

Sør-Aurdal kommune

**ÅRSMELDING OG
REGNSKAP 2017**

1	Rådmannens hovedkommentarer	3
1.1	Generelt	3
1.2	Personal og organisasjon	7
1.3	Økonomi	12
2	Den sentrale administrasjonen	18
2.1	Intern stab og støtte	18
2.2	Plan, næring og utbygging	20
3	Tjenestestedene	28
3.1	Oppvekst og kultur	28
3.2	Helse og familie	45
3.3	Institusjon og hjemmetjeneste	52
3.4	Tilrettelagte tjenester	57
3.5	Teknisk drift	64
4	Kommunens finansforvaltning	68
4.1	Generelt / målsetting	68
4.2	Finansporteføljens sammensetning	68

1 Rådmannens hovedkommentarer

1.1 Generelt

Året 2017 har vært et år med mange og ulike utfordringer – her nevnes bl.a:

- Vedtatt planprogram for revidering av kommuneplanens samfunnsdel
- Kommunedelplan for Bagn sentrum er under utarbeidelse – stedsanalyse og faresonekartlegging for arbeidet ble gjennomført
- Eiendomsskatt – klagesaksbehandling, forvaltningstaksering
- Forebyggende sykefraværsoppfølging innenfor tjenesteområdene
- Kompetanseheving
- Tilrettelegging for overgang til elektronisk arkiv og nytt saksbehandlingssystem
- Prosjekt velferdsteknologi, utvikle og øke kompetansen innenfor området
- LEAN prosess i pleie- og omsorgstjenesten
- Ulike prosjekter innenfor forebygging, barn, rus / psykiatri, bl.a. «Sterke barn i Valdres, Aktivitet senior og eldre, Sterke og trygge barn i Sør-Aurdal.»
- Store investeringsprosjekter, slik som Sør-Aurdalshallen, omlegginger vann/avløp og brannforebygging, trafikksikkerhetsplan, for å nevne noen av de mest omfattende prosjektene.

Det er utført godt arbeid i de ulike tjenestene og det har vært levert gode tjenester til kommunens innbyggere.

Det er lagt ned betydelig arbeidsinnsats gjennom interkommunalt samarbeid og interkommunale prosjekter.

Forberedelse til etablering av Valdres brann og redningstjeneste IKS (01.01.18)

VLMS

Drift ved nytt Valdres lokalmedisinske senter (VLMS) kom i gang i løpet av 2015, og 2017 var det andre hele driftsåret. Bygget huser bl.a. ny legevakt, spesialistpoliklinikker drevet av Sykehuset innlandet, intermediaeravdeling (IMA - 10 plasser) og kommunalt akutte døgnplasser (KAD – 2 plasser). Kommunene ble pålagt å ta hånd om øyeblikkelig hjelp innenfor rus og psykisk helse i tillegg til somatikk. De kommunale akuttplassene (KAD) på Intermediaeravdelingen ble besluttet brukt også til denne pasientgruppen.

Det var 262 innleggelser på Intermediaerplass (IMA) og 249 på KAD plass, av disse var 12 rus og psykisk helse. Innleggelser i prosent, se tabell 1. Gjennomsnittlig liggetid på IMA er 7,8 og KAD 1,23. Liggedøgnprosent for IMA var 79,64 og KAD 77,95. Det var 18 dødsfall, alle forventet.

Antall innleggelser pr kommune i prosent fordelt på IMA og KAD plass

SØR-AURDAL KOMMUNE

	IMA	KAD	Befolkning
Etnedal	6,1	4,8	8,5
Sør-Aurdal	6,1	8,0	16,5
Nord-Aurdal	41,6	39,0	37
Øystre Slidre	24,4	20,1	16,5
Vestre Slidre	14,5	8,4	13
Vang	5,7	7,2	8,5
Andre	1,5	12,4	0
Sum	100,0	100,0	100

Tabell 1 viser antall innleggelser sett opp mot befolkning. Antall liggedøgn pr kommune fremkommer ikke i oversikten. Andre er de som ikke har bostedsadresse i noen av kommunene.

Salg av langtids- og korttidsplasser

Avtale med Nord-Aurdal kommune om salg av 7 sykehjemsplasser.

Ved sykehjemmet er det ledigholdt 0,5 stilling (vikarpool) i et halvt år.

Det har også vært vakante stillinger i helse- og familie, 0,3 st fysioterapeut og 0,3 st helsesøster.

Sør-Aurdalshallen

Revidert forprosjekt ble levert i januar 2017 av JAF/Sweco, med en reduksjon av totalt areal på 337 m2 etter opprinnelig forprosjekt, til 4400 m2, og en beregnet kostnad innenfor rammen på 89 mill. kr netto. Kommunen satte i gang ekstern kostnadskontroll på prosjektet, som resulterte i at Sweco økte kalkylen sin med 11,6 mill. kr.

Kommunestyret vedtok i juni 2017 at prosjektet skulle legges ut på anbud med vedtatt romprogram, og at entreprenører skulle inviteres til å komme med alternative løsninger for å få ned kostnaden. Romprogrammet omfatter en 25 m svømmehall, en 25x45 m idrettshall med to garderobesett, og en skole- og kulturskoledel. På bakgrunn av dette vedtaket, ble det besluttet å endre entreprisform til samspillsentreprise, som gjør det mulig å gjøre tilpasninger i prosjektet etter at entreprenør er kontrahert.

Anbudsmaterialet ble bearbeidet og komplettert, og det ble lyst ut en samspillsentreprise for Sør-Aurdalshallen på Doffin med anbudsfri 22. januar 2018. Kommunen har nå pr 24. mars 2018 vedtatt å skrive kontrakt med Sanne Hauglid AS, og setter i gang samspillsfasen. Når endelig kostnad er klar, skal det lages sak til kommunestyret.

Rådmannens internkontroll skal bl.a. sikre

- helhetlig styring
- oppfølging av vedtatte mål
- overholde lover og regler

Sør-Aurdal kommune sitt styrings- og rapporteringssystem benyttes både i politisk og administrativ styring og resultatvurdering, og det legges særlig vekt på kvalitet og ressursbruk.

Det benyttes standardiserte bruker- og medarbeiderundersøkelser utarbeidet av KS og kvalitetsnettverket bedrekommune.no. Ved å benytte seg av disse standardiserte undersøkelsene kan Sør-Aurdal sammenlignes med andre kommuner og med seg selv ved å følge utviklingen fra år til år.

Medarbeider og brukerundersøkelser gjøres annet hvert år. Det ble ikke gjennomført slike undersøkelser i 2017.

Virkemidler i rådmannens internkontroll

- delegasjonsreglement
- etikkreglement
- planstrategi
- finans- og økonomireglement
- kommuneplanen
- rapportering fra administrasjon til kontrollutvalg
- rapportering fra kontrollutvalg til kommunestyret
- internkontrollsystemet – Compilo
- kommunens styringssystem – årshjul, herunder økonomirapportering

Økonomisk sett så har året 2017 vært et bra år, med et netto driftsresultat på kr 8,9 mill. Regnskapet for 2017 ble gjort opp med et mindreforbruk på kr 7,5 mill.

Innsparing i drift	-2 638 986
Merinntekt frie disponible inntekter	-3 552 474
Innsparing netto finans	-2 014 432
Netto avsetninger	841 556
Overført til investeringer	-221 995
Sum overskudd	-7 586 331

Mindreforbruk i tjenestene på om lag kr 2,6 mill., som i hovedsak skyldes økte inntekter.

- Lønn og sosiale kostnader viser et merforbruk på om lag 11 mill kr (herav premieavvik på 5,4 mill kr). Pensjonsutgifter korrigert for premieavvik viser et mindreforbruk på 1,8 mill. kr.
Lønn justert for sykepengerefusjon viser et merforbruk på 2,0 mill kr.
- Refusjoner (herunder sykepenger, momskompensasjon, refusjoner fra stat, kommuner, fylkeskommuner og private) utgjør merinntekter på 15,9 mill kr.

Noe høyere finansinntekter enn budsjettet , og lavere rente og avdragsbelasntning pga lavere låneopptak enn budsjettet.

Kommunen mottok 3,5 mill kr mer i overføringsinntekter som i hovedsak skyldes høyere skatteinnngang enn forventet samt noe høyere eiendomsskatt og statstilskudd.

Høyere avsetning til bundne fond enn budsjett, det er søkt og mottatt prosjektmidler som ikke er kommet i gang eller kommet sent i gang og som dermed er søkt overført for bruk i 2018.

Det har vært stram budsjettstyring gjennom året, samt god økonomioppfølging innen samtlige tjenester.

Beredskap

Vi har prioritert plan for felles pårørende og evakueringssenter i Valdres i 2017 og revidert vår egen evakueringsplan i forhold til dette.

Det ble i 2017 gjennomført øvelse i Bergsundtunellen sør for Bagn. Blålysetatene, Statens Vegvesen og Sør-Aurdal kommune samarbeidet om planlegging og gjennomføring av øvelsen. Kommunens kriseledelse deltok aktivt i øvelsen og hadde fokus på stabsarbeid og krisestøtteverktøyet CIM. Det ble også trent på kommunikasjon med Vegmeldingssentralen. Kommunene i Valdres har blitt enige om å samarbeide med politiet om felles evakuerings og pårørendesenter ved Scandic hotell Fagernes dersom det oppstår en større hendelse i Valdres.

SØR-AURDAL KOMMUNE

Felles samarbeid vil bidra til å gjøre kommunene bedre rustet til å håndtere større kriser.

Kriseteamet hadde 2 møter i 2017

Politisk saker

	<i>Møter</i>	<i>Saker</i>	<i>2016</i>
Kommunestyret	9	75	85
Formannskapet	15	57	55

Nøkkeltall / Befolkningsendringer

- Innbyggertallet gikk ned med 12 personer i 201. Antall innbyggere i Sør-Aurdal pr. 1/1-18 var 3.014.
- Arbeidsledigheten pr. 4. kvartal 2017 var på 1,0 % av arbeidsstyrken

Befolkningsutvikling

År	Folke- mengde 1. januar	Levende- fødte	Døde	Fødsels- oversk.	Inn- flytting	Ut- flytting	Netto- flytting	Folke- tilvekst	Endring i %
2002	3 352	36	42	-6	107	127	-20	-26	-0,78 %
2003	3 326	42	72	-30	104	149	-45	-75	-2,25 %
2004	3 251	32	42	-10	133	109	24	14	0,43 %
2005	3 265	27	42	-15	117	124	-7	-22	-0,67 %
2006	3 243	31	43	-12	82	119	-37	-49	-1,51 %
2007	3 194	27	35	-8	122	132	-10	-18	-0,56 %
2008	3 176	34	39	-5	121	88	33	28	0,88 %
2009	3 204	31	52	-21	112	109	3	-18	-0,56 %
2010	3 186	17	32	-15	125	133	-8	-23	-0,72 %
2011	3 164	35	48	-13	129	126	3	-10	-0,32 %
2012	3 154	25	40	-15	134	126	8	-7	-0,32 %
2013	3 147	23	36	-13	132	133	-1	-14	-0,45 %
2014	3 133	30	42	-12	154	181	-27	-39	-1,24 %
2015	3 094	33	41	-8	112	144	-32	-36	-1,15 %
2016	3 058	30	36	-6	127	153	-26	-32	-1,05 %
2017	3 026	20	38	-18	136	130	6	-12	-0,39 %
2018	3 014								
Gj.sn. siste 10 år		28	40	-13	130	132	-4	-14	-0,46 %
Gj.sn. siste 5 år		27	39	-11	137	148	-16	-24	-0,78 %

Kilde: SSB. Sør-Aurdal kommune har hatt en negativ befolkningsutvikling de siste år. I år 2002 var antall innbyggere 3 352, mens det pr 31.12.17 er 3 014, en nedgang i folketallet på 338.

Prognose for befolkningsutviklingen

Det er ulike prognoser å benytte for å vurdere befolkningsutviklingen framover. I de fleste sammenhenger er det SSB sine prognoser for MMMM, som står for middels nivå for henholdsvis fruktbarhet, levealder, innenlands flytting og nettoinnvandring som blir brukt i sammenligning mellom kommuner, men for Sør-Aurdal ser det ut til at tall hentet fra SSB sine prognoser, LLLL, som står for det laveste nivået er det som for tiden «treffer best». For ordens skyld tar vi med begge prognosene:

Tallene viser en fremskrevet prognose for de neste 15 årene.

SØR-AURDAL KOMMUNE

Tabell LLML, som står for det laveste nivået for henholdsvis fruktbarhet, levealder, innenlands flytting og nettoinnvandring

	2017	2025	2030	2035
0-5 år	167	155	152	138
6-12 år	227	214	201	184
13-15 år	116	106	95	81
16-19 år	142	142	128	113
20-44 år	755	753	737	701
45-66 år	941	936	898	770
67-79 år	466	471	473	512
80 år og eldre	200	196	229	270
	3 014	2 973	2 913	2 769

Tabell MMMM, som står for middels nivå for henholdsvis fruktbarhet, levealder, innenlands flytting og nettoinnvandring.

	2017	2025	2030	2035
0-5 år	167	175	170	166
6-12 år	227	224	226	217
13-15 år	116	106	99	93
16-19 år	142	142	128	123
20-44 år	755	755	738	742
45-66 år	941	943	908	796
67-79 år	466	486	493	532
80 år og eldre	200	226	268	297
Sum	3 014	3 057	3 030	2 966

Nedgangen i folketallet og alderssammensetningen er en utfordring for kommunen. Prognosene viser at i løpet av de neste 15 årene vil antall barn og unge (0-19 år) kunne reduseres med 136 personer på LLML alternativet og 53 personer på MMMM alternativet, den yrkesaktive delen av befolkningen (20-66 år) reduseres med 225 personer (L alt.) og 158 personer (M alt.), mens aldersgruppen 67 år og eldre vil øke med 116 personer (L alt) og 163 personer (M alt).. Dersom denne prognosen slår til må kommunen foreta nødvendige endringer i tjenestetilbudet tråd med endringer i befolkningen, altså en nødvendig omfordeling av midler.

1.2 Personal og organisasjon

Organisasjonen Sør-Aurdal kommune hadde i 2017 282,89 budsjetterte faste årsverk. Årsverkene fordelte seg slik på sektorene:

- Helse- og omsorgstjenestene: 144,52
- Barnehage: 28,40
- Grunnskole/SFO/Kulturskole/Innvandrertjeneste/Bibliotek/ Leirskole: 68,03
- Teknisk drift, plan og næring: 29,84
- Administrasjon og øvrige still. (ledelse, økonomi- og personal-

1.2.1 Overordnet personalforvaltning

Den overordnede personalforvaltningen skal bidra til å sikre at arbeidsgiver har en helhetlig personalpolitikk, og at denne utøves innen rammene av gjeldende lov-, avtale- og regelverk. Dette arbeidet omfatter f.eks. driftsoppgaver som bistand til tjenestelederne i forbindelse med personal- og ansettelsessaker, forberedelse til og gjennomføring av lønnsforhandlinger, samt forvaltningsoppgaver vedr. arbeidsmiljø, lokale rutiner og retninglinjer, kompetanseutvikling, sykefravær mv.

- Det ble i 2017 avholdt 4 ordinære sentrale informasjons- og drøftingsmøter med de hovedtillitsvalgte, samt ett ekstraordinært
- I mai ble det gjennomført skolering av alle ledere med personalansvar i Hovedavtalens bestemmelser, og fortolkning av disse

1.2.3 Arbeidsmiljø

Helse- miljø og sikkerhet

Til grunn for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet ligger Sør-Aurdal kommunes HMS-håndbok og rutiner nedfelt i denne. Håndboken pålegger bl.a. ledere, i samarbeid med verneombudene, å gjennomføre årlige vernerunder på den enkelte arbeidsplass, og å gjennomføre jevnlig risikoanalyser når det er behov for dette.

Arbeidsmiljøutvalget

Arbeidsmiljøutvalget hadde i 2017 6 saker til behandling. Dette gjaldt:

- Sør-Aurdal kommunes budsjett for 2018. Økonomiplan for perioden 2018-2021
- Arbeidsmiljøutvalget for perioden 2018-2019
- Årsrapport for bruk av bedriftshelsetjenesten i 2016
- Aktivitetsplan for bruk av bedriftshelsetjeneten i 2017
- Sykefraværet i 2016 t.o.m. 3. kvartal 2017
- HMS - melding om avvik 2016/2017

Bedriftshelsetjeneste

Sør-Aurdal kommune er tilknyttet Hallingdal og Valdres bedriftshelsetjeneste (HAVA). Det er inngått avtale om kjøp av totalt 80 timer bedriftshelsetjeneste pr år.

Ut over deltakelse i faste planleggingsmøter og Arbeidsmiljøutvalget, ble timerammen i 2017 benyttet til bistand på følgende områder:

- Inneklimamålinger på Bagn skule og på Hedalen barne- og ungdomsskole
- Opplæring av brannmannskaper i forhold til kjemisk helsefare
- Bistand til konkrete arbeidsmiljøspørsmål på enkeltarbeidsplass
- Diverse arbeidsplassvurderinger for enkeltansatte
- Deltakelse på møter i forbindelse med planlagt driftstilpasningsprosjekt

Sykefravær

Totalt sykefravær i Sør-Aurdal kommune var i 2017 på 7,6%, mot, 9,1% i 2016. Det vises informasjon om sykefraværet i den enkelte tjenestes årsmeldinger.

- Egenmeldt fravær av mulige dagsverk: 0,9%
- Legemeldt fravær av mulige dagsverk: 6,7%

Totalt sykefravær var på 8,7% (10,7% i 2016) for kvinner, og 3,6% (2,8% i 2016) for menn.

Til grunn for kommunens arbeid med å forebygge sykefravær ligger bl.a. lokal handlingsplan for et inkluderende arbeidsliv, IA-avtalen, lokale seniorpolitiske retningslinjer og Sør-Aurdal kommunes HMS-rutiner/internkontrollhåndbok. Ledere med personalansvar arbeider samvittighetsfullt og godt med oppfølging av sykmeldte arbeidstakere i tråd med krav i Folketrygdlov og IA-avtale.

I samarbeid med IA-rådgiver ved NAV arbeidslivssenter, ble det i 2017 etablert faste møter der ledere med personalansvar kan møtes sektorvis for å drøfte sykefraværs- og oppfølgingsarbeid. Dette som en lokal læringsarena.

1.2.4 Kompetanse

Strategisk kompetanseplan for helse og omsorg er grunnlaget for prioritering av kompetansehevende tiltak for de ansatte innen denne sektoren. Tiltak som det er gitt statlig støtte til gjennom regional kompetanseplan for Valdres (se nedenfor) kommer i tillegg. Gjennom Fylkesmannens tilskuddsordninger ble Valdreskommunene, på grunnlag av regional kompetanseplan, tildelt kr. 1 830 000,- til ulike grunn- og videreutdanningstiltak innenfor helse- og omsorgsfeltet i 2017.

Sør-Aurdal kommune har også i 2017 benyttet seg av den statlige satsingen når det gjelder videreutdanning av lærere - «Kompetanse for kvalitet».

Det vises for øvrig til det enkelte tjenestesteds årsmeldinger for mer informasjon om spesifikke kompetansehevingstiltak som er gjennomført i 2017.

1.2.5 Likestilling

I h.hold til Likestillingslovens § 1a plikter kommunene gjennom sin årsmelding å "...redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i virksomheten....." Noen relevante fakta for 2017:

Tabell 1: Andel kvinner og menn av totalt antall ansatte

	2016		2017	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
	76%	24%	76%	24%

Tabell 2: Andel kvinner og menn fordelt på sektorer

	2016		2017	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Sentraladministrasjon	83%	17%	92%	8%
Plan/næring/utb inkl brann	18%	82%	18%	82%
Grunnskole	78%	22%	79%	21%
Barnehage	97%	3%	96%	4%
Helse- og sosiale tjenester	91%	9%	89%	11%
Drift/vedlikeh. inkl. renhold	32%	68%	68%	32%

SØR-AURDAL KOMMUNE

Tabell 3: Fordeling av kvinner og menn på ledernivå

	2016		2017	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Totalt antall ledere	31 (70%)	13 (30%)	31	12
Fag-/mellomledere	26	10	26	10
Tjeneste-/ avd.ledere	5	2	5	2
Rådmann		1	1	

Tabell 4: Deltidstilsatte fordelt på kjønn

	Andel deltidstilsatte av tot ant kvinner		Andel deltidstilsatte av tot ant menn	
	2016	2017	2016	2017
	63%	62%	59% *	62%*

*Tallet inkluderer 26 brannkonstabler med 2,16% stilling. Eksklusive disse ville andelen deltidstilsatte menn i 2017 vært 33%.

Tabell 5: Utvikling i gjennomsnittlig stillingsprosent, fordelt på kjønn

År	Kvinner	Menn
2010	72,82	81,18
2011	73,61	80,81
2012	75,10	82,00
2013	74,54	79,66
2014	76,58	80,33
2015	77,00	78,00
2016	75,95	76,59
2017	76,86	74,43

Tabell 6: Kvinneres grunnlønn i % av menns

Justert for	2015	2016	2017
Ujustert	93,2	92,7	95
Alder	93,0	93,1	96
Ansattgruppe	99,2	99,2	99
Stillingskode	100,9	100,6	100
Utdanning	103,8	100,6	104

Tabellen over viser kvinners grunnlønn i prosent av menns når faktorene alder, ansattgruppe, stillingskode og utdanning holdes konstant. Når en f.eks. sammenligner menn og kvinner i samme aldersgruppe, har kvinner i 2017 96% av menns grunnlønn, mens de har høyere grunnlønn enn menn innenfor samme utdanningsgruppe.

Tabell 7: Prosentvis endring i gjennomsnittlig grunnlønn i Sør-Aurdal kommune

	2014-2015	2015-2016	2016-2017
I alt	3,0	2,8	1,3

SØR-AURDAL KOMMUNE

Kvinner	2,3	2,6	1,9
Menn	5,9	3,1	-1,0

Etnisitet og nedsatt funksjonsevne

Sør-Aurdal kommune følger strengt kvalifikasjonsprinsippet ved tilsetting i ledige stillinger, dvs at utelukking av søkere på grunn av andre kriterier enn formell kompetanse, relevant erfaring og personlig egnethet er uakseptabelt. Sør-Aurdal kommune sørger for, i henhold til gjeldende lovverk, lokal handlingsplan for forebygging av sykefravær samt lokale seniorpolitiske retningslinjer å tilpasse og tilrettelegge arbeid og arbeidssituasjon for mennesker med redusert arbeidsevne / nedsatt funksjonsevne.

1.2.6 Drift

Administrasjonsrådet:

Administrasjonsrådet har sin myndighet med grunnlag i Lokal avtale om medbestemmelse i Sør-Aurdal kommune. Rådet består av respektive tjeneste- eller avdelingsleder, fagleder personal og en hovedtillitsvalgt. Rådet gjør vedtak i de driftssaker på personalområdet som etter delegasjonsreglement ikke kan avgjøres administrativt.

