle nye kulturtilbud i Skiptvet.

Folkehelsekoordinator skal jobbe sammen med folkehelserådet og de øvrige virksomhetene i kommunen at det tenkes folkehelse i alt som gjøres og ha oppmerksomhet på utjevning av sosiale helseforskjeller. Dette har gjennom året blitt fulgt opp ved jevnlig møter i Skiptvet folkehelseråd og folkehelse tiltak som for eksempel etablering av utstyrssentral hos Frivilligsentralen og Stolpejakt etter søknadsprosesser. Folkehelsekoordinator er kommunens representant inn mot fylkeskommunen og Østfoldhelse.

Nøkkeltall

Antall	2017	2018
Årsverk*	1,5	1,5
Ansatte	2	2
Sykefravær %	-	0,6

*Årsverk for kulturkontoret er fordelt på følgende måte: 0,8 kultursjef, 0,2 folkehelsekoordinator. 0,5 årsverk bygdebokforfatter.

VIRKSOMHETSPLAN

Innbyggere og brukere

Kulturkontoret arbeider gjennom året for å utvikle kulturtilbud og møteplasser som skal skape trivsel blant innbyggerne og gi kommunen et positivt omdømme. Som for eksempel å opprettholde en god aktivitetsgrad på Skiptvet scene og sørge for jevnlig arrangementer av høy kvalitet for et bredt publikum. Dette har ved flere anledninger vært gjort i samarbeid med Skiptvet bibliotek.

Videre har det vært arrangert høst- og vinterferieaktiviteter for barn og unge i samarbeid med andre virksomheter/avdelinger i kommunen som Gjøkeredet ungdomshus, Skiptvet bibliotek, SFO eller barnehagene. Det er også samarbeid med blant annet lag og foreninger som Skiptvet jeger- og fisk.

Etter et opphold på nesten 10 år ble UKM lokal mønstring arrangert i Skiptvet igjen i 2018, arrangert av kulturkontoret. Skiptvet sendte tre innslag til finalen på Hvaler i april og deltakerne fikk en minnerik helg. Det var to musikalske og ett billedkunst innslag. Det ble satt opp buss fra Skiptvet til Hvaler finaldagen slik at familie og venner kunne være heilagjeng for deltakerne. I forlengelsen av UKM har det blitt arrangert flere workshops i regi av kulturkontoret hvor de ungdommene som deltok musikalsk fikk en dag i Lydmuren lydstudio AS for å spille inn to låter hver. I tillegg deltok alle deltakerne med innslag og utstilling på byggedagen, konsert for ban i august og på kulturaften.

Skiptvet ble i 2018 tildelt tilskudd på til sammen kr. 300 000,- i eksterne midler til folkehelse tiltakene: «Skiptvet utstyrssentral» (250.000) og «Stolpejakt» (50.000). Folkehelsekoordinator var ansvarlig for søknadene i samarbeid med Folkehelserådet og Frivilligsentralen. Utstyrssentral ble planlagt i 2018 og settes

i gang på nyåret 2019. Stolpejakt ble gjennomført 2018 og videreføres i 2019.

Økonomi

	Budsj.	Regnsk.	Avvik
Netto 2017	3.151	2.970	+181
Netto 2018	3.114	3081	+33

Budsjettansvar: 10500, 10510, 10520, 10530

Dette er å anse for at budsjettet går i balanse. Alle lag og foreninger med rett på kulturmidler har fått det de har krav på. For øvrig har det være en styrking av antall arrangement, spesielt for barn og unge.

	2017	2018
Overføring lag og foreninger (kr)	503.704	563.010
Overføring Askim kulturhus	60.000	60.000
Antall elever i kulturskolen 1)	Vår: 44 Høst: 47	Vår:39 Høst:33

1)I tillegg kommer tiltak på skolene for alle elevene. Se avsnittet fra kulturskolen.

Likestilling

Kulturkontoret jobber kontinuerlig med å legge til rette for aktiviteter som passer begge kjønn. Under arrangementer har prosent fordelingen mellom kjønn blant frivillige vært ca. 50 prosent av hver.

Hva har vi lyktes med i 2018

I tillegg til UKM arrangement og etablering av folkehelseiltak har det for øvrig i 2018 vært høy aktivitet ved kulturkontoret. Vi har spesielt lyktes med å spre ulike arrangement som før var tilknyttet kulturuka med utover året, og i november gjennomførte kulturkontoret en kulturaften for fullt hus i Vonheim. Dette er en kveld som tidligere har vært samme dag som byggedagen, men med mindre besøk de siste årene. Av mange oppgaver og arrangement kultursjefen har ansvaret for kan det blant annet nevnes:

- Samarbeid med biblioteket om arrangementene:

- teaterstykket «Hurrahølet» i aulaen på Kirkelund
- teaterstykket «Skjørtet som falt ned fra himmelen» i aulaen
- konsert med bandet PLOP på Skiptvet Scene.
- Arrangerte gratis workshop med profesjonelle instruktører innen HipHop og breakdance i aulaen på Kirkelund for barn og unge.
- Igangsetting av og administrativ assistanse for kommunekoret som skal representere Skiptvet kommune under «Det siste kommuneslaget».
- Kulturkontoret avholdt åpent møte med lag og foreninger 2018. Hovedtemaet i 2018 var «Frivillighet, engasjement og samspill» og andre temaer. Her deltok både Per Bergerud som er som er daglig leder for VM i orientering, Askimbyen AS, representanter fra frivilligheten/lag og foreninger, politikken og kommunale virksomheter.
- Medarrangør/samarbeid:
 - TV-aksjonen 2018 - Konsert med Bjørnar Spydevold og Kari Stokke i Skiptvet kirke den 11.10.18. Medarrangør og teknisk ansvarlig for arrangementet.
 - Tekniskansvarlig under avslutningsarrangementet for samtidkunstprosjektet Landbruksspørsmål.
 - Medarrangør sammen med Vidnes Vel om kulturkveld i Lavvoen i Vidnes
 - Samarbeidsarrangement med Gammeldansens Venner og Askimbyen AS om «Bygdefest for små og store» på bygdetunet den 4.8.18.
 - Lyd- og tekniskansvarlig under Norgescup i trail.
 - Lyd- og tekniskansvarlig under Motortreff i Skiptvet sentrum.
 - I 2018 ble saga ved Nes Lensemuseum pusset opp etter tilsagn på kr.107 500,- fra Østfold fylkeskommune

Spesielle utfordringer i løpet av året

Det har også i 2018 vært en utfordring å få opp et generelt engasjement og økt rekruttering til frivillig arbeid, for sammen å kunne skape gode opplevelser i kommune. Det er spesielt blant den yngre delen av befolkningen. Samtidig viser listen over det kulturkontoret har fått til alene og i samarbeid med andre i 2018, at ved å prioritere så kan det skapes en god del. Når det er få ansatte som oppgavene faller på er det å opprettholde nivået en stadig utfordring.

Årsmelding 2018 fra Kulturskolen

Økonomi:

Skiptvet sin andel av den interkommunale kulturskolen Askim, Skiptvet, Spydeberg utgjorde 16,3 % av de samlede kommunale innskuddene fra de tre kommunene i regnskapsåret 2018.

Samarbeid:

Kulturskolens faste samarbeid med Vestgård skole omfattet hele 3. trinn også i 2018. Kulturskolens dansepedagog og teaterpedagog lagde sammen med de over 50 elevene på trinnet og lærerne en forestilling med fokus på forsøpling av havene. Forestillingen fikk den passende tittelen «Søppeltrøbbel», og elevene på trinnet kunne presentere forestillingen for resten av skolen på dagtid og for foresatte på kvelden 11. og 12. april.

Vi har hatt kurs i samarbeid med Vestgård SFO. Trond Erikson har hatt «Blås i SFO», og gitarlærer Leif Olav Jortveit har hatt gitarkurs i SFO. Tilbudene er gratis for deltakende elever.

Kjernetilbud:

Kulturskolen tilbyr individuell musikkopplæring i Skiptvet i lokalene på Vonheim. Undervisning som gis der er piano, gitar, slagverk, klarinett og saksofon. I tillegg benytter flere av Skiptvets elever seg av tilbudene som er stasjonert i Askim: dans, teater, visuelle kunsthøgskole og øvrige tilbud innen musikkfag.

I tillegg til ukentlig undervisning, deltar elevene på konserter og opptredener både lokalt i Skiptvet og i Askim ved ulike typer elevframføringer. Det arrangeres også samspill mellom elever både lokalt og på tvers av kommunegrensene.

Kulturskolen samarbeider med Skiptvet skolemusikk om dirigenten og kulturskolen gir individuell opplæring til alle ordinære medlemmer i korpset. Korpsets dirigent er ansatt gjennom kulturskolen. Korpset er med og bidrar til finansieringen av dirigenten. Dirigenten har hatt et nært samarbeid med Vestgård SFO om «Blås i SFO», hvor elever kan få gratis kurs i musikkinstrumenter. Dette har vært en måte å få nye elever til korpset, som har et sterkt behov for nye rekrutter om de skal bestå som skolekorps. Vi har ønsket å få flere messingelever i Skiptvet, og vi kan komme ut med messinglærer om det er nødvendig.

Fordeling elevplasser:

Den totale elevmassen svinger fra semester til semester. Enkeltelever fra Skiptvet hadde 39 elevplasser våren og 33 plasser høsten i den interkommunale kulturskolen. Høst-tallene er en nedgang fra tidligere, og vi har jobbet med rekruttering høsten 2018 som har gitt flere elever inn mot vårsemesteret 2019. Inkludert prosjekter og annen kulturskolevirksomhet «omregnet» til elevplasser er elevplassstallet 50. Det totale kulturskoletilbudet i Skiptvet består av vårt kjernetilbud med ukentlig undervisning i fagene musikk, dans, teater og visuelle kunsthøgskole, breddeprogrammet med Vestgård skole, SFO og vårt samarbeid om dirigentstillingen i Skiptvet skolemusikk. Samlet sett fikk Skiptvet et kulturskoletilbud som stort sett svarer til Skiptvets andel i den interkommunale kulturskolen, men det er framover kapasitet til å øke elevplassstallet noe til Skiptvet.

Øyvind Lunde - kulturskolerektor

Årsmelding fra bygdebokarbeidet 201 «Folk på gård, plass og tomt i Skiptvet»

Organisasjon og medarbeidere

Bygdebokforfatter Oddvar Svendsen ble ansatt i 50 % stilling fra 01.09.16. Stillingen ble utvidet til 60 % fra 01.01.19.

Bygdebokkomitéens sammensetning er uendret, og består av følgende 10 medlemmer: Torhild Wang Sletner (leder), Jane Andersen, Roy Sletner, Marit Christiansen, Synnøve Asheim Hansen, Yngvar Nilsen, Sigrid Nilsen, Solbjørg Wold, Grethe Ludvigsen og Odd Burås.

Komiteén arbeider med sikte på å gi ut bind 4 ved utgangen av 2019 med Yngvar Nilsen og Torhild Wang Sletner som redaktører. Yngvar er i tillegg billedansvarlig og trykkerikontakt. Egil Thorin Næsheim utarbeider tegninger etter avtale. NLI (Norsk Lokalhistorisk Institutt) benyttes som veileder av manus og Sten Høyendahl benyttes som veileder for den eldste historien.

Forfatteren har i 2018 deltatt i arbeidet med manus for bind 4. Han har også utført grunnlagsarbeid og startet med utarbeidelse av manus for bind 5. Forfatter skal ha det redaksjonelle ansvaret for utarbeidelsen av de gjestående bind. Hans arbeidsplass er delt mellom hjemmekontor og kontor plass på biblioteket.

Komiteén har arbeidsmøter på biblioteket hver torsdag. Da møtes også komité og forfatter på «skype» for nødvendige avklaringer. Komiteén har også en åpen og en lukket facebookprofil samt dropboks som digitale samarbeidsformer. Komiteemedlemmene har også arbeidstimer mellom møtene. Samlet frivillig arbeidstid anslås til 40-50 timer pr uke.

Det er avholdt 4 møter mellom bygdebokkomitéen og virksomhetsleder for Innbyggerservice i 2018. Forfatter har deltatt i møtene.

Økonomi

Det ble i 2018 anskaffet tegninger til bind 4 utarbeidet av Egil Thorin Næsheim basert på gave fra Sparebankstiftelsen Askim, som ble innvilget i 2016 med kr 25.000 for slike anskaffelser til bind 4. Etter søknad fra komiteen til Spydeberg og Askim Sparebank i 2018 ble vi tilgodesett med en gave på kr 50.000 til bygdebokarbeidet.

Sommeren 2018 ble det utført dronemotografering av gårder til bind 4. Dette arbeidet fullføres sommeren 2019.

Det ble i 2018 solgt totalt 10 bøker; 2 eks av bind 1, 5 eks av bind 2 og 3 eks av bind 3. Bøkene selges på Servicekontoret, Byggedagen og ved Julegrantenningen. Det er pr 31.12.18 solgt totalt:

- Bind 1 (utgitt 2006) 657 bøker
- Bind 2 (utgitt 2007) 515 bøker
- Bind 3 (utgitt 2009) 495 bøker.

Utfordringer videre

Bygdebokkomitéen har gjentatte ganger meldt sin bekymring for framdriften i prosjektet knyttet til forfatterens lave stillingsprosent og muligheten til å opprettholde den høye frivillige innsatsen. Vedtak i kommunestyret i sak 18/003: «Saken tas til orientering. Rådmannen bes styrke forfatterstillingen knyttet til bygdeboken i økonomiplanen for 2019-2022». Det endelige vedtak endte med en utvidelse fra 50 til 60 %. Komiteen har argumentert for en utvidelse til 100 %, eller subsidiært 80 %, og vil arbeidet for ytterligere styrkning av forfatters stilling med sikte på å fullføre bygdebokverket innenfor en overkommelig tidshorisont. Står «Skiptvet-modellen» med høy frivillig innsats for fall, vil en økende andel av arbeidet måtte besørges av en profesjonell ressurs.

NAV kontoret

NAV leder: Leif-Øystein Nordby
(t.o.m. 30. september 2018)

Fung. leder Anne Woodruff
(fra 1. oktober – til 31. desember 2018)

Økonomi hele tusen (+ er overskudd)

	Budsj.	Regnsk.	Avvik
Netto 2017	9261	9226	+34
Netto 2018	10255	10189	+66

Ansvarene 35000 og 35100

Avdelingen har overholdt sin budsjettamme, men mindreforbruket skyldes i vesentlig grad at lederstillingen har vært vakant i tre måneder og sykepengerefusjon fra NAV.

FAKTA:

NAV Skiptvet er etablert i et partnerskap mellom stat og kommune og skal yte tjenester innen et bredt spekter både fra statlig og kommunal sektor. Det stilles store krav til virksomheten og partnerskapet, for å sikre optimalt bruk av ressurser, både økonomiske og medarbeidere.

Det er imidlertid sentralt i forståelsen av NAVs virksomhet at iverksettelse og bruk av virkemidler på både kommunal og statlig side vil kunne ha gjensidig påvirkning. Videre har virksomheten en rekke forhold rundt resultatene som ligger utenfor NAVs egen kontroll. Eksempelvis arbeidsmarkedspolitikken, arbeidsledighet og oppsigelser, husleiepriser m.m. I 2018 har innstramningen av lovverket knyttet til arbeidsavklaringspenger (AAP) slått vesentlig ut, hvor nok flere har måttet søke om sosialhjelp.

NAV stat har iverksatt et arbeid med å slå sammen små NAV-kontor til større regionale kontorer. Dette er en prosess som pågår uavhengig av kommunesammenslåinger. I 2018 har NAV Skiptvet i noen grad blitt utfordret om ulike samarbeidsmuligheter, men dette vil øke i 2019. Regionnivået (fylkesleddet) i NAV har vært i omstilling i 2018, samt at nye Indre Østfold kommune vil få et NAV-

kontor har NAV Skiptvet inntil videre fått beholde sin struktur.

