



SKIPTVET KOMMUNE

Klart vi kan !

Kompetanse – Engasjement - Samspill

ÅRSMELDING 2019

INNHALDSFORTEGNELSE

	Sidetall
Rådmannens årsmelding	3
Økonomisk analyse	9
Etisk standard	13
Likestilling	14
<u>Virksomhetene</u>	
Sentraladministrasjonen	16
Innbyggjerservice	20
Oppvekst	31
Pleie- og omsorg	48
Plan, landbruk og teknikk	64

RÅDMANNENS ÅRSMELDING FOR 2019

Skiptvet kommune hadde også overskudd i 2019 - for 32. år på rad! Både den underliggende drift samlet sett viste positive avvik. Dessuten ble skatt- og rammetilskudd 4,0 mill. kr høyere enn budsjettert og både netto finansresultat og premieavviket var positivt. Dette er hovedårsakene til at resultatet ble vesentlig høyere enn forventet.

Mindreforbruket (nettoresultatet) ble ca. 12,1 mill. kr og brutto- og netto driftsmarginer ble på hhv. 1,7% og 3,6 %. Resultatet er klart bedre enn i 2018. Rådmannen er godt fornøyd med resultat i et økonomisk sett meget krevende og lite forutsigbart driftsår.

Resultatet tilfredsstillende målsetningen vedtatt av kommunestyret på 3 % i netto driftsmargin i tråd med tidligere anbefalinger fra Fylkesmannen. Resultatet er også over det som er anbefalt av Teknisk Beregnings Utvalg (TBU) i 2014 på 1,75 % netto driftsmargin.

Den underliggende drift viste samlet sett i 2019 et positivt avvik. Det negative avviket i Oppvekst, ble mer enn oppveid av positive avvik i virksomhetene sentraladministrasjonen, innbyggjerservice samt plan, landbruk og teknikk. Virksomhet pleie og omsorg hadde et mindre negativt budsjettavvik selv om virksomheten solgte plasser for 4,7 mill. kr. I og for seg er et positivt resultat bra fordi disse overskuddsmidlene kan avsettes til fond og evt. benyttes til egenfinansiering av det offensive investeringsprogrammet som kommunen er inne i. Disse ekstramidlene er «engangsinntekter» og slik sett ikke kan påregnes hvert år framover. Derfor bør de i svært begrenset grad benyttes til økning av driftsnivået.

Skiptvet kommune benytter bl.a. Kommunebarometeret i sin evaluering av egen måloppnåelse og i forhold til andre kommuner. Når denne årsrapporten skrives foreligger ikke resultatene fra Kommunebarometeret 2020 som er basert på 2019 tall. Skiptvet kommune hadde en 25. plass justert for inntektsnivå (194 uten justering) i Kommunebarometer 2019. Dette er en sterk framgang fra 2018. Rådmannen er tilfreds med at det målbevisste arbeidet med flere viktige satsinger og god styring av økonomien gir seg utslag i Kommunebarometeret for 2018 og er spent på om framgangen fortsetter i Kommunebarometeret 2020 som kommer med endelige tall i juni 2020. Vi 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 12,1 mill.kr (6,2 mill. kr i 2018). Årsregnskapet har fortsatt meget lave finanskostnader både fordi lånegraden er lav (40 % av driftsinntektene) og rentenivået er fortsatt på et historisk lavt nivå.

I løpet av 2019 ble det av forskjellige årsaker et stort press på budsjetttrammene særlig for virksomhetene pleie og omsorg samt oppvekst. Oppvekst fikk tilført mer midler høsten 2018 som ga noe høyere drift i 2019. Likevel har virksomheten hatt store uforutsette kostnader som likevel medførte at virksomheten også i 2019 fikk et negativt avvik. Pleie og omsorg fikk et relativt mindre negativt avvik takket være salg av institusjonsplasser for 4,7 mill. kr til tross for sterk økning i egenandelene for refusjonsinntektene fra ressurskrevende brukere.

Årsresultatet er også i 2019 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 2020 sterk forverret; både gjennom forslaget til revidert inntektssystem, bruk av virkemidler i inntektssystemet for kommuner som Skiptvet som er såkalt «frivillig liten», samt ikke minst den dramatiske situasjonen med Koronasmitten. I skrivende stund har den medført historisk høyt antall permitteringer og arbeidsløshet.

I øyeblikket arbeider regjeringen med krisepakker til flere samfunnssektorer og det foreligger foreløpig lite som berører kommunene. Etter rådmannens vurdering vil de samlede skatteinntektene i Norge bli vesentlig lavere enn statsbudsjettet legger opp til og dersom dette ikke kompenseres nærmest fullt, er det stor sannsynlighet for kraftig svekket resultat i 2020. På sett og vis kan det være positivt for da bruker kommunene mer enn inntektene tilsier og blir da en motor i denne vanskelige situasjonen. Motoren kan bli enda sterkere dersom regjeringen sikrer årets budsjetterte skatteinntekter og rammetilskudd.

På nyåret 2020 la regjeringen bort Sanderudutvalgets "kraftskatterapport". Dermed er en stor risiko vedr. eiendomsskatteinntektene borte og disse inntektene blir igjen forutsigbare.

Virksomhetenes årsmeldinger - oppsummering

Jeg viser som tidligere til etterfølgende omfattende og detaljerte årsmeldinger fra virksomhetene som er deres omtale av sin virksomhet i 2019. 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 behovene benyttes som innspill i de årlige økonomiplan- og budsjettprosessene der de prioriteres og evt. innarbeides.

Viktige begivenheter i 2019

Eksterne

Kongebesøket 30.04.2019

Årets desidert største begivenhet i Skiptvetsamfunnet var besøket av Hans Majestet Kong Harald den V. Han ble mottatt og ledsaget av ordfører Svein Olav Agnalt.

Besøket bestod i et program for barnehagene, der barna i Lindormen barnehage framførte et skuespill vedr. vannprosjektet i et samarbeid med elever fra 10. klasse på Kirkelund skole.

Deretter besøk på bygdetunet med presentasjon av lag og foreninger, underholdning fra scenen samt samtaler med innbyggerne i strålende solskinn.

Besøket ble avsluttet med lunsj i kommunehuset med lokal mat fra kommunens kokk og servert av kommunens ansatte. Kongen dro videre til Marker kommune og uttrykte stor tilfredshet med besøket.

Handelsvirksomheten i Meieribyen

Handelsvirksomheten i Meieribyen har også i 2019 fortsatt sin positive utvikling.

Meieribyen utvikler seg til et viktig handelssentrum både for lokale innbyggere og for gjennomreisende.

Utbyggingen av Vamma

Hafslund Produksjon ASA besluttet i sommeren 2015 utbygging av Vamma 12 som ble satt i drift i mai 2019. Den offisielle åpningen 19. juli 2019 ble foretatt av statsminister Erna

Solberg og mange gjester i selve turbinbygget som ligger på Skiptvetsiden av kraftstasjonen. Ordfører Svein Olav Agnalt holdt tale ved anledningen.

GSV

Skiptvet kommune har også i 2019 fortsatt videreutviklingen av gang- og sykkelvei (GSV) rundt Meieribyen gjennom å utarbeide reguleringsplaner.

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 deltaker. Hovedfokus i nettverket er innovasjons- og utviklingsarbeid samt samarbeid om smarte samarbeidsløsninger for oppgaver innen daglig drift. I 2019 har den største saken vært samarbeidet i DigiViken Øst der Skiptvet sluttet seg til samarbeidsavtalen i februar 2020.

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 egen sammenslåingsprosess som sannsynligvis vil munne ut i endret organisering senest fra 01.01.2020. Kommunestyret vedtok høsten 2018 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. I forbindelse med budsjettprosessen for 2020 ble resultatet at Skiptvet kommune i hovedsak fikk sine økonomiske forutsetninger innfridd slik at samarbeidet kunne fortsette på de fleste områder. Krisesenter-, kommuneoverlege- og miljørettet helseverntjenestene vil framover ytes av Sarpsborg kommune.

Interne

Økonomi

De økonomiske rammebetingelsene for kommuneøkonomien har også i 2019 vært svært trange. Dog ble det rom for enkelte satsinger spesielt innen virksomhet Oppvekst. Som nevnt ovenfor ble skatteinngangen svært god i hele 2019.

Rådmannen konstaterer med tilfredshet at de fleste virksomheter holdt sine budsjetttrammer.

Kommuneplanens samfunnsdel

I 2019 fortsatte arbeidet med en ny samfunnsdel i kommuneplanen som ble vedtatt våren 2019.

Boligutvikling

Det er lagt ned omfattende arbeid med klargjøring av to boligområder. Tomteområdet Brekke Vest ble ervervet våren 2017 og opparbeidelse ble gjennomført i 2018. Forsinkelser i framdriften hemmet dessverre salget av 18 eneboligtomter. Høsten 2019 ble det inngått forliksavtale med Askim Entreprenør AS. Hittil er 9 tomter solgt.

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, men fylkesmannen har ikke tatt stilling til dette ennå.

Det har ikke vært arbeidet videre med planen i 2019 pga. uenighet med grunneiere om nødvendige grunnboringer.

Vannforsyning

Prosjektering av nytt vannmagasin/høydebassenga ble ferdig i 2019. Prosjektet har vært ute på anbud og oppstart planlegges rett over påske i 2020.

Skoleutbygginger

I løpet av høsten ble et tilbygg på Vestgård skole ferdig og bygget ble innflyttet i januar 2020. Prosjektering av videre utbygging på Kirkelund skole (nytt mellomtrinn) ble ferdig og entreprenør valgt. Utbyggingen er i gang og vil være ferdig våren 2021.

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 i november 2018 med svært positive tilbakemeldinger. Utviklingen av utbyggingen i sentrum av Meieribyen har pågått hele året bl.a. med avklaringsmøter i Husbanken og videre prosjektering sammen med entreprenør.

Forslag til reguleringsplan ble innklaget to ganger til Fylkesmannen som begge ganger har stadfestet kommunestyrets godkjenning. Dette forsinket framdriften noe og nå ser utbyggingen til å komme i gang høsten 2020. Når utbyggingen er gjennomført vil Meieribyen framstå med et tydeligere og mer attraktivt sentrum.

Fiber til alle – Skiptvet Digital AS

Arbeidet med utbygging av fiber til alle husstander, hytter og næringsdrivende ble igangsatt sommeren 2017. Utbyggingen har skutt fart i 2019 og selskapet leverte fiber til Orienterings VM 2019 med svært gode tilbakemeldinger.

Rådmannen har fortsatt arbeidet med å klarlegge økonomiske og juridiske rammer for videre utvikling av kommunens heleide selskap Skiptvet Digital AS. Kommunestyret har i februar godkjent en garantiramme på 25 mill. kr for låneopptak som selskapet selv foretar.

IKT

I 2019 er det også 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.

Høsten 2019 er det gjennomført et kompetanseløft i skolen med bistand fra RIKT. Dette har vært svært vellykket og er til uvurderlig hjelp våren 2020 da det gjennomføres hjemmeundervisning siden skolene er stengt pga. Koronasmittefare.

Lederutvikling

Mot slutten av 2019 inngikk Skiptvet kommune en avtale etter konkurranse med Høyskolen Innlandet om lederutvikling. Første samling var i begynnelsen av februar 2020. Programmet vil avsluttes våren 2021 hvis ikke koronasmitte skaper ytterligere forsinkelser.

Samarbeid med Smart Innovation Norway AS (SIN)

Skiptvet kommune inngikk samarbeid med SIN i 2019 for å utvikle Smart Skiptvet i samarbeid med innbyggere, næringsliv, akademia og kommunen selv.

Første samling med næringslivet var i februar 2020 med over 30 representanter til stede.

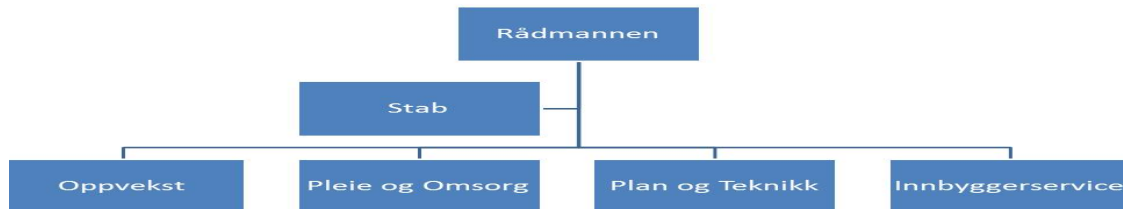
Organisering

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

Det har heller ikke vært endringer i organiseringen i 2019.

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 Innbyggerservice 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)
2019	92,5	(7,5)

(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 og 2018 har nærværet holdt seg på samme nivå.

I 2019 har nærværet gått noe ned og hovedinntrykket er at det skyldes langtidssykemeldinger og muligens stort press på ansatte; særlig i pleie og omsorg.

Det er fortsatt stor 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. Rådmannen fortsetter med arbeidet for å nå målsettingen om et gjennomsnittlig nærvær på minst 94 %; et mål som flere avdelinger allerede har oppnådd.

Arbeidsmiljø

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

Oppgaven 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. Dette arbeidet har fortsatt i 2019.

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 2020.

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 2019 fått en totalscore på 25 justert for inntektsnivå. Resultatene for Kommunebarometeret 2020 foreligger ikke i skrivende stund per 30.03.2020.

Plasseringen et år kan IKKE sammenlignes med plasseringen året før fordi innholdet og målekriteriene i de årlige målingene endres. Det er 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 utdannelsesnivået 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 vil derfor å innføre metoden Bedre Tverrfaglig Innsats (BTI) i 2020 for å sikre enda bedre samhandling.

De økonomiske rammebetingelsene for årene 2019-2022 ser fortsatt krevende ut for Skiptvet kommune. Dette skyldes omleggingen i inntektssystemet samt en utflating av veksten i nasjonaløkonomien som nå kan få en dramatisk nedgang i 2020 p.g.a. effektene av Koronasmitten.

Dette søkes møtt med fortsatt omstilling og effektivisering av kommunens drift.

Avslutning

Jeg håper informasjonen i årsmeldingen 2019 gir et troverdig og informativt bilde av Skiptvet kommunes virksomhet og utfordringer!

God lesning!

Per Egil Pedersen
rådmann

ØKONOMI 2019

Skriptvet kommunes oppnådde et netto driftsresultat for 2019 på 3,58%. Dette er over det som nå er anbefalt fra Kommunal- og regionaldept. (1,75%).

I 2019 hadde kommunen et mindreforbruk i forhold til budsjettet på 12,125 mill. kr. Netto virkning av premieavvik i pensjon (premieavvik 2019 og amortisert premieavvik fra 2018) utgjør for 2019 0,99 mill kr i lavere utgifter som er ført på fellesutgiftene i Sentraladministrasjonen.

TABELL 1A FRA DRIFTSREGNSKAPET		REGULERT		
		REGNSKAP	BUDSJETT	REGNSKAP
		2 019	2 019	2 018
L1	skatt på inntekt og formue	94 773 136	94 557 000	90 164 427
L2	ordinært rammetilskudd	125 210 214	124 036 000	122 700 729
L3	skatt på eiendom	9 644 726	8 582 200	9 018 356
L4	andre direkte eller indirekte skatter	2 739 100	0	3 411 164
L5	andre generelle tilskudd	10 833 518	10 448 500	13 803 638
L6	sum frie disponible inntekter, sum L1:L5	243 200 694	237 623 700	239 098 314
L7	renteinntekter og utbytte	3 935 617	3 155 000	2 074 929
L8	renteutgifter, provisjon og andre finansutgifter	2 792 457	2 960 500	2 274 978
L9	avdrag på lån	6 868 685	7 412 500	6 575 432
L10	netto finansinntekter/utgifter, sum L7:L16	-5 725 525	-7 218 000	-6 775 481
L11	til dekning av tidligere års underskudd	0	0	0
L12	til ubundne avsetninger	6 192 415	6 192 415	7 255 326
L13	til bundne avsetninger	2 257 554	0	3 428 377
L14	bruk av tidligere års overskudd	6 192 415	6 192 415	10 455 326
L15	bruk av ubundne avsetninger	530 000	530 000	395 000
L16	bruk av bundne avsetninger	1 992 306	1 348 000	1 506 773
L17	netto avsetninger, sum L11:L16	264 752	1 878 000	1 673 396
L18	overført til investeringsregnskapet	0	1 929 000	0
L19	til fordelt drift	237 739 921	230 354 700	233 996 229
L20	sum fordelt drift (fra skjema 1B)	225 615 377	230 354 700	227 803 814
L21	Regnskapsmessig merforbruk/ /mindreforbruk sum L20-L19	-12 124 544	0	-6 192 415

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

Kommunen fikk inn 9,6 mill kr i eiendomsskatt i 2019. Dette er 0,6 mill kr høyere enn for 2018. Kraftrelaterte inntekter er for 2019 på samme nivå som i 2018. Det ble utbetalt utbytte fra Østfold Energi i 2019 på ca 1,9 mill. kr. Inntektene fra konsesjonskraften ble 430.858 kr lavere enn budsjettet.

Nto finanskostnader har blitt 1,4 mill. kr lavere enn budsjettet.

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

Hvordan framkommer overskuddet sett i forhold til budsjett

Hele tusen + er økt inntekt eller redusert utgift

Økning skatteinntekter		4 009 527
Rammetilskudd		1 174 214
Andre statlige tilskudd		-263 082
Nto finansinntekter:		1 440 922
Herav: renteutgifter	182979	
Herav renteinntekter	714128	
Herav avdrag på lån	543815	
Konsesjonskraft og -avg		-430 858
Utbytte og eieruttak		26 144
Overføring investeringsregnskap		1 929 000
Mindreforbruk virksomheter		4 238 677
Mindreforbruk Skiptvet k. 2019		12 124 544

INVESTERINGSREGNSKAPET er gjort opp i balanse. Kommunen har solgt eiendom/tomter for 3,6 mill. Øvrige byggeprosjekt er:

- Prosjektering av ny fløy på Kirkelund skole, 10,3 mill. kr
- Vestgård skole - lærerarbeidsplasser 17,0 mill. kr.
- Ipad til skoler og barnehager 0,74 mill. kr.
- Ny bil til dagsenteret 0,79 mill. kr.
- Regulerings- og prosjektering av sentrumsutbyggingen 3,17 mill. kr.
- Prosjektering gang- og sykkelvei 0,49 mill. kr.
- Opparbeidet nytt boligfelt Brekke Vest – restarbeider 2,96 mill. kr.
- Prosjektering nytt vanntårn og ledningsnett 1,49 mill. kr.
- Utskifting av armaturer - veibelysning 0,55 mill. kr.
- Kommunen lånte ut 7 mill. kr til Skiptvet Digital AS
- Utskifting oljefyr Solhaug 0,37 mill. kr.
- Sollia, utbedring brannsikkerhet og ventilasjon 2,9 mill. kr.
- Byttet tak styrerbolig Borgund 0,34 mill. kr.

I driftsbudsjettet er det et samlet netto mindreforbruk i virksomhetene på 4,2 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 2019	Budsjett 2019 R	Avvik: + er mindreforbruk - er merforbruk
SENTRALADM	22 353 446	26 051 441	3 697 995
INNBYGGERSERVICE	17 038 974	18 066 357	1 027 383
OPPVEKST	100 844 683	99 552 085	-1 292 598
PLEIE- OG OMSORG	63 238 391	62 991 650	-246 741
PLAN, LANDBRUK OG TEKNIKK	18 020 029	19 072 667	1 052 638
Samlet mindreforbruk	221 495 523	225 734 200	4 238 677

Netto premieavvik for 2019 er kr -0,99 mill.kr. Dette framkommer i regnskapet for 2019 som en inntekt som er ført på Sentraladministrasjonen/fellesutgifter, men som ikke er budsjettert. Det er i denne tabellen ikke korrigert for dette.

Nedenfor følger en kort oppsummering av avvikene for de enkelte virksomhetene inkl. Sentraladm. Det vises for øvrig til en mer detaljert oversikt i virksomhetenes årsmeldinger.

Sentraladministrasjonen

Driften har på de fleste ansvarene vært lavere enn budsjett. En stor del av mindreforbruket skyldes noen få forhold:

- Premieavvik pensjon 1 mill. kr,
- Økt refusjon fra Skiptvet Digital AS 0,6 mill. kr.
- Tilbakeført tap fra 2018 sykepengerefusjon, 0,5 mill. kr.
- Avvikling av kontoordning forsikring, 0,3 mill. kr.
- Mindre bruk av utviklingskostnader 0,5 mill. kr.
- Mindre utgifter ansvar bolig og næringsutvikling 0,4 mill. kr. (Reguleringskostnadene er ført i investeringsregnskapet)
- Lærlingekostnadene ble 0,3 mill. kr lavere enn budsjettert.