Antall saker behandlet i rådet i 2017: (Tallene for 2016 i parentes): **199** (203)

- *Ansettelser:*
 - i faste stillinger: **68** (64)
 - i vikariater / midlertidige stillinger: **86** (74)
- *Søkn. om permisjon / redusert stilling:* **44** (57)
- *Andre:* 1 (8) (konstituering, lønsspørsmål, omplassering, reglement, støtte til etterutd. m.m.)

Ingen saker ble anket inn for formannskapet i 2017.

Administrative vedtak:

Personalsaker som i h.hold til gjeldende regelverk blir regnet som kurante, og ansettelser på inntil 6 måneders varighet, blir etter delegasjonsreglementet avgjort administrativt, og utgjør et betydelig antall, fordelt på det enkelte tjenestested.

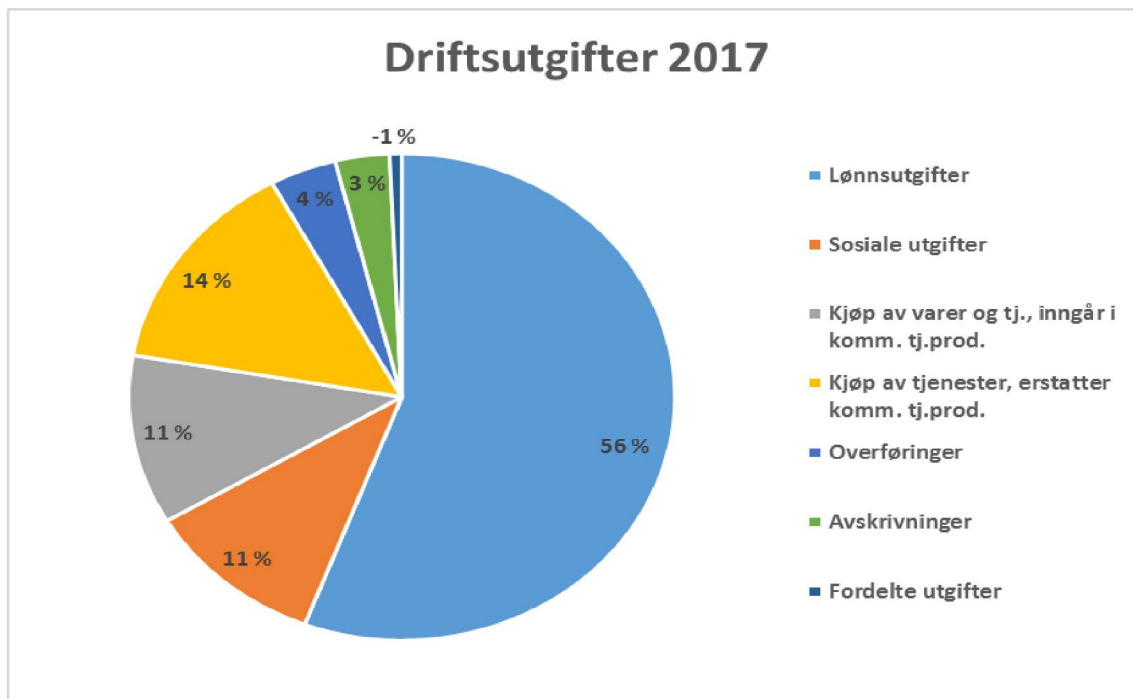
1.2.7 Lokale lønnsforhandlinger

- Med virkning fra 01.08.17 ble det gjennomført lønnsforhandlinger med hjemmel i HTA kap. 4.2.1. Pottens størrelse var på kr 854 841,-. Forhandlingene resulterte i enighetsprotokoller med samtlige arbeidstakerorganisasjoner.
- Med virkning fra 01.05.17 ble det gjennomført lønnsforhandlinger med hjemmel i HTA kap. 5.1 (akademikergruppene m.fl.). Forhandlingene resulterte i enighetsprotokoller med alle organisasjonene. Det er ingen pott knyttet til forhandlingene i kap. 5.
- Med samme virkningsdato ble det gjennomført lønnsforhandlinger med hjemmel i HTA kap. 3.4.1 (øverste administrative ledelse), 3.4.2 og 3.4.3 (mellomledere). Det er ingen pott knyttet til forhandlingene i kap. 3.
- Med virkning fra 01.10.17 ble det gjennomført lønnsforhandlinger med hjemmel i HTA kap. 4.2.4 – kompetanselønnsforhandlinger. Forhandlinger ble ført med 4

arbeidstakerorganisasjoner. Gjennom lokale lønnspolitiske retningslinjer er det lagt til grunn at slike forhandlinger skal gjennomføres årlig.

1.3 Økonomi

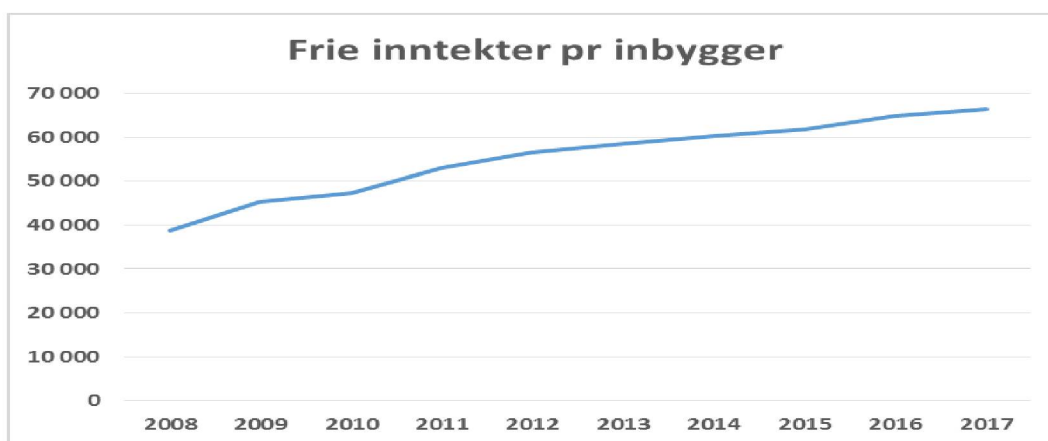
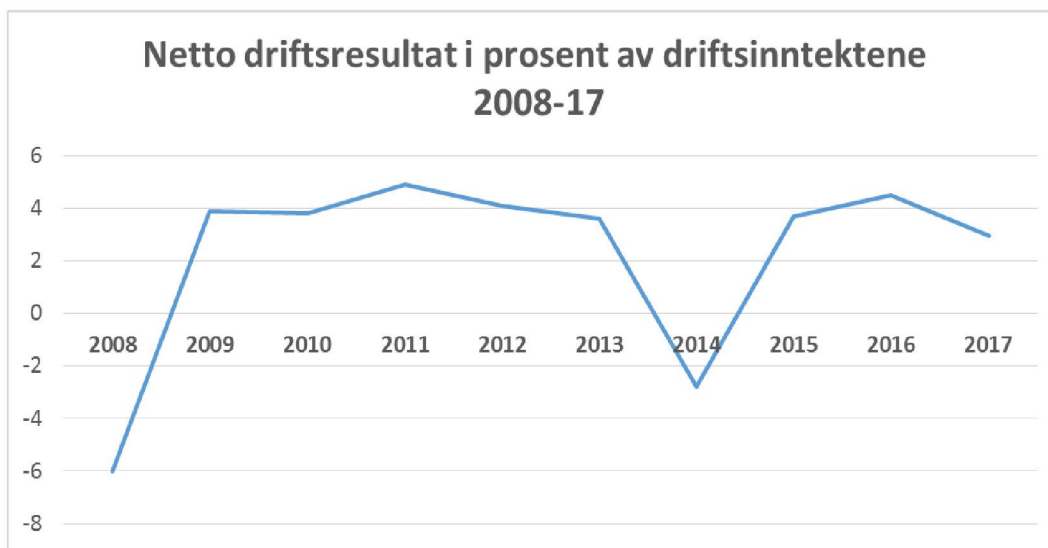
Regnskapet for 2017 ble avsluttet med et netto driftsresultat på 8,9 mill kr. Resultatet er 8,2 mill kr bedre enn budsjett. Tjenestekområdenes mer / mindreforbruk er beskrevet under den enkelte tjeneste, samt at oversikten over resultatet for de ulike tjenestene følger som egen oversikt i regnskapet.



Diagrammet over viser grovfordeling av driftsutgifter etter artsgrupper for avlagt regnskap 2017. Lønn- og sosiale utgifter utgjør ca 66 % av de totale utgiftene.

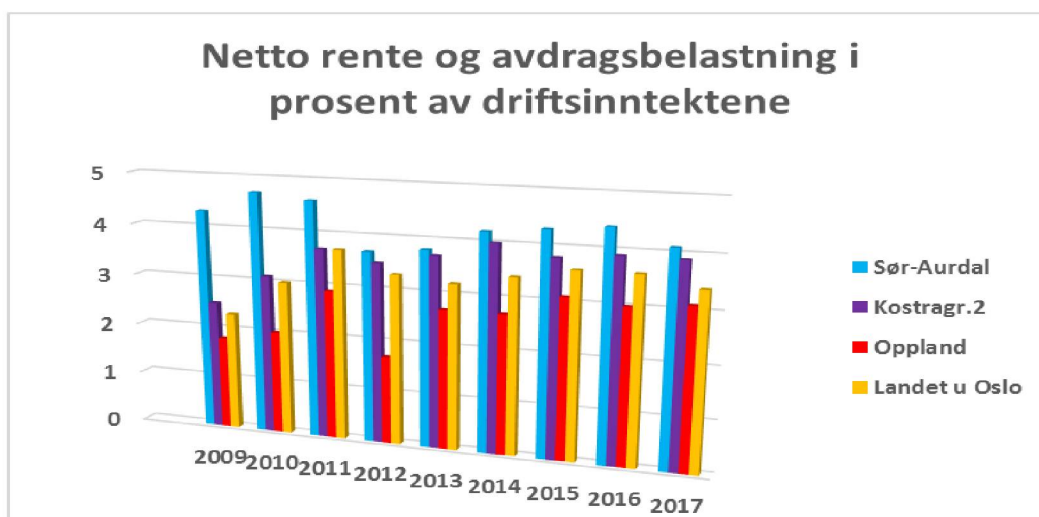
1.3.1 Netto driftsresultat

Netto driftsresultat viser forholdet mellom kommunens samlede driftsinntekter og driftsutgifter inkl. finanstransaksjoner. Nasjonale anbefalinger – sunn kommuneøkonomi – er et netto driftsresultat som over tid bør ligge på minst 1,75 % av brutto driftsinntekter. Dette for at tjenestetilbudet skal kunne opprettholdes over tid, samt gi det nødvendige rom for investeringer. Netto driftsresultat for 2017 er på **2,94%**.



Befolkningssammensetningen gjør at Sør-Aurdal fortsatt har forholdsvis høye frie inntekter pr. innbygger. Samlet for skatt og rammetilskudd viste en økning på 4,3 mill. kr fra 2016 til 2017.

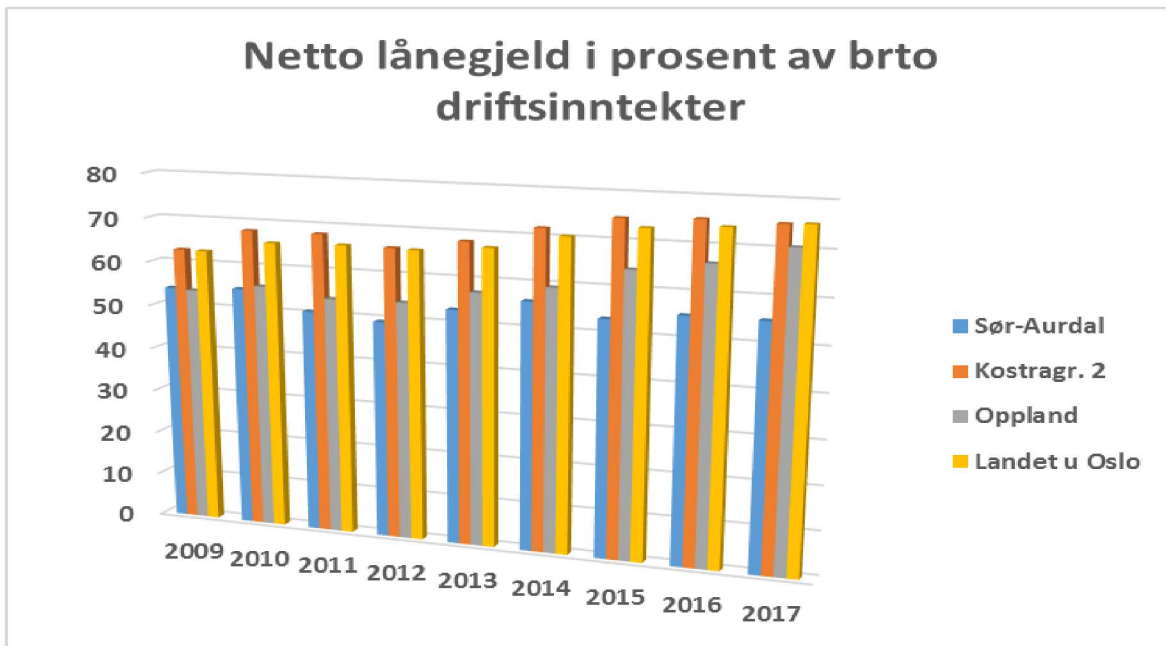
1.3.2 Finansområdet



Tall hentet fra foreløpige KOSTRA tall

Netto rente- og avdragsbelastning er noe lavere enn i 2016, som bl.a skyldes lavere rentesats på sertifikatlån. Kommunens netto gjeld er noe redusert. Sør-Aurdal ligger fortsatt høyt på rente- og avdragsbelastning sammenlignet med både kommunegruppen og Oppland. Omtrent 62,7 % av gjelden har fastrenteavtaler ved utgangen av 2017, dette er i samsvar med rammene i finansreglementet.

Netto lånegjeld i % av driftsinntektene



Tall hentet fra foreløpige KOSTRA tall

Fra og med regnskapsåret 2014 utgår mva-kompensasjon påløpt i investeringsregnskapet fra beregningen av brutto driftsinntekter. Dette gir et brudd i tidsserien og medfører isolert sett at brutto driftsinntekter blir lavere og dermed at indikatorverdien blir høyere

Sør-Aurdal har nto lånegjeld på 55,2 % av driftsinntektene.

I tabellen er fratrasket formidlings lån (2,6 mill kr) og ubrukte lånemidler (14,9 mill kr.).

Kommunen mottok rentekompensasjon med til sammen 2 mill kr i 2017.

Kommunens totale lånegjeld er på til sammen 186,8, mill kr som utgjør 61 %. av driftsinntektene.

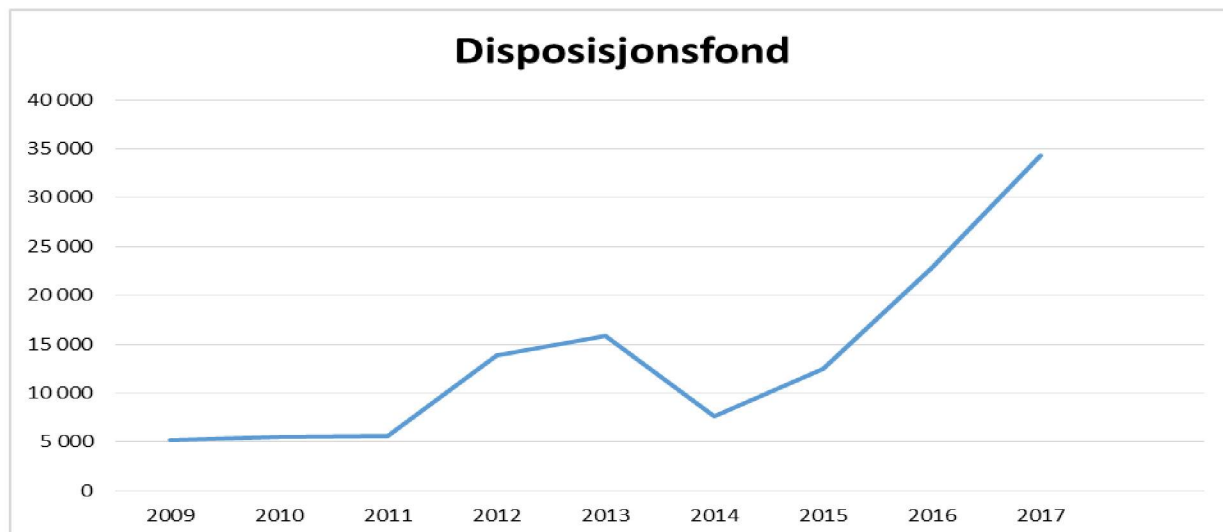
Nasjonale anbefalinger – sunn kommuneøkonomi – tilsier at nto lånegjeld ikke bør overstige mer enn 70 prosent av driftsinntektene.

Fondsreserver pr. 31.12.2017

SØR-AURDAL KOMMUNE

DISPOSISJONSFOND	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Disposisjonsfond felles	8 110 674	9 452 456	1 507 495	6 454 495	16 780 976	28 430 365
Prinsippendringer	3 551 163	3 551 163	3 551 163	3 551 163	3 551 163	3 551 163
Strømfond	800 000	1 500 000	1 500 000	1 500 000	1 500 000	1 500 000
Eidsfondet	996 937	996 937	726 937	641 937	610 937	626 937
Flyktningefond	246 877	246 877	246 877	246 877	246 877	246 877
Grunnskole, felles drift (tj 2250)	102 000	102 000	102 000	102 000	102 000	0
Barnehager - statstilskudd	9 856	0	0	0	0	0
Tiltaks- og næringsformål	1 669	1 669	1 669	1 669	1 669	1 669
Sum DISPOSISJONSFOND	13 819 176	15 851 102	7 636 141	12 498 141	22 793 622	34 357 011

Disposisjonsfondet ble redusert i 2014. Dette skyldes bruk av disposisjonsfond i forbindelse med eiendomsskattetakseringsprosjekt på 4,5 mill kr, samt saldering av budsjett 2014 med kr 3,4 mill. I 2017 er disposisjonsfond tilført til sammen 12 mill kr, og utgjør 11,2% av driftsinntektene.



Fondsreserver	2017
Disposisjonsfond	34 357 010
Regnskapsmessig mindreforbruk 2016	7 586 331
Sum fondsreserver	41 943 341

Oversikten over fondsreserver viser at disposisjonsfondet sammen med mindreforbruket i 2017 vil utgjøre om lag 13,7% av driftsinntektene. Et måltall er at disposisjonsfondet bør utgjøre 10-15% av driftsinntektene til enhver tid.

Bevilgningsskjema 1A og 1B

Tall i hele tusen.

Regnskapsskjema 1A	Regnskap 2017	Regulert budsjett	Budsjett (oppr.)	Regnskap 2016	Avvik budsjett	Note
Skatteinntekter	-63 928	-68 656	-68 656	-62 861	4 728	1
Rammetilskudd	-132 328	-128 442	-128 892	-129 122	-3 886	1
Eiendomsskatt	-16 698	-16 600	-16 600	-17 354	-98	
Andre direkte og indirekte skatter	-4 781	-800	-800	-4 739	-3 981	1
Andre statstilskudd	-9 377	-9 061	-9 061	-8 854	-316	2
Sum frie disponible inntekter	-227 112	-223 559	-224 009	-222 930	-3 553	
Renter og utbytte	-1 834	-1 666	-1 666	-2 251	-168	3
Renteutgifter	7 054	7 300	8 200	7 906	-246	3
Avdragsutgifter	7 376	8 976	8 976	7 535	-1 600	3
Netto finansområdet	12 596	14 610	15 510	13 190	-2 014	
Dekning tidl. underskudd	0	0	0	0	0	
Ubundne avsetninger	12 045	12 045	2 445	10675	0	4
Bundne avsetninger	2 773	773	773	3 610	2 813	5
Bruk tidl. års overskudd	-9 600	-9 600		-7106	0	4
Bruk av ubundne avsetninger	-482	-482	-482	-380	0	4
Bruk av bundne avsetninger	-3902	-2 744	-2744	-3245	-702	5
Netto avsetninger	834	-8	-8	3 554	2 111	
Overført investeringsregnskap	577	799	799	474	-222	
Til fordeling drift	-213 105	-209 945	-205 879	-205 712	-3 160	
Sum fordelt til drift (skjema 1B)	205 519	208 158	207 708	196 112	-2 639	
Mer/mindreforbruk	-7 586	0	0	0	-7 586	6
Regnskapsskjema 1B	Regnskap 2017	Regulert budsjett	Budsjett (oppr.)	Regnskap 2016	Avvik budsjett	
Tjenesteområdene	205 519	208 158	207 708	196 112	-2 639	7
Generelle overføringer	-469	-458	-458	-624	-11	
Sum fordelt til drift	205 050	207 700	207 250	195 488	-2 650	

Noter

1. Skatteinntektene ble kr 747' høyere enn regulert budsjett. Rammetilskuddet var kr 3 886' høyere enn budsjett. Totalt var det en økning på kr 4 633'. Økning i inntektsutjevning fra 2015 til 2016 er kr 519'.
2. Investeringskompensasjon for omsorgsboliger/sykehjem er kr. 1.789'.
Investeringskompensasjon skolebygg er kr. 214',- og integreringstilskudd kr. 7 374'.
3. Finanskostnader (rente og avdragskostnader) er kr 2 014' lavere enn budsjettet, det er tatt opp mindre lån enn budsjettet. Avdragsutgiftene er tilpasset "minste tillatte avdrag".
4. Avsatt disp fond i hht budsjett kr 2 429'. Fjorårets overskudd på kr 9 600. er avsatt til disposisjonsfond. Bruk av fond i hht budsjett er kr 482'.
5. Avsetninger til bundne fond er i hovedsak næringsfond og øremerkede statstilskudd. Bruk av bundne fond er i hovedsak tidligere avsatte øremerkede midler, næringsfond, og gavefond.
6. Regnskapsmessig mindreforbruk (overskudd) er på kr 7 586'.
7. Tjenesteområdenes mer-/mindreforbruk kommenteres nærmere under tjenestenes årsmeldinger.

