



**SKIPTVET KOMMUNE**

*Klart vi kan !*

*Kvalitet - Engasjement - Samspill*

## **ÅRSMELDING 2022**

## INNHALDSFORTEGNELSE

	Sidetall
Kommunedirektørens årsmelding	1
Økonomisk analyse	4
Etisk standard	21
Likestilling	21
<u>Virksomhetene</u>	
Økonomi & Personal	23
AKS	24
Oppvekst	31
Pleie- og omsorg	38
Plan, landbruk og teknikk	53

## KOMMUNEDIREKTØRENS ÅRSMELDING FOR 2022

2022 ble et krevende år for Skiptvet kommune. Pandemien påvirket kommunen i stor grad også i 2022, og i etterkant av pandemien har internasjonale forhold som krig i Ukraina, usikker verdensøkonomi og økte strømpriser vært krevende for kommunen. Rentene har også økt gjennom året.

Sammen med økninger innenfor selvkostområdet førte disse endringene til at Skiptvet kommune opplevde et underskudd for første gang på flere år.

### Viktige begivenheter i 2022

#### *Interkommunalt samarbeid*

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. Fra 2020 er også Rakkestad kommune med i samarbeidet slik det nå er i alt 7 kommuner i nettverket. Hovedfokus i nettverket er innovasjons- og utviklingsarbeid samt samarbeid om smarte samarbeidsløsninger for oppgaver innen daglig drift. I 2022 har samarbeidet kommet i gang igjen etter pandemien.

Skiptvet kommune samarbeider med flere kommuner om tjenester. Samarbeidene er i ulike former som IKS, vertskommunesamarbeid, avtalesamarbeid og i partnerskap. Kommunen samarbeider med Indre Østfold kommune og Marker kommune, Indre Østfold Brann- og Redning IKS og Indre Østfold Renovasjon IKS. De samme kommuner har vertskommunesamarbeid om barnevernsvakt, tilsyn av fosterhjem og PPT. Karttjenester kjøpes fra Indre Østfold kommune.

Skiptvet og Marker kommuner samarbeider om felles innkjøpskontor gjennom en tjenestekjøpsavtale. Fra 1. juni 2021 inngikk Skiptvet og Marker kommuner en vertskommuneavtale om et felles NAV kontor; NAV Skiptvet Marker der Marker kommune er vertskommune. Krisesenter-, kommuneoverlege- og miljørettet helseverntjenestene kjøpes av Sarpsborg kommune gjennom tjenestekjøpsavtaler.

Alle kommunene i Østfold samarbeider dessuten i Driftsassistansen IKS og Østfold kontrollutvalgssekretariat KOF samt Arkiv Øst IKS og Østre Viken kommunerevisjon IKS som begge også har deltakere utenfor Østfold.

#### *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. I februar 2021 ble detaljprosjekteringen startet, og byggestart ble ca. 1. mai. Byggingen har pågått i hele 2021 og prosjektet skal være ferdig til 1. oktober 2022. Det er ikke meldt om noen forsinkelser. Bygget var i all hovedsak ferdig bygget i 2022, med 22 omsorgsboliger, 5 omsorgsboliger til personer med funksjonsnedsettelse, folkebibliotek, kultursal, kafe, næringslokaler og private leiligheter samt ikke minst et nytt torg med møteplasser. Dette vil bli et løft for Meieribyen og forhåpentligvis bli en vellykket møteplass for alle.

#### *Fiber til alle – Skiptvet Digital AS*

Skiptvet Digital AS ble i 2022 solgt til Viken Fiber med overtakelse 21.10.2022.

#### *IKT*

I 2021 er det fortsatt 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.

Skiptvet kommune har deltatt aktivt i DigiViken Øst samarbeidet, både i arbeidsgrupper hvor medarbeidere har deltatt og i styringsgruppen ved rådmannen selv.

### *Organisering*

Kommunen har fra 01.10.2014 vært organisert i 4 virksomheter og en sentraladministrasjon. Rådmannen la på nyåret 2022 fram en sak om prinsipper for framtidig organisering i Skiptvet kommune. Saken ble enstemmig vedtatt og rådmannen har arbeidet videre med gjennomføring av ny organisering i samarbeid med ledere, tillitsvalgte og verneombud. Ny organisering skal virke fra 01.01.2023.

### *Nærvær og HMS*

Det arbeides kontinuerlig med å øke nærværet i kommunen, dvs. 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)
2020	91,9	(8,1)
2021	91,2	(8,8)
2022	90,5	(9,5)

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 pga. 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. Denne nedgangen har fortsatt i 2020 og 2021, en av forklaringene er økt fravær pga. koronasmitte. 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. Rådmannen fortsetter med arbeidet for å nå målsettingen om et gjennomsnittlig nærvær på minst 94 %; et mål som flere avdelinger allerede har oppnådd.

### *Samarbeidet med tillitsvalgte*

Rådmannen takker også i år for et godt samarbeid med tillitsvalgte som har bidratt sterkt til at nødvendige innsparingstiltak har blitt gjennomført samtidig som alle har vært berørt av pandemien. Det holdes månedlige møter med HTV som følger en årsplan.

### **Utfordringer**

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

Det er viktig å se disse i sammenheng med det relativt lave utdanningsnivået i befolkningen sammenlignet med andre kommuner. Dette er delvis en følge av næringsstrukturen i kommunen. Det bør samtidig være et mål å øke utdanningsnivået i befolkningen ved å bl.a. få flere til å fullføre videregående skole og skape en enda mer attraktiv kommune for bosetting.

Kanskje finner vi her, i tillegg til lave boligpriser, noe av forklaringen til det kraftig økende behov for hjelpetiltak hos barn og unge samt yngre voksne. Dette registreres i mange av tjenesteområdene og medfører store utfordringer både ressurs- og arbeidsmessig og ikke minst økonomisk. Dette framstår fortsatt som den klart største utfordringen for vårt tjenesteapparat de nærmeste årene der oppgaven må være å sette inn nødvendige forebyggende 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.

De økonomiske rammebetingelsene for årene 2023-2026 ser fortsatt krevende ut for Skiptvet kommune. Dette søkes møtt med fortsatt omstilling og effektivisering av kommunens drift.

Virksomhetenes årsmeldinger som presenteres i denne årsmeldingen gir et bilde av driften i kommunen. Sammen med det som er sagt ovenfor vil dette gi et godt bilde av kommunens virksomhet i 2022.

31.03.2023

Hasse Ekman  
kommunedirektør

## Økonomisk sammendrag 2022

### 1.1 DRIFTSRESULTAT

Skiptvet kommune hadde et dårlig resultat i 2022 og netto driftsresultat havnet på -16,47 mill. kr som tilsvarer -4,5% av driftsinntektene. Netto driftsresultat er driftsinntekter fratrukket driftsutgifter, renter og avdrag. Forskjellen mellom brutto og netto driftsresultat viser hvor stor andel av kommunenes inntekter som går med til å betjene renter og avdrag. Netto driftsresultat viser hva kommunen sitter igjen med til avsetninger og investeringer. Det er anbefalt et minimum på 1,75% for å sikre en forsvarlig formuesforvaltning og kommunen ligger i år langt fra denne marginen. Se oversikt i regnskapsskjema 1A – bevilgningsoversikt drift.

### ØKONOMISKE OVERSIKTER - DRIFT §5-6

#### Skiptvet kommune - 2022

	Regnskap	Reg. budsjett	Oppr.budsjett	Regnskap i fjor
<b>Driftsinntekter</b>				
1 Rammetilskudd	139.764.597,00	132.385.000,00	131.685.000,00	134.036.695,00
2 Innteks- og formuesskatt	117.935.698,50	118.047.000,00	107.047.000,00	111.482.136,74
3 Eiendomsskatt	13.983.428,00	14.000.000,00	18.000.000,00	14.812.577,00
4 Andre skatteinntekter	3.011.526,00	0,00	0,00	3.013.053,00
5 Andre overføringer og tilskudd fra staten	8.924.155,00	7.000.000,00	2.800.000,00	6.249.235,00
6 Overføringer og tilskudd fra andre	40.288.078,71	20.276.008,00	18.563.333,00	41.866.040,56
7 Brukerbetalinger	13.854.418,98	12.839.500,00	12.839.500,00	12.481.056,50
8 Salgs- og leieinntekter	27.913.683,03	28.366.159,00	28.366.159,00	28.407.777,95
<b>9 Sum driftsinntekter</b>	<b>365.675.585,22</b>	<b>332.913.667,00</b>	<b>319.100.992,00</b>	<b>352.348.571,75</b>
<b>Driftsutgifter</b>				
10 Lønnsutgifter	188.709.510,95	169.471.302,00	164.294.939,00	176.981.322,19
11 Sosiale utgifter	52.298.359,84	47.617.100,00	46.318.204,00	42.628.880,54
12 Kjøp av varer og tjenester	108.080.998,62	95.694.853,00	84.000.112,00	92.811.881,10
13 Overføringer og tilskudd til andre	22.663.294,71	15.110.464,00	12.567.789,00	17.250.676,73
14 Avskrivninger	18.028.709,75	17.077.652,00	17.077.652,00	16.862.148,00
<b>15 Sum driftsutgifter</b>	<b>389.780.873,87</b>	<b>344.971.371,00</b>	<b>324.258.696,00</b>	<b>346.534.908,56</b>
<b>16 Brutto driftsresultat</b>	<b>-24.105.288,65</b>	<b>-12.057.704,00</b>	<b>-5.157.704,00</b>	<b>5.813.663,19</b>
<b>Finansinntekter</b>				
17 Renteinntekter	2.832.437,79	1.400.000,00	1.400.000,00	1.520.314,42
18 Utbytter	3.029.617,04	2.800.000,00	1.500.000,00	1.478.336,00
19 Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler	0,00	0,00	0,00	0,00
20 Renteutgifter	5.075.585,79	5.070.000,00	5.070.000,00	4.428.893,39
21 Avdrag på lån	11.166.237,00	11.597.000,00	11.597.000,00	10.819.464,00
<b>22 Netto finansutgifter</b>	<b>-10.379.767,96</b>	<b>-12.467.000,00</b>	<b>-13.767.000,00</b>	<b>-12.249.706,97</b>
23 Motpost avskrivninger	18.028.709,75	17.077.652,00	17.077.652,00	16.862.148,00
<b>24 Netto driftsresultat</b>	<b>-16.456.346,86</b>	<b>-7.447.052,00</b>	<b>-1.847.052,00</b>	<b>10.426.104,22</b>
<b>Disp. eller dekning av netto driftsresultat:</b>				
25 Overføring til investering	0,00	2.431.000,00	1.761.000,00	2.384.750,00
26 Avsetninger til bundne driftsfond	1.240.185,28	54.000,00	54.000,00	6.504.437,75
27 Bruk av bundne driftsfond	-5.591.791,66	-1.691.000,00	-1.691.000,00	-3.540.343,05
28 Avsetninger til disposisjonsfond	0,00	0,00	0,00	5.284.491,42
29 Bruk av disposisjonsfond	-12.104.740,48	-8.241.052,00	-1.971.052,00	-207.231,90
30 Dekning av tidligere års merforbruk	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>31 Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat</b>	<b>-16.456.346,86</b>	<b>-7.447.052,00</b>	<b>-1.847.052,00</b>	<b>10.426.104,22</b>
32 Fremført til inndekning i senere år (merforbruk)	0,00	0,00	0,00	0,00

Tabellen under viser hvordan tallene framkommer i regnskapet sett i forhold til budsjett.

Avviksanalyse – hoved avvik:

Økning skatteinntekter	-2 857 460,50
Rammetilskudd	- 7 379 597,00
Andre statlige tilskudd	- 919 800,00
Nto finansinntekter:	
Herav: renteutgifter	- 1 867 462,85
Herav renteinntekter	
Herav avdrag på lån	
Konsesjonskraft og -avg	- 161 616,45
Utbytte og eieruttak	- 229 617,04
Overføring investeringsregnskap	- 2 431 000,00
Bruk av disposisjonsfond	- 3 863 688,48
Ubrukt budsjettreserve	- 3 255 038,00
Merforbruk virksomheter	22 965 280,32
<b>Merforbruk Skiptvet kommune 2022</b>	-

Negative tall tilsvarer inntekter.

Tabellen under viser netto driftsresultat de siste 4 årene.

	2019	2020	2021	2022
Netto driftsresultat	12 124 544,00	10 577 364,00	10 426 104,00	- 16 337 766,86
Netto driftsresultat i %	3,58	3,18	2,96	-4,50
Netto driftsresultat budsjett	0,07	-0,23	-0,47	-2,24

## 1.2 DRIFTSINNTEKTER

Sum driftsinntekter utgjør 365,67 mill.kr og dette er 32,76 mill. kr mer enn budsjettet.

## ØKONOMISKE OVERSIKTER - DRIFT §5-6

### Skiptvet kommune - 2022

	Regnskap	Reg. budsjett	Oppr.budsjett	Regnskap i fjor
<b>Driftsinntekter</b>				
1 Rammetilskudd	139.764.597,00	132.385.000,00	131.685.000,00	134.036.695,00
2 Inntekts- og formuesskatt	117.935.698,50	118.047.000,00	107.047.000,00	111.482.136,74
3 Eiendomsskatt	13.983.428,00	14.000.000,00	18.000.000,00	14.812.577,00
4 Andre skatteinntekter	3.011.526,00	0,00	0,00	3.013.053,00
5 Andre overføringer og tilskudd fra staten	8.924.155,00	7.000.000,00	2.600.000,00	6.249.235,00
6 Overføringer og tilskudd fra andre	40.288.078,71	20.276.008,00	18.563.333,00	41.866.040,56
7 Brukerbetalinger	13.854.418,98	12.839.500,00	12.839.500,00	12.481.056,50
8 Salgs- og leieinntekter	27.913.683,03	28.366.159,00	28.366.159,00	28.407.777,95
<b>9 Sum driftsinntekter</b>	<b>365.675.585,22</b>	<b>332.913.667,00</b>	<b>319.100.992,00</b>	<b>352.348.571,75</b>

### 1.2.1 Rammetilskudd og skatteinntekter

Av driftsinntektene utgjør rammetilskudd og skatteinntekter 71,3% av totale inntekter. Kommunen har budsjettet etter KS sin prognose modell. De totale skatteinntektene (inklusive naturressursskatt) er 2,9 mill. kr høyere enn budsjettet og rammetilskuddet 7,38 mill. kr høyere enn budsjettet. Totale merinntekter på rammetilskudd og skatteinntekter er på 10,28 mill. kr sammenlignet med budsjett. Naturressursskatten er budsjettet som del av inntekts- og formuesskatt, men føres i regnskapet under andre skatteinntekter som derfor gir et avvik.

Mottatte koronamidler er også inkludert i rammetilskuddet. Kommunen mottok til sammen 6,47 mill. kr i koronamidler i 2022, dette er i tråd med hva som ble innrapportert av kostnader til statsforvalter.

#### 1.2.2 Kraftrelaterte inntekter i regnskapet:

De kraftrelaterte inntektene ser ut til å ha stabilisert seg. Endringer i eiendomsskatteformen medfører at inntektene går noe ned når «verker og bruk» fases ut. Dette kompenseres av økte eiendomsskatteinntekter som følge av effekten av utbyggingen i Vamma. Fra 2019 økte fordelingsprosenten mellom Indre Østfold kommune og Skiptvet kommune fra 51 prosent til 66 prosent i Skiptvet kommune sin favør. For 2022 er denne fordelingsprosenten på 65,76.

#### *Eiendomsskatt*

Kommunen fikk inn 13,98 mill. kr i eiendomsskatt i 2022, totalt 0,82 mill. kr mindre enn i 2021.

#### Kraftrelaterte inntekter i regnskapet:

	2019	2020	2021	2022
Konsesjonskraftsinntekter	1 043 342	1 078 782	463 149	1 144 050
Konsesjonsavgifter	8 235	44 149	26 192	26 192
Eiendomsskatt på kraftproduksjon og kraftlinjer	9 447 269	13 483 928	14 812 577	13 983 428
Naturressursskatt	2 730 865	2 860 035	2 986 861	2 985 334
Sum kraftrelaterte inntekter	13 229 711	17 466 894	18 288 779	18 139 004

#### 1.2.3 Andre overføringer og tilskudd fra staten

Under denne posten ligger tilskudd flyktninger og frivilligsentralen. I tillegg kommer tilskudd fra staten som gjelder koronastøtte til næringslivet samt tilskuddsmidler til kompetanseheving Helse og Mestring. Avviket skyldes at flere poster ikke er budsjettert eller budsjetjustert.

#### 1.2.4 Overføringer og tilskudd fra andre

Her føres refusjoner fra staten, nav, sykelønnsrefusjon, foreldrepermisjon, mva komp, refusjon fra fylkeskommuner, kommuner og andre. Her er det et avvik på 20 mill. kr. Dette skyldes at refusjon sykelønn og foreldrepermisjon ikke er budsjettert, på til sammen 10,95 mill. kr og avvik på momskomp på til sammen 2,84 mill. kr. Det foreligger økte overføringer fra staten som gir et budsjetavvik på 3,6 mill. kr. Dette gjelder blant annet prosjektmidler til skolebibliotek og lesestimuli (0,71 mill. kr), prosjektmidler til svømmeopplæring i barnehage (0,42 mill. kr), økte refusjoner Helfo (1 mill. kr), overføring fra utdanningsdirektoratet og BUFDIR (0,72 mill. kr) til skolene, samt økt refusjon ressurskrevende brukere på Vestgårdveien (0,7 mill. kr).

#### 1.2.5 Brukerbetalinger

Gjelder brukerbetalinger sfo, barnehage og pleie og omsorg. Vi har fått inn 1 mill. kr mer enn budsjettert.

#### 1.2.6 Salgs- og leieinntekter

Gjelder salg i kantine, servicekontor, husleieinntekter, utleie av lokaler, kommunale årsgebyrer, slamtømming, tilknytningsavgifter, salg av varer og tjenester. Her vises et budsjetavvik på 0,45 mill. kr.

### 1.3 DRIFTSUTGIFTER

Sum driftsutgifter utgjør 389,78 mill. kr og dette er 49,3 mill. kr mer enn budsjettert.

Økonomisk oversikt - drift	Regnskap	Reg. budsjett	Oppr.budsjett	Regnskap i fjor
<b>Driftsutgifter</b>				
10 Lønnsutgifter	188.709.510,95	169.471.302,00	164.294.939,00	176.981.322,19
11 Sosiale utgifter	52.298.359,84	47.617.100,00	46.318.204,00	42.628.880,54
12 Kjøp av varer og tjenester	108.080.998,62	95.694.853,00	84.000.112,00	92.811.881,10
13 Overføringer og tilskudd til andre	22.663.294,71	15.110.464,00	12.567.789,00	17.250.676,73
14 Avskrivninger	18.028.709,75	17.077.652,00	17.077.652,00	16.862.148,00
<b>15 Sum driftsutgifter</b>	<b>389.780.873,87</b>	<b>344.971.371,00</b>	<b>324.258.696,00</b>	<b>346.534.908,56</b>



### 1.3.1 Lønnsutgifter og sosiale utgifter

Av driftsutgiftene utgjør lønn og sosiale utgifter 61,83%. Andelen av driftsutgiftene som går til lønn og sosiale utgifter er lavere enn i 2021. Budsjetttavviket ligger på 23,9 mill. kr. Budsjetttavvik sykefravær (7,81 mill. kr), fastlønn (2,94 mill. kr), fastlønn undervisningspersonell (3,47 mill. kr), lør- og søndagstillegg (0,78 mill. kr), lønn renhold og vedlikehold (1,86 mill. kr), overtid (2,24 mill. kr), pensjon (2,29 mill. kr) og aga (1,81 mill. kr)

#### **Faktorer som har påvirket alle områder**

- Kostbart lønnsoppgjør. Dette har blitt høyere enn budsjettert.
- Ny bestemmelse vedrørende ansiennitetsberegning har gjort at ansatte etter 1.5. får bedre ansiennitet og høyere lønn ved nyansettelser
- Rekruttere/beholde tillegg for høyskolegruppen og høyere utdanning
- Høyt sykefravær og vanskelig å finne vikarer. Har resultert i dyre løsninger
- Koronakostnader er ikke budsjettert
- Intern flytting av ansatte er ikke budsjettertjustert
- Økte pensjonskostnader og arbeidsgiveravgift
- Grunnbeløpet økte 4,77%. Dette har betydning for utbetaling av stønader og lønn til enkeltpersoner.
- Det er ikke budsjettert med lønn på lokalsamfunnsforeningen (0,26)
- Mottak av 30 flyktninger er budsjettert på inntektsiden og ikke fullt ut på kostnadssiden

#### **Avvik fastlønn**

Oppvekst

- Skole og barnehage: flere ressurskrevende tiltak rundt barn

Pleie og omsorg

- Lønnskostnader budsjettert på plo administrasjon og utbetalt på ansvar Torggården
- Generelt ligger pleie og omsorg under budsjett på fastlønn, da de har brukt vikarbyrå fordi man ikke har fått tak i arbeidskraft selv. Dette ligger under kjøp av tjenester.

Økonomi og lønn

- Flere lærlinger enn budsjettert

#### **Avvik lønn undervisningspersonell**

Oppvekst

- Skole: flere ressurskrevende tiltak rundt barn

#### **Avvik helgedagstillegg:**

Pleie og omsorg

- Dobbelt kostnad pga fravær hvor man betaler den syke og vikar.

#### **Avvik lørdag/søndag:**

Pleie og omsorg

- Dobbelt kostnad pga fravær hvor man betaler den syke og vikar.
- Trinnvis innslag på lørdag og søndagstillegg gjør at kostnadene blir høyere

#### **Avvik ekstraarbeid**

Oppvekst

- Koronakostnader i skole og sfo
- Ekstraarbeid

Pleie og omsorg

- Korona vaksinerer er ikke budsjettert
- Kostbar sommerkompensasjonsavtale, på grunn av manglende sommervikarer

#### **Avvik Overtid**

Oppvekst

- Koronakompensasjon på skole
- Lærerovertid
- Overtid i barnehage på grunn av manglende vikarer

Pleie og omsorg

- Overtid på grunn av ekstravakter man ikke får fylt opp

#### **Avvik vedlikehold og renholdsarbeider**

Plan, landbruk og teknikk

- Art 107000 og 107500 må ses i sammenheng med 101000. Det er flyttet internt i regnskap, men ikke i budsjett.

	2019	2020	2021	2022
Lønn inkl sosiale utgifter	215 333	212 769	219 610	241 008
Andel av totale driftsutgifter	66,00 %	65,20	63,37	61,83

Enkelte år utgjør premieavvik store beløp som medfører store endringer i netto driftsresultat. Kommunen regnskapsfører en årlig samlet pensjonskostnad bestående av netto pensjonskostnad, administrasjonskostnader og en avskrivning av fjorårets premieavvik. Premieavviket er forskjellen mellom netto pensjonskostnad og årets premieinnbetaling.

Tabellen under viser netto virkning av premieavviket de siste årene for å vise utslagene i regnskapet. Netto effekt av premieavviket blir ført som en inntekt eller utgift i kommuneregnskapet og har direkte virkning på resultatet. Dette føres på ansvar 10110 – felleskostnader.

ÅR	2019	2020	2021	2022
PREMIEAVVIK F. 170	- 1 804 894	- 2 851 186	- 9 376 116	- 9 144 534
beløp inkl. arb.g.avg.	- 482 741	- 402 017	- 1 322 032	- 1 289 379
	- <b>2 287 635</b>	- 3 253 203	- 10 698 148	- 10 433 913
AMORTISERT PREMIEAVVIK F. 171	1 683 252	1 804 894	2 851 186	9 376 116
beløp inkl. arb.g.avg.	- 386 161	482 741	402 017	1 322 032
	<b>1 297 091</b>	2 287 635	3 253 203	10 698 148
Nettoeffekt premieavvik *	- <b>990 544</b>	- 965 568	- 7 444 945	264 235

Tall med negativt fortegn er en «inntekt» i kommuneregnskapet

Pensjon er en vesentlig del av driftsutgiftene. I tabellen vises svingninger i årlig premieavvik og amortisert premieavvik fra 2019 til 2022. Tabellen viser at premieavviket som er inntektsført i 2022 er 10,43 mill kr, mens amortisert premieavvik er kostnadsført med 10,7 mill. kr. For 2022 har dette en negativt innvirkning med 0,26 mill kr.

Kommunen har et premiefond på 18,23 mill. kr i KLP. Det høye premiefondet skyldes at avsetningskravet til fremtidige alderspensjoner er redusert på grunn av endringen i reglene for offentlig tjenstepensjon. Disse midlene kan kun brukes til å betale fremtidig pensjonspremie og det ble i 2022 brukt 4,72 mill. kr. til å betale pensjonskostnadene.

### 1.3.2 Kjøp av varer og tjenester

Under denne posten ligger kjøp av varer og tjenester som inngår i egen tjenesteproduksjon og utgifter til kjøp av tjenester som erstatter egen tjenesteproduksjon. Her er kjøp av inventar, IT utstyr, lisenser, kontormateriale, lærebøker, telefon, internett, kurs, transport, strøm, forsikringer, kjøp fra staten, kommunen og andre m.m bokført.

Kjøp av varer og tjenester avviker med 12,38 mill.kr sammenlignet med budsjett. Det er flere poster som avviker fra budsjettet.

#### Årsak til avvik på kjøp av varer og tjenester

Generelle avvik:

- Økt pris på varer og tjenester gir avvik
- Koronakostnader er ikke budsjettet
- Føringer i regnskapet stemmer ikke med budsjett som kan gi avvik på artsnivå
- Mottak av 30 flyktninger er budsjettet på inntektssiden og ikke fullt ut på kostnadssiden

Avvik spesifisert:

- Det er ikke budsjettetert med lokalsamfunnsforeningen (1,49)
- Avvik totale strømknader (1,6)
- Renholdsartikler må ses i sammenheng med annet forbruksmateriell (0,97)
- Annet forbruksmateriell (-4,26) må ses i sammenheng med renholdsartikler og reservepost på 2,8 som ikke ble brukt
- Økte knader skoleskys (0,25)
- Økte lisensknader (0,95)
- Økte matvarepriser (0,56)
- Bruk av vikarbyrå fordi man ikke har fått tak i arbeidskraft selv. Dette ligger under kjøp av tjenester. Det gjelder pleie og omsorg, skole og barnehage.
- Leie og leasing av transportmidler (0,55)
- Konsulenttjenester og juridisk bistand
  - Barnevern (0,38)
  - PLT adm (0,28)
  - Lokalsamfunnsforeningen (0,33)
- Kjøp fra staten, fylkeskommune, kommuner, interkommunale selskap, interkommunale ordninger, andre og kjøp fra iks må ses under ett. Totalt avvik på 8,4 mill. kr.
- Kjøp fra staten har et avvik på 0,99
  - Vi betaler for innbyggere som har fastlegeordningen utenfor kommunen (0,62)
  - Knader barnevern til beredskapshjem Bufetat (0,47)
- Kjøp fra kommuner (4,06)
  - Gjestelever (0,47)
  - Voksenopplæring er ført på art 135000 i regnskap og art 137000 i budsjett (0,97)
  - Økt knader vikarlege (1,14)
  - Oppvekst, barn i barnehage utenfor kommunen (1,95) må ses i sammenheng med art 135020
- Kjøp fra andre (15,86) må ses i sammenheng med kjøp fra iks (-11,11)
  - Ressurskrevende bruker pleie og omsorg (1,8)
  - Knad voksenopplæring er ført på kjøp fra kommuner (-1,122)
  - Oppvekst, føringer gjelder innleid hjelp vikarer, Steinerskolen, etc (1,18). Må ses i sammenheng med kjøp fra kommuner og kjøp fra interkommunale ordninger
  - Knader vikarlege (1,15)

Prisveksten og lønnsvekst for 2022 har blitt høyere enn budsjettetert, dette betyr at handlekraften i virksomhetene ble dårligere og dette gir avvik.

### 1.3.3 Overføringer og tilskudd til andre

Dette er overføringer og tilskudd til andre eksempelvis staten, kommuner og andre private hvor kommunen er deltaker. De totale utgiftene er på 22,66 mill. kr, 7,57 mill. kr over budsjettetert beløp. Avviket skyldes i hovedsak at momskomp ikke er budsjettjustert med 2,84 mill. kr. Det foreligger økte overføringer til lag og foreninger samt private og økt bidrag til barnevern.

### 1.3.4 Avskrivninger

Her er avskrivningene lavere enn budsjettetert, disse er kun en debet- og kreditpostering og har ingen direkte innvirkning på regnskapet, men viser verdiforringelsen av kommunens eiendeler.

## 1.4 FINANS OG GJELD

Kommuneloven slår fast at kommunen skal forvalte gjeld og finansielle midler på en slik måte at den økonomiske handleevnen blir ivaretatt over tid. Kommunens gjeld påvirker økonomien og det er derfor viktig å ha kunnskap om hvordan denne er sammensatt.

Økonomisk oversikt - drift	Regnskap	Reg. budsjett	Oppr.budsjett	Regnskap i fjor
<b>Finansinntekter</b>				
17 Renteinntekter	2.832.437,79	1.400.000,00	1.400.000,00	1.520.314,42
18 Utbytter	3.029.617,04	2.800.000,00	1.500.000,00	1.478.336,00
19 Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler	0,00	0,00	0,00	0,00
20 Renteutgifter	5.075.585,79	5.070.000,00	5.070.000,00	4.428.893,39
21 Avdrag på lån	11.166.237,00	11.597.000,00	11.597.000,00	10.819.464,00
<b>22 Netto finansutgifter</b>	<b>-10.379.767,96</b>	<b>-12.467.000,00</b>	<b>-13.767.000,00</b>	<b>-12.249.706,97</b>

### 1.4.1 Finansinntekter og finansutgifter

Det ble i 2022 utbetalt utbytte på 2,8 mill. kr fra Østfold Energi mot 1,3 mill. kr i 2021. Konesjonskraften ga et overskudd på 1,1 mill. kr., dette er 0,16 mill. kr mer enn budsjettert. Netto finansinntekter ga en samlet merinntekt på 1,86 mill. kr. Dette skyldes senere låneopptak enn budsjettert, noe som igjen førte til lavere avdrag og renter. Renteinntektene er høyere enn budsjettert grunnet bedre rentebetingelser.

### 1.4.2 Gjeld

Alle tall i hele tusen	2019	2020	2021	2022
Totalt lån	152 421	250 064	261 015	269 524
Formidlingslån/Startlån	24 143	29 070	33 291	35 783
Egne lån	128 278	220 994	227 724	233 741
Gjeld i % av inntekter	45,9	66,5	64,6	73,7
Gjeld pr innbygger i 1000 kr	40,1	57,8	59,2	60,7
innbyggere 31.12	3 805	3 825	3 849	3 886
inntekter	332 053	332 434	352 348	365 676

Tabellen over viser lån pr 31.12. fra 2019 til 2022. Det er foretatt store investeringer i kommunen de siste årene og den totale gjelden har økt med rundt 117 mill. kr de fire siste årene. For 2022 ble det tatt opp 17,18 mill. kr. Avdragene har økt med 0,35 mill. kr i 2022. Ettersom lånene i 2022 ble tatt opp på slutten av året, vil avdrag og renter øke til neste år.

Det var lavere etterspørsel etter Startlån i 2022. Skiptvet kommune mottok 17 søknader mot 22 søknader i 2021. For 2022 ble det utbetalt 12,58 mill. kr i startlån.