Innbyggjerservice

Mindreforbruket skyldes god budsjettstyring og mindre utgifter på sosialhjelpsbudsjettet. Virksomheten har dekket de fleste kostnadene i forbindelse med kongebesøket og som ikke var budsjettert.

Oppvekst

Merforbruket skyldes merforbruk på noen av avdelingene; Vestgård skole, SFO, private barnehager og administrasjon. Barnevernet har et mindreforbruk på 0,8 mill. kr. og Toppen et mindreforbruk på 0,5 mill. kr.

Pleie- og omsorg

Det er solgt institusjonsplasser til andre kommuner for 4,7 mill. kr. (0,7 mer enn budsjett) Refusjon for ressurskrevende brukere ble 0,4 mill. kr. lavere enn budsjettert. Det er et merforbruk på 0,6 mill kr til Helsehuset i forhold til budsjett og det er tatt høyde for avviklingskostnader med 0,3 mill. kr.

Plan, landbruk og teknikk

Virksomheten har et mindreforbruk som skyldes mindre forbruk på mange poster. Ansvaret for vann går med 0,5 mill. kr. i mindreforbruk og det er satt av 0,5 mill. kr på selvkostfond.

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

Regnskapsskjema 1B	Regnskap 2019	Budsjett 2019 R	Avvik: + er mindreforbruk - er merforbruk
SENTRALADM	22 190 662	26 014 241	3 823 579
INNBYGGERSERVICE	16 894 646	18 174 357	1 279 711
OPVEKST	104 617 525	103 399 585	-1 217 940
PLEIE- OG OMSORG	64 367 168	64 319 650	-47 518

PLAN, LANDBRUK OG TEKNIKK	18 586 283	19 892 667	1 306 384
FELLES INNTEKTER OG UTGIFTER	-1 040 907	-1 480 000	-439 093
RESERVERT TILLEGGSSBEVILGNING	0	34 200	34 200
Sum	225 615 377	230 354 700	4 739 323

*Premieavvik er ført på sentraladministrasjonen. Det i denne tabellen ikke korrigert for dette.

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.

	2016	2017	2018	2019
Regnskapsresultat	13 336 659	10 455 326	6 192 415	12 124 544
Nto driftsresultat i %	4,47	2,67	1,42	3,58
Budsjett	0,79	-0,82	0,31	0,07

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

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 regionaldept 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		2016	2017	2018	2019
PREMIEAVVIK F. 170 beløp inkl. arb.g.avg.	KLP	1 055 693	-2 550 475	-1 683 252	-1 804 894
	STP	-362 187	-65 259	386 161	-482 741
		693 506	-2 615 734	-1 297 091	-2 287 635
AMORTISERT PREMIEAVVIK F. 171 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	-1 417 880	2 615 734	1 297 091
Nettoeffekt premieavvik *		1 716 128	-4 033 614	1 318 643	-990 544

Tall med negativt fortegn er en «inntekt» i kommuneregnskapet

GJELD

Alle tall i hele tusen	2016	2017	2018	2019
Totale lån	100 315	107 721	120 300	152 421
Formidlingslån/Startlån	9 433	11 759	15 148	24 143
Egne lån	90 882	95 962	105 152	128 278
Gjeld i % av inntekter	33,8	35,4	37,7	45,9
Gjeld pr innbygger i 1000 kr	26,7	28,1	31,7	40,1
innbyggere 31.12	3 762	3 831	3 797	3 805
inntekter	296 976	304 152	318 839	332 053

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

	2016	2017	2018	2019
Lønn inkl sosiale utgifter	193 506	201 543	212 421	215 333
Andel av totale driftsutgifter	67,4 %	67,2 %	66,7 %	66,0 %

Andel av driftsutgiftene som går til lønn og sosiale utgifter holder seg stabilt og har gått litt ned de siste årene.

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

Disposisjonsfondet til investeringer er ved utgangen av året på 10,5 mill. kr. Det er en halvering fra 2018 hvor fondet var på 19,2 mill. kr. En av grunnene til dette er utlån fra Skiptvet kommune til Skiptvet Digital AS med 7 mill. kr. I januar 2020 er det ytterligere lånt ut 3 mill. kr og samlet utlån utgjør da 15 mill. kr.

I tillegg har kommunestyret i februar 2020 garantert for at selskapet selv kan ta opp lån på inntil 25 mill. kr.

Kraftrelaterte inntekter i regnskapet:

	2016	2017	2018	2019
Konsesjonskraftinntekter	563 263	657 786	762 910	1 043 342
Konsesjonsavgifter	23 169	23 169	23 169	8 235
Eiendomsskatt på kraftproduksjon og kraftlinjer	14 056 098	10 020 724	9 018 356	9 447 269
Naturressursskatt	2 869 155	2 726 832	3 387 995	2 730 865
Sum kraftrelaterte inntekter	17 511 685	13 428 511	13 192 430	13 229 711

De kraftrelaterte inntektene har gått mye ned siden 2016, men ser nå ut til å ha stabilisert seg. Endringer i eiendomsskatteloven medfører at inntektene går noe ned når «verker og bruk» fases ut. Men dette kompenseres av økte eiendomsskatteinntekter som følge av effekten av utbyggingen i Vamma.

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 består nå i 0,5 mill. kr for vann, 0,3 mill. kr for slam og 0,5 mill. kr for byggesak.

Det er akkumulerte underskudd for feiing (0,4 mill. kr), avløp (0,4 mill. kr), renovasjon (0,4 mill. kr) noe som er tatt hensyn til ved avgiftsberegningene for 2020.

Kommunebarometeret – økonomi

Det foreløpige kommunebarometeret er ikke lagt fram når årsmeldingen går i trykken.

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 varsling:

- Etisk reglement
- Varslingsrutiner
- 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		2017		2018		2019	
		Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Ufaglærte	gj.sn.lønn	377 000	383 000	374 000	396 000	379 000	385 000
	gj.sn. st.% *	54 %	53 %	50 %	57 %	51 %	73 %
	fordeling kjønn	86 %	14 %	86 %	14 %	92 %	8 %
Fagarbeidere Fagarbeider med 1 årig tilleggsutdannelse	gj.sn.lønn	401 000	397 000	414 500	406 000	426 000	421 000
	gj.sn. st.% *	64 %	40 %	67 %	47 %	66 %	39 %
	fordeling kjønn	81 %	19 %	80 %	20 %	78 %	22 %
Høgskoleutdannede	gj.sn.lønn	485 000	505 000	497 000	509 000	513 000	515 000
	gj.sn. st.% *	87 %	97 %	83 %	90 %	88 %	86 %
	fordeling kjønn	84 %	16 %	78 %	22 %	80 %	20 %
Mellomledere, fagledere, konsulenter og rådgivere	gj.sn.lønn	551 000	562 000	580 000	562 000	597 000	597 000
	gj.sn. st.% *	76 %	78 %	94 %	96 %	85 %	100 %
	fordeling kjønn	56 %	44 %	68 %	32 %	67 %	33 %
Virksomhetsledere	gj.sn.lønn	697 000	845 000	718 000	870 000	755 000	900 000
	gj.sn. st.%	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
	fordeling kjønn	33 %	67 %	33 %	67 %	33 %	67 %

* Stillingsprosentene er gjennomgående noe mindre enn hva ansatte i realiteten har. Dette skyldes at flere ansatte har flere stillinger og det gir ikke et riktig bilde av gjennomsnittlig stillingsprosent. Dette gjelder i særlig grad ufaglærte og fagarbeidere, men gjør også utslag hos høyskoleutd 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. For gruppen fagarbeidere viser tabellen lav gjennomsnittlig stillingsprosent for menn, men det er fordi mange har stillingsprosenten fordelt på flere ansvarsforhold.

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 at % 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 vises at det er liten utvikling i økt stillingsprosent for kvinner. Her må det tas hensyn til at 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 har negativ utvikling i gruppen ufaglærte menn. 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 tilleggsutdanning. For høgskolegruppen er det i realiteten ingen lønnsforskjell. 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 og her ligger det en begrensning grunnet turnusarbeid. For å kunne gjøre endringen her kreves det til dels store omlegginger. Tilbakemeldingen fra ansatte er at helgearbeid oftere enn 3. hver helg ikke er ønskelig og det skaper et behov for å benytte 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.

Ha flere menn på samme arbeidsplass for å skape mer likevekt i arbeidsmiljøet.

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 blir utlyst.

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. I 2019 har virksomheten også hatt IKT lærling. Oppgavene kan i hovedsak grupperes i politisk sekretariat, bolig- og næringsutvikling, arkiv, innkjøp, personal, lønn og regnskap, budsjett og økonomifunksjon. Etter valget er de fleste oppgavene i forbindelse med politisk sekretariat flyttet til Innbyggjerservice. Lærlinger, lege- og fysioterapitjenester og miljørettet helsevern hører også inn under sentraladministrasjonen, men de er ikke medregnet under årsverk. I tillegg lønnes hovedtillitsvalgt med ½ årsverk over sentraladministrasjonens budsjettområder. Det har også vært en liten stilling for postombæring som nå løses på annen måte uten kostnader for kommunen. 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	2018	2019
Antall årsverk	7,8	7,8*
Antall ansatte	8	8
Sykefravær	1,8%	3,8%
I tillegg:		
Leger	3,0	3,0
Lærlinger	12*	12

*I tillegg er det IKT lærling

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 kompetansekrevene arbeidsplasser i kommunen; både kommunale og private. Viktige arbeidsoppgaver og resultater har vært:

- Ferdigstille skisseprosjekt for utvikling av sentrumseiendommene Storveien 31 A og B samt 33 og torget som kommunen selv eier.
- Skiptvet Digital AS – er godt i gang med utbyggingen av stamnettet for utrulling av fiber til alle boliger, hytter og næringsdrivende i kommunen. Skiptvet Digital skaffet OrienteringsVM fiber med svært gode tilbakemeldinger fra arrangøren.
- Inngått avtale om kjøp av trekkerør for fiber mellom Skiptvet og Spydeberg.
- Inngått samarbeidsavtale om Smart Skiptvet med Smart Innovation Norway AS.

Skiptvet kommune er medeier i Askimregionen Næringssselskap AS som fungerer som samarbeidspartner mot næringslivet.

VIRKSOMHETSPLAN:

Brukere

	2018	2019
Alkoholbevillinger enkeltanledning	4	4
Kontroller alkoholloven/avvik	-	7/1
Kontroller tobakkskadeloven/avvik	-	13/6
Internkontroller/avvik	-	6/6
Antall lønnsoppg.	-	740
Antall fakturaer ut	9092	9052
Antall fakturaer inn	6607	6663

Kommunebarometeret

Utvalg

antall møter/saker

	2018	2019
Kommunestyre	6/112	7/101
Formannskap	15/159	16/178
Administrasjonsutvalg	2/10	1/7

Arbeidsmiljøutvalg	4/29	4/28
Hovedutv. Oppv.	6/49	5/50
Hovedutv Helse/kultur	6/59	5/59
Hovedutvalg PLT	6/69	7/98

Medarbeidere

Virksomheten har stabile og kompetente medarbeidere. Disse jobber med sine fagfelt. De ansatte har hver for seg mange forskjellige arbeidsoppgaver som skal løses og de fleste har tidsfrister som må holdes. Etersom det er et lite kontor, jobbes det med at flere ansatte skal kunne andres arbeidsoppgaver for å redusere sårbarheten ved eventuelt fravær. En mindre kommune kan være sårbar i forhold til større endringer og fravær blant ansatte. Det er høyt nærvær i virksomheten.

Medarbeiderkartleggingen som ble gjennomført 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:

Av virksomhetens 8 ansatte er det like mange kvinner som menn.

Nærvær

Nærværet for sentraladministrasjonen er på 96,2% som er godt over målet for kommunen (94,0%). Egenmeldt fravær er 0,2%. Lærlingene har et totalt sykefravær på 4,5%. 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.

Etter at det ble oppdaget manglende sykepengerefusjon i november 2018, har ansatte på kontoret iverksatt tiltak for å gå gjennom alle sakene for å sikre gamle krav. Dette har tatt tid på grunn av redusert bemanning fra oktober 2018 til fram til august 2019. Hele arbeidet er ferdigstilt og det viser seg at tapet er noe mindre enn antatt og det er inntektsført kr 546 053. Vi har opplevd at en stor del av utfordringene har vært å purre opp saker som er oversendt NAV og det betinger at vi internt har gode rutiner for å følge opp de enkelte sakene.

Sentraladministrasjonen koordinerer kommunens innkjøpsreglement og er bindeledd mellom innkjøpskontoret og virksomhetene i kommunene.

IKT

Virksomheten har også ansvar for IKT nettverket i kommunen. Fra høsten 2018 ble det ansatt IKT lærling. Prosjektleder IKT bruker mer enn 50% av arbeidstiden på Skiptvet Digital AS til å planlegge traseer, møte med grunneiere, O-VM, styremøter, anbud om graving og oppfølging av arbeidene. Kommunens IKT systemer har fungert tilfredsstillende. I 2018 ble det innført et klientstyringssystem for elevpc'er slik at disse bla oppdateres automatisk ved oppgradering av programvare. Dette sparer mye tid.

I 2019 er det arbeidet videre med å utvikle løsningen og oppgradere nødvendig programvare etter filosofien Software As a Service (SaaS).

Fiber til alle

Arbeidet med utbygging av fiber til alle husstander, hytter og næringsdrivende ble igangsatt sommeren 2017. I 2019 var en stor del av aktivitetene knyttet opp mot leveranse av fiberlinjer til VM i

Orientering 2019 på Mørk golfbane i Spydeberg, Alt av kommunikasjon for TV sendinger, mobilmaster osv. fra Mørk ble distribuert til omverdenen via Noderommet i Meieribyen. Skiptvet Digital har hatt en meget stor kundevekst høsten 2019, mye av dette takket være innsatsen i forbindelse med Orienterings VM. Skiptvet Digital har nå også etablert fiber helt opp til Spydeberg sentrum, noe som på sikt vil være en viktig brikke for å bygge redundans til Skiptvet samfunnet. Rådmannen har fortsatt arbeidet med å klarlegge økonomiske og juridiske rammer for videre utvikling av kommunens heleide selskap Skiptvet Digital AS.

- Økt refusjon fra Skiptvet Digital AS 0,6 mill. kr. (inkl. 2018)
- Tilbakeført tap fra 2018 sykepengerefusjon, 0,5 mill. kr.
- Avvikling av kontoordning forsikring, 0,3 mill. kr.
- Mindre bruk av utviklingskostnader 0,5 mill. kr.
- Mindre utgifter ansvar bolig og næringsutvikling 0,4 mill. kr. (Reguleringskostnadene er ført i investeringsregnskapet)
- Lærlingekostnadene ble 0,3 mill. kr lavere enn budsjettet.

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
Netto 2019	3.355	3.553	-198

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

Merutgiftene skyldes i hovedsak 3 forhold som enten ikke var budsjettet eller budsjettet for lavt:

- Etterlønn ordfører
- Godtgjøring politikere
- politikeropplæring

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
Netto 2019	22.696	19.791	2.905

Det er korrigeret for premieavvik pensjon (0,99 mill.kr.). Sentraladm, fellesutgifter, lærlinger, miljørettet helsevern og lege- og fysioterapi.

Oversiktene viser et mindreforbruk i forhold til budsjett når det er korrigeret for premieavvik pensjon som ikke er budsjettet. Det er i hovedsak noen få forhold som gir et større mindreforbruk:

VIRKSOMHETENS OPPSUMMERING:

Hva har vi lykket med i 2019

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

Kommunens datanettverk har fungert tilfredsstillende og det har vært lite nedetid. Nettverket er også konfigurert for å styre Skiptvet Digital AS.

Skiptvet Digital AS leverte fiberlinjer til orienterings VM i Spydeberg/Mørk i august 2019.

Det er inngått avtale med eksternt personvernombud for Skiptvet kommune som er en ny funksjon i forhold til lov om personvern sikkerhet. 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.

Innkjøp

I løpet av året ble det inngått et forpliktende samarbeid med Marker og Aremark kommuner om å etablere felles innkjøpskontor. Marker er vertskommune

for samarbeidet og har ansatt to innkjøpere på deltid – til sammen 60% stilling. Det er faste møter med innkjøpskontoret i Skiptvet og ellers etter behov. Vi har fått god hjelp i forbindelse med større enkeltanskaffelser som bla anbud på Kirkelund skole, nytt høydebasseng, fibergraving. Videre samarbeides det om utarbeidelse av rammeavtaler som har en varighet på 4 år.

Lærlinger

Skiptvet har i 2019 hatt 12 lærlinger innen fagene helsefagarbeider, barne- og ungdomsarbeider og IKT lærling. Fra høsten 2019 fikk vi også tilbake egen kokkelærling. 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. Det er behov for å ha en kommuneoverlege i fast stillingsprosent for å ivareta kommunens oppgaver. Det er opprettet 30% stilling for kommuneoverlege. I forhandlingene med IØ kommune har de sagt at de ikke ønsker å tilby denne tjenesten, men Sarpsborg kommune har sagt seg villig til å tilby dette.

Det er også avholdt faste samarbeidsmøter med fysioterapeutene i kommunen.

Spesielle utfordringer i 2019

I en travel hverdag blir det lite tid til revisjon av rutiner og retningslinjer, men det er jobbet med å oppdatere disse i 2019. Fra oktober 2018 til august 2019 har vi hatt redusert bemanning på lønn, ettersom det ikke ble satt inn vikar med foreldrepermisjon. På tross av lavere bemanning, har vi klart å utføre arbeidsoppgavene tilfredsstillende.

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:

- Avklare forholdet til Skiptvet Digital AS mht finansiering/garanti for lån.
- Forsere utbyggingen av fiber i Skiptvet kommune.
- Etablere regelmessige kontaktmøter med næringsdrivende, alternativt etablere næringsforening: 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	2018	2019
Antall årsverk	12,56	12,56
Antall ansatte	18	18
Sykefravær i %	11,95	3,2

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.

Overordnet for Innbyggerservice i 2019

Innbyggerservice er organisert for å spisse tjenester og aktiviteter til innbyggerne som er av mer generell art og ikke kan kanaliseres gjennom de tradisjonelle virksomhetene.

I 2019 var det høy aktivitet i Innbyggerservice, som alltid, men det var spesielt gøy at prosjektkoret fra Skiptvet vant «Det siste kommuneslaget» i Indre Østfold. Flere barn og unge var med på Sommerles enn før, i regi av biblioteket. Servicekontoret var viktig i hele gjennomføringen kommune- og fylkestingsvalget sammen med virksomhetsleder som er valgansvarlig. NAV har hatt tettere oppfølging av brukere som gjør at det blir riktig tjeneste og riktig ytelse.

Høydepunktet i 2019 var dog likevel besøket av Hans Majestet Kong Harald den

femte den 30. april. Dette krevde mye av mange i hele kommunen, og ble en suksess. I strålende vårvær ankom Kongen Lindormen barnehagen før han fikk se alt Skiptvet har å by på av lag og foreninger, europamester i trial, korsang og teater på bygdetunet. Etter en hyggelig lunsj takket Kongen for seg og reiste videre til Marker.

Økonomi

hele tusen (+ er overskudd)

	Budsj.	Regnsk.	Avvik
Netto 2019	18 066	17 039	+1 027

Budsjettstyringen har vært særdeles god for hele virksomheten i 2019, og det er stor oppmerksomhet om å holde seg til gitt ramme. Under hver enhet kommer man tilbake til mer detaljer som har gitt et slikt godt økonomisk resultat.

Organisasjon og medarbeidere

Se årsmeldingen videre 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 har vært arbeidet målrettet med. Til tross for at en ny undersøkelse ikke har vært gjennomført i 2019 viser blant annet nærværprosenten på 96,8 at det har gitt resultater å arbeide for å sikre et godt arbeidsmiljø og utviklingsklima for virksomheten.

Servicekontoret

Avdelingsleder Anne Woodruff.

Servicekontoret er åpent hverdager fra kl. 08.00-15.45 (15.00 sommertid). Kontoret skal yte service for innbyggerne ved henvendelser til kontoret per e-post 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, 17. mai komiteen og TV-aksjonen per tiden.