Investeringer

REGNSKAPSSKJEMA 2A	Regnskap 2017	Regulert budsjett 2017	Opprinnelig budsjett 2017	Regnskap 2016	Note
Investeringer i anleggsmidler	11 119 093	13 640 000	57 430 000	29 186 173	1
Utlån og forskutteringer	800 000	200 000	400 000	157 000	
Kjøp av aksjer og andeler	867 800	799 000	799 000	799 028	
Avdrag på lån	250 519	143 000	286 000	729 838	2
Dekning av tidligere års udekket	-	-	-	-	
Avsetninger	-	-	-	-	
ÅRETS FINANSIERINGSBEHOV	13 037 412	14 782 000	58 915 000	30 872 039	
Finansiert slik:					
Bruk av lånemidler	-10 311 092	-11 452 000	-45 654 000	-17 568 855	4
Inntekter fra salg av anleggsmidler	-294 490	-	-	-344 015	5
Tilskudd til investeringer	-	-	-1 300 000	-	
Kompensasjon for merverdiavgift	-1 604 307	-2 388 000	-10 876 000	-4 618 567	
Mottatte avdrag på utlån og refusjoner	-117 747	-143 000	-286 000	-7 406 399	2
Andre inntekter	-	-	-	-	
SUM EKSTERN FINANSIERING	-12 327 635	-13 983 000	-58 116 000	-29 937 837	
Overført fra driftsregnskapet	-577 005	-799 000	-799 000	-473 763	
Bruk av tidligere års udisponert	-	-	-	-	
Bruk av avsetninger	-132 772	-	-	-460 439	3
SUM FINANSIERING	-13 037 412	-14 782 000	-58 915 000	-30 872 039	
UDEKKET/UDISPONERT	0	0	0	0	

Noter

1. Samlede investeringer gjennomført i 2017 er lavere enn budsjettet. De største prosjektene i 2017 har vært priosjektering Sør-Aurdalshallen, trafiksikkerhetsplan, tilkoblinger vann- og avløp, samt ferdigstilling ved Spangrud bofellesskap.
2. Avdrag på lån er betalte og mottatte avdrag på Husbanklån som er videreformidlet, samt også innfrielse av to lån.
3. Bruk av avsetninger er bruk av midler bundne investeringsfond, dekke avvik betalte / mottatt avdrag formidlingslån
4. Bruk av lånemidler er tilpasset faktiske utgifter til pågående investeringsprosjekter.
5. Inntekter fra salg av anleggsmidler (tomter) og tilbakebetaling av inskutt egenkapital IKT Valdres IKS er benyttet til egenkapitalinnskudd i KLP og redusert bruk av lån.

2 Den sentrale administrasjonen

I den sentrale administrasjonen inngår de sektorovergripende funksjonene som: Personal / lønn, økonomi, post / arkiv, IKT, ekspedisjon / sentralbord, politisk sekretariat og plan, næring, og utbygging.

2.1 Intern stab og støtte

Avdeling for intern stab og støtte disponerte i 2017 12,20 faste årsverk.

2.1.1 Regnskap

Ansvar / tjeneste	Netto driftsutg. - rev. budsjett	Netto driftsutg. - regnskap	Avvik i %	Forklaring / kommentar
100 Politiske styringsorganer	3 197 000	3 011 000	- 6%	
102 Kirkelig fellesråd	3 575 000	3 575 000		

Ansvar / tjeneste (navn)	Netto driftsutg. - rev. budsjett	Netto driftsutg. - regnskap	Avvik i %	Forklaring / kommentar
150 Adm. fellesfunksjoner	10 907 000	15 232 000	40%	Skyldes mindreinntekt premieavvik
156 Fellestjenester	1 004 000	691 000	-31%	Kr 165' restfond FOKV Kr 158' Merinntekt på kundeutbytte forsikring

2.1.2 Sykefravær

Ansvar / tjeneste (navn)	Totalt fravær i %	Kommentar
150	1,10%	

2.1.3 Driften gjennom året

Avdelingen kjennetegnes ved mange ”enestillinger”. Det jobbes fortsatt med kompetansedeling, spesielt for stillingene knyttet til regnskap, fakturering og lønn, samt ekspedisjon og forkontor / politisk sekretariat. Dette er blitt gjort som et ledd i å redusere sårbarhet ved ferier / fravær, og i perioder med stor arbeidsmengde.

Oppgaver utover ordinær drift i 2017:

- Overgang til fullelektronisk arkiv 01.07.17
- Valg - stortingsvalg
- Deltakelse i diverse regionale prosjekter
- Opplæring i bruk av elektroniske løsninger / fagsystem
- Tilrettelegging for overgang til nytt saksbehandlingssystem - Fokus
- Eiendomsskatt – forvaltningstaksering og klagebehandling
- Oppdatering av reglement - finans

2.1.4 Forestående oppgaver / utfordringer

- Ta i bruk digitale løsninger ved utsendelse av brev - SvarUt gjennom KS
- GDPR - Forberedelse til og etterlevelse av EU-forordning om nye personvernregler GDPR (General Data Protection Regulation). Forordningen trår i kraft den 25.05.18, og stiller nye og omfattende krav til behandling og lagring av personopplysninger. Det kreves at hver kommune gjennomfører kartlegging og risikovurdering og på dette grunnlag får på plass tiltak og rutiner som ivaretar nye krav innen fristen. Det skal i tillegg opprettes funksjon / stilling som personvernombud
- Prosjekt – tilgangsstyring - programvareløsninger
- Ta i bruk anleggsregister modul i Visma
- Nytt saksbehandlingssystem Fokus. opplæring
- Gjøre større bruk av elektroniske løsninger
- Ytterligere revisjon av eksisterende reglement

Eiendomsskatt

For å kompensere for kommunenes skattebortfall (380 mill kr for hele landet i 2017 og ca 190 mill kr for hele landet i 2018) foreslo LVK (Landssamenslutning for Vassdrags kommunar) allerede i forbindelse med statsbudsjettet for 2017 en reduksjon av kapitaliseringsrenten ved verdsettelse av kraftverk. Både kommunene og LVK jobbet gjennom hele 2017 for å få til en reduksjon i nevnte kapitaliseringsrente. LVK fikk ikke gjennomslag for dette for skattegrunnlag gjeldende for eiendomsskatteåret 2017, men har på nytt foreslått en reduksjon i kapitaliseringsrenten (reduksjon fra dagens rente på 4,5 % til 4 %) gjeldende fra og med eiendomsskatteåret 2018. En slik reduksjon vil **kunne** kompensere noe for kommunenes inntektsbortfall i 2018.

Ifbm budsjettforhandlingene vedrørende statsbudsjettet for 2018 ble det vedtatt at verk- og bruk begrepet oppheves fra og med 2019. Dette betyr at alle bedrifter blir næring, og at produksjonsutstyr og produksjonsinstallasjoner skal fritas for eiendomsskatt. Vindkraft, vannkraft og petroleumsanlegg er ikke omfattet av forslaget. Linjenett for tele- og fiber vil ihht vedtaket også bli fritatt for eiendomsskatt. Endringene kan medføre at de bedriftene som blir berørt av endringen fra verk og bruk til næringseiendommer i kommunen må takseres på

nytt i løpet av 2018. Konsekvenser og praktiske utfordringer knyttet til dette er fortsatt noe uklart, og dette vil ha prioritet vedrørende eiendomsskatt i 2018.

For IKT Valdres, Innkjøpsfunksjonen Valdres og Forsikringsordningen vedlegges egne årsmeldinger.

2.2 Plan, næring og utbygging

2.2.1 Lovgrunnlag

- Plan- og bygningsloven
- Jordloven
- Skogloven
- Konesjonsloven
- Folkehelsesloven
- Matrikkelloven
- Viltloven
- Innlandsfiskeloven
- Friluftsløven
- Forurensningsloven
- Naturmangfoldloven
- Motorferdselloven
- Innlandsfiskeloven
- Vannressursloven
- Vegloven
- Brannloven
- Beredskapsloven

2.2.2 Kommuneplanens samfunnsdel – overordnede mål

- Kommunen skal legge forholdene til rette for utvikling og vekst innen eksisterende og ny virksomhet til beste for innbyggerne og samfunnets behov.
- Videreutvikle Sør-Aurdals allsidige næringsliv ved å bygge på eksisterende bedrifter og næringer, samt søke videreutvikling gjennom nye tiltak og etableringer.
- Universell utforming skal legges til grunn.
- Kommunen skal prioritere arbeid og aktivitet for ungdom 18 til 25 år.
- Opprettholde et levedyktig landbruk med produksjon av mat, trevirke og utmarksprodukter til beste for næringens utøvere og samfunnets behov.
- Kommunal utbygging skal legge vekt på langsiktighet og økonomisk drift.
- Ved utbygging skal det legges vekt på løsninger som totalt sett gir lavest mulig kostnader gjennom investeringens levetid.
- Vegene er et av de viktigste virkemidlene i distriktpolitikken. Vegnettet er av stor betydning for å opprettholde bosettingen og for å legge til rette for en utvikling i de enkelte bygdene.
- Kommunen skal arbeide aktivt for å påskynde utbedring av riks- og fylkesveger, og tilrettelegge for rasteplasser og gang- og sykkelvei langs deler av E-16. Egne ressurser samles for best mulig utvikling i de enkelte bygdene der folk bor.
- Arealressursene skal forvaltes slik at inntjeningen kan øke innenfor et vidt spekter av aktiviteter med basis i en bærekraftig utvikling. Dyrka jord, også tidligere brukt

jordbruksareal og produktiv skog, skal sikres som produksjonsgrunnlag for framtidig landbruk. Arealene skal brukes uten å forringes, det biologiske mangfoldet og befolkningens tilgang til friluftsområder skal sikres.

- Det skal være sterke samfunnsgagnlige årsaker tilstede for å omdisponere dyrka jord til annen bruk.
- Kommunen har store områder som med fordel kan nyttes til bolig- og ervervsbebyggelse. Fradeling til slike formål skal det sees "romslig" på dersom det ikke går ut over dyrka mark, arrondering, landskapshensyn eller kulturlandskap.
- Fritidsbebyggelse avklares gjennom regulering etter overordnet planlegging i kommuneplanens arealdel.
- Kommunen skal ha en positiv holdning til næringsmessig bruk av verneområdene i kommunen.
- Kommune skal ha en positiv holdning til utvikling og utbygging av småkraftverk og bidra til at lokale utbyggere gis best mulig vilkår for å bygge ut vannkraft
- Landbruksplanen for Sør-Aurdal kommune legges til grunn for de fleste landbruksspørsmål i kommunen.
- Kommunen skal gjennom sitt arbeid forebygge sykdommer og sosiale problemer i befolkningen med hovedfokus på barn og ungdom. Tilbudet skal videreutvikles i takt med behovet.

2.2.3 Nøkkeltall

Planavdelingen har ca 10 årsverk.

2.2.4 Regnskap

Ansvar / tjeneste (navn)	Netto driftsutg. - rev. budsjett	Netto driftsutg. - regnskap	Avvik i %	Forklaring / kommentar
154	7 591 000	7 186 000	-5,34	Økte inntekter - blant annet oppmåling

2.2.5 Sykefravær

Ansvar / tjeneste (navn)	Totalt fravær i %	Kommentar
154	2,7%	Etter 4 år med under 1% sykefravær økte sykefraværet til 2,7 % i 2017, allikevel et lavt sykefravær.

2.2.6 Kompetanse

Planavdelingen har et bredt spekter av oppgaver som hver for seg krever høg kompetanse. Avdelingen har kompetente medarbeidere, men kompetanse er ferskvare og krever løpende oppdatering. I budsjettet er det avsatt små ressurser til faglig utvikling, dette kompenseres i noen grad ved å delta på gratis kurs og seminarer i regi av fylkesmannen og fylkeskommunen. Innen de fleste fagfelt er det etablert faglige nettverk mellom Valdreskommunene. Det forhold at

kommunen bidrar med små resurser til faglig utvikling kan i noen tilfeller begrense rekruttering av nye medarbeidere.

2.2.7 Driften gjennom året

Generelt

Landbruk:

Hovedoppgavene på landbrukskontoret omfatter rådgiving, kontroll og forvaltning av tilskuddsordningene og lovsaker.

I 2017 ble det behandlet følgende antall søknader og saker:

Antall	Sak
236	Produksjonstilskudd
74	Regionalt miljøtilskudd
25	Søknad om deling av eiendom og arealoverføring
13	Avløsning ved sjukdom
6	Søknad om konsesjon
8	Spesielle miljøtiltak i jordbruket
3	Søknad om organisert beitebruk
3	Søknad om nydyrking
4	Søknad om drenering
3	Uttalelse om midler til Innovasjon Norge
1	Søknad om tidligpensjon
1	Søknad om FKT-midler
16	Gjødselplaner
1	Godkjenning av forpaktningssavtale
19	Søknad om landbruksveg
3	Søknad om tilskudd til skogsbilveg
2	Søknad om skogsdrift i vanskelig terreng
129	Søknad om tilskudd til skogkultur
442	Søknad om refusjon av skogfondsmidler

Andre oppgaver:

I samarbeid med Bondelag og Bonde og Småbrukarlag ble det arrangert to bondekafeer. Jord- og skogbrukssjefene har deltatt i fagmøter med Fylkesmannen, samarbeidsmøter i Valdres og faglige arrangementer for jord- og/eller skogbrukere. I skogbruket har samarbeidet med skogeiersamvirket og Fylkesmannen om skogkulturprosjektet i Valdres vært prioritert.

Miljø:

Miljøforvaltning innbefatter hjorteviltforvaltning, rovdyrforvaltning, biologisk mangfold og naturmiljø, forurensningssaker og motorferdsel i utmark.

Hjorteviltforvaltningen skjer i nært og godt samarbeid med grunneierne. 5-årig bestandsplan for alle elg- og hjortevaldene ble revidert og vedtatt i 2017.

Det ble i 2017 felt 219 elg og 22 hjort i Sør-Aurdal. Dette er i snitt 16 mindre felte elg enn for årene 2010-2016, men en økning siden 2014. Alle jaktdata legges inn av kommunen eller jegerne på nettsiden www.hjortevilt.no.

Det ble i 2016 oppdaget skrantesjuka (CWD) på villrein i Nordfjella. Sør-Aurdal kommune ligger innenfor Nordfjellaregionen, og ble derfor omfattet av prøvetakingsforsøk av CWD på all hjortevilt som ble felt i 2017, samt fallvilt. Det ble i 2017 ikke påvist CWD i Sør-Aurdal. 18 kandidater gikk opp til jegerprøveeksamen. 16 bestod.

«Elgmerkeprosjektet i Valdres og Hallingdal» ble igangsatt i 2014, og er nå i slutfasen. Dette er et samarbeidsprosjekt mellom 4 Valdreskommuner og Hallingdalkommunene, og gjennomføres av Norsk Institutt for naturforskning (NINA). Totalt ble det radiomerket 35 elger i vinterbeiteområdene i Nes, Gol, Ål og i Vassfaret. Alle elgkyr mistet sine sendere i 2016, og oksene mistet sine sendere i 2017.

Kommunen mottok 9 søknader om motorferdsel i utmark, hvorav 7 ble innvilget (motorferdselforskriften §§ 5a, 5b, 5c eller 6), og 2 fikk avslag (motorferdselforskriften § 5c). De fleste saker innen forurensning gjaldt rådgivning rundt CCA og kreosot.

Byggesaksbehandling:

Etter plan- og bygningsloven er det behandlet 181 delegerte saker dette året, mot 148 i 2016. Det er utstedt 38 ferdigattester/midlertidig brukstillatelser. Det er gjennomført tilsyn i samarbeid med Valdres Brannforebyggende og ved ferdigattester.

	Boligenheter	Fritidsbolig	Annet	Fradeling
2013	1	42	131	71
2014	2	35	107	56
2015	7	19	97	75
2016	1	22	101	30
2017	2	22	134	23

Næringsarbeid:

Næringsarbeidet og utviklingsarbeid er en prioritert oppgave i Sør-Aurdal kommune. Viktige samarbeidsparter er bedriftene i kommunen, Fønhusforeningen, Innovasjon Norge, Valdres Natur- og Kulturpark, Valdres Næringshage, Sør-Valdres utvikling og Oppland Fylkeskommune.

En del av kommunens næringsarbeid er knyttet til forvaltningen av kommunens næringsfond. I 2017 utbetalte kommunen 87.000 kr i direkte støtte fra kommunalt næringsfond til næringslivet. I tillegg ble det bevilget 75.000 kr fra Vassfarfondet, Det var i 2017 færre søknader enn i 2016.

Inkludert i bruken av Kraftfondet er tilskudd til Valdres Natur- og kulturpark. Midlene fra næringsfondene fordeles i hovedsak administrativt. 2017 ble også preget av arbeid for å beholde den årlige bevilgningen på 398.000 kr til kommunalt næringsfond fra Oppland Fylkeskommune for 2018, som igjen var foreslått fjernet. Vi klarte å få bevilgningen inn igjen og er nå bra rustet til å være med å bidra til fortsatt vekst.

Sør-Aurdal kommune satser på fiberutbygging. I 2017 klarte vi i samarbeid med innbyggerene i Hedalen, Sør-Aurdal Energi og Eidsiva Brebånd å få til fiberutbygging i Bronbakkliia til nesten 50 adresser. Valdresprosjektet søkte i 2017 om NKOM støtte til et stort

fiberprosjekt i Valdres hvor Leirskogen og Begnadalen lå inne, men fikk avslag. I 2018 søker vi på disse prosjektene igjen og legger inn en større egenandel fra fylkeskommunen og kommunen. Takket være det gode arbeidet som Sør-Aurdal Energi har gjort med rehabilitering av strømmettet i Hedalen håper vi også å få bygget ut mer fiber mellom Hallom og Bronbakkli, og mellom Bronbakkli og Kontorparken i løpet av 2018. Planen er at Sør-Aurdal skal klare å oppnå 90% fiberdekning innen fem år.

Sør-Aurdal kommune har fortsatt å støtte Fønhusforeningen med økonomisk støtte og bistand. Fønhus foreningen arrangerte i 2017 en hel uke med ulike Fønhus arrangement over hele kommunen.

Utsikter framover:

Utfordringene til Sør-Aurdal er at befolkningsnedgangen i kommunen har medført at antall sysselsatte har gått ned

	2007	2014	2017
Sysselsatte med bosted Sør-Aurdal	1628	1568	1476
Personer som pendler Ut av Sør-Aurdal	502	512	459

Færre sysselsatte fører også til mangel på kompetent arbeidskraft i næringslivet, fordi det ikke kommer inn nok nye personer med kompetanse.

Det er viktig å bidra til at den positive utviklingen i turistområdene rundt om i kommunen fortsetter. Samarbeid mellom grunneiere og hytteiere, og mellom de ulike løypelagene for å få til gode skiløyper er viktig for å fremstå som en attraktiv hyttekommune. Derfor støtter Sør-Aurdal kommune løypelagene med 100.000 kr i året.

De fire store hjørnesteinsbedriftene i kommunen Begna bruk, Fekjær Psykiatriske, Hedda hytter og Brødrene Dokken er i vekst. Alle fire bedriftene har utvidet virksomheten og er inne i en god utvikling. Norsk Massivtre er i vekst og planlegger å etablere en ny produksjonslinje på Begna industriområde.

Utbyggingen av E16 Bagn-Bjørge har gitt økt etterspørsel etter varer og tjenester som er svært positivt for lokalt næringsliv. I tillegg har utbyggingen medført at kommunen får rustet opp veien til Reinli. Skoleutbyggingen i Bagn og utbyggingen av Fossvangområdet vil gjøre Bagn sentrum mer attraktivt. Sør-Aurdal kommune og næringslivet har startet et samarbeid for å oppgradere Bagn sentrum og se på tiltak for å markedsføre Bagn bedre. Det blir også viktig å få bygget flere leiligheter og hus i Bagn sentrum. På kort sikt (0-2 år) kan man få til utbygging gjennom fortetting og på lang sikt (2-4 år) må det etableres et nytt sentrumsnært boligfelt. Det må også tilrettelegges for flere næringstomter i eller tett ved Bagn sentrum.

Planarbeid:

5 reguleringsplaner ble vedtatt i 2017:

- Omregulering av deler av Bagn sentrum
- Reguleringsplan for FV 243 Buskerud grense – Hedalen stavkirke og parsell av FV 255
- Omreguleringsplan for H16 / H17 Søbeksæter (fritidsbebyggelse)
- Reguleringsplan for F3 Skjenfjell (fritidsbebyggelse)
- Reguleringsplan for F8 Hellsenningen (fritidsbebyggelse)

9 reguleringsplaner er under arbeid. Alle gjelder fritidsbebyggelse:

- Ølneseter
- Stavedalstoppen
- Bølesåsen
- F1 Teinvassåsen hytteområde
- F5 Skartjern
- F6 Hellsenningen
- F7 Bubekklia
- F10 Søbekkseter
- Tretopphytter i Hedalen

Planprogram for revidering av kommuneplanens samfunnsdel ble vedtatt i sak 001/17. I forbindelse med det videre arbeidet med revideringen av kommuneplanen, ble det blant annet gjennomført informasjonsmøter i alle fem grendene i Sør-Aurdal.

Kommunedelplan for Bagn sentrum er under utarbeidelse. Stedsanalyse og faresonekartlegging for dette arbeidet ble gjennomført i 2017.

Alle påbegynte og vedtatte reguleringsplaner og kommune(del)planer legges inn i den digitale planbasen, PlanDialog, og kan sees på kommunens digitale kartside www.valdreskart.no.

Brann – og redningsvesenet:

Status brannmannskaper og utstyr/biler:

- Bagn brannstasjon har 14 brannmannskaper inkl. brannsjef, leder beredskap, 2 overbefal, 2 utrykningsledere og 5 røykdykkere. Tankbil, redningsbil med frigjørings – og førstehjelpsutstyr, mannskapsbil med vann og skum.
- Begna bistasjon har 8 brannmannskaper inkl. 1 utrykningsleder og 3 røykdykkere. Mannskapsbil med vann og vannkanon, samt eks. redningsbil fra Bagn Brannstasjon.
- Hedalen bistasjon har 6 brannmannskaper inkl. 1 utrykningsleder
Har eks. mannskapsbil fra Bagn Brannstasjon med vann og frigjøringsutstyr

Det ble aksjonert på 43 utalarmeringer i 2017 (51 i 2016, 42 i 2015)

Tjenesten er etter brannsjefens vurdering, på et generelt tilfredsstillende nivå utstyrs – og kompetansemessig.

Kompetanse:

- Formell kursing/utdanning er nå på vedlikeholds nivå og ved løpende utdanning av nye brannkonstabler, med unntak av 1 utrykningsleder som mangler formell utdanning.

Biler og utstyr:

- Bilpark anses tilfredsstillende ved Bagn og Hedalen stasjoner. Brannbil stasjonert i Begna er imidlertid ikke rigget for stasjonens røykdykkertjeneste.
- Disponibelt utstyr er generelt i god stand og tilstrekkelig for utførelse av ordinær brann – og redningstjeneste. Av større nye investeringer er det kjøpt vaskemaskin og tørketrommel konstruert for røykdykkerbekledning.

Brannstasjoner:

- Bagn Brannstasjon tilfredsstiller ikke krav sett i både et arbeidsmiljø – og beredskapsperspektiv
- Begna bistasjon er ikke rigget for etablert røykdykkertjeneste og planlagt ny brannbil.
- Hedalen bistasjon anses for å være tilfredsstillende etter dagens behov.

Andre kommentarer:

- Etablering av Valdres brann- og redningstjeneste IKS (VBR IKS) ble etablert 1.1.2018. Sør-Aurdal brann – og redningsvesen opphørte samme dato. I dette ligger at VBR IKS har overtatt alt ansvar for brann, feier og redningstjenester i kommunen, og at alle brannmannskaper ved virksomhetsoverdragelse er ansatt i selskapet.

Beredskap:

Det ble i 2017 gjennomført øvelse i Bergsundtunellen sør for Bagn. Blålysetatene, Statens Vegvesen og Sør-Aurdal kommune samarbeidet om planlegging og gjennomføring av øvelsen. Kommunens kriseledelse deltok aktivt i øvelsen og hadde fokus på stabsarbeid og krisestøtteverktøyet CIM. Det ble også trent på kommunikasjon med Vegmeldingssentralen. Kommunene i Valdres har blitt enige om å samarbeide med politiet om felles evakuerings og pårørendesenter ved Scandic hotell Fagernes dersom det oppstår en større hendelse i Valdres. Felles samarbeid vil bidra til å gjøre kommunene bedre rustet til å håndtere større kriser.