Da NAV leder sa opp sin stilling ble det i partnerskapet ansatt en ny leder fra 1. januar 2019, Laila Wallin (statlig ansatt)

I august valgte gjeldsrådgiver ved NAV Skiptvet å si opp sin 50% stilling. For å kunne tilby denne lovpålagte tjenesten har Nav Rakkestad bistått ut januar 2019 og fra februar 2019 NAV Marker. Det arbeides videre med å finne et riktig nivå for denne tjenesten, da deler av stillingen har blitt endret til programrådgiveroppgaver for flykninger. NAV Skiptvet tok tilbake denne oppgaven fra introduksjonscenteret i Askim fra 1. november 2018.

Nøkkeltall

Antall	2017	2018
Antall årsverk	5,2	5,2
Antall ansatte	7	7
Sykefravær	8,7	16,2

Tallene inkluderer leder som har vært kommunalt ansatt.

Økonomisk sosialhjelp

Utgifter til økonomisk sosialhjelp påvirkes av samfunnmessige forhold ved bl.a. arbeidsmarkedet, generell pris og kostnadsutvikling og boligpriser. Endring av AAP har også innvirket. I tillegg vil sosialfaglig praksis og fokus på tiltaksintensiteten ved kontoret kunne ha innvirkning på dette nivået. I hele 2018 har man hatt et særlig fokus på nøktern bruk av kommunale midler.

Flyktninger

Kommunen bosatte mange flyktninger i 2016, ingen i 2017, og 7 i 2018, som blant annet var en familiegjenforening. Det tar tid å etablere seg i et nytt land og det er fortsatt et stort arbeidspress for flyktningekoordinatorer.

Det har i 2018 vært betydelig kommunikasjon mellom ledelsen Innbyggjerservice, IMDi og Fylkesmannen,

da det er svært vanskelig å planlegge for mulige anmodninger om å ta imot flykninger. Dette har også ført til at tiltaket for mindreårige flykninger må fases ut, da endelig avklaring fra IMDi kom høsten 2018.

Medarbeidere

Sykefraværet i kontoret har vært høyt det siste halvåret av 2018 på kommunal side. Dette har vært fulgt opp. Samtidig har kontoret klart å levere gode resultater

Spesielle utfordringer i 2018

Innstramminger av AAP-regelverket kan ha ført til flere har måtte søke om økonomisk sosialhjelp i 2018.

Det er en utfordring å få brukere til å ta i bruk elektroniske løsninger der det kan gjøres og ikke møte opp ved kontoret.

Å finne egnede praksisplasser til brukere under 30 som mottar økonomisk sosialhjelp som ble lovpålagt i 2017, kan til tider være utfordrende. Men både andre deler av kommunen og Frivilligsentralen stiller opp.

Hva har vi lykket med i 2018

Kontoret har styrket det strukturelle arbeidet med å følge opp sosialhjelpsmottakere og fått ryddet i porteføljer.

VIRKSOMHET OPPVEKST

Virksomhetsleder: Johan Søfteland

Økonomi hele tusen (+ er overskudd)

	Budsj.	Regnsk.	Avvik
Netto 2017	92 490	96 254	-3 764
Netto 2018	95 896	95 093	-802

Se kommentarer under spesielle utfordringer.

Organisasjon og medarbeidere

Virksomhet oppvekst består av følgende tjenester:

- Grunnskole
- SFO
- Voksenopplæring
- Barnehage
- Barnevern
- Helsestasjon
- «Toppen»- bolig for enslige mindreårige flyktninger
- Koordinering av tjenester rettet mot personer med nedsatt funksjonsevne
- Ungdomsklubben Gjøkeredet
- Oppvekstadministrasjonen

LIKESTILLING:

Det er overvekt av kvinner i personalet på skolene. Det er høyere andel menn på Kirkelund enn på Vestgård. I barnehagene var det i 2018 en mannlig lærling og en mannlig barnehagelærer.

Innenfor de andre ansvarene i oppvekst er det barnevernet som skiller seg ut med ca. 50% menn i 2018.

Oppvekst har i liten grad ufrivillig deltid, selv om det er mange, spesielt i barnehage, som har deltidsstilling av andre grunner.

VIRKSOMHETENS OPPSUMMERING

Hva har vi lyktes med i 2018?

Vi har styrket bemanningen på helsestasjonen. Vi har fått prosjektmidler til styrking av skolehelsetjenesten, utvidet jordmortilbudet og fått på plass fysioterapeut i 20% stilling rettet mot barn

og unge.

Kommunepsykologen har fast kontortid på begge skolene, og har jevnlig besøk i barnehagene og i tverrfaglige team. Det jobbes også i klasser og grupper med elever og på personalmøter og foreldremøter.

Barnehagene har arbeidet svært bra med implementering av rammeplanen, og har fortsatt arbeidet med Mitt Valg og språkløyper.

Helsestasjonen og de ansatte i barnehagene har fått opplæring i Bravoleken - en forskningsbasert tenkemåte og metode for satsing på språk og hjerneutvikling hos de minste barna. Dette er grunnlaget for tidlig innsats - de første 1000 dagene er de viktigste for barnets utvikling senere i livet.

Barnehagene har fokusert på markedsføring og framsnakking av de kommunale barnehagene, og har løftet kvaliteten på hjemmesider og informasjon/deling av det som skjer i barnehagene, bla på Facebook.

Barnehagene har hatt forbedring av nærværet, og opplever å ha et godt arbeidsmiljø. I Solhaug barnehage har vi ikke hatt en eneste sykemelding i 2018, og totalt sett svært høyt nærvær.

Vi har arbeidet mye med overgangen barnehage til skole og mellom skolene, og økt samarbeidet blant annet gjennom besøk og gjenbesøk på skolene. Det er lagd en ny plan for overgang mellom barnehage og skole.

Vi har noe bedre resultater faglig, på nasjonale prøver og i grunnskolepoeng. Det kan se ut til at vi har en forbedring i lesing, skriving og regning på 5.trinn som kan peke på at TIEY (tidlig innsats – early years) og SOL (systematisk observasjon og lesing) -arbeidet på Vestgård gir uttelling.

Vi har utvidet skoledagen for elevene og tilpasset skoleskyssen til dette.

Skoleledelse, lærere og trivselsledere har

utvidet tilbudet til elevene i skolens pauser, og fått gode tilbakemeldinger.

Skoleutbygginga har vært den store saken i 2018, der det er laget detaljprosjektering for utbyggingen av Vestgård skole, samt at arbeidet har fortsatt med byggetrinnene på Kirkelund. Det har vært gode prosesser med skolene, og vi har etter hvert fått fram gode tegninger og planer, slik at vi i stor grad kan følge opp målene i økonomiplanen.

Vi har i 2018 hatt en del svært krevende saker der elever har hatt behov for helt spesielle tiltak av stort omfang. Vi har gjennom intenst, kreativt og tverrfaglig samarbeid kommet mye lenger enn vi trodde var mulig.

Vi deltar i interkommunalt samarbeid i forhold til Mortenstua, Avlastnings-hjemmet, PPT, Barnevern, kompetanseutvikling i barnehage og skole (KVALIØS og Innertieren). Vi deltar i arbeidsgrupper i IØ og hos fylkesmannen og i KS-nettverk for skole- og barnehage.

Vi har i 2018 fortsatt med tidenes kompetanseløft i Skiptvet, med totalt 10 ansatte på videreutdanning, to styrere på lederutdanning, og mange ansatte i barnehagene på kurs i pedagogisk ledelse og veiledning av nyansatte.

Vi er den kommunen i Indre Østfold som har høyest andel godkjente lærere i norsk, engelsk og matematikk.

PPT i Skiptvet, Hobøl og Spydeberg har etablert seg som en god tjeneste for oss. Utfordringen er at den skal legges ned og innlemmes i den nye IØ-kommunen fra 2020.

Vi ble kontaktet av Agenda Kaupang som på vegne av KS utarbeider en publikasjon der fire kommuner og en fylkeskommune som har lykket med systemretta arbeid med spesial-undervisning bli presentert,

der Skiptvet er en av disse fire kommunene!!

Skiptvet er en av de beste i klassen i Østfold når det gjelder lærlinger og oppvekstkontoret har tett samarbeid med opplæringskontoret for off. sektor.

Barnevernet har hatt nedgang i saker med omsorgsoverdragelser, men en økning i behandlede saker. Alle meldinger blir undersøkt, og barnevernstjenesten har en bra statistikk når det gjelder frister. Barnevernet deltar aktivt i tverrfaglige team og bidrar godt i forhold til arbeidet i SLT og enkeltsaker. Vi har klart å holde nærværet på 92,8 i 2017- det var 93 i 2016. Det er store variasjoner innad i oppvekst, lavest nærvær i to av barnehagene og høyest i skolene.

Vi har fortsatt det gode arbeidet i SLT og Politirådet, har etablert ny samarbeidsavtale med Politiet i vårt distrikt.

Vi har hatt en stor satsing på IKT i 2018, og vi har styrket PC-tettheten generelt, og på ungdomstrinnet har nå alle elevene egen PC.

Bofellesskapet på Toppen har vært og er en suksess - ungdommene har vist en svært god utvikling, og klarer seg svært godt i skole og utdanning. Dette skyldes målrettet satsing fra leder og ansatte, og at ungdommene får tett oppfølging i hverdagen i forhold til lekser og rutiner.

Vi har fortsatt det tette samarbeidet med foresatte gjennom FAU og KFU, samt at ungdomsrådet har blitt vitalisert gjennom valg av nye representanter fra allmannamøte på Gjøkeredet. Vi har organisert arbeidet med erformøte for å skape engasjement og kunnskap i saker, og et ordinært møte samme dag som HU-O der sakene blir behandla.

Gjøkeredet har hatt en positiv utvikling med

økning i aktiviteten og deltagelsen, samt at vedtatte planer og verdidokument har blitt dratt inn i klubbens virksomhet i større grad.

I tillegg til fellestiltak i oppvekst som er beskrevet over har hver enkelt enhet gjennomført mye, både rutinemessig, men også nye tiltak, noe som framkommer under hvert ansvar.

Spesielle utfordringer i 2018

		Avvik
0	2100 Oppvekst	-802 703

Økonomi:

Vi har hatt store utfordringer med økonomien i oppvekst. Vi har hatt budsjettbalanse i barnehagene, ungdomsklubben og helsestasjonen, men et merforbruk i skolene, barnevernet, tiltak funksjonshemmede og oppvekst. Det er et avvik på 0,8 %.

Bakgrunnen for merforbruket er at vi ikke har klart å løse økte og uforutsette behov innenfor budsjetttrammene. Dette gjaldt følgende endringer:

1. Høyere utbetalinger til andre kommuner og institusjoner enn budsjettet.
2. Betydelig lavere refusjoner fra andre kommuner enn budsjettet.
2. Økt spesialundervisning og ekstraordinære tiltak knyttet til enkeltbarn.
3. Økte overføringer til private barnehager og private skoler.
4. Økt behov for støttekontakt, avlastning og omsorgslønn.
5. Økte utgifter til institusjonsplassering og andre tiltak i barnevernet.
6. Stor reduksjon i inntekter på foreldrebetaling i barnehage og SFO.

Dette ble det gjort en omfattende gjennomgang av i 2018, blant annet gjennom en styrking ved en budsjettsaldering høsten 2018 som økte budsjetttrammen med 3,6 mill.kr. Det ble gjennomført månedlige møter i ledergruppa for å sikre et resultat i balanse.

Regnskapet i oppvekst gikk nesten i balanse, et merforbruk på 0,8 %.

Lederne i oppvekst jobbet godt med å redusere kostnadene etter at vi så at det kunne ligge an til et stort merforbruk.

Vi har startet arbeidet med en stor nedbemanning i oppvekst. På bofellesskapet på Toppen er det startet på en styrt avvikling av tilbudet, der flere stillinger er overført til andre deler av organisasjonen. I tillegg har vi sett behov for å redusere inn mot 2019 i både skole og barnehage. Vi har for høyt driftsnivå i forhold til rammene våre. Noe av reduksjonen skyldes også færre barn i barnehagene og en sterk økning av overføringene til private barnehager.

Skoleutbyggingen har tatt lengre tid å prosjektere og kostet mer enn vi hadde tenkt på grunn av at vi måtte skrinlegge de planene som ble laget for utbyggingen i 2017-primus 2018. Det viste seg at det var umulig å bygge etter planen uten å gjennomføre store utbedringer av eksisterende tak. Dette skyldes feil og mangler fra tidligere byggetrinn. Store deler av 2018 har gått med til møter og planlegging av nytt bygg på Vestgård.

Oppvekstadministrasjonen har hatt en stor og omfattende oppgave i forhold til disse prosjektene i 2018.

Vi har et høyt aktivitetsnivå i oppvekst, nye planer og tiltak igangsatt. Alle enhetene har vist stor innsatsvilje og har bidratt til prosessene og resultatene, og mange ledere og andre ansatte har svært høy arbeidsinnsats for å gjennomføre og lede alle tiltakene.

Det er mange på videreutdanning og mye av kostnaden er dekt av statlige midler, men det fører også med seg økte vikarutgifter.

Konklusjonen er at budsjettunderskuddet skyldes at de vedtatte rammene våre over tid har vært for lave i forhold til alle de lovpålagte oppgavene vi har.

Den største utfordringen i oppvekst er fortsatt de faglige resultatene i skolen, men vi opplever en forbedring også i 2018. Skolene bruker dataene fra nasjonale prøver aktivt i forbedringsarbeid i forhold til enkeltelever, klasser og skolene. Vi har innført analyseverktøy og bedre rutiner for samarbeid og refleksjon knyttet til enkeltelever, klasser og grupper, men det er for mange, spesielt gutter, som skårer svakt på eksamen og standpunkt, og på nasjonale prøver.

Selv om Skiptvet er dyktige på å skaffe lærlingeplasser i barne- og ungdomsarbeiderfaget i kommunen, er det dessverre mange lærlinger i andre fag som ikke kommer i lære og faller ut av videregående opplæring. Vi ligger fortsatt høyt på frafall i videregående skole, men ser en på statistikken over litt lengre tid enn retten til VGO gir, er det bedre resultater. Dette er likevel en av de største utfordringene vi har.

Det er lite gå på når det gjelder bemanning og pedagogtetthet i skole- og barnehage. Vi ligger lavt i bemanning, pedagogtetthet og lærertetthet i Skiptvet, og vi har måttet gå tilbake fra den satsingen vi har hatt på flere lærere i skolene de siste to åra. Ofte blir det ikke satt inn vikar ved fravær i skole og barnehage, og det har kommet mange avviksmeldinger.

Vi har satset mye i 2018 på IKT og digitalisering, men vi ligger fortsatt svakt an i forhold til PC-tetthet, og har bare noen få iPader til bruk i skole og barnehage, og stor variasjon i kompetanse i personalet. Det er en utfordring at vi har så lite IKT-kompetanse i organisasjonen, og noen få enkeltpersoner gjør en kjempejobb.

Vi har en del barn som trenger mer av de kommunale tjenestene, i forhold til omsorg, foreldreveiledning, leksehjelp, motivasjonsarbeid og generell støtte. Vi gir et godt tilbud og utviklingen av de forebyggende tjenestene gjør at vi kommer tidligere inn og får til endring.

En stor utfordring i oppvekst er administrasjon og tid til ledelse. Det er et omfattende saksfelt, mange fagfelt og lover/forskrifter å forholde seg til, og i tillegg mange råd, utvalg og funksjoner å fylle.

Innspill til planleggingen/økonomiplan

Vi må se på organiseringen av oppvekst for å øke kapasiteten og utnytte ressursene bedre. Vi må styrke styringen av økonomien, spesielt i skole og barnevern der vi har hatt merforbruk de siste tre årene. På noen områder er vi underbudsjettet i forhold til de utfordringene vi har, mens det på andre områder er behov for effektivisering.

Vi må lande hvordan vi ønsker at PPT skal organiseres og forankres, i og med at det skjer store endringer i Indre Østfold på grunn av kommunesammenslåingen. Vi må lete etter andre alternativer, men også se at det er en stor kostnad å flytte en slik tjeneste.