Endring av regler gjør 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. Årsakene for avslag er ofte at søker mottar midlertidige ytelser fra NAV eller at de bor utenfor kommunen. Økte boligpriser og begrenset antall boliger, gjør at det blir vanskeligere for førstegangskjøpere å komme inn på boligmarkedet. Låneporteføljen per 31.12.22 er som følger:

Gjeldsoversikt	31.12.2021	31.12.2022
Kommunalbanken - kommunale lån	159 287 770,00	150 297 170,00
Husbanken - kommunale lån	2 004 577,00	1 429 520,00
Husbanken - startlån	33 291 229,00	35 783 165,00
KLP	66 432 190,00	82 014 160,00
<b>Sum gjeld</b>	<b>261 015 766,00</b>	<b>269 524 015,00</b>

Fordeling av langsiktig gjeld etter rentebetingelser	Langs.gjeld 31.12.2022	Gj.sn. rente
Langsiktig gjeld med fast rente :	183 089 470	2,21 %
Langsiktig gjeld med flytende rente :	86 434 545	2,62 %

I henhold til finansreglementet skal 1/3 av lånemassen ha flytende rente, 1/3 kan ha fastrente og 1/3 kan vurderes ut fra markedssituasjonen. Denne fordelingen kan fravikes om det er gunstig i forhold til rentesituasjonen. Under vises fordelingen pr 31.12.22.

Prosentvis fordeling fast og flytende	Gjeld pr 31.12.22	2022	2021
Fast rente	183 089 470	67,93	68,43
Flytende rente	86 434 545	32,07	31,57
	269 524 015		

Tabellen under viser låneoversikt pr 31.12.22 over lån med rentebinding og løpetid.

Art		R 2022	Siste forfall	Rentebinding	Rente	Gj.snittlig løpetid
24519003	Kommunalbanken AS - lån 20020674 - 2002	2 116 400	9,77	2,74	2,15	5,02
24519006	Kommunalbanken AS - lån 20060628 - 2006	2 000 000	3,96	2,14	2,07	2,21
24519007	Kommunalbanken AS - lån 20080566 - 2008	5 400 000	5,93	3,13	2,53	3,17
24519008	Kommunalbanken AS - lån 20130550 - 2013	12 540 000	10,8	2,83	2,15	5,55
24519009	Kommunalbanken AS - lån 20150295 - 2015	18 687 500	12,47	2,27	2,60	6,47
24519010	Kommunalbanken AS - lån 20160472 - 2016	12 871 600	13,77	6,03	2,24	7,01
24519011	Kommunalbanken AS - lån 20170615 - 2017	8 325 000	14,95	4,85	2,63	7,7
24519012	Kommunalbanken AS - lån 20180554 - 2018	14 188 520	35,92	5,47	2,76	18,17
24519013	Kommunalbanken AS - lån 20190613 - 2019	11 050 000	16,94	5,60	2,50	8,69
24519015	Kommunalbanken AS - lån 20200292 - 2020	48 281 250	37,47	6,77	1,53	18,87
24541300	KLP - lån 8317.57.67080 - 2020	32 252 500	37,9	8,90	1,63	19,15
24541301	KLP - lån 8317.57.67072 - 2020	15 376 700	37,9	8,90	1,69	19,15
		183 089 470				

#### 1.4.3 Kommunens garantiansvar

Iht § 5-12(d)

Garantien er stilt for	Formål	Type garanti	Vedtatt garanti-ramme (ekskl. tillegg)	Saldo 31.12.	Utløper
Eika borettslag	Eiendom/oppussing	Simpel garanti	kr 5 250 000	kr 1 795 893	03.01.2028
Via3 AS	Oppføring av bygg	Selvskyldneransvar	kr 6 000 000	kr 4 650 001	31.12.2045
Skiptvet Historielag	Flytting av Karlsrud Skolestue	Simpel kausjon	Kr 1 000 000	kr 203 961,33	31.12.2023
<b>Sum garantiansvar</b>				<b>kr 7 445 894</b>	

Tabellen over viser hvilke garantiansvar kommunen har pr 31.12.22.

#### 1.4.4. Disponering av underskudd/merforbruk:

1.1.2020 kom ny forskrift om økonomiplan, årsbudsjett, årsregnskap og årsberetning for kommuner, som gir nye føringer for avslutningen av regnskapet. Denne forskriften gir ikke lenger kommunestyret anledning til å vedta denne avsetningen, men dette skal nå gjøres i forbindelse med årsavslutningen.

Kommunen hadde i 2022 et merforbruk. Reglene ved merforbruk er som følger:

#### § 4-2.Strykninger av egenkapitaldisposisjoner og bruk av disposisjonsfond ved merforbruk i driftsregnskapet

Hvis driftsregnskapet viser et merforbruk etter at disposisjonene i § 4-1 første ledd er gjennomført, skal merforbruket reduseres så mye som mulig ved å

- stryke overføring til investering
- stryke avsetning til disposisjonsfond
- stryke inndekning av tidligere års merforbruk.

Overføring av midler som etter lov eller avtale er reservert for særskilte formål, kan likevel ikke strykes etter bokstav a. Strykninger etter bokstav a og b skal gjennomføres så mye som mulig før det foretas strykninger etter bokstav c.

Hvis regnskapet fortsatt viser et merforbruk etter strykningene, skal merforbruket reduseres ytterligere ved bruk av disposisjonsfond, så lenge det er tilgjengelige midler på fondet. Den delen av disposisjonsfondet som i det opprinnelige budsjettvedtaket for året etter regnskapsåret brukes til å finansiere driftsbudsjettet, kan

likevel ikke brukes til å redusere merforbruket. Et merforbruk som ikke kan reduseres etter første punktum, fremføres til inndekning etter [kommuneloven § 14-11](#) eller [§ 14-12](#).

Økonomisk oversikt - drift	Regnskap	Reg. budsjett	Oppr.budsjett	Regnskap i fjor
<b>Disp. eller dekning av netto driftsresultat:</b>				
25 Overføring til investering	0,00	2.431.000,00	1.761.000,00	2.384.750,00
26 Avsetninger til bundne driftsfond	1.240.185,28	54.000,00	54.000,00	6.504.437,75
27 Bruk av bundne driftsfond	-5.591.791,66	-1.691.000,00	-1.691.000,00	-3.540.343,05
28 Avsetninger til disposisjonsfond	0,00	0,00	0,00	5.284.491,42
29 Bruk av disposisjonsfond	-12.104.740,48	-8.241.052,00	-1.971.052,00	-207.231,90
<b>30 Dekning av tidligere års merforbruk</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>31 Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat:</b>	<b>-16.456.346,86</b>	<b>-7.447.052,00</b>	<b>-1.847.052,00</b>	<b>10.426.104,22</b>
32 Fremført til inndekning i senere år (merforbruk)	0,00	0,00	0,00	0,00

#### 1.4.5 Overføring til investeringsregnskapet

Overføring til investeringsregnskapet er budsjetter med 2,43 mill. kr, men etter årsavslutningsdisposisjonene ble denne posten strøket, da det var nok frie midler i investeringsregnskapet.

#### 1.4.5 Avsetninger/bruk av avsetninger

Det ble avsatt 1,24 mill. kr til bundet driftsfond og brukt 5,59 mill. kr.

Tabellen under viser årsavslutningsdisposisjonene i drift.

### Oversikt over samlet budsjettavvik og årsavslutningsdisposisjoner - Drift §5-9, 1. ledd

Disposisjonene som er foretatt i samsvar med § 4-1 til § 4-4	R 2022
1. Netto driftsresultat	16 456 346,86
2. Avsetninger til bundne driftsfond	1 240 185,28
3. Bruk av bundne driftsfond	-5 591 791,66
4. Overføring til investering i henhold til årsbudsjettet og fullmakter	2 431 000,00
5. Avsetninger til disposisjonsfond i henhold til årsbudsjettet og fullmakter	0,00
6. Bruk av disposisjonsfond i henhold til årsbudsjettet og fullmakter	-8 241 052,00
7. Budsjettet dekning av tidligere års merforbruk	0,00
<b>8. Årets budsjettavvik (mer- eller mindreforbruk før strykninger)</b>	<b>6 294 688,48</b>
9. Strykning av overføring til investering	-2 431 000,00
10. Strykning av avsetninger til disposisjonsfond	0,00
11. Strykning av dekning av tidligere års merforbruk	0,00
12. Strykning av bruk av disposisjonsfond	0,00
<b>13. Mer- eller mindreforbruk etter strykninger</b>	<b>3 863 688,48</b>
14. Bruk av disposisjonsfond for reduksjon av årets merforbruk etter strykninger	-3 863 688,48
15. Bruk av disposisjonsfond for inndekning av tidligere års merforbruk	0,00
16. Bruk av mindreforbruk etter strykninger for dekning av tidligere års merforbruk	0,00
17. Avsetning av mindreforbruk etter strykninger til disposisjonsfond	0,00
18. Fremført til inndekning i senere år (merforbruk).	0,00

## 1.5 INVESTERINGSREGNSKAPET

### REGNSKAPSSKJEMA 2 A-BEVILGNINGSOVERSIKT INVESTERING § 5-5, 1. LEDD

#### 1 Skiptvet kommune - 2022

	Regnskap	Reg. budsjett	Oppr.budsjett	Regnskap i fjor
<b>Bevilgningsoversikt - invest. (regnskap)</b>				
1 Investeringer i varige driftsmidler	134.456.844,41	147.933.690,00	140.000.000,00	47.286.398,11
2 Tilskudd til andres investeringer	200.000,00	200.000,00	200.000,00	150.000,00
3 Investeringer i aksjer og andeler i selskaper	858.190,00	765.000,00	700.000,00	602.469,00
4 Utlån av egne midler	0,00	0,00	0,00	0,00
5 Avdrag på lån	0,00	0,00	2.011.000,00	0,00
<b>6 Sum investeringsutgifter</b>	<b>135.515.034,41</b>	<b>148.898.690,00</b>	<b>142.911.000,00</b>	<b>48.038.867,11</b>
7 Kompensasjon for merverdiavgift	1.275.880,64	1.446.999,00	0,00	4.230.736,41
8 Tilskudd fra andre	780.144,25	43.638.800,00	43.000.000,00	644.874,00
9 Salg av varige driftsmidler	125.758.812,00	82.698.812,00	82.000.000,00	18.638.146,00
10 Salg av finansielle anleggsmidler	12.250.957,00	12.190.957,00	0,00	0,00
11 Utdeling fra selskaper	118.580,00	0,00	0,00	0,00
12 Mottatte avdrag på utlån av egne midler	25.044.450,90	25.000.000,00	0,00	44.450,90
13 Bruk av lån	5.743.850,82	17.182.550,00	15.200.000,00	21.826.690,00
<b>14 Sum investeringsinntekter</b>	<b>170.972.675,61</b>	<b>182.158.118,00</b>	<b>140.200.000,00</b>	<b>45.384.897,31</b>
15 Videreutlån	12.579.873,94	12.579.874,00	0,00	2.385.098,00
16 Bruk av lån til videreutlån	12.579.873,94	12.579.874,00	0,00	2.385.098,00
17 Avdrag på lån til videreutlån	2.508.063,89	2.636.592,89	0,00	2.778.817,98
18 Mottatte avdrag på videreutlån	1.954.631,46	2.100.373,66	1.150.000,00	1.314.726,49
<b>19 Netto utgifter videreutlån</b>	<b>553.432,43</b>	<b>536.219,23</b>	<b>-1.150.000,00</b>	<b>1.464.091,49</b>
20 Overføring fra drift	0,00	-2.431.000,00	-1.761.000,00	-2.384.750,00
21 Avsetninger til bundne investeringsfond	1.150.373,66	1.150.373,66	200.000,00	625.592,89
22 Bruk av bundne investeringsfond	-875.592,89	-625.592,89	0,00	-1.026.041,00
23 Avsetninger til ubundet investeringsfond	34.629.428,00	34.629.428,00	0,00	1.659.659,82
24 Bruk av ubundet investeringsfond	0,00	0,00	0,00	-2.992.523,00
25 Dekning av tidligere års udekket beløp	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>26 Sum overføring fra drift og netto avsetninger</b>	<b>34.904.208,77</b>	<b>32.723.208,77</b>	<b>-1.561.000,00</b>	<b>-4.118.061,29</b>
27 Fremført til inndekning i senere år (udekket beløp)	0,00	0,00	0,00	0,00

Investeringsregnskapet er gjort opp og i balanse. Kjøp av omsorgsboligene i Torggården ble gjennomført 6.12.22 med 125,8 mill. kr og videresolgt til Borettslaget Torggården med 125,76 mill. kr. Her ble også justeringsavtale inngått mellom Skiptvet kommune og Skiptvet Sentrumsutvikling og videre med Skiptvet kommune og Borettslaget Torggården. Finansieringen i Husbanken ble ikke gjennomført i 2022, og kommunen har ikke mottatt investeringstilskudd.

Skiptvet Digital ble solgt til Viken Fiber 21.10.2022, kommunen fikk tilbakebetalt tidligere utlånte midler på 25 mill. kr samt en fortjeneste på salget.

Det ble tatt opp lån på 17,18 mill kr på slutten av året. Det er brukt 5,7 mill. kr til finansiering med bruk av lån og resten ble finansiert av ubundne midler i investeringsregnskapet.

Kommunen mottok 1,28 mill. kr i momskompensasjon. Overføring fra drift til investering ble strøket, da det var nok frie midler til å finansiere kjøp av andeler KLP og ekstra avdrag på startlån.

Det ble foretatt en saldering ved slutten av året. Likevel er noen av prosjektene ikke i tråd med budsjettvedtak. Investeringsprosjekt med merkostnad ble håndtert med omdisponering av midler fra andre prosjekt. Kostnadene på investeringsprosjektene har forløpt seg som følger;

	R 22	B 22 R
Uten anlegg	5 463 949,48	-5 068 960,00
1011004 Forprosjekt sprinkleranlegg i Kirken	200 000,00	0,00
1011504 Torggården	1 240 051,05	13 896 500,00
1011505 Salg av Skiptvet Digital	-9 629 428,00	-9 629 428,00
2100001 Utbygging Kirkelund skole	439 278,00	400 000,00
2100004 Rehabilitering gym og svømmehall	834 034,20	851 000,00
2100005 Nytt lydanlegg Kirkelund	120 716,80	130 000,00
2200001 Utbygging Vestgård skole	0,00	-500 000,00
3430001 Vestgårdveien bofellesskap utbygging	90 529,60	100 000,00
4614002 Engskeiva 8	-250 000,00	0,00
4614003 Tomt Fjellshagen	60 000,00	0,00
4615004 Brekke Vest	-578 812,00	-578 812,00
4615007 Sentrumsutvikling Torget	123 915,00	124 000,00
4631003 Grønn slambehandling	-138 300,00	-138 800,00
4632001 Høydebasseng	1 133 756,29	405 000,00
4632008 Grønnlundledningen	4 532,50	0,00
4634001 Ventilasjon og sanitær - brannstasjon	189 162,33	0,00
4640002 Gang og sykkelvei	76 500,00	76 500,00
4640004 El-biler - ladestruktur	459 530,00	585 000,00
4650001 Traktor	78 000,00	-922 000,00
4652100 Utbygging ny barnehage - Finlandsveien 44	-219 231,25	0,00
4659003 Renovering av styrerbolig Borgund	301 816,00	270 000,00

AVVIK:

*Forprosjekt sprinkleranlegg i Kirken*

Anleggsnummer er opprettet etter at budsjettet er opprettet, ligger derfor uten anleggsnummer.

*Torggården*

Prosjektet ble overtatt i årsskiftet og det vil det vil komme flere kostnader i 2023

*Utbygging Vestgård skole*

Opprinnelig budsjett på 0,5 mill. kr ble ikke ført på anleggsnummer. Prosjektet ble tatt ut av investeringsbudsjettet i sak 22/149.

*Engskeiva 8*

Fond avsluttet.

*Tomt Fjellshagen*

Salg av tomt er ikke budsjettjustert

*Høydebasseng*

I sak 22/149 om investeringer ble sluttoppgjør flyttet til 2023, men kom i 2022 likevel.

*Ventilasjon og sanitær – brannstasjon*

Anleggsnummer er opprettet etter at budsjettet er opprettet, ligger derfor uten anleggsnummer.

*Traktor*

Anleggsnummer er opprettet etter at budsjettet er opprettet, ligger derfor uten anleggsnummer.

Investeringen ble flyttet tatt ut av budsjettet og flyttet til 2023.



#### El-biler - ladestruktur

Mottatt mer i tilskudd enn budsjettert.

#### Utbygging ny barnehage - Finlandsveien 44

MHA Entreprenør gikk konkurs, tvist om krav som ble holdt igjen er nå tilbakeført.

Tabellen under viser oversikt over samlet budsjettavvik og årsavslutningsdisposisjoner - investeringer. Følgende gjelder ved avslutning av investeringsregnskapet:

#### § 4-6. Strykninger av bruk av lån, egenkapitaldisposisjoner og avsetning til ubundet investeringsfond ved udisponert beløp i investeringsregnskapet

Hvis investeringsregnskapet viser et udisponert beløp etter at disposisjonene i [§ 4-1](#) første ledd er gjennomført, skal det udisponerte beløpet reduseres så mye som mulig ved å

- a. stryke bruk av lån
- b. stryke overføring fra drift
- c. stryke bruk av ubundet investeringsfond

Overføring av midler som etter lov eller avtale er reservert for særskilte formål, kan likevel ikke strykes etter bokstav b.

Hvis regnskapet fortsatt viser et udisponert beløp etter strykningene, skal det udisponerte beløpet avsettes til ubundet investeringsfond.

#### Oversikt over samlet budsjettavvik og årsavslutningsdisposisjoner - Investering §5-9, 2. ledd

<b>Disposisjonene som er foretatt i samsvar med § 4-1, § 4-5 og § 4-6</b>	<b>R 2022</b>
1. Sum utgifter og inntekter eksklusive bruk av lån	-16 580 484,01
2. Avsetninger til bundne investeringsfond	1 150 373,66
3. Bruk av bundne investeringsfond	-875 592,89
4. Budsjettert bruk av lån	-29 762 424,00
5. Overføring fra drift i henhold til årsbudsjettet og fullmakter	-2 431 000,00
6. Avsetninger til ubundet investeringsfond i henhold til årsbudsjettet og fullmakter	34 629 428,00
7. Bruk av ubundet investeringsfond i henhold til årsbudsjettet og fullmakter	0,00
8. Dekning av tidligere års udekket beløp	0,00
<b>9. Årets budsjettavvik (udekket eller udisponert beløp før strykninger)</b>	<b>-13 869 699,24</b>
10. Strykning av avsetninger til ubundet investeringsfond	0,00
11. Strykning av bruk av lån	11 438 699,24
12. Strykning av overføring fra drift	2 431 000,00
13. Strykning av bruk av ubundet investeringsfond	0,00
<b>14. Udekket eller udisponert beløp etter strykninger</b>	<b>0,00</b>
15. Avsetning av udisponert beløp etter strykninger til ubundet investeringsfond	0,00
16. Fremført til inndeckning i senere år (udekket beløp).	0,00

## 1.6 EGENKAPITAL OG LIKVIDITET

### 1.6.1 Disponibel kapital

Fond og overskudd	31.12.2022	01.01.2022
Disposisjonsfond	- 17 278 919,01	- 29 383 659,49
Bundne driftsfond	- 8 597 229,44	- 12 948 835,82
Endr. i regnskapsprinsipp drift	3 923 188,55	3 923 188,55
Sum	- 21 952 959,90	- 38 409 306,76
Ubundne investeringsfond	- 40 451 277,07	- 5 821 849,07
Bundne investeringsfond	- 1 150 373,66	- 875 592,89
Sum	- 41 601 650,73	- 6 697 441,96
Oppspart kapital	- 63 554 610,63	- 45 106 748,72
Av dette bundne fond	- 9 747 603,10	- 13 824 428,71
Av dette ubundne fond	- 53 807 007,53	- 31 282 320,01
Disp.fond i % av driftsinntekter	- 2,67	- 3,92
Frie fond i % av driftsinntekter	- 14,71	- 8,88

Skiptvet kommune hadde 45,1 mill. kr i oppspart disponibel kapital 1.1., av dette beløpet var 25,46 mill. kr frie fond som kommunestyret kunne disponere fritt. Ved utgangen av 2022 var denne disponible kapital økt til 63,55 mill. kr. Det frie disposisjonsfondet er redusert til 13,3 mill. kr, mens investeringsfondene har økt med 34,9 mill. kr.

Pr nå er det ingen handlingsregel om hvor stort dette fondet bør være, men rådmannen har tidligere uttalt at denne bør minst ligge på mellom 25-30 mill. kr, det vil bety mellom 6,8-8,2% av driftsinntektene i 2022. Kommunen ligger pr i dag på 14,71% av driftsinntektene på investeringsfondene og 2,67% av driftsinntektene på disposisjonsfondene i drift.

### 1.6.2 Frie fond

Frie fond utgjør disposisjonsfond og ubundne investeringsfond som kommunestyret kan bruke til alle formål. Disp.fondet er midler kommunen fritt kan disponere både til drifts- og investeringsformål, men ubundne investeringsfond er avgrenset til finansiering av alle investeringsformål.

Tabellen under viser bruk av avsetning av disposisjonsfond i 2022.

Disposisjonsfond	Beløp
Disp.fond pr 1.1.22	- 25 460 470,94
Avsetning til disp.fond i drift	-
Bruk av disp.fond i drift	12 104 740,48
Disp.fond pr 31.12.22	- 13 355 730,46

### 1.6.3 Bundne driftsfond

Bundne driftsfond er midler kommunen skal disponere til formålet midlene er bundet til. Dette kan typisk dreie seg om øremerkede tilskudd eller overskudd på selvkostområdene.

Bundne driftsfond	Bokført verdi 1.1.	Avsetning	Bruk	Bokført verdi 31.12.
Bundne fond-formål	- 9 826 826,82	- 865 616,51	4 124 940,89	- 6 567 502,44
Selvkostfond	- 3 122 009,00	- 31 577,00	1 123 859,00	- 2 029 727,00
Sum	- 12 948 835,82	- 897 193,51	5 248 799,89	- 8 597 229,44
Bundne investeringsfond	- 875 592,89	- 274 780,77	-	- 1 150 373,66

Saldo bundne driftsfond er 12,9 mill. kr pr 31.12.22.

På selvkostområdene er det avsatt 0,03 mill. kr og brukt 3,1 mill. kr av fondene. Etterkalkyle 2022 viser at flere av selvkostområdene har gått i minus. Dette må dekkes av innbyggerne gjennom økte gebyrer.

Vann: -2,74 mill. kr  
 Avløp +0,92 mill. kr  
 Renovasjon: -1,72 mill. kr  
 Slamtømming: +0,45 mill. kr  
 Feiing: +0,62 mill. kr

Kommunen bruker selvkostprogrammet Momentum kommune og notene gir en mer detaljert oversikt over bruk og avsetning til fond, se tabell under:

### Samlet etterkalkyle 2022

Etterkalkylene for 2022 er basert på regnskap datert 15. februar 2023.

Etterkalkyle selvkost 2022	Vann	Avløp	Renovasjon	Slamtømming	Totalt
Direkte driftsutgifter	3 702 415	3 807 876	4 951 351	1 237 319	13 698 961
Avskrivningskostnad	1 622 422	911 130	0	0	2 533 561
Kalkulatorisk rente (3,54 %)	1 968 572	476 477	0	2 462	2 447 511
Indirekte driftsutgifter (netto)	743 761	726 924	345 462	65 626	1 881 774
Sjablommessig indir. kap.kostnad (5 % av ind.dr.kostn.)	37 188	36 346	17 273	3 281	94 089
<b>Driftskostnader</b>	<b>8 074 358</b>	<b>5 958 762</b>	<b>5 314 086</b>	<b>1 308 689</b>	<b>20 655 895</b>
- Øvrige driftsinntekter	-44 444	-63 556	0	0	-108 000
<b>Samlet selvkost (Gebyrgrunnlag)</b>	<b>8 029 914</b>	<b>5 895 206</b>	<b>5 314 086</b>	<b>1 308 689</b>	<b>20 547 895</b>
Gebyrinntekter	5 498 109	5 264 013	5 008 752	1 151 186	18 922 060
<b>Selvkostresultat (Gebyrinntekter - gebyrgrunnlag)</b>	<b>-2 533 805</b>	<b>-631 193</b>	<b>-305 334</b>	<b>-157 503</b>	<b>-3 627 835</b>
Finansiell dekningsgrad i %	68 %	89 %	94 %	88 %	82 %

<b>Selvkostfond 01.01</b>	<b>-155 637</b>	<b>1 510 211</b>	<b>-1 364 038</b>	<b>590 719</b>	<b>581 254</b>
-/+ Bruk av/avsetning til selvkostfond	-2 533 805	-631 193	-305 334	-157 503	-3 627 835
+/- Kalkulert renteinntekt/rentekostnad selvkostfond	-60 302	42 243	-63 632	18 104	-43 688
<b>Selvkostfond 31.12</b>	<b>-2 739 744</b>	<b>921 260</b>	<b>-1 723 004</b>	<b>451 319</b>	<b>-3 090 169</b>

Etterkalkyle selvkost 2022	Feiing	Plansaker (private)	Bygge- og delesaker	Oppmåling	Totalt
Direkte driftsutgifter	740 131	226 060	1 962 409	681 914	3 610 514
Indirekte driftsutgifter (netto)	149 803	26 401	102 390	75 655	354 249
Sjablommessig indir. kap.kostnad (5 % av ind.dr.kostn.)	7 490	1 320	5 120	3 783	17 712
<b>Driftskostnader</b>	<b>897 424</b>	<b>253 781</b>	<b>2 069 919</b>	<b>761 352</b>	<b>3 982 476</b>
+ Tilskudd/subsidiering	0	148 697	1 162 838	303 017	1 614 552
- Øvrige driftsinntekter	0	-15 904	-480	-30 554	-46 937
<b>Samlet selvkost (Gebyrgrunnlag)</b>	<b>897 424</b>	<b>237 877</b>	<b>2 069 439</b>	<b>730 798</b>	<b>3 935 538</b>
Gebyrinntekter	908 718	89 180	511 060	427 781	1 936 767
<b>Selvkostresultat (Gebyrinntekter - gebyrgrunnlag)</b>	<b>9 292</b>	<b>-148 697</b>	<b>-1 558 349</b>	<b>-303 017</b>	<b>-2 000 771</b>
Finansiell dekningsgrad i %	101 %				49 %

<b>Selvkostfond 01.01</b>	<b>625 571</b>	<b>0</b>	<b>395 511</b>	<b>0</b>	<b>1 021 082</b>
-/+ Bruk av/avsetning til selvkostfond	9 292	0	-402 504	0	-393 212
+/- Kalkulert renteinntekt/rentekostnad selvkostfond	22 285	0	6 993	0	29 278
<b>Selvkostfond 31.12</b>	<b>657 148</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>657 148</b>

Etterkalkylene for 2022 er utarbeidet i samarbeid med rådgivningselskapet Momentum Solutions som har mer enn 19 års erfaring med selvkostproblematikk og bred juridisk og økonomisk kompetanse knyttet til selvkost.

Momentums selvkostberegningsmodell Momentum Selvkost Kommune benyttes av flere enn 300 norske kommuner.

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

#### 1.6.4 Likviditet

Arbeidskapitalen til kommunen viser hvor likvid kommunen er. Videre gir endringer i arbeidskapitalen uttrykk for utviklingen i kommunen sin betalingsevne.

	31.12.2022	01.01.2022
Omløpsmidler (uten premieavvik)	249 186 358,19	97 299 683,49
Kortsiktig gjeld (uten premieavvik)	181 673 895,78	52 358 143,23
Arbeidskaptial (uten premieavvik)	67 512 462,41	44 941 540,26
Endring	22 570 922,15	- 654 225,07
Ubrukte lånemidler	16 209 587,98	10 532 939,54
Endring	5 676 648,44	337 802,00
Arbeidskapital uten premieavvik i % av brutto driftsinntekter	18,46	12,75
Ubrukte lånemidler i % av brutto driftsinntekter	4,43	2,99

Arbeidskapitalen til kommunen utgjør 67,5 mill. kr. pr 31.12., i tillegg kommer ubrukte lånemidler på 16,2 mill. kr. Endringen av arbeidskapitalen gjennom 2022 er positiv med 22,57 mill. kr, det samme gjelder endringen i ubrukte lånemidler hvor økningen er på 5,6 mill. kr.

Etter salget av Skiptvet Digital AS, har kommunen i tillegg til gevinst fått tilbakebetalt utlån på 25 mill. kr. Skiptvet kommunen har hatt tilstrekkelig/god likviditet gjennom året.

#### 1.7 OVERSIKT OVER VIRKSOMHETENE

Driftsregnskapet viser et samlet netto merforbruk i virksomhetene på 22,96 mill. kr. I tabellen er det satt opp netto utgifter per virksomhet slik de rapporterer gjennom året. Flere av kommunens tjenesteproduserende enheter brukte betydelig mer penger enn budsjettert i 2022.

Oversikt resultat slik virksomhetene rapporterer i løpet av året	R 2022	B 2022 R	Avvik: - er mindreforbruk + er merforbruk
ØKONOMI OG PERSONAL (ØP)	15 417 066,26	15 919 475,00	-502 409
ADMINISTRASJON, KULTUR OG SERVICE (AKS)	27 317 945,03	27 620 322,00	-302 377
OPPVEKST (OPPV)	124 958 392,27	112 883 876,00	12 074 516
PLEIE- OG OMSORG (PLO)	84 387 326,09	79 975 582,00	4 411 744
PLAN, LANDBRUK OG TEKNIKK (PLT)	33 074 564,67	25 790 759,00	7 283 806
SAMLET MERFORBRUK	285 155 294	262 190 014	<b>22 965 280</b>

Det vises også til oversikt over virksomhetene i henhold til tabell 1B – som er kommunestyrets vedtatte budsjetttrammer for kommunen.

**BEVILLINGSOVERSIKT 1B - DRIFTSREGNSKAPET**  
**Jf regnskapsforskriften §5-4 andre ledd.**

<b>Ansvarsområde</b>	<b>Regnskap 2022</b>	<b>Regulert budsjett 2022</b>	<b>Opprinnelig Budsjett 2022</b>	<b>Regnskap 2021</b>
Økonomi og personal	15 690 085,26	15 919 475,00	14 444 477,00	11 590 697,29
Administrasjon, kultur og service	30 530 121,27	27 748 322,00	25 670 821,00	19 390 828,45
Oppvekst	124 921 014,69	112 883 876,00	108 371 375,00	115 025 500,60
Pleie og omsorg	84 999 896,50	80 165 582,00	75 528 079,00	76 809 446,61
Plan, landbruk og teknikk	34 696 482,13	27 419 759,00	21 572 262,00	24 545 462,29
Finans	-1 141 616,45	-980 000,00	-980 000,00	-444 049,69
<b>Sum jf regnskapsskjema 1A</b>	<b>289 695 983,40</b>	<b>263 157 014,00</b>	<b>244 607 014,00</b>	<b>246 917 885,55</b>

I fjor:

<b>Ansvarsområde</b>	<b>Regnskap 2021</b>
Sentraladministrasjonen	21 246 862,13
Innbyggjerservice	16 131 115,17
Oppvekst	115 025 500,60
Pleie og omsorg	70 412 995,05
Plan, landbruk og teknikk	24 545 462,29
Rådmannen - finans	-444 049,69
<u>Reserverte tilleggsbevillinger</u>	<u>0,00</u>
<b>Sum jf regnskapsskjema 1A</b>	<b>246 917 885,55</b>

Forskjellen mellom tabellen virksomhetene rapporterer etter og tabell 1B, er bruk og avsetninger av fond. I regnskapsskjema 1B er all bruk og avsetning av fond tatt ut, mens virksomhetene rapporterer med disse.