Folkehelse:

Det skal utarbeides en skriftlig oversikt over helsetilstanden hvert fjerde år, i forkant av kommunal planstrategi, med positive og negative påvirkningsfaktorer på befolkningens helse, jf. Folkehelselovens § 5. I Sør-Aurdal ble folkehelseoversikten vedtatt i kommunestyret i februar 2016. Målgruppen for folkehelsearbeidet i kommunen er barn og unge. I tillegg krever folkehelseloven at kommunen også har en løpende oversikt over befolkningens helsetilstand, og iverksetter nødvendige tiltak.

For å oppfylle formålet i Folkehelseloven, j.f. §1, om å bidra til en samfunnsutvikling som fremmer folkehelse, herunder utjevner sosiale helseforskjeller, er det en suksessfaktor å få til god samhandling mellom de ulike aktørene i folkehelsearbeidet. Aktører kan være frivillige lag og foreninger, politikere, befolkningen, ulike kommunale tjenester. Synliggjøring av folkehelse, langsiktighet og helhet har blitt sentral, for å sikre en bevisstgjøring rundt folkehelsearbeidet i Sør-Aurdal, og å løfte frem og sette i sammenheng det gode folkehelsearbeidet som allerede foregår i kommunen.

Siden folkehelseoversikten ble vedtatt i februar 2016, har det blitt jobbet aktivt med tiltak fra oversikten.

- Prosjektleder for prosjekt Aktivitet seniorer og eldre – slutføring av kartlegging, søknad, ny prosjektkoordinator
- Prosjektleder for program for folkehelse i kommunene – samhandlingstiltak og tverrfaglighet i kommunen, for barn og unge med fokus på psykisk helse og livskvalitet
- Videreutvikling av tilbud i frisklivssentralen – tilbud til barn og barnefamilier, ungdom og voksne
- Lavterskeltilbud for å få befolkningen i fysisk aktivitet – Samarbeid med lag og foreninger rundt Turkarusellen, Stolpejakten og Teltjakten
- Brosjyrer Sør-Aurdal med trafikk tips – folkehelsekoordinator i trafiksikkerhetsutvalget
- Deltakende i kommunale planer – kommunedelplan for Bagn, trafiksikkerhetsplan,
- Aktuell informasjon til kommunestyret og befolkningen – Informasjon i kommunestyret om prosjekt seniorer og eldre, informasjon til befolkningen gjennom sosiale medier

- Tverrfaglig team på systemnivå – innkaller og referent
- Skrive søknader på midler tilknyttet satsingsområdene i folkehelseoversikten – Aktivitet seniorer/eldre, program for folkehelse, foreldrestøttende tiltak, videreutvikling av frisklivssentralen, støtte til trafikksikkerhetsplanen, tiltak for å bekjempe barnefattigdom

Hva er oppnådd?

Planavdelingen har i 2017 klart å opprettholde en forsvarlig saksbehandlingstid, med noe unntak knyttet til ferieavvikling.

Hva er ikke oppnådd, og hvorfor?

På grunn av avdelingens samlede kapasitet er det en utfordring å prioritere arealplanlegging i egen regi, sett i et langsiktig perspektiv er dette beklagelig. Oppdaterte arealplaner er i mange tilfeller en forutsetning for utvikling, dette er en oppgave som krever høy og oppdatert kompetanse.

2.2.8 Forestående oppgaver, evt utfordringer

- Beholde og videreutvikle det gode arbeidsmiljøet og bedriftskulturen
- Beholde og eventuelt rekruttere ansatte med nødvendig kompetanse
- Innenfor tildelte rammer skal Planavdelingens virksomhet bygges på:
 - Service
 - Kvalitet
 - Oppdatert kompetanse
- Forvaltningsoppgavene skal løses forutsigbart og med høy kvalitet
- Arealplanlegging skal brukes som et redskap for langsiktig ressursforvaltning og som en drivkraft i utviklingsarbeidet
- Avdelingen skal framstå som utviklingsrettet og med fokus på bosetting og verdiskaping i næringslivet – herunder landbruket
- Prioritere lovpålagte oppgaver foran ikke lovpålagte oppgaver
- Videreutvikle og holde ved like digitale verktøy for å øke servicenivået og effektivisere saksbehandlingen
- Fullføre revisjon av kommuneplanens samfunnsdel og kommunedelplan for Bagn
- Behandle private reguleringsplaner.
- Folkehelseperspektivet skal være en viktig premiss i avdelingens planarbeid.

3 Tjenestestedene

3.1 Oppvekst og kultur

3.1.1 Lovgrunnlag

- Opplæringslov og forskrifter
- Barnehageloven og forskrifter
- Kulturlova
- Introduksjonsloven
- Folkebibliotekloven

3.1.2 Kommuneplanens samfunnsdel – overordnede mål

Skole, barnehage og kultur:

- Elevene i Sør-Aurdal kommune skal møte et godt skolemiljø som gir læring og trivsel for alle
- Kommunen skal skape en felles pedagogisk forståelse for hva et godt skolemiljø er, og gi innsikt i hvordan en kan oppnå dette
- Personalet skal gis kompetanse til å takle hverdagen i klasserommet både praktisk og pedagogisk
- Skoler og klasser må være så store at det faglige miljøet blir utviklet og elevene skal lære sammen med andre på lik linje. Hensynet til sosialt og pedagogisk miljø for elevene skal være overordnet andre hensyn
- Tilrettelagt undervisning med tidlig hjelp til barn med spesielle behov er viktig
- Barnehagene i Sør-Aurdal skal være en arena for utvikling, med fokus på den pedagogiske og praktiske hverdagen i barnehagen, både i forhold til barn og voksne
- Rammeplanen skal brukes aktivt og bevisst i den daglige driften i barnehagen
- Sør-Aurdal kommune skal sikre og videreutvikle kvaliteten i barnehagene med motto: Aktive barn i naturen
- Sør-Aurdal kommune satser på full barnehagedekning
- Kommunen skal ha et rikt og allsidig kulturliv, blant annet gjennom kulturskolen, samt bruke kulturlivet som virkemiddel for å fremme bosetting
- Kommunen vil gjennom målstyrt anleggsutbygging bidra til at den samlede anleggsmassen i kommunen gir flest mulig anledning til å drive idrett og fysisk aktivitet på sitt nivå der de bor. Det skal sikres varierte og sammenhengende grøntalrealer i nærområdet, rom for lek, gang- og sykkelveier og trygg skolevei
- Bruke fysisk aktivitet for å forebygge sykdom og tilrettelegge for arbeidslivet
- Biblioteket skal i sine tilbud til barn, voksne og seniorer legge vekt på kvalitet, allsidighet og aktualitet. De skal fremme opplysning, utdanning og annen kulturell virksomhet gjennom informasjonsformidling og ved å stille bøker og annet egnet materiale gratis til disposisjon for alle
- Biblioteket skal gi rask og god service til alle
- Biblioteket skal være en aktiv læringsarena for barn og voksne og bli en spydspiss i et fremtidig kultur og kunnskapssamfunn
- Interkommunalt samarbeid: ved fellesløsninger skal en oppnå:
 - Bedre tjenestekvalitet og/eller økonomiske innsparinger
 - Redusert sårbarhet
- Innvandrertjenesten er ikke omtalt i kommuneplanens samfunnsdel

3.1.3 Nøkkeltall

Oppvekst og kultur	
Tjenesteleder	100%
Rådgiver	100% (50% ansvar for kultur + 50% rådgiver oppvekst og kultur)
Konsulent	80% (Stillingen støtter alle tjenestene innen oppvekst og kultur)

Skole (Skoleåret 2017/2018)				
	Bagn skule	Begnadalen skole	SAUS	HBU
Antall elever	136	42	91	48+24
Rektor	100%	60%	77%	100%
Undervisningsinspektør/avdelingsleder	-	-	23%	40%
Merkantil/konsulent*	17%	10%	25%	20%
Antall årsverk lærer	13,3	6,6 (inkl. 0,5 vikarpool)	15,57	12,31
Antall årsverk fagarb/ass (inkl.SFO)	2,7	3,08	1,66	2,81

*Konsulent Begnadalen og Hedalen er en del av 80% konsulentstilling som kan disponeres av alle tjenester innen oppvekst og kultur

Barnehage (Barnehageåret 2017/2018)			
	Reinli barnehage	Begnadalen barnehage	Hedalen naturbarnehage
Antall avdelinger	5	2	2
Antall barn/plasser	82/111	21/31	24/35
Antall barn med annet morsmål enn norsk	16	-	3
Styrer	100%	50%	50%
Antall årsverk pedagog	7,7 (herav 0,8 på disp fra utdanningskrav)	2	2 (herav 1,6 på disp fra utdanningskrav)
Antall årsverk fagarbeider/assistent	11,4 ^{*1)}	2,3	2,6
Antall årsverk knyttet opp mot barn/barnegrupper som krever ekstra ressursinnsats ^{*2)}	1,28	0,2	-

^{*1)}I tillegg ble det høsten 2017 ansatt 100% vikarpool i Reinli barnehage for å skape stabilitet ved fravær

^{*2)}Kommunen har en spesialpedagog i 100% stilling som arbeider i alle barnehagene ut i fra kartlagt behov i den enkelte barnehage.

Sør-Aurdal kulturskole (Skoleåret 2017/2018)	
Ant. elever	42
Ant. årsverk undervisning av elever	0,99
Antall årsverk dirigenter	0,73
Venteliste	6 elever

SØR-AURDAL KOMMUNE

Sør-Aurdal folkebibliotek			
	Hovedbiblioteket på Bagn	Hedalen filial	Begnadalen filial
Besøk	3870	2320	1055
Totale utlån alle medier	11886	5167	1209
Klassebesøk	56	41	40
Tilgjengelighet pr.uke	19 timer	10 timer	6 timer
Årsverk samlet	1,5		

Innvandrertjenesten

Fagleder	50% fra 01.11.17 (Tidligere 100%)
Programrådgiver	75% fra 01.11.17 (Tidligere 50%)
Antall elever på introduksjonsordningen	40
Antall lærerårsverk introduksjonsordningen	1,71 fra 01.11.17 (Tidligere 1,96)
Antall elever på grunnskoleopplæring for voksne	12
Antall lærerårsverk på grunnskoleopplæring for voksne (inkl. spesialundervisning)	0,39

Vassfaret leirskole (Skoleåret 2017/2018)	
Antall klasser som har gjennomført leirskoleopphold	51 grupper à 22 elever (pr. 22.02.18)
Antall årsverk	1,65

3.1.4 Regnskap

Ansvar/tjeneste	Netto driftsutg. - rev. budsjett	Netto driftsutg. - regnskap	Avvik i kr og %	Forklaring / kommentar
160 (Innvandrertjenesten)	2 672'	2 402'	-270' (10%)	Merinntekter bosetting
201 (Bagn skule)	12 161'	12 329'	168' (1%)	Styrking (se 210)
202 (Sør-Aurdal ungdomsskole)	10 921'	10 843'	-78' (1%)	
203 (Begnadalen skole)	4 809'	5 034'	225' (5%)	Enkeltvedtak og styrking (se 210)
204 (Hedalen barne- og ungdomsskole)	9 310'	8 880'	-430' (5%)	Refusjon for gjesteelever
210 (Oppvekst og kultur felles drift)	2 395'	1 278'	-1 117' (53%)	500' ikke gjennomført tiltak barnevernet. 146' mindreutgifterPPT. Tiltak som er gjennomført i bh og skole (pedagog), men midlene er ikke fordelt ut.

SØR-AURDAL KOMMUNE

2600 (Sør-Aurdal musikk- og kulturskole)	1 088'	970'	-118' (11%)	76' er mindreforbruk lønn, 40' mer i brukerbet.
2550,4660,4680,4700,4720,4725,4735,4820 (Kulturområdet)	1 672'	1 702'	30' (2%)	Overtid
4900 (Vassfaret leirskole)	142'	31'	-111' (22%)	Økte inntekter og reduksjon administrasjon
300 (Reinli barnehage)	8 044'	8 764'	720' (9%)	Økning i antall barn høsten 2017 medførte økning i bemanning (se også 210)
302 (Begnadalen barnehage)	2 414'	2 551'	137' (6%)	Fleire barn frå høsten 2017 enn det det var budsjettert med, behov for styrking (Se 210)
303 (Hedalen naturbarnehage)	2 290'	2 137'	-153' (7%)	Ped.ledere uten barnehagelærer-utdanning medfører lavere lønnsutgifter (Se 210)
350 (Sør-Aurdal folkebibliotek)	1 217'	1 195'	-22' (2%)	
Ansvar gruppe 20	60 593'	59 390'	-1 230' (2%)	

3.1.5 Sykefravær

Ansvar / tjeneste (navn)	Totalt fravær i %	Kommentar
160 (Innvandrertjenesten)	0%	
201 (Bagn skule)	5,6%	1,2 og 3 kvartal var fraværet på under 4% noe vi er svært tilfreds med. Økningen i 4. kvartal skyldes langtidssykemeldinger
202 (Sør-Aurdal ungdomsskole)	4,9%	Det egenmeldte fraværet er 0,5%, mens det legemeldte er på 4,5%. SAUS har hatt fleire langtidssykemeldinger
203 (Begnadalen skole)	4,6%	
204 (Hedalen barne- og ungdomsskole)	4,1%	
210 (Oppvekst og kultur felles drift, inkl.leirskole og musikk- og kulturskolen)	1%	
300 (Reinli barnehage)	15,7%	Det er startet et arbeid i samarbeid med NAV-arbeidslivssenter.

		Stort fravær har innvirkning på kvalitet og stabilitet for barn, foreldre og ansatte. Arbeidsforholdene i barnehagen er ikke gode nok. Det henvises til KS-060/17, og videre utredning som skal legges fram for KS juni 2018
302 (Begnadalen barnehage)	16,1%	Langtidssykemelding
303 (Hedalen naturbarnehage)	12,3%	Langtidssykemelding
350 (Sør-Aurdal folkebibliotek)	0%	
Ansvar gruppe 20	Det er viktig å huske at det prosentvise fraværet blir høyt ved få ansatte.	

3.1.6 Kompetanse

Reinli barnehage:

- **Felles kompetanseheving:** språkkommune med «Språkløyper» der fokusområdene er flerspråklige, begynneropplæring og gutter, fagdag med Nina Nakling
- Det utvikles et **kompetansebibliotek** over, og for, de ansatte
- **Plandag** for pedagogiske ledere og styrer før planleggingsdag med alle ansatte. Her blir erfaringer og ideer delt i et samlet lederteam
- **Spesialpedagog** veileder og gir råd. Dette har stor verdi for barn, foreldre og ansatte
- Pedagogisk leder sitter i tverrfaglig gruppe for å ivareta flyktninger
- Pedagogisk leder tar **master i ledelse**
- **Rammeplanen** brukes aktivt i planleggingsarbeid og evalueringsarbeid i barnehagene

Begnadalen barnehage og Hedalen naturbarnehage:

- Styrer og to barnehagelærere i Begnadalen barnehage har gjennomført **videreutdanning i ledelse**.
- En assistent i Begnadalen og en assistent i Hedalen er i ferd med å ta **fagbrev i barne- og ungdomsarbeiderfaget**
- To faste vikarer er i ferd med å ta **fagbrev i barne- og ungdomsarbeiderfaget**
- Utviklingsarbeid «**Sterke barn i Valdres**» og «**språkløyper**» jobbes med kontinuerlig, og felles personalmøter brukes til oppsummering, drøfting og faglig påfyll.
- Faste vikarer deltar i utviklingsarbeid ved at de deltar på personalmøter
- **Rammeplanen** brukes aktivt i planleggingsarbeid og evalueringsarbeid i barnehagene

Bagn skule:

- Ingen lærere fra Bagn skule deltok i videreutdanning via «**Kompetanse for kvalitet**»
- Antallet **fremmedspråklige elever** har det siste året økt markant, og Bagn skule vil derfor prioritere kompetanseheving innenfor «Særskilt norskopplæring» jfr. Oppl. § 2-8. Noe som også er tråd med kommunens «Språkkommune- satsing».
- **Intern kompetanseheving** innenfor IKT med fokus på omvendt klasserom, Office 365 og ny læringsplattform
- Skolen har behov for videreutdanning innen basisfagene da spesielt **engelsk**

Sør-Aurdal ungdomsskole:

- Ved SAUS gjennomførte en lærer 30 stp i Norsk 8-10 og en annen lærer 30 stp i Matematikk 1 via «**Kompetanse for kvalitet**». Skolen har videre behov for lærere med formell kompetanse i norsk, engelsk og tysk for å innfri kompetansekravene i forskriften
- Tilsyn avdekte at det er behov for kompetanseheving innen utarbeidelse av **individuelle opplæringsplaner**
- Skolen har god **kompetanseheving internt** ved at de arbeider tett i team
- Skolen sliter med å tiltrekke seg **søkere med rett kompetanse**, og det er derfor viktig å legge til rette for videreutdanning for våre allerede ansatte lærere
- Språkkommunesatsingen

Begnadalen skole:

- Ved Begnadalen skole deltok to lærere i «**Kompetanse for kvalitet**». En lærer gjennomførte 30 stp i Norsk 1-7 og en annen lærer 30 stp matematikk 1
- De ansatte har økt sin kompetanse innen **kristehåndtering**
- Skolen legger vekt på å øke de ansattes kompetanse gjennom **samarbeid** der lærerne gjensidig bruker hverandres formelle og uformelle kompetanse
- Skolen har behov for økt kompetanse innen **engelsk, naturfag og psykososialt** arbeid med barn og unge
- Det jobbes med språkløyper innenfor språkkommunesatsingen

Hedalen barne- og ungdomsskole:

- Ved HEBU deltok en lærer i videreutdanningen «**Kompetanse for kvalitet**». Denne læreren studerte 30 stp rådgivning
- Den formelle kompetansen på barnetrinnet tilfredsstiller kravene i forskriften. På sikt er det behov for videreutdanning innen **kunst- og håndverk samt tysk/spansk på ungdomstrinnet**
- De ansatte har behov for å øke sin kompetanse i forbindelse med **barn med sammensatte behov**
- Skolen deltar i språkkommunesatsingen, men skifte av rektor har medført at skolen ikke har fått satt like stor fokus på denne satsingen som de andre tjenestene

Sør-Aurdal musikk- og kulturskole

- Tjenesten har mye god uformell kompetanse, men det er ønskelig med flere ansatte med **formell pedagogisk kompetanse**
- Det er klar sammenheng mellom faglig kompetanse for gode resultater, og det er et mål å la de lærerne og dirigentene som ønsker det å få ta del i kurs og videreutdanning
- Intern utvikling og forbedringer drives kontinuerlig

Kultur:

- Deltakelse på kurs og samlinger innen ansvarsområdet oppvekst og kultur for løpende faglig oppdatering.

Innvandrertjenesten:

- De ansatte i tjenesten innehar den **formelle kompetansen** som kreves for stillingen
- To av de ansatte har deltatt på et kurs i **suggestopedi**; en metodikk innen norskooplæring for fremmedspråklige
- Det etterlyses kompetanseheving innen **IKT**

3.1.7 Driften gjennom året

Generelt

Barnehagene:

Reinli barnehage:

- En stor økning i barneantall gjorde at hele barnehagen måtte **omorganiseres** fra høsten 2017. En slik endring innvirker på stabiliteten for barn, foreldre og personalet
- **Gode prosesser** med hele personalet med tanke på faglig evaluering og utvikling av ny årsplan
- Vi har jobbet en del med **IGP** (metodikk som brukes i utviklingsarbeid for å involvere alle ansatte) – fungert godt i stor personalgruppe
- **Gymsalen** er god avlastning og i bruk hele året av alle avdelinger

Begnadalen barnehage og Hedalen naturbarnehage:

- Det har gjennom året blitt jobbet godt med alle satsingsområdene
- Barnehagene har søkt og fått tilskudd til **vanntilvenning og svømmeopplæring**. Vi reiser til bassenget med 7-8 barn og 2 voksne en gang i uka. Veldig populært og virkelig nyttig
- Hedalen naturbarnehage: Ungene har **utebarnehage** 3-5 uker om våren. Barna blir levert og henta i lavvoen, og er ute hele dagen. Dette gir mange og gode naturopplevelsen for små og store

Skolene:

Bagn skule:

- Driften ved Bagn skule gjennom 2017 har vært preget av ro og konsentrasjon omkring **læringsutbytte og læringsresultater** for skolen og den enkelte elev
- **Årlige begivenheter:** De årlige store «begivenhetene», som leirskole, skolefrokost (takke til Saniteskvinnene), skoleavslutning før sommerferie (takke til FAU), potetopptaking på Ølmhus (takke til de på Ølmhus), guidet tur i Vassfare (takke til Lions), vinterleikuker, skidager (for både småskole og mellomtrinn), pilkedag (takke til Bagn og Reinli jeger- og fiskerforening) og alpindag i Stavadalen (takke til Stavadalen skisenter), har alle gått av stabelen til stor glede for både elever og ansatte. Bagn skule ser virkelig nytten av disse store fellesarrangementene, og vil fortsette å vektlegge disse.
- **Fremmedspråklige elever:** Innslaget av elever med rett til «Særskilt norskopplæring» etter Oppl. §2-8 har øket markant- og Bagn skule har for tiden 6 elever med Enkeltvedtak som følger «Læreplan i grunnleggende norsk for språklige minoriteter», noe som igjen fører til utfordringer for skolen opp imot kompetanse og ressurser. Vi skal gi disse elevene et kvalitetsmessig godt tilbud
- **Elevtall:** Fortsetter å falle. Fallet begrenses noe på grunn av bosatte flyktninger

Sør-Aurdal ungdomsskole:

- Økonomisk har SAUS et regnskap som balanserer med budsjett, trass i relativt store «ekstra-utgifter». Skolen kjøpte inn flere **PC-er**, slik at elevene har hver sin (fortrinnsvis til bruk på skolen). Det ser ut til at elevene tar bedre vare på utstyret når de oppfatter det som «sitt». En økning i elevtallet medførte behov for flere **skolemøbler**. Sammenlagt lå utgiftene på godt over 100 000 kr for disse postene alene.

- Dette året har skolen hatt flere **langvarige sjukmeldinger**. Organiseringa ved skolen er uhyre fleksibel, og reduserer bruken av eksterne vikarer, men her var betydelig vikarbruk nødvendig. Det er både vanskelig og tidkrevende å skaffe vikarer, og i praksis ikke mulig å få kvalifiserte lærere. Det gir slitasje på personalet når det stadig er endringer og ny fordeling av oppgaver og ansvar, og det er en utfordring opp imot undervisningens kvalitet

Begnadalen skole:

- Begnadalen skole er en fådelt skole, og det innebærer at undervisningen blir organisert i **aldersblanda grupper**. Skolen mener at læring i aldersblanda grupper gir **god faglig og sosial uttelling**, og har derfor lagt opp til å bruke **aldersblanding som et pedagogisk virkemiddel**. Begnadalen skole ønsker å være en trygg og aktiv nærmiljøskole med god læring i aldersblanda grupper. Det har ila. 2017 vært **rektorskifte**.