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	2018	2019
Antall årsverk	3,76*	3,76
Antall ansatte	5	5
Sykefravær i %	14,6	1,7

*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 Innbyggjerservice teller i nøkkeltallene over, og har en del av oppgavene til tidligere leder av servicekontoret, samt personalansvaret for de ansatte, inkludert Folkebadet.

Sykefraværet har vært svært lavt i 2019 og gjelder kun enkelt dager og ingen sykemeldinger. Dette er vi stolte av.

Tall knyttet til hovedoppgaver:

	2018	2019
Antall meglerpakker	74	82
Bostøtte - gj.snitt pr. måned	36	35
Behandlede park.kort forflytningshemmede	16	19

Økonomi hele tusen (+ er overskudd)

	Budsj.	Regnsk.	Avvik
Netto 2018	2615	2603	+12
Netto 2019	2734	2651	+83

Ansvarene 10600 og 21020 (servicekontor og folkebadet)

Budsjettet er i god balanse, og regnskapet viser et solid mindreforbruk. Folkebadet hadde en større inntekt enn budsjettet i overkant av 5000 kr, noe som er en positiv utvikling av tilbudet.

Likestilling

Det er kun kvinnelige ansatte ved Servicekontoret, og Folkebadet har hatt en kvinne og en mann som faste badevakter i 2019.

Hva har vi lykkes med i 2019

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

Skiptvet kommune gjennomførte et kommune- og fylkestingsvalg på en solid og korrekt måte 2019.

I 2019 har Servicekontoret fått overført arbeidsoppgaver fra Sentraladministrasjonen knyttet til politisk sekretariat. I forbindelse med kommune- og fylkestingsvalget har dette ført til nye rutiner og praksis i samarbeid med ny ordfører og administrasjonen. Når det er kommunevalg er det mange oppgaver å utføre i etterkant, men dette har blitt gjort på en god måte og gitt mange viktige erfaringer videre.

Kontoret har en sentral plass på byggedagen i samarbeid med byggedagskomiteen (der virksomhetsleder er sekretær for komiteen), og ved kulturarrangement med kultursjefen. En ansatt ved Servicekontoret har ansvaret for å være sekretær for 17. mai-komiteen og TV-aksjonen i 2019.

Servicekontoret er bindeleddet internt for kommunen som arbeidsplass og jobber stadig med å utvikle kommunikasjonen internt slik at vi kan sikre effektive prosesser. I 2019 har det vært gjennomført et prosjekt for få lansert en ny hjemmeside,

tidlig i 2020. Dette krever også god kommunikasjon internt.

Spesielle utfordringer i 2019

Å finne Servicekontorets innretning for effektiv bruk av ressurser og hvordan det framover best bør utvikles og organiseres er en stadig prosess.

Å gjennomføre valg, spesielt kommune- og fylkestingsvalg er krevende og binder mange ressurser både før, under og etter valget og er noe av det viktigste som kommunen gjør hvert annet år.

Virksomhetsleder er valgansvarlig, og Servicekontoret er forhåndstemmemottak. Videre er det en gruppe fra flere virksomheter som arbeider med valget igjennom hele året. Ved selve valgdagene brukes ansatte som valgfunksjonærer, og det fungerer optimalt.

Andre utfordringer er å få avsatt nok tid til beredskapsarbeid. Det er en stadig utfordring som ligger til virksomhetsleder som er beredskapskoordinator

Innspill til planleggingen/økonomiplan

Investeringer i forbindelse med beredskapsarbeidet for å kunne varsle innbyggere ved uønskede hendelser bør prioriteres i 2020. 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 (unntatt onsdag før kl. 11).

Antall	2018	2019
Antall årsverk	2,1	2,1
Antall ansatte	3	3
Sykefravær i %	7,4	10,3
Ant. aktive lånere	960	968
Utlån voksen faglitt.	3467	3567
Do. Skjønnlitt.	4551	4407
Utlån barn faglitt.	5159	4734
Do. Skjønnlitt.	11557	10667
Utlån film barn	1253	910
Do. voksen	626	711
Utlån lydbøker barn	208	148
do. voksen	841	558
Utlån e-bøker	517	427
Utlån annet	252	261
Innlån	1760	1983
Besøk	19355	16410
Referansespørsmål	4099	3097
Tilvekst ny voksenlitt.	1035	859
Tilvekst ny barnelitt. inkl. skolebibl.	652	772
Tilvekst andre medier	150	169
Brukerorienteringer	16	21
Arrangementer	57	82
Utstillinger	40	42
Innlegg Facebook	97	123
Innlegg Instagram	82	98
Kopiering lag (ant. lag)	5400 (24)	6790 (20)

Totalutlån 26.390, en nedgang på 7 % fra 2018. 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 2019:

- Nasjonal høytlesningsdag
- 4 barneteaterforestillinger:
 - «De tre små griser»
 - «Teskjejerringas vårrengjøring»,
 - «Askeladden og gullfuglen»
 - «Heksagon og julestria»
- Spilldag i vinterferie og høstferie

- Fikledag i vinterferie og høstferie, samt 7 fikledager i sommerferien og 1 julefikledag
 - Bokprat og omvisninger for hver av klassene på 2. og 4. trinn (lokal kulturell skolesekk)
 - Promotering av Sommerles-kampanjen i samtlige klasser i målgruppa (1.-7.trinn)
 - Ukentlig høytlesning av nytt kapittel i Sommerles-fortellingen (12 stk.)
 - Lesefest etter Sommerles
 - Prosjekt «Forfatterbesøk til alle skoleklasser» som ble gjennomført med følgende forfatterbesøk:
 - Bjørn Rørvik 1. og 2. trinn
 - Line Baugstø 3. og 4. trinn
 - Anneli Klepp 4.trinn
 - Gudrun Skretting 5. og 6. trinn
 - Josef Yohannes 8.trinn
 - Bjørn Andreas Bull-Hansen 10.trinn (7. og 9.trinn fikk også besøk som en del av lokal kulturell skolesekk):
- Til sammen ble det 15 arrangementer fordelt på 11 skoletrinn, idet både avgangsklasse om våren og ny førsteklasse om høsten fikk nytte godt av prosjektet.

Arrangementer for voksne i 2019:

- «Anne Karin Elstad» - foredrag ved Hilde Hagerup
- «På jakt etter julefortellingen» - foredrag
- Bokloppemarked
- Bibliotekets digitale tjenester – foredrag/demo
- Slektsforskningsforedrag/verksted
- Bygdebokkveld
- Vårkonsert med kulturskolen
- Julekurvverksted ved Kristin Lyhmann

Til sammen har det vært ca. 1350 personer innom på de ulike arrangementene i 2019.

Biblioteket hadde også egen stand på Bygdedagen.

Skolebiblioteket på Kirkelund har hatt følgende arrangementer i 2019:

- Forfatterbesøk Steffen Sørum for 9.trinn (lokal kulturell skolesekk)
- Forfatterbesøk Eldrid Johansen for 7.trinn (lokal kulturell skolesekk)
- 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 på Kirkelund har hatt ca. 900 besøkende. Klassene på mellomtrinnet har fast lånetime hver uke, mens ungdomstrinnet har annenhver uke. Disse besøkene kommer i tillegg og er talt med i stikkprøvetellingene for besøk. Ved ledige «hull» i timeplanene, har enkelte barnehagegrupper også avtalt besøk i biblioteket.

Brukere

968 aktive lånere i 2019 mot 960 i 2018. Svært gode tilbakemeldinger fra brukerne, men ingen brukerundersøkelser er gjennomført.

Medarbeidere

Sykefraværet var på 10,3% i 2019 mot 7,4% i 2018. Det meste skyldes ett langtidsfravær som ikke er jobbrelatert.

Økonomi hele tusen (+ er overskudd)

	Budsj.	Regnsk.	Avvik
Netto 2018	1943	1900	+43
Netto 2019	1977	1915	+62

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 lykkes med i 2019

Høyere aktivitet på arrangementssiden med godt besøk av både voksne og barn på de fleste arrangementer, samt mange utstillinger av dagsaktuell litteratur.

Markert det nasjonale Bokåret 2019 med bl.a. prosjektet «Forfatterbesøk for alle skoleklasser» (delvis støttet av omsøkte prosjektmidler fra Nasjonalbiblioteket) og #skiptvetleser2019 med ulike månedstema. Svært god deltakelse i sommerlesekonkurransen for barn, blant de med høyest andel blant målgruppen i Østfold.

Fortsatt høy oppmerksomhet på lesestimulering og brukeropplæring av elever på alle skoletrinn på Kirkelund. 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 2019

Å avholde arrangementer med små personalressurser og liten plass. Det brukes mye tid på tilrettelegging av lokalene før og etter hvert arrangement.

Økt sykefravær har gitt visse utfordringer knyttet til bemanning, økt bruk av både overtid og vikar. Samtidig har folkebiblioteket ikke måttet stenge noen gang.

Innspill til planleggingen/økonomiplan

Budsjettposten for innkjøp til skolebiblioteket på Kirkelund har fremdeles vært for lavt.

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 kulturkontor 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
- 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 representere kommunen i fylkeskommunen og Østfold Helsa
- den kulturelle skolesekken
- sekretær for underutvalget for kulturvern og museer med ansvaret for oppfølgingen av Skiptvet bygdemuseum og Nes lensmuseum.
- kommunens kontakt for Bygdebokkomiteen
- koordinerer kulturminnevern

Folkehelsekoordinator skal jobbe sammen med folkehelserådet og de øvrige virksomhetene i kommunen slik at det tenkes folkehelse i alt som gjøres og at det er oppmerksomhet på utjevning av sosiale helseforskjeller.

Nøkkeltall

Antall	2018	2019
Årsverk*	1,5	1,6
Ansatte	2	2
Sykefravær %	0,6	2,1

*Årsverk for kulturkontoret er fordelt på følgende måte: 0,8 kultursjef, 0,2 folkehelsekoordinator. 0,6 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 og/eller Gjøkeredet ungdomsklubb.

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 har også samarbeid gjennom året med blant annet lag og foreninger som Lions, bygdekvinnelaget, Askim IL Orientering (Stolpejakt prosjektet) og Skiptvet Jeger og fiskeforening.

UKM lokal mønstring er arrangert for andre år på rad siden kommunen bestemte seg for å holde en egen mønstring 2018. Kulturkontoret er arrangør. Skiptvet sendte tre innslag til finalen i Moss i april og deltakerne fikk en minnerik helg. Det var to musikalske og ett billedkunst innslag. Det ble satt opp buss fra Skiptvet til Moss finaledagen slike at familie og venner kunne være heiagjeng for deltakerne. I forlengelsen av UKM har det blitt arrangert flere workshops rettet mot ungdommene i Skiptvet i regi av kulturkontoret. I tillegg deltok alle

deltakere fra UKM Skiptvet med innslag og utstilling på bygdedagen, under middagen på kongebesøket og på kulturaften.

Skiptvet ble i 2019 tildelt følgende tilskudd i eksterne midler hvor kulturkontoret har bistått i arbeidet under søknadsprosessen eller søkt på eget initiativ:

- Kulturarenaer Nes Lense: 254.000
- Aktivitetspark Kirkelund Skole: 900.000
- Gaming for alle: 120.000
Skiptvet nærbarnehage: 42.750
- Bedre pust: 22.250
- Prosjektmidler oppussing av smia / saga
Nes lensemuseum: 27.000
- Sikringsmidler bygdetunet: 10.500

Folkehelse

Det har vært jevnlig møter gjennom året i Skiptvet Folkehelseråd. Rådet har vært delaktige i prioritering av folkehelse tiltakene «Gaming for alle» og «Bedre pust». Folkehelserådet har sammen med Folkehelsekoordinator i 2019 prioritert samarbeid med Askim IL og stolpejakt i Skiptvet.

Folkehelsekoordinator har deltatt på møter i regi av Østfoldhelse / Østfold fylkeskommune. Folkehelsekoordinator har sammen med daglig leder av Skiptvet Frivilligsentral utformet og sendt inn en søknad til BUFDIR om midler til et eget gamingrom på Gjøkeredet Ungdomshus. Søknaden ble imøtekommet med et tilskudd pålydende kr.120.000,-

Økonomi

	Budsj.	Regnsk.	Avvik
Netto 2018	3114	3081	+33
Netto 2019	3255	3516	-261

Budsjettansvar: 10500, 10510, 10520, 10530

Avviket skyldes at trykkekostnadene til bind 4 i av bygdeboka ble tatt over driftsbudsjettet og utgjør 240 000 kr. Utover det er det noe avvik knyttet til utgifter til «Korslaget» og løypekjøring

enn budsjettert. Alle lag og foreninger med rett på kulturmidler har fått det de har krav på.

	2018	2019
Overføring lag og foreninger (kr)	563 010	544 100
Overføring Askim kulturhus	60.000	60.000
Antall elever i kulturskolen*	Vår: 44 Høst: 47	Totalt i snitt 40

*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 og ulike aldre.

Hva har vi lykket med i 2019

I tillegg til UKM og etablering av folkehelseiltak har det ellers i 2019 vært høy aktivitet ved kulturkontoret. Vi har spesielt lyktes med å spre ulike arrangement utover året, og i november gjennomførte kulturkontoret en kulturaften med et bra publikumsoppmøte i Aulaen på Kirkelund skole. Av mange oppgaver og arrangement kulturkontoret har ansvaret for kan det blant annet nevnes:

- Administrativ assistanse for kommunekoret som representerte Skiptvet kommune under «**Det siste kommuneslaget**» (Korslaget). Skiptvet vant her hele konkurransen mot kor fra alle kommunene i Indre Østfold.
- Norske konsert arrangører (NKA) var leid inn for å holde kurs for alle lag og foreninger i Skiptvet for å lære hvordan man kan bli bedre på å lage gode arrangement. Det var her også deltakere fra andre kommuner. Kursholder var Ketil Hvindenbråten som til daglig jobber som produsent for blant annet Slottsfjellfestivalen.

- Kultursjef har sittet i arbeidsgruppa for oppgradering av uteområdet ved Nes lensemuseum.
- Arrangerte gratis workshop med profesjonelle instruktører innen HipHop og breakdance i aulaen på Kirkelund for barn og unge.
- Saksbehandling av spillemiddelsøknader ble innvilget:
 - Aktivitetspark ved Kirkelund skole
 - Utendørs kulturarena ved Nes lensemuseum.
- Medarrangør/samarbeid:
 - Medarrangør sammen med Vidnes Vel om kulturkveld i Lavvoen i Vidnes
 - Samarbeid med Skiptvet frivilligsentral og Gjòkeredet ungdomshus om opprettelse av gamingrom og multimedierom på Gjòkeredet.
 - Samarbeid med Skiptvet Lions om tur opp til Furukollen turhytte/Lionshytta med utendørsaktiviteter for barn og unge.
 - Samarbeid med Lindormen barnehage om en dag som omhandlet temaet lyd. Det ble her spilt inn en sang med barna. Sangen ble senere mixet i et profesjonelt studio. Denne sangen skal bli brukt til å promotere barnehagene i Skiptvet.

Spesielle utfordringer i løpet av året

Hovedutfordringen i 2019 har vært et meget nøkternt kulturbudsjett. Dette førte igjen til en lavere arrangement frekvens på blant annet Skiptvet scene enn tidligere.

Årsmelding 2019 fra Kulturskolen Økonomi

Skiptvet sin andel av den interkommunale kulturskolen Askim, Skiptvet, Spydeberg utgjorde 16,7 % av de samlede kommunale

innskuddene fra de tre kommunene i regnskapsåret 2019.

Samarbeid grunnskole

Kulturskolens faste samarbeid med Vestgård skole omfattet også hele 3. trinn i 2019. Kulturskolens dansepedagog og teaterpedagog lagde sammen med alle elevene på trinnet og lærerne en forestilling med tema sirkus, og forestillingen fikk den tittelen «Sirkus Macaroni». Elevene på trinnet presenterte forestillingen for resten av skolen på dagtid og for foresatte på kvelden 9. mai.

Samarbeid SFO

Vi har hatt kortkurs i samarbeid med Vestgård SFO. Trond Erikson har hatt «Blås i SFO», og fløytelærer Kari-Andre Johansen har hatt kurset «Junior-fløyte». Tilbudene var gratis.

Kjernetilbud

Kulturskolen tilbyr individuell musikkopplæring i Skiptvet i lokalene på Vonheim. Undervisning som gis der er piano, gitar, slagverk, klarinett og saksofon. I tillegg er gruppetilbud i Askim vært åpent for elever fra Skiptvet. Høsten 2019 var teaterstillingen vakant, derfor var det ingen teaterlever denne høsten. 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.

Samarbeid korps

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 får korte kurs i musikkinstrumenter.

Fordeling elevplasser

Inkludert enkeltelever, prosjekter og annen kulturskolevirksomhet «omregnet» til elevplasser er elevplassstallet 56. Den totale elevmassen svinger fra semester til semester. Skiptvet hadde 40 enkeltelever. 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 i hovedsak svarer til Skiptvets andel i den interkommunale kulturskolen.

Øyvind Lunde - kulturskolerektor

Årsmelding fra bygdebokarbeidet 2019

«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 og til 100% fra 01.01.20. 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 har ved utgangen av 2019 gitt ut bind 4 med Yngvar Nilsen og Torhild Wang Sletner som redaktører. Yngvar var i tillegg billedansvarlig og trykkerikontakt. Egil Thorin Næsheim utarbeider tegninger etter avtale. NLI (Norsk Lokalhistorisk Institutt) benyttes som veileder av manus og Sten Høyendahl som veileder for den eldste historien. Lansering av bind 4 ble gjort ved Julegrantenningens arrangement i Kommunehuset 01.12.19.

Forfatteren har deltatt i arbeidet med manus for bind 4. Han er dessuten i gang

med utarbeidelse av manus for bind 5. Forfatter skal ha det redaksjonelle ansvaret for utarbeidelsen av de gjenstående 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. Komiteéns medlemmer har arbeidstimer mellom møtene. Samlet frivillig arbeidstid i 2019 anslås til 60-70 timer pr uke. Komiteén har en åpen og en lukket facebook profil samt dropboks og jottacloud som digitale samarbeidsformer. Det er avholdt 4 møter mellom bygdebokkomiteén og virksomhetsleder for Innbyggjerservice med forfatter på skype. Komiteen og forfatter har i samarbeide med biblioteket arrangert et åpent møte i biblioteket.

Økonomi

Det er 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 til bind 4. Gaven bestod også av kr 50.000 beregnet for tegninger til bind 5. Arbeidet med dronfotografering av gårder til bind 4 ble fullført sommeren 2019.

På bakgrunn av et lager på ca. 1500 bøker for bind 1-3 ble prisen for disse bind redusert til kr 200 pr bind. Prisen for bind 4 er kr 550 og en samlet bokpakke for alle fire bind kr 1000.

Det ble i 2019 solgt totalt 341 bøker.
bind 1: 45 stk,
bind 2: 46 stk,
bind 3: 40 stk
bind 4: 210 stk.
Bøkene har blitt solgt på Servicekontoret, Biblioteket, Bygdedagen, ved Julegrantenningen og Historielagets Julemøte.

Det er pr 31.12.19 solgt totalt:
bind 1 (utgitt 2006) 702 bøker
bind 2 (utgitt 2007) 560 bøker
bind 3 (utgitt 2009) 535 bøker
bind 4 (utgitt 2019) 210 bøker

Hva har vi lykket med i 2019

Etter ti års arbeid med bind 4 kunne boka lanseres ved utgangen av 2019. Bygdebokkomiteén har gjentatte ganger meldt sin bekymring for framdriften i prosjektet knyttet til forfatterens lave stillingsprosent og muligheten til å opprettholde den høye frivillige innsatsen. Forfatterens stilling ble av kommunestyret i desember vedtatt å økes til 100% fra 2020. Komite og forfatter har arrangert et åpent møte i samarbeide med biblioteket med tema «kjenn din bygd finn din slekt».

Utfordringer videre

Da vi har forfatter i 100% stilling fra 2020 arbeides videre etter en framdriftsplan med utgivelse av bind 5 i 2021, bind 6 i 2023, bind 7 i 2025 og bind 8 ved utgangen av 2027 under forutsetning av at det er mulig å opprettholde en høy frivillig innsats.

Det gjenstår å finne en permanent godkjent lagerplass for alle bøkene.

Torhild Wang Sletner
leder av komiteen

NAV kontoret

NAV leder: Laila Wallin fra 1. januar 2019

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 riktig 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.