*Økonomi og personal*

Stabsområdet har et mindreforbruk på 0,5 mill. kr.

*Administrasjon, kultur og service*

AKS har et mindreforbruk på 0,3 mill. kr. Det er et mindreforbruk på introstønader på grunn av for høyt estimat under saldering og en økning i utbetalinger til sosial stønad.

*Oppvekst*

Oppvekst har et merforbruk på 12,07 mill. kr. Avviket skyldes økte kostnader på grunn av pandemi, sterk økning i tiltak rundt ressurskrevende brukere, økt spesialundervisning og økte kostnader barnevern. I budsjettet til barnehagene skulle bemanningen reduseres på grunn av lavere barneantall, men da barneantallet ikke gikk ned var ikke dette mulig. Skolene har også hatt økte kostnader til busstransport, lisenskostnader, skolebøker, inventar og it utstyr.

### *Pleie og omsorg*

Pleie og omsorg har et avvik på 4,41 mill. kr. Avviket skyldes høyere lønnskostander enn budsjettet. Dette skyldes pandemi, kostbar sommerkompensasjonsavtale, på grunn av manglende sommervikarer. Bruk av innleide på grunn av høyt sykefravær og utfordringer med å få tak i vikarer. Økt pensjonskostnad. Kostnader til Helfo for innbyggere som har fastlegeordningen utenfor kommunen. Økte matvarepriser.

### *Plan, landbruk og teknikk*

Plan, landbruk og teknikk har et merforbruk på 7,28 mill. kr. Avviket skyldes økte strømkostnader, økte priser på byggevarer. Kommunen bruker Momentum selvkost kommune. Det er avsatt 0,03 mill kr til bundet fond, og 3,1 mill. kr til bruk av fond. Selvkostområdet har gitt et merforbruk på 4,4 mill. kr for virksomheten.

## **1.8 KORONAUTGIFTER**

Totalt har kommunen mottatt 6,5 mill. kr til å dekke ekstrautgifter i forbindelse med pandemien. Det er rundt 4,14 mill. kr i koronakostnader på prosjektnummer, og flere av kostnadene er ikke ført på prosjektnummer.

Tidsbruken til beredskapskoordinator, utdeling av tester og smittesporing, planlegging, gjennomføring og timebestilling til vaksinerings, deltakelse på vaksinerings, renhold etc. er ikke prosjektført.

Ekstrautgifter korona		
Ansvar		Beløp
10100	Sentraladministrasjon	186 620,86
10110	Fellesutgifter	154 289,47
10310	Lege og fysioterapi	446 967,37
10600	Servicekontoret	5 506,25
21000	Kirkelund skole	446 812,31
22000	Vestgård skole	142 162,64
22010	SFO	58 597,83
23000	Oppvekst	63 201,76
23020	Lindormen barnehage	114 645,59
23030	Finlandsskogen barnehage	61 660,28
23040	Solhaug barnehage	79 938,28
34100	Sollia institusjon rh, 1, 2	1 362 507,27
34110	Sollia institusjon 3, 4, 5	333 233,81
34120	Kjøkken	44 548,24
34130	Renhold og vaskeri	23 116,59
34200	Hjemmesykepleie	209 244,87
34210	Hjelpeordningene i hjemmene	908,67
34300	Vestgårdveien	197 673,85
34310	Dagsenter	79 976,50
34320	Psyksisk helsevern	31 082,98
35200	Barnevernstjenester	16 244,32
35210	Helsestasjon	33 214,99
46500	FDV - fellesutgifter	14 253,72
46505	Solheimtunet	1 764,80
46510	Kirkelund skole	19 446,57
46515	Vestgård skole	2 131,32
46521	Finlandsveien 44 - Lindormen barnehage	6 329,09
46525	Finlandsskogen barnehage	5 574,56
46545	Solhaug barnehage	1 277,68
Sum totale koronakostnader		4 142 932,47

## 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		2020		2021		2022	
		Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Ufaglærte	gj.sn.lønn	382 000	386 000	389 000	398 000	400 500	391 500
	gj.sn. st.% *	53 %	71 %	57 %	72 %	59 %	64%
	fordeling kjønn	91 %	9 %	87 %	13 %	85 %	15 %
Fagarbeidere Fagarbeider med 1 årig tilleggsutdannelse	gj.sn.lønn	420 000	423 000	431 000	433 000	453 000	452 000
	gj.sn. st.% *	65 %	44 %	71 %	76 %	72 %	81 %
	fordeling kjønn	81 %	19 %	88 %	12 %	87 %	13 %
Høgskoleutdannede	gj.sn.lønn	524 000	538 000	542 000	588 000	560 000	592 000
	gj.sn. st.% *	86 %	91 %	87 %	94 %	87 %	92 %
	fordeling kjønn	82 %	18 %	87 %	13 %	88 %	12 %
Mellomledere, fagledere, konsulenter og rådgivere	gj.sn.lønn	595 000	589 000	622 000	579 000	668 000	664 000
	gj.sn. st.% *	82 %	85 %	90 %	100 %	89 %	95 %
	fordeling kjønn	70 %	30 %	66 %	34 %	62 %	38 %
Virksomhetsledere **	gj.sn.lønn	783 000	878 000	787 000	970 000	900 000	1 045 908
	gj.sn. st.%	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
	fordeling kjønn	28 %	72 %	57 %	43 %	57 %	43 %

\* Stillingsprosentene kan være noe lavere enn hva ansatte i realiteten har. Dette skyldes at flere ansatte har flere stillinger, men i all hovedsak så skal det skal være korrigert for dette.

\*\*Rådmannen er inkludert i gruppa virksomhetsledere og påvirker sammenligningen på lønn. Økonomi – og personalsjef er plassert i denne gruppen og det gir utslag på fordeling kjønn.

Lønnsmessig er det i all hovedsak liten forskjell mellom kvinner og menn. For gruppene ufaglærte og fagarbeidere så følger vi tariff lønn og det er ansiennitet som er utslagsgivende når det vises ulik lønn for disse gruppene. For høgskoleutdannede følger vi også tariff og ansiennitet er noe utslagsgivende i forskjellen lønnsmessig mellom kvinner og menn, men det er også at flere menn har mer videreutdanning da denne gruppen favner fra bachelor- til master med tilleggsutdanning.

Kvinner og menn har gjennomgående samme stillingsprosent. For 2022 er det mindre forskjell i stillingsprosent mellom kvinner og menn i gruppen ufaglærte enn tidligere år da menn har ligget noe høyere enn kvinner. Det er i gruppene ufaglærte og fagarbeidere lavere gjennomsnittlig stillingsprosent enn i restene av gruppene. Noe av årsaken her kan være mange deltidsstillinger og små stillingsprosenter i helger i Pleie og omsorg.

Fordelingen mellom kvinner og menn gjenspeiler at mange yrker i kommunal sektor er det som kategoriseres som typiske kvinneyrker – særlig i helse, omsorg og opplæring. I gruppen mellomledere/fagledere/konsulenter/rådgivere og virksomhetsleder er fordelingen annerledes.

Situasjonen kan kort oppsummeres som følger:

1. Det er få menn, særlig innenfor barnehage, skole og pleie/omsorg
2. Det er en liten økning i stillingsprosent for kvinner.
3. Lønnsforskjellene mellom menn og kvinner viser få endringer og for kommunen sett under ett er lønnsforskjellene små.

Tiltak i Skiptvet kommune:

Det jobbes kontinuerlig med å øke gjennomsnittlig stillingsstørrelse for de som ønsker det, men det er også for å øke kvaliteten på tjenestene. Det er innenfor pleie og omsorg utfordringene er størst og for å kunne gjøre endringen kreves det blant annet endringer i turnusplanlegging. Videre kreves det at ansatte ønsker å jobbe på flere avdelinger og en tilleggseffekt av det er økt fleksibilitet og mulighet for å benytte kompetanse på en mer effektiv måte. Endringen krever godt samarbeid mellom arbeidsgiver, tillitsvalgte og ansatte, samt vilje til å gjøre endringer.

Ved ledighet vurderes det alltid om ansatte i deltidsstillinger kan få utvidet sin stillingsbrøk før utlysning.

### **1 Mål: Rekruttere flere menn til barnehage og pleie og 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 ledernivå 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.

Hasse Ekman  
kommunedirektør

Bente Veslum  
økonomisjef



## ØKONOMI & PERSONAL

Økonomisjef: Bente Veslum

Personalsjef: Karin Bogen

### FAKTA OM VIRKSOMHETEN:

Ved inngangen av 2022 bestod økonomi og personal av 6 årsverk inkl. rådmann. Controller som ble ansatt i oktober 21 sluttet i juni og stillingen sto vakant. Endring i årsverk fra 2021 til 2022 skyldes at stillingen til kommunalsjef ikke ble videreført. Ansvar og arbeidsoppgaver ble overført til Administrasjon, kultur og service og ellers overtatt internt i staben.

Personalsjef og økonomisjef rapporterer til rådmann. Økonomisjef er nærmeste overordnede for lønn, regnskap og internkontroll. Økonomifunksjonen inkl lønn, regnskap og internkontroll består da av 4 årsverk, mens personal består av 1 årsverk.

Ansatte i økonomi og personal har ansvaret for lønn, fakturering, innfordring, sykepengerefusjon, regnskap, budsjett, økonomi, personalarbeid, nærværarbeid, økonomiplanarbeid, internkontroll og beredskap.

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

Andre fellesoppgaver er forsikringer, datatjenester, KOSTRA rapportering og bedriftshelsetjeneste.

Økonomi utbetaler lønn og fører regnskapet for Skiptvet Sokn og lokalsamfunnsforeningen.

Oppgavene kan i hovedsak grupperes i bolig- og næringsutvikling, innkjøp, personal, lønn og regnskap, økonomiplan, budsjett, eiendomsskatt, og ulike saksbehandlingsoppgaver, internkontroll, samt at personalsjef er beredskapskoordinator.

Det administrative ansvaret for lærlinger ligger under personal, men de er ikke medregnet under årsverk da opplæring og oppfølgingsansvaret ligger ute på avdelingene. I tillegg lønnes hovedtillitsvalgt med ½ årsverk og hovedverneombudet med 6,5% stilling under økonomi og personal.

Skiptvet kommune satser sterkt på lærlinger og ved årsskiftet hadde kommunen 11 lærlinger innen 4 fagområder (barne- og ungdomsarbeider, helsefagarbeider, institusjonskokk og IKT).

Antall	2021	2022
Antall årsverk	9*	6**
Antall ansatte	9	6
Sykefravær	0,8%	5 %
Lærlinger	13	12

\* Controller ble ansatt i okt

\*\* Controller sluttet i juni, stillingen sto vakant

### Bolig- og næringsutvikling

Ansvaret for dette arbeidsfeltet ligger hos rådmannen selv. Det overordnede målet med arbeidsfeltet er å øke folketallet, øke antall arbeidsplasser i kommunen og på lengre sikt øke utdanningsnivå i befolkningen ved å ha arbeidsplasser i Skiptvet kommune som krever ansatte med høyere utdanning.

Viktige arbeidsoppgaver og resultater har vært:

- Ferdigstille arbeidet med Torggården. Blant annet å gjennomføre anskaffelser av utstyr, møbler og innredning til kommunale lokaler samt fortsette tildelingsprosessen av omsorgsboliger.

- Fortsette arbeidet mot mulige leietakere og drivere i og av kommunens næringslokaler i Torggården.
- Salg av Skiptvet Digital AS –Påse at arbeidet med utbyggingen i henhold til inngått avtale.
- Videreførte samarbeidsavtalen om Smart Skiptvet med Smart Innovation Norway AS (SIN) .
- Skiptvet kommune er medeier i Indre Østfold Næringsutvikling AS (tidl. Askimregionen Næringsutvikling AS) som fungerer som samarbeidspartner mot næringslivet.

### Lærlinger

Skiptvet har i 2022 hatt 12 lærlinger innen fagene helsefagarbeider, barne- og ungdomsarbeider, kokk og IKT lærling. Kommunen har flere lærlinger enn det forventes i forhold til kommunestørrelse.

### Nøkkeltall Brukere

	2021	2022
Antall lønnsoppgaver	721	790
Antall fakturaer ut	12 560	12 674
Antall fakturaer inn	6 682	6 584

### Enhetskostnader

Oppgitt i hele tusen (- er overskudd)

	Regnskap	Budsjett	Avvik
10100 Sentraladm	11 962	12 634	-672
10115 Bolig og næringsutvikling	1 197	1 305	-108
10120 Lærlinger	2 258	1 981	277
Sum	15 417	18 920	503

### Organisasjon og medarbeidere

Medarbeidere

Virksomheten har stabile og kompetente medarbeidere med lite gjennomtrekk. De ansatte har hver for seg mange forskjellige arbeidsoppgaver som skal løses og de fleste har tidsfrister som må holdes. Ved å unngå sårbarhet i en liten personalgruppe er det jobbet med at flere skal kunne hverandres arbeidsoppgaver. I en travel hverdag med mange oppgaver oppleves det utfordrende å få gjennomført dette.

### Nærvær

Nærværet for økonomi og personal er på 95 % som er lavere enn tidligere år, men over målet for kommunen (94,0%). Lærlingene har et nærvær på 98 % og det er en økning fra tidligere år. Lærlingene følges opp av lederne i de virksomhetene de arbeider.

### LIKESTILLING:

Stabens ansatte er fordelt med 3 kvinner og 2 menn, samt rådmannen.

### VIRKSOMHETENS OPPSUMMERING

#### Hva har vi lykkes med i 2022

Det har også i 2022 vært arbeidet med videreutvikling i å utnytte de systemene vi har for å få mer effektive prosesser.

## ADMINISTRASJON, KULTUR OG SERVICE (AKS)

Virksomhetsleder: Karianne Kullerud

### FAKTA OM VIRKSOMHETEN:

#### Nøkkeltall

Antall	2021	2022
Antall årsverk	9,7	12,3
Antall ansatte	11	14
Sykefravær i %	6,1	11,6

(Oversikten inkl. ikke 2 badevakter på Folkebadet)

Virksomheten består av:

- Servicekontoret
- Politisk sekretariat
- IKT
- Sentral arkiv
- Kultur inkl. Bygdebok og kulturskolen
- Folkebadet
- Biblioteket
- Sosiale tjenester; NAV (kommunal del) og flyktningområdet

#### VIRKSOMHETSPLAN:

AKS er en ny virksomhet, etablert i 2021. Det foreligger ingen virksomhetsplan. Dette arbeidet er heller ikke påbegynt, da Skiptvet kommune har ny organisasjonsstruktur gjeldene fra 2023.

AKS er organisert for å spisse tjenester og aktiviteter til innbyggerne som er av mer generell art og ikke kan kanaliseres gjennom de tradisjonelle virksomhetene. Det skal tilrettelegges for gode møter mellom innbyggerne og kommunen på ulike arenaer. Virksomheten skal også gi gode og forutsigbare stabsfunksjoner, IKT og arkiv, til organisasjonen samt være et aktivt politisk sekretariat for politikere og virksomhetene.

#### Spesielle utfordringer i løpet av året

Kommunen får stadig flere oppgaver og det stilles forventninger fra organisasjonen og befolkningen. Dette krever ny kompetanse og omstilling av etablerte rutiner.

Det har vært utfordrende med høyt sykefravær.

Virksomheten har likevel klart å levere tilnærmet de tjenestene den skal, men det er viktig å legge til at utviklings- og planarbeid ikke har blitt prioritert.

#### Økonomi Hele tusen (+ er overskudd)

	R.Bud.	Regnsk.	Avvik
Netto 2022	27 620	27 318	-302

(AKS; Politisk styringsorganer, frivilligsentral, folkebibliotek, kultur, servicekontor, folkebad, sosiale tjenester, IKT og Sentralarkiv)

Det har vært stort fokus på økonomistyring, og det er kontroll i virksomheten. Det største avviket er i sosiale tjenester, som har et betydelig mindreforbruk. De andre enhetene har mindre avvik. Det vil bli redegjort for detaljene for økonomisk resultat under hver enhet.

#### Organisasjon og medarbeidere

Se årsmeldingen videre fra hver enhet i virksomheten.

Virksomheten har en liten arbeidsstokk. Det er derfor behov for at ansatte skal kunne utføre hverandres oppgaver, for å redusere sårbarhet ved fravær. Dette arbeides det målrettet med.

Sykefraværet har steget fra 6,1 % i 2021 til 11,6 % i 2022. Dette er et høyt fravær, som kan relateres til flere langtidsfravær.

#### Fellesutgifter

Fellesutgifter, ansvar 10110, ligger under virksomheten Administrasjon, kultur og service. Det er ingen ansatte knyttet til ansvaret. Her ligger kostnader til bl.a. kontingenter, lisenser, datakommunikasjon, driftsavtaler og velferdstiltak, som hele organisasjonen benytter seg av.

#### Økonomi Hele tusen (+ er overskudd)

	R.Bud.	Regnsk.	Avvik
Netto 2022	6 182	6 600	-418

Det er et merforbruk i ansvaret. De største avvikene er: Premieavvik pensjonsutgifter kr. 300', bevertning kr. 130', konsulenttjenester kr. 200' (KS-konsulent bistand ny organisasjonsstruktur), andel innkjøpsamarbeid (Marker-, Aremark- og Skiptvet kommune) kr. 200', OU-midler KS kr. -440'.

#### Politikk hele tusen (+ er overskudd)

	R.Bud.	Regnsk.	Avvik
Netto 2021	3.470	3.532	-62
Netto 2022	2.392	2.196	-197

(Ordfører, politiske styringsorganer, kontrollutvalg, kommune- og stortingsvalg, rådet for eldre og personer med funksjonsnedsettelse)

Tallene for 2021 inneholder kostnad til revisjon. Fra 2022 ligger denne kostnaden til ansvaret fellesutgifter. Merforbruket i 2022 kan relateres til bl.a. godtgjøring til folkevalgte, kurs- og konferanseutgifter samt aviser og tidsskrifter.

#### Utvalg og politiske møter:

	2021	2022
Kommunestyre (møter/saker)	9/136	11/145
Formannskap (møter/saker)	11/137	13/135
Administrasjonsutvalg (møter/saker)	0	1/5
Arbeidsmiljøutvalg (møter/saker)	3/22	4/30
Hovedutvalg Oppvekst (møter/saker)	6/76	6/41
Hovedutvalg Helse og kultur (møter/saker)	6/59	6/53
Hovedutvalg PLT (møter/saker)	9/119	6/85

## Servicekontoret

Avdelingsleder: Karianne Kullerud

Kontoret skal yte service for innbyggerne ved henvendelser til kontoret per e-post eller telefon. Det skal sikre at kommunal informasjon 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 og innkjøp telefoni.

Opgavene for Servicekontoret er mange og varierende. Avdelingen er ansvarlig for å utføre oppgaver som ligger til politisk sekretariat, barnehageadministrasjon, saksbehandling knyttet til 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. Avdelingen er også kontaktperson for boligformidling av leiligheter med tildelingsrett, samt at Folkebadet administreres av servicekontoret. Virksomhetsleder/avdelingsleder er møtesekretær for formannskap og kommunestyre.

I organisasjons evalueringen har det blitt arbeidet med å plassere enkelte av Servicekontorets oppgaver til andre virksomheter, der tjenesten utføres. F.eks. vil barnehageadministrasjon flyttes til virksomhet barnehage. Dette for å effektivisere arbeidsprosessene.

I 2021 ble det gjennomført en evaluering av besøkstid og telefontid, som resulterte i nye åpningstider: Besøkstid er kl. 09.00-15.00 og telefontid kl. 09.00-14.00. Dette har gjort at Servicekontoret har fått mulighet til å gjennomføre oppgaver utenom henvendelser på telefon og ved oppmøte. Det er ikke gjennomført brukerundersøkelser, men Servicekontoret har ikke mottatt negative tilbakemeldinger på åpningstiden i 2022 fra innbyggere. Servicekontoret ser også at det er få henvendelser i påskeuka samt uke 29 og 30.

### Økonomi hele tusen (+ er overskudd)

	R.Bud.	Regnsk.	Avvik
Netto 2021	3 076	2 882	192

Ansvarene 10600 og 21020 (servicekontor og folkebadet)

Avdelingene har et mindreforbruk i perioden. Kommunestyret har bevilget midler til arbeid med ny kommunikasjonsstrategi. Arbeidet er ikke slutført, og midlene er derfor ikke benyttet. Avdelingene har også et betydelig beløp i sykelønnsrefusjon, grunnet langtidsfravær.

### Nøkkeltall:

	2021	2022
Alkoholbevillinger enkeltanledning	1	6
Kontroller alkoholoven/avvik	9/2	9/1
Kontroller tobakkskadeloven/avvik	8/0	8/0
Internkontroller/avvik	6/6	7/2

### Tall knyttet til hovedoppgaver:

	2021	2022
Antall meglerpakker	83	87
Bostøtte - gj.snitt pr.måned	41	56
Behandlede parkeringskort forflytningshemmede	31	38

### Hva har vi lykkes med i 2022

Servicekontoret gjør en stor innsats for å koordinere og informere om kommunens aktiviteter. Det har lenge vært ønskelig med en ny kommunikasjonsstrategi med tilhørende handlingsplan, som skal gi organisasjonen felles mål og retning. Målsettingen er å oppnå bedre kommunikasjon og omdømme av kommunen. Arbeidet startet i 2022 og vil sluttføres i 2023.

### Spesielle utfordringer i 2022

Servicekontoret har fått tilført stadig flere oppgaver de siste årene, uten tilførsel av ressurser. Dette sammen med den koronapandemien har gjort at flere utviklingsoppgaver ved Servicekontoret har måttet vente. Dette gjelder arbeidsoppgaver som bl.a. innbyggerundersøkelser og utvikling av gode rutiner for politisk sekretariat.

### Innspill til planleggingen/økonomiplan

Gjennomføre tiltak for å bedre intern og ekstern kommunikasjon, som vil foreligge i fremtidig kommunikasjonsstrategi. Kommunens intranett har behov for oppdatering, for å kunne benyttes aktivt av ansatte. Se på muligheten for ytterligere reduksjon av åpningstider i forbindelse med påske og sommerferie (fellesferie).

### Arkiv

Avdelingen består av en 100 % stilling, fagleder arkiv. Avdelingen har det overordnede ansvaret for kommunens arkivtjeneste/dokumentforvaltning i samsvar med gjeldende lover, forskrifter og retningslinjer. Fagleder har ansvar og drift av sentral arkivet, inkludert fjernarkivet. Avdelingen har også oppgaver tilknyttet gjennomføring av valg. Det er god leveranse på oppgavene fra avdelingen til de resterende virksomhetene og staben.

### IKT

Avdelingen består av en 100 % stilling samt en lærling i 100 % stilling. Virksomheten har ansvar for nettverket i kommunen. Kommunen drifter ingen egne servere. Fagsystemer som ikke har sky-løsning driftes av Sarpsborg kommune, ellers driftes programvaren av våre leverandører, SaaS løsning (Software as a Service). Kommunens IKT systemer har fungert tilfredsstillende.

Det er innført nytt support-system, som gjør det enklere og mer effektivt å følge opp henvendelser fra ansatte. Det har blitt arbeidet kontinuerlig med IKT-sikkerhet. I 2022 har det bl.a. blitt innført overvåkingssystem av nettverket. Det er også gjennomført flere tester for å avdekke evt. sikkerhetsrisikoer. Det er også anskaffet back-up for Microsoft 365, for å sikre god lagring av data. IKT-fagleder har deltatt på Microsoft sertifiseringskurs, der bl.a. sikkerhet var agenda.

I 2022 har alle ansatte i kommunen, som skal benytte Microsoft 365, fått opplæring. Dette verktøyet har bidratt til å forenkle intern kommunikasjon samt gi ansatte en plattform for lagring av dokumenter, som ikke skal arkiveres i annet arkiververdig system.

## 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 er tilgjengelig mesteparten av skoletiden.

I 2022 stengte folkebiblioteket fra 28. november og ut året, mens skolebiblioteket var stengt fra 12. desember, begge deler pga. forberedelser til flytting.

	2020	2021	2022
Antall årsverk	2,1	2,1	2,1
Antall ansatte	3	3	3
Ant. aktive lånere	881	941	900
Utlån voksen faglitt.	2929	3631	3754
do. Skjønnlitt.	2981	3975	3807
Utlån barn faglitt.	4397	4710	4558
do. Skjønnlitt.	8775	10747	8994
Utlån film barn	526	275	269
do. voksen	486	339	196
Utlån lydbøker barn	84	109	81
do. voksen	428	357	336
Utlån annet	187	240	225
Utlån e-bøker	479	1201	1115
Utlån e-lydbøker	Inkl.	Inkl.	825
Utlån e-film	0	0	4
Fjernlån til andre bibl.	Inkl.	723	519
<b>Totalt utlån</b>	<b>21272</b>	<b>26307</b>	<b>24683</b>
Innlån	1428	2043	1744
Nedlastede aviser/tidsskrifter	1149	1367	1224
Besøk	8740	11060	10829
Tilvekst ny voksenlitt.	834	847	805
Tilvekst ny barnelitt. inkl. skolebibl.	613	666	565
Tilvekst andre medier	75	75	23
Arrangementer fysiske	41	60	53
Arrangementer digitale	28	0	0
Innlegg Facebook	145	114	88
Innlegg Instagram	93	97	73
Kopiering lag (ant. lag)	3650 (12)	4300 (10)	11500 (14)

Totalutlån på 24.683 er en liten nedgang, mens besøkstallet er omtrent likt som 2021, til tross for en hel stengt måned. Besøk telles bare ved stikkprøvetellinger og varierer uansett fra år til år.

I 2021 var førstegangsutlånet på 5,49 pr innbygger, noe som er ganske høyt sammenlignet med landet (2,33) og Viken (2,04), og vi var med dette nr. 4 av Viken-kommunene. Pga. kombinasjonsbiblioteket lå vi på 2. plass for utlån til barn, mens vi faktisk tok 1. plass for faglitteratur for voksne.

Folkebiblioteket har vanligvis mange arrangement i løpet av et år, men i 2022 ble det litt færre pga. forberedelser til flytting og deling av kombinasjonsbiblioteket.

Arrangementer for barn i 2022:

- 3 barneteaterforestillinger: «Ridder Aske møter Dragen og Trollet», «Albert Åberg 50 år», og «Mannen med den levende kofferten»
- Bokprat for samtlige klassesertrinn
- Gjennomføring av Sommerles
- Sommerles-avslutning

Arrangementer for voksne i 2022:

- Bokloppemarked tre ganger
- Boklansering med Malin Sanglert

Til sammen har det vært ca. 1000 personer innom arrangementene i 2022.

Skolebiblioteket på Kirkelund har hatt færre opplegg med brukeroppplæring pga. ommøblering til nytt skolebibliotek, men de faste lånetimene har vært gjennomført så godt som hele året. Noen klasser har fått bokprat av skolebibliotekaren. Det har vært forfatterbesøk for 7.- og 9. trinn etter plan for lokal, kulturell skolesekk.

## Brukere

900 aktive lånere i 2022 mot 941 i 2021.

## Økonomi (hele tusen)

	Budsj.	Regnsk.	Avvik
Netto 2021	1987	1963	24
Netto 2022	1945	2024	-79

Merforbruket kan forklares med høyere lønnskostnader enn budsjettet, grunnet flytting til nye lokaler.

## 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 2022

Holdt så normal drift som mulig samtidig som man har forberedt deling av kombinasjonsbiblioteket og flytting av folkebiblioteket.

Biblioteket driftes svært godt, og de ansatte ser frem til å åpne det nye biblioteket i Torggården. Det er gjennomført flere teaterforestillinger for barn, bokprater og forfatterbesøk for skoleklasser.

Promotering av Sommerles-kampanjen for samtlige skoleklasser og skolestartergrupper fra 3 av 4 barnehager, resulterte i svært god deltakelse på Sommerles. Videre har markedsføring av bibliotekets tilbud på nettside og sosiale medier vært god. Biblioteket har hatt aktiv deltakelse i planleggingen av det nye biblioteket i «Torggården», innbyggerinvolvering. Det var godt oppmøte og mange gode ideer. Radiobrikking av bibliotekmaterialet godt påbegynt med tanke på automatisert utlån og innlevering i nytt bibliotek.

### Spesielle utfordringer i 2022

Flytteforberedelsene til nytt bibliotek i Torggården tok mye tid gjennom hele året.

### Innspill til planleggingen/økonomiplan

Økte ressurser til arrangementer for å imøtekomme publikums forventninger til nye biblioteklokaler med scene.

Økte personalressurser, for å oppfylle krav i bibliotekloven om å være en møteplass og arena for offentlig samtale og debatt.

### 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
- Gjennomføre og legge til rette for arrangement
- Sekretær for; Folkehelserådet, 17. Mai komiteen, byggedagskomiteen, underutvalg for kulturvern og museer, TV-aksjonen.
- Kommunens representant til Frivilligsentralen (uten stemmerett), Østfold Helsa og kulturskolen
- Den kulturelle skolesekken
- Koordinerer kulturminnevern

### Økonomi tall i hele tusen (+ er overskudd)

	Budsj.	Regnsk.	Avvik
Netto 2021	3 406	3 706	-300
Netto 2022	3 489	3 410	+79

(Ansv. 10500, 10510, 10520, 10530)

Mindreforbruket skyldes i alle hovedsak lavere kostnader til lønn og kulturskole, som varierer med antall elever. Ansvaret kunst og kulturformål har hatt et merforbruk grunnet gjennomføring av faste arrangement og ekstra kostnader til tribuner i forbindelse med oppsetningen til Nes lenseteater.

### Arrangement

- Bygdekino, 6 visninger
- Turist i egen region
- 17. mai
- Byggedag og 50 års jubilent markering
- TV-aksjon
- Åpne dager på Nes lense og bygdetunet, 5 dager på hver lokasjon

### Folkehelse

Folkehelsekoordinator skal jobbe sammen med folkehelserådet og de øvrige virksomhetene i kommunen, for å arbeide for gode tiltak for å bedre folkehelsen og utjevning av sosiale helseforskjeller.

Det har i 2022 vært avholdt 2 møter i Folkehelserådet. Samarbeidet med Askim IL om stolpejakt er videreført. Det er liten aktivitet på området, og det tverrfaglige samarbeidet kunne vært bedre.

### Hva har vi lyktes med i 2022

Kulturkontoret skal arbeide for å utvikle kulturtilbud og møteplasser som skal skape trivsel blant innbyggerne. Dette blir gjort gjennom et godt samarbeid med andre avdelinger i kommunen samt lag og foreninger.

Høst- og vinterferieaktiviteter, for barn og unge, har blitt arrangert i samarbeid med Gjøkeredet ungdomshus, Skiptvet bibliotek, SFO/barnehagene. Frivilliges innsats i forbindelse med arrangementet «julegrantenninga», har vært viktig for at innbyggerne skal få en god møteplass og opplevelse. Kulturkontorets samarbeid med frivilligheten om bygdedagen, er avgjørende for gjennomføringen og det brede aktivitetstilbudet. Det har også vært samarbeid gjennom året med Askim IL Orientering om Stolpejakten, som har vært en suksess.

Åpne dager på Nes lense og bygdetunet, er nok et eksempel på god innsats fra frivilligheten. I 2022 var det totalt 60 besøkende på Nes lense og 75 besøkende på bygdetunet. Dette er en god møteplass og arena for innbyggere og turister til å få kunnskap om lokal historie.