Vi må jobbe godt for å rekruttere gode fagfolk, og øke antall pedagoger i barnehagene, lærere i skolen, barnevernspedagoger/tilsvarende og miljøterapeuter i barnevernet. Vi må sørge for gode insentiver som kan gjøre at dyktige ansatte ønsker å fortsette i Skiptvet kommune.

Vi må styrke det tverrfaglige arbeidet i oppvekst, sammen med PLO og Innbyggjerservice. Vi må starte opp arbeidet med å innføre BTI- Bedre Tverrfaglig Innsats i Skiptvet og sette av ressurser i samarbeid med KORUS til dette arbeidet. Vi må fortsette å søke på midler til ulike tiltak, og sikre kommunale egenandeler til prosjektene.

I virksomhetsplanen for oppvekst har vi løftet behovet for tidlig innsats høyt sammen med fokus på familieretta tiltak. Vi ønsker å utdanne ansatte i oppvekst i veiledningspedagogikk og sertifisering i

COS-P. (circle of security - et foreldreveiledningsprogram) Dette starter allerede i jan-19, der seks ansatte sertifiseres i dette programmet.

Vi må styrke kompetansen i forhold til barn og unge som har faglige og sosiale utfordringer, og styrke læringsmiljøet. Arbeidet med rammeplanen i barnehagen og fagfornyning i skolen blir et stort satsingsområde i økonomiplanperioden.

Vi må bedre kunnskap og beredskap i forhold til vold og trusler, trygge de ansatte og gi barn og elever gode mestringsopplevelser gjennom å fjerne de «knappene» som skaper reaksjon og aggresjon hos noen barn.

Vi må fortsette å jobbe systematisk på helsestasjonen/skolehelsetjenesten og med psykolog slik at vi på sikt kan ta ut en gevinst ved at færre elever opplever å streve sosialt og faglig i skolen.

IKT og digitalisering

Gjennom SMARTKOM-samarbeidet, og kommunens satsing på digital infrastruktur, har vi lært mye om hva som må til i framtida for å nå måla våre i forhold til barn og unge. Vi må i løpet av økonomiplanperioden opp mot 1:1 med PC-er i 5- 7. og 1:1 med nettbrett på 1-4.trinn. Dette vil kreve store investeringer. En forutsetning samtidig å sikre god digital kompetanse i personalet i hele oppvekst, men spesielt i barnehage og skole. I resten av organisasjonen skal vi opp på et høyt nivå når det gjelder saksbehandling, dokumenthåndtering og kompetanse i alle fagsystemene våre. Dette er avhengig av at alle avdelingene har tilstedeværende IKT-veiledere.

Barnehage

Barnehagene i Skiptvet bør opp på minimum 50% pedagogressurs, slik som mange andre kommuner har gått inn på. Vi er for tiden langt unna dette, og ligger på den nasjonale normen.

Vi har vedtatt styrking av ledelse i barnehagene ved å innføre funksjon som ass. styrer, men det er bare en barnehage som har stillingsressurs til dette i budsjettet. Det bør også være en stillingsressurs i de to andre barnehagene. Vi skårer svakt på barnehage i kommunebarometeret, til tross for at alle får tilbud og at barnehagene har et godt tilbud. Det er i hovedsak tre grunner til at vi skårer svakt, og det er at vi har mindre areal pr barn enn landsgjennomsnittet, flere barn pr. ansatt og en lavere pedagogtetthet enn gj.snittet. Dette bør det gjøres noe med.

Vi har mange innbyggere som trenger tiltak som avlastning, støttekontakt / omsorgslønn Noen av disse bør plasseres inn under PLO.

Tilbudet på Toppen fungerer svært bra, og virksomheten burde ha blitt utvidet. Dessverre skal Toppen bygges ytterligere ned, og avvikles i 2020/21. Bakgrunnen er at kommunen ikke vil motta flere unge, enslige asylsøkere.

Skoleutbyggingen på Kirkelund blir den store saken i økonomiplanperioden, med en kostnadsramme på ca. 55 mill. og en omfattende funksjonsbeskrivelse av skolebygg og uteområde på Kirkelund.

Kirkelund skole

Hva har vi lyktes med i 2018

Vi har to omfattende satsingsområder; den videre leseopplæringen og læringsmiljøet til elevene. Lesing som grunnleggende ferdighet skal inn i alle fag. Leseplanen vår er obligatorisk og er i bruk i alle fag på alle trinn. Planen omfatter følgende hovedområder; språklig kompetanse, ordforråd, lesestrategier og leseforståelse, lese-skriveopplæring og kartlegging. Læringsmiljø handler om elevenes skolemiljø. Skolen jobber hver dag for at elevene skal trives og ha et trygt og godt skolemiljø som fremmer helse, trivsel og

læring. Gjennom arbeid med Opplæringsloven §9A ivaretar vi dette arbeidet. I juni 2018 ble Kirkelund skole resertifisert for tre nye år som Olweuskskole. Det vil si at vi arbeider i overenstemmelse med Olweusprogrammet mot mobbing og antisosial atferd.

Vi har også tilbud om Art for elever som har behov for mer opplæring i sosial kompetanse enn det som blir ivaretatt i klasserommet.

Vi har hatt gode og konstruktive møter både i drøftingsteam og tverrfaglig team. Handlingshjulet og pedagogisk analyse blir benyttet. Resultatene på nasjonale prøver viser at elevene har en positiv utvikling når det gjelder antall elever på laveste nivå (1 for 5. trinn og 1+2 for 8. og 9. trinn.)

Den mest sammenlignbare utviklingen i Nasjonale prøver er fra 8. til 9.trinn som viser en god utvikling. Her har det vært et godt læringstrykk og det har vært lærere med kompetanse i undervisningsfagene.

Vi har ferdigstilt ny plan for fysisk aktivitet og helse som en del av arbeidet rundt utvidet skoledag.

Høy grad av trivsel og samhold i personalgruppa. Vi fikk kommunens HMS-pris for god kvalitet i HMS-arbeidet for 2018. Ansatte har mange felles arrangementer i løpet av året: fjellturer, utenlandsturer, høstfest, gourmetfest, sommerarrangement, innebandy hver uke osv, Nærvær på 93,2% (egenmelding 1% og sykemeldinger over 16 dager er på 4,7%).

Mange lærere tar videreutdanning; våren 18 var det 8 på utdanning og høsten 18 var det 6. Tre tar videreutdanning gjennom kompetanse for kvalitet. Skolen har utarbeidet en kompetansenøkkel som gir en god oversikt over hva skolen har av kompetanse og hva vi har behov for. Alle ansatte har fått opplæring i Office 365. I desember 2018 fikk skolen 112 pc`er til bruk for ungdomsskoleelevene. Nå har vi 1:1 på hele ungdomstrinnet. Pc`ene vi har fra tidligere vil vi bruke på mellomtrinnet.

Vi har innført Skooler som lærings-plattform. Ansatte har fått innføring og opplæring i hvordan bruke Skooler. Foresatte kan logge seg inn og følge med på det som blir lagt ut på læringsplattformen av ukeplaner og diverse info.

Vi har søkt Røre-midler og vi har blitt tildelt 84.000 kr og 102.000 kr til tiltaket "Liv og røre" for kalenderåret 2018-19. Tilskuddet gjelder innkjøp av utstyr til frokosttilberedning og TL-arbeidet (trivselsledere), samt lønn til assistent for frokostproduksjon og Røre-ambassadør. Røre-ambassadøren har bygd opp en samling med utstyr og aktiviteter til bruk i timene. Det skal være fysisk aktivitet i alle fag. Røre-prosjektet tar utgangspunkt i kroppens grunnleggende behov, og at god helse, god fysisk form, bra mat og nok søvn er viktige forutsetninger for læring. Som et ledd i arbeidet for et trygt og godt læringsmiljø er både mellomtrinnet og ungdomstrinnet med i TL-programmet. Trivselsledere (TL) både på mellomtrinnet og ungdomstrinnet gjør at det er mye aktivitet i friminuttene.

Andre tiltak dette året har vært hipp, hopp kurs på mellomtrinnet, skolesjakk, brettspill, svømmeundervisning for flyktninger, diverse aktiviteter i aula og gymsal.

Elever oppgir i elevundersøkelsen og andre trivselsundersøkelser at de trives på skolen. Alle klasser har Smartboard i klasserommet sitt. Vi har hatt mye kollegalæring og kompetansen til lærerne har økt.

Vi har hatt et godt samarbeid med høyskolen i Østfold i forhold til skolebasert kompetanseutvikling. Pedagogisk ledelse har vært tema. Vi har hatt felles forelesninger med ansatte på Vestgård og alle team har fått veiledning.

Spesielle utfordringer i 2018

Økonomi

		Avvik
1	Kirkelund skole	-236 923

Merforbruket skyldes i hovedsak økte lønnskostnader til språkassistent og lærer for flyktninger og på grunn av ekstraordinære elevtiltak samt reduserte inntekter fra refusjoner. Transport ble også dyrere enn budsjettert. Det har vært krevende å løse disse utfordringene innenfor rammene i 2018

Høsten 2018 ble flatskolen stengt. Vi har behov for flere rom og ser fram til ny skole for mellomtrinnet. Vi mangler musikkrom og fra neste skoleår mangler vi et klasserom. I dag har vi alle trinn bortsett fra 5.trinn i ungdomsskolen (A og B-blokka) og det merkes på ventilasjonen i klasserommene og begrenset kapasitet på sanitæranlegget. Utvidet skoledag har vært utfordrende for ansatte. Fellestiden har blitt redusert og det har gått utover tid til skoleutvikling og arbeid i fagseksjoner, team og personalmøter/ info.

Innspill til planleggingen/økonomiplan

Skoleutbygging- ny skole for mellomtrinnet.

Vi har stort behov for lærebøker. Bøkene vi har er utdaterte og utslitte, og de er heller ikke skrevet for eksamenssettene som lages i dag. Vi har behov for PC`er til to trinn på mellomtrinnet, behovet er 130 PC`er.

Behov for mer penger til nettressurser, dette kreves for å få brukt Smartboardene hensiktsmessig.

Nedslitt gymnastikkanlegg; tilsynsrapporten fra miljørettet helsevern sier noe om tilstanden i gymnastikkanlegget og at flere tiltak var planlagt gjennomført i 2018.

Innspill til planleggingen/økonomiplan

Penger til lærebøker, nettressurser og IKT. Oppussing av gymnastikkanlegget.

Voksenopplæring

Skriptvet kommune kjøper voksenopplæringstjenester fra Deltagruppen i Askim.

I løpet av 2018 har **33** deltakere fra 10 ulike nasjoner år fått opplæring. **4** av disse har gått på kommunale vilkår i kombinasjonsklasse på Askim videregående skole.

Av de totalt 33 deltakerne kom 21 deltakere fra Syria.

16 av de 33 deltakerne var introdeltakere.

3 av introdeltakerne gikk i kombinasjonsklasse på Askim videregående skole.

Økonomi

		Avvik
2	Voksenopplæring	-355 678

Vi gjennomførte en saldering av budsjettet i september utfra en økonomisk situasjon la opp til et positivt resultat i 2018 på kr.698.800. Dette fordi vi fikk tilbakeført en stor sum i 2018 som følge av reduserte kostnader året før. I 2018 ble driften mer kostbar enn forventet, slik at vi fikk et mindre overskudd enn budsjettert.

Innspill til økonomiplanen:

Vi må se på aktiviteten i Delta opp mot kostnadene våre. Vi har færre elever, Delta er omorganisert og styret har varslet høyere timesatser framover, mens vi hvert år har endt opp på plussida i voksenopplæringa.

Vestgård skole og SFO

Hva har vi lykkes med i 2018

Administrasjonsbygg og omgjøring av deler av nåværende bygning er politisk vedtatt og planer er lagt for oppstart. Vi viderefører TIEY (Tidlig innsats – Early Years) og alle klassene jobber nå etter modellen. Elevene som gikk ut av 4. trinn vår 18 er det første kullet som har jobbet med TIEY/Fagtekst i Fokus i alle sine skoleår. Vi scoret for første gang på

nasjonalt nivå i alle fag på 5. trinn høst 18.

Kirkelund skole nasjonale prøver 5. trinn				
År	2015/ 16	2016 /17	2017 /18	2018/ 19
Engelsk	49	46	49	50
Lesing	47	48	49	50
Regning	48	45	48	50

Kartleggingsverktøyet SOL er i bruk på alle trinn. Mitt Valg (Samarbeid med Lions) er brukt som verktøy i arbeid med skolemiljø og sosial kompetanse både i skole og SFO. Vi hadde oppfølgingskurs i januar 19 for alle ansatte skole og SFO. Vi har gode ukeplaner og nye, varierte aktiviteter i SFO og fotogruppe spesielt. Vi har godt samarbeid med skolens hjelpetjenester i tverrfaglig nettverk og det er mange faggrupper representert. Vi har styrket funksjonen som spesialpedagog og koordinator i ledelsen. Helsesøster er på skolen tre dager i uken. Vi har stor aktivitet og engasjement i FAU. Vi startet kurs om læringsmiljø/pedagogisk ledelse og veiledning på team sammen med Kirkelund skole og brukte Roald Jensen fra HIØ. Vi har to lærere på videreutdanning i kompetanse for kvalitet- norsk og matematikk.

Vi hadde kurs om hvordan vi skal håndtere vold og trusler ved oppstart i august og gjennomførte kursrekke/etterutdanning i TIEY/NY START for ansatte i samarbeid med Askimskolen. FYSAK-uka ble avholdt i flott vintervær og vi hadde kurs og oppstart av Trivselslederprogrammet. (TL) Det er mer tid til pauser og fysisk aktivitet for elevene etter at vi innførte litt lenger skoledag. Vi har innført ny læringsplattform - SKOOLER, og har hatt kurs i dette for personalet.

Spesielle utfordringer i 2018

Økonomi

	hele tusen (+ er overskudd)	Avvik
3	Vestgård skole	68 044
4	SFO	-18 784

Vi har fått flere elever med store behov for veiledning gjennom skoledagen, og begrenset økonomisk mulighet til å gi nok støtte til disse elevene.

Færre barn enn forventet på SFO førte til tap av inntekter.

Det er vanskelig å rekruttere til en 1-4. skole, og vi har få menn ansatt ved skolen. Vi har få søkere med erfaring og godkjent lærerutdanning på 1.- 4. trinn og det er vanskelig å erstatte fravær med kvalifiserte lærere midt i skoleår.

Vi mangler en plan for bruk av IKT og en overordna kommunal plan.

Vi har for få PC-er og iPader, noe som gjør IKT-opplæringen mangelfull.

Barn på SFO med store hjelpetiltak i skolen har ikke noen ekstraressurs i SFO. Ressursene til Two Teachers og tidlig innsats falt bort/ble redusert, og vi måtte redusere lærertettheten på grunn av dette..

Ca. 6 % av elevene har enkeltvedtak i spesialundervisning, og noen store krevende tiltak.

Skolen må forbedre hjemmesiden og knytte den mot kommunens hjemmeside. Vi har gjennomført innsparinger som vil gå utover kvaliteten på opplæringen generelt og tilpasninger til enkeltelever/grupper av elever spesielt.

Vi opplever å ha mindre felles bundet tid til samarbeid i kollegiet.

Innspill til planleggingen/økonomiplan

Vi trenger mer penger til lærebøker, nettressurser og IKT.

Vi ønsker å arbeide systematisk med bruk av iPad i skole for å bli bedre i bruk av ulike apper og verktøy for iPad..

Vi er glade for at skoleutbyggingen er vedtatt med oppstart vår 2019 og ferdigstillelse til jul.

Vi trenger mer ressurser til SFO i forhold til elever med hjelpebehov og diagnoser,

Oppvekstkontoret

Hva har vi lykkes med i 2018

Mye arbeid med barnehageadministrasjon, foreldrebetaling, opptak, overføringer til private barnehager, og alle de andre fagsystemene. Særlig mye høsten 2018 på grunn av uenighet med PBL om beregningsgrunnlaget.