NAV sentralt har iverksatt et arbeid med å slå sammen små NAV kontor til større regionale kontorer. Dette som et resultat etter behandling av Stortingsmelding 33. Dette er en prosess som pågår uavhengig av kommunesammenslåinger. I 2019 har NAV Skiptvet i noen grad blitt utfordret om ulike samarbeidsmuligheter, men dette vil øke i 2020. I 2020 har NAV Skiptvet og NAV Marker fått felles leder i Marianne Hermanseter. Da Laila Wallin fikk nye utfordringer i NAV Frogn fra 2020.

NAV Rakkestad bisto ut januar 2019 og fra februar NAV Marker til og med april. Det ble ansatt gjeldsrådgiver i 50 prosent vikariat, ved kontoret, fra august, dette skal vare i ett år. Det arbeides videre med å finne et riktig nivå for denne tjenesten, da deler av stillingen har blitt endret til programrådgiveroppgaver for flykninger.

Økonomi

hele tusen (+ er overskudd)

	Budsj.	Regnsk.	Avvik
Netto 2018	10255	10189	+66
Netto 2019	9595	8455	+1140

Ansvarene 35000 og 35100

Avdelingen har overholdt sin budsjettramme med svært god margin. Mindreforbruket skyldes flere forhold. Det har i fire måneder vært 50 prosent mindre lønnsutbetaling til leder grunnet nabohjelp til annet NAV kontor. Området Sosiale tjenester skyldes mindreforbruket gjennomgang og klarere rutiner for saksgangen knyttet til økonomisk sosialhjelp, kortere vedtak og tettere oppfølging, færre deltakere i kvalifiseringsprogrammet, høyere refusjon fra NAV stat da flere har stått i påvente av statlig ytelse/tiltak, økt innbetaling av lån m.m.

Nøkkeltall

Antall	2018	2019
Antall årsverk	5,2	4,5
Antall ansatte	7	7
Sykefravær	16,2	1,6

Tallene inkluderer ikke leder som er statlig ansatt.

Medarbeidere

Sykefraværet i kontoret har vært svært lavt i 2019 i motsetning av 2018. Det er hyggelig å rapportere om. Årsak er at medarbeidere har hatt god helse, men også at det har vært gjort grep for å sikre at det har skapt mindre usikkerhet knyttet til arbeidsoppgaver og rutiner.

Økonomisk sosialhjelp

Utgifter til økonomisk sosialhjelp påvirkes av samfunnsmessige forhold ved bl.a. arbeidsmarkedet, generell pris og kostnadsutvikling og boligpriser, samt endring av lovverk. NAV Skiptvet er ikke kjent med at det har blitt gjort feil vedtak knyttet til det som omtales som EØS-skandalen i NAV og rettssystemet. Med ny NAV leder og solid innsats fra medarbeiderne har det i 2019 vært laget gode rutiner for kontoret.

Flykninger

Kommunen bosatte 9 flykninger i 2019. Det tar tid å etablere seg i et nytt land og det er krevende arbeid for flykningekoordinator, samt press på skole, barnehage og andre instanser som skal tilrettelegge for de nye innbyggerne. Et tverrfaglig integreringsteam har hatt faste møte i løpet året og det har utarbeidet en ny oppdatert integreringsplan som er vedtatt for kommunen.

Prosjektet Sosial Innovasjon

NAV søkte om tilskuddsmidler hos fylkesmannen til utvikling av tiltak i NAV kontor. Der fikk vi 610 000 kr til en stilling for å iverksette et prosjekt som kalles Sosial Innovasjon. Stillingen er en arbeidsleder i 50 prosent for to personer i NAV systemet, til å begynne med. Det er flyktningskonsulent som har denne

prosjektlederstillingen i et år fra august 2019, og det er søkt om forlengelse. Det er det man kan kalle omvendt «jobb-match» der man har tatt de som står lengst unna arbeidslivet av ulike årsaker. De som er tatt inn i prosjektet er ansatt i Skiptvet kommune med lønnstilskudd fra NAV i 60 prosent og 40 prosent lønn fra Skiptvet Digital AS. I tillegg er det søkt om inkluderingstilskudd i NAV for å kunne kjøpe utstyr m.m. Disse to graver blant annet ned fiberkabler for Skiptvet Digital AS til privatpersoner.

Dette har vært krevende oppstart for å få tilrettelagt nok arbeid, som er arbeidsledersoppgave m.m. Likevel må det kalles en suksess hittil og gitt de som er ansatt en hverdag som gir mestring og stolthet. Oppstarten var i august 2019, og det er søkt videreføring av prosjektet etter august 2020.

Spesielle utfordringer i 2019

NAV sentralt har, som nevnt, iverksatt arbeid med å slå sammen NAV kontor til større regionale kontorer. I 2019 har NAV Skiptvet blitt utfordret om ulike samarbeidsmuligheter som vil øke i 2020. I 2020 har NAV Skiptvet og NAV Marker fått felles leder i Marianne Hermanseter.

En annen utfordring er å finne egnede praksisplasser til brukere under 30 som mottar økonomisk sosialhjelp som ble lovpålagt i 2017, kan til tider være utfordrende. Frivilligsentralen er flink til hjelpe til med praksisplasser, kommunen selv kunne nok vært bedre.

Hva har vi lykket med i 2019

Kontoret har styrket det strukturelle arbeidet med å følge opp sosialhjelpsmottakere og fått ryddet i porteføljer. NAV Skiptvet har fått på plass en særdeles god internkontroll som har gitt et svært godt økonomisk resultat i 2019. Dette viser at godt lederskap og godt medarbeiderskap er avhengig av hverandre. Det er likevel viktig at når det

gjelder sosialt arbeid så er alt svært sårbart for endringer og hendelser som kan gi utfordringer både økonomisk og ressursmessig.

Anne Woodruff
virksomhetsleder

VIRKSOMHET OPPVEKST

Virksomhetsleder: Johan Søfteland

Økonomi hele tusen (+ er overskudd)

	Budsj.	Regnsk.	Avvik
Netto 2018	95 896	95 093	-802
Netto 2019	99 552	100 845	-1 293

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 2019 en mannlig barnehagelærer.

I Familiens hus er det også høy kvinneandel, ca. 82 %

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 2019?

Den største enkelthendelsen for oppvekst i 2019 var kongebesøket, der temaet var barn og unge. Barnehagene og skolene fikk markert seg godt denne dagen, ikke minst presentasjonen knyttet til vannprosjektet barnehagene har arbeidet med sammen

med Kirkelund skole. Både i Lindormen barnehage og på Bygdetunet fikk oppvekst presentert seg på en ypperlig måte.

Vi har fortsatt utviklingen av helsestasjonen. Alle stillinger kom på plass i løpet av året, med fysioterapeut, jordmor, helsesykepleiere på helsestasjon og i skolehelsetjenesten. Vi fikk fortsatt prosjektmidler til styrking av tjenestene, og utvidet tilbudet på begge skolene.

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

Vi startet året med å skolere og sertifisere seks ansatte i COS-P-trygghets sirkelen som er et lavterskel foreldreveiledningsprogram. I løpet av året har vi sertifisert ytterligere 7 ansatte, til sammen 14. Og det er gjennomført kurs for ca 60 personer. I tillegg har vi hatt et kortkurs for alle ansatte i oppvekst i tenkingen bak trygghets sirkelen.

Høydepunktet for barnehagene dette året var Kongebesøket. Her gjorde barnehagene en flott innsats og laget kjempefin ramme rundt arrangementet i Lindormen barnehage. Det ble en strålende formiddag på alle vis.

Barnehagenes felles vannprosjekt ble avsluttet med stor interesse fra mange hold, og veldig mange positive tilbakemeldinger. Vi fikk ytterligere 10.000 kr i prosjektmidler fra høsten 2019, så prosjektet fortsetter et år til, om enn i noe mindre skala.

Barnehagene har fortsatt sitt utadrettede arbeid med profilering. Dette førte til større andel søkere våren 2019

Samarbeidet barnehagene mellom er ytterligere styrket. Dette gjelder både blant styrerne og de ansatte. Det er mer kontakt på tvers av barnehagene, både faglig og sosialt, noe som vi ser på som en stor styrke. De tre kommunale barnehagene arbeider med å innføre begrepet

«Skiptvetbarnehagen» om disse tre barnehagene og håper at det skal styrke oss omdømmet ytterligere.

Alle barnehagene mottar tilskudd til vanntilvenning på Kirkelund skole. Dette opplever vi som svært populært og en viktig satsing.

10-årsjubileet i Finlandsskogen BHG ble feiret 15. november 2019!

Det jobbes fortsatt jevnt og bevisst rundt barnehagenes faglige innhold og implementering av Rammeplanen.

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.

Skoleutbygginga har vært en viktig sak også i 2019, der fase 1 i utbyggingen av Vestgård skole ble fullført samt at nytt uteområde for ungdomstrinnet på Kirkelund ble fullført. Arbeidet har fortsatt med planlegging av byggetrinnene på Kirkelund som skal starte januar 2020.

Vi hadde i 2019 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 skapt stor framgang for de berørte elevene.

Vi deltok i interkommunalt samarbeid i forhold til Mortenstua, Avlastningshjemmet, PPT, Barnevernsvakta, barnevernets fellestjenester kompetanseutvikling i barnehage og skole (KVALIØS og Innertiern). På grunn av kommunesammenslåing har en del tidligere samarbeidsarenaer blitt avvirket, så som KVALIØS og Innertiern. Etter en prosess ble det valgt å fortsette samarbeidet med IØK om PPT og barnevernsvakta samt tilsyn fosterhjem.

Vi deltar i arbeidsgrupper i SMARTKOM-Østfold og i KS-nettverk for skole- og

barnehage.

Vi startet høsten 2019 med en stor satsing på digitalisering i skolene. Vi har investert i læringsbrett til alle elever og ansatte fra 1-7. trinn, og elevene på ungdomstrinnet har fra før hver sin PC. I tillegg har personalet gått gjennom en intensiv opplæring og veiledning i bruk av læringsbrett og pedagogiske apper. Skoleledelsen og de ansatte har vært svært fleksible og stilt opp for at opplæringen skulle la seg gjennomføre. Elever, foreldre og lærere gir gode tilbakemeldinger på effekten av læringsbrettet i skolen.

Vi har i 2019 fortsatt med kompetanseløft i Skiptvet, med totalt 8 lærere på videreutdanning, to styrere på lederutdanning, og barnehageansatte har startet på utdanning i spesped. og barnehagelærerutdanning. En lærer har også blitt med i lærerspesialistordningen og en på masterutdanning i norsk. I tillegg til dette er det flere på bachelor og masterutdanninger på egen hånd.

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

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 spesialundervisning bli presentert, der Skiptvet er en av disse fire kommunene!! Denne publikasjonen ligger på KS sine sider og viser at vi er gode på systemretta arbeid. <https://www.ks.no/fagomrader/barn-og-unge/grunnskole-og-sfo/ppt-og-systemrettet-arbeid/>

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. Antall omsorgsoverdragelser er kraftig redusert. Barnevernet deltar aktivt i tverrfaglige team og bidrar godt i forhold til arbeidet i SLT og enkeltsaker.

Vi har klart å holde nærværet på 92,7 i 2017- det var 92,8 i 2016. Det er store variasjoner innad i oppvekst, høyest nærvær på helsestasjonen (97,1), Solhaug (96,0) og Kirkelund skole (95,3)

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

Gjøkeredet har hatt en positiv utvikling med økning i aktiviteten og deltagelsen, konserter, turer og ikke minst gaming. Det nye gamingrommet er populært, og det ble gjennomført et vellykka LAN med ca 30 ungdommer.

I tillegg til fellestiltak i oppvekst som er beskrevet over har hver enkelt enhet gjennomført mange tiltak, noe som framkommer under hvert ansvar.

Spesielle utfordringer i 2019

Økonomi:

Det er et totalt et avvik på 1,3 % i forhold til budsjettet, Vi har hatt utfordringer med økonomien i oppvekst i 2019, og på grunn av kostnadskrevende tiltak for enkeltelever/barn, spesielt i skole, ble det i salderingen høsten 2019 tilført midler. På grunn av at vi tok inn alle barn som hadde søkt barnehageplass i første halvår, måtte vi øke bemanningen i barnehagene. Dette var det ikke budsjettet med. Vi hadde også et kostbart lønnsoppgjør.

Vi hadde ved årets slutt budsjettbalanse i barnehagene, på Kirkelund skole, og et stort mindreforbruk i barnevern og på Toppen.

Voksenopplæring hadde et betydelig merforbruk i 2019 på grunn av reduserte

overføringer fra IMDI. Dette skal i utgangspunktet være selvkost.

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

1. Lavere refusjoner fra andre kommuner og staten enn budsjettet.
2. Økning i spesialundervisning og ekstraordinære tiltak knyttet til enkeltbarn.
3. Økte overføringer til private barnehager
4. Reduksjon i inntekter på foreldrebetaling i barnehage og SFO.
5. Reduserte inntekter i voksenopplæring.

Vi startet arbeidet med nedbemanning i oppvekst. På bofellesskapet på Toppen pågår det en styrt avvikling av tilbudet, der flere stillinger er overført til andre deler av organisasjonen. Det samme har skjedd i barnehage og skole.

Vi har et høyt aktivitetsnivå i oppvekst med nye planer og flere 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.

		Avvik
21000	Oppvekst	-1 293 000

Konklusjonen er at budsjettunderskuddet skyldes at det gjennom året har oppstått økte og uforutsette behov som det ikke var budsjettmessig dekning for, jfr. punktene ovenfor.

Utfordringer.

Den største utfordringen i Oppvekst er fortsatt de faglige resultatene i skolen, etter en forbedring i 2018 har vi et svakere resultat i 2019. I lesing ligger vi lavere på nivå 1 enn nasjonalt, men også lavere på nivå 3/5. Nøkkeltallene viser at vi er under

nasjonalt nivå også i regning. Det er en høyere skår på 9. trinn i regning og lesing.

Vi ligger over landsgjennomsnittet når det gjelder mobbing på 7. trinn i elevundersøkelsen. Dette arbeider skolen mye med, og de sakene som har gått videre til fylkesmannen har vist at skolen følger opp slik de skal etter lovverket. Vi har en felles rutine for oppfølging i kommunen.

Vi har en utfordring i både skole og barnehage knyttet til tid til nødvendig faglig samarbeid. I skolene oppleves praktiseringen av arbeidstidsavtalen som svært rigid, mens utfordringen i barnehagene er knyttet til gjennomføring av plantid og møter. Samtidig melder skolene at kontaktlærerne har en økning i arbeidspresset.

Vi jobber fremdeles med å få opp andelen barnehagelærere. Vi opplever spesielt at det er vanskelig å få tak i kvalifiserte barnehagelærere til stillinger som blir ledige i løpet av barnehageåret. Da er resultatet dispensasjoner.

Barnehagene bruker mye tid og krefter på å drive med så lave kostnader som mulig. De snur på alt for å se om vi kan gjøre ting på en billigere måte. En konsekvens av dette er at vi sparer på både forbruksvarer, kurs, utstyr og vikarer. De må alltid ta høyde for at vi kan trenge ressursene seinere. Dette er grunnen til at barnehagene alltid går i balanse, eller med et lite overskudd.

Barnehagene har de siste årene nedbemannet eller utvidet personalet høst og vår. Dette skyldes at vi har færre barn på høsten enn på våren, da det er ønskelig at kommunen ikke skal ha venteliste på plasser. Dette er en vanskelig og uoversiktlig situasjon som virker belastende på både brukere og ansatte. Vi trenger en stabil bemanning som ligger fast hele året. Dette vil skape trygghet og forutsigbarhet for alle.

Bemanningsnormen oppleves som lav, selv om vi ligger på det som er lovfestet. Med lang åpningstid (53,5 t/uke) og stadig høyere forventninger og pålagte oppgaver, opplever barnehagene at det er vanskelig å nå over alt. Det er svært liten tid i løpet av dagen at alle er på jobb, og denne tiden må utnyttes til aktiviteter som kreves at alle er tilstede. Planleggingsarbeid er blant postene som krever mye for å få gjennomført.

Vi har satsset mye i 2019 på digitalisering, med godt resultat, men det er en utfordring at vi har tredoblet antall digitale enheter i løpet av høsten 2019. Det er stor mangel på kompetanse til å håndtere dette i organisasjonen.

En stor utfordring i Oppvekst er tid til administrasjon og 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.

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.

Innspill til planleggingen/økonomiplan

Vi må styrke innsatsen i arbeidet mot mobbing og krenkende atferd og vi må styrke opplæringen og forbedre de faglige og sosiale resultatene våre. Dette arbeidet starter med tidlig innsats og inkludering i barnehagen.

Vi må se på organiseringen av Oppvekst for å øke kapasiteten og utnytte ressursene bedre. Vi må styrke styringen av økonomien, spesielt i skole der vi har hatt merforbruk de siste årene.

Vi må gå i tettere samarbeid med de tillitsvalgte i skole og barnehage om arbeidstidsordningene for å sikre tid til

faglig samarbeid, spesielt det kollektive arbeidet i trinnteamene.

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 gjennomsyre oppvekst med veiledningspedagogikk og COS-P (Circle Of Security)

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 mestringssopplevelser 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.

I økonomiplanen må det vurderes å utvide

tilbudet til elevene på begge skolene med frokost og lunsj. Kirkelund har en enkel frokost med grøt og knekkebrød, og noe tilbud om skolelunsj. Dette er et sosialt utjevnende tiltak som også er med på å skape trivsel og et godt skolemiljø.

IKT og digitalisering

Vi har gått et kjempeskritt i skolene i 2019 på dette området. En forutsetning for videre utvikling er å samtidig sikre god digital kompetanse i personalet i hele oppvekst, både barnehage og familiens hus. Vi må opp på et høyt nivå når det gjelder saksbehandling, dokumenthåndtering og kompetanse i alle fagsystemene våre. Særlig viktig er å ha en felles plattform til deling. Dette er avhengig av at alle avdelingene har tilstedeværende IKT- veiledere.

Investeringer:

- Gymsal og garderøber på Kirkelund er i en dårlig forfatning, samt at det må gjøres investeringer i teknisk anlegg i svømmehallen.

- Solhaug barnehage trenger utbygging eller ombygging. Solhaug barnehage er et trivelig, men eldre bygg med utfordringer arealmessig, i forhold til universell utforming, inneklime og lekeplass med mange gamle lekeapparater.

- Skifte hele taket på Vestgård skole. Omfanget av skadene på taket er større enn antatt i samband med prosjekteringen og det er behov for å skifte hele taket. I tidligere byggetrinn er det valgt løsninger uten lufting som kan føre til råte og muggsopp.

-Nytt kjøkken trengs på SFO og på Gjøkredet. Mattilsynet har varslet at de vil sette fokus på mat og hygiene i skoler og barnehager, og på begge disse stedene har vi gamle og slitte kjøkken.

Kirkelund skole

Hva har vi lykkes med i 2019

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 omfatte følgende hovedområder:

Språklig kompetanse, ordforråd, lesestrategier og leseforståelse, lese-skriveopplæring og kartlegging.

Læringsmiljø handler 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 Olweus-skole. Det vil si at vi arbeider i overensstemmelse med Olweusprogrammet mot mobbing og antisosial atferd.

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

Vi har hatt gode og konstruktive møter både i drøftingsteam og tverrfagligteam. Handlingshjulet og pedagogisk analyse blir brukt.

Gjennomføringsperioden for nasjonale prøver er endret, slik at alle har prøvene i september. Skårene er dårligere enn ønskelig på årets 5. og 8. trinn. På 9. trinn har vi en bedre utvikling.

Det er høy grad av trivsel og samhold i personalgruppa.

Nærvær på 95,3 % (egenmelding 1 % og sykemeldinger over 16 dager på 4,7%)

Mange lærere tar videreutdanning; våren 19 var det 7 på utdanning og høsten 19 var det 8. Fire 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. 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.

Alle elever på mellomtrinnet har fått læringsbrett til bruk i undervisningen og alle elevene på ungdomstrinnet har fått PC. Kommunen søkte om og fikk tildelt midler gjennom Den teknologiske skolesekken for skoleåret 2019/2020. Dette er midler som skal brukes til innkjøp av digitale læremidler til elever og skole.

Forutsetningen for å motta dette er at skoleeier bidrar med en egenandel på 70% av utlyst sats som er 95 kr. pr elev. Vi fikk tildelt mer enn utlyst sats, vi fikk 145 kr pr. elev. Skolen har også søkt og fått delta i prosjektet "Lektor 2" Dette prosjektet går ut på å samarbeide med en bedrift i lokalmiljøet for å hjelpe denne med utforskning av realfaglige oppgaver. Vi har ferdigstilt ny plan for fysisk aktivitet og helse som en del av arbeidet rundt utvidet skoledag.