Nes lenseteater gjennomførte oppsetningen «Festen» sommeren 2022, med stor suksess. Det rapporteres om 2 303 frivillige arbeidstimer og det var 1 484 personer som så oppsetningen. Skiptvet kommune har bidratt med bl.a. tribune og salg av billetter fra Servicekontoret.

### Spesielle utfordringer i 2022

Budsjettet har de siste årene blitt gradvis mindre, som gir direkte innvirkning på bl.a. antall arrangement. For å kunne arbeide langsiktig på området må kulturplan ferdigstilles. Arbeidet har så vidt startet, men mye arbeid gjenstår. Avdelingen må også jobbe målrettet mot god dialog med frivilligheten, slik at kommunen oppleves som en god samarbeidspartner.

### Innspill til økonomiplan:

Tilstrekkelig budsjettmidler til å gjennomføre de faste arrangementene på en god måte og til nnbyggenes forventninger.

Utvikle et godt frivilligregister.

Utarbeide en god kulturplan, som skal vise retning for arbeidet.

### Årsmelding 2022 fra Kulturskolen

Rektor og enhetsleder Indre Østfold kulturskole: Øyvind Lund

### Samarbeid Skiptvet og Indre Østfold kommune

En vertskommuneavtale mellom Skiptvet kommune og Indre Østfold kommune gjeldende fra 2020, ligger til grunn for samarbeidet. Avtalen baserer seg på et interkommunalt samarbeid om kulturskole med Indre Østfold som vertskommune.

## Samarbeid Vestgård skole – årlig breddetilbud dans og teaterprosjekt

Kulturskolen gjennomfører årlig et danse- og teaterprosjekt med lærere og elever på 3. trinn. Kulturskolen stilte med danselærer og teaterlærer, samt avdelingsleder for scenekunst. Prosjektet ble gjennomført i uke 13 og 14. Forestillinger for medelever og foresatte ble gjennomført 6. april. Prosjektet fikk navnet «Vi», og elevene tok publikum med på en reise rundt i verden og fokuserte på temaer som flyktninger, fattigdom, krig og urettferdighet.

## Kjernetilbud og elevplasser

Kulturskolen tilbyr individuell musikkopplæring i Skiptvet, i lokalene på Vonheim. Fra høsten 2022 ble pianoundervisning og blåseundervisning flyttet til Vestgård skole. Det tilbys undervisning lokalt i Skiptvet i piano, gitar, slagverk, klarinett og saksofon. I tillegg er alle andre fagtilbud i Indre Østfold kulturskole åpent for elever fra Skiptvet. Dette gjelder også gruppeundervisning som teater, musikal, kunsthøgskole og fordypningstilbud i musikal og musikk.

I 2022 var det 37 elevplasser (vår), og 38 elevplasser (høst). Den totale elevmassen svinger fra semester til semester. I tillegg til ukentlig undervisning, deltar elevene på konserter og opptredener både lokalt i Skiptvet og i Indre Østfold.

## Dirigenttjeneste korps

Kulturskolen samarbeider med Skiptvet skolemusikk om dirigenten. Kulturskolen sørger for individuell opplæring til alle ordinære medlemmer i korpset. Korpsets dirigent er ansatt gjennom kulturskolen. Korpset er med og bidrar til finansieringen av dirigenten.

## Årsmelding fra bygdebokarbeidet 2022 «Folk på gård, plass og tomt i Skiptvet»

Leder av komite: Torhild Wang Sletner

## Organisasjon og medarbeidere

Bygdebokforfatter Oddvar Svendsen har 100% stilling. Bygdebokkomitéens sammensetning er uendret, og består av følgende 10 medlemmer: Torhild Wang Sletner (leder), Jane Andersen, Marit Christiansen, Roy Sletner, Synnøve Asheim Hansen, Yngvar Nilsen, Sigrid Bergheim Nilsen, Solbjørg Wold, Grethe Ludvigsen og Odd K. Buraas. Samlet frivillig arbeidstid i 2022 anslås til 70–80 timer pr uke.

Det ble avholdt tre dialogmøter mellom virksomhetsleder, bygdebokkomité og forfatter (digitalt) og ett samarbeidsmøte med virksomhetsleder, forfatter og leder av bygdebokkomiteen.

## Økonomi

### Antall solgte bygdebøker:

	Solgte bøker 2022	Tot. solgte bøker
Bind 1	6	741
Bind 2	7	611
Bind 3	5	577
Bind 4	13	323
Bind 5	37	222
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>2 474</b>

## Hva har vi lykkes med i 2022

Det arbeides med bind 6 som skal inneholde 12 matrikelgårder (gnr 53–64): Lystvet, Skjelle, Koffell, Skiptvet Prestegård, Karlsrud, Kassem, Dillerud, Tvetter mellom, Tvetter østre, Frorud, Vang og Ladim. I tillegg skal bindet inneholde en kort beskrivelse med oppbygningen av Meieribyen. Komite og forfatter har ukentlige digitale møter, samt månedlige treff på biblioteket.

Komiteen var representert på byggedagen 12. juni, med bildeutstilling og salg av bøker i Liverudstua.

## Utfordringer videre

Tiden til utgivelse av bind 6 er utsatt et halvt år og det arbeides nå etter en framdriftsplan med utgivelse ca. 1. juni 2024. Det vil videre jobbes noe parallelt med bind 7 og 8, men anslår ferdigstilling av bind 7 i 2025 og bind 8 ved utgangen av 2027. Det forutsettes at det er mulig å opprettholde en høy frivillig innsats. Det gjenstår fortsatt mye arbeid med å skaffe tilveie billedmateriale til de neste bind.

Forfatter og komite har i 2022 hatt sin arbeidsplass på biblioteket på Kirkelund, og det vil derfor være behov for nytt arbeidssted når biblioteket flytter til Torggården. Det vil bli behov for lagerplass for det eksisterende gårdsarkivet samt en permanent godkjent lagerplass for både tidligere og senere bind. (Bind 1–8).

## SOSIALE TJENESTER:

Nav Skiptvet Marker og flyktningtjenesten

Sosiale tjenester består av NAV Skiptvet Marker og flyktningtjenesten. I 2021 ble det inngått et vertskommunesamarbeid om NAV-tjenesten mellom Skiptvet - og Marker kommune. Marker er

vertskommune for samarbeidet, som reguleres av en partnerskapsavtale.

## Økonomi tall i hele tusen (+ er overskudd)

	Budsj.	Regnsk.	Avvik
Netto 2021	8 115	6 627	1 488
Netto 2022	8 171	9 005	834

(Ansv. 35000 og 35100, helse og

sosialadministrasjon og sosiale tjenester)

Det er et betydelig mindreforbruk på området. Kostnad til deltakelse i introduksjonsprogram, for flyktninger mellom 18-55 år, har vært lavere enn antatt. Flere bosettinger mot slutten av året samt alder er årsak til mindreforbruket. Det er ikke benyttet budsjettmidler til kvalifiseringsordningen i 2022. Bidrag til sosial omsorg har vært økende gjennom 2022, og viser et merforbruk.

## Flyktningområde

Når man definerer flyktninger i denne årsmeldingen menes mennesker som har flyktet fra sitt hjemland pga. krig eller konflikt, og som er bosatt i Skiptvet etter avtale mellom IMDI og Skiptvet Kommune. Det kan også være flyktninger som kommer til kommunen som familiegjenforente av flyktninger som bor her. Som flyktning regnes de første 5 årene etter bosetting i kommune. Flyktningene har, som resten av samfunnet, ulik evne til integrering og tilpasning til et liv i Norge, slik at denne grensen kan være noe flytende. Ved utgangen av 2022 hadde Skiptvet kommune 38 flyktninger.

Året 2022 ble på mange måter et svært utfordrende år for flyktningtjenesten i Skiptvet, etter at Russland gikk til krig mot Ukraina. Alle landets kommuner ble bedt om å gjøre en ekstraordinær innsats for å bosette flyktninger, og Skiptvet kommunestyre besluttet å bosette 30 flyktninger. Det har totalt blitt bosatt 31 flyktninger fra Ukraina i 2022: 3 seniorer over 65 (kvinner), 14 voksne (9 kvinner og 5 menn), 13 barn og ungdommer (4 jenter og 9 gutter). To personer valgte i 2022 å vende tilbake til Ukraina.

Flyktningarbeidet har naturlig blitt styrket gjennom året. Ved utgangen av 2022 hadde flyktningkonsulent 100 % stilling, programrådgiver 40 % stilling og helsekoordinator for flyktninger 40 % stilling.

Skiptvet kommune har inngått avtale med Indre Østfold kommune, der bosatte flyktninger tilbys Introduksjonsprogram. Introduksjonsprogrammet er et opplæringsprogram som skal forberede flyktninger til deltakelse i det norske arbeidslivet. Alle flyktninger mellom 18 og 55 år som kommer til Norge skal delta i introduksjonsprogrammet. 14 personer deltok i introduksjonsprogrammet ved utgangen av 2022. Flyktningetjenesten ser at mange av de flyktningene har høy utdannelse, og de fleste er godt i gang med å lære norsk.

#### Hva har vi lyktes med i 2022

Det ble raskt etablert en tverrfaglig arbeidsgruppe med bred deltakelse fra alle virksomhetene, etter kommunestyrets vedtak om bosetting av 30 flyktninger. Jevnlige møter og gode verktøy for kommunikasjon i arbeidsgruppa, har vært avgjørende for å lykkes. Flyktningetjenesten har hatt et godt samarbeid med frivillige lag og foreninger i kommunen, der det har vært arrangert møteplasser for flyktningene. Dette har vært svært positivt for flyktningene.

#### Spesielle utfordringer i 2022:

Å skaffe egnet bosted er krevende, og det benyttes mye tid til praktisk arbeid ved å sette i stand hus/leilighet før bosetting. Språkpraksisplasser og på sikt arbeidsplasser, er avgjørende for god integrering. Det er utfordrende å finne lokale språkpraksisplasser. God dialog med lokalt næringsliv er viktig for å kunne endre situasjonen.

#### Nav Skiptvet Marker

NAV-leder: Øystein Ramdahl

#### Virksomhetsbeskrivelse

NAV Skiptvet Marker har hatt et lederbytte ved overgangen til 2023. Dette påvirker kontinuiteten i det pågående kulturbyggingsarbeidet noe. Videre utvikling av intern organisasjonskultur blir viktig også i 2023, slik at veiledergruppa opptrer, og oppfatter seg selv, som en samlet enhet. En enhet hvor man utfyller hverandre og dekker opp for hverandre. Dette vil gjøre oss gradvis bedre rustet til å gi innbyggerne i begge kommuner riktig tilgang til NAV sine tjenester. NAV Skiptvet Marker skal, med et fortsatt begrenset antall ansatte, betjene innbyggere i to kommuner, ut fra de to lokasjonene i Ørje og Meieribyen. Dette tvinger oss til å finne en balanse mellom det å jobbe sammen som gruppe og å jobbe nær de vi yter tjenester til. Vi må derfor godta noe kostnad ved å flytte oss mellom lokasjoner og at gruppa ikke alltid er samlet. Avveining av hensyn til effektiv drift, robust og samskapende veiledergruppe og nærhet til innbyggerne vil prege 2023.

#### Nøkkeltall økonomi, totalt for Nav Skiptvet Marker:

Område	Regnskap 2022	Budsjett (end) 2022	Avvik	Regnskap 2021
Lønn	5 676 449	5 494 530	181 919	3 768 870
Driftsutgifter	6 834 881	6 159 470	675 411	3 904 030
<b>Brutto driftsresultat</b>	<b>12 511 330</b>	<b>11 654 000</b>	<b>857 330</b>	<b>7 672 900</b>
Driftsinntekter	-9 818 376	-6 034 000	-3 784 376	-3 780 873
<b>Netto driftsresultat</b>	<b>2 692 954</b>	<b>5 620 000</b>	<b>-2 927 046</b>	<b>3 892 027</b>

#### Kommentar til status økonomi

- Merutgifter skyldes i hovedsak høyere kostnader til lisenser og avgifter enn budsjettet og høyere utgifter til sosialhjelp enn budsjettet, men dette kan igjen ses opp mot høyere inntekter.
- Merinntektene skyldes budsjettet sykefravær og overføringer fra IMDI i forhold til flyktninger fra Ukraina.

#### Fravær:

Tekst	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Korttid		0,8	2,9	1,3	0,2	2,3
Langtid		2,0	0,0	0,0	10,3	11,4
<b>Sum</b>		<b>2,8</b>	<b>2,9</b>	<b>1,3</b>	<b>10,5</b>	<b>13,7</b>

#### Kommentar til sykefravær

Langtidsfraværet i 2022 knytter seg i hovedsak en ansatt som har vært langtidssykemeldt. Vedkommende har satt opp sin stilling i 2022.

#### Hovedutfordringer for virksomheten og dette jobber vi videre med

Helserelatert utenforskap fra arbeidslivet er en utfordring i begge kommuner. Andelen av befolkningen som har arbeidsavklaringspenger og uføretrygd er over gjennomsnittet. Dette er mest påtakelig i Marker. Marker har også en betydelig utfordring ved at andelen unge med uføretrygd er høy. Arbeidsledigheten er ved inngangen til 2023 fortsatt å regne som lav, men forventes å stige noe i løpet av året. Bygg- og anleggsvirksomhet er viktig i det lokale næringslivet og samtidig en konjunkturtsatt bransje. Vi må derfor være forberedt på å omstille oss for å møte en økt lokal arbeidsledighet.

#### Utvikling av veilederrollen

Til veilederrollen ligger forvaltnings-, veilednings-, inkluderings- og markedskompetanse. Forvaltningskompetanse utvikler vi gjennom ulike former for opplæring. Både nye og erfarne ansatte må ha påfyll med opplæring i hvordan de ulike lovene og reglene skal forstås og praktiseres.

Veiledningskompetanse er den bærende bestanddelen i veilederrollen. Grovt sett kan veilederkompetanse som er relevant i NAV deles inn i kompetanse i karriereveiledning og kompetanse i

sosialfaglig veiledning. I hverdagen vil disse overlappes hverandre i ulik grad. Begge disse bygger på premisset om at det er den som skal ha veiledning som er i sentrum for veiledningen og som legger premissene for denne. Med andre ord skal veiledning handle om å kunne sette seg inn i veisøkers ståsted og behov, for deretter bistå veisøker i å komme frem til hva vedkommende skal gjøre form å komme videre i sin prosess og i sitt liv.

Veiledningskompetanse kan tilegnes og utvikles gjennom kurs og opplæring i ulike veiledningsprinsipper og -verktøy. Kollegaveiledning i veiledningsgrupper er også en måte å oppnå dette på som vi vil gjennomføre i 2023. Utveksling av kompetanse og erfaring på tvers av fagområdene, vil utvide alles kompetanse.

#### Utvikling av tillitsbasert ledelse

Lokal utvikling av tillitsbasert ledelse skal skje i samspill mellom leder og øvrige medarbeidere ved kontoret. Den formen dette skal ha bør gjenspeile de enkelte ansattes situasjon og dynamikken mellom ansatte i kontoret.

NAV Skiptvet Marker preges i dag av selvdrevne veiledere som har blitt vant til at ledere har stor tillit til at jobben blir gjort. Ansatte er opptatt av at leder må stole på det de gjør og ikke detaljstyre. Samtidig oppleves det positivt med en leder som bryr seg om det medarbeiderne gjør. En videreutvikling av egen praksis i form av kvalitetsgjennomgang og lignende med den hensikt å lære blir en del av utviklingen av tillitsbasert ledelse. Åpenhet og tillit vil slik sett henge sammen.

#### VIRKSOMHETENS OPPSUMMERING

##### **Likestilling**

Det er totalt 16 ansatte i AKS, hvorav 10 kvinner og 6 menn. Det har vært en rekruttering i 2022, på Folkebadet. Når rekrutteringsprosesser oppstår etterstrebes det en god og ikke-diskriminerende behandling av alle interessenter.

##### **Hva har vi lyktes med i 2022**

AKS har i 2022 lyktes i å opprettholde tjenestetilbud til innbyggerne på lik linje med foregående år. Det er få ansatte i virksomheten, som medfører sårbarhet ved fravær og utvikling av tjenestene. Det er gjennomført kompetanseheving, for å sikre at flere kan utføre de mest kritiske oppgavene. Ved å se på oppgaver og struktur kan effektiviseringsgevinster tas ut, men dette har en grense hvis belastningen av slike prosesser blir dratt for langt.

Biblioteket har hatt tilnærmet normal drift samtidig som det har vært forberedt deling av kombinasjonsbiblioteket og flytting av folkebiblioteket. Biblioteket driftes svært godt, og de ansatte ser frem til å åpne det nye biblioteket i Torggården.

Flyktningeområdet har bosatt i alt 31 flyktninger i 2022. Dette har vært krevende, men et godt tverrfaglig samarbeid internt i kommunen har gitt gode resultater.

##### **Innspill til planleggingen/økonomiplan 2024-2026**

- Et godt og velfungerende intranett, intern kommunikasjon.
- Gjennomføre tiltak for bedre ekstern kommunikasjon og markedsføring av kommunen, kommunikasjonsstrategi.
- Økte ressurser for å imøtekomme publikums forventninger til nye biblioteklokaler med kulturscene.
- Økt personellressurs, for å oppfylle krav til bibliotekloven om å være en

møteplass og arena for offentlig samtale og debatt.

- Digitalisering av arbeidsoppgaver samt ta i bruk nye- og utnytte eksisterende digitale verktøy, for effektivisering og god leveransen av tjenester.
- Det skal utarbeides ny kulturplan som inkl. handlingsdel. Planen vil være viktig for å utforme kommunens fremtidige kulturtilbud, og må følges opp gjennom budsjett og økonomi- og handlingsprogram.
- Folkehelsearbeidet i kommunen er nedprioritert. Dette er et viktig arbeid som bør løftes og arbeides systematisk og planmessig med. Folkehelse er en av satsningsområdene i kommuneplanen.



## OPPVEKST

Virksomhetsleder: Johan Søfteland

## FAKTA OM VIRKSOMHETEN

### Nøkkeltall

Antall	2021	2022
Antall årsverk	130	136
Antall ansatte	169	174
Sykefravær i %	9,4	10,4
Ant. elever	507	496
Antall grupper/avd.	26	26
Antall barn i bhg*	130(172)	134(173)
Antall avd i bhg*	10(12)	10(12)

\*Inkl. private i parentes

### Enhetskostnader KOSTRA

Netto drifts- utgifter	2022 Skiptvet	2022 Våler	2022 Marker
Bhg. pr. innb. 1- 5 år	214 239	150 973	210 184
Bhg i % av komm. dr. utg.(%)	13,1	15,0	11,7
Barnevern per barn/år(kr)	159 032	152 718	323 127
Grunnskole pr. innb. 6-15 år (kr)	121 883	107 363	106 318

### VIRKSOMHETENS OPPSUMMERING

#### Dette har vi lyktes med i 2022:

- Tatt imot flyktninger fra Ukraina etter krigen startet og gitt dem tilbud i skole, barnehage og voksenopplæring.
- Organisert arbeidet med helseoppfølging, språkassistenter og velkomstklasser for flyktninger på begge skolene. Utviklet, kartlagt og analysert data fra skoler, barnehager og laget rundt barnet i i dialog med høyskolen i Østfold og læringsmiljøsenderet. (HOM)
- Involvert alle ansatte i dette arbeidet og startet samarbeid med frivilligheten.
- Omorganisering av oppvekst- etablert tre virksomheter og ansatt nye ledere.
- Lederutvikling med sikte på å øke kapasitet for ledelse og kvalitets-utvikling.
- Satt i verk en rekke enkelttiltak for barn og elever, og styrket flere tjenester med god kompetanse.
- Foreldreinvolveringen økte i 2022, blant annet som følge av samarbeid med ombudet for barn og unge i Viken.
- Ungdomsklubben har samarbeidet tett med Røde Kors og kultur om aktiviteter for barn og unge, og har etablert juniorklubb til elever fra 5-7.trinn.

- Utviklet SLT videre- bredt sammensatt team som har samarbeidet godt med politiet og fulgt opp akutte saker.
- Ansatte har bidratt sterkt i å opprettholde drift av tjenestene når det har vært høyt sykefravær.
- Startet kompetanseutvikling i samarbeid med Bufdir om barnevernet.
- Kvalitetsmessig god behandling av søknader om tilbud til barn/personer med nedsatt funksjonsevne, i samarbeid med Pleie og omsorg.
- Prosjektering av nytt idrettsbygg på Kirkelund skole.
- Mange ansatte har deltatt i videreutdanning i Kompetanse for kvalitet.
- Deltatt i samarbeid i SMARTKOM med utvikling av barnevernet og barnehagemyndigheten.

### Spesielle utfordringer i løpet av året

- Økonomi- høyt merforbruk \*
- Høyt fravær blant ansatte og ledere har ført til et svært høyt arbeidspress i lange perioder, og et dårligere tilbud til barn og elever.
- Implementering av planer i perioder med høyt fravær
- Sterk økning i vedtak om spesialundervisning
- Flere ressurskrevende brukere
- Ufrivillig skolefravær
- Økning i barnevernstiltak i og utenfor familiene.
- Svake faglige resultater og nedslående resultater på elevundersøkelsen i forhold til mobbing og trivsel.
- Skoleskys
- Manglende kapasitet til å søke på midler til ulike satsinger, f.eks. tiltak for barn og unge.

### Økonomi

	Budsjett	Regnskap	Avvik
Netto 2021	107 341 638	114 121 091	-6 779 453
Netto 2022	112 883 876	124 958 392	-12 074 516

2022 har vært et krevende år for oppvekstsektoren. Kutt-tiltakene som lå i budsjettet har ikke blitt gjennomført. Det ble rapportert om stor fare for merforbruk fra budsjettet ble vedtatt. Utfordringer i skole, barnehage og barnevern inklusive krevende enkeltsaker der økonomi møter jus og rettigheter samt de kapasitetsproblemene vi har hatt med høyt fravær generelt og ledere spesielt har gjort det krevende å holde budsjettet. Det ble satset på at mye av innsparingen måtte tas fra august og ut året, men kombinasjon av nye, store oppgaver og et stort etterslep fra første halvår gjorde dette vanskelig. En var ikke klare nok på utfordringene tidlig nok, og vi presenterte en 2. tertialrapport som pekte på et mye lavere merforbruk enn det til slutt ble.

Hoved-områder	Beskrivelse	Utg./tapt innt. (1000 kr)
<b>Tiltak som av ulike årsaker ikke lå med inndekning i budsjettet for 2022:</b>		
Korona-kostnader inkl. kompensasjonsordningen	Vi iverksatte tiltak i overgangen til 2022 for å sikre nok personale i skole og barnehage med utgangspunkt i kompensasjonsordningen inngått mellom partene.	2 500
Flyktninger	Kommunestyret vedtok å ta imot 30 flyktninger, primært barnefamilier i 2022. Dette ble ikke lagt i oppvekstbudsjettet, men overført i integreringstilskuddet (6,4 mill)	2 000
Barnevern	Økte satser barnevernsinstitusjoner	800
Endringer i forskrifter og statlige satser	Inntektstap redusert foreldrebetaling i bhg/SFO	500
<b>Kostnadsøkende tiltak som kom på i løpet av året</b> Dette er tiltak eller utvidelse av tiltak som var i budsjettet		
Fravær, kort og langtid	Svært høyt sykefravær i skole og barnehage i 2022. 3, 6 mill. på vikarlønn, overtid og ekstraarbeid*	1 100
Ressurskrevende brukere	Flere nye elever med store hjelpebehov og utvidelser av tiltak	2 000
Spesialundervisning	-Flere elever med spesialundervisning	1 000
Barnehageopptak	Flere barn i barnehage enn budsjettet	800
Barnevernsaker	Nye omsorgsoverdragelser i barnevernet	1 500
	Økte kostnader til advokat, sakkyndighet og familietiltak	500
Skoleskyss	Høyere sats og flere elever med rett på skyss.	500

#### Innspill til økonomiplanen:

- Etablering av nytt administrasjonsprogram for skole, barnehage og SFO.
- Innkjøp av nye PC-er til elever på ungdomstrinnet.
- Lage plan mot vold i nære relasjoner og plan mot barnefattigdom

#### Investeringer:

- Ombygging av lokalene på Kirkelund for lokaler til arbeidsplasser for lærere, arbeidslivsfag, skolebibliotek, tverrfaglig opplærings arena
- Utbygging av nytt idrettsbygg på Kirkelund
- Trafikksikring Vestgård skole
- Uteområdet Finlandsskogen

#### Kirkelund skole

##### Hva har vi lykket med i 2022:

- Etablering av tverrfaglig opplærings- arena for å ivareta elever med høyt skolefravær og andre utfordringer
- Godt og tett samarbeid med PPT. Vi har arbeidet med en plan for å få ned antallet enkeltvedtak om spesialundervisning, og sikre tidlig og presis oppfølging (gjelder også Vestgård skole på sikt).
- Etablering av plangruppe.
- Etablering av ressursteam.
- Etablering av velkomstklasse for elever som er nye i Norge og trenger intensivopplæring i norsk.
- Oppstart av samarbeid med Fossum UNG sine to avdelinger i Skiptvet. Vi er på vei her, men langt ifra i mål.
- Skoleåret 22/23 har Kirkelund 5 lærere i videreutdanning.

##### Spesielle utfordringer i løpet av året

- Forhøyede vikarutgifter pga. avtalen i forbindelse med fravær relatert til korona.
- Utfordrende mengde spesial-undervisning.
- Ressurskrevende enkeltelever – noen dukket opp i løpet av skoleåret.
- Tidvis utfordrende elevmiljø/ utfordrende enkeltelever.

##### Økonomi

	Budsjett	Regnskap	Avvik
Netto 2021	32 911 264	34 717 761	-1 806 497
Netto 2022	35 335 879	38 814 921	-3 479 042

##### Innspill til økonomiplanen:

- Prekært behov for 23 arbeidsplasser til ansatte (138 m2), kan løses ved ombygging av 2. etasje i gamle framhaldsskolen
- Ombygging av bibliotek og tilstøtende arealer til tverrfaglig opplærings arena, skolebibliotek og lokaler til arbeidslivsfag/praktisk undervisning – dette sees i sammenheng med at skolen mister areal i eldre bygninger ved øvre parkeringsplass
- Etablering av musikkavdeling i tilknytning til aulaen (musikkavdelingen må flyttes ved ombygging av framhaldsskolen)
- Stort og vedvarende behov for fornying av PCer på ungdomstrinnet. Umiddelbart trenger Kirkelund å fornye PC-parken på to hele trinn, dvs 120 PCer.
- Behov for å bytte ut alle SMART-boards/interaktive tavler på ungdomstrinnet (gamle)
- Solskjerming på ungdomstrinnet og gamle framhaldsskolen

##### Statistikk skole

	2021	2022
Trivsel(snitt)	4,3	3,9
Mobbing(snitt)	0*	16%
Spesialund. (antall)	48	60
Særskilt norsk	26	18
Lærertetthet	16,63	15,08
Grunnskolepoeng	40,1	41,0
Nasj. Pr. 8.tr Eng	49	48
Nasj. Pr. 8.tr. Les	52	47
Nasj. Pr. 8.tr. Regn	53	51

Tallene er fra Udir/GSI  
\* Mobbing-prikket i 2021

## Vestgård skole

### Hva har vi lyktes med i 2022

Helhetlig oppvekstmiljø og kompetanseløftet  
Ansatte på videreutdanning  
Klassetrivselundersøkelsen- positivt resultat  
Godt samarbeid med helsestasjon, barnevern og PPT

Planverk for foreldremøter, utviklingssamtaler, tilbakemeldinger til ledelsen, kontaktlærersamtaler, årstrinns-vurderinger osv. er gjennomført.

Mange styringsdokumenter er ajourført.

Overgang mellom barnehage og skole og skole/skole ble gjennomført etter planen Barnehagens ansatte har også vært delaktige i overgangen utover skoleårets start for 1. trinn. Kartlegging av omfang av avvik på skolen og hva som mest forårsaker avvik.

Opprettelse av velkomstkilde med elever fra Ukraina.

Gode kulturaktiviteter

Vellykka TV-aksjon

Markering av Vestgård skole 40 år

### Spesielle utfordringer i 2022

Stort merforbruk lønn

Ressurskrevende enkeltelever

Høyt fravær blant ansatte og i ledelsen høsten 2022.

Tid til samarbeid og ledelse.

### Økonomi

	Budsjett	Regnskap	Avvik
Netto 2021	19 679 596	20 716 305	-1 036 709
Netto 2022	20 685 278	23 687 969	-3 002 691

### Innspill til økonomiplanen:

-Bytte ut interaktive tavler. De fleste tavlene er fra ca. 2009/2010.

-Behov for et bedre lydanlegg i midtrommet (mikrofon og høyttalere)

-Lagerplass, når kommunen får tatt over nabobygget til Vestgård

-Lærerpce-er

-Utbedring av uteområdet. Flere av leke-apparatene får store avviksvarsler under kontroller.

-Internt varslingsanlegg

### SFO

#### Hva har vi lyktes med i året

Flere barn ved oppstart av skoleåret 22/23 på grunn av gratis kjernetid 1. klasse og flere fra ¾ trinn.

Fortsatte med gratis frokost- til stor glede for barn og foresatte.

#### Spesielle utfordringer i løpet av året

Høyt fravær blant ansatte førte til sterk økning i vikarkostnader.

Økt behov for bemanning på grunn av flere barn i SFO.

Flere elever med behov for ekstra oppfølging i SFO-tiden.

Konsekvensen ble noe lavere aktivitetstilbud.

Leder gjennom mange år gikk over i annen stilling, og ny på plass fra nyttår-2023.

Redusert foreldrebetaling SFO på grunn av gratis kjernetid og redusert foreldrebetaling på grunn av inntekt, ble ikke kompensert i rammetilskuddet.

Summen av dette ble et høyt merforbruk i 2022.

### Økonomi:

	Budsjett	Regnskap	Avvik
Netto 2021	1 150 000	1 142 416	7 584
Netto 2022	656 941	1 272 652	-616 711

### Innspill til økonomiplanen:

SFO ønsker å anlegge skolehage.

### Voksenopplæring

#### Hva har vi lyktes med i 2022?

Mange nye flyktninger i introduksjonsprogrammet.

#### Spesielle utfordringer i løpet av året

Vanskelig med transport fra Skiptvet til voksenopplæringa.

Skoletider og bussruter harmonerer ikke

### Økonomi

	Budsjett	Regnskap	Avvik
Netto 2021	-50 000	-171 266	121 266
Netto 2022	0	-45 104	45 104

### OPPVEKST

#### Hva har vi lyktes med i 2022?

Vi har lyktes med prosessen rundt omorganisering av oppvekst. Gode prosesser med KS-konsulent.

Arbeidet med helhetlig oppvekstmiljø generelt og kompetanseløftet spesielt.

Etablering av 50% prosjektleder i HOM fra 0108 har vært nødvendig og nyttig

Tett og godt samarbeid med læringsmiljøsentret.

Mottak av flyktninger og organisering av arbeid mht. helse, skole og barnehage og samarbeidet med flyktningtjenesten.

SLT-arbeidet og spesielt samarbeidet med politikontakten.

#### Spesielle utfordringer i løpet av året

Økonomien har vært svært utfordrende, og i tillegg til de uforutsatte kostnadene knyttet til flyktningene og etterslep av koronakompensasjonen, har vi ikke klart å følge opp budsjettforutsetningene om kostnadsreduksjon og nedbemanning.