Mye arbeid knyttet til ansettelse, fakturering, budsjett/regnskap/refusjoner og samarbeid med alle instanser både kommunalt og regionalt. Stor satsing på kompetanseutvikling samt arbeid i forhold nedbemanning og personalsaker.

Utvikling av planer og tegninger for skoleutbyggingen har vært et stort arbeid siden oppvekstsjef er prosjekteier. Vi har som vanlig hatt mange saker til politisk behandling og har svart på en lang rekke viktige høringer.

Økonomi har vært et stort tema i 2018, og vi endte etter salderingen med et mer realistisk budsjett. Det har vært svært god jobbing blant alle lederne for å komme i han økonomisk.

Spesialpedagogene:

Totalt 170% stilling, som viser seg å være for lite siden antall barn med vedtak har økt til 13., ca 6,2 % av antall barn i barnehagene i Skiptvet. Noen store vedtak med 1:1.

Fokus i alt arbeidet har vært inkludering i barnegruppa og med en relasjonsorientert tilnærming. Barna opplever mestring, tilhørighet og deltakelse. Det er mange skolestartere noe som førte til mye arbeid i forbindelse med overgang barnehage-skole. De arbeider mye forebyggende, med tidlig innsats i alle barnehagene; med observasjoner, veiledning i forhold til enkeltbarn, i barnegruppa, med personalet og med organisering. Vi bruker systemanalyse og

relasjonskompetanse.aktivt som mål og tiltak.

Psykologen

Rapporterer direkte til oppvekstsjef. Han har individuelle samtaler med enkeltbarn, foresatte, møter i klasser og grupper, deltaging på foreldremøter, tverrfaglige møter, ledermøter og arbeidsgrupper. Han følger veiledningsopplegg og nettverk i IØ for psykologer. I perioder er det mange elever som ønsker samtaler med psykologen og ofte dreier det seg om prestasjonsangst og mestring.

Private barnehager

Vi har nært samarbeid med Hestehoven gårdsbarnehage og Hestehoven blir alltid invitert inn i samlinger og aktuelle møter i Oppvekst. De har deltatt i arbeid med kvalitetsplan for Skiptvetbarnehagene. Vi har etablert gode rutiner for samarbeid med helsesøster, spesialpedagoger og psykolog. Utfordringene er knyttet til økonomi og uenigheter knyttet til hva som er korrekt beregningsgrunnlag for overføringer til Hestehoven. Alle økonomisaker fra Hestehoven blir oversendt PBL, og oppvekst bruker mye tid til dette arbeidet. Kommunen tar en liten sum for administrasjon knyttet til private bhg.

Vi betalte mye til private barnehager i nabokommunene for barn som ble plassert der av foreldrene.

Økonomi

	hele tusen (+ er overskudd)	Avvik
5	Oppvekst	-1 011 818

Merforbruket skyldes flere ting, reduksjon av overføring fra staten til kommune-psykolog med kr 300 000, større kostnader til PPT og Mortenstua enn budsjettet, barn i private barnehager i andre kommuner og at oppvekstkapittelet har tatt noen felleskostnader som skulle ha vært fordelt på andre enheter.

Innspill til økonomiplanen:

Styrke ledelse av oppvekst med en leder for familiens hus som også er en del av staben i oppvekst. Hovedoppgaver vil være bedre tverrfaglig innsats, faglig veiledning av tjenestene i familiens hus og veiledning i økonomi og effektivisering. I tillegg ansvar for ungdomsråd og SLT-arbeidet.

Øke satsene til private barnehager for barnehageadministrasjon. Øke samarbeidet og felles planlegging med Hestehoven.

Sikre at kommunepsykologen er finansiert fullt ut, siden overføringene fra og med 2020 ligger i rammetilskuddet.

Styrke spesialpedagogstillingene opp til 200% og styrke budsjettpostene til ekstraarbeid i barnehagene slik at de kan ta større del av det spesialpedagogiske arbeidet innenfor ordinær bemanning.

Styrke kompetansen og omprioritere tidsressurs på områder i Oppvekst der vi har mangler: IKT, prosjektarbeid, utbyggingssaker, planarbeid, systematisk og systemisk arbeid.

Gjennomføre kompetansekartlegging i hele organisasjonen og med utgangspunkt i det lage en robust kompetanseplan.

Revidere og revitalisere virksomhetsplanen for oppvekst og se den i lys av kommuneplanen og årsplaner i enhetene i oppvekst.

Private barnehager

	hele tusen (+ er overskudd)	Avvik
6	Private barnehager	51755

Lindormen barnehage 2018

Generelle kommentarer.

Dyktige og dedikerte medarbeidere jobber hver dag for å gi barna det beste de klarer.

Høy arbeidsmoral og endringsvilje preger personalgruppa.

Hva har vi lykket med:

Samarbeidet med de andre kommunale barnehagene er styrket på flere nivå.

Styrerne samarbeider tettere bla pga nedbemanning og omfordeling av

ressurser. Felles vannprosjekt og svømming gjør at også øvrig personale og barna møtes på jevnlig basis.

Gode medarbeider og brukerundersøkelser Full barnehagedekning

Vi har høy budsjett disiplin og holder budsjettene våre.

Nedbemanning og overflytting mellom barnehagene. Prosessen gikk veldig bra, alle ble godt ivaretatt, og er blitt tatt godt imot på sine nye arbeidsplasser

Systematisk arbeid med implementering av ny rammeplan.

Fått en mannlig ansatt

Deltakelse i etterutdanningsprogram med en avdeling

Tidlig innsats. Vi bruker ekstra ped.ressurs pga ny norm til å ivareta barn med enkeltvedtak på en bedre måte.

Starter arbeid med å profilere de kommunale barnehagene

Utfordringer

Omstrukturering og nedbemanning pluss permisjon og at en slutta, gjorde at vi mistet fire ansatte samtidig. Selv om nye personer kommer inn, tar det tid å fylle alle oppgaver og rutiner.

Svært merkbart at vi ikke har hatt lærling siden høsten -18. Bemanningen oppleves som knapp i hverdagen, selv om vi holder oss akkurat innenfor bemanningsnormen

Vi har ikke klart å rekruttere barnehagelærer til svangerskapsvikariatet, selv ikke etter tre runder med utlysninger meldte det seg ikke kvalifiserte søkere.

Dette er en utfordring vi jevnlig møter.

Vi sliter fremdeles med å få tatt ut obligatorisk plantid hver uke. Med lang åpningstid er det lite som skal til av uforutsette hendelser før man må stå over

plantid. Ny rammeplan forventer stadig mer av oss, uten at vi har mer bemanning. Bemanningen gjør det også utfordrende å ta godt nok vare på barn som trenger noe ekstra, men som ikke har enkeltvedtak. Vi sliter med å klare at alle fullfører etterutdanningsløpet pga høye vikarkostnader.

Innspill til økonomiplan

		Avvik
7	Lindormen barnehage	161 511

Bedre bemanning og mer til drift. Barnehagens budsjett er så stramme, at vi jevnlig må endre oppsatt program pga fravær, permisjoner eller andre hendelser. Vi har høy budsjettdisiplin og holder budsjettene våre, men vi gjør det ved å velge dårligere alternativer ved innkjøp, går færre på jobb der vi burde satt inn vikar og arver leker og utstyr fra andre. Det er lite rom for å sende noen på kurs. Dette er både pga prisen på kurset, reisekostnader og ikke minst vikarbehovet det utløser.

Finlandsskogen barnehage

Hva har vi lykkes med i 2018:

Vi har lykkes med å gjennomføre de planene og det pedagogiske tilbudet vi har lagt opp til i årsplanen. Vi har hatt mange gode prosesser der vi har arbeidet med implementering av rammeplanen og sørget for at det arbeidet vi gjør, gir kvalitet til barna. Det har blitt gjennomført vanntilvenning igjennom hele året og barn har hatt mange gode opplevelser med diverse arenaer. Det er et godt arbeidsmiljø som preger entusiasmen og innsatsen til de voksne slik at dem kan levere gode barnehagedager til barna. Selv om det har vært et høyt sykefravær på grunn av langtidssykemeldinger har vi gitt barna stabilitet ved bruk av faste vikarer på hver avd. Budsjettmessig hadde Finlandsskogen et underforbruk i 2018.

Spesielle utfordringer i 2018

Utfordringer i 2018 har vært at barnehagen fortsatt har et høyt sykefravær på langtidssykemeldinger som preger bruken av vikarer og stabilitet i prosessene vi har i personalet. Det var vanskelig å bruke penger det siste halvåret, og vi gikk glipp av investeringer man burde ha gjort både på materiell og inventar.

Innspill til økonomiplanen

	hele tusen (+ er overskudd)	Avvik
8	Finlandsskogen barnehage	663 500

Det er lite rom for kurs og andre kompetansehevende tiltak. Vi er plasser geografisk slik at det er kan ofte være kostnader ved bare og reise til et kurs, eller overnatte ved behov, som gjør at man ikke kan delta på kurs/etterutdanning som er relevant og bra for barnehagen. Og det er ikke midler til å sette inn vikar hvis kurset varer over flere dager.

Solhaug barnehage

Hva har vi lykkes med i 2018

Vi gikk i pluss på budsjettet. Vi har laget en ny profil og ny visjon: «Sammen utforsker vi verden», hvor bærekraftig utvikling er i fokus. Det er stort engasjement blant barn og voksne i dette arbeidet. Og vi jobber nå mot målet vårt om å være en Miljøbarnehage. Vi har også hatt et lavt sykefravær i 2018, og ingen faste ansatte har vært sykemeldte.

Styrer tar styrer utdanning, en ped.leder på videreutdanning i veiledning og 3 assistenter på kursrekke om implementering av rammeplan med barnehagemiljø som fokus.

Spesielle utfordringer i 2018

Innsparinger på budsjettene gir oss få muligheter.

Lavere bemanning gjør tidlig innsats til en utfordring. Vi har mindre muligheter til å jobbe på høyresiden.

Lavere bemanning gjør det også vanskelig å håndtere det økte antallet med spes.ped vedtak.

Innspill til økonomiplanen

		Avvik
9	Solhaug barnehage	130 946

Solhaug er et gammelt bygg og med et uteområde som begge trenger en opprustning.

Innspill til økonomiplanen samlet for barnehagene: Det er krevende økonomi i barnehageområdet, og lite å gå på i forhold til fravær og kurs. Det er likevel god budsjett disiplin og tett oppfølging av utgifter og inntekter i barnehageområdet.

Barnevernstjenesten

Barnevernstjenesten har til sammen 5,8 årsverk, 2 årsverk er styrkningsmidler fra Fylkesmannen.

Barnevernstjenesten har mottatt 40 bekymringsmeldinger om barns omsorgssituasjoner i 2018, av disse, er 34 meldinger blitt undersøkt grundigere. Barnevernstjenesten har omsorgsansvar for 13 barn, 12 bor i fosterhjem og 1 barn bor i institusjon. I tillegg bor 3 ungdommer videre i fosterhjem etter fylte 18 år og en ungdom er til behandling i rusinstitusjon. Barnevernstjenesten arbeider også med 41 hjemmeboende barn og deres familier. Vi har måttet akutt plassere en ungdom dette året for kortidsopphold, før ungdommen fikk plass i langtidsbehandling i rusinstitusjon. Før institusjonsbehandling ble det forsøkt poliklinisk rusbehandling uten at det lyktes å få ungdommen til å slutte å ruse seg.

Barnevernstjenesten over tatt omsorgen for 1 barn og har plassert dette barnet i fosterhjem.

Økonomi

		Avvik
10	Barnevernstjenesten	-173 451

2018 har vært et økonomisk krevende år. Budsjettet var 1,2 mill under kostnadsnivået ved årets begynnelse, og det forelå ingen beregninger ved årets begynnelse som tilsa at en slik reduksjon var realistisk å kunne innfri. Det bør sies at budsjettering av barnevernområdet er ikke enkelt, da nye alvorlige saker som krever inngripen, raskt kan medføre store kostnader. Barnevernstjenesten forsøker etter beste evne å holde seg innenfor tildelte budsjetttramme, men budsjetttrammen tar ikke høyde for noen nye, kostbare saker i løpet av året,

Hva har vi lyktes med i 2018

Barnevernstjenesten har i 2018 utarbeidet nye rutiner for hvordan vi skal håndtere trusler og vold mot ansatte. Dette arbeidet er gjennomført i samarbeid med Arbeidstilsynet og Stamina bedriftshelsetjeneste. Veilederen er en del av internkontrollen for barnevernstjenesten. Barnevernstjenesten oppfyller flere av formalkravene til barnevernstjenestens drift enn tidligere.

Barnevernstjenesten har deltatt i medarbeiderundersøkelsen, Barnevernstjenesten scorer godt resultatmessig, godt over sammenlignbare virksomheter og i kommunen for øvrig. Barnevernstjenesten har innledet et samarbeid med barnevernstjenesten i andre kommuner i Smart Kom Østfold for å se på muligheter for å løse fellesutfordringer vi står overfor og for å være bedre rustet mot framtidige endringer på barnevernfeltet.

Utfordringer framover

Barnevernlovgivingen er under forandring. Det er bebudet endringer i ansvarsforholdet mellom statlig og kommunalt barnevern, deriblant refusjonsordningen som innebærer at kommunene får refundert ekstraordinære høye kostnader til fosterhjem og institusjonsplasseringer. Denne endringen kan gjøre seg gjeldende fra 2020 og vil kunne medføre store økonomiske konsekvenser for kommunalt barnevern.

Barneverntjenesten tar del i barnevernsvakt og fellestjenester som omorganiseres i løpet av 2019 i den nye Indre Østfold kommune. Vi vet ikke om denne nyorganiseringen vil innebære praktiske og økonomiske endringer for Skiptvet barneverntjeneste.

Noen nøkkeltall

Nøkkeltall pr 31.12.2018	2018	2017	2016	2015
Barn med hjelpetiltak etter §4-4	41	45	29	19
Barn frivillig plassert	4	1	1	3
Barn plassert etter omsorgsvedtak	13	17	18	19
Barn plassert etter akuttvedtak	0	3	0	0
Antall meldinger	40	68	80	35
Antall undersøkelser	34	48	66	30

Tema	2018	2017	2016
Fristoverskridelser meldinger	0	0	2
Fristoverskridelser undersøkelser	0	5	3
Antall barn som har tiltaksplan	35	40	26
Barn som ikke har tiltaksplan	6	5	3

Antall barn med hjelpetiltak i hjemmet øker. Dette er en ønsket endring, samtidig som vi de siste årene også har hatt en svak nedgang i antall barn under omsorg av barneverntjenesten.

Antall meldinger og undersøkelser er noe lavere enn tidligere.

Vi har i løpet av året måttet plassere ett barn på institusjon, ett barn i statlig familiehjem og to andre barn i beredskapshjem i forbindelse med akutte hendelser i barnas liv. Dette er krevende situasjoner for disse barna og utfordrende

for barneverntjenesten med hensyn til kapasitet.

Helsestasjonen

Hva har vi lyktes med i 2018

I 2018 har vi fått på plass ny ledende helsesykepleier, ny jordmor og fått tilskuddsmidler til å styrke skolehelsetjenesten med en 75% helsesykepleier stilling. Dette har ført til at rutiner og tjenesten har fått en gjennomgang og oppgradering. Vi har siste halvdel av 2018 vært 4 helsesykepleiere fordelt på 2årsverk samt prosjektmidler, i tillegg til jordmor, merkantil, lege og familieveileder. Vi jobber kontinuerlig med å følge faglige veiledere, lover og forskrifter for tjenesten.

Helsesykepleierne i skolehelsetjenesten med høy tilstedeværelse på skolen gir elever, foresatte og lærere et svært godt tilbud. De er tilstede både ved tverrfaglige team og jobber enda bedre med forebyggende tjenester som for eksempel individuell samtale med alle 5. klassinger. Antall individuelle konsultasjoner høstsemesteret 2017 sammenliknet med 2018 av elever med helsesykepleier har økt fra 180 til 561. Dette i tillegg til alt annet arbeid helsesykepleierne gjør mtp samtaler med lærere, foreldre, vaksinasjon, helseundervisning og tverrfaglige møter og samarbeid.