Vi har søkt Røre-midler og vi har blitt tildelt ca.200.000 kr til tiltaket "Liv og røre" for skoleåret 2018-19 og 50.000 kr for skoleåret 19-20. 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 gjennomfører diverse aktiviteter i aula og gymsal og brettspill og andre TL-aktiviteter.

Elever oppgir i elevundersøkelsen og andre trivselsundersøkelser at de trives på skolen.

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 forrige skoleår og alle team har fått veiledning. I tillegg har ansatte jobbet med ny overordnet del og fagfornyelsen. Høsten 2020 skal skolene undervise etter nye læreplaner. Det er blitt lagt ned mye arbeid høsten 2019 på å sette seg inn i dette planverket, og alle ansatte har jobbet godt med fagfornyelsen, og dette arbeidet vil fortsette kontinuerlig. Skolen er med i et EU-prosjekt innenfor Erasmus+ programmet. Første tur var til Slovakia i desember. Tittelen på prosjektet er «Citius, altius, fortius» og det går på fysisk aktivitet – som passer godt til vår skoles satsing på dette. Prosjektet går til september 2021 med i alt 5 turer, og et besøk i Skiptvet. Prosjektet er fullfinansiert av EU-midler.

Spesielle utfordringer i 2019

Økonomi

		Avvik
21000	Kirkelund skole	177 746

Høsten 2018 ble flatskolen stengt og siden da har vi manglet klasserom og grupperom. Vi har ikke musikkrom og det er krevende for de som underviser i musikk. 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

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. 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. Vi har i dag ca 300 PCer og i underkant av 200 nettbrett. Det oppstår mange feil med utstyret, og det er prekær mangel på tid til og kunnskap om vedlikehold/oppdatering av dette.

Innspill til planleggingen/økonomiplan
Penger til lærebøker, nettressurser og IKT. Oppussing av gymnastikkanlegget.

Voksenopplæring

Skiptvet kommune kjøper voksenopplæringstjenester fra Deltagruppen i Askim. I løpet av 2019 har 27 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 20 deltakerne kom 10 deltakere fra Syria. 12 av deltakerne var introdeltakere.

Økonomi

		Avvik
2	Voksenopplæring	-558 451

Vi gjennomførte en saldering av budsjettet i september utfra en økonomisk situasjon la opp til et positivt resultat i 2019 på kr.250 000. Dette fordi vi fikk tilbakeført en stor sum i 2017 og 2018 som følge av reduserte kostnader året før. I 2019 ble driften mer kostbar enn forventet. Årsaken var økt timepris på Delta pluss at vi fikk økte kostnader på kombinasjonsklassen med 240 000.

Innspill til økonomiplanen:

Vi må se på aktiviteten opp mot kostnadene våre. Vi har færre elever, Delta har mistet mange oppdrag og IØK skal opprette migrasjonssenter i 2020. Målet må være at dette er et ansvar som går i null. Vi må samarbeide tettere med NAV og det nye migrasjonssenteret når det kommer på plass.

Vestgård skole og SFO

Hva har vi lykkes med i 2019?

Den store satsningen ved Vestgård skole i 2019 har vært å bygge opp en ny bærende struktur i undervisningen ved at alle elever har fått utdelt læringsbrett og en stor opplæring. Alle ansatte har hatt en omfattende skolering med hovedkurs og mange oppfølgingsdager. Dette har vært svært motiverende både for ansatte og elever, og spesielt har guttene vist en økende motivasjon for å lage tekster på læringsbrettet. Vi håper at denne satsningen vil gi faglige gode resultater også. Vi er veldig fornøyd med måten de ansatte har tatt imot skoleringen og den omfattende endringen av undervisningen. Oppgaver på læringsbrett er gode å tilpasse til stasjonsarbeidet/TIEY, og så langt er alle fornøyd med satsningen. Vi håper på mer oppfølging fra RIKT videre i forhold til observasjon og tilbakemelding til ansatte. Vedlikeholdsfasen er alltid krevende i alt utviklingsarbeid, og våre ansatte må få god kunnskap om alle apper som skal brukes på våre trinn slik at overgangen mellom klasser kan bli god. Vi opplever at innføringen av læringsbrett også har bevisstgjort ansatte med tanke på den gode økta som skal gjennomføres i alle klasserom. Felles skolering gir også et bra miljø i kollegiet og styrker profesjonsfelleskapet.

Høsten 2019 var også preget av bygging av nytt administrasjonsbygg. Det var planlagt innflytting rett før jul, men det ble noe forsinket. I januar var ansatte på plass i nye, fine, tidsriktige lokaler. Vi setter stor pris på at kommunen satser på skole og nytt bygg og også omgjøringer innvendig på Vestgård skole slik at det blir plass til alle ansatte og et ekstra klasserom.

Tv-aksjonen 2019 ga ny rekord. Super innsats av alle involverte.

Kartlegging/nasjonale prøver

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 har godt samarbeid med skolens hjelpetjenester i tverrfaglig nettverk og det er mange faggrupper representert. Høsten 2019 har det ikke vært psykolog til stede i tverrfaglig nett. Vi har valgt å ha en miljøterapeut ved skolen. Hun har undervisning i tillegg til at hun har veiledning med ansatte og direkte kontakt med elever med særskilte behov. Hun deltar i tverrfaglig nett og samarbeider tett med team og helsesøster/rektor. Helsesøster er på skolen tre dager i uken. Hun er i svært mange familiesaker, har samtaler med enkeltelever, foresatte og ansatte.

Vi har en lærer på videreutdanning i kompetanse for kvalitet i engelsk. Ledelsen har fulgt forelesninger fra BI sammen med kommuner i indre Østfold.

Trivselslederprogrammet. (TL)

Elever på 3. og 4. trinn er trivselsledere. De får reise på kurs og gjør en viktig jobb for gode aktiviteter og planlagt lek i friminutt på skolen. Det er mer tid til pauser og fysisk aktivitet for elevene etter at vi innførte litt lenger skoledag.

Spesielle utfordringer i 2018

Økonomi

	Avvik
3 Vestgård skole	-964 163
4 SFO	-358 241

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.

Likestilling

Det er vanskelig å rekruttere til en 1-4. skole, og vi har få menn ansatt ved skolen.

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 planlegging/ økonomiplan

Vi trenger mer penger til lærebøker, nettressurser og IKT.

Oppvekstkontoret

Hva har vi lykkes med i 2019?

Mye arbeid med barnehageadministrasjon, foreldrebetaling, opptak, overføringer til private barnehager, og alle de andre fagsystemene.

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. 2019 var et hektisk år når det gjelder skoleutbyggingen. Oppvekstsjef er prosjekteier, og vi har gjennom arbeidet med prosjektering, gjennomføring og oppfølging av seks små og store delprosjekter. I tillegg har oppvekst hatt et stort prosjekt knyttet til innføring av læringsbrett i skolen. 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 2019, og vi endte etter salderingen med et mer realistisk budsjett. Det har vært svært god jobbing blant alle lederne for å komme i havn 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, 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, deltaking 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

		Avvik
23000	Oppvekst	-308 900

Merforbruket skyldes flere ting som større kostnader til 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.

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

		Avvik
23010	Private barnehager	-367 662

Merforbruk i år også, men ingen klage på beregningene våre.

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 lyktes med:

Samarbeidet med de andre kommunale barnehagene er styrket på flere nivå. Styrene 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
23020	Lindormen barnehage	-81 194

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 lyktes med i 2019:

Vi har lyktes 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 og meningsfylte opplevelser og aktiviteter. Det preger arbeidet vårt positivt at vi jobber systematisk med kompetanseheving i

personalgruppa. Det er et godt arbeidsmiljø som preger entusiasmen og innsatsen til de voksne slik at dem kan levere gode barnehagedager til barna. Vi har lyktes med å øke nærværet og det er stabilt personalet som gir kvalitet.

Vi arbeider systematisk med tidlig innsats og bruker handlingshjulet i dette arbeidet. Vi har et godt foreldresamarbeid og hadde stort oppmøte på foreldremøte høsten 2019.

Vi lyktes med omorganiseringen av avdelinger da vi la ned den 5 avdelingen grunnet mindre antall barn. Vi jobber som et hus og det er mye arbeid på tvers av barnehagen og en viktig del av dette arbeidet er å sikre tryggheten barna har til alle voksne. Det gode samarbeidet med de andre kommunale barnehagene og mellom de tre styrene gir motivasjon og gode relasjoner på tvers både blant personalet og barna i barnehagene.

Budsjettmessig hadde Finlandsskogen et mindreforbruk i 2019.

Spesielle utfordringer i 2019.

Utfordringer i 2019 har vært å sende ansatte på kurs, da det utløser ikke bare deltaker avgift og kjøregodtgjørelse men vikarbruk.

Det skapte og skaper en del uro i personalet ved nedbemanning, det er ikke bra for arbeidsmiljøet at det flere ganger i året blir snakket om at det må nedbemannes. Og i tillegg skal det plutselig bemannes. Dette skaper uro. Det at spesialpedagogene i barnehagen har så mye arbeid og lovpålagte timer de skal gjennomføre gjør at det er utfordrende og ha de med på tidlig innsats arbeidet vårt og kan delta i høyreside arbeidet av handlingsveilederen.

Innspill til økonomiplanen

		Avvik
23030	Finlandsskogen barnehage	123 178

Det bør sikres en grunnbemanning som kan være uavhengig av antall barn ved oppstart høsten. Det er barn som kommer

til i løpet av høsten og våren som gjør at vi må bemanne opp igjen. Forutsigbarhet til personalet gjennom økonomiske forutsetninger må vurderes. Drift budsjettet bør økes da det er tøffe prioriteringer og det er lite muligheter for innkjøp. Det er lite rom for kurs og andre kompetansehevede tiltak. Vi er plassert geografisk slik at det er kan ofte være kostnader ved bare å reise til et kurs, eller overnatte ved behov, som gjør at man ikke kan delta på kurs/etterutdannelse 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

Dette har vi lykkes med.

Vi er godt i gang med implementering av rammeplan og har gjennomført planene og målene for 2019. Det har vært mye fokus på voksenrollen i lek og tilstedeværende voksne. Foreldresamarbeidet har fungert godt og vi får gode tilbakemeldinger på

		Avvik
23040	Solhaug barnehage	242 652

samtalene

Vi endret inndelingen på avdelingene høsten 2019, slik at de er mer aldersdelt. Dette har fungert veldig bra, det er lettere å legge til rette for lek, aktiviteter og samspill. Vi er fortsatt opptatt av å ha ett hus og har derfor samarbeid på tvers både morgen og ettermiddag. Da kan barna vandre mellom avdelingene slik de ønsker. Trygghet er viktig for oss. I forhold til profilen vår har vi hatt ekstra fokus på kildesortering i år, vi har satt det i et system og barna er ivrige på sortering og opptatt av forsøpling. Vi har også hatt fokus på friluftsliv og turer utenfor barnehagen.

Det gode samarbeidet med de andre kommunale barnehagene fortsetter og gir motivasjon og gode relasjoner i barnegruppa og i personalet. Budsjettet for 2019 endte i overskudd.

Utfordringer

Sparing og nedbemanning skaper uro i personalgruppa. Det er bekymringer for hvordan det vil bli ved nytt barnehageår og nytt budsjettår. At vi justerer bemanningen flere ganger i året gjør det vanskelig å skape trygghet og ro i personalgruppa. Vi har hatt litt høyere sykefravær enn normalt 2019. Dette er litt uvant og krever mer samarbeid og motivasjon. Til tross for at vi holder oss til bemanningsnormen, er det mye tid som går bort til planlegging, møter og samarbeid. Dette er krevende for avdelingene og kan gjøre det vanskelig å gjennomføre planene ved sykdom.

Innspill til økonomiplanen

Solhaug er et gammelt bygg som krever vedlikehold. Kjøkkenet må snart byttes, oppvaskmaskin og komfyr fungerer ikke alltid optimalt. Og vi kunne hatt behov for å dele inn avdelingene på en annen måte slik at de kan fungere bedre enn de gjør i dag.

Uteområdet trenger nye lekeapparater. Nå må snart flere av apparatene fjernes, etter at vi i flere år har reparert det vi kan. Dette skaper ikke et godt omdømme for Solhaug

Innspill til økonomiplanen samlet for barnehagene:

Det er krevende økonomi i barnehageområdet, og lite å gå på i forhold til fravær og kurs. Det bør på plass en bemanning som kan ta høyde for forandringer i barnetall i løpet av året. Ombygging/nybygg på Solhaug barnehage må inn i planene. Lekeplassene må sikres og oppgraderes.

Barnevernstjenesten

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

Økonomi

		Avvik
35200	Barnevernstjenesten	861 882

2019 har ikke vært et krevende år, rent økonomisk. Vi har hatt et budsjett som har gjenspeilet kostnadsnivået, og i tillegg har vi klart forsvarlig drift med 861 000 under budsjettet.

Etter barneverntjenestens vurdering handler det mer om den uforutsigbarheten det er å budsjettere barnevern. Vi har avsluttet noen igangsatte tiltak, og vi har hatt sykemeldt ansatt og sykepengerrefusjon som forklarer mindreforbruket. Barneverntjenesten 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 lykket med i 2019

Barneverntjenesten innledet i 2018 et samarbeid med barneverntjenester 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. Vi kaller oss Smart Barnevern. Vi har i løpet av året igangsatt læringsnettverk på tvers av barneverntjenestene hvor alle 35 saksbehandlere deltar. Dette kompetansehevingsarbeidet driftes i samarbeid med HIØ og Fylkesmannen. Smart Barnevern blir en viktig arena for å møte framtidige utfordringer, i tillegg til gode tverrfaglige samarbeidsarenaer lokalt.

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 utfra dagens styringssignaler gjøre seg gjeldende fra 2022 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, dette samarbeidet videreføres i 2020, med en noe høyere pris.

Noen nøkkeltall

Nøkkeltall pr 31.12.2018	2019	2018	2017	2016
Barn med hjelpetiltak etter §4-4	26	41	45	29
Barn frivillig plassert	4	4	1	1
Barn plassert etter omsorgsvedtak	12	13	17	18
Barn plassert etter akuttvedtak	0	0	3	0
Antall meldinger	31	40	68	80
Antall undersøkelser	30	34	48	66

Tema	2019	2018	2017
Fristoverskridelser meldinger	1	0	0
Fristoverskridelser undersøkelser	3	0	5
Antall barn som har tiltaksplan	26	35	40
Barn som ikke har tiltaksplan	0	6	5

Antall barn med tiltak er litt lavere pr 31.12., 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.

Helsestasjonen

Hva har vi lykket med i 2019

I 2019 har vi i stor grad fortsatt det gode arbeidet fra 2018. Vi har i 2019 igjen mottatt midler fra Helsedirektoratet til å styrke Helsestasjons- og skolehelsetjenesten, og har med disse videreført helsesykepleier på Vestgård

skole i en 80% stilling, økt jordmor-tilbudet og ansatt fysioterapeut for barn, unge og gravide. Siste halvdel av 2019 har Helsestasjons- og skolehelsetjenesten vært bemannet med 4 helsesykepleiere, jordmor, merkantil, lege, fysioterapeut og familieveileder. Vi jobber kontinuerlig med å følge faglige veiledere, lover og forskrifter for tjenesten Jordmor har fortsatt i 2019 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 på barselgrupper i regi av helsestasjonen og fødselsforberedende kurs sammen med helsesykepleier. Etter mottak av midler fra Helsedirektoratet økte vi siste halvdel av 2019, jordmor-ressursen fra 40% til 60%. Jordmor utnyttet denne økte ressursen til å etablere et tilbud for alle brukere av tjenesten for å få mulighet for langtidsprevensjon. Dette vil gi fertile kvinner i kommunen et lavterskel-tilbud for å ta i bruk alle former for prevensjon uten å måtte bestille tid hos fastlege. Dette vil være spesielt nyttig for kvinner som allerede fått en relasjon til jordmor. Tilbudet vil også kunne forhindre uønskede og uplanlagte svangerskap som vi vet er hensiktsmessig for samfunnet som helhet. Helsesykepleiere på helsestasjonen jobber både med individuelle- og gruppekonsultasjoner, i henhold til gjeldene veiledere for tjenesten. Dette vil si at alle barn får 12 konsultasjoner i alderen 0-18 måneder. Helsesykepleierne deltar på jevnlig drøftingsmøter i barnehagene. Alle nyfødte får tilbud om hjemmebesøk under en uke etter hjemkomst fra sykehus. Vi startet i 2019 å tilby hjemmebesøk av jordmor og helsesykepleier sammen, etter gode tilbakemeldinger fra barselfamiliene. Helsesykepleiere ved Helsestasjonen og jordmor er med på et pilotprosjekt fra Stine Sofies Stiftelse som går ut på forebygging når det gjelder vold mot de minste barna. Helsesykepleierne i skolehelsetjenesten med høy tilstedeværelse på skolen gir

elever, foresatte og lærere et godt tilbud for helsefremmende og forebyggende arbeid. Helsesykepleierne er tilstede både ved tverrfaglige team, har møter med lærerteamene, individuelle samtaler med elever, foresatte og lærere, tilbyr vaksinasjon, helseundervisning for klasser og i grupper. Helsesykepleierne i skolehelsetjenesten blir brukt i stor grad av både elever, lærer og foresatte, noe vi ser av antall kontakter med skolehelsetjenesten før og etter styrkingen av tjenesten. Det er virkelig et behov for helsesykepleier i henholdsvis 100% stilling ved Kirkelund og 80% stilling ved Vestgård. Det ble fra 01.01.2019 ansatt en fysioterapeut i Helsestasjons- og skolehelsetjenesten for å drive forebyggende arbeid og lavterskel-tilbud for barn, unge og gravide i kommunen. Første del av året ble brukt til å bygge opp og finne ut av hvor behovet lå for fysioterapitjenesten. Det ble raskt tydelig av behovet for tjenesten var større enn en 20% stilling. Dermed ble det etter en tids vakanse i stillingen, bestemt at stillingen skulle økes til 50%. Fra august 2019 ble stillingen besatt og etablert. Fysioterapeuten gjør et godt arbeid både ved grupper og individuelle behandlinger for brukere av helsestasjonen, behandling av gravide, behandling av barn og veiledning av personale i alle barnehagene og skolene i kommunen. Fysioterapeuten har opprettet et tilbud på Vestgård skole for barn med behov for ekstra fysisk aktivitet, kalt "Super-gym", som så langt er et veldig positivt tilskudd til det forebyggende arbeidet i fysioterapitjenesten. Familieveileder har kunnet ta imot familier med utfordringer henvist fra helsestasjon og andre deler av oppvekst, og har fulgt opp disse. Helsestasjons- og skolehelsetjenesten har med to ansatte vært med på satsningen av Circle of Security – foreldreveiledning i kommunen. Det har gjennom 2019 blitt holdt foreldreveiledningskurs for over 60 foreldre i kommunen, samt blitt jobbet med

for at COS-tankegangen skal gjennomsyre hele organisasjon Oppvekst.

Spesielle utfordringer i 2019

Fysioterapeut ansatt 01.01.2019 sa opp sin stilling med virkning fra 01.04.2019. Dette gjorde at Helsestasjons- og skolehelsetjenesten hadde vakant fysioterapeutstilling fra april til august i 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 lavterskeltilbud på helsestasjon og i skolehelsetjenesten som ønskelig. Da med tanke på å komme inn som fagperson i barselgrupper og grupper i skole og barnehager.

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 styrking av tjenesten er et flott tilbud som det virkelig er et behov for i kommunen. Men det må satses på å opprettholde et like godt tilbud selv uten midler. Resultatene fra å drive forebyggende arbeid får man ikke før om flere år, men all faglig dokumentasjon og forskning tilsier at satsning på forebyggende arbeid er viktig. Familieterapeutens ressurser kunne vært ytterligere utnyttet ved bruk i gruppekonsultasjoner på helsestasjonen samt oppstart av diverse forebyggende arbeid slik som for eksempel 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. 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 Motherhood, Parenthood-, pårørende og skilsmissegrupper. Dette for å kunne jobbe mer forebyggende på systemnivå og dermed utjevne sosiale forskjeller. Dette krever ressurser for både koordinering og gjennomføring.