Omorganisering og store kompetanseprosjekt har vært tidkrevende og omfattende.

## Økonomi

	Budsjett	Regnskap	Avvik
Netto 2021	2 985 227	4 578 151	-592 924
Netto 2022	4 576 993	6 212 145	-1 635 152

En stor årsak til merforbruk i ansvar 23 000 oppvekst er en feilføring av refusjon for fosterhjem. (1,2 mill)

### Private barnehager:

#### Hva har vi lykkes med i 2022

Det har vært et samarbeid med Hestehoven i 2022 om helhetlig oppvekstmiljø. Hestehoven har vært med på kompetanseløftet med Læringsmiljøsentret.

Har systematiske samarbeidsmøter med styrer og eier i Hestehoven sammen med resten av ledergruppen i Skiptvet barnehagene.

## Økonomi

	Budsjett	Regnskap	Avvik
Netto 2021	6 000 000	7 283 506	-1 238 506
Netto 2022	7 000 000	7 349 083	-349 083

Merforbruket skyldes i hovedsak økt tilskudd som følge av flere barn under tre år og tilretteleggingstiltak i barnehagen.

### BARNEHAGE:

#### Hva har vi lykkes med i året 2022

Kompetanseheving - helhetlig oppvekstmiljø.  
Videreutdanning barnehagelærere og grunnutdanning som barnehagelærer.

Omorganiseringen- gått igjennom ulike områder i barnehagen for å effektivisere driften og barnehageadministrasjon.

Det har vært tatt imot barn fra Ukraina og gitt tilbud innen kort tid.

Det spesialpedagogiske arbeidet har hatt stort fokus, og inkludering er et viktig begrep.  
Tidlig innsats og høyresidearbeid som sikrer enkeltbarns behov i godt samarbeid med PPT og spesialpedagogene våre.

Vi har et samarbeid med Høgskolen i Østfold og er øvingsbarnehage i Finlandsskogen.

Barnehagene implementerte ny dialog- plattform med foreldrene.

#### Spesielle utfordringer i 2022:

Høyt fravær i enkeltbarnehager som skaper vanskeligheter med å opprettholde hele åpningstiden en liten periode av 2022. Dette krever mye av de ansatte som er igjen på jobb, og arbeidet med å sikre kvalitet og god praksis er utfordrende. Det var fravær i ledelsen i lange perioder, som gjorde arbeidet mer krevende

Det pedagogiske arbeidet ble preget av at man hadde mye ufaglærte vikarer. Barnehagen slet med å få tak i vikarer og måtte for første gang benytte bemanningsbyrå.

KOSTRA 2022 BARNEHAGE				
Utvalgte Nøkkeltall	Skiptvet	Våler	Marker	Kostrag. 01
Andel barn 1-2 år i bhg(%)	81,0	84,6	85,5	87,9
Andel barn 1-5 år i bhg(%)	91,5	92,0	88,2	93,1
Andel barn 3-5 år i bhg(%)	96,8	96,4	90,0	96,4
Barn pr. årsv. til grunnb. (ant)	5,6	5,9	5,4	5,7
Andel bhg.l. i fht grunnb. bem.(%)	42,4	39,0	38,2	44,0
Andel barn i kom. bhgr med spes.p. (%)	2,2	3,7	:	3,7
Andel barn i komm. bhg%	77,5	65,4	47,4	55,9

### Lindormen barnehage

#### Hva har vi lykkes med i året

Lindormen har vært mottaksbarnehage for de ukrainske barna i 2022. Arbeidet med kultur og nøkkelen til eventyr verden har vært fokusert.

I Lindormen har arbeidet med foreldresamarbeid også hatt en god plass i det pedagogiske arbeidet.

**Spesielle utfordringer i løpet av året** Det har vært til tider et svært stort fravær i personalet, dette har skapt utfordringer i å opprettholde blant annet åpningstider. I slike tider er det vanskelig å få til et foreldresamarbeid som er tilfredsstillende for alle. Dette har skapt noen situasjoner der foreldre har opplevd barnas situasjon som uavklart eller usikker, om det er kjente og nok voksne på jobb.

### Økonomi:

	Budsjett	Regnskap	Avvik
Netto 2021	6 017 785	7 068 827	-417 806
Netto 2022	6 254 858	6 126 633	128 225

## Finlandsskogen barnehage

### Hva har vi lyktes med i året

Høyt nærvær, vi klarte å opprettholde høy kvalitet på praksis.

Endret på noen rammer slik at man fikk mer voksentid /innenfor bemanningsnorm i åpningstiden.

Bedre effekt av den tiden man er med barna og bedre effekt av den tiden man arbeider med planer ute på avdeling. Evalueringer i personalet sier at dette gir motivasjon og mestring i arbeidet.

Fokus på foreldresamarbeid. Ble enig med FAU om et årshjul for arbeidet

Gjennomførte rovviltprosjekt med de eldste barna. Avsluttet med tur til Bjørneparken i Flå med buss og overnatting i juni.

Det har vært lokal kompetanseheving i tråd med helhetlig oppvekstmiljø.

### Spesielle utfordringer i løpet av året.

Det ble budsjettert med nedbemanning, grunnet færre barn. Dette ble ikke realitet og man kunne ikke gjennomføre nedbemanning. Har vært krevende å holde budsjettet med nødvendig bemanning.

## Økonomi

	Budsjett	Regnskap	Avvik
Netto 2021	9 954 331	9 533 178	346 208
Netto 2022	10 218 385	9 946 969	-271 416

### Innspill til økonomiplanen:

Gjøre ferdig sikring av uteområdet mot steinras

## Solhaug barnehage

### Hva har vi lyktes med i året

Jobbet godt med arbeidsmiljøet. Til tross for mye fravær i perioder har vi klart å bygge opp det gode arbeidsmiljøet og hatt fokus på god kvalitet og pedagogisk innhold. Vi har jobbet godt med Helhetlig oppvekstmiljø og godt samarbeid på tvers av avdelingene.

Vi har hatt fokus på voksenrollen og økt kompetansen på relasjoner og inkludering.

### Spesielle utfordringer i løpet av året

Sykefravær har vært den største utfordringen for Solhaug dette året. Sykefravær skaper uro og uforutsigbarhet i både barnegruppa og personalgruppa. Det krever mye av de som er igjen på jobb, for å opprettholde god kvalitet og gode dager for barna. Økonomisk har bemanning vært en utfordring. Det ble budsjettert med nedbemanning, men pga. antall barn i barnehagen, kunne vi ikke nedbemanne og vi har derfor hatt et merforbruk på fastlønn.

## Økonomi

	Budsjett	Regnskap	Avvik
Netto 2021	5 690 092	5 882 777	-192 685
Netto 2022	5 653 000	6 222 082	-569 082

### Innspill til økonomiplanen:

Se på behovet for å budsjettere med høyere bemanning for å sikre tidlig innsats for barna 0-6 år.

## Barnevernstjenesten

### Hva har vi lyktes med i året

Barneverntjenesten har møtt mange av de faglige utfordringene i barnevernreformen med samarbeid og samhandling med de andre Smartbarnevern-kommunene. (SMARTKOM)

Vi har arbeidet med forbedringsarbeid i samarbeid med Statsforvalter, og har tatt mot bistand fra Bufdirs veiledningsteam fr å styrke ledelsen av barnevernarbeidet. Kommunerevisjonen har revidert tiltaksarbeidet vårt. Vi har i 2022, i samarbeid med Bufdirs internasjonale avdeling, inngått et samarbeid med den polske stat etter reglene i charter 33 i Haag-konvensjonen om plassering av et barn i fosterhjem i nært familienettverk i Polen.

### Noen nøkkeltall for 2022

Antall nye bekymringsmeldinger	<b>81</b>
Antall gjennomførte undersøkelser	<b>44</b>
Antall barn med hjelpetiltak	<b>53</b>
Antall barn under omsorg	<b>7</b>

Stort sett alle bekymringsmeldinger undersøkes, selv om det ikke ser slik ut i statistikken. Dette har sammenheng med nye måter å registrere nye meldinger på i allerede igangsatte undersøkelser eller i aktive saker.

### Spesielle utfordringer i løpet av året

Barneverntjenesten ble rammet av pandemi og langvarig sykefravær. Vi har ikke vært fullt bemannet i 2022 som følge av dette. Dette ble spesielt utfordrende ved ferieavvikling og leder måtte foreta alvorlige prioriteringer.

Den økonomiske situasjonen i 2022 har vært svært alvorlig. Statlig øremerking ble avslutta, - en reduksjon i overføring fra staten på 1,3 mill.- og kommunalt innsparingsbehov, førte til redusert ramme for drifta på ca. 1 mill.

Dette året har barnevernet arbeidet med 3 nye omsorgovertakelser, med fylkesnemndsbehandlinger, advokatbistand, akutt plasseringer i Bufetats regi ca. kr. 85000,- pr mnd. pr plass. Vi har hatt flere akutt plasseringer av ulik varighet, totalt 10. Det har ikke vært tilgjengelige fosterhjem, heller ikke for nyfødte barn. 10 barn har vært i tilrettelagte avhør hos politiet. Til sammen har dette ført til et svært høyt merforbruk i 2022.

KOSTRA 2021 BARNEVERNSTJENESTEN				
Utvalgte Nøkkeltall	Skiptvet	Våler	Marker	Kostra01
Nto drutg. barnev. pr.barn	159 032	152 718	323 127	169318
Barn m/mld. pr. innb.	4,9	5,8	3,4	
Barn m/unders. pr. innb. (%)	5,5	6,3	4,0	4,9
Barn m/BV-tiltak. pr. innb. 0-17 år(%)	6,4	3,2	5,3	4,1
Brut.dr.utg pr. barn(kr)	48 710	59 347	125 382	84 027
Brut.dr.utg pr. barn. Ikke plassert(kr)	46 907	17 340	83 107	49658
Brut.dr.utg pr. barn. Plassert(kr)	309 080	888 250	460 952	502 618

## Økonomi

	Budsjett	Regnskap	Avvik
Netto 2021	10 044 426	12 362 866	-2 318 440
Netto 2022	11 260 000	14 243 428	-2 983 428

### Innspill til økonomiplanen:

Etter en total vurdering av barnevernets kapasitet og risiko ved arbeidstopper, bør bemanningen styrkes for å levere forsvarlige tjenester. Kapasitet til ledelse må sikres, noe statsforvalter og Bufdir peker på i tilsynsrapporten og fra veiledningsteamet/bufdir..

På grunn av barnevernets egenart med mye akutte og ikke planlagte aktiviteter med høy kostnad, bør det legges opp en buffer for slike situasjoner. Barnevernet kan ikke avslutte en sak for å skaffe midler til en ny sak, dette er ulovlig praksis.

## Helsestasjonen

### Hva har vi lyktes med i 2022:

I løpet av 2022 har vi fortsatt det gode helsefremmende og forebyggende arbeidet inn mot barn, unge og deres familier i Skiptvet. Vi har i løpet av året fått på plass en psykologfaglig rådgiver (psykolog i påvente av autorisasjons-godkjenning) i 70% stilling og familierapeut i 40% stilling. Vi fikk midler fra Helse direktoratet for å styrke tjenesten og har med dette kunne

oppretholde det gode tilbudet i skolehelsetjenesten med 80% helsesykepleier på Vestgård og 120% helsesykepleier på Kirkelund. Tilskuddsmidlene innebærer også fysioterapeut i 50% stilling. Store positive fordeler ved at fysioterapeut kan reise ut til skoler og barnehager for oppfølging, veiledning og behandling av barna i sitt trygge og kjente miljø. Fysioterapeut kan dessuten fortsette med gruppetilbudet Supergym for elever som av forskjellige årsaker har et økt behov for fysisk aktivitet. Som følge av krigen i Ukraina og oppfølginger av flyktninger og deres helse, har vi i 2022 fått opprettet en helsekoordinator for flyktninger plassert i helsestasjons- og skolehelsetjenesten. Denne har gjort en flott jobb med å ivareta flyktningene som har ankommet Skiptvet på en god, helsefremmende og forebyggende måte. Vi utbedrer stadig tilbudet i helsestasjon 0-5år, for å møte retningslinjer og foreldrenes behov for oppfølging. Jordmortjenesten utvikler også tjenesten for å møte behov og retningslinjer. I 2022 har jordmor i tillegg til ordinære svangerskapskonsultasjoner tatt imot ungdommer og kvinner for prevensjonsveiledning og administrasjon.

### Spesielle utfordringer i 2022:

Vi ser at behovet for tjenesten øker. Etter pandemien ser vi økende grad av kompleksitet i saker som kommer til helsestasjonen, skolehelsetjenesten, psykolog, jordmor, fysioterapeut og familierapeut. Det er et stort behov av helsefremmende og forebyggende arbeid i kommunen for å forebygge den økende pågangen. Det er viktig med et fremtidsperspektiv at vi utruker befolkningen til å holde seg friske lenger og i minst mulig grad være i behov av helsetjenesten for å minske trykket av eldrebølgen som kommer. Med et økende trykk på ansatte i tjenesten, ved et økende behov og alvorlige saker å stå i, ses det som en utfordring å ivareta de ansatte på en god og styrkende måte. Veiledning og debriefing er viktige tiltak.

## Økonomi

	Budsjett	Regnskap	Avvik
Netto 2021	3 489 895	3 762 725	272 830
Netto 2022	4 006 416	3 853 759	152 657

### Innspill til økonomiplanen:

Bemanning som er lagt inn i budsjett for 2023 blir lagt som grunnbemanning i tjenesten slik at vi kan opprettholde dagens tilbud uavhengig av tilskuddsmidler.

Midler til støtte og styrking av ansatte gjennom veiledning, blir sett på som obligatorisk del av nærversarbeidet i kommunen.

## Ungdomsklubben

### Hva har vi lyktes med i året 2022?

I 2022 ble ungdomslederstillingen styrket til en 100% stilling. Dette gjorde at vi kunne styrke det forebyggende arbeidet og ungdomsarbeidet. Vi har lyktes med å få til et utvidet tilbud på klubben. I 2022 startet vi opp med Juniorklubb etter skoletid to ganger i uken. Dette er ett tilbud for de fra 5.-7.trinn. Tilbudet ble veldig populært, og mange brukte klubben etter skoletid. Vi har også hatt denne klubben åpent med utvidet tid i skolens ferier. Vi samarbeider godt med Kirkelund, helsestasjon, politi og barnevern. Vi har også hatt et godt samarbeid med ulike frivillige

organisasjoner rundt ulike aktiviteter. Vi har hatt ferieaktiviteter i skolens ferier med godt oppmøte av ungdom. Mange ungdom bruker også klubben mye gjennom året og de gir uttrykk for at de er veldig fornøyde med tilbudet.

Vi har lite sykefravær hos de ansatte.

Området overføres til kommuneområdet helse og mestring fra 01.01.23.

### Spesielle utfordringer i løpet av året

Det har vært noe uro i ungdomsmiljøet blant noen av ungdommene som har krevet ekstra oppfølging av oss voksne. Det har gjort at vi har brukt mye tid og ressurser på disse utfordringene. Det kan ha gått utover andre aktiviteter og ting vi skulle ønske at vi heller kunne hatt tid til. Vi bruker mye tid på enkeltungdommer, som igjen går utover tid med alle de andre i ungdomsgruppen som bruker klubben. Vi ser viktigheten av å være nok og flere voksne på jobb så man kan forebygge og veilede begge disse gruppene med ungdom på en trygg og god måte.

### Økonomi:

	Budsjett	Regnskap	Avvik
Netto 2021	1 031 218	1 020 348	10 870
Netto 2022	1 373 139	1 350 877	22 262

### Koordinator for personer med nedsatt funksjonsevne

#### Hva har vi lyktes med i 2022:

Tjenesten har behandlet mange saker og gjort vedtak om tiltak for enkeltpersoner med behov.

Arbeidet med kartlegging av behov har blitt profesjonalisert og gjort grunnlaget for vedtak bedre.

Samordninga mellom PLO og oppvekst har fungert veldig bra, og det har vært en effektivisering av arbeidet at virksomhetene har delt på disse stillingene.

Arbeidet med individuell plan er profesjonalisert gjennom bruk av VISMA Samspill.

#### Spesielle utfordringer i løpet av 2022:

Det kommer stadig flere søknader om støttekontakt, avlastning og omsorgslønn, og flere er omfattende. Vi må derfor avslå eller redusere tiltak, og vi har fått noen klager på avgjørelsen. Som følge av at skole og barnehage får elever/barn med store hjelpebehov.

### Økonomi

	Budsjett	Regnskap	Avvik
Netto 2021	6 350 000	6 242 181	107 819
Netto 2022	6 135 403	6 117 836	17 567

## VIRKSOMHET PLEIE OG OMSORG 2022

Kommunalsjef helse og mestring: Hanne Bøhler

### Virksomhetsplan:

#### Hovedmålsetting for virksomhet pleie og omsorg:

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

### FAKTA OM VIRKSOMHETEN:

#### Virksomhet pleie og omsorg består av følgende tjenester:

- Pleie og omsorg administrasjon
- Sollia sykehj 1, 2, rehab og natt
- Sollia sykehjem 3, 4 og 5
- Sollia kjøkken
- Sollia renhold og vaskeri
- Hjemmesykepleie
- Hjelpeordninger i hjemmet
- Vestgårdveien bofellesskap
- Torggården bofellesskap fra høst 2022
- Dagtilbud for hjemmeboende demente/ dagtilbud for unge medfunksjonsnedsettelse
- Psykisk helse og rus team
- Fysioterapi/ergoterapi
- Fastlege
- Fysioterapeuter med driftavtale
- Miljørettet helsevern

#### Innbyggere og brukere

Fakta opplysninger om drift og aktivitet	2021	2022
Langtidsplass	46	42
Korttidsopphold	70	64
Rehab.opphold	13	11
Avlastningsopphold i institusjon (2- 3 ukers opphold)	4	7
Komm.akuttdøgnplass (døgn)	9	23
Utskrivningsklare døgn	1	2
Salg av sykehjemsplasser (døgn)	113	54
Utskrivning av heldøgnsbeboere (inkl mors)	102	49
Brukere hjemmesykepleie	156	150
Opphør av hjemmesykepleie	21	48
Brukere av hjemmehjelp	54	49+11
Opphør av hjemmehjelpstjeneste	9	7
Brukere med trygghetsalarm	47	38 + 16 (54)

Digitale tilsyn	10	9
Omsorgsstønad/lønn (antall)	8	8
Brukere BPA	2	1
Støttekontakt vedtak (aktive)	24	23
Dagtilbud for personer med funksjonsnedsettelse	8	8
Dagtilbud hjemmeboende demente	28	25*
Opphør av dagtilbud	7	5
Brukere av psykisk helse og rustjeneste	135	100
Opphør av vedtak om psyk og rus	54	49
Matombringing, antall avtaler	39	41

\*Årsak til antallet er at flere brukere har tilbud opptil 5 x pr uke, da blir antall færre per uke.

#### Organisasjon og medarbeidere

Antall	2021	2022
Antall årsverk (Økning pga Torggården omsorgsboliger)	89,22	89,22+ 7,6
Antall ansatte	145	220?
Sykefravær i %	12	12,62 5,79/6,83
Antall avdelinger	7	8
Antall plasser sykehj 1, 2 og rehab	20	20
Antall plasser sykehj 3, 4 og 5	20	20
Trygdeleiligheter (inkl 4 som eies av Helselaget)	21	21
Serviceleiligheter	10	10
Leiligheter i bofellesskap med bemanning	9	9
Omsorgsboliger i Torggården, fra 5.12.		5
Omsorgsboliger for innb over 67 år		22

Virksomheten pleie og omsorg har i 2022 hatt nok et intenst, arbeidsomt og krevende år.



Store deler av 2022 har Korona pandemien påvirket hverdagen mye slik at arbeidshverdagen har for veldig mange vært krevende og opplevd slitsom. Når de fleste restriksjoner i samfunnet ble opphevet, ble mange ansatte syke og mangel på vikarer har vært stor. Vi har også opplevd at det er vanskelig å rekruttere nyansatte noe som også påvirker de faste ansatte og alle lederne med en merbelastning. Det er vist stor grad av velvilje, fleksibilitet, innsats og engasjement for å stå i krevende dager for å fortsette å tilby gode tjenester til våre brukere og pårørende. Hver og en ansatt fortjener ros og en stor takk. Uten deres vilje til å jobbe på nye måter, med andre kollegaer og på nye steder, hadde dette aldri gått så bra som det har gjorde. Det positive vi må ta med oss at samarbeid på tvers er bra og lærerikt. Det har vært tidvis sårbar bemanning, enten for få på jobb eller at det mangler nødvendig fagkompetanse på akkurat den vakta.

Tusen takk til alle ansatte i Pleie og Omsorg!

## Økonomi

	Budsjett	Regnskap	Avvik
Netto 2021	68 879	70 268	1 389
Netto 2022	79 975	84 378	4 411 (105%)

tall i hele tusen (- er overskudd)

Liste: Ansvr - Art - Funksjon	Regnskap	Budsjett i...	Avvik i NOK
ALLE	84 387 326	79 975 582	4 411 744
> 10310 Lege og fysioterapi	8 103 987	7 626 382	477 605
> 34000 Plo administrasjon	3 850 449	4 528 968	-678 519
> 34100 Solla institusjon rh. 1, 2	18 355 695	17 955 838	399 857
> 34110 Solla institusjon 3, 4, 5	16 335 862	14 318 621	2 017 241
> 34120 Kjøkken	3 800 815	3 410 372	390 443
> 34130 Renhold og vaskeri	1 841 614	1 765 214	76 400
> 34200 Hjemmesykepleie	12 562 234	11 506 759	1 055 475
> 34210 Hjelpeordningene i hjemmene	1 206 784	968 851	237 933
> 34300 Vestgårdveien	8 501 742	8 766 716	-264 974
> 34310 Dagsenter	5 093 386	4 915 432	177 954
> 34320 Psykisk helsevern	3 339 624	3 465 960	-126 336
> 34330 Ergo/fysioterapeut	531 916	746 469	-214 553
> 34340 Torggården	863 217	0	863 217

## Virksomheten har samlet sett et merforbruk i 2022 på 4,4 mill

- **Pandemien har gitt merkostnad i lønn og annet forbruk.** Det ble forhandlet fram sentrale lønnskompensasjonsavtaler for merarbeid på flere vakttyper, merarbeid, overtid og helgedagsavlønning. De utgiftene har vi ikke lagt inn i PLO sitt og vises som noe av overforbruket på 101060, 101080, 102070, 103000, 103060, 103070, 104000.
- **Økte pensjonskostnader** som ble beregnet helt på slutten av 2022, utgjør 1,2 mill i merkostnad. Dette er ikke budsjettert.
- **Driften i PLO har vært meget krevende, ved fravær og mangledne rekruttering av fagpersonell, blir det ledige stillinger og vakter.** Lederne jobber kontinuerlig med å ansette faste og vikarer, lærer opp. De gjør hva de kan for å dekke vakter i grunnturnus. Det er da vi kan drifte kostnadseffektivt, bare betale ordinær lønn. Det vi har opplevd siste del av 2022, er at det har vi ikke klart. Det har vært nødvendig etter en forsvarlighetsvurdering å leie inn allerede ansatte. Det er kostbart. Vi må ha bemanning for å ivareta våre beboere og pasienter på

hver vakt. Vi har måttet benytte mer overtid, ekstra/merarbeid, samt bemanningsbyrå gjennom sommerferieperioden.

- **Virksomheten opplever fortsatt en stor utfordring med at det er få ansatte som vil jobbe i små helgestillinger.** Flere har takket nei til stilling og/eller sluttet etter kort tid, da de får bedre arbeidsvilkår og større stillinger i andre kommuner. De som tilbys små helgestillinger vil erfaringsvis være på utkikk etter en større stilling, ofte blirdet i en annen kommune og de sluttet i Skiptvet. Det gjør at bemanningen må løses med kostbare løsninger. Avdelingene må leie inn personell hver helg. Det utløser sjelden bare ordinær timelønn.
- **Flere avdelinger har opplevd at deres pasienter og beboere er mer syke og har behov for styrket bemanning.** Alle disse tiltakene genererer et øktforbruk på lønn. Når driften til de døgndriftede avdelignene er 24/7, er det liten mulighet for å redusere drift. En tjenestemottaker vil ha behov for tjenester om den er på institusjon eller hjemme i egen bolig.
- **Det var for sommeren fremforhandlet en lønnskompensasjon til ansatte for merarbeid, som gir økte utgifter i regnskapet.** Dette var en nødvendighet å kontinuere fra sommeren 2021 og for å få ansatte til å jobbe ekstra i sommerferieperioden. Vi fikk ikke ansatt tilstrekkelig med sommervikarer. Minimalt med kvalifiserte søkere.
- **Det har vært et høyt sykefravær.** Det var ansatte som måtte være hjemme med sykdom/karantene når det var nasjonale restriksjoner og ansatte ble covid syke når restriksjonene opphørte. Vi har hatt en stor forekomst av annen luftveis sykdom hos ansatte siste del av 2022.
- **Regnskapspost Kjøp fra andre (137000)** inneholder bla. kostnader til kjøp av helsetjenester til ressurskrevende bruker. De resterende kjøp er i all hovedsak fastlege vikar gjennom vikarbyrå. Det har vært meget kostbart, men det har vært nødvendig for å oppfylle kommunenes sørge for ansvar jfr Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester for fastlege dekning. Det var nødvenig å leie inn bemanning for avvikling av lovplagtg ferie for fast ansatte ved institusjon og hjemmesykepleiner. Dette måtte gjøres ettersom det tidligere nevnt ikke kom inn kompetente søkere til vår virksomhet.
- **Fastlege tjenesten har vært en meget kostbar drift i 2022.** Det har vært vikar som erstatter for manglende kandidat for å tiltre stillingen. Vi har fått ansatt ny kommunalansatt fastlege som etter planen skal starte 1.mars 2023. Det betyr at legekantoret i hele 2022 har hatt vikarbyrå lege. Faglig og drift av legekantoret har vært bra. Vikarene 2 ulike har gjort en god jobb og jobbet godt i team med legekantoret.
- Pandemien har også i 2022 gitt oss merkostander på medisinsk forbruksmateriale.
- **Medisinske forbruksvarer har for 2022 også et overforbruk.** Det nye anbudet som kom våren 2020 på medisinske- og andre forbruksvarer har gjennomgående fått en høyere kostnad. Det er nok mange årsaker til at enhetskostnadene har økt, men vårt forbruk er et overforbruk på 48% mot budsjett.
- **Apotekvarer og medisiner har også blitt mer kostbart,** spesielt på antibiotika og nye legemidler. For 2022 er utgiftene innenfor budsjett.
- **Det er stigende priser på matvarer og drikke.** Ny leverandør med rammeavtale har jevnt over høyere priser enn rammeavtalen som ble benyttet inntil første del av 2022. En økning på 28,44% fra planlagt budsjett.

- **Det er gjort noe utskifting og vedlikehold/service på nødvendig utstyr** tilhørende kjøkken og avdelingskjøkken. Nytt kjøkken og gulvbelegg på Sykehjem 1.
- **Drift av transportmiddel har et overforbruk på 111,61%.** Dramatisk høye drivstoffutgifter har gitt dette merforbruket.
- **Service og driftsavtaler (124000) har et overforbruk på 206%,** dette er høye kostnader til NetNordic, DIPS front (journalssystem og oppgraderinger) service og reparasjoner på utstyr som er en stor og viktig del av vår hverdag.
- Kjøp fra staten (130000) overskridelse skyldes Helfo kostnad for at innbyggere har fastlege et annet sted enn i Skiptvet. Dette er en kostnad på 624000,- som ikke har vært beregnet.
- **Brukerbetaling helse- pleie og omsorg er 12,9% over budsjett.**
- **Salg av varer og tjenester (162000) er 25% under budsjett.** Dette har en forklaring i at salget av mat og catering har vært lavere enn forventet.
- **Inntekt på salg av sykehjemsplasser ble lavere enn budsjettet.** Kommuner vi tidligere solgte sykehjemsplasser til, har dekket eget behov i 2022. Det ble budsjettet med 500.000,- i salg, men det er solgt bare 54 døgnplasser
- **Stor nedgang i antall rehabiliteringsopphold for 2021.** Det skyldes redusert kapasitet, men også behov.
- **Trygghetsalarmer har et overforbruk på 63,68%.** Det skyldes flere alarmer i bruk, nye innkjøp og flere abonnementer å opprette. Dette vil vær en ønsket utvikling. Det må for årene fremover legges inn en høyere kostnad, da flere skal bo trygt hjemme.
- **Fysioterapeut med driftsavtale har driftet som forventet, stabilt og med god kvalitet.**
- For postene (120000) inventar og utstyr, samt utgifter til kurs (115000) vil det balanseres med gavekontor og tilskudd fra statsforvalter

#### Enhetskostnader – utvikling Skiptvet tall i hele tusen (+ er overskudd)

	2021	2022
Alle måltid pr mnd	3093	3 155
Middag hjemkjøring	89	90
Praktisk bistand u 2G (statlig sats)	210	215
Timepris	301	307
Korttid døgn (statlignsats)	175	175
Dagopphold (statlignsats)	95	95
Trygghetsalarm pr mnd	270	275
Husleie serviceleilighet	7865	8220

Husleie Vestgårdveien	9208	9392
Husleie trygdebolig	6706	6840

#### Likestilling

Kjønnsfordelingen blant ansatte viser en klar overvekt av kvinner. Virksomhetene har noen flere menn ansatt enn i 2022. Utfordringer rundt likestilling er som for helse i samfunnet, gjelder også i Skiptvet. Lik lønn for likt arbeid. Arbeidsgiver må fortsatt ha fokus på lønnsutvikling for de kvinnedominerte yrkesgrupper. Det er stort behov for å rekruttere ansatte med ønsket kompetanse i tiden fremover. Dette bør gjenspeiles i kommunens lønnspolitiske plan.

Det blir mer og mer utfordrende å rekruttere. Lønn viser seg å være en sentral faktor som etterspørres i rekrutterings prosessen. Det oppleves at nabokommuner og spesialisthelsetjenesten gir bedre vilkår. Da blir det for Skiptvet kommune krevende å få søkere og nyansatte. Det er gitt mulighet for et økt rekrutteringstilskudd, avtale om annen kompensasjon og tilbud om rekrutteringsstillinger for den høgskole kompetanse som virksomhetene er i behov av. Vi må sammen jobbe for et godt arbeidsmiljø og et godt omdømme. Slik at ved å jobbe Skiptvet vil trivsel utgjøre en forskjell.

Personer med funksjonsnedsettelse. Som arbeidsgiver bør Skiptvet øke fokuset på rekruttering og tilrettelegging for personer med funksjonsnedsettelse. Det er en høy andel av denne gruppen som ikke kommer ut i arbeid. Det er dermed en stor ressurs som samfunnet går glipp av, og for den enkelte et tap å stå utenfor arbeidslivet. Innenfor vårt tjenesteområde har det liten vært tradisjon for rekruttering av personer med funksjonsnedsettelse, og her bør vi vurdere hvilke muligheter vi har for dette.

Virksomhetsleder har vært i kontakt med NAV for å tilby utbalgte oppgaver for å bidra til dette, men pr dd er det ikke noen resultat. Dette må vi fortsette å jobbe med.