Helsesykepleiere på helsestasjonen har endret tilbudet til å kun foregå på individ nivå, til å gjennomføre 4 gruppekonsultasjoner i løpet av barnets første 1,5 leveår. Vi deltar på jevnlig drøftingsmøter i barnehagene. Alle nyfødte får tilbud om hjemmebesøk under en uke etter hjemkomst fra sykehus.

Jordmor har fortsatt i 2018 det gode arbeidet med å tilby grundig oppfølging av alle gravide i kommunen og gi god svangerskaps- og barselomsorg til samtlige. Jordmor tilbyr hjemmebesøk til alle i barseltiden. Jordmor deltar også på barselgrupper i regi av helsestasjonen samt har startet opp fødselsforberedende kurs sammen med helsesykepleier.

Det ble i 2018 opprettet en avtale med fysioterapeut med driftstilskudd, slik at barn med behandlingsbehov kunne benytte denne.

Familieveileder har kunnet ta imot familier med utfordringer henvist fra helsestasjon og andre deler av oppvekst, og har fulgt opp disse.

Spesielle utfordringer i 2018

Fysioterapeut med driftstilskudd kunne ikke arbeide med forebyggende arbeid, kun motta brukere med et behandlingsbehov. Helsestasjons og skolehelsetjenesten kunne med dette ikke benytte fysioterapeuten som ønskelig inn i det forebyggende arbeidet innad i tjenesten samt i skoler og barnehager, slik det var ønskelig. Grunnet mottak av midler fra Helsedirektoratet til å styrke Helsestasjons- og skolehelsetjenesten, har man arbeidet for å ansette en fysioterapeut i tjenesten for å kunne arbeide mer forebyggende.

Fysioterapeut ansatt i Helsestasjons- og skolehelsetjenesten startet arbeidsforholdet 01.01.2019.

Familieveileder har brukt mye tid på sin andre stilling som koordinator for mennesker med funksjonsnedsettelse, og har derfor ikke vært like tilgjengelig for å kunne bli benyttet som et lavterskel tilbud på helsestasjon og i skolehelsetjenesten som ønskelig. Da med tanke på å komme inn som fagperson i barselgrupper og grupper på skole.

Innspill til økonomiplanen

		Avvik
11	Helsestasjonen	12 049

Vi har gjennom midler mottatt fra Helsedirektoratet til å styrke Helsestasjons og skolehelsetjenesten, fått opp et godt tilbud til barn, unge, deres familier samt en god mulighet til å drive ytterligere tverrfaglig forebyggende arbeid. Det er derimot begrenset hvor lenge vi vil motta slike midler. Vi ser at styrkning av

tjenesten er et flott tilbud, men at det må satses på å opprettholde et like godt tilbud selv uten midler. Nå vises dessverre ikke resultatene fra å drive forebyggende arbeid før om flere år, men all faglig dokumentasjon og forskning tilsier at satsning på forebyggende arbeid er det som gjelder.

Familieterapeutens ressurser kunne vært ytterligere utnyttet ved bruk i gruppekonsultasjoner på helsestasjonen samt oppstart av diverse forebyggende arbeid slik som for eksempel COS, Motherhood og Marte Meo terapi. Dette vil også kunne lette for andre deler av Oppvekst, ved å benytte veilednings- og forebyggende arbeid hos ressurser vi allerede har ansatt i kommunen, kun ved en ytterligere satsning på denne stillingen. Vi har hevet fokuset fra kun individrettet arbeid, til mer systemrettet ved å komme i gang med gruppekonsultasjoner og veiledninger. Vi ønsker imidlertid mulighet til å tilby et enda bredere gruppetilbud, med for eksempel Circle of Security, Motherhood og skilsmissegrupper. Dette for å kunne jobber mer forebyggende på systemnivå og dermed utjevne sosiale forskjeller. Dette krever ressurser for både koordinering og gjennomføring.

Ungdomsklubben

Nøkkeltall

Antall	2017	2018
Antall årsverk	1,10	1,10
Antall ansatte	4	4
Antall besøkende pr. gang	25-40	30-40
Antall arrangement utenom klubbkvelder	2	2
Ant. Brukere	50	50

Hva har vi lykkes med i 2018:

Bra besøk på tirsdager med 7. trinn.

De er flinke til å bruke tilbudet og ser frem imot å kunne komme hit også i helgene når de starter i 8kl.

Fra 8-10 trinn er det en fast gruppe som bruker klubben mye. På tirsdager er det

nesten 50 ungdommer i snitt. I helgene er det i snitt rundt 30-40 stk. Noe mindre på lørdager. Også noen fra videregående som bruker tilbudet. Vi har startet opp kjøkkengruppe som baker ulike ting i helgene. Dette har ungdommene vært ivrige på.

Vi har fulgt opp enkeltpersoner og grupper med tanke på inkludering og mobbing. Lagt vekt på at alle skal føle seg hjemme og trygge på ungdomsklubben, og at ingen skal føle seg utenfor eller bli plaget. Føler vi har fått god tillit og har en god kommunikasjon med ungdommene.

I mai hadde vi ett møte på klubben for å få ungdommene til å rekruttere seg til ungdomsrådet i kommunen.

Det resulterte i at det ble dannet ett ungdomsråd i kommunen.

Lyktes også med ett bra 16. mai arrangement på klubben.

På slutten av 2018 laget vi ny årsplan for 2019 med flere og hyppige aktiviteter/temakvelder/turer som er utarbeidet utfra verdidokumentet.

Spesielle utfordringer i 2018:

I perioder noen utfordringer i ungdomsmiljøet der klubben har samarbeidet med skole, SLT og helse. Var litt uro rundt noen ungdommer som kom til klubben fra Askim. Men dette roet seg ned etterhvert som de ble bedre kjent.

Vi har vært tett på to ulike vennegjenger som har vært i konflikter/"bråk" med hverandre. Prøvd å observere og forebygge for at de ikke skal plage hverandre og for at det evt. ikke skal bli bråk mellom de to vennegjengene.

Innspill til planleggingen/økonomiplan:

		Avvik
12	Ungdomsklubben-Gjøkredet	26 410

Kjøkkenet må renoveres.

Få inn vinduer som kan åpnes inne på filmrommet, vinduene slik de står i dag er ikke mulig å åpne.

Tiltak for funksjonshemmede

Hva har vi lyktes med?

I løpet av 2018 har IKT kommet mer i orden. Skanning kom endelig på plass på tampen av året, slik at det blir satt i gang i 2019. Det er nå bestemt at PLO har ansvaret for alle tiltak rettet mot inneboende på Sollia.

Samarbeidet internt i oppvekst knyttet til koordinatorrolla er forbedret og det er flere som behersker fagsystemene. Dette bidrar til større sikkerhet i forhold til behandling av sakene.

Styrkingen av helsestasjonen har også ført til tettere samarbeid mellom helsestasjonen, kommunepsykologen og familieterapeuten.

Spesielle utfordringer

Det er en økning i kompleksitet i saker og det er mange involverte. Kommunen bør starte arbeidet med å få på plass systemer og verktøy som finnes, så som BTI og VISMA Sampro/Stafettloggen. Dette vil sikre god og forutsigbar behandling av sakene, samt lette kommunikasjonen mellom alle som har et ansvar for brukeren.

Organiseringen med 60% koordinator og 40 % familieveileder må sees på. Det er behov for mer ressurs til både familieveiledning og koordinator oppgavene.

Det er en stor variasjon i saker en arbeider med innenfor dette feltet- det spenner fra barn på 1 år til personer over 70 år. Fagfeltet har fått et sterkt fokus etter Tolgasaken, og det er særs viktig at alle avgjørelser og tiltak blir utført korrekt. Det er også store kostnader knyttet til dette området, og lovverket gir innbyggerne våre sterke rettigheter til tilrettelegging når de ikke har egen evne til å ta hånd om livet sitt eller ressurspersoner i familie og omgangskrets som kan bidra.

Innspill til planlegging/ økonomiplan

		Avvik
13	Tiltak for funksjonshemmede	-245 742

Koordinatorstillingen er bare 60%. Dersom det kunne vært brukt mer tid på veiledning

i familiene, kunne vi fått til et bedre tilbud til dem, samtidig som det kunne redusert utgiftene til å kjøpe inn tjenester.

Det anbefales at familieveilederstillingen i familiens hus (40%) økes, slik at denne kan tatt ansvaret for veiledning også til familier med utfordringer, psykisk, fysisk og relasjonelt.

Kommunene har også fått mer ansvar for veiledning i lovverket. Det er skjedd en dreining i at det er mer komplekse saker, der familiene har store utfordringer og hjelpebehov, og således krav på tjenester fra kommunen.

Tjenesten har også ansvaret for 8-10 voksne og eldre brukere. Disse bør organiseres under PLO, noe som har vært diskutert i lang tid.

Styrking av ledelsen knyttet til familiens hus må utvides og utvikles og kan bidra til mer effektiv bruk av ressursene.

Storveien 24- «Toppen»

		Avvik
14	Storveien 24 - «Toppen»	125 549

Hva har vi lyktes med i 2018:

Til tross for utfordringene vi har hatt rundt tildeling av enslige mindreårige flyktninger i 2018 og det har vært nødvendig med en omstillings- og nedbemanningsprosess (nærmere beskrevet under spesielle utfordringer), har vi lyktes med å lage en plan for å ivareta både ungdommer og ansatte i prosessen. Tiltakene ble å finne egnede botiltak for ungdommene hvor vi kunne fortsette å utøve integreringsarbeidet med mindre bemanning og annen turnus. Dette har vi lyktes med, og går nå inn i 2019 med en god plan for ivaretagelse av ungdommene for året som kommer. Når det gjelder bemanning har vi fått til en turnus, og omplassering som gjør at alle har opprettholdt sin stilling i kommunen tilsvarende tidligere.

Spesifikt rundt arbeidet vi har utført fortsetter vi å lyktes med målet om godt integrerte ungdommer som for fremtiden

vil være en ressurs for Norge. Vi har nå en ungdom som er ferdig med studiespesialiserende på vgs og går på folkehøyskole, en som er lærling på andre året som barne- og ungdomsarbeider. En som går andre året på Helse og oppvekst og en som går 1. året. Ungdommene som går på videregående klarer seg bra og får gode tilbakemeldinger både i fagene og i praksis. Leksehjelp og god veiledning, samt oppfølging fra personalet er noe av årsaken til disse resultatene. Vi har også lagt til rette for at de ansatte kan studere ved siden av, to 100% ansatte har benyttet seg av dette. Dette har kommet arbeidsplassen til gode ved at de ansatte har brukt ny kunnskap i arbeidet, og blitt mer bevisst på struktur, organisasjon og metoder.

Spesielle utfordringer i 2018: Vi fikk ikke inn flere ungdommer i 2017, og startet året med mål om å få inn en til tre ungdommer for å opprettholde driften for 2018 og årene fremover på samme nivå som tidligere. Men det ble tidlig gikk tilbakemelding fra IMDI om at Skiptvet kommune ikke ville bli prioritert i 2018. Arbeidet med å lage en plan for nedbemanning ble derfor startet før sommeren, men fortsatt med håp om at endringer av tilstrømming og tildeling av enslige mindreårige flyktninger skulle tilfalle oss. Når dette ikke ble tilfellet ble det vedtatt å starte nedbemanning og en strategi på dette på høsten.

VIRKSOMHET PLEIE – OG OMSORG

Virksomhetsleder: Gro B. Abotnes.
 Avd. leder Sollia sykeavd 1,2, rehab og natt: Unni Kristiansen
 Avd. leder Sollia sykeavd 3,4 og 5: Torhild Wang Sletner/ Ramona Gjørwad Olsen (fra nov 2018)
 Avd. leder Kjøkken, renhold og vaskeri: Per Ivar Syvertsen
 Avd. leder Hjemmebaserte tjenester: June Stomperud Torp
 Avd. leder Vestgårdveien bofellesskap: Kine Andrea Liberg Riseng
 Avd. leder Dagsenter tilbud: Gun – Christin Unnstad
 Avd. leder Psykisk helsevern: Anne – Sofie Lund

FAKTA OM VIRKSOMHETEN

Nøkkeltall

Antall	2016	2017	2018
Årsverk	80,67	81,7	83,3*
Sykefravær i %	8,2	9,4	8,5
Brukere – inst. 1,2 og rehab	20	20	20
Brukere – inst. 3,4 og 5 (Kroken).	20	20	20
Utskrivninger av heldøgns beboere:	99	99	111
Brukere – hj. sykepl.	77	78	81
Utskrivninger fra hjemmesykepleien	42	31	40
Brukere – hj. Hjelp	41	38	37
Brukere – BPA	3	3	2
Antall omsorgslønn	1	1	0
Dagtilbud – PU	8	8	8
Dagtilbud – hjemmehjelp			
Demente	16	17	15
Brukere – psykisk helsevern	57	49	62

Utskrivninger av psykisk helsevern:	27	19	24
-------------------------------------	----	----	----

*Økningen skyldes økt nattjeneste fra mai måned.

VIRKSOMHETSPLAN

Innbyggere og brukere

Kommunebarometeret med tall fra 2017 viser at virksomhet pleie- og omsorg nå er på 6. plass av kommunene i landet opp fra 23. plass og best av Østfold kommunene.

Fra mai 2018 ble stillingen som ruskonsulent i 100 % stilling på ny besatt. Prosjektets fokus er: Sammen om mestring for aldersgruppen 15 – 35 år. Tidlig intervensjon, forebygging, samhandling, brukermedvirkning og pårønderarbeid er sentrale elementer. 2018 var siste året med prosjektmidler. Ruskonsulenten var ved årsskiftet inne i 11 familier med barn og ungdom og 9 familier til innenfor målgruppen.

Antall brukere/ pasienter av hjemmebaserte tjenester er stabilt på rundt 80. Antall utskrivninger og da også innskrivninger har igjen økt til 2016 nivå. Det vil si at nesten 50 % av pasientene er nye i løpet av året. Antallet innskrevne sier lite om hvor mye tjenesten har å gjøre. Det avgjørende er pleietyngden til den enkelte pasient. Flere av pasientene har en kombinasjon av tjenester for å få dekket den enkeltes behov for hjelp. Det er en nedgang i antall utplasserte trygghetsalarmer. Dette skyldes i hovedsak at digitale løsninger ikke er på plass. Økt fokus på hverdagsrehabilitering/mestring, slik at mest mulig hjelp skal gis i pasientens hjem. Godt samarbeid med fysioterapeut, med fokus på økt egenomsorg. Behovet for å klare seg lengst mulig hjemme er viktig, da det blir flere og flere med behov for assistanse i hverdagen. Det må hele tiden jobbes systematisk med å få inn tiltak på tiltaksplan som evalueres fortløpende. Et godt tverrfaglig samarbeid er viktig for at pasienter skal kunne klare seg lengst mulig hjemme. Hjemmesykepleien har et utstrakt

samarbeid med rehab. avdelingen Sollia, slik at pasienter får tidlig hjelp og med det unngår unødvendige sykehus opphold.

Demensteamet jobber aktivt inn mot brukergruppa og pårørende. En ansatt ved dementavdelingen bidro som veileder på pårørendeskolen i Askim. Tidlig utredning og tilpasset tjenestetilbud er en forutsetning for at familiene skal kunne mestre utfordringene over tid og på den måten utsette institusjonsinnleggelse. Dagtilbudet for demente er en viktig tjeneste for å få dette til. Avlastning for pårørende i form av dagtilbud og avlastningsopphold i institusjon er viktige elementer.