Gjøkeredet Ungdomsklubb

Nøkkeltall

Antall	2018	2019
Antall årsverk	1,10	1,10
Antall ansatte	5	5
Antall besøkende pr. gang	25-40	30-40
Antall arrangement utenom klubbkvelder	2	7
Ant. Brukere	50	60

		Avvik
35210	Helsestasjonen	-141 683

Hva har vi lyktes med i 2019:

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 8. kl. 7.klasse har også i 2019 fått lov til å være med på ulike arrangement i helgene.

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. Også noen fra videregående som bruker tilbudet. I 2019 har vi hatt hyppigere og flere arrangement og prosjekter i henhold til årshjul og verdidokument. Dette har ungdommene vært ivrige på. Vi har i større grad fått med ungdommene på å være med på å arrangere og være med på prosessen i det å ha ett arrangement eller prosjekt.

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. Vi har allmannamøter hvor ungdommen er med på å komme med ideer på hva som skal skje på klubben.

Vi har hatt ett godt samarbeid med en frivillig organisasjon i Skiptvet som har resultert i at ungdommene har vært med på oppussing av discorommet.

Vi søkte midler fra "Ungdom og fritid" og fikk 10.000 kr til workshop for ungdommene og graffitikunst på veggene som ungdommene var med på å lage.

Lyktes også med ett bra 16. mai arrangement på klubben, slalåmtur, konserter og LAN-party. I 2019 åpnet vi nytt gamingrom på Gjøkeredet.

Spesielle utfordringer i 2019:

I perioder noen utfordringer i ungdomsmiljøet der klubben har samarbeidet med skole, SLT og helse. Har noen ungdommer som vi følger ekstra med på og observerer, som i utgangspunktet bruker klubben mye. Ikke vært noen store utfordringer nå, men prøver å følge ekstra med på deres aktivitet og sysler.

Innspill til planleggingen/økonomiplan:

		Avvik
35220	Ungdomsklubben-Gjøkeredet	-26 410

Kjøkkenet må renoveres/byttes. Få inn vinduer som kan åpnes inne på filmrommet, vinduene slik de står i dag er ikke mulig å åpne. Fortsette å jobbe for at man skal heve tilbudet til ungdommen i bygda, så man kan ha mulighet til å gjøre tilbudet på ungdomsklubben enda bedre og ha mulighet til å utvide tilbudet enda mer med aktivitet og prosjekter på klubben.

Tiltak for funksjonshemmede

Hva har vi lyktes med i 2019?

Innkommende dokumenter blir nå skannet inn i CosDoc.

Det er nå fast rutine på at PLO har ansvaret for alle tiltak rettet mot inneboende på Sollia. Vi har lyktes med en gradvis effektivisering i forhold til saksbehandlingen. Vi har tett oppfølging av de familiene som har behov og krav etter lovverket på oppfølging, veiledning og koordinering.

Spesielle utfordringer

Det er en økning i kompleksitet i saker og det er mange involverte. Kommunen har startet 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. Det vil være tidkrevende i oppstarten, men på sikt vil det være effektiviserende og bedre for klienter og hjelpere.

Organiseringen med 60% koordinator og 40 % familieveileder må sees på. Det er behov for mer ressurs til familieveiledning, foreldreveiledning, konflikthåndtering, grupper, med mer. Endring i strukturen er under vurdering. Det er en stor variasjon i saker en arbeider med innenfor dette feltet - det spenner fra nyfødte til personer over 80 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
35230	Tiltak for funksjonshemmede	-246 406

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 tjenester. Det anbefales at familieveilederstillingen i familiens hus (40%) økes, slik at denne kan ta 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 5-7-voksne, som sliter med dårlig psykisk helse. Disse bør/kan organiseres under PLO, noe som har vært diskutert i lang tid. Styrking av ledelsen knyttet til familiens hus må utvikles og kan bidra til mer effektiv bruk av ressursene.

		Avvik
35300	Storveien 24 «Toppen»	599 599

Storveien/Toppen

Hva har vi lykkes med i 2019:

Til tross for at 2019 bærer preg av at vi er i en omstillings- og nedbemanningsprosess har vi klart å opprettholde et godt tilbud for ungdommene. Det har vært en stor overgang fra å være døgnbemannet til å ha kvelds- og helgevakter. 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 lykkes med målet om godt integrerte ungdommer som for fremtiden vil være en ressurs for Norge. Alle ungdommene er i utdanningsløp i form av lærling eller student, med en klar målsetting om yrke. Leksehjelp og god veiledning, samt oppfølging fra personalet er noe av årsaken til disse resultatene.

Spesielle utfordringer i 2019:

Det er utfordrende å jobbe i et tiltak som skal legges ned, og usikkerheten er krevende å ha med inn i arbeidsstrukturen. Færre ansatte og færre møtepunkter krever mer av den enkelte, men disse utfordringene har ikke gått ut over tilbudet og ivaretagelsen av ungdommene.

Johan Søfteland
virksomhetsleder

VIRKSOMHET PLEIE- OG OMSORG

Virksomhetsleder: Gro B. Abotnes

Virksomhetsplan

Hovedmålsetting for virksomhet pleie- og omsorg:

Den enkelte tjenestemottaker får ivarettatt sine grunnleggende behov med respekt for menneskets egenverd; med utgangspunkt i tjenestemottakers rett til medbestemmelse.

Økonomi hele tusen (+ er overskudd)

	Budsj.	Regnsk.	Avvik
Nto 2018	60 936	58 547	2 389
Nto 2019	63 238	62 992	-247

Organisasjon og medarbeidere

Virksomhet Pleie- og omsorg består av følgende tjenester:

- Sollia service
- Sollia sykehjem 1, 2 og rehab.
- Sollia sykehjem 3, 4 og 5
- Sollia Kjøkken
- Sollia renhold og vaskeri
- Hjemmesykepleien
- Hjelpeordningene i hjemmet
- Vestgårdveien bofellesskap
- Dagtilbud for hjemmeboende demente/ dagtilbud for unge med funksjonsnedsettelse
- Psykisk helsevern
- Ergo- og fysioterapi

Nøkkeltall

Antall	2018	2019
Årsverk i alt:	83,3	84,6
Sykefravær i % samlet plo	8,5	10
Antall pl sykehj. 1,2 og rehab	20	20
Antall pl sykehj. 3,4 og 5 (Kroken)	20	20
Utskrivninger av heldøgns beboere:	111	95
Brukere - hjemmesykepleie	81	96

Utskrivninger fra hjemmesykepleien	40	38
Brukere- hjemmehjelp	37	35
Opphør av hjemmehjelps oppdrag		10
Brukere BPA	2	2
Antall omsorgslønn	0	0
Dagtilbud- PU	8	8
Dagtilbud hjemmeboende demente	15	16
Opphør av dagtilbud		10
Brukere psykisk helsevern	62	79
Utskrivninger av psykisk helsevern	24	26

LIKESTILLING

Virksomheten er en kvinnedominert arbeidsplass. Det er få menn i virksomheten. Unntaket er på kjøkken, Vestgårdveien Bofellesskap og på natt, der har vi noen menn. 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.

Uønsket deltid: Det er mellom 10 og 15 ansatte som arbeider i uønsket deltid. Ved ledighet i stillinger forsøkes stillingsstørrelsene økt ved hyppigere helgearbeid, såkalt hinkehelger. Større stillinger er ønskelig både for å imøtekomme ønsker/behov fra medarbeidere, men det øker også kontinuiteten i tjenesten. Utfordringen er at de fleste ikke ønsker økt helgearbeid. Med økte stillinger er det en utfordring å ha tilgjengelige vikarer som dekker behov ved sykdom og ferie. Mye er gjort de siste årene for å øke stillingsstørrelsene. Det er ingen høyskoleutdannede som arbeider i ufrivillig deltid.

Seniortiltak: Det er 11 ansatte som følger seniortiltak i virksomheten.

Heltidskultur. I 2019 var det 50 ANSU- saker hvorav 42 var ansettelsessaker og av de var 15 ansettelser i helge- stillinger. Det var 11 ansatte som fikk utvidelse av stilling. Det er stabil bemanning i pleie – og omsorg, når vi ser bort fra helgestillingene. Den relativt store utskiftingen i helge- stillinger 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. De som har fått utvidelse av stilling jobber i dag mer enn tredje hver helg. Antall ekstra helger er varierende. Det må være fokus hele tiden på rekruttering av sykepleiere/vernepleiere og annet fagpersonell. Viktig å tilby lærlingplass til de som bor i Skiptvet. Fire fikk tilbud om lærlingplass; en i kokkefag og tre i helsefag. Ansatte

motiveres til grunn – og videreutdanninger og det ble søkt midler gjennom Kompetanseløftet også i 2019.

Det er behov for å styrke kompetansen hos fagarbeiderne for at de skal kunne hjelpe med praktiske sykepleieprosedyrer for å på den måten minske presset på sykepleierne.

VIRKSOMHETENS

OPPSUMMERING

Hva vi har lykkes med i 2019.

	Avvik
3400 Pleie- og omsorg	-86

Virksomheten har i 2019 samlet gått i balanse. Dette skyldes i hovedsak økt salg av plasser til nabo kommunene, som har dekt opp økte utgifter til Helsehuset både til dekning av underskudd fra 2018 og til økt bruk av plasser. Nødvendig oppgradering av pasientjournalssystemet og innføring av digi- helse er gjort i løpet av året. Salget har også dekt opp for et inntektstap på ressurskrevende brukere, hvor innslagspunkt og hva som kommer innenfor kriteriene er skjerpet. Kommunebarometeret 2019 basert på tall fra 2018 viser at virksomhet pleie- og omsorg nå er på 11. plass av kommunene i landet og best av Østfold kommunene.

Det er innvilget 9 langtidsopphold. Det er gitt 5 avlastning-, 61 korttids- og 21 rehabiliteringsopphold. Ledig kapasitet har vært brukt til salg av plasser. Salget i snitt har vært på 3,8 plasser. Hovedsakelig til Spydeberg. Men også til Eidsberg og Trøgstad. Vi har ikke hatt overliggedøgn på sykehuset dette året. Det har vært 18 innleggelser på kommunale akutt plasser. Med til sammen 64 døgn. Det har vært behov for 2 innleggelser fra sykehuset på Helsehuset med til sammen 8 døgn. Valg av Helsehus er på plass. Vi kjøper videre tjenester fra Helsehuset i Askim

med unntak av kommuneoverlege og miljørettet helsevern.

Vi har greid å rekruttere sykepleiere til alle sykepleierstillinger.

Vi har hatt Influensavaksinering i samarbeid med helsestasjon 2 dager på høsten. Ca 60 innbyggere benyttet seg av tilbudet i tillegg til 30 ansatte i virksomheten. Av pasienter med langtidsvedtak mottok 80% influensavaksine. Antall ansatte som lar seg vaksinere øker, men det er langt igjen til at vi kan si oss fornøyd.

Det er et godt samarbeid med frivillige som stiller opp gjennom året med ulike hjelpetiltak som følgetjeneste, frokostverter, følge til underholdning, lesestund og kjøring av varmmat til hjemmeboende.

Etter branntilsyn på høsten 2018, ble det synliggjort store mangler i forhold til brannsikkerheten på Sollia Bo- og servicesenter. Dette er nå utbedret.

Både fasader, rømningsveier, opprydding i fellesarealer, bytting av møbler osv er gjort uten at det har gitt utfordringer for driften.

Kompetansehevende tiltak:

Motivasjonsdag med Gina Nordby for alle ansatte, 3 timers

inspirasjonsforedrag i kommunehuset.

Arbeidsdokumenter som ble utarbeidet benyttes som samtaleområder

Brannøvelse: Alle har deltatt på brannøvelse arrangert av Indre Østfold brann og redning. Smittevernskurs med 38 ansatte fra hele PLO, kursholder var vår nye smittevernkontakt fra sykehuset. Forflytningskurs: 10 ansatte fra hele PLO. Sårkurs: 18 ansatte fra hele PLO.

Alle våre tre lærlinger i helsefag har bestått fagprøven. Tre nye ungdommer fikk lærlingplass fra september måned. To i helsefag og en på kokk institusjon. Gledelig at vi igjen har lærling i kokkefag. Det jobbes aktivt for å ha elever og studenter hos oss. Dette er en fin måte å rekruttere arbeidstakere på.

Betalt spisepause for høyskoleutdannede fra 2019 har økt stillingsstørrelsen for 5 spl. Fagarbeidere får betalt spisepause fra sommeren 2020.

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.

Samarbeidsmøte med kommunene i Smartkom med erfaringsutveksling vedrørende inntaksrutiner og vedtak ga nyttige innspill. Samarbeidet fortsetter. Ønske om nye temaer kan meldes virksomhetsleder.

Utviklingsarbeid med Smart innovasjon er så vidt påbegynt senhøst 2019.

Spesielle utfordringer i 2019

Sykefraværet har gått opp fra 8,5 % til 10 % det siste året. Sykefraværet i den enkelte avdeling varierer. Enkelte avdelinger sliter av ulike årsaker, men det arbeides kontinuerlig med å øke nærværet i hele virksomheten.

Sykefravær er sammensatt. Stamina Helse 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.

Flere komplekse pasientsituasjoner med flere tunge diagnoser; psykiatri, rus og yngre demente er krevende og få til på ordinære langtidsavdelinger. Behov for egen enhet 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. Sammen med høy aktivitet og krevende pasientsituasjoner har det vært grunn til at sykepleierne har vært løftet ut av turnus på ubekvemme vakter. Det gis også lønnsstillegg til høyskoleutdannede som arbeider ekstra vakter i sommerferien. Dette krever god planlegging fra ledelsen og fleksibilitetsvilje hos de ansatte.

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 forskjellig typer funksjonssvikt er vanskelig å få til i en liten kommune.

Flere av avdelingslederne sliter med å ha medarbeidersamtaler med alle i løpet av et år, men tilbud gis alle. Dette gjelder spesielt der antall ansatte er stort, som på Sollia institusjon.

Innspill til planleggingen/ økonomiplanen

Det er varslet at Indre Østfold kommune ikke skal kjøpe plasser videre. Det skaper stor utfordring for 2020, da det er budsjettert med inntekt på eksternt salg på 4 mill. Videreutvikle konseptet hverdagsmestring i åpen omsorg. Det jobbes mye med at flere skal motta nødvendig hjelp i sine hjem. Innføring av 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. 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, innkomst, årskontroller og medisinsk oppfølging.

Korte dagvakter i virksomheten bør avvikles da det er et hinder for å få redusert uønsket deltid.

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

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

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

Mottak for digitale trygghetsalarmer og utskifting til digitale trygghetsalarmer i hjemmene 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.

IKT og Digitalisering

Elektroniske pasientvarslingsanlegget er videreutviklet med sensorer. Digitale telefoner med større dekningsgrad har gjort mulighet for samarbeid lettere. Mye oppstartsproblemer, men er nå velfungerende. Det er installert soneinndeling for vandrealarmer. Ikke slutført. Leverandør av elektronisk pasientvarslingsanlegg, Curacom, er kjøpt opp av NetNordic og medfører nye samarbeidspartnere. Vårt pasientdokumentasjonssystem Acos CosDoc er kjøpt opp av Dipps. Oppgradering av programmet før jul. Meldingsutveksling med samarbeidspartnere som fastleger og sykehus videreutvikles kontinuerlig og

medfører kvalitetssikring ved bytte av behandlingsnivå.

Drift av programmer med personsensitive opplysninger driftes/kjøpes fra Sarpsborg kommune og fungerer bra. Hatt et alvorlig avvik når vårt meldingssystem lå nede i 4 dager i romjulen uten at det finnes system som oppdager feilen. Sårbar supportrutiner. IKT ansvarlig i 50% stilling som også er systemforvalter på Cos Doc og Min Gat.

Behov for økt IKT kompetanse for alle i PLO. Ønskelig at flere funksjoner på Office 365 tas i bruk, da det finnes verktøy der som kan lette vår arbeidshverdag. Det er behov for gjennomgang av kvalitetssystemet hva gjelder interne administrative prosedyrer, endring av prosedyrer etter lovendring og vurdering av avvikssystemet.

34100 Sollia institusjon syk 1,2, og rehab. / 34110 Sollia 3,4 og5:

Målsetting for institusjons basert omsorg

Den enkelte beboer får ivaretatt sine grunnleggende behov med respekt for menneskets egenverd. Målet er størst mulig egenomsorg, selvstendighet og utvikling i et trygt miljø med vekt på:

- behandling og omsorg
- vedlikehold av funksjoner
- gjenopptrening av tapte funksjoner
- akseptasjon av tilbakegang og tilrettelegging for en verdig og fredfull død

Sollia avd. 1, 2 og Rehab.

Tre sykehjemsavdelinger hvor to avdelinger er langtidsopphold med til sammen 11 plasser.

Rehabiliteringsavdelingen har syv plasser som brukes til avlastning-, korttids- og rehab. opphold. Et av rommene er for alvorlig syke og døende.

Hva vi har lykkes med i 2019.

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

Flere pasienter har mottatt nødvendig hjelp i hjemmet. Det har bidratt til ledig kapasitet på sykehjemmet, slik at vi har hatt mulighet for å selge flere plasser. Dette har gitt en inntekt på i overkant 4,7 mill. I snitt tilsvarer det 5 plasser gjennom året. Brorparten av salget har vært til Spydeberg kommune.

Pasientvarslingsanlegget ble videre utviklet med elektroniske personalarmer (internt bruk) og sensorer. Det er store muligheter for videreutvikling av funksjoner. Vi har også nye eksterne personalarmer som er koblet mot Nokas.

Antibiotika prosjektet, RASK, videreføres. Stabil nedgang i antibiotika bruken. 50% nedgang siden oppstart 2017. Rapportering via folkehelseinstituttet, prevalensundersøkelse. Det rapporteres ulike typer infeksjoner, hvor smitte kan ha sin opprinnelse og evt antibiotika bruken.

Tannhelsekontakter på hver avdeling som har faste møter med Askim tannklinikk.

Styrking av nattjenesten fra sommeren 2018 berømmes. De kan nå kjøre ut 2 stk ved ukjente oppdrag og alarmer og har dermed fjernet mye usikkerhet rundt utetjenesten.

Kostombudet har hatt 3 møter i 2019. Økt fokus på hjemmelagede tilskudd med tett ernæring. Alle langtidspasienter får sin ernæringsstatus kartlagt ved inntak og ved årskontroller. Ernæringsplan lages på risikopasienter.

Videreutviklet innholdet i inntak og årskontroll. Økt fokus på vurdering av samtykkekompetanse og HLR. Det er innført pårørendesamtale min. 1 gang pr år. Utføres av primærkontakt.

Rutiner på natt er endret.

Oppgaveforskyning med bedre ressursutnyttelse er målet.

Elektronisk meldingsoverføring har hjulpet i overføringsprosesser, slik at nødvendig informasjon har kommet både fra kommunale tjenesteutøvere, fastleger og fra sykehus. Opplever et godt samarbeid med andre inntakskontorer, men nå er alle utenbygds pasienter tilbake i sine kommuner.

Det er ikke kjørt medarbeiderundersøkelser i 2019, men fokusområder fra 10 faktor medarbeiderundersøkelse 2018 er videreført. Indre Motivasjon og mestringsorientert ledelse med fokus på kompetanseheving jobbes videre med. Laget et felles oppslag for alle kompetansehevende tiltak, med oppfordring til deltagelse. 5 ansatte har fullført eldreomsorgens ABC og 4 har gått videre med miljøarbeid. 2 nattevakter deltar også.

Kompetanseheving: Alle ufaglærte og fagarbeidere har tatt e-læringskurs i legemiddelhåndtering. 3 ansatte deltar på eldreomsorgens ABC, sluttført høsten 2019. Palliativ pleie: 2 ansatte. ProAct: 4 ansatte.

Fagutdannet personell: Kun 7 ansatte i stillingsstørrelser under 40% er ufaglært. 6 av disse 7 tar helsefaglig utdanning. De har helge stillinger i studietiden.

Spesielle utfordringer i 2019

Antall pasientbundne avvik: 160.

Hvorav 113 fall, 32, feilmedisinering, 12 rutinesvikt, 1 svikt på teknisk utstyr og 2 Vold og utagering.

HMS avvik: 5 stk. Består av utfordringer IKT bortfall, stikkskade, forsvarlig behandling og pasientsikkerhet. Ingen alvorlige utfall. 2 klagesaker i 2019. 1 klage til Pasient- og brukerombud og 1 klage til NPE (Norsk pasient skade erstatning).

Det er ikke kjørt helsesjekk av nattarbeidere i år. Utført 12 medarbeidersamtaler av 40 i 2019.