#### Uønsket deltid

Deltidsproblematikk er en vedvarende utfordring i tjenesten. Ved lik bemanning ukedager og helg, er det meget krevende å få dekket inn vakter i helg. Ansatte jobber ordinært bare hver tredje helg. Det er fortsatt mange ansatte som har ufrivillig deltid i virksomheten. Ved en styrkning av bemanning på helg, er det i 2022 ikke blitt noen stor bedring på små stillinger. Ved ledighet i stillinger forsøkes det å gi tilbud om økt stilling til de som ønsker det eller det gjøres krav om økt stilling fra ansatte. Større stilling blir ofte løst ved å jobbe hyppigere arbeidshelg, såkalt «hinkehelg». Medarbeidere ønsker imidlertid ikke å arbeide hyppigere helg for å ha større stilling. Kjøkken, renhold, vaskeri og stab/støtte funksjoner har ansatte i ønskede stillingsstørrelser.

Situasjonen for flere enheter, er at helgestillinger ikke blir besatt, men det er da det er behov for ansatte på vakt. Det blir ofte ufaglærte og mindre kjente vikarer som tar de ledige vaktene. Det gjør noe med kontinuitet, kompetanse og kvaliteten, når vaktlagene på helg ikke er stabile og godt samkjørte. Årsaken til ufrivillig deltid hos mange ansatte, problemer med å ansette i helgestillinger, samt dyr drift i

helgene, er at vi pr nå ikke klarer å ansette fagpersoner som vil jobbe i små stillinger bare i helg. Vi erfarer at årsverkstildeling og antall ansatte i turnus ikke lar seg løse med heltid. Til det er grunnbemanningen for lav. Det er ikke samsvar mellom behov for personer på vakt i helg og antall personer i 100% stillinger. Det vil i 2023 være nødvendig å finne gode samarbeidsløsninger. Ved utvidelse av tilbud på dagtid, må den ansatte jobbe 2 steder. Da vil vi kunne få økt stillingsandelene.

Ved ledighet i stillinger forsøkes stillingsstørrelsene økt ved hyppigere helgearbeid, såkalt hinkehelger. De som har fått hinkehelger er ofte misfornøyde med dette. Bekymring rundt dette er kommet frem på medarbeidersamtaler, der de ønsker en annen løsning uten å gå ned i stillingsstørrelse. Det er vanskelig å besette og det er store turnover i disse helgestillingene.

Det er startet et arbeid hvor deltid til mer heltid er tema. Dette arbeidet som ledes fra personalsjefen sammen med ledere og tillitsvalgte i Pleie og omsorg. Vi må sammen se på muligheter som finnes for å styrke heltid for å sikre rekruttering, beholde og ha tilstrekkelig kompetanse på vakt. Mer heltid kan også ha en positiv effekt på sykefravær. Dette arbeidet må ferdigstilles i 2024.

Det er ved utarbeidelse av nye turnuser i noen avdelinger fremmet forslag om å se på alternative turnusløsninger for å redusere deltid. For tiden fremover må vi se på muligheter for å ha 2 arbeidssteder innen vårt kommunalområde. Dette arbeidet må ansatte, tillitsvalgte og lederne være en del av. Flere av avdelingene har i sitt turnusarbeid prøvd å lage gode turnuser ved å redusere «quick-return». En mer helsefremmende turnus med mindre kombinasjon av kvelds- og dagvakt etter hverandre. Dette er et arbeid vi planlegge å jobbe mer med i 2023. Vi gjør en omorganisering og skal sette et styrket fokus på turnus og vaktbokarbeid.

## ORGANISASJON OG MEDARBEIDERE

Det har i 2022 ikke vært gjennomført noen medarbeiderundersøkelse. Det er stor variasjon av gjennomføring av medarbeidersamtale, men det er helt klart at lederne og ansatte har tett kontakt allikevel. Flere har hatt omstillingssamtaler, oppfølgingsamtaler og flere har hatt medarbeidersamtaler (MAS). Denne variasjonen må tilskrives drift, bemanning og manglende tid i hverdagen. Flere avdelinger velger MAS hvert 2 år og tetter oppfølging som nyansatt. Dette er noe vi må bli bedre på i 2023.

### Sykefravær/nærvær

I løpet av 2022 har virksomheten hatt en økning av koronasmitte hos ansatte, spesielt når alle nasjonale restriksjoner ble fjernet. På tidlig høst var det flere små utbrudd av korona hos beboere på sykehjemsavdelingene. Dette ble tett fulgt opp og registrert hos kommuneoverlegen. Det viser seg i ettertid at det har vært få beboere som har blitt smittet. Dette har vært på grunn av hardt arbeid fra hver enkelt medarbeider som har vist stor evne til å omstille seg og være fleksibel. Ansatte har også vært dyktige på å benytte nødvendig beskyttelsesutstyr i arbeidshverdagen.

## Fraværstatistikk

Avdeling	Sykefravær dg			Mulige dg	Ferie dg	Perm. ulønn
	1 - 16 dgr	Over 16 dgr	Totalt			
311 - Sollia sykehjem	0	0	0	0	0	
34100 - Sollia institusjon rh, 1, 2	356	186	542	6523	485	
34110 - Sollia institusjon 3, 4, 5	341,5	474	815,5	6395	522	
34120 - Kjøkken	38	0	38	1256,5	109	
34130 - Renhold og vaskeri	31	0	31	612,5	70	
34200 - Hjemmesykepleie	186,5	284	470,5	4024,5	317	
34210 - Hjelpeordningene i hjemmene	37	192	229	559,5	61	
34300 - Vestgårdveien	177	308,5	485,5	3751,5	256	
34310 - Dagsenter	132	171	303	1912	163	
34320 - Psykisk helsevern	68,5	0	68,5	943	97	
34340 - Torggården	0	0	0	0	0	
PL0 - Pleie og omsorg	0	0	0	0	0	
<b>Totalsum alle avdelinger:</b>	<b>1367,5</b>	<b>1615,5</b>	<b>2983</b>	<b>25977,5</b>	<b>2080</b>	

Sykefraværet har totalt sett vært høyere enn tidligere år. For 2022 har det vært 12,62%, hvor av 5,79 korttid og 6,83% langtid. Det er veldig store variasjoner fra avdeling til avdeling, men det er også stor forskjell i driften. Det er viktig å ta med at 34210 hjemmehjelp er 2 personer, ikke 40 som på en sykehjemsavdeling. Sykefraværsoppfølging, nærværarbeid og arbeidsglede er noe som kommunen generelt må jobbe med. Alle ledere jobber godt med både langtids- og korttidsfraværet. Det er planer om et felles arbeid med bedrifts- helsestjenesten og personalsjef, der vil Helse og mestring være aktive og deltakende i.

### Seniortiltak

Det er flere seniorer som har fått noe tilrettelegging i sitt arbeid, for å kunne bli værende i jobb lengre. Dette løses lokalt med leder og aktuell medarbeider.

### Helse miljø og sikkerhet (HMS)

Det å holde et fast fokus på arbeidsmiljø belastninger, om de er fysiske eller psykiske er viktig. I virksomheter hvor det er overvekt av skift/ turnus, høy grad av deltid- og omsorg/pleie arbeid viser det seg at sykefraværet er høyt. Derfor må vi jobbe mer med alle de faktorer som påvirker arbeidsevne, arbeidsglede og helsen positivt. Det er i 2022 gjort noen gode grep og tiltak for å sikre HMS krav på en god måte. Det har vært:

- Forflytningskurs for ansatte. Planlagt og organisert i grupper for gjennomføring
- Førstehjelpskurs for ansatte. Planlagt og organisert i grupper for gjennomføring.
- Alle medarbeidere har fått tilbud om Hepatittvaksine, grunnet økt risiko for smitte. Ca. 70% av ansatte har takket ja og fullført vaksineringsen med 3 doser administrert av sykepleiertjenesten. På den måten kunne vi få ned kostnadene og gi tilbudet til flere.
- Det er utført helsekontroll av nattarbeidere, renhold/vaskeri og kjøkkenpersonell i 2022. Tiltak i rapporten er fulgt opp i etterkant. Hvor flere hadde ønske om turnusendringer og mulighet for flere nattevakter på rad for å unngå hyppige aftener til dagvakt. Innspill er ivare tatt med ny turnus som startet januar 2023.
- Nødvendige samtaler og oppfølging av ulike hendelser i arbeidshverdagen.

## Omstillingsarbeid i HMS perspektiv.

Det har i 2022 vært arbeidet mye med å skissere, planlegge og legge til rette for en omstilling av driften i Pleie og omsorg for å møte den demografiske endringen som skjer i vår kommune. Flere eldre og syke vil ha behov for helse- og omsorgstjenester. Måle har vært å starte en endring for å kunne gi tjenester til hjemmeboende tidlig nok og etter fagligvurderte kriterier. En varslet sårbarhet og for stort ansvar for sykepleier på vakt, har vært nødvendig å finne nye løsninger på for å sikre bedre. Sykepleier på kvelds og helgevakt, kan ikke stille pasienter, ivareta, følge opp sykepleieoppgaver og akutte hendelser for både sykehjem og hjemmeboende. Dette har vi gjort noe med. Se eget avsnitt om status omorganisering.

Verneombud og tillitsvalgte har vært ansattrepresentanter i arbeidet. Ledere, verneombud og tillitsvalgte har vært delaktige i dette arbeidet i hele 2022. Det har vært innhentet innspill for å avdekke behov og ønsker om nødvendig endringer fremover fra alle ansatte. Videre har det vært avholdt flere informasjonsmøter og sendt ut skriftlig informasjon, i tillegg til at hver avdeling har hatt omorganiseringstemaet oppe på sine personalmøter. Samtidig har ansatte gitt innspill på at de har følt på en usikkerhet og vært utrygge på endringene som har vært skissert. Som øverste leder har det vært viktig å ofte formidle at endringene skjer ikke for å gi økonomiske innsparinger, men å sikre kvalitet i tjenestene i tiden fremover. Endringsarbeidet må vi fortsette å jobbe mer med i 2023 og 2024.

## Vernerunde

Alle avdelinger har gjennomført sine vernerunder og gjort etterarbeidet på en god måte. Risikovurdering er gjennomført vår 2022 med verneombudene. Det er foretatt nødvendige ROS analyse av arbeidsmiljø og brann beredskap.

Sykepleierne blander mer legemiddel enn tidligere. Det er behov for avtrekksvifte til bruk ved blanding av antibiotika og andre legemiddel. Legemiddelbehandlingen er mer avansert og flere oppgaver som før ble utført av spesialisthelsetjenesten, er nå overført til kommunen. Pasientene utskrives raskere og/eller med mer avansert behandling. Det betyr at sykepleier har behov for et arbeidsmiljø som sikrer deres helse, det kan gjøres ved å installeres et skap med vifte/avtrekk. Må settes i økonomiplan.

Videre ble det avdekket at dørene på enkelte kontorer er dårlig lydisolert, slik at det lytt og støy mellom korridoren og kontorer på Sollia. Dørene er byttet til lydette dører.

På Borgund er det sørget for trygg oppbevaring av "farlige stoffer/løsemidler". Det ble samtidig laget et "farlig stoffer kartotek", samt laget rutiner for bruk av disse. Kartotek og prosedyrer oppbevares i tilknytning til lagringsplassen, og ansatte er kjent med hvor det oppbevares. Det ble også ble det påpekt dårlig ventilasjon på et kontor.

## Brannvern

Det er avholdt branngjennomgang for alle faste og vikarer, vår/høst 2022. Teoridelen ble holdt på i små puljer. Gjennomgang av bygget med varslingsanlegg, rømningsveier og slokkeutstyr ble utført i små kohorten sammen med vaktmester og avdelingsledere.

ROS analyse brann er gjennomført 2022. Ingen avvik. Korridor i kjeller ved vaskeriet er ryddet og ivaretar krav som sikker rømningsvei.

Vi fikk ingen pålegg eller mangler ved tilbakemelding fra brann inspeksjon (IØBR) i år.

Pleie og omsorg har lokasjoner på flere steder og det er tidligere utarbeidet nye rutiner etter

ROS analyse av brannsikkerhet, og dette er videreført til 2022 ved Borgund:

Omsorgsboligene i Torggården blir et nytt lokale å ha god brannsikkerhet. Dette er ikke institusjon, men private boliger. Denne sikkerheten og nødvendige rutiner, vil vi samarbeide med virksomhet bygg og prosjekt for å løse på en god måte.

## Kompetanseheving

Det er mye god kompetanse hos de ansatte. Det er mange ansatte som har jobbet lenge i virksomheten og er erfarne og dyktige. Det er verdifullt for våre tjenester. Utfordringen er å klare å utnytte realkompetansen, slik at hver enkel ansatt utvikler seg ved at det er arenaer for å dele med de andre. Vi har mye å hente på struktur og gjennomføring av gode planer.

Drift- og koronasituasjonen har påvirket de ansattes mulighet for å reise på eksterne kurs, men det er gjennomført mye kompetansegivende arbeid i 2022. Kompetansebroen, helsekursportalen, Noklus, VAR- Healthcare / PPS blir brukt som gode e-læringsportaler.

I 2022 fikk vi tildelt 411 500,- i tilskudd fra Statsforvalters kompetanse- og innovasjonstilskudd. Vi har benyttet nesten 240 000,- til ulike kurs og kompetanseheving for ansatte. Dette er noe vi vil søke om å få videreført i 2023. Det gir oss mulighet for å legge til rette før økt kompetanse og tjenesteutvikling.

## Kvalitetssikring i vår tjeneste (faste og nødvendig kvalitet vi må sikre)

- **Antibiotika prosjektet**, RASK, videreføres. Stabil nedgang i antibiotika bruk. 50% nedgang siden oppstart 2017. Rapportering via folkehelseinstituttet, prevalensundersøkelse. Det rapporteres ulike typer infeksjoner, hvor smitte kan ha sin opprinnelse og evt antibiotika bruk.
- **Noklus** kontroller viser stor grad av nøyaktighet på vårt laboratoriestyr.
- **Smittevern**: Gjennomgang av smittevernrutiner og veiledning fra hygienesykepleiere fra SØK. 40 ansatte fra hele PLO, fokus smittevernstiltak i koronasituasjonen, kontakt-, dråpe- og luftsmitte.
- Smittevernrutiner fra SØK er godt implementert blant ansatte.
- **Tannhelsetjenesten**: Et godt og strukturert samarbeid som sikrer våre beboere og opprettholder kompetansen hos ansatte. Det er tannhelsekontakter på hver avdeling. 2022 ble det utført tannhelsescreening av alle med langtidsvedtak. Opplæring av tannhelsekontakter har foregått på Teams og fysiske møter.
- **Årlig fornying av legemiddel lisens for fagarbeidere og ufaglærte**. Kurs fullføring og utstedelse av ny godkjenning.
- **ABC**: Ansatte ved sykehjem 1,2, 3,4, 5, hjemmehjelper og Vestgårdveien har i 2022 deltatt i på nytt eller for første gang, samt flere ansatte som står for tur i 2023. 10 ansatte har gjennomføre ulike ABC forløp
- **IKT opplæring for alle ansatte i Office 365/Teams**

- **Gjennomgang i CosDoc**
- **HLR:** Faggruppe/fagteam har kjørt kurs for flere ansatte med temaet Hjerte-Lunge- Redning

Når det gjøres en oppsummering av andre kompetansetiltak gjennom året for de ulike avdelinger er det et stort omfang. Listen er lang og utfyllende. Ønskes mer detaljer, kan det oppgis i etterkant.

### Lærlinger og studenter

Alle døgndriftene avdelinger tar imot studenter og lærlinger. De er alle viktig i vårt daglige arbeid med pasienter og beboere. Kjøkkenet har også lærling i institusjonskøkket faget. Det er viktig bidrag for rekruttering til vår tjeneste. Vi har pr 31.12.22, 1 kokkelærling og 5 helsefagarbeider lærlinger. Vi tar imot så mange vi klarer av sykepleierstudenter. Vi har ønske om at de vil fortsette å jobbe helger og bli vikarer for oss. Vi har etablert rekrutteringsstillinger og har pr nå en vernepleier i forløpet.

### Informasjon og kommunikasjonsteknologi (IKT)

Hverdagen i pleie og omsorg blir mer og mer digitalisert. Det er veldig bra når alt fungerer, men når det ikke gjør det, oppstår det problemer og tidstyver, frustrasjon og feil. Det er lagt ned mye arbeid i å feilsøke, justere og rette opp feil og svikt, men vi opplever at det er en del igjen. Det er så ustabil. Vi bruker alle ansatte for mye tid på IKT som ikke fungerer. Det er alt fra da PC skrur på, logger seg inn, lagring, ønsker utskrift til avslutning.

Spesielt vårt elektroniske pasientvarslingsanlegg på Sollia har hatt mye nedetid grunnet problemer med WIFI og mobilnett. Det har pågått supporttjenester i store deler av 2022. Vi opplever at det tidvis er så utabilt at sikkerheten er truet

Vårt pasientdokumentasjonssystem Acos CosDoc blir jevnlig oppgradert og det er en utfordring å fortløpende få lært opp ansatte i de nye funksjonene. Meldingsutveksling med samarbeidspartnere som fastleger, sykehus og andre kommuner videreutvikles kontinuerlig og medfører kvalitetssikring ved bytte av behandlingsnivå. Epikriser og laboratoriesvar er nå fullt elektroniske. En stadig oppgradering er kostbart for kommunen med ulike lisenser og avtaler. Om 5 år må hele journalsystemet skiftes og det har en økonomisk side.

Den planlagte utskiftning av PC park i Pleie og omsorg er gjennomført. Veldig bra!

Sikker sone (lagringsbase for sensitiv informasjon) kjøpes av Sarpsborg kommune og fungerer bra. Sårbar supportrutiner. IKT ansvarlig i 50% stilling, vedkommende er også systemforvalter på Cos Doc og Min Gat.

De ulike systemene som brukes, Cosdoc/cosdoc +, GAT og andre systemer er nyttige og nødvendige arbeidsverktøy. Det å kunne ha flere ressurspersoner på dette er helt nødvendig, da det blir en altfor stor jobb for lederen å skulle dra i dette på egenhånd.

### Velferdsteknologi.

Det er en stor forventning til å ta i bruk ulike velferdsteknologi, både fra innbyggere og politikere, men vi som jobber med mulig teknologi å ta i bruk se at pr d.d. er behovet lite for våre tjenestemottakere. Vi har ervervet oss kompetanse hos ansatte, hatt presentasjon fra firmaer som tilbyr dette og har budsjettert

med investeringer som er aktuelle. Vi er klare til å ta i bruk om behovet melder seg. Det kan da være GPS, medisindispensere, elektroniske dørlåser eller digitale nøkkel boks. Inne på sykehjemmet er det anskaffet ulike sensorer og gitt mulighet for digitalt tilsyn etter vedtak, der det er formålstjenlige. Det er ikke i stedet for bemanning, men en sikkerhet for beboere. Vårt videre arbeid med velferdsteknologi, som kan bedre pasientsikkerheten viktig. Kommunen er følgkommune i et stort «Digital hjemme oppfølgings» prosjekt. Der vil vi kunne ta i bruk digital oppfølging, når det er klart og innbyggerne har et behov.

### SIKRI/Samsvar- avvik, kvalitet og rutine bank

Et ordentlig fagsystem for prosedyrer, spesielt interne rutiner og prosedyrer, er noe som er anskaffet på kommunalt nivå. Vi har ikke kommet ordentlig i gang, da dette krever dedikerte ressurser. Vårt kommunalområde må på mange områder starte helt fra bunn. Vi har i løpet av 2022 fått laget, revidert mange rutiner og funksjonsbeskrivelser. Disse ligger «klare» for å kunne legges inn i Samsvar. De avdelinger som ikke har klart å starte med dette arbeidet, har jobbet intenst med andre viktige prosesser i både omorganiseringen og døgndriften. Dette vil også være en utfordrende oppgave i 2023. Den er helt nødvendig og må prioriteres. Når alt er på plass og lagt ut i Samsvar for ansatte, må vi sikre at ansatte har «lest, forstått og etterlevd» de ulike arbeidsbeskrivelser som gjelder. Det må vi dokumentere fortløpende.

### Avvik og rutinesvikt

Viktigheten av å melde avvik, både pasientbundne og HMS avvik har vært tema på personalmøter. Det ble avholdt opplæring. Det viser seg at brukerkompetanse må gjentas i 2023. Antall pasientbundne avvik som er registrerte, viser en overvekt av fall hos beboer/pasient er størst. Legemiddel hendelser hvor det oppdages feil etter legemiddelrutinen 2 og feil/svikt med våre IKT systemer følger på som nummer 3. Det har vært en positiv nedgang i antall pasient fall fra 70 i 2020 til 40 i 2022. Digitale tilsyn med sensorer (bruke av effektiv velferdsteknologi) ser ut til å avverge mange fall. Vi har hatt et fåtall av klager som er blitt behandlet av Statsforvalter, de har gitt oss medhold i saksbehandlingen.

Farmasøytisk tilsyn (bestilt av oss) høsten 2021 medførte 14 avvik og 3 forbedringspunkter. Rapporten kom i desember 2021. De fleste avvik er lukket, men det gjenstår noen anbefalte forbedringspunkter. Innstalling av digitale låser på medisinerom og ved personalinngangen for sikrere adgangskontroll er sluttført. Adgang til medisinerom med ID kortleser er ikke helt gjennomført, da vi flere ansatte mangler tjenestekort grunnet feil med kortprinter. Når alle har fått ID kort, vil døren ha personlig adgangskontroll og ikke nøkkel.

### Omorganisering i pleie og omsorg for å møte morgendagens tjenestebehov.

#### Her presenteres planer som er laget, de vil iverksettes fortløpende og de fleste fra tidlig i 2023.

Dette arbeidet har pågått i nesten hele 2022, begynner nå å ta form. Samtidig med utvikling av et nytt kommunalområde og drifts organisering, har den ordinær drift vært utført. Det vil bli to virksomheter, en for tjenester til hjemmeboende og en virksomhet for institusjons opphold. Slikt arbeid tar tid, men det er fordi en god endring må gjennomarbeides over noe tid. Ledere, verneombud og tillitsvalgte har jobbet sammen for å gjøre gode grep, for sikre at det vi må endre blir bra for alle. Det var før 2022 gjort forberedelser til et arbeid for å gjøre denne omstilling i

kommune. Det ble anbefalt å endre i lederstruktur og dreie driften til mer hjemmebaserte tjenester for å møte

innbyggernes fremtidige behov for helsetjenester. Samtidig er omsorgsboligene i Torggården

viktige, da de vil hjemmesykepleien kunne heldøgns bemanne når behovet oppstår og bemanningen styrkes.

Innspillene fra ansatte var også tydelig på at en endring var på nødvendig, ikke bare i lederstruktur, men aller mest i driften.

Tjenestemottakere/beboere/pasientene har et mer omfattende helse- og omsorgsbehov. Derfor er økt grunnbemanning og mangel på sykepleiekompetanse tidvis kritisk. Det driftes med like tjenester helg som ukedager, men bemanningen er redusert. Det er ikke tilstrekkelig lengere. Det ble skisser gode forslag som vi har jobbet fram løsninger på. Det er ikke en endring for å spare, men for å gjøre kvaliteten bedre for brukere og ansatte.

Statistikk og erfaring viser at det til enhver tid har vært ledige sykehjems plasser på Sollia. Det har vært bra, når en opplever at bemanningen er litt for lav. De ledige plassene var over hele huset. I 2022 har det i snitt vært 6 ledige senger til enhver tid. Ved å komprimere driften, legge de ledige sengene på en avdeling, stenge den og ta ut ressursene som bemanningen på steder hvor det er behov.

- Løfte sykepleiere opp på topp, slik at de ivaretar sykepleiekompetansen på kveld og helger i døgn driftede enheter.
- Det å være mellomvakt for 2 avdelinger ble opplevd som krevende. Dere beskrev at dere var nødvendige på begge avdelinger samtidig. Til tider krevende vakter.
- Styrke helgebemanning i hjemmesykepleien. Det er like oppgave- og arbeidslister ukedager som helg, men lavere bemanning.
- Dere ønsket mer struktur på fag og kompetanse heving.
- Etablering av Kref/palliasjons team, Hukommelsesteam og Hverdagsmestring/rehabiliteringsteam
- Mer samarbeid mellom Vestgårdveien, Torggården og Dagsenteret Borgund. God utnyttelse av bemanning og fagkompetanse.
- Videreutvikling av dagsenter tilbudet.
- Styrkning av psykisk helse og rus team. Behov for psykolog for innbyggere over 18 år.
- Redusere deltid for å øke mot mer heltid for ansatte.

En endring i lederstruktur ble også vedtatt fra kommuneledelse. Det blir nå 2 ulike virksomheter.

Virksomhet for tjenester til hjemmeboende- June S Torp blir virksomhetsleder

Virksomhet for institusjon - Unni Kristiansen blir virksomhetsleder. De vil fortsatt ha avdelingsansvar for de de pr nå er leder for, med noen få justeringer. Ramona vil overta lederansvar for sykehjem 2 og natt, når sykehjem 3 stenger.

Ved å samle alle ledige senger som til enhver tid er på sykehjemmet, kan vi «omdisponere» bemanning for å gjøre styrkninger, der dere ønsker. Ansatt representantene kom med et tydelig forslag på hvor vi skulle stenge (legge de ledige sengene).

Omorganiseringen gir mulighet for å innrette vår tjeneste til de funksjoner, oppgaver og strykning av ressurser der det er et behov. Med det mål at dette skal bli bra. Det vil bli etablert:

- Turnus og vaktbok ansvarlig for de 24/7 avdelingene med base på Sollia.
- For tilrettelagte boliger (Vestgårdveien, Torggården) og dagsenter vil avdelingsleder (Kine) ha et utvidet ansvar for dette. Dette tiltaket vil gjøre at det vil bli en bedre kontinuitet i vakttildeling og innleie. Det vil gis mulighet for å opprette en lokal vikarpool.
- Gruppeleder funksjonen på sykehjemmet er revidert, samtidig som vi vil etablere 2 gruppeledere i hjemmetjenesten.
- Etablering av fagutviklingsteam med faste personer som vil få fast tid til å planlegge, organisere og legge til rette for aktuelle kompetansehevende tiltak for ansatte.
- Tildeling/tjenestekontoret har gjennomgått og satt selvstendighet, egenmestring og selvhjulpenhet med lavest mulig inngripen i den enkeltes liv, samt vurdere en helhetlig tilnærming på beste effektive omsorgsnivå ved tildeling av tjenester.
- Det blir spesielt plass på institusjon opp mot muligheter for hjelp i egen bolig blir et viktig arbeid å vurdere på en god måte i tiden fremover.. Her må vi være bevisst hverdagsmestring, "Leve hele livet" og "Morgendagens omsorg" i de tjenester som tildeles våre innbyggere ved behov.
- Hukommelsesteamet reetableres
- Ergoterapeut økes fra 20- 50% stilling.

#### **34100 og 34110 Sollia institusjon sykehjem 1, 2, 3,4,5, natt tjeneste og rehabiliterings avdeling**

Sollia 1 og 2 er primært somatiske sykehjemsavdelinger, rehabiliteringsavdelingen har hovedfokus på opptrening og trening for å kunne reise hjem til egen bolig etter et kortere opphold. De tar imot utskrivningsklare pasienter fra sykehuset, ofte på meget kort varsel. For 2022, bare 2 døgn overligger på sykehuset. Til sammen 20 døgnplasser på disse avdelingene. Vi gitt i 2022 gitt vedtak på avlastning, rehabiliterings- og korttidsopphold etter tjenestemottakers behov. Vi har pr. 31/12-22 en pasient med langtidsvedtak på rehabilitering, samt 3 pasienter på S3 som er planlagt flyttet, da avdelingen stenges fra 6/2-23. Vi har en plan B for god ivaretagelse av disse beboerne, i samarbeid med S2, i påvente av ledige langtidsplasser. Helgene er sårbare mtp kompetanse.

Sollia 3, 4 og 5 er spesielt tilrettelagt for personer med demens sykdom. Pr i dag representerer sykehjem 3,4 og 5 tre ulike sykehjemsavdelinger med til sammen 20 pasienter. I avdelingen har vi en god kompetansesammensetning, men hadde hatt behov for mer høgskolekompetanse. Helgene er sårbare mtp kompetanse.

Det har vært krevende pasientsituasjoner ved alle sykehjems avdelingene. Da det er ulike beboere, vil behovene være ulike, men en felles opplevelse er at beboere er mer pleietrengende enn tidligere. Helhetlig sett er det en mer omfattende pasientgruppe vi ser i dag. Det opplevet et mer likt belegg på avdelingene enn tidligere. Pasientene er sykere og mer pleietrengende når de får bli boende hos oss. Det er gjerne komplekse tilstander, både somatikk og psykiatri, mange ganger en kombinasjon. Vi har i tillegg hatt en pågående pasientsituasjon med vold og utagering over tid. Dette er krevende for de ansatte som står i situasjonen. Som leder ser jeg at krevende dager på jobb, har en direkte innvirkning på arbeidsmiljø. Arbeidsmiljø er noe vi jobber videre med i 2023, da dette krever en omstendelig prosess. Vi har måttet

forsterke bemanning tidvis for å sikre forsvarlig drift for alle, både beboere og for ansatte.

Nok et år preget av noe koronarelaterte hensyn ligger bak oss. Det var også i 2022 et varierende behov for ulike institusjons opphold. Tidvis har det vært ledige sengeplasser. Vi har hatt perioder med korona smitte blant både pasienter og ansatte, og vi har i noen av disse periodene hatt hele avdelinger i isolasjon. De ansatte har vært veldig dyktige i sin håndtering av disse periodene.

Årsakene til det kan være: Koronasituasjonen har gitt mindre sesongbetont infeksjoner, færre planlagte inngrep på sykehus og økt hjelpetiltak i hjemmet. Kommuner som tidligere kjøpte plasser, hadde i større grad dekket eget behov. Kommunen har solgt 3 plasser på til sammen 54 døgn til Vestby kommune.

Våre pasienter har også i 2022 fått vaksine mot Covid 19. De fleste har nå fått 4 doser. I tillegg har de fått vaksine mot sesonginfluensa. Alle pasienter med langtidsvedtak har hatt årskontroll med økt fokus på samtykkekompetanse, legemiddelgjennomgang, ernæring og vurdering av HLR. Det er innført pårørendesamtale min. x 1 pr år. Utføres av primærkontakt.

Aktivitetstilbudet har vært på normalt nivå fra høsten. Både frivilligsentral og Røde Kors er meget aktive og tilbyr faste ukentlige aktiviteter. Livsgleder elever bidrar med aktiviteter på onsdager. Nytt i 2022 er Røde kors sin gåtur gruppe og har ukentlig handlevogn runde inne på sykehjemmet. Et meget vellykket juleball i desember ble arrangert av ildsjeler på avdelingen. Alle beboere fikk tilbud om å låne ballkjole/dress og kom til en vakker pyntet kantine og fikk servert nydelig middag.

Kjøkken på sykehjem 2 er byttet ut, samt nye hvitevarer og gulvbelegg. Det ble en tiltrengt og gledelig oppgradering både beboere og medarbeidere er svært fornøyd med.

Stue møbler på sykehjem 1 er byttet ut ved hjelp av fondsmidler. Stuen ble også malt.

Medarbeidersamtaler er i ulik grad blitt gjennomført i 2022. Arbeidet med omorganiseringen og krevende år med mye sykefravær har medført at medarbeidersamtaler ikke er avholdt med 10 faktor modell. Samtalene med medarbeiderne har i stor grad handlet om endringer og ivaretagelse av personlige ønsker for turnus, arbeidssted og nye funksjoner.

Bruk av vikarbyrå i sommer for å dekke ledige vakter/vakante stillinger når tilgangen på arbeidskraft i markedet var svært utfordrende, med rekord lav søkning til sommerjobb.