Det er innvilget 15 langtidsopphold. Det er gitt 81 korttidsopphold og 15 avlastningsopphold. Ledig kapasitet har vært brukt til salg av plasser til Spydeberg og Eidsberg kommune. I snitt er det solgt omlag 3,5 plasser. 96 korttidsopphold og økt salg av plasser viser et år med stor aktivitet som fordrer mye, spesielt av sykepleierne. Vi har ikke hatt overliggedøgn på sykehuset dette året. Det har vært 15 innleggelser på kommunale akutt plasser. Med til sammen 48 døgn. Det har ikke vært behov for innleggelser fra sykehuset på Helsehuset. Lege 24/7 ved Helsehuset og økt legetjeneste ved Sollia institusjon gir økt trygghet for sykepleierne og gjør at de fleste pasientene kan behandles lokalt på Sollia eller i egne hjem og man unngår innleggelse til spesialisthelsetjenesten i tråd med samhandlingsreformens intensjon. På høsten 2018 valgte vi fortsatt å kjøpe tjenester fra Helsehuset i Askim. I forkant var det noe uro for hva som ville bli valgt.

Videreføring av antibiotika prosjektet RASK, viser vedvarende/stabil reduksjon i bruk av antibiotika siden oppstart i 2017 med ca 50%. Infeksjoner (HAI) og antibiotikabruk (PIAH) registreres x 6 pr år og sendes folkehelseinstituttet.

Det er stort fokus på riktig ernæring til pasienter på Sollia institusjon og til hjemmeboende. Kostombud har jevnlig møter med matkontakter og kjøkken. Ernæringstilstand kartlegges på alle pasienter og ernæringstiltak har oftere fokus på produkter fra eget kjøkken. Kjøpte ernæringsdrikker er redusert ned og erstattet med næringsrike drikker fra eget kjøkken. Mye lages også på den enkelte avdeling.

Opprettet tannhelsekontakt på hver avdeling. De får jevnlig opplæring hos tannpleier.

Vi tilstreber å levere god nylaget næringsrik mat fra eget kjøkken. Det leveres varm mat til eldre hjemmeboende som blir pakket ferskt og levert av frivillighetssentralen og Lions. Kjøkkenpersonell har 2 ganger pr år gjennomgang av matsikkerhet med Anticimex. Kjøkkenpersonell og kostombud har deltatt på ernæringskurs hos Tine.

Psykisk helsevern har avsluttet tilbudet til 24 brukere. Det er stor pågang av henvisninger til tjenesten, og 31.12.18 er det i alt 62 brukere innskrevet. Psykiatritjenesten har stor pågang av henvisninger og det jobbes helhetlig rundt den enkelte bruker. Det er mange unge, som er i behov av tjenester.

Tjenesten benytter ACT og det er oppfølging av 3 brukere. Det er faste møter med ACT team, samt møteplan for veiledning med DPS, BUPP og SMP.

Det er godt oppmøte på dagtilbudet, kalt Aktiviteten, som har en sterk brukermedvirkning i utformingen av tilbudet. Kunst og uttrykksterapi gruppa har fungert etter målsettingen. Brukerne melder om god nytteverdi. Tjenesten har ikke bemannet bolig, derfor kjøpes et botilbud for en bruker i annen kommune.

På Vestgårdveien Bofellesskap er nå alle 9 boligene i bruk og de fleste er nå yngre beboere. Beboerne er på forskjellige dagtilbud. To beboere har tilbud på Via 3, en beboer er på Ringen 3 dager i uka og 4 beboere er på Borgund dagsenter 4 til 5 dager i uka og to går siste året på skole. Det er også en av beboerne som hospiterer i en av barnehagene. Et veldig bra tiltak. Alle beboerne har vært på ferie med pårørende eller personalet. Det blir tilrettelagt for at beboerne skal kunne delta på de fritidsaktiviteter de ønsker både i nærmiljø og i andre kommuner.

Dagtilbudet for demente fungerer etter intensjonen og vi ser at brukerne kan få være i sine egne hjem lengre ved at de har et tilbud å gå til på dagtid. I løpet av året har 25 brukere benyttet seg av tilbudet. Enkelte av brukerne forsetter en tid å ha tilbudet etter de har kommet inn på institusjonsplass. Tilbudet er nå 5 dager i uka, Dagtilbudet for PU på Borgund brukes av 8 brukere pluss at vi selger en plass til en bruker fra annen kommune. Brukerne bidrar med å dyrke frem amplene som henger langs veien på sommeren og å foreta søppeltømmingen i Meieribyen. Det lages gaveartikler for salg og det drives med litt vedproduksjon. Grillhytta i Sansenhagen har kommet på plass ved hjelp av Lions. Snekkerboden i garasjen på Borgund brukes for fullt.

En ansatt ved dagsenteret har satt underholdning og trim i system for brukere og pasienter på Sollia. Et vedvarende arbeid som er særdeles viktig for trivsel og som hele tiden er i utvikling. Nye ideer settes i verk. Fra høsten har Livsglede (ungdommer fra vg 1 Askim) vært inne på onsdager og spredd glede blant pasientene våre. Masse forskjellige og flotte aktiviteter. Frivillige er inne hver gang det er underholdning og hjelper til med å ta med og være hos pasientene mens det er underholdning. Med dette tiltaket får flere muligheten av å delta.

Frivillige er inne og hjelper på flere måter i virksomheten. Dette er viktig for trivsel og gir en dimensjon til tjenesten som vi ikke hadde klart oss foruten. En stor takk til en stor og mangfoldig gjeng.

Organisasjon og medarbeidere

Sykefraværet har gått ned fra 9,4 % til 8,5% det siste året. Det arbeides kontinuerlig med å øke nærværet i hele virksomheten. Grunnet fokus på belastningslidelser er det bevisst satset på takheiser ved Sollia institusjon og det er nå heiser på alle pasientrom med unntak av sykeavdeling 4 og 5. Et bevisst valg da avdelingene er beregnet for demente. Dette har trolig bidratt til nedgang i sykefraværet. Sykefravær er sammensatt, der det er lavest nærvær har det også vært alvorlig sykdom. Bedriftshelsetjenesten trekkes inn der det er behov. Planlagte forflytningskurs er holdt. Det er et økende antall ansatte som har vært utsatt for vold og trusler i sitt arbeid. Alle ansatte har hatt kurs i hvordan håndtere problematikken.

Det har ikke vært sykepleiermangel i år, men vi er sårbare ved sykdom, ferieavvikling og i høytider. Det vurderes kontinuerlig om sykepleierne må «fristilles» på vakter der de er alene om sykepleiefaglige oppgaver/ har ansvaret for hele virksomheten. I sommerferien var de fristilt. Dette gjorde arbeidssituasjonen for sykepleierne bedre og de øvrige ansatte fikk nødvendig bistand innen rimelig tid.

Heltidskultur. I 2018 var det 47 Ansu saker hvorav 36 var ansettelsessaker og av de var 8 ansettelser i helgestillinger. Det ble behandlet 5 krav om høyere stilling. Kravene er imøtekommet delvis etter hva organisasjonen kan gi uten at det går utover kvaliteten av tjenesten og hva den enkelte kan akseptere av ekstravakter på helg. Kortvakter i virksomheten er et hinder til i forhold til helhetskultur. Det er stabil bemanning i pleie – og omsorg, når vi ser bort fra helgestillingene. Den relativt

store utskiftingen i helgestillingene gir utfordringer i forhold til kompetanse og faglig forsvarlighet på helg. Problematikken uønsket deltid arbeides det kontinuerlig med. Men for å komme nærmere en heltidskultur må den enkelte arbeidstaker arbeide flere helger enn tredje hver helg og kortvakter må avvikles. Flere av de som ønsker utvidelse av stilling jobber i dag mer enn tredje hver helg. Antall ekstra helger er varierende. Alle våre tre lærlinger i helsefag og en kokk institusjon besto fagprøven. To assistenter har bestått fagprøven etter å ha tatt teorien og samlet timer. Godt jobbet av alle 6.

Alle ansatte får årlig tilbud om medarbeidersamtale, men pga. kapasitet hos leder kan frekvensene bli lange. Dette gjelder spesielt der antall ansatte er stort, som på Sollia institusjon. Medarbeiderundersøkelse er utført med gode resultater. Det er nå tatt ut to temaer på hver avdeling som det settes fokus på.

Fysioterapeut ansatt i virksomheten har en sentral rolle i forhold til rehabilitering og habilitering. Dette har forsterket seg med samhandlingsreformen og pasienter på rehab avdelingen er kontinuerlig i behov av fysioterapeut. Fysioterapeuten er også en sentral person for at hverdagsmestring i hjemmene skal lykkes. Fysioterapeuten har siden 2015 hatt ansvaret for ergoterapeutens oppgaver. Dette vil vedvare da det er vanskelig å rekruttere ergoterapeut i 20 % stilling. Også her skyves nye oppgaver fra hjelpemiddelsentralen over på kommunen. Krav til egne kontakter på forskjellige typer funksjonssvikt er vanskelig å få til i en liten kommune.

IKT

Pasientvarslingsanlegg og digitale trygghetsalarmer med trygghetsskapende teknologi har vært ute på anbud og valgt leverandør; Curacom begynte installeringen sent i november. Utstyret

fungerte etter planen. Installasjon av resterende utstyr fortsetter på nyåret. Alle slike endringer gir økte krav til IKT kompetanse, noe som er mangelfullt i virksomheten. Dette gjør at vi er avhengig av god brukerstøtte og brukervennlige systemer. Oppfølging, vedlikehold og support av turnus og timelisteprogram Gat og pasientdokumentasjonssystemet Cos Doc er tidkrevende. Det er to systemansvarlig på Gat/ Visma og to på Cos Doc men allikevel er vi sårbare. IKT utvalget fortsetter arbeidet med å sette IKT kompetanseheving og supporttjeneste i system.

All kommunikasjon med sykehus og fastleger foregår på e- meldinger. Elektronisk meldingsutveksling er under kontinuerlig utvikling. Ved siden av sykepleierapporter, melding om innlagt pasient og utskrivningsdialog mottar vi i dag epikriser og lab. svar elektronisk fra de fleste sykehus.

Økonomi

hele tusen (+ er overskudd)

	Budsj.	Regnsk.	Avvik
Netto 2014	60 403	61 018	- 615
Netto 2015	56 911	54 678	2 233
Netto 2016	57 780	54 544	3 236
Netto 2017	58 330	56 914	1 416
Netto 2018	60 936	58 547	2 389

Skiptvet vedtok etter forhandling med nye 5K og fortsatt kjøpe tjenester ved Helsehuset i Askim. Dette ga en merkostnad i 2018 på 1,3 mill. kr i forhold til alternativt tilbud. Det er solgt institusjonsplasser til andre kommuner for 3,4 mill. kr. Det er 1,4 mill. kr mer enn opprinnelig budsjett.

Refusjon for ressurskrevende brukere ble 0,6 mill. kr lavere.

Siden de fleste avdelingene i virksomheten har brukt mindre enn budsjettet, så bidrar dette til et samlet mindre forbruk i virksomheten. Det vises til virksomhetens årsmelding.

Virksomhet pleie – og omsorg gikk med et overskudd på 2 389 479 kr. I all hovedsak skyldes overskuddet økt inntekt på salg av plasser ved Sollia institusjon med til sammen 3 379 000,-. Det er 1,4 millioner mer enn opprinnelig budsjett. Grunnet redusert bemanning ved Vestgårdveien Bofellesskap, hadde de et mindre forbruk på ca 1million. Da valget falt på videre samarbeid med Helsehuset i Askim ble posten for kjøp av tjenester økt med 1,2 millioner i salderingen og fra mai måned ble det en økning til fire nattevakter. På tross av dette ble det et overskudd.

Sollia institusjon. Det har vært god kapasitet ved sykehjemmet i 2018. Behovet for korttids- og avlastningsopphold har vært dekket. Ledig kapasitet har vært brukt til salg av plasser, som har gitt en inntekt på rundt 3,4 mill. I snitt tilsvarende det 3,5 plasser gjennom året. Brorparten av salget er til Spydeberg og Eidsberg kommune. Det er nå takheiser på alle pasientrom. Det er også kjøpt nye seil (det pasientene løftes i), elektrisk prekestol og 2 nye dusjstoler med tilt. Kjøkken. Grunnet sykdom og mangel på lærling ble salg av mat i en periode stoppet. Renhold og vaskeri har mindre forbruk grunnet mindre kostnader til reparasjon av utstyr. Hjemmebasert omsorg har mindre forbruk grunnet bortfall av omsorgslønn og færre BPA timer. Det er svikt i inntekt på hjemmehjelp og trygghetsalarmer. Vestgårdveien har mindre forbruk grunnet færre beboere. Bemanning har bidratt ved Dagtilbudet to dager pr uke. Har da gitt en reduksjon på vikar innleie der. Ikke vært behov for å si opp ansatte i denne perioden da det har vært permisjoner blant ansatte og at de har vært brukt på dagsenteret. To beboere inn fra desember måned. Dagsenteret. Dagtilbud for unge; selger 1 plass 3 dager pr. uke til annen kommune. Regnskap i balanse.

Psykisk helseserven. Det kjøpes botilbud til en bruker i annen kommune og bistand fra ACT teamet i Moss.

Det er en god budsjett disiplin og tverrfaglig samarbeid i hele virksomheten. Stor enighet i virksomheten for salg av plasser ved ledig kapasitet og det jobbes med hverdagsmestring for å gi mer bistand i hjemmene. Dette da behovet for plasser er i kontinuerlig endring og at det er viktig å bevare kapasitet, kompetanse og arbeidsplasser i kommunen.

VIRKSOMHETENS OPPSUMMERING **Brukere**

Det er solgt plasser ved sykehjemmet gjennom hele 2018. Dette uten at det har gått ut over våre egne innbyggere. Ledig kapasitet har vært godt utnyttet og salget har vært større enn budsjettet. De ansatte har stor forståelse for at vi utnytter kapasiteten vår. Kjøperkommuner, pasienter og pårørende gir oss gode tilbakemeldinger etter opphold hos oss.

Det har ikke vært gjennomført brukerundersøkelse i 2018, men virksomheten får mange positive tilbakemeldinger fra brukere og pårørende. Det er solgt plasser ved sykehjemmet gjennom hele 2018. Det er opparbeidet et godt samarbeid med de kommunene som kjøper plasser.

Pasientbundne avvik i virksomheten vurderes og det settes inn fortløpende tiltak. Avvik som omhandler vold og trusler tas på alvor. Det er kjørt kurs for alle ansatte og de som har vært utsatt for vold og trusler er fulgt opp individuelt. Demensavdelingene har godt samarbeid med alderspsykiatrisk avdeling som kommer på veiledningsoppdrag. Kompleksiteten øker og det er vanskelig å håndtere enkelte på et så lite avgrenset område med flere pasienter samlet. Habiliteringstjenesten er en annen viktig bidragsyter.

Ved fall vurderes tiltak inn mot den enkelte bruker. Det er vanskelig å unngå, da brukerne ønsker å beholde sin frihet og

tvang/makt er ulovlig. I forhold til feilmedisinering går de fleste avvik på medisiner gitt til feil tid. I enkelte tilfeller er medisiner gitt til feil person. Registrerte avvik gir oss viktig informasjon på hva vi bør forbedre. Enkelte rutiner er vurdert og forbedret, og veiledning av personalet blir til enhver tid prioritert. Det fokuseres på at alle avvik skal meldes i avvikssystemet.

Vi har tilstrekkelig/ god kompetanse til å kunne gi nødvendig behandling og pleie i de fleste situasjoner. Der vi mangler tilstrekkelig medisinsk kompetanse eller vi vurderer at lege 24/7 er nødvendig benyttes helsehuset. Sykepleierne har vært frikjøpt på vakter hvor det har vært stort trykk og de er alene.

Legedekningen er økt ved Sollia institusjon og dette i kombinasjon med lege 24/7 ved Helsehuset er nå legedekningen tilfredsstillende. Vi har god dekning av fysioterapeut.

Det kjøpes fortsatt botilbud til en bruker i annen kommune.

To leiligheter ved Vestgårdveien bofellesskap stod ledig frem til desember måned.

Vi mottok 1 klagesak i desember grunnet bortfall av støttekontakt ved innleggelse på langtidsopphold på Sollia. Oversendt fylkesmann for vurdering /behandling.

Medarbeidere

	2016	2017	2018
Årsverk med fagutdanning i hele pleie - og omsorg i %:	73	79	82

Vi har en høy andel faglærte og de fleste sykepleierstillinger besatt. Vanskelig å få ansatt sykepleiere i vikariater.