Vernerunde med risikovurdering er gjennomført. Det er foretatt ROS analyse av arbeidsmiljø. Den største utfordringen er kontinuerlig behov for kompetanseheving pga komplekse pasientsituasjoner. Vi jobber for at alle medarbeidere må styrkes i MEWS, slik at spl kan avlastes. Hatt 4 ansatte på ProAct kurs på Helsehuset. Fokus på at alle må bidra til kompetanseoverføring slik at medarbeidere føler seg trygge og mestrer nye oppgaver. Det kan motvirke stress og belastning på spl. Problemet med dårlig inneklima og varme pasientrom på sommeren er løst med innstallering av klimaanlegg og varmepumper. Det oppleves svært bra. Dermed er rapporterte avvik fra vernerunden lukket. Noe utfordrende med el-sikring som går uten varsel, går tid før man oppdager at ventilasjonsanlegget har stanset.

Økonomi:

	Avvik
34100 Sollia 1, 2 og reh.	1 116

Økte inntekter grunnet økt salg av plasser til nabokommuner med stort behov har bidratt til gode resultater på regnskap. Ingen overliggende på sykehuset eller helsehuset. Utfordringer med kostbare reparasjoner av elektromedisinsk utstyr som begynner å bli gammelt og slitt. I perioder stort sykefravær. 2019 har hatt godt nærvær på ca 95%. Flere grunner, men ansatte med store helseutfordringer har sluttet/pensjonist og det jobbes tett med ansvarliggjøring av alle for mestring av nye arbeidsoppgaver. Betydelig redusering av tilretteleggingstiltak som på sikt kan medføre økt belastning på gjenværende personell. Jobbes mye med trivselstiltak og holdningsarbeid.

Jobbet med anbud på medisinsk forbruksmateriell, inkontinens og ernæringsprodukter. Anbud forventes på Doffin tidlig 2020.

Innspill til planlegging/økonomiplan:

Viktig at utviklingsarbeid fortsetter og nye samarbeidspartnere i Smartkom prioriteres.

Nå som vi er varslet om at Indre Østfold kommune skal klare seg uten kjøp av plasser betyr det en bekymringsfull inntektsnedgang hos oss. Det er budsjettert med eksternt salg på 4 mill og slik situasjonen er nå taper vi 10.000 i salg daglig. Vi har markedsført oss både til andre kommuner i Viken, samt opplyst samhandlingssjef på sykehuset om at vi har kapasitet for salg av plasser. Det bygges nå forsterket skjermet avdeling/rom slik at vi på sikt kan unngå å kjøpe kostbare plasser. Behov for kartlegging/ROS analyse av strømstans på Sollia. Vi har svært liten oversikt over hva som finnes av aggregat eller andre muligheter i kommunen. Arbeidet må føre til en prosedyrebeskrivelse av hva vi gjør når strømmen går.

Kontinuerlig kompetansebehov: For å sikre intensjonen i samhandlingsreformen fordres det fullt fokus på fortsatt kompetanseheving. Komplekse pasientsituasjoner skal i stor grad ivaretas i egen virksomhet. Kompetanseheving for arbeidsfordeling og mestring blir også viktig.

Sollia avd. 3, 4 og 5

Tre langtidsavdelinger med til sammen 20 sykehjemsplasser. To avdelinger er tilrettelagt for demente.

Hva vi har lyktes med i 2019.

Det har vært god kapasitet ved sykehjemmet i 2019. Ledig kapasitet har vært brukt til salg av plasser også

på langtidsavdelingene. Inntekt føres på 34100

Frokostservering ved sykehjem 3 ivaretas av frivillige, pensjonister og langtidssykemeldte. Renholder gjør dette ved sykehjem 4, mens sykehjem 5 ivaretar dette selv. Hjelp til frokost anses å være svært positivt for pasienter og ansatte.

Frivillige bidrar også ved andakter og andre arrangementer ved Sollia, og er av stor verdi.

Vi tar imot elever fra Askim vgs i form av livsglede for eldre, som er et positivt innslag. Vi samarbeider også med dagsenteret som også gir et godt bidrag inn mot aktivitetstilbudet til pasientene.

Installasjon av nytt pasientvarslings anlegg ved CuraCom (nå Net Nordic). Dette innebærer at det er installert elektriske dørlåser på alle rom ved sykehjem 5. Det er satt inn ekstra signalforsterkere mot sykehjem 5 i senere tid, da signaler til interntelefoner falt ut, noe som har hjulpet betraktelig. Bevegelsessensorer er tatt i bruk ved sykehjem 3,4 og 5. Det er startet opp med byggemøter i forbindelse med 2 nye forsterkede boenheter for demente. Disse skal forhåpentligvis ferdigstilles i løpet av 2020.

Utbedring i forhold til brannvern bl.a brannvegg på loft, malerarbeider på broen og branngardiner i avdelingene. Det er nytt gjerde rundt utearealene på sykehjem 5.

Vi har 2 lærlinger, (1 med brudd i lærlingtid) samt 2 elever fra voksenopplæring helsefagarbeider som for øvrig skal ta fagprøve sommeren 2020.

Kompetanseheving: Ansatte ved sykehjem 3,4 og 5 inngår i til sammen 2 grupper med ABC løp, med oppstart høsten 2019 (demens og psykiatri i eldre år).

Tilsammen 4 ansatte deltok på proact kurs vår og høst. Avdelingsleder deltok

ved 3 dagers undervisning i turnusplanlegging. Tannhelsekontakter deltar vår og høst ved tannhelseundervisning. 4 ansatte har vært på fagdag for veiledere av lærlinger.

Spesielle utfordringer i 2019

Medarbeidersamtaler: 7 av 32 har gjennomført medarbeidersamtale. Sykefravær 15,28%, nærvær 84,72%. Dette er stigende tall fra 2018, og vi ser at høyt sykefravær over tid kan ha negative konsekvenser for pasienter og ansatte. På grunn av et høyt sykefravær over tid organiseres det nærværssamarbeid i fellesskap med IA rådgiver, personalsjef, enhetsleder, leder fra sykehjem og hjemmesykepleien, tillitsvalgte og verneombud. Dette samarbeidet er pr dagsdato ikke ferdig.

Det kjøpes tilbud for en pasient grunnet dårlig egnede lokaliteter. Av den grunn bygges det i 2020 to plasser forsterket enhet for demente.

HMS avvik: 14, det meste går på utagering og vold.

Økonomi

	Avvik
34100 Sollia 3, 4, og 5	-253

Det negative avviket skyldes at inntekt på ressurskrevende er mindre enn budsjettert og at salg av plasser regnskapsførers på Sollia 1, 2 og rehab. Hensyntatt disse forholdene så går øvrig drift med overskudd. Det er god budsjett disiplin i avdelingen.

Innspill til planlegging/ økonomiplan

Det er en stadig tyngre brukergruppe som flytter inn hos oss, ofte med sammensatte og komplekse kasus. Presset på sykepleierne kan tidvis bli høyt og dermed er det viktig med dyktige og kompetente fagarbeidere som er med og fordeler oppgavebyrden. Som et element her rettes nå fokus mot våre

opplæringsrutiner, samt hvordan ha kontinuitet på utviklingen til den enkelte medarbeider, utover opplæringsperioden. Det er avsatt en arbeidsgruppe som skal jobbe med dette første halvdel av 2020.

Utnytte våre ressurser/samarbeid på tvers i organisasjonen. I budsjettet er det lagt opp til salg av plasser i 2020. Hittil har vi ikke solgt plasser og har dermed ledig kapasitet. For å forsøke å motvirke negative effekter på økonomien, evaluerer vi fra dag til dag behovet for innleie ved sykdom. Hittil har vi klart dette på en god og forsvarlig måte. En av metodene vi benytter oss av er å samarbeide med de andre sykeavdelingene i forhold til å flytte/utnytte ressursene på en fornuftig måte. Dette krever god planlegging av arbeidshverdagen, samt fleksibilitetsvilje hos de ansatte. Sett under ett har vi god sykepleierdekning på Sollia, allikevel ser vi at vi er svært sårbare ved sykefravær/annet fravær.

Sollia avd. Kjøkken

Virksomhetsplan

Målsetting

Kjøkkenet skal dekke beboernes grunnleggende behov for tilstrekkelig og ernæringsmessig riktig mat og drikke, variert og helsefremmende kosthold og rimelig valgfrihet i forhold til mat.

Hva vi har lyktes med i 2019

Vi tilstreber å levere god nylaget næringsrik mat fra eget kjøkken. Vi får mange tilbakemeldinger på at vi holder et høyt kvalitetsnivå. Det leveres varmmat til eldre hjemmeboende som blir pakket fersk 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.

Det er fire faglærte kokker i institusjonsfaget ved kjøkken. Tre personer i 100% stilling og en i 50% stilling. Ny lærling i kokkefag fra høsten 2019, Han viser stor interesse for faget og er en god ressurs. Vi leverer nå catering mat til alle møter i kommunen og noe privat. Dette gir oss en god inntekt. Vi har egen kantine som vi drifter med nylaget mat til ansatte.

Spesielle utfordringer i 2019

Grunnet sykdom og mangel på lærling ble salg av mat i en periode stoppet. Noe korttid sykefravær. Det er ønskelig med flere vikarer for å dekke opp sykdom og ferie. Dette har vært en utfordring i 2019 og har medført noe bruk av overtid på fast personell. Medarbeidersamtaler er ikke holdt. Vi har noe utstyr som er gammelt og slitt. Noe av dette tilfredsstillter heller ikke HMS kravet. Det må påregnes nytt.

Økonomi

	Avvik
34120 Sollia kjøkken	- 298

Regnskapet er noe over budsjett. Det meste av overforbruket er på lønn. Det er underbudsjettet på økte lønninger. Det har også vært noe bruk av overtid ved sykdom på grunn av lite vikarer.

Innspill til planlegging/ økonomiplan

Holde lavt sykefravær. Lære opp flere vikarer. Gjerne noen seniorer som kan jobbe litt. Vi håper på god inntjening på tjenester levert fra kjøkkenet. Noe utstyr må påregnes nytt.

Sollia Vaskeri og Renhold

Virksomhetsplan

Målsetting

Renholdstjenesten skal utføre et riktig og regelmessig renhold som er i

samsvar med smitteforebyggende lovverk og estetiske normer.

Hva vi har lyktes med i 2019

Det er kun assistenter i renholdstillinger. En på vaskeri ønsker fagbrev i renhold og følger opp dette. Alle ansatte var med på kurs hos Lilleborg. Tema var smitte og arbeidsteknikk.

Noe av vikarer blir brukt litt på tvers av kjøkken og renhold og dette er positivt. Vanskelig å holde på opplærte vikarer når de brukes lite.

Vaskeri og renhold går veldig bra. Alle er frokost verter som utgjør 30 min hver dag.

Det er satt opp vegg for å skille uren og ren sone i vaskeri. Det er også byttet dører, på grunn av brann sikkerhet. Det er utarbeidet nye arbeidsrutiner. Ny skuremaskin er innkjøpt og den brukes jevnlig.

Spesielle utfordringer i 2019

Sykefravær: Det har vært lite korttidsfravær. En på langtids i 2019, er fortsatt sykemeldt. Går snart over i avklaringspenger. Det er også en person i svangerskap permisjon på vaskeri.

HMS- avvik: Fallskade på ansatt med brudd i arm.

Økonomi

	Avvik
34130 Sollia vaskeri	- 152

Negativt resultat skyldes manglende inntekter og økte lønnskostnader.

Innspill til planlegging/ økonomiplan

Gi nødvendig opplæring i renholds rutiner og kunnskap om smitteverns rutiner. Dette er viktig både for vaskeriet og renholds personalet. Sørge for at det er tilstrekkelig og godt vedlikeholdt utstyr slik at unødvendige slitasjeskader oppstår. Utstyr må sjekkes regelmessig.

Hjemmebaserte tjenester

Virksomhetsplan

Å tilby brukeren hjelp til å få dekket grunnleggende behov med respekt for menneskets egenverd, slik at brukeren føler trygghet ved å bo hjemme så lenge han selv ønsker. Målet er størst mulig egenomsorg, selvstendighet og utvikling i sitt eget trygge miljø med fokus på hverdagsmestring.

Hva vi har lyktes med i 2019.

Antall brukere/ pasienter av hjemmebaserte tjenester er økende. Antallet pasienter 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.

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.

36 forskjellige innbyggere/boenheter som har hjemmehjelp pr 31.12.19.

Variierende behov. Fra flere ganger i uken til en gang i mnd. Har hatt en del ledig kapasitet igjennom året.

Medarbeidersamtaler: Gjennomført for alle ansatte på høsten.

Kompetanseheving:

Demensomsorgens ABC: Oppstart

2018: 1ansatt, Forflytnings kurs: 1

ansatt, sårkurs: 3 ansatte, ProAct: 3

ansatte, Smittevern: Spesielt for hj.spl

m/MRSA testing: 14 ansatte,

Medisinkurs: Gjennomføres årsskiftet - 19/20: 11 ansatte, Turnuskurs: Avd.leder.

Spesielle utfordringer i 2018

Det er en nedgang i antall utplasserte trygghetsalarmer. Dette skyldes i hovedsak at digitale løsninger ikke er på plass.

Arbeidsmengdene er varierende i hjemmesykepleien, trykket på tjenesten er størst der hvor pasienter skal ha hjelp med å stå opp/legge seg. Alle ønsker hjelp til samme tid, men dette lar seg ikke gjennomføre.

Helgene er spesielt sårbare, da bemanningen er dratt ned fra 5 til 3 ansatte på dagtid og fra 3 til 2 ansatte på kveld. Pasientene er de samme uavhengig om det er hverdag eller helg, dermed må noen vente når bemanningen er minimum.

Arbeidsbelastningen for de som jobber på helger blir også tyngre når bemanningen er mindre.

Ved sykdom/annet fravær er det i hjemmesykepleien vanskelig å klare seg med mindre hender over lengre tid, både fordi pasientene kun får hjelp med det aller nødvendigste og for arbeidsmengden til de som er igjen på jobb blir veldig belastende. Men som hovedregel leies det ikke inn ved første sykedag/fraværsdag på dagvakter i ukedagene og på kveldsvakter hvor det er sykepleieren som skulle vært 3 person. På helger er dette ikke mulig å gjennomføre da bemanningen er minimum i utgangspunktet.

Hjemmehjelp er en sårbar tjeneste, da det kun er 2 ansatte, og vanskelig med vikar pga lite oppdrag å gi vikaren utenom ferier/sykdom.

Sykefravær til sammen 8,28%. Se generell kommentar for virksomheten. Egen gruppe med fokus på nærversarbeid er startet i 2019, sammen med tillitsvalgte/verneombud, og skal jobbes videre med i 2020.

Det har vært i regi av personalsjef og

IA kontakt. Dette er noe som må jobbes kontinuerlig med i alle ledd. IKT: Ingen i hjemmebaserte tjenester innehar nok IKT kompetanse og vi er derfor helt avhengige av godt tilrettelagt brukerstøtte og support. Dette merkes godt i forbindelse med omlegging av systemer. Har en ansatt som systemansvarlig/superbruker av fagsystemene våre.

Økonomi

	Avvik
34200 Hjemmesykepleien	339
34210 Hjemmehjelp	295

Positivt resultat. Det er svikt i inntekt på hjemmehjelp og trygghetsalarmer. Mindre forbruk grunnet bortfall av omsorgslønn og færre BPA timer.

Innspill til planlegging/ økonomiplan

Det er et økende behov for å digitalisere alarmsystemer, og kunne tilby bedre tilbud til velferdsteknologisk utstyr. Digitalisering av trygde/serviceboliger skjedde med nye trygghetsalarmer desember -18, og utvidelse til digitale trygghetsalarmer hos hjemmeboende må på plass i 2020. Hjemmehjelp er en sårbar tjeneste, med kun 2 ansatte og vanskelig å skaffe vikarer. Se på muligheter for felles vikarpool med renhold på Sollia. Behovet for å klare seg lengst mulig hjemme fortsetter å øke, og da blir det flere med behov for assistanse i hverdagen. Hverdagsmestring og "Leve hele livet" reformen er noe som må jobbes aktivt med i året som kommer.

Det tas "hjem" en pasient som kommunen har kjøpt plass til på annen helseinstitusjon, og tilbudet er en serviceleilighet. Det skal planlegges godt rundt denne pasienten før tilbakeføring.

Digitale trygghetsalarmer ute blant innbyggerne i Skiptvet er en utfordring som vi håper det blir en løsning på

snarest, da dette er et behov som er stort. Økte muligheter for videre utvikling av velferdsteknologi er også noe som øker med overgang til digital plattform. Venter på løsning på Helsehuset.

Ser at det er stadig trykk på sykepleiertjenesten, og den er sårbar når det er sykdom/fravær. Viktig å bruke kompetansen man har riktig, spesielt å inkludere fagarbeidere mer i arbeid som kan lette noe trykk fra sykepleiertjenesten. Behovet for økt kompetanse på fagarbeidere vil derfor være aktuelt fremover.

Kurskontoen er veldig lav, sånn at det kun er muligheter for lovpålagte kurs for de ansatte. Vi har mye å hente på interne kurs/kompetanse, og derfor at fagutvikling bør ha et større fokus i året som kommer.

Vestgårdveien bofellesskap

Virkningsplan

Målsetting

Å legge forholdene til rette for at beboerne så langt som mulig kan leve og bo selvstendig og ha en aktiv og meningsfylt tilværelse i fellesskap med andre.

Hva vi har lykket med i 2019

På Vestgårdveien Bofellesskap er nå 10 beboere og de fleste er nå yngre. Beboerne i Vestgårdveien er mye ute i lokalsamfunnet, og deltar på det meste som skjer i Skiptvet. De bruker aktivt tilbudene som er i bygda. En beboer har fått jobbe i barnehagen, noe som har gått veldig bra. Vestgårdveien har også for tredje året på rad stelt i stand Halloween feiring med bålpanne og grilling av pølser. Dette har naboer fått med seg og har kommet på besøk for å varme seg på bålpanna og få godteri. På 17.mai er korpset fast innom Vestgårdveien og beboerne får egen «oppvisning». Det er blitt en del yngre beboere i Vestgårdveien så det er nye

interesser og behov som skal tilrettelegges for.

Alle som bor her er aktive på fritiden. Tilrettelegger så langt vi kan for at alle skal få delta på det de selv ønsker. Fire stykker deltar på ridning, to er med på håndball, to er med på PULS, en går på pensjonisten, Blinken i Eidsberg, Vollene gård på vinterdag, konserter i Trøgstadhallen, diverse leire med foreninger som de er medlemmer av. Alle som bor her har et tilbud på dagtid, enten Ringen, Borgund dagsenter, VIA3.

- Arrangerte en felles tur for beboerne i sommer til Liseberg. Tilpasset sommerturnusen så ansatte gikk 9,25 timers vakter og dette holdt for en dagstur. Dette vil bli revurdert til sommeren, da vi ser at beboere har fullt opp med planer på hver sin kant og er vanskelig å få til en felles tur. Fikk til en del felles ting i sommer med turer til stranda, ute spill og grilling. Alle beboerne har vært på ferie, enten med familie eller ansatte. Variert fra sydenturer til et par dagers ferie her i Norge. Sommeren gikk bra med vikarer, ansatte kun 1 ny vikar, resten var tilkallingsvikarer. Hadde gode vikarer i sommer som sammen med de fast ansatte ga beboerne en innholdsrik, trygg og fin sommer. 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 hjulpet å få tilgang til en bil på Vestgårdveien, dette har åpnet opp for en større frihet hos flere beboere. □
- Kompetanseheving: 3 ansatte gjennomført HLR kurs, 3 fagdager: Tvang og makt, utviklingshemming og seksualitet og en på adferd. Kurs: Tannhelse, IPLOS, Diverse kurs om psykiatri og utviklingshemming, om utagering, forflyttningskurs og Senior kurs. Leder har deltatt på GAT

konferanse på Gardermoen, turnuskurs og COSDOC.

Gjennomført brannøvelse både praktisk og teoretisk sammen med Sollia.

Samarbeid med habiliteringstjenesten, DPS og PUA for en beboer. Også samarbeid med habiliteringstjenesten om et enkelt tvangsvedtak. Mye samarbeid med politi, brann og AMK. Gjennomført nattevakts

møte/gruppemøte rundt en krevende situasjon spesielt på natt. Grunnet situasjonen på natt har vi hatt tett samarbeid med hjemmesykepleien på natt og det er kommet på plass voldsalarm koblet opp til NOKAS.