Vernerunde med risikovurdering er gjennomført 23/5-21 med verneombud.

Det er foretatt ROS analyse av arbeidsmiljø. Forhold som kan medføre risiko er:

Det er laget handlingsplan der oppsatte tiltak er gjennomført eller satt i system.

Vernerunden 2022 gir inntrykk av stor jobbtillfredshet og kollegial støtte.

#### Hva har vi lyktes med i 2022?

Vi har fortsatt med å bygge kompetanse i avdelingene i form av kurs og abc løp. Leder har også gått igjennom hvilke ansatte som mangler ABC permer og disse ansatte starter opp med abc løp neste år, i 2023. Avdelingene har hatt lærling i helsefag. Både 1 års

og 2. års lærlinger. Når denne ordningen fungerer, når det er gode kandidater som fyller stillingen som lærling, er dette et veldig verdifullt tilskudd til avdelingene. Praksisveiledere legger ned mye ressurser i det å følge opp lærlingene på adekvat og god måte. Vi har lyktes i samarbeidet rundt det å ta imot korttid/avlastningsopphold ved sykehjem 3.

Vi har lyktes med overgangen til å melde og å håndtere avvik i Samsvar.

Få iverksatt utdanning av HHLR/Pro ACT instruktører. Disse vil være en del av fagteam som skal gi øvrige ansatte faglig påfyll og veiledning.

Opprettholdt frokostvert på avdelingene. Det er med å skape en rolig og god atmosfære ved dagens første måltid.

#### Økonomi

34100 Sollia institusjon sykehjem 1, 2, natt tjeneste og rehabiliterings avdeling

	Budsjett	Regnskap	Resultat
Netto 2022	17 955	18 355	399 (102,23%)

Resultat vist i hele tusen. – betyr underforbruk

34110 Sollia instrusjon sykehjem 3,4,5

	Budsjett	Regnskap	Avvik
Netto 2022	14 318	116 335	2 017 (114,9%)

Resultat vist i hele tusen. – betyr underforbruk

#### 34120 Sollia avdeling kjøkken

##### Hva har vi lyktes med i 2022?

Ansatte på kjøkkenet er stabile og lite syke. De jobber godt sammen og opplever ha et godt arbeidsmiljø. En ansatt har gått av med pensjon, men hjelper til som tilkallingsvikar. Ny er ansatt. På julebordet fikk vi en arbeidsmiljøpris – det var stas!

Kjøkken personalet er få og sårbare ved fravær. Det er ønskelig med flere vikarer for å dekke opp sykdom og ferie. Det har vært noe større behov for vikarer i korona pandemien.

Kostombud har hatt 2 møter i 2022 med kjøkken og matkontakter. Økt fokus på hjemmelagede tilskudd med tett ernæring. Alle langtidspasienter får sin ernæringsstatus kartlagt ved innkomst og ved årskontrollen. Ernæringsplan lages på risikopasienter.

Vi leverer mat til eldre hjemmeboende som blir pakket fersk og levert av frivillighetssentralen og Lions. Vi streber etter å levere god nylaget næringsrik mat fra eget kjøkken. Dette blir satt veldig pris av eldre. Vi får mange tilbakemeldinger på at vi holder et høyt kvalitetsnivå.

Vi har egen kantine som vi drifter med nylaget mat til ansatte. Samlet gir dette en god inntjening for kommunen, et godt alternativ til å kjøpe alle tjenestene privat. Vi leverer catering til kommunen og andre aktuelle kunder etter bestilling. Salget på mat til møter og catering har vært bedre enn i 2021, men fortsatt ikke på tidligere års nivå. 2022 har vært nok ett krevende år med mange nye tiltak på grunn av korona situasjonen.

I 2022 fikk kjøkkenet bevilget penger til noe oppgradering. Det ble brukt for å oppgradere avdelingskjøkkenet på sykehjem 2, samt noe til nødvendig utskiftning av kjøkkenmaskiner. Det har blitt noe bedre, men det må følges opp. Vi erfarer økte kostnader på mat, service og utstyr.

Fortsette med det gode arbeidet. Holde ett lavt sykefravær. Øke salg på catering og mat til hjemmeboende eldre.

#### Økonomi

Det har vært stigende priser på mat og drikkevarer. Det har økt me ca 20% i 2022. Vi finn ny avtale leverandør, noe som har vært meget krevende både med matvareutvalg, priser, forpakninger, og leveranser. Det har vært jobbet nye og godt for å kunne opprettholde et godt mattilbud. Kukkene i samarbeidskommunen har gjort et stort arbeid.

	Budsjett	Regnskap	Avvik
Netto 2022	3 410	3 797	387 (111,35%)

Resultat vist i hele tusen. – betyr underforbruk

#### 34130 Sollia vaskeri og renhold

##### Hva har vi lykkes med i 2022?

Det er nå to renholdere som vaker hele institusjonen. De har fått litt lengre dager og økte stillinger. Det er 155% og 20% vacant.

Vaskeri og renhold går veldig bra. Har ikke så store utfordringer der. Alle er frokostverter som utgjør 30 min hver dag. De deltar i frokostmåltidet på sykehjemsavdelingene. Flinke folk som gjør en god jobb. Det er fortsatt ingen fagutdannede renholdere, de ønsker utdanning. Det er ønskelig med kurs for renholdere, de trenger også fagpåfyll. Alle ansatte har deltatt på brannøvelse. Det har vært gjort mye ekstra tiltak og innsats for å sikre godt renhold, ekstra desinfisering av overflater m.m. og værten viktig del av å forhindre smittespredning inn på sykehjemmet.

Fra 2023 vil en sykehjemsavdeling stenges for beboere, men vil benyttes til ulike kontor og behandlingsrom. Det kan se ut at det blir noen ledige renholds ressurser på Sollia. Det kan være mulig å vurdere å disse ressursene kan brukes til renhold i Omtankebygger i Torggården. Dette vil være et samarbeid med virksomhet Bygg og prosjekt. Det vil måtte utarbeides nye arbeidsrutiner.

#### Økonomi

	Budsjett	Regnskap	Avvik
Netto 2022	1 765	1 841	76 (104,32%)

Resultat vist i hele tusen. – betyr underforbruk

#### 34200 og 34210 Avdeling hjemmebasertetjenester

Behovet for å klare seg lengst mulig hjemme fortsetter å øke, og det blir flere innbyggere med behov for hjelp og bistand i hjemmet. Hverdagsmestring, «Bo trygt hjemme» og «Leve hele livet» reformen er noe vi ser blir viktig å fortsette og jobbe aktivt med fremover.

Hjemmetjenestene yter tjenester til brukere med vedtak på hjemmesykepleie, beboere i trygdeleiligheter, serviceleiligheter og nye omsorgsboliger. Trygghetsalarmene tas hånd om av hjemmesykepleier. Hjemmehjelps tjenesten og BPA utøves og er en del av hjemmetjenesten.

Hjemmesykepleier har god fordeling av fagkompetanse, har også vikarer som er sykepleiere, helsefagarbeidere og assistenter. Hjemmesykepleien har lærling og sykepleierstudenter. Avdelingen er endringsvillig og gjør ofte tilpasninger for å gi gode tjenester.

##### Hva har vi lykkes med i 2022?

Hjemmesykepleier har i ordinær drift en god bemanning, men ved fravær som det i 2022 har vært noe av, blir det sårbart og krevende å få gjort alle oppgaver. 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 viktigste og for arbeidsmengden til de som er igjen på jobb kan bli veldig belastende.

Hjemmesykepleien har i 2022 hatt flere kreftpasienter som har fått utført sykepleieoppgaver og tjenester i hjemme. Vi erfarer at god kreft- og palliasjonsomsorg i hjemmet er viktig for familien. Dette vil være variasjon av slike tjenester gjennom et år, men vi ser at dette har vært en økende pasientgruppe. Sykepleie til disse hjemmeboende pasientene medfører bruke av mer medisinsk teknisk utstyr, oppfølging av pårørende og hyppigere tilsyn. Det å kunne bidra til gode opplevelser ved alvorlig sykdom får hjemmesykepleien mange gode tilbakemeldinger på. De har også lykkes med å tilrettelegge for god terminalfase og hjemmedød. Dette er noe vi som tjeneste ønsker at vi skal klare å opprettholde i året som kommer, men det krever ekstra ressurser til tider. Kommunene har ansatt kreftkoordinator i 20%, hun er også ansatt i hjemmesykepleien og tar nå videreutdanning i kreftsykepleie. Det er en klar styrkning av dette ansvarsområdet for tiden fremover.

Det ble i 2021 inngått avtale om nytt responscenter for trygghetsalarmer. Ved årsskiftet 2021/2022 er alle alarmer skiftet ut til digitale. Dette vil gi kommunene muligheter til å ta i bruk andre velferdsteknologiske løsninger for brukeremed ulike behov. Det kan være digitale legemiddeldosett, mobilitetsovervåkning som GPS eller andre tiltak. Flere ansatte har kpmoetanse på dette fagfeltet og følger opp.

I tillegg må vi fortsette fokuset på hverdagsmestring og «Leve hele livet»-reformen slik at flest mulig kan få bo hjemme. Det blir mer og mer viktig i hverdagen til innbyggerne og en av omorgansierings effekten er å klare får dette til tidsnok.

Erfaringer fra pandemien viser hele PLO er en sammensatt helhet, En enhet kan ikke bare ta hensyn til sykepleierdekning i egen tjeneste, vi må se alt som en helheten i PLO. Vi må bruke kompetansen vi har riktig, spesielt å inkludere fagarbeidere mer i arbeid for å avlaste sykepleierne. Behovet for økt kompetanse på fagarbeidere vil fortsette å være aktuelt fremover. Og styrke sykepleiertjenesten jevnlig med faglig påfyll.



## Utfordringer for 2023

Hjemmehjelp og BPA (Brukerstyrt assistent) er sårbare tjenester, med få ansatte. Det er vanskelig å skaffe vikarer, da behovet varierer og sykdom oppstår. Det er å forvente at det vil bli en økning i denne tjenesten i tiden framover, flere skal bo lengre hjemme og hjemmehjelp er ofte første møte med helsetjenestene.

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 stk på dagtid og fra 3 til 2 stk 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. Vi er også sårbare når sykepleieren i hjemmesykepleien er ansvarlig i PLO, da kan ikke denne personen ha arbeidslister i tillegg til ansvaret og bemanningen må derfor økes på disse vaktene ved å leie inn slik at sykepleieren går "oppå". Vi har fra 2023 kunne øke helgebemanningen fra 3 til 4 på dag og fra 2 til 3 på kveld ved å bruke sykerefusjonspenger, men dette er noe som må gjøres mer permanent enn å bruke refusjoner fra 2024. Dette må inn i budsjett fra 2024.

Hjemmesykepleien er i behov av større lokaler, da bemanningen skal utvides i 2023 og det er planlagt for å kunne få et større lokale når dagsenteret flytter ut av Sollia mot slutten av 2023. Det vil da være behov for innredning på denne basen, noe som bør planlegges for økonomisk inn mot 2024.

## Økonomi

### Hjemmesykepleien

	Budsjett	Regnskap	Avvik
Netto 2022	11 506	12 442	1 055 (109 %)

### Hjemmehjelpsordning

	Budsjett	Regnskap	Avvik
Netto 2022	968	1206	237 (124%)

Resultat vist i hele tusen. – betyr underforbruk

## 34300 Vestgårdveien bofellesskap og boveiledning for personer med nedsatt funksjonsnivå

Det har i 2022 vært 9 beboere ved Vestgårdveien, og ansatte bistår med bo veiledning og oppfølging av daglige gjøremål hos hjemmeboende i egne boliger som ikke bor i Vestgårdveien. De bor andre steder i kommunen. Denne tjenesten har vi begynt med hos noen brukere. Det ble tidlig på året oppretter mer kontakt med mulige søkere til de nye omsorgsboligene tilrettelagt for yngre personer med funksjonsnedsettelse. Det er i 2022 åpnet 5 nye boliger som er tilrettelagte leiligheter med bemanning. Vil nevnes under Torggården bofellesskap nedenfor.

Leder gikk ut i foreldrepermisjon og det ble satt inn vikar som har jobbet med drift, kvalitet og økonomi. En ansatt tar videreutdanning i vernepleie og har inngått avtale om rekrutteringsstilling

2 beboere er flyttet til nye boliger og det har vært benyttet mye tid for å kunne at imot ny beboer på en trygg og god måte. Det har resultert i et tett samarbeid med andre avdelinger og økning av bemanning. Erfaringer og kompetanse har vært overført til personalgruppa i Vestgårdveien.

## Hva har vi lyktes med i 2022?

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.

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. Alle som bor her, er aktive på fritiden. Vi tilrettelegger så langt vi kan for at alle skal få delta på det de selv ønsker. Det er stor variasjon i ulike fritidsaktiviteter. Korona restriksjoner har begrenset det noe, men ved at 6 beboere har hatt støttekontakt, har det vært litt enklere. Det er også nå en del yngre beboere i Vestgårdveien, så det er nye interesser og behov som skal tilrettelegges for. En beboer har begynt å ta førerkort. Alle beboerne har vært på ferie, enten med familie eller ansatte. Det er stor variasjon i hva man har gjort. Ferie for beboere ble i år løst med ny rutine for reise og avlønning. En bølge av korona pandemi og flystreik gjorde at flere reiser ble kansellert, men med god kreativitet klare ansatte g beboere å finne gode alternative løsninger.

Til tross for pandemien har man klart å ha noen felles aktiviteter.

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, men første halvdel av 2022 så har ikke Vestgårdveien lærling. For å klare og bistå Borgund er det tatt bort primærtid for de som er primærkontakter, og leder er mer i miljøet/ til stedet på dagvakter og det er ofte vanskelig å dra fra Vestgårdveien på dagvakter.

Beboerne har sakte gjenopptatt sine faste organiserte fritidsaktiviteter fra før pandemien.

Sommeren gikk bra, selv om vi slet veldig med å få nok vikarer med erfaring. Vi hadde gode vikarer i sommer som sammen med de fast ansatte ga beboerne en innholdsrik, trygg og fin sommer.

Det ble bevilget penger før sommeren til ny uteplass og større tak på pavljong. Den er på plass nå, den ble bra.

Alle beboere får tilbud om aktivitet på dagtid, enten Ringen, Borgund dagsenter eller VIA3. Det er fortiden 2 beboere som ikke har tatt imot noe tilbud, da det ikke er ønsket.

Beboerne benytter lokalsamfunnet i Skiptvet mye, og det er viktig at den enkelte opplever mestring i hverdagen. Beboere har deltatt på riding, håndball, Puls og/eller Blinken. Ellers bruker beboerne butikker, frisør, lysløyper og bibliotek aktivt. Noen benytter busstilbudet for å komme seg til arbeid. Det er gjennomført ansvarsgruppemøte for 8 av 9 beboere og gruppemøter. Samarbeid med habiliteringstjenesten om et enkelt tvangsvedtak. Riktig kompetanse og tilstrekkelig med vernepleier til stede i tjenesten er påpekt som et behov som vi må løse fra Statsforvalter

som har ansvar for forsvarligheten ved Kap. 9 i Kommunal helse- og omsorgs lovgivningen. (bruk av tvang og makt).

Det er ønskelig å pusse opp 2 bad i leilighetene på Vestgårdveien. Dette er ønskelig at dette blir gjort i 2023.

### Økonomi

	Budsjett	Regnskap	Avvik
Netto 2021	8766	8501	-264 (96,98%)

Resultat vist i hele tusen. – betyr underforbruk

### 34343 Torggården bofellesskap med døgnbemanning ( 3 etg i TÅRNBYGGET)

Høsten 2022 startet noen få ansatte for å forberede og klargjøre for oppstart og åpning av tilrettelagte boliger med bemanning for personer med funksjonsnedsettelse. De startet med alt fra bunn og jobbet opp rutiner, prosedyrer, funksjonsbeskrivelser, innkjøp, turnus og ansettelse. De laget et utkast og mye vil bli evaluert ette hvert. Det å bli kjent med beboere, jobbe i Vestgårdveien for å bli kjent med deres drift. Når åpning/innflytting nærmet seg, hadde de planer for å etablere en personalgruppe og bli kjent. Det å kjenne hverandre som ansatte, er viktig når de skal jobbe med beboere som har ulike behov i sin hverdag. Det ble en utsettelse av innflytting.

Medio desember kunne de første flytte inn og så var driften i gang. Leder og ansatte har vært tålmodige og løsningsorienterte- alt er aldri på plass i et nytt bygg. Sakke, men sikkert er mye kommet på plass. Det faglige fokuset, relasjon til beboere og etablering av mål og tiltak oppleves å være høyt prioritert. 2023 blir et spennende år for å videreutvikle drift og mål for beboere.

Torggården hadde ikke eget ansvarsnummer, derfor er regnskap ikke vist.

### 34310 Dagsenter – Ringen og Borgund

#### Dagsenteret Ringen

Dagsenteret, som er lokalisert på Sollia gir aktiviteter for hjemmeboende personer med demens. Ringen har vært åpen i hele 2022 og har hatt faste grupper med brukere. Vi opplever at brukerne av dagsenteret, har større og større behov for den aktiviteten og strukturen som tilbudet er for dem, at brukerne får sosialt samvær, delta i felles aktiviteter og et godt måltid mat er en styrke. Lokalet på Ringen er ikke optimalt, men når det arbeides med renoveringsplaner av styrerboligen, holde vi ut litt til. Vi opplever også at antall innbyggere som får tilbud om dagsenter faller, det er forklart med at de som har et tilbud må få tildelt flere dager pr uke. De blir mer preget av sin demenssykdom, da blir et dagsenter tilbud viktig.

Ringen har en liten butikk som er åpen hver dag og selger vare som lages på dagsentrene. Salget skjer via vipps betaling.

Arbeidet med demensvennlig samfunn er det laget nyre og reviderte planer for. Dette vil utvikles mer i 2023. Hukommelsesteamet er også reetablert. Det har nå deltakere fra

dagsenteret Ringen, ansatt fra sykehjem 4 (avdeling for personer med demens), samt mulighet for å benytte både fysioterapeut og ergoterapeut ved behov. Planen er å gjenoppta og stryke dette arbeidet i 2023. En styrkning av fagpersonell gjør at det vil være mulig å få gjennomført en del hjemmebesøk og MMS tester.

#### Hva har vi lykkes med i 2022?

Ansatt på Ringen har god kompetanse. De har gjennomført flere kompetanse givende kurs og re opplærings kurs. Det har vært; Demensomsorgens ABC, Mitt Livs ABC, ulike webinarer, Nettverkssamlinger-demens, 3 ansatte har fullført hverdagsrehabilitering og flere på smittevern kurs. Ansatte på dagsenteret har bidratt med opplæring om TID modellen på Sollia. Personalgruppa er godt sammensatt med god kompetanse.

#### Underholdning som har vært arrangert for beboere og bruker i 2022, har vært;

Besøktjenesten med Buerengen, Solhaug Barnehage -16-mai og Lucia, Seniordansen, Vaffelsteking av Frivillighetsentralen på fredager, Babysang, Bingo for alle på Dagsenteret, Livsglede på onsdager, Andakter gjennom året, Klessalg fra ulike leverandører, Røde Kors organisert underholdning, Handlevogner fra Røde kors , Ut på tur med Røde kors , Sanggruppa, Juleball, Guren Hagen underholdt før jul og mer til.

#### Dagsenteret Borgund

Borgund er dagsenter for personer med funksjonsnedsettelse. Dagsenteret har 8 brukere. En har en hjemmedag i uken, og en har to hjemmedager i uken. Ansatte bistår Vestgårdveien beboere med morgenen rutiner i boligen, og hjemmetjenesten bistår beboere som bor i servicebolig hver dag. Noen brukere bor i egen bolig og andre bor sammen med pårørende. En bruker har 2:1 bemanning for å sikre en god hverdag. Personalgruppa er godt sammensatt med god kompetanse. Helsefaglærling er plassert i Vestgårdveien, men deltar også i på Borgund også.

#### Hva har vi lykkes med i 2022?

Hver dag gjøres det tilrettelagte aktiviteter og produksjon av ulike artikler som selges i butikk på Sollia og noe på Borgund. Det er for alle mennesker viktig å gjøre nyttige og ha faste oppgaver. Flere av brukerne på Dagsenteret Borgund har faste oppgaver, som er viktige for både de og bygda. Faste oppgaver som:

- Internpostbud tre dager i uken-en bruker
- Sjøppelrunde en dag i uken-3-4 faste brukere
- Vedproduksjon-an dag i uken- fast gjeng med en-to ansatte og to-tre brukere.
- Turdag hver fredag-ut i skogen
- Hospitering i barnehage, en bruker med ansatt (Ikke mulig i koronatiden)
- Hospitering på Ringen en dag i uken

Personalgruppa har i 2022 gjennomført veiledning fra voksenhabiliteringen, et viktig og regelmessig tilbud. Lederutdanning for avdelingsleder er avsluttet. Ansatte har deltatt på fagdag med kompetansesenteret Frambu, hor temaet var for å bygge kunnskap og erfaring med en tjenestemottaker.

Den planlagte sammenslåingen av dagtilbudene Ringen og Borgund, er nødvendig av flere årsaker; plass, lokalisasjon, egnethet og økt mulighetsrom for utvidelse av dagtilbud til et aktivitetstilbud formiddag, ettermiddag og kveld etter hvert. Bruke noe felles personale og brukere på tvers til nytte og glede for hverandre. «Aktiviteten» til psykisk helse og rus team vil være en del av «livet på Borgund tunet» En god prosess er i gang med å

utbedre styrerboligen. Utbedringen vil være mer omfattende enn først tenkt da det er en bruksendring på bygget og TEK 17 kravet gjør det omfattende

Som avdeling har vi ikke fått jobbet med alt vi har et ønske og behov for. Driften har vært krevende og da må det sikres først. Spesielt på Borgund der bemanningen er helt nødvendig og mye tid brukes på den kabalen. Det er vanskelig å skaffe vikarer. Men vi bruker ressurser fra Vestgårdveien og vil fra 2023 bruke bemanning fast derifra som følger bruker.

## Økonomi

	Budsjett	Regnskap	Avvik
Netto 2022	4 915	5 093	177 (-103%)

Resultat vist i hele tusen. – betyr underforbruk

## 34320 Psykisk helse og rus

Vår hovedoppgave er å gi faglig bistand, slik at mennesker som er i behov for det kan få hjelp til å få endring, bedring eller stabilisering i eget liv. Målet er å bidra til å fremme menneskets selvstendighet og tilhørighet, og til å styrke evnen til å mestre eget liv.

Tjenesten tilbyr individuell oppfølging av personer med rus og psykiske lidelser. Herunder støttesamtaler, råd, veiledning, praktisk bistand, eksponeringsarbeid, individuell plan, pårørendearbeid, følge til aktuelle tjenester, koordinatortjenester, tverrfaglig samarbeid internt i virksomheten, og eksternt i kommunen, og samarbeid med spesialisthelsetjenesten. Avdelingen tilbyr også ulike dagaktive gruppetilbud. Vi følger opp ift. LAR pasienter (legemiddelassistert behandling) I tillegg har vi et dokumentasjonsansvar.

Det gjennomføres regelmessige møter med ACT, DPS, ambulant team, SLT, NAV, tannhelseklinikken i Askim, integreringsteamet og fastlegene i kommunen. Det er etablert et regelmessig samarbeid med Familiens hus og barnevernet i kommunen. Vi har pr. 31.12.22- 4 brukere tilknyttet ACT.

Vi har gjennom hele 2022 hatt en vedvarende økning i antall henvisninger til oss, og vi har i 2022 hatt ventelister. Vi har etter kartlegging og faglig vurderingen ikke hatt mulighet for å tilby noen aktuell tjeneste. Enkelte har måttet vente på tilbud.

Avdelingen har en samlet høy kompetanse. Den er bredt sammensatt og utfyller hverandre. For 2023 er det behov for økt kompetanse innen traumebehandling, vold og trusler i nære relasjoner og forebygging av selvmord. Ansatte opplever at de trives svært godt med sitt arbeid og gjennomgående godt og trivelig arbeidsmiljø, der alle føler seg sett og ivaretatt.

## Hva har vi lykkes med i 2022?

### Gruppetilbud/dagtilbud:

Da vi gjennom en lengre periode har hatt en økning i antall henvisninger inn til vår tjeneste, har vi etablert ulike gruppetilbud for et stort antall av våre brukere. De minsker behovet for individuelle samtaler, og det gir bedre ressursutnyttelse for oss

ansatte. Disse gruppetilbudene er svært viktige på mange områder. De bidrar til at hverdagen får et bedre innhold for mange. De blir en sosial arena, der flere kan møte hverandre, og samtidig også ha en eksponerende effekt for mennesker som sliter med sosial angst. Vi prøver å fornye gruppetilbudene våre regelmessig, alt etter kapasitet hos de ansatte, og etter hvor stort oppmøte det har vært underveis på de ulike gruppetilbudene. De er svært populære, og vi får mye positiv respons fra brukerne. Deltakelsen har steget med ca 40 % det siste året. Kriterier for gruppetilbudene: Vedtak fra vår tjeneste, god oppmøtekompetanse, samt null toleranse for ruspåvirkning ved deltakelse.

En liten oversikt på ulike gruppetilbud er: Turgruppe, kunst- og uttrykksterapi gruppe, «Kaffekoppen» årstidsgruppe, og svømmegruppe senere på dagen, stressmestringsgruppe, en utvidelse av «Kaffekoppen» hvor det er mulighet for ulike aktiviteter som spill, bingo etc., hobbygruppe, bakegruppe, male gruppe, og svømmegruppe. De fleste gruppetilbudene ble avsluttet til sommerferieavviklingen, men vi holdt «Kaffekoppen» åpen gjennom sommeren, og det var svært godt oppmøte. Det at ansatte er med bruker på aktiviteter gjøres også.

I oktober ble «Verdensdagen for psykisk helse» markert i kommunestyresalen. Dette var et stort arrangement som brukerne av gruppetilbudene var med på å planlegge sammen med oss. Vi fikk gode tilbakemeldinger fra våre brukere, men vi kunne ønsket oss et større oppmøte fra ansatte og politikere i kommunen.

Under førjulstiden fikk vi besøk av bygdekvinnelaget som bakte lefser og julekaker sammen med brukerne, og like før jul kom de med julekaker og diverse tilbehør slik at vi kunne invitere brukerne av gruppetilbudene inn til «førjulshygge». I romjulen ble det arrangert treff med julegrøt for ensomme brukere- også godt oppmøte.

### Individuell oppfølging:

Vi har det siste året hatt en svært stor mengde henvisninger inn til vår tjeneste. Det har vært krevende for alle ansatte, men vi har klart å holde fokus på å vedlikeholde et godt arbeidsmiljø, samt på å prøve å bevare den faglige kvaliteten på det arbeidet vi skal utføre.

Det er gjennomført flere og et bredt kompetansehevende arbeid i 2022. Det har vært viktig å prioritere, da behovet for bistand øker i både omfang og fagbredde.

Den økte henvisningsmengden inn til oss har ikke minsket, og på tross av at vi fra 21.04.22 fikk besatt en i 80 % stilling, har vi fortsatt en krevende arbeidshverdag. Avdelingsleder har jobbet mye.

Mange av aktiviteter og tiltak er driftet av tilskuddsmidler og det gjør at aktiviteten holdes godt oppe. Vi lyste ut stilling som psykolog i desember 2022. 30 % av stillingen skal ligge innunder psykisk helse- og rusteam, og 70 % skal ligge innunder Familiens hus- helsestasjonen. Vi hadde en søker, og etter intervju, og gode referanser ble hun tilbudt stillingen. Hun starter opp 02.01.23.

## Økonomi

	Budsjett	Regnskap	Avvik
Netto 2022	3 465	3 339	-126 (96,35%)

Resultat vist i hele tusen. – betyr underforbruk

### **34330 Fysioterapi / ergoterapi (kommunalt ansatt)**

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

Året har vært noe utfordrende for fysioterapitjenesten med tanke på en-til en-tjeneste. I perioden hvor det var nødvendig å skille bemanning som var inne på sykehjemmet og ute i hjemmetjenesten for å redusere fare for smittespredning, ble fysioterapeutens hovedoppgave å ha fokus på hverdagsmestring og rehabilitering i hjemmet. Dette har gitt en positiv effekt for hjemmesykepleien med tanke på et tettere samarbeid og kompetanseoverføring fra fysioterapeut. I løpet av 2022 er dette samarbeidet og samspillet styrket ytterligere.

Fysioterapeuten viser en utrolig evne til å følge opp pasienter og brukere. Hun jobber godt med fysioterapeutene med driftsavtale og med hjelpemiddelsentralen. Kommunen klarer å levere ut hjelpemidler og behandlings utstyr på en rask og effektiv måte. Det er fysioterapeuten som fortsatt ivaretar ergoterapioppgaver som bestilling av hjelpemidler m.m. Det ble lovpålagt med ergoterapeut i kommunehelsetjenesten fra 1.1.2020. Det bør prioriteres i budsjettarbeidet for 2022. Vi lyste ut 20% stilling, uten aktuell kandidat å ansette.

### **Økonomi**

	Budsjett	Regnskap	Avvik
Netto 2022	746	531	-214 (71,26%)

Resultat vist i hele tusen. – betyr underforbruk

### **103100 Fastlege og kommunallegetjeneste og fysioterapi med driftsavtale**

Kommunen har et *sørge for ansvar*, slik at innbyggere tilbys fastlege og legevaktstjenester. For Skiptvet ivaretas det ved at Skiptvet legekontor drifter med 3 fastlegehjemler. Når kommuneoverlegen pensjonerte seg høsten 2021, ble det meget vanskelig å ansette ny fastlege. For å sikre innbyggernes fastlege behov, ble det engasjert en vikarlege fra vikarbyrå. Lege som ble ansatt gjorde en god jobb. Når hans engasjement ble avsluttet var planen å ansette en kommunal ansatt fastlege. Vi fikk søkere og fikk ansatt en ønsket lege. Hun ble gravid og starter ikke i jobben før på slutten av 2023, etter sin foreldrepermisjon. Da måtte vi kontinuere vikarlege engasjementet. Ny vikar ble ansett. Han gjør en god jobb og er godt likt som fastlegevikar og kollega. Det er en solid stabilitet ved legekantoret.

De 2 fysioterapeutene med driftsavtale, jobber godt og gir et godt tilbud til kommunenes innbyggere. Det følger opp sine pasienter, har ingen ventelister og har i 2022 etablert gruppetilbud om er attraktivt. Det er et godt samarbeid mellom kommunalt fysioterapeut og de private.

### **VIRKSOMHETENS OPPSUMMERING OG INNSPILL TIL ØKONOMIPLANEN**

Kommunenes kostnadsnivå i pleie og omsorg har økt fra 29 054,- til 32 060,- i 2022. Det har vi erfart at økt lønn, med ulike lønns kompensasjonsordninger og krevende drift gir høyere kostnad for tjenesten.

Skiptvet	Kostra gr 1	Marker	Våler
32 060,-	35 762,-	37 428,-	25 745,-

**Netto driftsutgifter i % av kommunens samlede driftsutgifter** var i 2021 33,3 % og i 2022 30,9%.

Skiptvet	Kostra gr 1	Marker	Våler
30,9%	35,9%	32,9%	25,6%

**I Skiptvet har 88,6 prosent av de ansatte fagutdanning.**

Skiptvet	Kostra gr 1	Marker	Våler
85,5%	79,2%	80,3%	80,6%

**Årsverk pr 10 000 innbygger** har endret seg fra 285 til 329 i 2022. Det er med en nyetablering av omsorgsboliger med bemanning. Ingen annen økning i den «gamle PLO».