Hedalen barne- og ungdomsskole:

- Skolen har hatt **50.års jubileum**. Dette har vært en periode der både skole og bygda har bidratt med tid og menneskelige ressurser.
- Det har vært et år med store utfordringer opp imot atferd og ulike diagnoser der skolen ikke innehar god nok kompetanse. I arbeidet med å møte disse utfordringene har det blitt satt i gang tiltak og **samarbeid** med andre instanser for å hjelpe elever, foresatte og personale.

Kulturskolen:

- Kulturskolen hadde **økning i antall søkere** til høstsemesteret 2017, og takket være fleksible lærere har vi klart å gi tilbud til flere elever enn skoleåret 16/17; kun 6 elever står på venteliste. Rektor mener det er mulig å legge om deler av undervisningen for å ytterligere øke elevmassen innenfor eksisterende bemanning
- Vi har produsert **egne arrangementer med god kvalitet**, og vi leverer underholdning til andre arrangementer så sant det er mulig. Det er fristende å nevne **kunstklassen**, som både har stått for dekor av lokalet for kulturkvelden, og som også er forespurt om å dekorere noen i utgangspunktet kjedelige veggflater på Tingvoll. Dette året har skolen prioritert noe fornying/supplering av instrumentparken. **Oppgradering av lydutstyr og annet undervisningsmateriell** er tvingende nødvendig
- Det var i 2017 ikke mulig å gi **messingundervisning** i særlig grad, med unntak av det som blir gjort i korpsets regi i Hedalen. Det ser også mørkt ut mht å starte opp et forsøksprosjekt med dans og stepp – dette fordi rektor rett og slett ikke har tid til å prioritere dette. Det foreligger derimot konkrete planer for å benytte noe av dirigentressursen til B&BMK for å etablere et **aldersbestemt korpstilbud tidlig i 2018**

Innvandrertjenesten:

- Fra 2016 mottok vi utvidet forespørsel fra IMDI om bosetting – både for Sør-Aurdal og Etnedal kommuner. Sør-Aurdal kommune økte antallet innenfor introduksjonsordningen fra 30 til 40 personer inkludert familiegjeforente, mens Etnedal ikke vedtok en bestemt ramme. Til denne kommunen kom det derfor langt flere enn beregnet – spesielt i forbindelse med familiegjeforening. Resultatet var at Etnedal kommune måtte leie plass for introduksjonsordningen på VKV – Leira for 10 personer, da vi ikke hadde kapasitet i Sør-Aurdal til å ta imot alle. Fra 01.01.2018 har Etnedal kommune valgt å ha egen innvandrertjeneste og kjøpe skoleplasser gjennom VKV. I tillegg fikk vi inn flere elever på norskopplæring som er utenfor introduksjonsordningen. Av den grunn ble **presset stort på introduksjonsordningen og norskopplæringen**

Sør-Aurdal folkebibliotek:

- Nasjonalbiblioteket lyste ut **midler til arrangement** i bibliotekene i 2017. Sør-Aurdal folkebibliotek søkte og fikk 35.000 kroner til dette formålet. Disse har vi brukt på 13 ulike arrangement: 5 arrangement med litteraturformidling for voksne og to med litteraturformidling for barn. Det har vært 5 ulike temakvelder og 3 arrangement med skuespill/sang/musikk for voksne

Kulturområdet:

- Oppfølging av «Kulturplan for Sør-Aurdal kommune 2015-2020»
- Saksbehandling innen oppvekst og kultur og tildeling av tilskudd fra kulturmidlene
- Oppfølging av spillemiddelordningen
- Kulturarrangement i kommunal regi har vært lokale produksjoner i Den kulturelle skolesekken, konserter/forestillinger i Den kulturelle spaserstokken, UKM Valdres, Valdres Sommersymfoni konsert i Sør-Aurdal, og Sør-Aurdal kommunes kulturkveld med utdeling av Kulturprisen og Idrettsprisen for år 2017

Vassfarets leirskole:

Det har ikke vært store endringer gjennom året. Leirskolen arbeider med å følge opp skolens overordnede mål:

- Leverer **gode leirskoleopphold** for over 1000 gjestende elever hvert år med fokus på enkel friluftsliv og sporløs adferd i naturen både på barmark og vinterstid. Herunder ligger også muligheten for å tilby en mer «villmarksrettet» leirskole med tiden.
- Lage **en attraktiv leirskole** som gir god reklame for Hedalen, Sør-Aurdal og Valdres, som igjen kan få flere kommuner til å ønske å bestille leirskole hos oss. Utnytte det faktum at Hedalen ligger kun to timer unna store potensielle kundemasser i Oslo- og Drammensregionen

Hva er oppnådd

Barnehagene:

Reinli barnehage:

- Det er utarbeidet **god rutiner** for godt samarbeid med de tillitsvalgte
- **Plandag** for pedagogiske ledere på høsten
- **Språkløyper** (metodikk i Språkkommuner)
- Utarbeiding av nye tema og prosessmål med tanke på **ny Rammeplan** for barnehage (trede i kraft 1. august 2017).
- Investert i ny **lavvo** i barnehagens skogsområde
- **100% vikarpool** fra august 2017 – august 2018 noe som har gjort det mer stabilt for barn, foreldre og ansatte

Begnadalen barnehage og Hedalen naturbarnehage:

- Alle som har søkt plass har fått det de har søkt om
- Barna har stor glede av **aktiviteten i bassenget**. De aller fleste viser stor utvikling i trygghet og selvstendighet, og skolen gir tilbakemelding om at svømmeopplæringen går lettere når de starter på skolen
- Vi har gitt tilbud til foreldre om **flere dager tilvenning** for at barn med små plasser skal bli trygge og finne seg til rette i barnehagen

- «**Sterke barn i Valdres**» har blitt en integrert del av hverdagen. Vi ser at barna utvikler seg motorisk og at barnegruppene fungerer bedre sammen. I tillegg har det gjort noe positivt med de ansattes deltakelse i barnegruppa
- Hedalen: det er lagt **ny asfalt** på uteområdet der det er tegnet opp kjørebaner der barna lærer om trafiksikkerhet samtidig som de har mulighet til å sykle
- Det har blitt **ny parkering og oppmerking**, nytt kjøremønster og bedre oversikt for de som bringer og henter barn i Hedalen naturbarnehagen. Dette fungerer bra.
- Dette året har det vært et **tettere og mer faglig samarbeid** mellom personalgruppene i Hedalen og Begnadalen

Skolene:

Bagn skule:

- **Elevundersøkelsen 2017:** Undersøkelsen viser at Bagn skule jevnt over ligger rundt landssnittet på de enkelte indikatorene. Stort sett 0,1 – 0,2 bedre eller dårligere. Bagn skule har merket seg indikatorene hvor vi har skåret dårligst, f.eks Elevdemokrati og medbestemmelse. Drøfting og analyse er i gang i lærerkollegiet. Bagn skule er av den oppfatning at resultatene ikke behøver å være svært dårlige for at de skal kunne bli bedre
- **Nasjonale prøver 2017:** Resultatene fra nasjonaleprøver viser omtrent det samme som Elveundersøkelsen- at Bagn skule ligger omtrent på landssnittet i de fleste fagene. Det er vanskelig å si noe sikkert, men resultatene fra nasjonaleprøver lesing 2017/2018 viser at andelen elever som ligger på mestringsnivå 1 er redusert sett opp imot resultatene for 2016/2017. Vi håper at dette er en indikator på at satsingen innenfor «Språkkommune» gir resultater
- **Mitt valg:** Fortsatt en sentral del av antimobbe arbeidet ved Bagn skule. Timeplanfestet på alle trinn. Aktiv kursing av alt personell (nyansatte som eldre)
- **1 : 1 pcdekning:** Bagn skule har nå gjort hovedinvesteringen for å få dette til. Arbeidet fremover vil bli å opprettholde (1:1). Dessuten passer denne satsningen godt inn i forhold til implementeringen av vår ny læringsplattform : Skooler.
- **Ny læringsplattform; Skooler:** Vi har i to og et halvt/ tre år vært involvert i en prosess med implementering av et system fra IST. Dette har vært en svært lang og vanskelig prosess. Tjenesteleder besluttet i november å kontakte en annen leverandør- og vi er nå i gang med implementeringen av Skooler. Dette er et produkt som er ferdig utviklet og testet, til forskjell i fra den uferdige modulen fra IST. Bagn skule regner med å være «på lufta» og i full drift med Skooler fra første skoledag etter sommerferien. I mellomtiden har vi åpnet for at ansatte med spesiell driv og interesse kan ta enkeltmoduler av systemet i bruk. (Som f.eks. fraværsmodulen)
- **Nytt ventilasjonsanlegg:** Skolen har fått nytt ventilasjonsanlegg i den delen av bygget som bla. huser kjøkkenet. Dette har gjort at innklimaet i denne delen av skolen er svært mye bedre, og dermed en markant bedring av arbeidsforholdene- både for elever og ansatte
- **Ny solskjerming:** Klasserommene mot «Heimen» har fått ny solskjerming. Dette har i mange år vært et stort savn, med bokstavelig talt høy innetemperatur. Derfor er vi svært glade og takknemlige for å ha fått dette på plass.
- **Oppgradering / nytt uteområde:** Teknisk tilsyn med installasjoner på uteområdet avdekket tildels store mangler og avvik. De alvorligste avvikene ble straks lukket takket være fleksibilitete og hjelsomheten hos vaktmestertjenesten. Arbeidet med det nye uteområdet er igangsatt, og ny ballflate mot «Heimen» er på plass. Dessuten er området mot «Lund» også tatt i bruk, med gress fra den gamle Fossvangbanen. Bagn skule vil derfor også rette en stor takk til FAU ved Arnstein Kvaal og dugnadsgjengen som utførte dette arbeidet.

I løpet av høsten ble det også laget til en ny «akehaug mellom flaggstanga og ballveggen. Denne ble ved hjelp av elever kledd med gress fra den gamle Fossvang banen. Dette til stor glede for elevene. (Takk til Ola Thorsrud)

- **Reduksjon av sykefravær:** 1,2 og 3 kvartal var fraværet på under 4%, noe vi er svært tilfredse med. Økningen i 4. kvartal skyldes langtidssykemeldinger

Sør-Aurdal ungdomsskole:

- Resultatet på **nasjonale prøver** viste resultater på snitt eller noe over, altså bedre enn i fjor. Det er vanskelig å si hvor mye som skyldes undervisning, og hvor mye som skyldes endrede elevforutsetninger.
- **Elevundersøkelsen** tyder på god trivsel og lite mobbing, (men resultatene er ikke særlig pålitelige på spørsmål som har få respondenter).

Begnadalen skole:

- **Plan** for et trygt og godt skolemiljø: Plan for skolens systematiske og kontinuerlige arbeid for å oppnå et godt psykososialt miljø, rutiner for oppdatering og oppfølging av planen og skaffe oss oversikt over det psykososiale miljøet i skolen.
- Skolen arbeider for at miljøet skal være **fritt for krenkende atferd**, og lager metoder og rutiner for **avdekking av krenkende adferd og oppfølging av eventuelle hendelser**.
- Et **åpent og godt samarbeid mellom skolen, elevene og foreldrene**, og gode rutiner for samarbeid mellom skolen og foreldrene om det forebyggende og holdningsskapende arbeidet.
- Igangsetting av **spesialpedagogiske tiltak og tiltak innen psykisk helse**
- Elevene respekterer at de ikke arbeider med det samme alle sammen, selv om de er i samme klasse
- Vi er gjennom en **utviklingsprosess** med vekt på planarbeid for et trygt og godt skolemiljø, og planarbeid og systematikk rundt differensiert læringsarbeid i aldersblanda grupper på alle trinn. Vi har utviklet et aktiv nærmiljøskole som både bruker lokale ressurser i læringsarbeidet, samtidig som vi bidrar til aktivitet og trivsel i bygda vår

Hedalen barne- og ungdomsskole:

- Tiltakene rundt klasser/elever har gitt positive resultater for klassemiljøet og for personalet

Innvandrertjenesten:

- Statistikkene fra SSB viser at vi ligger over gjennomsnittet i antall personer i **jobb eller utdanning** etter endt introduksjonsprogram.
- **Eksamensresultatene** på Grunnskoleundervisningen for voksne var de beste vi har hatt så langt.
- Bosatte flyktninger flytter ikke fra kommunen etter endt introduksjonsordning

Vassfaret leirskole:

- Leirskolen har inngått nye kontrakter med en del skoler fra Tønsberg
- Det er et godt samarbeid mellom leirskolen og de andre skolene i kommunen. I de periodene der det ikke er aktivitet på leirskolen, arbeider de ansatte som vikarer i skolen

Kultur:

- **Et aktivt kulturliv** i kommunen, med stor frivillig innsats i lag og foreninger.
- Kulturprisen 2017 ble delt ut til de tre revy- og teaterlagene i kommunen, og idrettsprisen ble tildelt et ungt idrettstalent.

- **Oppfølging** av «Kulturplan for Sør-Aurdal kommune» innenfor vedtatte rammer.
- **Revidert** «Kommunal plan for idrett og fysisk aktivitet for perioden 2018-2021»
- **Utarbeidet** «Trafikksikkerhetsplan for Sør-Aurdal kommune 2018-2021»
- Kommunen har et godt samarbeid med idrettsråd og musikkråd.

Hva er ikke oppnådd, og hvorfor?

Barnehagene:

Reinli barnehage:

- **Handlingsplan** ut ifra medarbeiderundersøkelsen 10-Faktor. To av tre tiltak er ikke gjennomført
- **Hospitering** på tvers av avdeling har ikke blitt gjennomført pga stort fravær hos personalet
- Styrke personalets kompetanse på barn med utfordrende adferd i barnehagen, tiltak **1 LØFT-kurs**, er ikke gjennomført pga manglende økonomiske midler.
- «**Barns medvirkning og barnehagens fysiske miljø**», et verdi- og endringsarbeid satt i gang av de ansatte. Dette har måtte vike for arbeidet med Språkkommune
- Det er ikke opprette stilling som **assisterende styrer**. Viser til skriv fra forbundene og FAU sendt kommestyrets representanter august 2017
- Redusere **sykefraværet**. Plan for videre arbeid med dette, se «forestående oppgaver».
- Gode **fysiske miljø** i barnehagen. Som nevnt er det i et gammelt skolebygg, og dette gir diverse utfordringer (toalettmuligheter, mange barn på avdelinger o.l.).
- Stabile **barnegrupper** (størrelse, plassering) er utfordrende å få til da hovedopptak styrer barnehagens organisering. Endringer i barnegruppene med bakgrunn i alderssammensetningen kan få en negativ effekt for barn, foreldre og

Begnadalen barnehage og Hedalen naturbarnehage:

- Det er vanskelig å komme i gang med **tidlig innsats og god tilrettelegging** for barn med spesielle behov. Dette på grunn av for lang saksbehandlingstid hos PPT
- Hedalen naturbarnehage har to **pedagogisk ledere uten godkjent utdanning**. Det er vanskelig å få tak i barnehagelærere

Skolene:

Bagn skule:

- **FEIDE:** feideportalen er ikke tilfredsstillende, men IKT-Valdres skal skifte leverandør i løpet av 2018
- **Opprustning av uteområdet ved skolen:** dette arbeidet er ikke ferdigstilt, men neste «byggetrinn»- med etablering av «parcourbane» og nye installasjoner vil forhåpentlig skje i løpet av sommerhalvåret, slik at det kan stå ferdig til skulens sekstiårs jubileum i september / oktober 2018

Sør-Aurdal ungdomsskole:

- Skolen sliter med meget **dårlig programvare** fra IST. IST har ikke levert læringsplattform, kommunikasjonsmodulen er upålitelig, og IOP-modulen full av feil. Kommunen innfører nå Skooler til erstatning for ist læring og SAUS bruker Transponder i stedet for ist kommunikasjon. Skolen vil heller ikke bruke IST IOP før denne modulen er forbedret. Overgangen til nytt skoleadministrativt system har ikke gitt de positive forbedringene som IST lovte, og har medført urimelig mye merarbeid, særlig for administrasjonen ved den enkelte skole

- SAUS og Sør-Aurdal kommune hadde **tilsyn** fra fylkesmannen vedr. elevenes utbytte av undervisningen høsten 2017. Tilsynet er **en lovlighets- og dokumentasjonskontroll**, og viser at skolen har **mangelfulle rutiner** på å dokumentere at elevenes rettigheter godt nok sikret. Bl.a. mener fylkesmannen at kompetansemål, vurderingskriterier og tilbakemelding fra lærer og involvering av elevene i læringsarbeidet ikke er godt nok kjent for elever og foreldre. Likeledes pålegger fylkesmannen **endringer** i enkeltvedtak, IOP-er og årsrapporter, med større vekt på læringsmål og elevens utvikling.
Skolen samarbeider med tjenesteleder, PPT og Statped, og konsulterer fylkesmannen for å **endre praksis** i tråd med fylkesmannens krav

Begnadalen skole:

- Opplæring i OneNote
 - Systematisk arbeid med rullerende årsplaner
 - IKT-satsing og tilgang på oppdatert læringsmaterieil
 - Lik og rettferdig vurdering – vurdering for læring
- Skolen har startet på disse oppgavene, og arbeidet vil videreføres i 2018

Hedalen barne- og ungdomsskole:

- Skolen har ikke kommet ordentlig i gang med prosjektet språkkommune før januar 2018. Mye pga andre oppgaver som har krevd mye tid og rektorskifte

Innvandrertjenesten:

- Rent teknisk har vi hatt problemer med å følge opp **de individuelle planene** til hver enkelt innvandrер. Vi har fått inn forholdsvis ressurskrevende flyktninger med mange spesielle behov. Dette har vi måtte prioritere i 2017, og vi ser tydelig at ressurser til programrådgiver har vært for lav sett opp imot økningen i antallet bosatte flyktninger i Etnedal og Sør-Aurdal. Tjenesten ble nødt til å **prioritere praktiske oppfølging**

Vassfaret leirskole:

- Skolen ligger hvert år rett under eller over målet for inntjening i refusjoner slik at budsjettet skal gå i null. En av stillingene ved skolen er redusere med 10%

Kultur:

- Kulturmidlene** til lag og foreninger er ikke økt ytterligere fra år 2016 til 2017 og 2018 i tråd med målsettingene i Kulturplan for Sør-Aurdal kommune, grunnet trang kommuneøkonomi.

3.1.8 Forestående oppgaver, evt utfordringer

Barnehagene:

Reinli barnehage:

- Redusere sykefraværet.** IA-kontakt er med på å jobbe med arbeidsmiljø. Det er utfordrende for styrer å følge godt nok opp sykmeldte da mye tid må brukes på administrasjon
- Starte med vårt verdi- og endringsarbeid «**Barns medvirkning og barnehagens fysiske miljø**» igjen.
- Bringe-/hentesituasjonen er utfordrende, og det bør vurderes utbedringer på asfaltplassen på oversiden. Foreldre har ikke mulighet til å parkere på nedsiden av barnehagen da denne blir fylt opp av ansatte
- Det er mange søkere til barnehagen. Det er viktig at **barns beste, kvalitet og det faglige** er det som styrer barnehagen og at evt. organisatoriske forandringer har dette som et bakteppe

- Det er ikke ressurser til å opprette stilling **assisterende styrer**. Dette medfører at styrer ikke klarer å prioritere utviklingsarbeid. Tiden brukes til administrasjon, ikke ledelse.
- Det er et ønske om å **øke grunnbemanning** på avdelinger for å beholde stabilitet og kvalitet ved fravær

Begnadalen barnehage og Hedalen naturbarnehage:

- **Ny pedagognorm** vil øke behovet for barnehagelærere
- Vi sliter med å få søkere med **pedagogisk utdanning** til Hedalen naturbarnehage. Kan en mulighet være å motivere en fagarbeider til å ta utdanning med lønn/bindingstid?
- I Hedalen må lavvoen fornyes

Skolene:

Bagn skule:

- **Rehabilitering av Bagn skule:** Som det har kommet frem av en rekke kartlegginger og undersøkelser gjort i forhold til **skolebyggets tilstand**, er det ikke til å legge skjul på at bygget slik det fremstår pr. i dag byr på en rekke **utfordringer**. Dette gjelder for alle de forskjellige brukerne av bygget. De overnevnte kartlegginger og undersøkelser omfatter stort sett en gjennomgang av byggets tekniske tilstand på det tidspunkt kartleggingen eller undersøkelsen ble gjennomført, og hvilke utbedringer som må gjøres i forhold til disse manglene.
For å sikre et best mulig resultat av en rehabilitering må det, slik ansattgruppa og Rektor ser det, en ny utgreiing til for å få en samlet oversikt over det reelle behovet. Dette betyr mellom annet at det må gjøres en grundig **funksjonsanalyse** av bygget, med utgangspunkt **dagens behov, og minimum tretti år frem i tid**
- **Nytt kultur-/idrettsbygg med undervisningslokaler:** Bagn skule er selvsagt positiv til å få både nytt kultur- / idrettsbygg og undervisningsrom som næmeste nabo.
Følgende utfordringer har vært drøftet mellom fagforeningene som er representert på huset, FAU og Rektor :
 1. **Dalagata** er planlagt holdt åpen. Det blir derfor lagt opp til at Bagn skule skal ha undervisningsrom på begge sider av en åpen gate. Fra planleggenes side blir det forsikret om begrensninger i form av skilt osv. Det er likevel pt. både usikkert og uklart hvordan dette vil «se ut». Hovedkonklusjonen er at Dalagata ikke skal stenges, noe som er svært **bekymringsfullt** sett opp imot at elever skal springe mellom nytt undervisningsbygg og uteområdet
 2. Ingen **fast overbygd forbindelse** mellom Bagn skule og det nye bygget: Det er ikke planlagt noen form for beskyttelse for vær og vind for elever og ansatte som flere ganger om dagen skal bevege seg mellom byggene.

Rektor har ved alle møter med planleggerne de siste tre årene tatt opp disse problemstillingene og hevdet at påtenkte ordningene ikke er gode nok av hensyn til elever og ansatte

- **Ny læringsplattform; Skooler:** implementering

Sør-Aurdal ungdomsskole:

- Uteanlegget ved skolen preges sterkt av anleggsvirksomheten på ny E 16, og oppfylinga av Fossvang. Når arbeidet med Sør-Aurdalshallen påbegynnes, er det viktig å sikre **elevenes sikkerhet**, samt mulighetene for å drive utendørsaktiviteter.
- SAUS har i økende grad fått pågang som **samfunnshus**, fordi Fossvang ikke lenger kan brukes.
- **C-blokka** har tak i svært dårlig forfatning. En større lekkasje, f.eks. i samband med

snøsmelting om våren, kan føre til at bygget må stenges. C-blokka er svært viktig for opplæringa på alle skoler og barnehager i kommunen (svømmehallen), og for frivillige aktiviteter på kveldstid og i helger. **Motorgruppa** ved skolen er særlig utsatt ved flom, og det er heller ikke sikret lokaler til denne gruppa etter at c-blokka blir erstattet av den nye hallen.