Vi har hatt medarbeiderundersøkelsen 10 faktor for første gang. Denne ble godt mottatt, men deltakelsen bør bli høyere i enkelte avdelinger. På andre avdelinger var det veldig god deltakelse, og det må vi bygge videre på. Alle avdelinger skåret over landsgjennomsnittet. Avdelingene har tatt ut to innsatsområder hver, som de

ønsker å ha fokus på. Konklusjon av undersøkelsen er at virksomheten jevnt over har et godt arbeidsmiljø. Det jobbes kontinuerlig med å opprettholde et godt arbeidsmiljø slik at ansatte skal føle seg verdsatt i jobben. Vi kan glede oss over at sykefraværet har gått ned i virksomheten. Innstallering av takheiser gir en god effekt når det gjelder fysisk belastning. Etter branntilsyn ble det avdekket et avvik som gikk på manglende risikoanalyse i 2018. Avviket er lukket og risikoanalyse for 2019 er allerede gjennomført.

Vernerunde med risikovurderinger våren 2018 konkluderer med følgende: Det er foretatt en ROS analyse med påfølgende tiltak. De største utfordringene er stress og utfordringer rundt sikkerhet og arbeidsmengde. Økt forekomst av vold og trusler er belyst.

Fra mai 2018 har det vært styrket bemanning på natt og enkelte kvelder/helger grunnet utfordrende pasientsituasjoner som har påvirket sikkerheten til ansatte. Det ble økt bemanning fast på natt fra mai måned. Grunnet sikkerhet for ansatte er dette en permanent løsning. Fra 2019 er økningen i bemanningsplan og budsjett. Dagtilbudet for de unge med nedsatt funksjonsevne på Borgund er i behov av utvidelse, da nye brukere krever større plass.

Brukere og samarbeidspartnere av psykisk helsevern ønsker mer oppfølging enn hva tjenesten innehar av ressurser og arealene synes for små. Gjelder spesielt dagtilbudet på Borgund.

Det gis gratis tilbud til alle medarbeidere om influensavaksinering, men få benytter seg av tilbudet. Antall som har tatt vaksine har økt kraftig fra 5 i 2017 til 30 nå i år.

Denne våren har det vært endringer i ledelsesgruppa grunnet sykdom. Vi er svært sårbare i slike situasjoner. Vi har fått på plass assisterende avdelingsledere på

Sollia institusjon og på Vestgårdveien Bofellesskap.

Øremerkede midler fra kompetanseløftet har gitt støtte til grunn - og videreutdanning også i 2018 og ansatte benytter seg av muligheten. To har tatt fagbrev i helsearbeiderfaget (voksne). Tre lærlinger i helsefag og en kokk institusjon har bestått fagprøven Ved siden av er det mye kursvirksomhet, spesielt rettet mot demens.

Medisinkurs kjøres nå som e-læringskurs, ca 80 ansatte har bestått oppfriskningskurs i legemiddellære.

Vi har gående studiegrupper innen Demensomsorgens ABC. 4 grupper begynte på høsten med til sammen 24 ansatte. Dette er selvgående studiegrupper. Dette styrker kompetansen rundt de demente, og alle på demensavdelingen med unntak av helgestillingene har eller er i ferd med å gjennomføre opplæringen. Et stort og viktig løft.

Det er arrangert tannhelsekurs og smittevernkurs med stor deltagelse fra hele PLO.

Brannforebyggende internkurs er gitt alle ansatte i PLO. Indre Østfold brann og redning kunne i år ikke hjelpe oss. Alle ansatte i PLO har hatt kurs om vold og trusler.

Det er gjennomført to fagdager for Vestgårdveien Bofellesskap. Tema i 2018 var: Vold og Trusler (som resten av virksomheten) og Nonverbal kommunikasjon, Nettverksbygging og profesjonalitet.

I tillegg har ansatte deltatt på flere enkeltkurs med 1-2 deltagere.

Denne satsningen på kompetanse bidrar til stabilitet og kvalitet blant de ansatte. Et viktig arbeid for å beholde og rekruttere kvalifisert personell..

Avdelingslederne har svært mange oppgaver i tillegg til tilstedeværelse for bemanning med døgndrift, pasienter og pårørende. Det er merarbeid rundt pasienter fra andre kommuner, grunnet at pasienter og pårørende er ukjent med

rutiner og medisinsk oppfølging. Det er enklere å selge til kommuner i samme fylke da de tilhører samme sykehus område.

I tillegg til fraværsmeldinger og timelister er også oppfølging av personalmeldinger og opprettelse av nye personalmeldinger flyttet fra personal- og lønnsansatte til avdelingslederne og gjøres nå digitalt på Visma ute i den enkelte virksomhet. Digitale personalmeldinger som er tilgjengelig ute hos lederne bidrar til en god oversikt og kontroll, men det er store oppgaver for lederne som har mange ansatte.

LIKESTILLING

Virksomheten er en kvinnedominert arbeidsplass. utfordringene generelt i samfunnet angående likestilling gjelder også i Skiptvet. Det er tre sentrale temaer:

1. Deltidsproblematikken er et vedvarende problem.
2. Lik lønn for likt arbeid. Arbeidsgiver bør til enhver tid ha fokus på utjevning av lønnsforskjeller. En generell heving av lønn for kvinnedominerte yrker ville være til stor hjelp for å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft i pleie – og omsorgssektoren.
3. Mange arbeidstakere nærmer seg 60 år og flere har gått av med AFP. Mange ulike faktorer som kompetanse, mulighet for ønsket stilling, akseptabel lønn og godt omdømme må til for å beholde kvalifiserte arbeidstakere i virksomheten.

Flere arbeidstakere er seniorer og tiltak som kan bidra til at medarbeidere står lenger i arbeid er viktig for å ivareta kompetansen de innehar. Seniortiltak med fokus på mestring blir vel så viktig som økt antall feriedager.

VIRKSOMHETENS OPPSUMMERING

Hva har vi lykkes med i 2018:

Avslutningsvis ønsker jeg å fremheve at vi gir god kvalitet på sammensatte tjenester, men vi må hele tiden arbeide for å opprettholde kvaliteten. Dyktige

medarbeidere gjør hver dag sitt beste for at PLO skal levere gode tjenester. Det er et utstrakt samarbeid både internt og med andre instanser for om mulig gi et forsvarlig tilbud til den enkelte bruker.

Det er gitt nødvendig avlastning-, korttids- og rehab. opphold.

Relativt god kapasitet på hjemmebaserte tjenester. Hjemmebaserte tjenester har ikke gitt avslag på søknad om hjelp og innføring av hverdagsmestring er i gang.

Økning av nattjenesten er på plass.

Ansatte er i høy grad endringsvillige i hele virksomheten.

To nye beboere er flyttet inn i

Vestgårdveien Bofellesskap.

Beboerne ved Vestgårdveien Bofellesskap gis en godt tilrettelagt tjeneste.

Digitalt pasientvarslingssystem er tatt i bruk og trykghetsskapende teknologi er på vei inn.

Kompetansehevede tiltak er gjennomført.

Våre fagapplikasjoner er flyttet til skyløsning og sikker sone applikasjon kjøpes av Sarpsborg kommune.

Valg av Helsehus er på plass. Vi fortsetter å kjøpe tjenester fra Helsehuset i Askim.

Vi har greid å rekruttere sykepleiere til alle sykepleierstillinger.

I samarbeid med helsestasjon bidro pleie – og omsorg også i år med vaksineringsen mot sesonginfluensa. Vaksinasjon av ansatte har økt.

Det er et godt samarbeid med frivillige som stiller opp gjennom året med ulike hjelpetiltak som følgetjeneste, frokostverter, følge til underholdning, lesestund osv.

Dagsenteret følger opp oppslagstavlene på Sollia og ordner med jevnlig underholdning og aktiviteter gjennom året. Takheiser er nå på plass på alle pasientrom på de avdelinger det er behov.

Varm mat til hjemmeboende fem dager i uka holder seg stabilt, ca 15 utkjøringer i snitt per dag.

Psykiatrien: ACT er etablert og i virksomhet. Ruskonsulenten er nå inne i flere barnefamilier og andre.

Helsesjekk av nattarbeidere, kjøkken og renhold er avholdt i desember etter HMS årshjul.

Spesielle utfordringer i 2018:

Flere komplekse pasientsituasjoner med flere tunge diagnoser; psykiatri, rus og yngre demente er krevende og få til på ordinære langtidsavdelinger. Behov for leiligheter til skjerming. Komplekse sammensatte diagnoser som krever avansert sykepleie gir utfordring i å sikre nødvendig kompetanse for mestring. Økende behov for frigjøring av sykepleier som er alene på ubekvemme vakter. Sykepleiedekningen på huset er presset. Krevende oppgaver inne og ute fordrer samarbeid på tvers av avdelinger og tjenester. Vi er sårbare ved fravær, spesielt på helg. Dette krever god planlegging fra ledelsen og fleksibilitetsvilje hos de ansatte.

Høyt sykefravær i deler av virksomheten som har gitt utfordringer med å få inn kvalifisert vikarer. Hatt stort fokus på rekruttering som har gitt noe effekt. Måtte kutte salg av mat ut i kommunen fra kjøkken en periode.

Fellesarealene ved dement avdelingene er for små i tilfeller hvor en pasient trenger lite stimuli (ro og skjerming) for å fungere. På grunn av utfordringer ved sykehjem 4 har vi vært nødt til å kjøpe plass ved et annet sykehjem. Denne løsningen er svært kostbar. Bør det diskuteres igjen hvorvidt 1-2 leiligheter bør kobles på Sollia.

Vakanse på helger og få kvalifiserte søkere gir utfordringer. Gjør forsøk på å øke stillinger til ansatte med å dele ut hinkehelger og få bort noen helgestillinger. Dementsteamet utgjøres av en fra hj.spl og en fra dagsenteret som jobber sammen. Har vært vanskelig å planlegge tiden og å ha faste møtepunkter.

Ved dagsenteret er det en utfordring at leder som i utgangspunktet skal være 80%

i miljøet nå bruker mer enn 20% til administrering.

Hjemmehjelp er en sårbar tjeneste, med kun 2 ansatte og vanskelig å skaffe vikarer. Vi må forberede oss på morgendagens utfordring med økende antall hjelpetrengende eldre. Et ledd i dette er å endre hjemmebaserte tjenester til å ha fokus på hverdagsmestring, slik at flere vil klare seg lengre i egne hjem.

Det må hele tiden jobbes systematisk med å få inn tiltak på tiltaksplan som evalueres fortløpende.

I løpet av en turnusperiode er det to vakter tredje hver helg som ikke er dekket av sykepleier i hjemmesykepleien. Det vil si at det kun er en ansvarlig sykepleier på vakt i hele virksomheten. Det tilstrebes at hjemmesykepleien har en sykepleier på vakt til enhver tid.

Det er en utfordring at flere beboere ved Vestgårdveien Bofellesskap ikke har tilgang på bil og heller ikke har så god råd til taxi.

Vi har planlagt vår drift med økt inntekter fra salg av plasser. Og økt salg av plasser betyr at vi skriver pasientene raskere ut fra korttids/rehab opphold med tilpasset hjelp i hjemmet for egne innbyggere. Det medfører at flere komplekse hjelpebehov gis i hjemmet. Kun de med størst behov og lite egnede hjemmeforhold får nødvendige tjenester på institusjon. Terskelen for å få tildelt langtidsplass er økt, men forsvarlighetskravet innfris. Det øker presset på bemanningen som opplever et økende trykk 24/7. Spesielt utfordrende blir det på helger, kvelder og netter.

Pasientgruppen er også preget av flere med alvorlige psykiske lidelser og økende rusproblematikk med endret adferd.

Manglende IKT kompetansen i virksomheten. Skyløsninger med redusert eller endret supportmuligheter gjør at vi må bygge opp kompetanse selv. Generelt er IKT kompetansen svært lav i hele PLO.

HMS avvikssystem brukes ikke godt nok, det må tas i bruk på en bedre måte slik at vi kan bruke avvikene til å forbedre arbeidsmiljøet. Det kan bidra til å beholde

og rekruttere personell. Gode tjenester er avhengig av tilfredse medarbeidere som trives på jobb.

Det har vært langvarig sykdom hos leder og IKT kontakt som har medført en endret struktur med stedfortreder for virksomhetsleder våren 2018. Oppgaver har blitt nedprioritert og enkelte oppgaver er overført fra konstituert virksomhetsleder til sykepleier i avdelingen. Vi må ta lærdom av erfaringen og få på plass assisterende som kan ta stedfortrederrollen ved langvarig sykdom på de største områdene for å minske sårbarheten. Vi avsluttet 2018 med en klagesak fra pårørende. Saken er under behandling hos fylkesmann, sendt januar 2019.

Vedvarende:

Lederne for de største avdelingene har for mange arbeidsoppgaver.

Vedvarende:

Helgebemanning ved Sollia institusjon og hjemmesykepleien er for knapp på dagtid. Manglende IKT kompetanse i virksomheten.

Innspill til planleggingen/ økonomiplan:

Kompetanseheving IKT og telefonisystem. Utarbeide rutine for IKT support.

Å ta i bruk nye funksjoner på Office 365 med fellesfiler blir nyttig, slik at arbeidsdokumenter gjøres tilgjengelig for flere. Det vil også avhjelpe sårbarhet ved langtidsfravær.

Videreutvikle konseptet hverdagsmestring i åpen omsorg. Det jobbes mye med at flere skal motta nødvendig hjelp i sine hjem. Trygghetsskapende teknologi vil øke denne muligheten.

Sykepleiedekningen i virksomheten er presset. Krevende oppgaver inne og ute fordrer samarbeid på tvers av avdelingene. Vi er sårbare ved fravær, spesielt på helg. Dette krever god planlegging fra ledelsen og fleksibilitetsvilje hos de ansatte.

Korte dagvakter i virksomheten bør avvikles da det er et hinder for å få redusert uønsket deltid. Ulønnet matpauseavvikling på institusjon og i Vestgårdveien må det også jobbes med; beregnet kostnad ca 1,2 årsverk. Ansatte på disse stedene får ikke avvirket pause slik AML sier. Alle som har ulønnet matpause kan forlate arbeidsplassen da de ikke er til arbeidsgivers disposisjon. Det medfører store problemer både i Vestgårdveien med 1-1 bemanning for brukere som ikke kan forlates, og det blir uforsvarlig bemanning om ansatte på institusjon forlater arbeidsplassen under pauseavvikling.

Det må være fokus hele tiden på rekruttering av sykepleiere/vernepleiere og annet fagpersonell. Viktig å tilby lærlingplass til de som bor i Skiptvet, samt motivere ansatte til grunn – og videreutdanninger. Behov for å styrkekompetansen hos fagarbeidere for å avhjelpe med praktiske sykepleieprosedyrer for å minske presset på sykepleierne. Kursing og hospitering kan avhjelpe presset på sykepleierne og bidra til økt mestring.

EPJ-meldingsflyt mellom helsehus/ sykehus og kommunen videreutvikles og forenkler arbeidshverdagen og medfører en økt sikkerhet ved dokumentoverføring. Behov for gjennomgang/evaluering av kvalitetssystemet hva gjelder interne administrative og praktiske prosedyrer mot endringer i lovverk. Kan nevne legemiddelprosedyre, inntøms, årskontroller og medisinsk oppfølging.

Økte arealer til dagtilbudet for unge med nedsatt funksjonsevne må være på plass i god tid før høsten 2019 da antall brukere øker.

Det må også sees på muligheter for økning av plass for dagtilbudet til psykisk helsevern. Samboerskap med de andre tjenestene på Borgund gir utfordringer.

Det er planlagt inn i turnus at noen faste ansatte fra Vestgårdveien Bofellesskap skal bistå Borgund dagsenter sammen med lærlingen, ca 50%. Ansatte på Vestgårdveien har fått mindre primærtid, men dette synes å gå bra.