Skiptvet	Kostra gr 1	Marker	Våler
329	341	308,1	221,1

**Om vi ser på endring av årsverk pr buker** har den endret seg fra 0,30 i 2021 til 0,46 i 2022.

Skiptvet	Kostra gr 1	Marker	Våler
0,46	0,51	0,35	0,37

**Andel innbyggere over 80 år som er brukere av hjemmetjenester i %** er det på nærmest likt nivå som i 2021. Endringen er fra 31,6 til 30,9%.

Skiptvet	Kostra gr 1	Marker	Våler
31,4%	30,8%	30,9%	28,7%

**Andel innbyggere mellom 0-67 år som er brukere av hjemmetjenester** er det 57,35% til 56% i 2022. En forholdsvis stor andel.

Skiptvet	Kostra gr 1	Marker	Våler
56%	50,5	52,7%	61,1%

**Andel innbyggere over 80 år som er på institusjon** er det 17,3%. En liten nedgang fra 2021 med 18,4%.

Skiptvet	Kostra gr 1	Marker	Våler
17,3%	9,3%	9,3%	5,5%

**Utgifter til institusjonsdøgn** har hatt en endring fra 4954,- til 5132,- pr døgn i 2022. Av de nærmeste Indre Østfold kommunene er det bare Rakkestad som har en høyere døgnpris enn oss med 7381,-.

Skiptve,-t	Kostra gr 1	Marker	Våler
5 132	4 818,-	4 161,-	8 611,-

- Av de som bor på sykehjem, var tendensen at 82% hadde omfattende pleiebehov i 2022. Andelen øker over tid, dette indikerer at innsatsen dreies mot hjemmebasert omsorg, og at man må være mer pleietrengende enn før for å få sykehjems plass.
- Det er anslått nasjonalt at 80% over 80 år på sykehjem har en grad av demens. I Skiptvet var 42,86 % av plassene på sykehjem skjermede og tilpasset demente i 2022. Dette er lavere enn i de fleste andre kommuner i landet og har falt fra 44,44% fra 2021.
- Legemiddelbruk pr innbyggerne har økt i 2022. Innbyggerne bruke mer legemiddel regelmessig enn tidligere.

#### INNSPILL TIL ØKONOMIPLANEN 2023-2026

- **Kompetanseutvikling** – virksomheten utarbeidet ny kompetanseplan i 2020, og det er behov for å prioritere, opprettholde og øke den generell kompetansen hos alle medarbeidere. Det vil også være nødvendig å legge tilrette for å vedlikeholde og utvikle nødvendig spesialkompetanse. Vi må bidra til å sikre og ivareta ferdigheter som helselovgivningen gis oss av pålegg og føringer for de ulike tjenestene. Våre ansatte må få tilstrekkelig faglig påfyll og tid for kompetansehevin, g skal vi klare de økte faglige krav som gis oss i nær framtid.
- **Obligatoriske og resertifiserings av fagligkurs** må planlegges og gjennomføres i 2023 også.
- **Vi må endre stor del av deltid til heltid.** Det vil ha innflytelse på kompetansenivået, lojaliteten og kontinuiteten til arbeidsgiver. Økende antall ubesatte helgestillinger i avdelingene som drifter 24/7. Det ble for en tid tilbake fordelt årverksressurser ut i mange deltidsstillinger for å sikre tilstrekkelig bemanning i helg. Det har gitt for mange små stillinger. Ved ledighet og behov for å ansette nye, er det rettmessig gjort krav på utvidet stilling pga ufrivillig deltid jf Aml §14-3 eller rett på stilling ut fra hva enkelte har jobbet siste år jf Aml§14-4a. Kravene må oppfylles, men det medfører at det blir ledige stillinger i helg.
- **Styrket bemanning i hjemmesykepleien er nødvendig.** De opplever å få flere tjenestemottakere og vi må ha ressurser for å møte dette behovet. Det vil bli behov for stedlig bemanning i Omtankebygget i Torggården om kort tid. Den må det bevilges ressurser til.
- **Økt grunnebemanning på institusjon er nødvendig.** Kommunebarometeret skårer Skiptvet til å ha hele 102,78 prosent (!)uttelling på pleie behov opp mot reel bemanning. Det betyr at det er en meget høy del av beboere som har omfattende bistandsbehov på sykehjem. En økning fra tidligere år. Det er nødvendig å styrke grunnebemanning, snarlig!
- **Etablere flere døgnplasser for personer med en langt kommet demensdiagnose.** Det er et økende antall

innbyggere med demens sykdom. Mange kan bo lenge i engen bolig, men det er en progridierende sykdom med ulik hastighet. Det vil bli behov for flere døgnplasser om kort tid. Vi må vurdere behovet for konvertering av andre døgnplasser til beboere med demens, og/eller søke andre løsninger for ulike diftsformer, slik at behovet ivaretas.

- **Mer tid til å jobbe med eget arbeidsmiljø- tid til å trives på jobb!** Arbeidsglede, trivsel og trygghet i faget og jobbutøvelsen er viktige elementer som det er ønske om å styrke.
- **Nødvendig å kunne ansette helsefagarbeider lærlingene etter bestått fagbrev.** Vi må gjøre noen gode grep for kunne tilby de stillinger på mer enn 20-50% fast stilling.
- **Ibruktakelse av Samsvar, kommunens elektronisk kvalitetssystem. Vårt mål må være at rutiner, prosedyrer er lest, forstått og etterlevd i løpet av 2023.** Vi må få organisert vårt arbeid til å gjøre det til en digital kvaliteshåndbok. Det er behov for en systematisk struktur, innhold og målrettet arbeid med innholdet. Rutiner og prosedyrer må oppdateres og legges inn. Asnatte må så få tid og mulighet for å lese, lære og bruke rutinene i dagligarbeid. Så kan arbeidsgiver kreve etterlevelse. Videre er det å melde kvalitetssavik i Samsvar blitt en god rutine. Det videre arbeidet er å få til en revidert behandling av avvikene etter innføring av Samsvar. Det må prioriteres i 2023.
- **Innen psykisk helse og rus omsorgen ser vi fortsatt behovet for økte tjenester.** Det har vært en økning brukere og kompleksitet 2022. Dette skjer når spesialisthelsetjenesten skriver ut pasienter raskere. Demografisk framskrivning viser at det vil bli flere unge voksne mellom 15-24 år som har psykisk sykdom. Dette må vi klare å møte med god kompetanse. En utvidelse av tjenesten, samt et estimert behov for psykolog og psykiatrisk sykepleier.
- **På sikt bør det opprettes et bemannet botilbud for personer med psykiske lidelser og/ eller rusutfordringer.** Vi ser at noen av våre pasienter er svært dårlig fungerende, og har nedsatt boevne. Dette medfører at det ofte går dårlig når de skal "klare seg mer selv" etter avsluttet oppfølging hos oss, eller i rusbehandling, og de vil ofte ha behov for mer oppfølging enn vi har kapasitet og kompetanse til å yte. Avdelingen opplever å ha flere brukere ville hatt god utbytte av et slikt midlertidig og/eller varig tilbud.
- **Gjennompta samarbeid med frivillige og Frivillighetssentralen** etter koronaperioden. Det vil være et viktig samarbeid å få på plasse for våre tjenestemottakere.
- **Starte arbeidet med ny Helse og mestringsplan (Omsorgsplan).** Denne planen vil gi føringer for hvilke tiltak som må prioriteres i kommunealområdhelse og mestring i årene fremover.
- **Frisklivssentral**-en kartlegging av helsetilstans i forhold til forebyggende tilbud, vil gi et godt grunnlag for behov for frisklivssentral i kommunen, Fastlegene får ofte henvendelser og ser et behov for å kunne tilby slike tilbud/tiltak.
- **Følge opp hovedmålene i «Leve hele livet» og arbeide videre med omstillingne som er planlagt i kommunalområdet.** Et viktig arbeid vi må holde målrettet fokus på.

vil blant annet omhandle videreutvikling av hverdagsmestring, økt bruk av velferdsteknologi og det å opprettholde/videreutvikle dagaktivitetstilbud. Dette vil være med å skape tryggere rammer for at den enkelte kan bo hjemme lenger.

- **Etablering av et fast Psykososialt kriseteam** som ikke er basert på frivillighet og en uforpliktende ringeliste. Deter startet et arbeid med Marker, Aremark og Skiptvet for å se på muligheten for å etablere et fast team, med beredskap og turnus. Vi søker råd og veiledning fra RVTS Øst.
- **DIPS Front og CosDoc videreutvikles og om ca 5 år vil det være påkrevd å bytte journalsystem.** En kostbar endring som må planlegges.
- **Avtrekskabinett for bruk ved legemiddelblandinger på medisinerrommet.** Den medisinske utviklingen og behandlings flyten øker stadig. Sykehuset skriver ut pasienter raskere og behandlinger må kontinueres av primærhelsetjenesten. Vi erfarer at arbeidsmiljøer, risiko for påvirkning av legemiddel øker, når pasientene skal behandles med legemiddel som må blandes hos oss. Det er behov for et avtrekkskabinett. En kostnad på 60-80000,-.
- **Garderobe situasjonen på Sollia er prekær.** Ansatte har ikke garderobeskap og plass for å skifte til arbeidstøy. Ønskelig at det planlegges i kommende økonomiplan.
- **Behov for å pusse opp 2 gamle bad i Vestgårdveien-** Det er nødvendig at et slikt arbeid prioriteres om kort tid. Ønskelig at det planlegges i kommende økonomiplan.
- **Utarbeidelse av serviceerlæringer for alle avdelinger og tjenester** som kommunalområdet helse og mestring gir. Et arbeid vi må få ansatte til å delta i, det vil skape et styrket eierforhold til sin jobbutøvelse.
- **Styrket samarbeid med pårørende til våre tjenestemottakere.** Det kan være ulikt organisert, men gjensidig kontakt og samarbeid er viktig.
- **Styrkning av gjensidig informasjonsutvikling,** både individuelt og på systemnivå for hele vår virksomhet.

## Årsmelding Plan, landbruk og teknikk (PLT) 2022

Plan, landbruk og teknikk ble 1. september 2022 delt i to virksomheter, Plan, landbruk og miljø (PLM) samt Eiendom og prosjekt (EP). Organisasjonsendringen ble gjennomført samtidig som ansettelsen av ny virksomhetsleder for EP. Dette var første ledd i en større omorganisering i kommunen. Det foreligger derfor årsmelding fra hver virksomhet.

### EIENDOM OG PROSJEKT

Virksomhetsleder: Kenneth Schie

### FAKTA OM VIRKSOMHETEN:

Virksomheten ble etablert med virkning fra 1.9.2022 og følger derfor ikke annen omorganisering i kommunen. Virksomheten rapporterer av samme grunn til årsmeldingen. Deler av årsmeldingen er basert på tertialrapportene til Kommunestyret.

### Nøkkeltall

Antall	2022
Antall årsverk	21,2
Antall ansatte	24
Sykefravær i %	7,4

Virksomheten har et nærvær inntil målsettingen for kommunen.

Virksomheten har få ansatte totalt, noe som gjør at alt fravær gjør utslag i tallene. Fraværet i 2022 skyldes i all hovedsak legemeldt langtidsfravær.

Det er svært lav bruk av egenmeldinger (korttidsfravær) i virksomheten

### VIRKSOMHETSPLAN:

EP er delt i to avdelinger, drift og renhold med en felles virksomhetsleder.

Drift har ansvar for alle kommunale bygninger, veier, vann, avløp, renseanlegg, veier og parker. Drift har en driftsleder.

Renholdet ledes av en renholdsleder (formelt arbeidssted er PLM) og har ansvaret for renholdet i alle kommunale bygninger i daglig bruk med unntak av Sollia, Vestgårdveien bofellesskap og kommunale boliger.

Antall ansatte er stabilt i virksomheten. Det har vært en frivillig oppsigelse i 2022 med tilhørende nyansettelse. Flere renholdere har ufrivillige deltidsstillinger.

**Økonomi** tall i hele tusen (+ er overskudd)

	Budsjett	Regnskap	Avvik
Netto 2022	21.557	27.640	6.083

Virksomheten har store avvik for 2022. For VAR-områdene er avviket ca. 2,0 millioner kroner samlet for vann, avløp og renovasjon. Avvikene kommer som en følge av at gebyrinntektene

ikke ble like høye som budsjettet og høyere kostnader for kjøp av nødvendige varer og tjenester til tjenesteområdene.

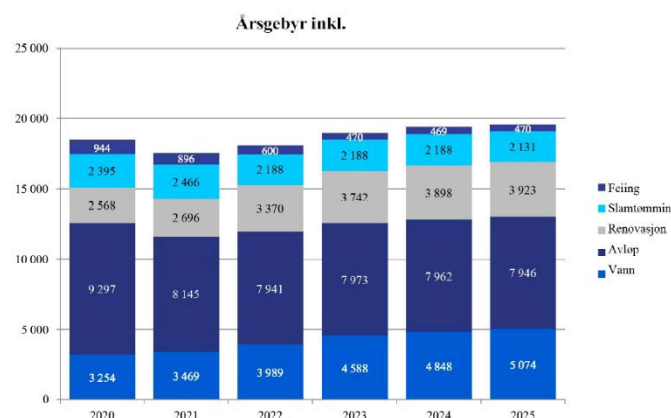
Det er budsjettet med vesentlig høyere inntekt fra tilknytningsgebyrer (nye abonnenter) enn det regnskapene viser.

Den andre betydelige delen av avviket skyldes strømkostandene. Disse var opprinnelig budsjettet med 4,5 millioner for 2022, men ble saldert opp med 3,5 millioner til 8,1 millioner høsten 2022. 2022 endte med 9,1 millioner i totale strømkostnader, 1 million mer enn det salderte budsjettet.

Resterende del av avviket skyldes forhold fordelt rundt på eiendommene og bygningene:

- Manglende budsjett for renhold av ny blokk på Kirkelund
- Budsjettet med stenging av idrettsbygg Kirkelund
- Branntiltak etter tilsyn på Solheimtunet
- Dyrere vintervedlikehold av veier og plasser
- Manglende budsjett for MoveAbout-bilene
- Høy prisstigning på de mange serviceavtalene for tekniske installasjoner
- Manglende budsjett for prosjekthotell
- Generell prisvekst på byggevarer og tjenester som oversteg deflator i budsjetttrammene for 2022 i vesentlig grad.

### Enhetskostnader – utvikling Skiptvet



Oppstillingen viser en gjennomsnittsbolig med forbruk 120 m<sup>3</sup> pr år som er tilknyttet det kommunale avløpsnett (sentrum). Diagrammet inneholder noen avvik, da budsjettet ble vedtatt med mindre justeringer av gebyrsatsene.

Renovasjon ble økt med 20% for boliger og fritidsboliger. Avløp ble senket med -2,6%. Vannavgift ble økt med 13%. Feiing ble redusert med 49,4%.

### Organisasjon og medarbeidere

#### LIKESTILLING:

I EP er det ansatt omtrent 10 menn og 13 kvinner.

#### Hva har vi lykkes med i 2022

De siste års store investeringer på vannforsyningsnett har blitt testet og prøvd gjennom 2022. Investeringen har gitt ønskede resultater og virksomheten har ingen særskilte negative

erfaringer. Det gjenstår arbeider på vanntårn og vannforsyningsnettet som ivaretas av Plan, Landbruk og Miljøforvaltning (PLM).

Det har gjennom året blitt utført noen mindre prosjekter på Solheim, E-verksgården (boligen i 3. etg), brannstasjonen og i Solhaug barnehage som har lukket avvik fra ulike tilsyn og lekkasjer.

EP har i samarbeid med Oppvekst ledet frem et skisseprosjekt for nytt idrettsbygg ved Kirkelund skole som ble presentert politisk nivå i årets siste møter som tre (fire) ulike alternativer, fra oppgradering av dagens bygg til et nytt bygg. Saken behandles videre i 2023.

I desember ble arealene i det nye Torggården overtatt og tatt i bruk gjennom en overtakelsesperiode som gikk over noe tid. Overtakelsen av de kommunale arealene, som bibliotek, torg og næringsarealer ble utsatt til 2023. Byggingen var forsinket og var heller ikke ferdigstilt ved overtakelsen. Bygningen består i tillegg av 27 omsorgsboliger og 12 private boliger med tilhørende fellesarealer.

Virksomheten har i 2022 igangsatt et betydelig arbeid for å kartlegge eiendommer, bygninger og tilstanden på disse. Det er også påbegynt et arbeid for digitalisering av eiendomsforvaltningen som vil være nyttig og ressursbesparende på kort og lang sikt.

Fylkeskommunen har overtatt drift og vedlikeholdet for alle gateløys langs fylkesveier.

### Spesielle utfordringer i 2022

Gjennom 2022 har det vært vedvarende høye strømpriser. Skiptvet kommune bruker mye strøm til drift og oppvarming av bygninger, i tillegg til gateløys med videre. Årsforbruket er omtrentlig 4,5 millioner kWh pr år. Budsjettet for strøm for 2022 var brukt opp allerede i august måned. Gjennom budsjettsalderingen på høsten 2022 ble det bevilget 3,5 millioner kroner til strøm, denne salderingen gjorde at strømbudsjettet gikk i balanse ved årsslutt.

Virksomheten har vedvarende små budsjetter til vedlikehold av bygninger, asfaltering og energitilpasninger. I tillegg er antallet driftsmannskaper redusert kraftig gjennom de siste årene. Virksomheten har ikke mannskaper eller budsjetter til at vedlikeholdsetterslepet ikke øker i omfang. Kommunen har mye eldre bygningsmasse som er krevende å vedlikeholde, i tillegg til at de er dyre å varme opp og lite energieffektive.

### Innspill til planleggingen/økonomiplan 2024-2027

Det er høye lekkasjetall på vannforsyningsnettet, men det er også montert inn mange nye målere som gjør at lekkasjene kan spores noe nærmere enn tidligere. Det bør avsettes midler til ressurser som kan analysere seg frem til lekkasjepunktene og ettergå at forbruk blir målt riktig.

Det er stor innlekkasje på det kommunale avløpsnettet. Det er måling på mengde inn på renseanlegget som viser mangedobling ved nedbørsepisoder. Dette medfører at rensingen av avløpsvannet blir betydelig svekket. Blant annet vil ikke det kjemiske rensetrinnet fungere optimalt pga. fortyningseffekten den ekstra mengden har.

Det er stort behov for å styrke vedlikeholdet. Budsjettrammene som gis er ikke tilstrekkelig til å hindre oppbyggingen av et vedlikeholdsetterslep, som på sikt vil bli betydelig.

Kommunens bygninger bør energieffektiviseres gjennom en langsiktig plan for dette. Planen må komme som følge av en langsiktig bruk av kommunens eksisterende (og eventuelt nye) arealer, slik at kommunen har riktig mengde og riktig type arealer i driften etter at ny organisasjon er på plass. Det bør også være en målsetting å øke omfanget av alternative energikilder for oppvarming. Det er naturlig å se på området rundt Sollia og Kirkelund først, i og med at disse kompleksene forbruker nesten 50% av hele kommunens strømforbruk.

### PLAN, LANDBRUK OG MILJØ (PLM)

Virksomhetsleder Øyvind Thømt

Virksomheten Plan, landbruk og miljø ble opprettet 1. september 2022. Tidligere var PLM og Eiendom og prosjekt endel av Plan, landbruk og teknikk, der Øyvind Thømt var virksomhetsleder.

FAKTA OM VIRKSOMHETEN:

#### Nøkkeltall

Antall	2022
Antall årsverk	6,4
Antall ansatte	7
Sykefravær i %	8,6

Sykefraværet er høyere enn det som har vært normalt for PLT.

VIRKSOMHETSPLAN:

PLT har i løpet av 2022 blitt omorganisert til PLM og Eiendom Prosjekt (EP). I dag er det ikke en gjeldende virksomhetsplan.

PLM ledes av virksomhetsleder. Totalt er det 7 stillinger for virksomheten:

- Miljøforvaltningen.
- Kart – og oppmålingstjenester
- Arealplaner
- Byggesak
- Landbruksforvaltning
- Bedskapsplaner
- Startlån
- Merkantile tjenester

PLM har ansvaret for å være rådmannens representant i Hovedutvalget for plan, landbruk og teknisk.

Økonomi tall i hele tusen (+ er overskudd)

	Budsj.	Regnsk.	Avvik
Netto 2022	4234	5434	- 1200



Det er to store avvik fra budsjettet. Det ene avviket er at ny virksomhetsleder for eiendom og prosjekt har vært lønnet i sin helhet på ansvar 46000. Avviket er på 516'. Denne utgiften var ikke budsjettert. Det andre store avviket, er gebyrinntekter for plan. Her var det budsjettert med inntekter på 495', mens gebyrinntektene ble 89'.

### Organisasjon og medarbeidere

LIKESTILLING: I PLM er det ca. 30 % kvinner.

### Boligbygging

	2021	2022
Nye boenheter	26	5
Av disse i sentrum	23	4
Av disse spredt	3	1

### Startlån

Det er i 2022 behandlet 17 søknader om startlån. Til sammen er det utbetalt startlånmidler på kr. 12 579 874 i 2022.

### Oppmåling

Antall søknader	2021	2022
Oppmålingsforretninger	25	23
Fradelinger	9	10
Arealoverføring	2	1
Grensejusteringer	4	6
Klarlegging av grense	10	6
Fullføring av midlertidig forretning	1	0

Det er gjennomført 23 oppmålingsforretninger i 2022. I tillegg har Skiptvet kommune gjennomført oppmåling, matrikkelføring og behandling av seksjoner for Våler kommune i perioden august – desember: Tot. 8 oppmålingsforretninger og 5 seksjoner. Det ble før sommeren inngått en midlertidig samarbeidsavtale mellom Våler og Skiptvet etter at Våler ikke hadde lyktes med å få ansatt en ny landmåler. Det er nå funnet en løsning på dette, men samarbeidet vil nok fortsette fram mot sommeren 2023.

På bakgrunn av dette har arbeidet med kvalitetsheving av matrikkelen, og fullføring av midlertidige forretninger, blitt nedprioritert. Det gjenstår fremdeles 4 midlertidige forretninger. Skiptvet bisto også Rakkestad ifm. et krevende oppmålingsoppdrag ved Langtjernet (Kilebu) i august.

### Plan

Antall i år	2021	2022
Gjeldende plan 1.1	23	25

Vedtatt ny plan	1	1
Opphevet/erstattet	0	-6
<b>Gjeldende plan 31.12</b>	<b>24</b>	<b>20</b>
Oppstartet i år	1	2
Pågående fra før	4	3
Vedtatt i samme år	0	0
<b>Sum pågående 31.12</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
<b>Antall planer 31.12</b>	<b>29</b>	<b>25</b>
Endring av plan	2	1

### Kort kommentar:

Arbeidet med rullering av kommuneplanens arealdel ble startet opp i høst 2022 med å sende varsel med forslag for planprogram på høring, høringsfrist var 06.01.2023.

Rullering av kommunedelplan for Sentrum, «Sentrumsplanen», ble vedtatt i 2022. Planforslag for ny sentrumsplan ble lagt ut på 2. høring 08.06.2022 med revidert forslag for å imøtekomme innsigelse fra Statsforvalteren i 2021. 5 reguleringsplaner ble erstattet av ny sentrumsplan og er etter eget vedtaket opphevet.

Det ble ikke vedtatt reguleringsplan i 2022.

Det har vært planoppstart på ett detaljregulering i 2022, for boligfelt Skjelle sør langs Lundsveien. Ellers pågår det 3 detaljreguleringer fra før; Holstadåsen Øst, Kirkengen og Storveien 13.

Detaljregulering for boligfelt Øst for Karlsrudkrysset ble endret på grunn av mindre justering av mellomgrenser for 4 boligtomter.

Detaljregulering for Vidnesveien 23/31 ble trukket.

Per 31.12.2022 er det registrert 25 aktuelle planer i planregisteret, hvorav 20 fortsatt er gjeldende og 5 pågår.

### Jordbruk

Antall søknader behandlet

Antall	2021	2022
Produksjonstilskudd	96	97
Avlingsskadeerstatning	4	0
Ref. utg. v/sykdom	1	1
RMP	62	73
SMIL-søknader	15	15
Dreneringssøknader	11	7
IBU-søknader	5	2

Samlet utbetaling i produksjonstilskudd, avløserordning, ref. utg. v/sykdom og redusert jordarbeiding for vedtak gjort i 2022 (2021) kom på ca. 22,7 mill. (ca. 20,3 mill.) Innvilget tilskudd til SMIL-tiltak var i 2022 (2021) 1 815 672 kr (941 048 kr) og tilskudd til drenering 528 552 kr (828 200 kr).

Meldingsbladet «Landbruksnytt» er fra og med 2019 erstattet med en nettside som oppdateres løpende. Landbruksnytt er

supplert med «Aktuelt landbruksnytt», 3 publiseringer i 2022. Informasjon blir sendt på e-post og SMS ved behov.

## Skogbruk

Statistikk fra skogbruket

Antall	2021	2022
Avvirkning, m <sup>3</sup>	15 720	18 377
Salgsverdi, mill. kr	6,6	10,2
Plantekjøp, stk.	45 598	65 374
Ungskogpleie, daa	187	476

I 2022 ble det avvirket 17 % mer tømmer enn i 2021. Aktiviteten i skogen avhenger mye av været. Gjennomsnittlig avvirkning i Skiptvet siste 10 år er 18 014 m<sup>3</sup>.

### Elgjakt:

I 2018 fikk Skiptvet elgvald godkjent en 3-årig bestandsplan (2018-2020). Det ble gitt fellingsstillatelse på 120 dyr i hele perioden, som gav en årlig avskyting på 40 dyr. Planen ble utvidet med 2 år i 2021 med samme avskyting, dvs. 40 dyr. I 2022, det femte året med bestandsplan, ble det skutt 32 elg, 4 flere enn i 2021. Det er i bestandsplanperioden skutt til sammen 164 elg (32,8 i gjennomsnitt). Etter en periode med stor avskyting har det de siste årene blitt forsøkt å finne et fornuftig avskytingsnivå.

### Rådyr:

I 2022 (2021) var det 50 (48) rådyrvald med en kvote på 242 (238) dyr. Det ble skutt 173 (181) dyr som gir en fellingsprosent på 71,5 (76,1). Rådyrstammen antas å være stor. Antagelsen er basert på antall påkjørsler og observasjoner. Minstearealet ble satt ned fra 500 til 400 daa i 2017. For 2021 ble det gjort vedtak om å avvike minstearealet ved tildeling på bakgrunn av bestandens størrelse. Avvik fra minsteareal var 25 % (300 daa). Vedtaket ble videreført i 2022.

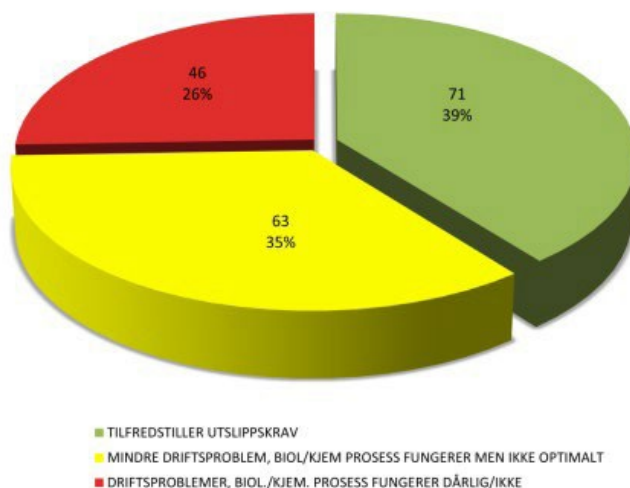
### Fallvilt:

Det ble i 2022 (2021) foretatt 34 (50) oppfølginger. Det er registrert 5 (7) påkjørsler av elg, 18 (31) påkjørsler av rådyr og 0 (1) påkjørsler av grevling. Det er to færre elgpåkjørsler enn 2021. Av de påkjørte elgene var 0 (0) død på stedet, 2 (2) avlivet etter søk og 5 (5) friskmeldt/ikke funnet.

### Miljø:

I den lokale forskriften for mindre avløpsanlegg, er det satt krav til at alle renseanlegg skal ha tilsyn hvert 4. år. I 2022 ble første tilsyn gjennomført. Selve tilsynet blir gjort av Driftsassistenten for Viken IKS, mens den forvaltningsmessige oppfølgingen blir gjort av PLM. Det ble gjennomført tilsyn for 202 anlegg. Det ble tatt ut prøver fra 180 anlegg. Antall anlegg som ikke oppfyller kravene i utslippstillatelsen og hvor prøveresultatene var så dårlige at det ble varslet pålegg om utbedring var 46. Det var 63 anlegg som ikke oppfyller kravene, men hvor anlegget fungerer godt nok til at det ikke blir varslet pålegg i denne omgang var 63. 71 anlegg oppfylte utslippskravene som er satt i den lokale forskriften.

## RESULTAT FRA TILSYN AV ALLE PRØVETATTE ANLEGG SKIPTVET, 2022



### Beredskap

PLM har fått ansvar for beredskapsplanene i Skiptvet kommune. Beredskapsplanene er for en stor del utdaterte og svært gamle. I 2022 ble det inngått et regionalt samarbeid om beredskap for kommunene Indre Østfold kommune, Marker kommune og Aremark kommune. Målet er å samarbeide om oppbygging av beredskapsplaner, ROS-analyser etc. I tillegg er det et mål å inngå formelle avtaler om samarbeid, slik at ved en stor hendelse i regionen vil alle kommunene sammen ha en betydelig evne til å løse oppgaver på en god måte og over tid. I 2022 ble det inngått avtale om å utføre helhetlig ROS som et samarbeidsprosjekt mellom kommunene Marker, Aremark og Skiptvet, med Indre Østfold kommune som observatør i arbeidet. Når den helhetlige ROS er ferdig, vil samarbeidet fortsette med et felles arbeid for å lage en ny overordnet beredskapsplan.

### OPPSUMMERING

#### Hva har vi lyktes med i 2022

Kommunedelplan for sentrum ble vedtatt i 2022. Denne har blitt utarbeidet etter en omfattende prosess. I sentrumsplanen er det tatt høyde for å bygge ut hele Koffeldåsen. Det lyktes PLM å få overordnede myndigheter til å være med på å avsette hele arealet, slik at det kan planlegges sammenhengende i en områderegeringsplan og at teknisk infrastruktur blir riktig dimensjonert med en gang.

Våler kommune har hatt behov for betydelig hjelp med kart- og oppmålingstjenester. PLM har gjennom hele året gjennomført oppmåling, matrikkelføring etc. for Våler. Godt samarbeid med nabokommuner i regionen er viktig.

Investeringsprosjektet tosidig vannforsyning ble avsluttet i 2022. Prosjektet hadde en kostnadsramme

på 50 mill. kr, og prosjektet ble levert under kostnadsrammen. Det som gjenstår i prosjektet nå, er 1. års befaringer og etterarbeid etter disse.

### **Spesielle utfordringer i 2022**

Virksomheten plan, landbruk og teknisk ble omorganisert og delt i to virksomheter i 2022, henholdsvis Plan, landbruk og miljø, og eiendom og prosjekt. Grensesnittet mellom virksomhetene har vært en utfordring. Spesielt fordi det er ansatte som da har sin stilling i 2 virksomheter.

### **Innspill til planleggingen/økonomiplan 2023-2026**

For beredskap er det i dag ikke budsjett.