Julen ble det bemannet ned en del.

Dette grunnet unge beboere som dro bort til familie. Julaften kveld var det en bakvakt som var tilgjengelig på telefon, og leder var tilgjengelig på telefon. Alle beboere var borte på besøk hos familie og noen kom hjem til nattevakten startet kl 22.00.

Vårt fokus dette året har vært å styrke og trygge ansatte i jobben sin og de nye utfordringene som har kommet.

Dette er noe vi skal fortsette å fokusere på og å utnytte de gratis kursene/ fagdage som blir tilbudt.

Har en egen gruppe som har ansvaret for det sosiale her på Vestgårdveien.

De har arrangert flere fester i løpet av året. Fast jule lunch på Villa mat og mer og julekalender. Sommer lunch hos en ansatt mens vi holdt siste personalmøtet før sommeren. Hadde 15 stykker som deltok på julebordet i år.

Spesielle utfordringer i 2019

Sykefraværet har gått litt ned fra 2018, da var fraværet på 10,54%, i 2019 endte det på 7,42%. Dette er en positiv utvikling, Det er kommet inn litt yngre som jobber og den fysiske arbeidsbelastningen har blitt mindre. Medarbeidersamtaler: Avtalte med ansatte å gjennomføre medarbeidersamtaler i begynnelsen av

2020, da det har vært mye møter og mange har hatt private samtaler med leder grunnet uroligheter rundt beboer. Døren står alltid åpen, og mange har snakket mye med leder i løpet av 2019. Vi har hatt 47 brukerrelaterte avvik i 2019, varierende fra «fall» til «medisin ikke gitt», men det er også en del alvorlige avvik som har satt personale og beboere i fare og målet vårt for 2020 er at disse avvikene skal være på 0. Det er 7 HMS avvik i 2019 knyttet til bruker og fare for ansatte. Fokus på sikkerhet og kompetanseheving hos ansatte i 2020 for å unngå flere avvik.

Økonomi

	Avvik
34300	171
Vestgårdveien	
Bofellesskap	

Et lite underskudd grunnet mindre refusjonsinntekt for ressurskrevende brukere. God budsjett disiplin gjør at underskuddet ikke er større, bemanningen er justert ned når beboere har planlagt bla å være på tur/ besøk.

Innspill til planlegging/ økonomiplan

Det er fortsatt et økende behov for tilrettelagte leiligheter i årene fremover. Vestgårdveien har gjort om kontorlokalet til en leilighet i juni, da det var et akutt behov for leilighet til en bruker. Dette har medført at personalet nå har det trangt med tanke på arbeidsplassen og vanskelig å gjennomføre personalmøter og andre møter.

Leder er tatt med i sentrumsutbyggingen hvor det skal bli bygd 22 nye omsorgsleiligheter, og 5 av disse skal være for unge med funksjonsnedsettelse. Byggestart skulle være planlagt til første kvartal i 2020, men det kan se ut som dette er blitt utsatt.

IKT: Leder trenger mer kunnskap og opplæring i bruk av andre IKT systemer som blir brukt ellers i kommunen. □

2020 er et trangt budsjett. Vi har fått inn en ekstra beboer med mye behov uten å øke opp bemanningen. Dette må vi løse med mer samarbeid, strengere ved innleie ved sykdom og enda mer detaljert planlegging av driften fra leder sin side. Vi fortsetter å bistå Borgund dagsenter med bemanning. Dette er faste ansatte hos Vestgårdveien som har ønsket å bistå på Borgund etter ferdig morgenstell. Lærlingen vil også fortsette med faste vakter på turnusen sin på Borgund. For å klare å bistå Borgund er det tatt bort primærtid for de som er primærkontakter. Det er 3 ledige helgestillinger på turnus. Disse vil mest sannsynlig stå ledige en stund da det er mulighet for å spare inn når beboere drar bort i helgene. Utfordringen med dette er at man kan mangle vikarer på sårbare helger da det ikke er noen fast rutine for når beboere drar bort. Vi har en god og dyktig bemanning som gjør at vi kan jobbe tett og målrettet. Vi tilpasser og tilrettelegger for hver enkelt som bor her. Jo tettere vi er på beboerne, jo bedre og mer positiv utvikling ser vi hos dem. Viktig å bruke de ressursene vi har med den kunnskapen som de ansatte sitter inne med. Det blir satt av tid på personalmøter til ansatte som har vært på kurs for å kunne dele den nye informasjonen de har skaffet seg. Forsøker at ansatte kommer med ønsker om hva de trenger mer kunnskap om, og at dette kan være fokus på fagdager.

Dagsentertilbud- Ringen og Borgund **Virksomhetsplan**

Målsetting

Dagsenteret er et aktivitetstilbud til brukere med ulike behov. Målet er å vedlikeholde og utvikle den enkeltes ressurser; der individuell tilpassing, mestring og trivsel skal være utgangspunktet.

Hva vi har lyktes med i 2019

Ringen (dagtilbud for hjemmeboende demente) og demensteamet arrangerte åpent møte på Vonheim. Tema:

Demensvennlig samfunn. Skiptvet kommune undertegnet kontrakten med Nasjonalforeningen om at vi skal jobbe for å være et demensvennlig samfunn. Samtlige butikker og næringer og lag og foreninger ble innbudt. Peter Bekkhus-Wetterberg og Nina Nesholen holdt foredrag. Det var rundt 60-70 som kom og hørte på.

Demensteamet: To fra Ringen og en fra sykehjem 4 er med og de har faste møtepunkter. Ringen legger opp dagene slik at demensteamet får tatt hjemmebesøk.

Mannegruppa ble avvirket pga for få menn, torsdagene etter nyttår blir tur i skog og mark dag.

Salg: Bygdedagen, Åpen gård på Hoel og julegateåpningen. Vi får en del bestillinger og produserer litt ved i løpet av året. Åpen butikk på Ringen på Sollia hverdag mellom 9-15 Produksjonen er nok noe redusert pga brukergruppene.

Livsglede: Elever som er på Sollia og Borgund en dag i uken. Et positivt innslag.

Underholdning 2019:

Frivillighetssentralen stiller opp med en vaffelgjeng hver fredag og noen ganger seniordans

Andakter, Trim på Anna-stua hver mandag, Bingo på Ringen en onsdag i mnd, Kino på spiserommet i underetasjen en gang i mnd. Kristin Lyman har lesestund på Anna-stua. Ellers er det klessalg og Mary Kayog skosalg. Barnespelen, Babysang, og underholdere som: TrylleMette, Bente Brøndbo, Torhild og Evy, Gunnar GP Pedersen, Thormodsæter, Buerengen, Arne Mørch, Hilde Holme, Marit og Steinar Gorseth hadde julekonsert.

1klasse har vært og sunget på Sollia og Solhaug barnehage kommer 16.mai og til Lucia.

Besøktstjenesten med Buerengen, Helselaget hadde juletretenning i kantina

Sommerfest 18 august, Offisiell åpning av grillhytta, der foreninger om er med på gjøre dagene gode for de som bor på Sollia litt bedre var spesielt invitert. Pga været valgte vi å ha det inne istedenfor i sansehagen. Det var grilling av pølser og underholdning og loddsalg i kantina.

Uønsket deltid: Ingen

Fagutdannet personell: Alle

Kompetanseheving:

Demensomsorgens ABC,

Kostholdsveiledning, psyk. helse hos mnsk. med utvh., utfordringer og tiltak til utvh m psyk utfordringer, demensteamet på kurs med Lise Næss og på åpen kveld i forbindelse med demensdagene.

Spesielle utfordringer i 2019

Sykefravær/ nærvær snitt 2019: fravær 13,14%. Medarbeidersamtaler: 0. Hadde fokus på 10 faktor modellen i januar, og snakket litt om det i løpet av året.

Økonomi

	Avvik
34310 Dagtilbud	236

Regnskapet er innenfor de gitte rammer. Noe inventar og underholdning er betalt med demensmidler og gavefond.

Innspill til planlegging/ økonomiplan

Demensteamet som består av en fra sykehjemmet og to fra dagsenteret jobber aktivt sammen. Må fortsette med faste møter.

Vi starter en Turgruppe på Ringen på nyåret, håper vi får med mange den. Av erfaring så vet vi at nye tiltak tar litt tid. De ansatte er kreative og oppsøkende.

2020 blir også året der vi har som mål og sette sammen ei gruppe som kan drive opplæring om demens ut i

kommunen. Folkemøte vi hadde, har allerede gitt ringvirkninger og bygdekvinnelaget og pensjonistforeningen har allerede vært i kontakt om foredragsholdere. Er også utfordrende da leder som i utgangspunktet skal være 80% i miljøet har brukt mye mer enn 20% til administrasjon/ledelse/videreutdanning /stedfortreder/møter. Vurderer å gi en person stedfortreder rollen når leder ikke er til stede. Spesielt på Borgund der bemanningen er helt nødvendig og mye tid brukes på den kabalen.

Psykisk helsevern

Virksomhetsplan

Målsetting

Psykiske helsevern skal fremme uavhengighet, selvstendighet og evne til å mestre eget liv. Rammen rundt den enkeltes tilværelse skal være slik at de imøtekommer grunnleggende behov. I psykisk helsevern er brukermedvirkning og individuellplan viktige verktøy.

Hva vi har lyktes med i 2019

Det er fortsatt stor pågang av henvisninger til psykiatritjenesten. Helhetlig oppfølging er nødvendig, da problematikken er sammensatt. Det er opprettet faste møter med Fam.hus.

Det er opprettet interkommunale nettverks samlinger rundt Barn som pårørende. En fra tjenesten deltar. Det er faste møter med ACT(Assertive community treatment). Behandlingen og kontakten skjer der bruker oppholder seg.

Aktiviteten/dagtilbudet på Borgund er godt benyttet. Det er et tilbud til max 20 brukere.

Det pågår kontinuerlig gruppe innen kunst og uttrykksterapi. Det er god tilbake melding fra brukerne.

Årsverk: Alle stillingene er besatt.

Tjenesten har til sammen 4,15 årsverk.

Leder av Aktiviteten på Borgund

innehar høyskoleutdannelse, som har ført til god organisering av tilbudet. Samt god ressursutnyttelse, da vedk. har oppfølging av mange brukere. Ruskonsulenten er i fast stilling. Det jobbes kontinuerlig med gode nærværstiltak
I medarbeidersamtalene meldes det om høy trivsel.
Fagutdannet personell: Tjenesten innehar god kompetanse innen fagfeltet rus og psykiatri. Det meldes om økt kompetansebehov innenfor traumebehandling, samt vold og trusler i nære relasjoner.

Spesielle utfordringer i 2019

Tjenesten har ikke bemannet bolig, derfor kjøpes et botilbud for en bruker i annen kommune.

Økonomi

	Avvik
34320 Psykisk helsevern	-316

Negativt avvik skyldes bla mindre inntekt enn budsjetert.

Innspill til planlegging/ økonomiplan

Det er behov for større lokaler til dagtilbudet.
Det er flere unge, som er i behov av et til rette lagt aktivitetstilbud.

Bruker nevnt ovenfor vil bli tilbakeført til kommunen i første halvdel av 2020.

Ergo og fysioterapi

Virksomhetsplan

Målsetting

Ergo- og fysioterapien skal bidra med opptrening og tilrettelegging slik at pasienten kan delta mest mulig aktivt i dagliglivets aktiviteter.

Hva vi har lyktes med i 2019

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.
Ergoterapeutens oppgaver ivaretas av fysioterapeuten.
Tverrfaglig Vurderings Team på Helsehuset er brukt i enkelt tilfeller.

Spesielle utfordringer i 2019

Vi har ikke ergoterapeut i virksomheten. Foreløpig klarer fysioterapeuten å ivareta ergoterapeutens oppgaver.

Økonomi

	Avvik
34330 Ergo- og fysioterapi	51

Innspill til planlegging/ økonomiplan

Det er lovpålagt med ergoterapeut fra 2020. Utfordringen er at vi ikke får ansatt i 20 % stilling som vi tidligere hadde avsatt til denne funksjon.

Sollia bo og servicesenter
29.02.20
Gro B. Abotnes
Virksomhetsleder PLO

PLAN, LANDBRUK OG TEKNISK

Virksomhetsleder: Øyvind Thømt

FAKTA OM VIRKSOMHETEN:

Nøkkeltall

Antall	2018	2019
Antall årsverk	25,75	27,41
Antall ansatte	31	30
Sykefravær i %	2,6	4,3
Antall kvinner	13	14
Antall menn	18	16

Sykefraværet har økt noe, men er fremdeles lavt i PLT. Årsaken til økningen er langtidssykemeldinger.

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.

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 fra 2018. 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. Det

forutsetter at 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 2019 er det ikke gjennomført spesielle tiltak for å rekruttere det underrepresenterte kjønn for de ulike stillinger.

VIRKSOMHETSPLAN

Innbyggere og brukere

Resultater fra brukerundersøkelse

	2018	2019
Brukerundersøkelse	0	0
Møter i HUPLT	6	7
Saker i HUPLT	69	98
Fullmakt meldinger	95	98

Fullmaktsakene er større og mindre byggesaker. Av større byggesaker kan nevnes Kirkelund skole.

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.

Kommunale avgifter – utvikling

	2018	2019
Årsgebyr vann	355	408
Årsgebyr avløp	660	758
Årsgebyr renovasjon	1727	1779
Årsgebyr feiing	373	560
Årsgebyr septiktøm.	2637	2637

Vannavgiften ble økt med 10 % i 2019. Avløpsavgiften økte med 15 %. Renovasjonavgiften ble økt med 10 %.

Økonomi

	Budsj.	Regnsk.	Avvik
Netto 2018	21 451	21 446	5
Netto 2019	19 072	18 020	1052

PLT hadde et mindreforbruk på noe i overkant av 1 mill kr. På hvert ansvar er det variasjoner, men for virksomheten som helhet har det vært god budsjett disiplin.

Enhetskostnader – utvikling Skiptvet

	2018	2019
Årsgebyr vann	408	450
Årsgebyr avløp	758	872
Årsgebyr renovasjon	1779	1957
Årsgebyr septik	2637	2505
Årsgebyr feiing	560	839

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

	2018	2019
Nye boenheter	19	46
Av disse i sentrum	16	40
Av disse spredt	3	6

Det er i 2019 behandlet 24 søknader om startlån. I 2018 var det 23 søknader.

Oppmåling

	2018	2019
Oppmålingsforretninger	14	26
Fradelinger	22	9
Arealoverføring	0	1
Grensejusteringer	3	3
Klarlegging av grense	2	9
Fullføring midlertidig forretning	1	4

Det er gjennomført 26 oppmålingsforretninger i 2019. I 2019 ble arealoverføring benyttet som alternativ til ordinær delingssak. Antall midlertidige forretninger gikk ned med 4 stk. Det gjenstår 6 stykker.

Plan

Antall i år	2018	2019
Gjeldende plan 1.1	19	20
Vedtatt ny plan	1	5
Opphevet/erstattet	0	-3
Gjeldende plan 31.12	20	22
Oppstartet i år	2	4

Pågående fra før	4	2
Vedtatt i samme år	0	-2
Sum pågående 31.12	6	4
<i>Endring av plan</i>	1	1
Antall planer 31.12	26	26

Kort kommentar

Ny samfunnsdel for Skiptvet kommune 2019-2031 ble vedtatt i april 2019. Det ble vedtatt 4 detaljreguleringer i 2019, planer for Idrettsveien 12, Torget, Vesterås og øst Karlsrudkrysset. 2 klager på Torget ble behandlet av Fylkesmannen og gav ingen endring i planvedtaket.

I tillegg ble kommuneplanens arealdel vedtatt etter lett rullering i september 2019. Det ble opphevet eller erstattet 3 planer, Vamma miljøpark (av grunneier), Arealdelen fra 2010 (erstattet) og øst Karlsrudkrysset fra 2009 (erstattet). Det har vært planoppstart på 4 detaljreguleringer i 2019, Vesterås, øst Karlsrudkrysset, Kirkengen og Meierigården. Det pågår 2 detaljreguleringer fra før, Holstadåsen øst og gang- og sykkelvei langs fylkesvei 115. Det ble utført mindre endring for kommunedelplan for Sentrum. Per 31.12.2019 er det registrert 69 planer i planregistret, hvorav 22 fortsatt er gjeldende og 4 pågår, til sammen 26 planer.

Jordbruk:

Antall søknader	2018	2019
Produksjonstilskudd	96	98
Avlingsskadeerstatning	100	1
Ref. utg. v/ sykdom	4	4
RMP	58	67
SMIL-søknader	5	15
Dreneringssøknader	2	3
BU-søknader	1	0

Samlet utbetaling i prod.tilskudd, avløserordning, ref. utg. v/sykdom og redusert jordarbeiding for vedtak gjort i 2019 (2018) ca. 18,4 mill. (ca.17,4 mill.)
Innvilget tilskudd til SMIL-tiltak var i 2019 (2018) 1.090.054 kr (200.000 kr) og tilskudd til drenering 149.000 kr (57.500 kr).

Meldingsbladet «Landbruksnytt» er fra og med 2019 erstattet med en nettside som oppdateres løpende. Informasjon er sendt på e-post og SMS ved behov.

Skogbruk:

Antall	2018	2019
Avvirkning, m ³	36 977	11 804
Salgsverdi, mill. kr	16 470	5 157
Plantekjøp, stk	62 025	90 115
Ungskogpleie, daa	173	545

Det ble i 2019 hogd lite tømmer i Skiptvet, i motsetning til 2018, hvor det ble hogd rekordmye. Høy avvirkning i 2018 har sammenheng med at det har blitt plantet mye i 2019.

Elgjakt:

Fra 2018 har Skiptvet elgvald fått godkjent 3 årig bestandsplan (2018-2020). Det er gitt fellingsstillatelse på 120 dyr i hele perioden, som gir årlig avskyting på 40 dyr. Andre år med bestandsplan, 2019, ble det skutt 36 elg, det samme antallet som i 2018.

Etter en periode med stor avskyting har det de siste årene blitt forsøkt å finne et fornuftig avskytingsnivå.

Rådyr:

I 2019 (2018) var det 58 (58) rådyrvald med en kvote på 167 (167) dyr. Det ble skutt 106 (94) dyr som gir en fellingsprosent på 63,4 (56,3). Rådyrstammen antas å være stor. Det er basert på antall påkjørsler og observasjoner. Minstearaet ble satt ned til 400 daa i 2017. Dette er videreført både i 2018 og 2019.

Fallvilt:

Det ble i 2019 (2018) foretatt 35 (23) oppfølginger. Det er registrert 3 (4) påkjørsler av elg, 20 (8) påkjørsler av rådyr, 0 påkjørsler av grevling og 2 påkjørsler av rødrev. Det er en reduksjon i antall elgpåkjørsler fra 2018. Av de påkjørte elgene var 0 (1) død på stedet, 0 (0) avlivet etter søk og 3 (3) friskmeldt.

Det relativt stor økning i antall påkjørte rådyr og det er over målsetningen.

VIRKSOMHETENS OPPSUMMERING

Hva har vi lyktes med i 2019

Det har vært jobbet over flere år med å oppgradere sikkerheten for vannforsyning i Skiptvet kommune. Prosjekteringen av nytt høydebasseng ble ferdig, slik at dette prosjektet kan realiseres i 2020/21.

Kommuneplanens samfunnsdel ble vedtatt i 2019. Den siste planen var utarbeidet i 1995. Prosessen med samfunnsdelen var svært god, slik at planen er et resultat av godt samarbeid med alle virksomheter, og en god koordinering av arbeidet i PLT. I samfunnsdelen tar kommunen viktige strategiske valg, og er grunnlaget for arealdisponeringer, økonomiske prioriteringer etc.

I 2019 ble kommunereformen forberedt. Selv om Skiptvet kommune valgte å fortsette som egen kommune, medførte reformen utfordringer i forhold til at hele matrikkelen ble endret. Skiptvet kommune fikk nytt kommunenummer. Arbeidet med matrikkelen, kart etc. ble gjennomført i henhold til plan og med god kontroll.

Spesielle utfordringer i 2020

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.

I 2020 er det avsatt midler kun til nødvendig lapping av kommunale veier. For flere av veiene er denne lappingen svært kortvarig, da asfalten er så ødelagt at det ikke er feste i eksisterende asfalt for lapping.

Innspill til planleggingen/økonomiplan Ny stilling landbruk/miljø.

Asfaltering kommunale veier.

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.

Øyvind Thømt
Virksomhetsleder