- For skolen er det viktig at **romplanen** i det nye bygget ikke beskjæres, slik at Sør-Aurdal endelig kan få tidsmessige lokaler for økt aktivitet. Ikke minst vil det lette timeplanlegging for skolene når det er mulig med parallelle aktiviteter
- Dette skoleåret har skolen flere vanskelige elevsaker som har krevd **tett samarbeid** med psykisk helse, barnevern, BUP og politi. Det legger et følbart press på rektor og involverte lærere og assistenter
- Gjennomføring av plan for **lukking av avvik**

Begnadalen skole:

- På grunn av klage og medhold fra fylkesmannen, har vi omdisponert eller satt inn ekstra **ressurser til spesialundervisning og assistenter**. Flere av våre elever trenger tilsyn og oppfølging i alle timer og friminutt, med bakgrunn i faglige og psykiske utfordringer
- Vi opplever at det stadig kommer **nye administrative oppgaver** og fortviler over for liten tid til pedagogisk utviklingsarbeid

Hedalen barne- og ungdomsskole:

- Skolen har behov for samarbeid med andre instanser som for eksempel BUP, PPT og barnevern, men opplever at dette samarbeidet av ulike grunner er vanskelig å få til på en god nok måte. Ressurser og tilgjengeligheten kan være stikkord her

Kulturskolen:

- Bagn skule og Begnadalen skole har i samarbeid med Bagn & Begnadalen musikkorps etablert **klassekorps**, og bruker dette i sin musikkundervisning. Kulturskolen har ikke ressurser til å fange opp de som der viser evne og lyst til å spille på et litt høyere og tilpasset nivå. Sammen i et **skolekorps**, og gjerne alene eller i mindre grupper, sammen med kvalifisert lærer.
- Kommunen har en rik korpstradisjon å ta vare på, og de som i dag driver voksentilbudene er i ferd med å nå en kritisk snittalder. Fortsatt god drift og **rekruttering** er tvingende nødvendig!
- Det er vedtatt satsing på musikk og kultur, men det er ikke mulig å produsere mer og bedre med de rammene vi har i dag. Kulturskolen er villig til å være med på satsning på sang, men vi må da ha et **alderstilpasset tilbud** til de som ønsker mer sang enn de kan få i skolen.
- Sør-Aurdal ligger vesentlig lavere enn de fleste kommuner mht antall kulturskoleelever i grunnskolealder (13,6%), og det er ikke mulig å ivareta rammeplan og andre politiske vedtak innenfor **skolens økonomiske rammer** og påfølgende aktivitet. Kulturskolen har ikke mulighet til å gi flere elever tilbud om undervisning med god kvalitet.
- Kulturskolen er ikke bare en skole for opplæring innen kulturtilbud, men også en viktig aktør i å utdanne kommunens barn, unge og voksne til å bli **hele og friske mennesker**.

Innvandrertjenesten:

- Fra 01.11.2017 gikk leder over i halv stilling. Dette lot seg gjennomføre da meldingen fra IMDI var at Sør-Aurdal kommune ikke får tildelt nye flyktninger i 2018 – ut i fra dagens situasjon. Leder for flyktningetjenesten **tror at spørsmål om mottak av flyktninger** til

Norge vil endre seg fra sommeren/høsten 2018. Vi må forberede oss på at det sannsynlig vis vil dukke opp spørsmål om å ta imot flyktninger allerede fra høsten eller årsskiftet. Flere politiske ledere og ledere fra humanitære organisasjoner er av samme oppfatning, og vi mener derfor at dette vil bli en viktig forestående oppgave i 2018

- Det har vært en stor utfordring for flyktningetjenesten å finne nok **sentrumsnære boliger** til nyankomne innvandrere, og denne utfordringen vil bli større dersom vi får henstilling om bosetting i løpet av 2018

Bibliotek:

- Oppfylle kravet om at bibliotekets tilbud til alle lånere skal ha **kvalitet, og være allsidig og aktuelt.**
- Å oppfylle kravet om at biblioteket skal være en **uavhengig møteplass og arena** for offentlig samtale og debatt
- Vi ønsker å vurdere om hovedbiblioteket kunne utvikles til å bli et «**døgnåpent**» **bibliotek**. Dette spesielt med tanke på studenter og hyttebefolkningen vår

Vassfarets leirskole:

- Skolen har lagt inn et **anbud** for leirskoleplasser for Bærum kommune. Dette er et viktig anbud da skolen har hatt mange skoler fra Bærum de siste 12 årene. Skolen arbeider kontinuerlig med å knytte til seg **nye kommuner**

Kultur:

- **Fremme og legge til rette** for et vidt spekter av kulturvirksomhet, jf. Kulturlova.
- **Oppfølging** av «Kulturplan for Sør-Aurdal kommune 2015-2020» med økt satsing på kulturområdet. Økte økonomiske rammer er vanskelig å få til i en trang kommuneøkonomi.
- **Følge opp** Kommunal plan for idrett og fysisk aktivitet i Sør-Aurdal kommune 2018-2021 med søknader om spillemidler til anleggsutbyggingen og aktivitet
- **Oppfølging** av spillemiddelordningen
- Støtte til frivillige lag og foreninger. Kulturmidler til drift av lagene og tilskudd til kulturformål/arrangementer bør økes.
- Ved tildeling av kulturmidler til lag og foreninger vektlegges satsing på **barn og ungdom**, jf. kriteriene nedfelt i Kulturplan for Sør-Aurdal kommune
- **Den kulturelle skolesekken** med kulturtilbud for skole og barnehage
- **Den kulturelle spaserstokken** med konserter og forestillinger for eldre
- **UKM** – Ung Kultur Møtes arrangeres årlig i samarbeid mellom kulturkontorene i Valdres
- Kommunens **kulturkveld** med utdeling av kulturpris og idrettspris
- **Stimulere** det frivillige kulturlivet i kommunen.
- **Samarbeid** med Sør-Aurdal Musikkråd og Sør-Aurdal Idrettsråd om satsing på barn og unge.

Oppvekst og kultur:

- **Tid til ledelse og videreutvikling av tjenestene:** Vi ser at støttefunksjonene rundt fagledere og tjenesteleder ikke er godt nok, og at det slik ikke er nok rom til å kunne bruke tid på ledelse av tjenestene. Administrative oppgaver må prioriteres, og tid til utviklingsarbeid, langsiktig tenking, nytenkning, bedre oppfølging av de ansatte og så videre, blir nedprioritert. Fokuset på administrative oppgaver og en streng økonomistyring fører til at vi har mindre tid til planlegging og langsiktig tenking. Fokuset må nødvendigvis holdes på den daglige driften, og vi klarer derfor ikke å videreutvikle tjenestene våre slik vi ønsker og burde gjøre

- **Driftsgjennomgang:** nok en gjennomgang av driften skaper usikkerhet blant elevene, foreldrene og de ansatte. I tillegg bruker administrasjonen og de tillitsvalgte tid og ressurser på denne utredningen
- **Ressurser til skolene:** det er vedtatt av kommunestyret at vi skal ha dagens struktur, samtidig som framtidige budsjетtrammer må reduseres. Det knyttes stor bekymring til framtidige budsjett, da vi ikke har mulighet til å opprettholde en forsvarlig drift dersom ytterlige store kutt forventes innenfor dagens struktur
- **Kompetanse:** vi har i flere år hatt problemer med å knytte til oss lærere med rett kompetanse, da særlig i nedre del av kommunen. Etter at lærernormen nå innføres, vil utkantkommunenes utfordringer forsterkes da byskolene blir pålagt å øke lærertettheten. Det er viktig å legge til rette for at de som i dag er ansatt i kommunen kan gjennomføre videreutdanning. For skole vil deltakelse i «Kompetanse for kvalitet» avhjelpe kompetansebehovet. Her er vi avhengige av økonomiske rammer som muliggjør denne tilretteleggingen. Det henvises til kommunestyrevedak 23.02.17, sak nr. 004/17. *Det avsettes i 2018 kr 300 000 på et bundet fond til videreutdanning av lærere. Dersom kommunen ikke får søkere til videreutdanningstiltak, vil ressursene bli stående på bundet fond. Det avsettes årlig midler til fondet slik at fondets saldo er 300 000 ved nytt budsjettår.* Vi ser også at vi sliter med å få ansatt pedagogiske ledere, spesielt i Hedalen. En endring i pedagognormen vil forsterke denne utfordringen, og det bør vurderes om kommunen skal legge bedre til rette for at allerede ansatte i barnehagen skal kunne utdanne seg til barnehagelærere
- **Språkkommune:** Det arbeides aktivt med denne nysatsingen for Sør-Aurdal kommune. Satsingen omfatter barnehage, skole, bibliotek og PPT. Ansatte er svært positive, og vi opplever aktiv deltakelse fra de ansatte. Det er satt av tid til å jobbe bla. med «Språkløyper»- som er et av verktøyene knyttet til satsingen, og det utvikles en forpliktende språkplan som skal brukes fra barnehage og ut ungdomsskolen. Størstedelen av prosjektmidlene er brukt til å frigjøre to ressurspersoner; en fra barnehage og en fra skole. Det er utfordrende med finansiering av prosjektleder utover prosjektperioden som går ut 2018.
- **PPT:** administrasjonen har gjennomført en kartlegging for å dokumentere saksbehandlingstiden i PPT-Valdres. Det vi ser er at det tar ca. +/- ett år fra barnehagene og skolene melder opp en sak til PPT før sakkyndig vurdering foreligger. En annen problemstilling som tas opp er at saksbehandlerne er alt for lite ute i tjenestene, noe som vanskeliggjør samarbeidet. Barnehagene og skolene har behov for tettere kontakt for å kunne få veiledning og slik forebygge at behovene i grupper/for enkeltelever blir større
- **Vernepleier:** utfordringer knyttet til atferd er et økende problem i barnehage og skole. For å kunne sette inn rett tiltak og slik avhjelpe barnet/eleven, foreldrene og de ansatte, har oppvekst og kultur ansatt en vernepleier. Hennes oppgave blir å gå inn som veileder i enkeltsaker; observere, kartlegge, lage handlingsplaner i samarbeid med lærere og fagarbeidere/assistenter, veilede de ansatte i prosessen samt evaluere arbeidet og eventuelt komme med forslag til endringer dersom handlingsplanene ikke har ønsket effekt. Tjenesteleder ønsker denne veiledningen ned i barnehagen slik at vi kan forebygge uønsket atferd; legge forholdene til rette slik at barnet får en best mulig utvikling

3.2 Helse og familie

3.2.1 Lovgrunnlag

- Helse- og omsorgstjenesteloven
- Pasient- og brukerrettighetsloven
- Helsepersonelloven
- Barnevernloven
- Sosialtjenesteloven i arbeids- og velferdsforvaltningen
- Psykisk helsevernloven
- Folkehelseloven
- Tilhørende forskrifter og rundskriv til de ulike lovene, samt nasjonale retningslinjer og veiledere.

3.2.2 Kommuneplanens samfunnsdel – overordnede mål

Kommuneplanens samfunnsdel for perioden 2008-2018 har overordnede mål på området helse, omsorg og forebyggende tiltak, og ut fra disse vektlegges for helse og familie:

- Kommunen skal sette brukeren i sentrum. Tjenesten skal være preget av tverrfaglig samarbeid med kvalifisert personale og godt arbeidsmiljø.
- Kommunen skal gjennom sitt arbeid forebygge sykdommer og sosiale problemer i befolkningen med hovedfokus på barn og ungdom.
- Skal være en trygg og forutsigbar tjeneste som gir et kvantitativt og kvalitativt likeverdig tilbud til alle innbyggere i kommunen.

3.2.3 Nøkkeltall

Tjenestested			
Helsesøstertjenesten	Fysioterapitjenesten	Frisklivssentralen	Psykisk helsearbeid
Antall årsverk: 3,0 (2 av helsesøster og 1 av barne- og familieveileder)	Antall årsverk: 2,0 + 1,7 driftsavtaler (Driftsavt. redusert fra 2,1 i løpet av året)	Antall årsverk: 0,4	Antall årsverk: 5,65 (Redusert med 0,4 i løpet av året)
Ant. barn 0-5 år : 130	Ant. polikliniske pasienter: 406	Frisklivsreseppter: 11 stk	Ant.pas: 115
Ant. født : 19	Gj.sn. ant. konsult. pr.pasient: 14,13		Ant.besøk Skoglund/ ant. brukere: 661 / 11
Barseltreff/ oppmøte: 20 / 133			Ant. nettverksmøter: 70
			Ant. familier m/ mindreårige barn: 36

Tjenestested		
Tildelingskontoret	Legetjenesten	Fekjærtunet overgangsbolig
Antall årsverk: 1,8 (hvorav 0,2 systemansvarlig for fagprogram)	Antall årsverk: 3,6 + 3 driftsavtalehjemler (hvorav 1 vakant / avtale med Ringerike)	Antall årsverk: 1,4
Ant.saker: 710	Ant.konsultasjoner: ca. 8000 (dagtid)	Ant. brukere: 5

3.2.4 Regnskap

Ansvar / tjeneste	Netto driftsutg. - rev. budsjett	Netto driftsutg. - regnskap	Avvik i % / kroner	Forklaring / kommentar
Helse og familie	32.048	30.398	- 5 % / -1.650'	Mindreforbruket skyldes i hovedsak mindre utgifter til KLP (ca 580') og til de interkommunale tjenestene bl.a. VLMS bygg (ca. 300'), sosialhjelp (ca. 200') og kvalifiseringsprogrammet (ca. 460') (NAV), enn budsjettet. Merinntekter: sykelønnsrefusjon (ca.300'). I tillegg er det innen noen tjenesteområder mindreforbruk pga noe vakanse i stillinger i løpet av året samt noe prosjektmidler/ tilskudd (eks til utdanning, uten at det har vært mulig å leie inn vikar). Dette var ukjente opplysninger når budsjettet ble lagt.

3.2.5 Sykefravær

Ansvar / tjeneste	Totalt fravær i %	Kommentar
Helse og familie	5,6	De ulike tjenestene innen ansvarsområdet har få ansatte, og fravær hos én ansatt kan dermed gi store utslag prosentvis.

3.2.6 Kompetanse

Kompetansehevede tiltak er gjennomført innen blant annet følgende tema:

- Diverse kurs vedr. Rus og psykisk helse.

- Helsepedagogikk og Motiverende intervju
- Internundervisning i ulike tema innen de ulike tjenesteområdene
- E-læringskurs i medisinhåndtering
- En ansatt ferdig med Master i Psykososial helse for barn og unge
- En ansatt deltar i videreutdanning Relasjonskompetanse og nettverksmøteledelse
- En ansatt deltar i spesialistutdanning i psykisk helsevern for barn og unge
- Tre ansatte deltar ved Fagskolens utdanning i psykisk helsearbeid
- En ansatt sertifiseringskurs, Kurs i depresjonsmestring, for å kunne ha lokale kurs i tema.
- To ansatte oppstart opplæring til å bli «Tibir-rådgivere»

3.2.7 Driften gjennom året

Generelt

Tjenesten omfatter områdene helsestasjon- og skolehelsetjeneste, fysioterapitjeneste, frisklivssentral, psykisk helsearbeid, tildelingskontor, legetjeneste, Fekjærtunet overgangsboliger og interkommunale tjenester: Barnevern, jordmor, NAV, helsefremmende og forebyggende arbeid, Valdres lokallmedisinske senter (VLMS) m/ legevakt, intermediær avdeling og kommunale akutte døgnplasser.

Det samarbeides på tvers av de ulike tjenesteområdene i Helse og familie, med andre ansvarsområder og interkommunale tjenester, og i forhold til flere oppgaver, bl.a.;

- Tidlig Inn Team, Ressursteam i barnehager og skoler, Skolestartundersøkelse, Flyktninghelseteam (oppstart 4.kv. 2016), Tverrfaglig samarbeidsmøter,
- Foreldrekurs/ -veiledningsprogram: Trygghetssirkelen (Cos-P). Gjennomført kurs både individuelt og i grupper for foreldre. UTSETT – et foreldreopplegg i fht rusforebyggende tiltak, samarbeid mellom psykisk helsearbeid, helsesøster, skole og politi.
- Foreldremøter i 1.klassene, Verdensdagen for psykisk helse, Rusforum, Nettverksmøteforum.
- Prosjekt «Friskliv barn/ unge» med bl.a. BraMat-kurs, Prosjekt «Sterke barn i Valdres», Prosjekt «Aktivitet seniorer og eldre» (i regi av Frisklivssentral og Fysioterapitjenesten), Program for folkehelse «Sterke og trygge barn og unge i Sør-Aurdal kommune»
- Psykososialt kriseteam – har vært aktiv i flere saker i løpet av året.
- Aktivitetsplikt for sosialhjelpsmottakere under 30 år gjeldende fra 01.01.17, samarbeid om aktuelle tiltak (kommunen har tilbud om aktiviteter innen ulike tjenester – men har vært lite brukt, da ungdomsteamet i NAV har funnet andre tiltak for de det evt har vært aktuelt for).

Det vises til egne utførlige årsmeldinger for de interkommunale tjenestene, men det kan kort nevnes følgende i fht budsjett/ regnskap (ut over det som er nevnt i tabell over);

- Barnevern – mindreforbruk på tiltak, skyldes at noen kostbare tiltak ble avvirket tidlig 2017. Nytt lovforslag om tilgjengelig barnevernstjeneste ut over normal arbeidstid, gjeldende fra 2019. Målet er en regional vaktordning, dette jobbes med å få på plass til 2019.
- Jordmortjenesten – Sykehuset Innlandet overtok noe mer av utgiftene på følgetjenesten.
- NAV – mindre utgifter på sosialhjelp. NAV har jobbet spesielt med oppfølging av de unge mottakerne, og ser en positiv nedgang i denne gruppa.

Helsesøstertjenesten / helsestasjons- og skolehelsetjenesten:

- Ny nasjonal retningslinje for tjenesten i løpet av året. «Plan for helsestasjonstjenesten 0-5 år»

og «Plan for skolehelsetjenesten» er oppdatert i hht dette, og tiltak gjennomført (planene ligger på kommunens hjemmeside)

- Alle nyfødte har fått ett eller flere hjemmebesøk av helsesøster, og alle utenom 3 fikk hjemmebesøk av jordmor innen en uke etter fødsel (Valdres jordmortjeneste).
- Valdres jordmortjeneste på Fagernes tilbyr også oppfølging i svangerskapet.
- Foreldreforberedende kurs gjennomført, samt barseltreff med ulike tema; et populært tiltak.
- Nye flyktningfamilier krever en del kartlegging, oppfølging av hjelpebehov og vaksinerings.
- Fokus på skolefravær, tendens til at dette er en økende utfordring. Helsesøster har vært på hjemmebesøk.
- Bekymringsmeldinger sendt barnevernet. Tjenesten har vitnet i rettsaker.
- Nasjonalt tilbud (fra 01.11.16 og varer i 2 år) om gratis HPV-vaksine til kvinner født i 1991 eller senere. Flere kvinner i vår kommune benyttet tilbudet.
- Søkt og fått midler fra Bufdir til Foreldreveilederstilling (50%) til foreldre til skolebarn/innvandrerfamilier – oppstart november. Går over en tre års periode.
- Vektlegger bruk av COS-P (Trygghetssirkelen) (for foreldre), både i grupper og individuelt. To ansatte deltar i opplæring «TIBIR-rådgivere» (Tidlig innsats for barn i risiko)
- Endring i stillinger på slutten av året – ledigholdelse av stilling 1 mnd i -17 og 2 mnd i -18.

Fysioterapitjenesten:

- Alle fysioterapeuter er samlokaliserte. Fysioterapeuter med driftsavtale med kommunen har hovedansvar for pasienter henvist fra lege. Fastlønnede fysioterapeuter har hovedansvar for personer henvist fra helsestasjon, barnehage, skole, tilrettelagte tjenester i tillegg til personer henvist fra lege. Det søkes fastlønnstilskudd i de fastlønnede fysioterapistillingene.
- Samarbeider tett med andre tjenestesteder i behandling og oppfølging av personer. Gir veiledning til andre ansatte i helse i bruk av hjelpemidler og tilnærming til personer for å fremme selvstendighet etter traumer eller funksjonsfall.
- Tjenesten samarbeider med helsesøster i 4 måneders grupper på helsestasjonen, deltar på barseltreff, svangerskapskurs og har ergonomirunder i 1. trinn på skolene.
- Personer venter i gj.snitt 2-3 uker fra de blir henvist til de får tilbud om vurdering av fysioterapeut. Ser en økning her i fbm at tjenesten ble redusert med 40% stilling ila året.
- Følger opp personer innlagt rehab.avdelingen på Sør-Aurdalsheimen, samt hjemmeboende ved behov. Ser stadig økning i dette behovet pga tidlig utskriving fra sykehus.
- Utfører ergoterapifaglige oppgaver. Tjenesten er hjelpemiddelkontakt til hjelpemiddelsentralen på Gjøvik og koordinerer arbeidet med hjelpemiddelformidling i kommunen. Sammenlignet med 2015 bruker tjenesten samlet ca 2 timer mer pr uke på ren hjelpemiddelformidling. Kan sees i sammenheng med mange pasienter med store og sammensatte fysiske utfordringer.
- Det er uforutsigbare utgifter til fysioterapibehandling gitt i utlandet til pasienter bosatt i Sør-Aurdal. Dette er en utgiftspost vi ikke har mulighet til å påvirke.
- Nye regler for egenandel ved fysioterapibehandling fra 01.01.17. Alle egenandeler må nå rapporteres elektronisk til HELFO. Administrering i tjenesten har økt med ca 1 t/u.
- Prosjekt «Sterke barn i Valdres» drives av fysioterapeut i tett samarbeid med barnehagepersonell. Formål: at alle barn gjennom tiden i barnehagen skal få lik mulighet til å utvikle gode motoriske ferdigheter, og oppleve bevegelsesglede.

Frisklivssentral:

- Frisklivssentralen hjelper og støtter personer som ønsker å endre levevaner knyttet til fysisk aktivitet, kosthold og tobakk.

Målgruppe: de som har eller står i fare for å utvikle livsstilssykdommer.

- 2017: Tilbud om BraMat-kurs for voksne og Røyke- og snusluttetekurs for voksne, men dessverre avlyst pga for få påmeldte. Arrangert BraMat-kurs for barnefamilier i samarbeid med helsestasjonen – populært kurs, flere familier på venteliste. Frisklivsveileder har tatt initiativ til veiledning av kommunalt ansatte i diabetes fra Sykehuset Innlandet.
- Tilbud om en time fysisk aktivitet ukentlig for deltagere ved Frisklivssentralen. Det har vært mellom 3 og 5 deltagere.
- Det ble søkt om videre tilskuddsmidler fra fylkesmannen i Oppland i april 2017. Frisklivssentralen har hatt ekstra ressurs primært som aktivitetsleder for barn og unge i ungdomsskolealder, og for å forsøke på tiltak for å utvide tilbudet til barn og unge.
- Det har vært behov for flere forlenginger av frisklivsperioder til 6 måneder, og det er også mange som avbryter oppfølgingen før det har gått 3 måneder
- Flere av prosjektene som drives er med deltagelse av Frisklivsveileder. Prosjektmidlene gjør det mulig å lage gode rutiner, slik at tiltak blir implementert i ordinær drift.