Vi fortsetter å arbeide for at beboerne skal få leve så selvstendige liv som mulig og få utviklet ferdighetene sine. De skal ha en aktiv og meningsfull hverdag, men samtidig ha privatliv og bli respektert for sine valg.

Det har kommet sterke ønsker fra både ansatte og pårørende til beboere i Vestgårdveien om tilgang til bil slik at de kan delta på arrangementer på kvelder og helger. Slik det fungerer i dag er det bare enkelte beboere som har egen bil. Som et forsøk vil den gamle bilen til dagsenteret benyttes frem til neste EU kontroll for å se hvor stort behovet er.

Heltidsløftet: Fortsatt fokus på muligheter for å øke stillinger da flere arbeider i uønsket deltid. Helgebelastning er en utfordring.

Det er behov av boveiledning til brukere i boliger utenom Vestgårdveien Bofellesskap. Som en prøveordning vil det bli gjort et forsøk på om bemanning fra bofellesskapet kan gi boveiledning også til andre brukere.

Digitale trykksalarmer må på plass.

Pr dato er det ingen tilrettelagte boliger for sterkt pleietrengende yngre tilknyttet Sollia etter at omsorgsboligene ble gjort om til sykehjemsplasser. Det bør knyttes fellesarealer til eksisterende serviceleiligheter. Det er skissert i økonomiplanperioden.

Det er i perioder behov for ekstra skjerming av pasienter. En problematikk som øker. En løsning er å bygge to «leiligheter»/ sykehjemsplasser i tilknytning til nåværende demens avdeling. Det er ikke skissert i

økonomiplanperioden. Men behovet har forsterket seg.

Bemannet bofellesskap for psykisk syke må vurderes.

De neste årene vil det komme flere personer som har behov for et tilrettelagt botilbud. Vestgårdveien har ikke plass til flere leiligheter, så det er viktig å planlegge hvordan man skal løse dette. Det er gjennomført et arbeid med boligsosial plan, denne er nå ferdigstilt. Videreføre planleggingen av nye omsorgsboliger i sentrum. Dette er en del av sentrumsutviklingen. Det vil komme 22 nye omsorgsleiligheter, og av disse vil 5 leiligheter være forbeholdt unge med bistandsbehov.

Sollia bo og servicesenter
01.03.19
Gro B. Abotnes
Virksomhetsleder PLO

PLAN, LANDBRUK OG TEKNISK

Virksomhetsleder: Øyvind Thømt

FAKTA OM VIRKSOMHETEN:

Nøkkeltall

Antall	2017	2018
Antall årsverk	26,81	25,75
Antall ansatte	35	31
Sykefravær i %	5,9	2,6
Antall kvinner	14	13
Antall menn	17	18

Sykefraværet blant kvinnelige ansatte er 4,3 %. Dette er svært lavt og resultatet fra målbevisst innsats i lengre tid.

Organisasjon og medarbeidere

PLT er delt opp i to avdelinger, forvaltning og teknisk drift. Forvaltning driver kommunalt planarbeid, teknisk forvaltning og landbruksforvaltning. Teknisk drift har blant annet ansvar for vedlikehold av kommunal bygningsmasse, renseanlegg, vann- og avløpsnett, kommunale veier og renhold. I tillegg har PLT ansvar for ulike byggeprosjekt,

PLT ledes av virksomhetsleder. Utedriften ledes av mellomleder for teknisk drift. Renhold ledes og koordineres av mellomleder for renhold. PLT kjennetegnes ved at det er liten utskiftning av arbeidsstokken, og at det er få som slutter.

Medarbeiderundersøkelsen

Resultat var nær snittet for samme virksomhet i landet. For vaktmestere skal det jobbes videre med mestringsorientert ledelse og relevant kompetanseutvikling. Tilbakemeldingene fra vaktmestere var at de savnet tettere kontakt med ledelsen. Også renholdere ønsket bedre oppfølging, men resultatet var bedre enn for vaktmesterne.

Undersøkelsen er gjennomgått i hele organisasjonen, og gir grunnlag for å jobbe videre med å utvikle virksomheten. Dette forutsetter at dette arbeidet prioriteres, og at det avsettes nok personressurser til å jobbe med dette.

LIKESTILLING:

Det er omtrent like mange kvinner og menn som er ansatt i virksomheten. I 2018 er det ikke gjennomført spesielle tiltak for å rekruttere det underrepresenterte kjønn for de ulike stillinger.

VIRKSOMHETSPLAN:

Innbyggere og brukere Resultater fra brukerundersøkelse

	2017	2018
Brukerundersøkelse	0	0
Møter i HUPLT	7	6
Saker i HUPLT	105	69
Fullmakt meldinger	276	95

Frist for å skifte renseløsning for avløp var 31.12.2017. Det er årsaken til økningen i fullmaktsaker i 2017. I 2018 var antall saker tilbake til det som er normalt i Skiptvet.

Av saker til politisk behandling nevnes: Ulike konsesjonssaker og jordlovssaker. Det har også vært behandlet dispensasjoner fra kommuneplanens arealdel og delingssaker etter plan- og bygningsloven. Reguleringsplan for Mørk/Bergsjø ble vedtatt.

Kommunale avgifter – utvikling

	2017	2018
Årsgebyr vann	2043	3252
Årsgebyr avløp	5391	8807
Årsgebyr renovasjon	1727	1779
Årsgebyr feiing	373	560
Årsgebyr septiktøm.	2290	2290

Vannavgiften ble økt med 15 % i 2018. Avløpsavgiften økte med 28 %. Avgiften

ble justert i første kommunestyremøte for å ta høyde for økte utgifter for slamlevering til ASHA renseanlegg.

Økonomi

	Budsj.	Regnsk.	Avvik
Netto 2018	21451	21446	5
Netto 2017	19 615	19 742	-127

PLT gikk i balanse i fjor. På hvert ansvar er det variasjoner, men for virksomheten som helhet har det vært god budsjett disiplin.

Enhetskostnader – utvikling Skiptvet

	2017	2018
Årsgebyr vann	2043	3252
Årsgebyr avløp	5661	8807
Årsgebyr renovasjon	1727	1957
Årsgebyr septik	2290	2290
Årsgebyr feiing	373	560

Kostra-tallene viser at årsgebyret på vann har økt i Skiptvet kommune, det samme gjelder for avløp. Skiptvet kommune har et etterslep på vedlikehold, slik at det er mer sannsynlig at kommunale avgifter for vann og avløp vil øke ytterligere i fremtiden når investeringer blir gjort.

Boligbygging

	2017	2018
Nye boenheter	14	19
Av disse i sentrum	12	16
Av disse spredt	2	3

Det er i 2018 behandlet 23 søknader om startlån. I 2017 var det 16 søknader. Det er gjennomført to eierseksjoner i 2017, og 5 delingssaker.

Plan

Antall i år	2017	2018
Gjeldende plan 1.1	16	19
Vedtatt ny plan	3	1
Opphevet/erstattet	0	-1
Gjeldende plan 31.12	19	19
Oppstartet i år	2	2
Pågående fra før	3	4
Sum pågående 31.12	5	6
Endring av plan	0	1

Kort kommentar

Det ble vedtatt 1 reguleringsplan i 2018, plan for Mørk Bergsjø. Planvedtaket for detaljplan for Holstadåsen Øst er opphevet av Fylkesmannen i Østfold (Oslo og Viken). Det har vært planoppstart på to planer i 2018. Den ene gjelder Omtanke AS som regulerer sentrumsformål på Torget i Meieribyen. Den andre er oppstart av detaljregulering for Vamma miljøpark på nåværende deponiet for kraftverk Vamma 12. Det ble utført mindre endring for kommunedelplan for Sentrum. Ny samfunnsdel for Skiptvet kommune ble sendt på høring og utlagt til offentlig gjennomsyn. I tillegg ble det utarbeidet en lett rullering av arealdelen. Det er registrert 65 planer i planregistret, hvorav 19 fortsatt er gjeldende og 6 pågår.

Jordbruk:

Antall søknader	2017	2018
Produksjonstilskudd	100	96
Avløserordningen	35)*
Avlingssskadeerstatning	0	100
Ref. utg. v/ sykdom	1	4
RMP	59	58
SMIL-søknader	10	5
BU-søknader	1	1

)* Fra og med 2018 inngår som del i produksjonstilskuddet.

Samlet utbetaling i prod.tilskudd, avløserordning, ref. utg. v/sykdom og red. jordarbeiding for vedtak gjort i 2018 (2017) ca. 17,4 mill. (ca.15,4 mill.) Tilskudd til SMIL-tiltak var i 2018 200.000 kr. Det er i 2018 (2017) utgitt 0 (1) nummer av meldingsbladet «Landbruksnytt». Informasjon er sendt på e-post og SMS ved behov.

Skogbruk:

Antall	2017	2018
Avvirkning, m ³	18 989	36 977
Salgsverdi, mill. kr	6 840	16 470
Plantekjøp, stk	92 900	62 025
Ungskogpleie, daa	277	173

Det ble i 2018 hogd mye tømmer i Skiptvet. En økning fra tidligere snitt på ca 85 %.

Kommuneskogen

Det ble i 2018 hogd 1634 m³ i kommuneskogen. Arealet ble grøftet og tilplantet på høsten med 9 200 planter.

Elgjakt:

Fra 2018 har Skiptvet elgvald fått godkjent 3 årig bestandsplan (2018-2020). Det er gitt fellingstillatelse på 120 dyr i hele perioden, som gir årlig avskyting på 40 dyr. Første år med bestandsplan, 2018, ble det skutt 36 elg.

Det ble i 2017 tildelt 40 og skutt 35 elger. Etter en periode med stor avskyting har det de siste årene blitt forsøkt å finne et fornuftig avskytingsnivå.

Rådyr:

I 2018 (2017) var det 58 (56) rådyrvald med en kvote på 167 (164) dyr. Det ble skutt 94 (118) dyr som gir en fellingsprosent på 56,3 (72). Rådyrstammen virker å være stor, derfor ble minstearealet satt ned til 400 daa i 2017 og videreført i 2018.

Fallvilt:

I 2017 ble det gjennomført omorganisering av ettersøksordningen for fallvilt og 6 personer ble engasjert som oppdragstakere og rullerer på vakt hver 14 dag. Det ble i 2018 (2017) foretatt 23 (22) oppfølginger. Det er registrert 4 (6) påkjørsler av elg, 8 (11) påkjørsler av rådyr og 0 påkjørsler av grevling. Det er en reduksjon i antall elgpåkjørsler fra 2017. Av de påkjørte elgene var 1 død på stedet, 0 (2) avlivet etter søk og 3 (4) friskmeldt.

VIRKSOMHETENS OPPSUMMERING

Hva har vi lyktes med i 2018

I 2018 ble det bevilget ekstra penger til asfaltering. Flere av de kommunale veiene i Meieribyen ble asfaltert. I tillegg ble det

startet på å bytte ut gatelys i Meieribyen. Det skal byttes til LED og monteres tennskap med måler for kommunale veier, mens det langs fylkesveiene skal byttes tennskap, slik at disse anleggene kan overtas av Statens vegvesen.

Det ble byttet vinduer, panel, etterisolert, byttet veranda på den ene trygdeboligen. Prosjektet ble noe billigere enn det som først var kostnadsberegnet, og det var et godt samarbeid med beboere og entreprenør i byggeperioden

2018 var et spesielt år for landbruksforvaltningen. Som følge av tørkesommeren søkte alle aktive gårdsbruk om avlingsskade erstatning. I Skiptvet er det svært lav bemanning på landbruksforvaltningen, slik at det å klare den store økningen av søknader er særdeles godt jobbet. Å behandle avlingsskadesøknader er krevende saksbehandling, spesielt også fordi reglene for saksbehandlingen ble endret flere ganger gjennom sommeren når man så at det ble et uår for landbruket.

I 2017 hadde Skiptvet kommune et oppfølgingstilsyn på et ordinært tilsyn i 2012. Avvikene i 2012 var ikke svart ut, men de samme avvik ble gitt i tilsynsrapporten fra Statens Kartverk i 2017. I 2018 ble det ansatt ny oppmålingsingeniør i full stilling. I løpet av 2018 ble alle avvik så nær ett avvik svart ut. Det som gjenstår er 12 midlertidige oppmålingsforretninger som skal gjennomføres i 2019. Skiptvet kommune har nå et godt nivå innenfor geodata og oppmåling.

Alle renholdere fikk i 2018 100 timers kurs i data og språk gjennom AOF. Dette har vært svært vellykket. Kursholder har vært flink og renholderne har vært veldig motiverte for å ta kurset og lære.

Spesielle utfordringer i 2019

Det er utfordrende at det er lav bemanning på landbruk/miljø. Dette medfører at Skiptvet kommune gjennomfører de lovpålagte oppgavene innenfor landbruksforvaltningen, men i liten grad er med på utviklingsprosjekter fordi det ikke er avsatt ressurser til denne typen arbeid. Det samme gjelder miljøforvaltningen, hvor det er store oppgaver som utsettes fordi det ikke er personressurser til å utføre oppgavene. Eksempel her er oppfølging av Lokal forskrift for spredte avløp og ikke minst være med på ulike utviklingsprosjekt gjennom Klima Østfold. Det gjelder også å følge opp arbeidet med vannforvaltning, hvor arbeidet har stor betydning for pålegg som Skiptvet kommune får. For å følge opp dette arbeidet er det behov for en hel stilling.

Vannforsyning er en utfordring som det jobbes med å løse. Vanntårnet har for liten kapasitet og ledningen er gammel. I 2018 gjennomførte Mattilsynet tilsyn på vannforsyning over lengre tidsrom. Det ble avvik på den løsningen som Skiptvet kommune har i dag. Det er utfordrende å svare ut avviket, fordi Skiptvet kommune ikke selv har vannverk, men kjøper alt vann. Dette medfører at løsningen på to uavhengige forsyninger som kan levere vann over tid, er avhengig av avtaler med nabokommuner, og vil også til dels avhenge av at det gjøres investeringer her også. Det er derfor ikke bare nok å prosjektere løsning i Skiptvet kommune og finansiere denne, men også at det gjøres nødvendige investeringer i nabokommuner. Dette gjelder uavhengig av om det legges to ledninger til koblingspunktet Askim/Spydeberg, eller om det velges å legge en ny ledning til Våler kommunegrense.

Selv om det ble asfaltert mye i 2018, er det fremdeles et stort etterslep på veivedlikehold på kommunale veier. Det er avsatt midler til asfaltering i 2019, men ikke nok til å dekke etterslepet på veivedlikeholdet.

Kommunereformen gir noen utfordringer for PLT. Den mest konkrete utfordringen er at kommunenummeret endres som følge av kommunereformen. Dette medfører at hele matrikkelen må oppdateres. PLT deltar også i en rekke fagnettverk som er både nyttige og inspirerende å være med i. Det er usikkert hvordan dette blir, og dette vil merkes i 2019, fordi store deler av de som har deltatt i fagnettverkene vil ha fokus på ny jobb i ny kommune. I tillegg har det vært et innkjøpssamarbeid i Indre Østfold. PLT har hatt særlig nytte av at Askim kommune har tatt ansvar for innkjøp av felles karttjenester etc. Selv om kommunereformen vil gi noen utfordringer, vil dette være løsbart, og kommunereformen vil også gi muligheter for PLT. Eksempel på dette kan være at det etableres nye fagnettverk med andre kommuner.

Innspill til planleggingen/økonomiplan Ny stilling landbruk/miljø.

Nytt høydebasseng for vannforsyning.

Ny vannledning til nabokommune for å tilfredsstille krav om leveringssikkerhet i henhold til Drikkevannsforskriften.

Ny ventilasjon E-verksgården. Om sommeren er det svært varmt i 2. etasje, og ventilasjonssystemet klarer ikke å holde en akseptabel arbeidstemperatur for de ansatte. Temperaturen på kontorene er i en vanlig sommer opp mot 30 grader, i 2018 var det gjennomsnittstemperatur på 30 grader og med en topp på 36 grader. Dette er kontorarbeidsplasser hvor hele arbeidsdagen utføres i E-verksgården.