Psykisk helsearbeid:

- Lavterskeltilbud for alle aldersgrupper. Jobber med forebygging, behandling / støttesamtaler og tilrettelegging for mestring av sykdom, skade, lidelse og nedsatt funksjonsevne.
- Individuelle samtaler, gruppetilbud, nettverksmøter, dagtilbud ved Skoglund, miljøarbeid.
- Ulike gruppetilbud: bl.a. svømmetilbud, Naturgruppe, Turgruppe, refleksjonsgruppe.
- Gjennomført Traumekurs, med positive tilbakemeldinger fra deltagere.
- Sertifiseringskurs av ansatt i Kurs i depresjonsmestring, skal holde kurs sammen med Frisklivssentralen i 2018.
- Tilpasning av tilbudet ved Skoglund (dagtilbudet). Dette frigjør personale til andre oppgaver, samt annen bruk av lokalene, bl.a utvidelse av gruppetilbud. Fokus på lærings- og mestringstiltak. Dette arbeidet fortsetter i 2018.
- Erfaringskonsulent tilsatt i økt til 40 % stilling med prosjektmidler. Dette ser vi er en viktig ressurs, som bidrar til å få fram brukernes syn på tjenestetilbudet.
- Kommunen pliktet fra 01.01.17 å ha akutte døgnplasser (KAD) også innen rus og psykisk helse, i likhet med for somatiske pasienter. Dette ble samlokalisert på Valdres lokalmedisinske senter – av 249 innleggelser på KAD var 12 pas. med diagnose psykiatri og/eller rus.
- Det oppleves et økende press på tjenesten. Vi ser en utvikling av mer sammensatte og kompliserte saker, samt flere unge som sliter. Disse sakene krever egentlig mere ressurser enn det vi bruker, og dette medfører slitasje på personalet.
- Bekymringsmeldinger sendt barnevernet. Tjenesten har vitnet i rettsak.
- Trusler mot ansatte i tjenesten; dette er meldt til politiet.
- Signert samarbeidsavtale med SI/ DPS (Aurdal) vedr mulighet for samarbeidsmøter på videokonferanse hver 14.dag, der psykiater og psykolog deltar. Startet møter i oktober.

Tildelingskontoret (TDK):

- TDK skal saksbehandle og tildele tjenester i hht lovverk og retningslinjer, samt være kommunens koordinerende enhet (lovpålagt).
- Systemadministrator for pasientjournalssystemet Profil og turnussystemet Ressursstyring er lagt til TDK med 0,2 årsverk. Vi ser at stillingsressursen er noe liten i fht arbeidsoppgavene, spesielt i fht Profil som er viktig er i drift 24/7/365 (livsnødvendige helseopplysninger).
- Tjenesten har 1,8 årsverk fast, men har vært utvidet til 2 hele årsverk hele året - dette pga arbeidsmengde. Inndekning av merforbruk innen tjenesten kommer fra mindreforbruk i andre tjenester + sykelønnsrefusjon.

- 2 dager/uke har tjenesten kontorløsning i en bolig tilknyttet Tilrettelagte tjenester (TLT). På denne måten «sparer» TLT 2 dagvakter/uke. Dette gjør tjenesten litt mindre fleksibel, men det spares ressurser totalt.
- Skifte i saksbehandler i løpet av året krevde mer tid og ressurser til opplæring.
- Økende mengde saker. I tillegg er det kjent at det er flere saker som ikke er registrert / behandlet, men der tjenester likevel er satt i drift.
- Utarbeidet Lokal forskrift om rett til opphold i sykehjem eller tilsvarende bolig særskilt tilrettelagt for heldøgns tjenester (lovpålagt). Ble politisk vedtatt i juni 2017.

Legetjenesten:

- Tjenesten gir nødvendig helsehjelp til alle som bor og oppholder seg i kommunen.
- Legene har oppfølgingsansvar overfor sykehjem, hjemmesykepleie og helsestasjonstj.
- Samarbeider med Nes legekonsult vedr. 3. legehjemmel, i hht samarbeidsavtale med Ringerike kommune (fra 2005).
- Kontoret benytter seg av e-portal, elektronisk timebestilling og reseptfornyelse.
- Kontoret er åpent alle hverdager. På kveld, natt og helg er det interkommunal legevakt ved legesenteret på Fagernes ved Valdres legevakt / Valdres lokalmedisinske senter.
- Utfordringer i fht felles legevakt, og flere i legekollaget i Valdres som har bedt om fritak fra legevakt (alder). I hht avtale skal Sør-Aurdal bidra med 3 leger i vakt samarbeidet, og i en periode måtte våre 2 leger sammen med Øystre Slidre dekke et vaktsett. Vedtak i kommunestyret i desember at vi skal ha dialog med Ringerike, om evt legen på Nes kan bistå i vakt samarbeidet eller vurdere en fastlegehjemmel til, tilknyttet Bagn legesenter.
- Det ble søkt om å bli godkjent tjenestested for turnuskandidat, men vi fikk tilbakemelding om at det ikke var behov for flere i Oppland. Vi fikk imidlertid melding i slutten av januar-18, om at en kommune har sagt fra seg plassen og at Bagn legesenter dermed får turnuskandidat fra høsten 2018.

Fekjærtunet overgangsboliger:

- Tjenesten består av 6 overgangseiligheter, som tar imot pasienter/ brukere som skrives ut fra Fekjær psykiatriske senter. Disse brukerne har behov for tettere oppfølging en periode, både i forhold til det å bo, arbeid / aktivitet og psykisk helse. Botid er inntil 2 år.
- Samarbeid mellom kommunen, NAV og Fekjær v/ poliklinikken, samt tett samarbeid med hjemkommunen til beboer. Sør-Aurdal kommune bidrar med boveiledning / miljøarbeid / sosial trening. Sør-Aurdal kommune har tildelingsrett til leilighetene.
- Skal være et økonomisk «null-løp» for kommunen, da dette er et tilbud som ligger mellom første og andrelinjetjenesten, og er i så måte ingen lovpålagt tjeneste.
- For 2017 er det gitt tilskudd fra Fylkesmannen, refusjonsordning med noen kommuner samt refusjon fra Fekjær psykiatriske senter i hht avtale. Er avhengig av dette for fortsatt drift.

3.2.8 Forestående oppgaver, evt utfordringer

- Videreutvikle det tverrfaglige samarbeidet for å stå bedre rustet i vanskelige saker. Dette i tillegg til å sikre at vi jobber mot samme mål, og unngå at flere gjør «samme» oppgave.
- Fortsette å videreutvikle satsning på å komme tidlig inn i saker, dette gjelder alle aldersgrupper. Bruke aktivt og bygge videre på kompetanse vi har i dette.
- Innen alle tjenester; fokus på forebygging, lærings- og mestringstilbud, hverdagsmestring. Dette slik at pasienter/ brukere mestrer livets opp- og nedturer, og eventuelle

sykdomstilstander, mer på egenhånd.

- Fortsatt følge opp prosjektene vi har for å implementere enda flere tiltak/ element fra disse i ordinær drift. («Sterke barn i Valdres», «Friskliv barn og unge», «Aktivitet seniorer og eldre», prosjekt i kommunalt rusarbeid med erfaringskonsulent, samt Program for folkehelse).
- Finne løsninger for å skaffe til veie ergoterapeutkompetanse, samt kommunepsykolog, som er lovpålagt innen 2020. I fht kommunepsykolog ser vi på muligheten for samarbeid med Etnedal kommune (det er opprettet tilsvarende samarbeid i øvre Valdres).
- Møte utfordringer knyttet til ubalanse mellom oppgavemengde og ressurser på Tildelingskontoret. Etablere bedre rutiner osv i forhold til koordinerende enhet.
- Opprettholde, og gjerne styrke bemanningen, spesielt innen psykisk helsearbeid og helsesøstertjenesten.
- Oppdatere planer, retningslinjer, serviceerklæringer osv – dette er arbeid som ofte dessverre blir nedprioritert pga for lite ressurser.
- Frisklivssentralen: Det har vært opprettet jevnlig kontakt med aktuelle henvisere og hengt opp og levert ut informasjon for/til aktuelle deltakere for å gjøre frisklivssentralen synlig.
- Helsestasjon: Utfordring i forhold til elektronisk fagsystem/ digitalt meldingssystem.
- Legetjenesten: tilpasninger av kontorlokaler i fbm turnuslege, samt skal være behjelpelig med å skaffe bolig til vedkommende.
- I forestående omstillingsarbeid; ivareta og videreutvikle tverrfaglig samarbeid på tvers av faggrupper og sektorer (helse, skole, barnehage, innvandrertjeneste)

3.3 Institusjon og hjemmetjeneste

3.3.1 Lovgrunnlag

- Helse og omsorgstjenesteloven
- Forvaltningsloven
- Bruker og pasientrettighetsloven
- Helsepersonelloven

3.3.2 Kommuneplanens samfunnsdel – overordnede mål

Helse, omsorg og forebyggende tiltak

- Kommunen skal ha et kvalitativt og desentralisert godt helse- og sosialtilbud, innenfor de lover og regler som til enhver tid gjelder.
- Kommunen skal sette brukeren i sentrum. Tjenesten skal være preget av tverrfaglig samarbeid med kvalifisert personale, og godt arbeidsmiljø.
- Tjenestetilbudet skal være fleksibelt etter skiftende behov og ressursrammer.
- Kommunen skal gjennom sitt arbeid forebygge sykdommer og sosiale problemer i befolkningen med hovedfokus på barn og ungdom. Tilbudet skal videreutvikles i takt med behovet.

Sør-Aurdalsheimen

- Sør-Aurdalsheimen skal gi langtids botilbud til syke og pleietrengende med stort behov for medisinsk tilsyn og sykepleie.
- Sør-Aurdalsheimen skal gi korttidsopphold for medisinsk behandling, rehabilitering, sykepleie og ved avlastningsbehov.

Hjemmetjenesten

- Hjemmetjenesten skal gi bistand og helsehjelp i hjemmet for at pasienter og brukere kan bo i eget hjem så lenge som mulig.

3.3.3 Nøkkeltall

Institusjon				
	Pleie	Kjøkken	Renhold	Vaskeri
Antall ansatte	82	5	5	3
Antall årsverk	41,3	4,08	2,73	1,7
Antall plasser	49			

Hjemmesykepleie				
	Øvre del	Ytre del	Hjemmehjelp	Vaktmester
Antall ansatte	18	22	2	1
Antall årsverk	11,68	12,78	1,25	0,60

Det er flyttet 1 årsverk som tidligere var vikarpool fra sykehjemmet til hjemmesykepleien øvre del på grunn av økt aktivitet. I tillegg er det flyttet 0,40 årsverk fra hjemmehjelp til hjemmesykepleien. Det er vanskelig å oppgi eksakt antall ansatte da mengden små helgestillinger varierer gjennom året.

Ellers er den totale summen av antall årsverk som tidligere.

3.3.4 Regnskap

Ansvar / tjeneste (navn)	Netto driftsutg. - rev. budsjett	Netto driftsutg. - regnskap	Avvik	Forklaring / kommentar
IHT	43.347 000	42.653 746	Kr: -693 254	Regnskapet viser et mindreforbruk på om lag 700.000. Årsakene er I hovedsak mindre pensjonsutgifter ifht budsjett og noe mindre vikar- og lønnsutgifter enn budsjettet. Det er ledigholdt 50 % vikarpoolstilling første halve år på sykehjemmet.

3.3.5 Sykefravær

Ansvar / tjeneste	Totalt fravær i %	Kommentar
404/3200-3220	8,2	Sykefraværet viser en reduksjon på 6,50% fra året før.
404/3410-15	7,10	Sykefraværet viser en reduksjon på 1,3% fra året før
404	7,8	Til sammen er sykefraværet på 4,8 % mindre enn året før

Korttidsfraværet er stabilt på ca 1 %. Det er langtidsfraværet som er redusert.

Tjenesten har hatt et høyt sykefravær i hovedsak på sykehjemmet de siste årene. Med målrettet jobbing med ulike tiltak viser seg et samlet resultat på 7,8 %. Planlegging og tiltak er utarbeidet og gjennomført i samarbeid med tillitsvalgte, verneombud og IA-rådgiver fra NAV. Det er jobbet med informasjon, kurs og praktiske oppgaver om sykefravær, tilrettelegging, rettigheter og plikter gjennom hele året. I tillegg har ledere jobbet godt med avklaring av kronisk syke, tilretteleggingsmuligheter og oppfølging.

Den største reduksjon i sykefraværet er på sykehjemmet.

På grunn av flere ressurskrevende pasienter på sykehjemmet ble det kjøpt inn 3 takheiser for å øke kvalitet, trygghet og redusere belastningen på personalet.

Det er jobbet aktivt med medarbeiderundersøkelsen fra høsten 2016, med handlingsplan og tiltak med utgangspunkt i målbeskrivelsene. Et viktig tema fra 10-faktormodellen er arbeidsmiljø og trivsel som kan ha påvirket sykefraværet i positiv retning.

Hele tjenesten har 29 seniorer over 57 år i arbeid på ulike avdelinger og med ulike

stillingsstørrelser, og 2 gikk av med pensjon / AFP i 2017.

3.3.6 Kompetanse

Av kompetansehevende tiltak i 2017 kan nevnes :

- Kommunens kreftkontakt og sykepleier i palliasjon har deltatt på årlig seminar for å holde kompetanse vedlike og holde seg faglig oppdatert.
- Kommunen deltar fortsatt i samarbeidsprosjekt med alderspsykiatrisk avdeling på Sannerud som bidrar med veiledning og kompetanseheving blant ansatte.
- Det er igangsatt et prosjekt for utvikling av velferdsteknologiske løsninger hos hjemmeboende i samarbeid med tilrettelagte tjenester.
- Det er opprettet en demenskontakt i hjemmesykepleien som skal være et bindeledd mellom tjenesten og pasient/legekontor/ tilbud.
- 2 sykepleiere er Proact- instruktører og driver opplæring i grunnleggende kunnskap i stell og pleie.
- Tjenesten har 6 assistenter som har startet helsefagarbeiderutdanning høsten-17, og har 6 sykepleiestudenter i tjenesten.
- Det er rekruttert 5 sykepleiere siste halve året.
- Tjenesten tar i mot mange ulike typer praksiselever både språk- og arbeidspraksis, lærlinger og studenter fra forskjellige instanser. På denne måten deles kompetanse og det rekrutteres kandidater til helse og omsorgsyrtet.
- Det er i samarbeid med verneombud og ledere jobbet godt med kartlegging, ros-analyse, forebygging og tiltak for vold og trusler mot ansatte etter tilsyn fra arbeidstilsynet høsten-17.
- Det jobbes godt på alle avdelinger med faglig utvikling og refleksjoner i den daglige driften. Det deles kompetanse og erfaring i hverdagen, det drives veiledning gjennom samhandling og rapport situasjoner, og tjenestene utvikles gjennom å prøve ut nye måter å løse oppgaver på.

3.3.7 Driften gjennom året

Generelt

Tjenesten yter lovpålagte tjenester etter helse og omsorgstjenesteloven og innebærer hjemmesykepleie til hjemmeboende og hyttepasienter, praktisk bistand i hjemmet, langtidsplasser, rehabiliteringsopphold og avlastning på sykehjemmet. Tjenesten har en demensomsorg i utvikling og innebærer bistand til kartlegging og utredning, avlastning for pårørende, dagplass, dagtilbud, omsorgsboliger med bemanning og tilrettelagte avdelinger på sykehjemmet. I tillegg har tjenesten hjelpemiddelutlevering fra NAV og utlån fra eget hjelpemiddellager.

Tjenesten har fokus på at hjemmeboende skal få bo hjemme så lenge de ønsker med individuell tilrettelegging, opplæring og med velferdsteknologiske løsninger til det beste for opplevelse av mestring og trygghet.

Hjemmetjenesten har hatt tilsyn fra arbeidstilsynet der fokus var vold og trusler mot ansatte. Tjenesten valgte å inkludere sykehjemmet med å følge opp påleggene i rapporten. I samarbeid

med verneombud og ledere ble det igangsatt en prosess for å imøtekomme påleggene om å kartlegge risikofaktorer, utarbeide ros-analyse, lage plan for forebygging, utarbeide rutiner for håndtering og oppfølging ved vold og trusler. Det har vært en engasjert arbeidsgruppe som har gitt gode innspill i denne prosessen. Arbeidet ferdigstilles i 2018.

Tjenesten har over tid vært preget av liten tilgang på vikarer generelt og vanskelig med rekruttering spesielt av sykepleiere og vernepleiere til tross for flere utlysninger. Men siste halvår lyktes det å rekrutterte 5 sykepleiere, derav 3 utenfor kommunen, mens 2 deltidsansatte sykepleiestudenter fikk tilbud før endt utdanning. Mangel på søkere på sommervikariater og kvalifisert personell har gjort at tjenesten har måttet sikre seg kompetanse ved å bruke vikarbyrå fra sommeren og ut året.

I hjemmetjenesten og på sykehjemmet er pasientene sykere enn tidligere og hvert besøk tar lenger tid om ikke nødvendigvis antall besøk har økt. I perioder har det vært leid inn ekstra bemanning for å greie å utføre alle oppgavene.

For at pleietyngden og belastningen skal stå i forhold til bemanningen som er berammet på sykehjemmet, er det holdt ledig 4 langtidsplasser gjennom det meste av året. De brukes kun ved behov for korttidsopphold, og det vurderes da ekstra bemanning. Det viser at noen pasienter på sykehjem er mer tid-/og ressurskrevende enn bemanningen tilsier. Bruk av antall rom på hver avdeling vil avhenge av hvor ressurskrevende pasientene er til enhver tid. Det har vært et jevnt høyt belegg på sykehjemmet gjennom hele året.

Det jobbes kontinuerlig med forbedring av systemer og rutiner for å jobbe smartere og kunne frigi mer tid til de viktigste oppgavene. LEAN- er en metodikk for kontinuerlig forbedring som det ble startet opplæring på høsten-17 med 3 piloter. 2 av pilotene er i institusjon og hjemmetjenesten, en på sykehjemmet og en i hjemmesykepleien. Så langt har dette gitt resultater i mer frigjort tid til pasientrettet arbeid i hjemmesykepleien, bevisstgjøring rundt bedre rutiner på frokostservering på en avdeling på sah og forbedret pårørendesamarbeid. Lederne har gjort en god jobb med å motivere ansatte og drive krevende endringsprosesser med ansatte som er på jobb til ulike tider.

Det samarbeides fortsatt tett med frivillige lag og foreninger for å få til aktiviteter til eldre i kommunen. Det er etablert samarbeid med blant annet Frivillighetssentralen, Røde kors, Sanitetsforeningen, Lions, Rotary, og nyetablert demensforening som alle bidrar med utkjøring av mat, kaffekroken hver måned, steking av vafler på sykehjemmet, sanggruppa synger hver måned, julesang, juletreffest og drift av dagtilbud for demente. I tillegg har det vært tilbud om underholdning gjennom den kulturelle spaserstokken som har vært et populært tilbud.

Hva er oppnådd

Et av målene for tjenesten er å utvikle og øke kompetanse innen **velferdsteknologi** på lang sikt. Tjenesten sammen med tilrettelagte tjenester startet opp et prosjekt for utvikling av velferdsteknologi i kommunen. For hjemmetjenesten innebar dette å utvikle trygghetsalarmene til å ha flere funksjoner så brukere kan bo lengre hjemme og samtidig oppleve trygghet og mestring. Det ble etablert et samarbeidsprosjekt med en lokal leverandør av velferdsteknologiske løsninger og en prosjektkoordinator ble finansiert gjennom prosjektmidler. Prosjektet er i gang.

Tjenesten er i gang med utvikling av en mer **effektiv tjeneste**. I 2017 har vi blant annet gjennom LEAN-prosessen frigjort mer tid i en sone i hjemmesykepleien og jobbet godt med rutiner i en avd.på sah, det er gjort en god opprydding i vedtak, det er startet klargjøring for å starte opp med

elektroniske kjørelister, og det er opprettet en funksjon som demenskontakt. I tillegg er det i større grad benyttet e-læring for kompetansehevende tiltak blant ansatte som er svært ressursbesparende.

Å drive **faglig utvikling** er viktig og tjenesten bruker egne ressurspersoner til noe av dette arbeidet. Tjenesten har 2 sykepleiere som er utnevnt til å være ProAct instruktører og har dette som funksjon til sin stilling. I tillegg er det opprettet en demenskontakt. Fra tidligere har kommunen ressurspersoner på kreft, palliasjon og vergeteknikk.

I siste halvdel av -17 **rekrutterte** tjenesten 5 sykepleiere, og noen helsefagutdannede vikarer. I tillegg har flere av de faste vikarene startet opp med helsefagarbeiderutdanning. Det er positivt for kommunen at allerede ansatte og vikarer tar utdanning og kanskje blir i kommunen i fremtiden-.

Tjenesten har fått resultater av å jobbet med **sykefravær** ved å gå ned 4,8 %, som utgjør et samlet fravær på 7,8 %. Dette er en betydelig reduksjon fra 2016 som lå på 12,6 %.

Hva er ikke oppnådd, og hvorfor?

- Det ble flyttet ressurser fra SAH for å øke kapasiteten i hjemmesykepleien, som også ville føre til større mulighet til å jobbe med hverdagsmestring. Men på grunn av ustabilitet i stillingen og at tjenesten har prioritert oppstart av LEAN, og andre effektiviseringstiltak er det ikke startet opp systematisk arbeid med hverdagsmestring. Tjenesten har i perioder problemer med å skaffe nok vikarer når det er behov, og da blir de viktigste oppgavene prioritert.

3.3.8 Forestående oppgaver, evt utfordringer

- Videreutvikle bruk av velferdsteknologi i kommunen. Gjennomføre prosjekt på utprøving av velferdsteknologiske løsninger, og utvide bruk av tilgjengelige løsninger. Samtidig må hverdagsmestring settes i system.
- Fortsette å utvikle en mer effektiv tjeneste i alle ledd ved bruk av tilgjengelige systemer og ny kunnskap/ kompetanse.
- Kommunen har hatt rekrutteringsproblemer av fagpersonell. Mangel på kvalifisert personell gjør at avdelingsledere blir dobbeltarbeidende og dette påvirker kapasitet og trivsel. Dobbeltarbeidet reduserer muligheten til å gjøre lederoppgaver. Mangel på kvalifisert personell vanskeliggjør også implementering og igangsetting av de planer som er ønskelig for å gi mer effektiv drift og gode nok tjenester.
- For å utvikle kompetanse og nye løsninger på hvordan helse og omsorgstjenester skal utvikles og effektiviseres i fremtiden på en god måte, er det behov for flere ansatte til å drive gode prosesser.
- Det er en tendens til at utskrivningsklare pasienter fra sykehus har en mer komplisert sykdomsbilde og krever mer oppfølging enn tidligere. Dette er en utfordring for kommunen da det kan kreve høyere

3.4 Tilrettelagte tjenester

3.4.1 Lovgrunnlag

- Lov om kommunale helse – og omsorgstjenester
- Lov om bruker- og pasientrettigheter
- Lov om helsepersonell

3.4.2 Kommuneplanens samfunnsdel – overordnede mål

Visjon

Sør-Aurdal skal være en kommune der alle innbyggerne sikres en god livskvalitet i alle faser av livet, og der bærekraftig forvaltning av naturressursene står i fokus.

Sør-Aurdal kommune skal gjennom tilrettelegging og positive holdninger til utvikling, bli en god kommune å bo i, flytte til og besøke.

Delmålsettinger

Hele organisasjonen:

Kommunen skal gi best mulig tjenestetilbud i dialog med brukerne ved: Godt kvalifisert og effektivt personale som er tilfreds med sitt arbeid og sin arbeidsplass.

Enkel, effektiv, fleksibel og samstemt organisasjon.

Fokus på service og kvalitet i dialog med innbyggerne.

Kommunen skal være forberedt på å kunne håndtere kriser for å verne om liv og helse.

Helse, omsorg og forebyggende tiltak:

Kommunen skal ha et kvalitativt og desentralisert godt helse- og sosialtilbud, innenfor de lover og regler som til enhver tid gjelder.

Kommunen skal sette brukeren i sentrum. Tjenesten skal være preget av tverrfaglig samarbeid med kvalifisert personale, og godt arbeidsmiljø.

Tjenestetilbudet skal være fleksibelt etter skiftende behov og ressursrammer.

Kommunen skal gjennom sitt arbeid forebygge sykdommer og sosiale problemer befolkningen med hovedfokus på barn og ungdom. Tilbudet skal videreutvikles takt med behovet.

Miljøarbeidertjenesten

Skal arbeide for å bedre funksjonsevnen, og tilrettelegge for at den enkelte funksjonshemmede får mulighet til å leve et mest mulig sosialt og meningsfylt liv.

3.4.3 Nøkkeltall

Generelt om tjenesten

Tilrettelagte tjenester ga tjenester til 85 personer i 2017.

Av disse mottok 29 personer praktisk bistand i egne leiligheter. Praktisk bistand ytes til de med nedsatt funksjonsevne som trenger tilrettelegging for å mestre daglige gjøremål. Eks bistand/opplæring/veiledning til å mestre å stå opp, lage frokost, komme seg på jobb, utføre jobb.

SØR-AURDAL KOMMUNE

Tjenestene varierer fra noen timer bistand pr uke til mer omfattende bistand opp til 24 timer pr døgn.

Tilrettelagte tjenester ga følgende tjenester i 2017:

Type tjeneste	Antall personer
Praktisk bistand opplæring	29
Brukerstyrt personlig assistanse BPA/PA	4
Støttekontakt	49
Avlastning	8
Helsetjenester i hjemmet	27
Omsorgslønn	9
Vedtak etter Kap 9 (tvang og makt)	6
Veiledning skole/hjem	14

Det var 49,5 årsverk knyttet til tjenesten, i tillegg kom timeavtaler med støttekontakter (som utgjør ca 3,6 stillinger).

Vi har 1,75 årsverk vikarpool, disse blir brukt ved sykefravær inntil 16 dager og ved annet fravær. Dette gir en trygghet i tjenesten, de har opplæring og går i fast turnus.

Det er utført en fantastisk tjenesteyting, personalet har tjenestemottakerne i sentrum. Vi har store faglige utfordringer, de er utrolig fleksible og ser løsninger.

Tingvolltoppen Verksted var åpent hver dag i uka.

Type tilbud/tjeneste	Antall personer
Arbeid og aktivitetstilbud	18
Varig Tilrettelagte Arbeidsplasser (VTA)	8
Salg til andre kommuner	1

Det var 23 arbeidstakere på Tingvolltoppen (med 5 fra Valdres Arbeidssenter). Vi har 3 VTA deltakere på Leira (til sammen 8 VTA-deltakere), som har deler av tilbudet på Tingvolltoppen. Flere har søkt VTA-plass og står på venteliste.

Det er 2,6 stillinger som arbeidsledere på Tingvolltoppen, i tillegg 100 % stilling som blir lønnet fra Valdres Arbeidssenter og gir opplæring til VTA deltakerne.

Flere av tjenestemottakerne har personalbistand om morgenen, personalet bistår også tjenestemottakerne på jobb/aktivitet. Alt personale som går i turnus bistår tjenestemottakerne etter enkeltvedtak, også på arbeid.

Arbeidstilbudet har et bredt spekter av varierte arbeidsoppgaver. Personalet er godt kvalifisert og tilbudet er godt organisert.

Vi har solgt plass til Etnedal kommune.

Tjenestemottakerne på **Hellerud** leide deler av en leilighet på Hellerud og gjennomførte noen av sine aktiviteter «På hjørnet» med personale fra Hellerud. Sengerommet i leiligheten er gjort om til kontor og nyttes av Tildelingskontoret 2 dager pr uke.

Tilrettelagte tjenester yter tjenester i 4 bofellesskap.

Seks av tjenestemottakerne kom inn under ordningen **Ressurskrevende tjenester**. Brutto kostnader var kr 13,845 millioner og tilskudd til kommunen utgjorde i 2017 5,148 millioner for ressurskrevende tjenester.

3.4.4 Regnskap

Ansvar 405	Netto driftsutg. - rev. budsjett	Netto driftsutg. - regnskap	Avvik i %	Avvik i kroner	Forklaring / kommentar
	34886	36449	4%	1563	
	Netto driftsinn. - rev. budsjett	Netto driftsinn. - regnskap	Avvik i %		Forklaring / kommentar Innsparinger ved sykefravær og mer inntjening (se under)
	- 5991	- 8666	45%	-2675	

Regnskapet for 2017 viser et merforbruk på kr 1563`, dette skyldes:

- Nye brukere
- Avlastere ble fast ansatte

Mindreforbruk på kr 2675`. skyldes:

- Vi har spart inn ved sykefravær og spart der det er mulig, dette har kostet tjenesten dyrt ifht slitasje og oppgaver vi ikke får gjennomført, 1100`.
- Merinntekt ressurskrevende 1135`
- Større salg i Kantina 30`
- Mer salg på Tingvolltoppen 50`
- Overføring av bundne fond BPA 277`

3.4.5 Sykefravær

Ansvar / tjeneste 405	Totalt fravær i % 2016	Totalt fravær i % 2017	Kommentar
	14,1	11,5	

Det har vært og blir kontinuerlig jobbet med å få færre sykmeldinger og få sykefraværet ned. Vi hadde tett samarbeid Arbeidslivssenteret der fokus var å skape trivsel og få personale til å være på jobb, og med det få ned sykefraværet

Oppfølgingssamtaler med sykmeldte, søkt om tilretteleggingstilskudd og fritak fra arbeidsgiveransvar ved kronisk syke. Jobbet med å hindre personskader. Innenfor tjenesten er det tre personer som er ressurspersoner innenfor vergeteknikker, disse holder kurs for personalet innen vår og andre tjenester. Tilrettelagte tjeneste har hatt studenter, lærlinger, arbeids- og språkpraksisplasser og utplassering fra Valdres vidaregåande.

3.4.6 Kompetanse

- Gjennom opplæring og veiledning trygge personale i tjenesteytingen og i krevende faglige opplegg
- Sør-Aurdal kommune har utarbeidet strategisk kompetanseplan og opplæringsplan, dette bidrar til felles prioriteringer innenfor området helse- og omsorg og en helhet i opplæringsarbeidet vårt. Opplæringsplanen evalueres hvert år.
- Gjennomført studiering i Tilrettelagte tjenester innen temaet Tvang og makt, kurs i vergeteknikker, kurs i Måltrettet Miljøarbeid og kurs i etiske refleksjoner. Opplæring og praksis i vergeteknikker og etiske refleksjoner
- Det ble gjennomført E-læring innen legemiddelhåndtering for 50 personer med eksamen og introduksjonskurs for 30 vikarer/nyansatte.
- Opplæring til de ulike personalgrupper gitt av Habiliteringstjenesten, Dikemark, Frambu, Rishospitalet osv.
- Opplæring av ressurspersoner i kommunen i temaet pro-act, 74 personalet deltok
- Fagleder ga veiledning/opplæring til personalet, tjenestemottakere, foreldre og andre tjenester
- Opplæringsperm til alle nyansatte

3.4.7 Driften gjennom året

Generelt

Vedtak etter kap 9 i Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester har som formål å hindre at personer med psykisk utviklingshemming utsetter seg selv eller andre for vesentlig skade og forebygge og begrense bruk av tvang og makt.

Den krever at kommunen fatter vedtak etter streng saksbehandling og Fylkesmannen overprøver det.

Tilrettelagte tjenester må søke dispensasjon fra utdanningskravet for de fleste personale, dette fordi det er få med høyskoleutdanning ansatt i tjenesten.

Tilrettelagte tjenester har og har hatt store utfordringer ifht:

- Trenger flere personale til å kunne gjennomføre tvangsvedtak, både kompetanse og fysisk/psykisk helse.
- Tilrettelagte tjenester i Hedalen er det ingen med høyskoleutdanning.

Tilrettelagte tjenester jobbet for at personale skulle bidra til at tjenesten var i utvikling, tjenestemottakerne fikk et godt tilbud og bidro til et godt omdømme.

Tjenesten har god kompetanse og gir veiledning til andre områder for eksempel skole, nabokommuner og foreldre. Holdt kurs i måltrettet miljøarbeid og deltok på Hafjellseminaret.

Tilrettelagte tjenester yter tjenester fra 0-100 år, altså hele livet. Tjenesten er omfattende og setter spesielle krav til kompetanse da den følger hele livsløpet til mennesker som hele tiden er i utvikling.

Tilrettelagte tjenester hadde mange deltidsstillinger. Hovedårsaken til dette er behovet for nok personell på turnusen i helg.

Personalet var fleksible til å finne løsninger og tjenestene de ga til tjenestemottakerne var av god kvalitet. Det er et kontinuerlig stort press på personalet og det er derfor nødvendig med

veiledning for å kunne yte gode tjenester til krevende tjenestemottakere og for å unngå for stor slitasje på personalet.

Personalet samarbeidet mye med verger, foreldre og pårørende om tjenestemottakerne, dette bidro til at tjenestemottakerne, verger, foreldre og personale sammen jobbet for en god tjeneste. Dette bidro også til at brukermedvirkningen ble tatt vare på.

Det er høgt sykefravær i Tilrettelagte tjenester.

Det er gjennomført vernerunder på 5 steder og gjennomgang av rutiner ved brann, opprettet brannkoordinatorer ved 4 bofellesskap og Tingvolltoppen.

Ettersom det ikke er soneleder i tjenesten har ansatte arbeidsoppgaver innen ulike områder, eks innenfor ressursstyring, brann, førstehjelp, vergeteknikker, trivsel, der de er ressurspersoner innenfor område.

Det ble jobbet med å kvittere ut kort- og langsiktige tiltak i Rapporten for pleie- og omsorg fra 2014, i forbindelse med driftstilpasningen.

Samarbeid

Samarbeid med sykehuset innlandet Habiliteringstjenesten og BUP (barne og ungdomspsykiatrien) i mange enkeltsaker.

Tilrettelagte tjenester deltok i ulike interkommunale og kommunale team/forum, eks.

Nettverk for målrettet miljøarbeid i Valdres, Regional kompetansegruppe, tverrfaglig team for voksne og tverrfaglig team for barn.

Samarbeid med ulike andre for eksempel politiet, prest, FM ifht enkelt saker og med flere områder/tjenester i kommunen.

Hva er oppnådd

Oppstart av **Lean** i et bofellesskap. Lean er en måte å jobbe med kontinuerlig forbedring på. Handler om å ha fokus på hvilke aktiviteter som er «verdiskapende» for mottakeren, for så å «slanke bort» aktiviteter som *ikke* anses som verdiskapende

Opplæring av personale og nyansatte med e-læring, veiledning og opplæringspermer

Opplæring av lærlinger til å bli gode fagarbeidere, personer fra NAV og skoleelever har fått praksis i Tilrettelagte tjenester

Ressurspersoner som er ressurser på sitt område eks ressursstyring, vergeteknikker, profil

Godt samarbeid med Tillitsvalgte i fht turnus, ansettelse, ideteam ol

Prosjektet «**Velferdsteknologi** i Sør-Aurdal kommune» startet våren 2017, fikk kr 400` tilskudd fra Fylkesmann. Det har vært ansatt prosjektkoordinator og samarbeid med firmaet Everycare.

Innført mobil omsorg i ett bofellesskap

Inngått arbeidsavtaler med avlastere etter det nye lovverket (tidligere oppdragsavtaler)

Nye brukere fått tjenester

Ressurskrevende tjenester fått nytt innslagspunkt, og større inntekt til kommunen per capita 655`mot 620` 2016

Hva er ikke oppnådd, og hvorfor?

Rekruttere assistenter til BPA, en utfordring ifht finne rett person til brukeren, brukeren er arbeidsleder og assistenten skal jobbe når brukeren har behov

Rekruttere nok støttekontakter, vanskelig å skaffe personer som ønsker å være støttekontakt, det er få timer, oppdragsavtale og dårlig betalt

Rekruttere nok høgskolepersonale, utfordrende å få studenter til kommunen og for få vernepleiere som søker.

HINN (Høgskola i Innlandet) skulle starte deltidsstudium i Vernepleie høsten 2018, blir utsatt til 2019

Trenger leasing bil for kjøring mellom tjenestemottakere, dette må jobbes med i 2018.

3.4.8 Forestående oppgaver, evt utfordringer

Utfordringer i Tilrettelagte tjenester:

- Gi brukerne et **godt og individuelt tilbud** som er i samsvar med rettigheter nedfelt i lover og forskrifter
- For å kunne yte tjenestene innbyggerne har krav på, kreves det at personale har **nok kompetanse**. Dette vil også bidra til at de blir trygge i jobben. Alle skal være modeller og bidra til et godt arbeidsmiljø.
Høgskolepersonell er nødvendig for å kunne gi veiledning/oppfølging Det er også et krav om høgskoleutdanning ved skadeavverging etter vedtak Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester kap 9A.
- Jobber med å heve den **faglige kvaliteten, styrke personalet og jobbe med brukervedvirkning**. Prioriterer opplæring ifht opplæringspermen, videreføring av studiering innen **tvang og makt**, fokus på brannforebygging, vergeteknikker osv.
- **Individuell plan** – brukere med behov for langvarige og koordinerte tjenester har rett til individuell plan. Planen er elektronisk og deltakerne kan selv fylle inn.
- Tilrettelagte tjenester jobber for å følge krav om dokumentasjon og kvalitetssikring, Dette krever opplæring av ansatte og ressurser til å få det gjennomført.
- **Rekruttere rett og nok personale**
- Gjennomføre **etisk refleksjon** på personalmøter og andre møter.
- **Rettsikkerhet** i fht tjenestemottakere og tjenesteytere, viktig med trygge og opplærte personale. Jobbe med å få **sykefraværet** ned dvs at vi jobber for at personalet skal ha det bra og trives på jobb.
- **Brukermedvirkning**, ha klare og gode rutiner.
- Fortsetter med å ha fokus på å utvikle **hverdagsrehabilitering** i Tilrettelagte tjenester og generalisere det til andre tjenester.
- Flere barn og unge har behov for veiledning og praktisk bistand, det er ikke mulig å gi alle den tjenesten de har behov for.
- Jobbe med å videreutvikle samarbeidet innenfor de ulike områdene med et helhetlig fokus på brukeren og tjenestene.
- Trenings/avlastningsleiligheten. Det er behov for kompetanse på ulike medisinske, sosiale, psykiske og fysiske områder.

- **Tingvolltoppen** Utfordringen er nok arbeidsoppgaver og god tilrettelegging. Stor etterspørsel etter arbeidsplasser, ressurser i fht personale og lokaliteter gir ikke mulighet til arbeid for alle som ønsker det.
- Opplæring av arbeidsledere BPA og rekruttere assistenter
- Opplæring av lærlinger til å bli gode fagarbeidere
- Godt samarbeid med Tillitsvalgte i fht turnus, ansettelser, ideteam ol
- Velferdsteknologi, søkt om innovasjonsmidler til prosjektkoordinator
- Jobbet med prosesser i 10-faktor undersøkelsen, er godt i gang og mange spennende prosesser igjen. Fin metode i personalgruppene
- Ideteam med fokus på å forebygge sykefravær og at personalet skal trives på jobb.
- Heltids- og deltidskultur – det er nedsatt en arbeidsgruppe med mandat å vurdere hva som kan gjøres for å øke andelen heltidstilsatte innenfor turnusområdene.
- Ha tid og ressurser til oppdatering av nettside.

3.5 Teknisk drift

3.5.1 Lovgrunnlag

- Plan- og bygningsloven
- Forurensningsloven
- Vass- og avløpsanleggslova
- Matloven
- Veglova
- Husleieloven

3.5.2 Kommuneplanens samfunnsdel – overordnede mål

- Universell utforming skal legges til grunn
- Kommunen skal være en foregangskommune med hensyn til i størst mulig grad å benytte klimanøytral energi og være en pådriver for at ENØK-tiltak hensyntas i alle bygg
- Kommunen skal sikre etterspørselen etter drikkevann for innbyggere og tilreisende med vann av forskriftsmessig drikkevannskvalitet
- Drikkevannskildene skal sikres slik at forsyningen blir sikker og økonomisk forsvarlig.
- Kommunen skal behandle avløpsvann på en slik måte at helse- og miljøskader eller sjenerende forhold ikke oppstår.

3.5.3 Nøkkeltall

	Teknisk drift samlet		
Antall årsverk	19,54		
Vannverk	6 stk		
Renseanlegg	4 stk		
Komm. Veg	Ca. 45 km		
Antall bygg	27	Antall m2:	Ca. 31 500
		Formålsbygg m2:	Ca. 20 000

3.5.4 Regnskap

Ansvar / tjeneste (navn)	Netto driftsutg. - rev. budsjett	Netto driftsutg. - regnskap	Avvik i kr	Avvik i %	Forklaring / kommentar
500 Felles tekn.	822	1.244	422	51 %	Lønnsforskyvning mellom ansvarsområder+at EPC-kostnader (ca 170')føres her. Ikke budsjettert pga. var planlagt som investering
501	8.769	8.689	80	1 %	Har måttet ta investeringstiltak

SØR-AURDAL KOMMUNE

Lokaler					(ventilasjonsrens ifm. mugg) på Tingvoll, som driftskostnad. Noe økt kostn. Energi ift. opprinnelig budsjett. Innspart noe på vedlikehold, bla. ved høy egenproduksjon.
502 Institusjoner	1.656	1.732	76	5 %	Litt økte energikostnader, men rimelig drift ellers.
503 Botilbud	-2.729	-2.831	102	4 %	Økte inntekter pga. husleie fra nye Spangerudboliger som ikke er overført borettslag ennå.
504 Veier	3.669	3.699	30	1 %	
505 Feier	0	37			Tjenestekjøp 748'. Restkostnader på 37'
506 Vann	-386	-419	33	9 %	Noe høyere inntekter enn budsjettet, men også noe høyere aktivitet
507 Avløp/renov.	-209	-863	654	313 %	% avvik er misvisende, da dette er selvkost. Mindreforbruket skyldes ca 400' i økte inntekter avløp. Dette er årsgebyr, forbruksgebyr inkl. a-konto og avregninger, tilkoblingsavgifter, ekstra inntekter ifm. mottatt tett tank-innhold ved Bagn RA og ikke minst etterfakturerte for lite fakturerte inntekter fra ekstern septik tilbake til 2014. Tjenesten har også greid å redusere overtidsbruk vesentlig! Dette viser god arbeidsplanlegging og lite driftsforstyrrelser.

3.5.5 Sykefravær

Ansvar	Totalt fravær i %	Kommentar
Teknisk drift	8,0 %	Tjenesten har hatt en vesentlig økning fra 2016 (2,4 %). Mye av økningen skyldes langtidssykmelding. Det er ikke rapportert om sykmelding som skyldes arbeidsrelaterte forhold..

3.5.6 Kompetanse

- Det har i 2017 vært gledelig kompetanseutvikling i Teknisk drift. Tjenesten har investert i kompetansebevis og kurs for at flere skal kunne benytte det vi har av

kjøretøy og utstyr, samt for at vi skal overholder lover og regler for vår egen aktivitet, bla. yrkessjåførkurs, krankurs, i tillegg til fagmesse innenfor bygg.

- Kompetanse innen VA var en beskrevet utfordring i 2016. Vi er på god vei, ettersom vi nå har hatt en person på driftsoperatørkurs Vann. Tjenesten har også 3 ansatte som har tatt fagbrev innenfor sine fagfelt. Dette gjelder to vaktmestere som har tatt fagbrev som byggdrifere og en renholder har tatt fagbrev som renholder. **Vi har dyktige og engasjerte ansatte som har levert godt i 2017.**

3.5.7 Driften gjennom året

Generelt

- Teknisk drift har hatt et godt år med høy aktivitet, der vi har hatt behov for å prioritere ressursbruken gjennom året pga. noen uforutsette ekstraoppgaver bla. innen VA, noe økt sykefravær mm. Dette har gjort at noen investerings- og driftsoppgaver har blitt utsatt eller prioritert bort. Den gode innsatsen fra de ansatte samt noe ressurstilgang på personell utenfor egen organisasjon gjennom NAV, har likevel bidratt til høy måloppnåelse og aktivitet i 2017.
- Etter tilsetting av flere faste stillinger innenfor renhold tidlig på året, så har det vært svært stabil arbeidsstokk gjennom året. Det har vært noe dårlig tilgang på tilkallingsvikarer.

Hva er oppnådd

- EPC (energisparesprosjekt): Rapport for 2017 viser at energisparemålene ble nådd i 2017 samlet for kommunale bygg, selv om enkelte bygg ikke klarer sine mål, mens andre bygg klarer målene med god margin. Garantert besparelse i kontrakt er 1,36 mill. kWh, mens faktisk besparelse (korrigert for temperatur) var 1,46 mill. kWh.
- Det er utført mye vedlikehold på både formålsbygg og boligbygg, med eget mannskap. Høy egenproduksjon har bidratt til mindre innleie og kostnader. Det er også oppgradert brannvarslingsanlegg ved Hedalsheimen, samt investert i et nytt ventilasjonsanlegg i på Hedalen barne- og ungdomsskole (garderobene) og nytt ventilasjonsanlegg i kantina på Tingvoll. En del av boligmassen har også blitt fornyet.
- Drikkevannsforsyningen holdt stabilt god kvalitet i 2017. Det oppsto våren 2017 en forurensningssituasjon av Begna elv ovenfor Bagn vannverk. Nødvendige tiltak ble iverksatt og det ble ikke avdekket unormale funn i drikkevann. Saken viser likevel at det er en viss risiko forbundet med plassering av vannverket. Det ble derfor fremskyndet klargjøring for å koble til nye brønner litt lengre fra elvekanten som gir bedre sikkerhet ved evt. forurensning.
- Det ble avdekket feilkobling av kloakk inn på gammelt overvannsnett i tilknytning til Skulejordet. Dette var også en risiko for vannverket. Det ble derfor oppgradert VA-nett her samt en utvidelse som vil redusere driftskostnaden til kommunen fremovers, samtidig som vi fikk tilknyttet 2 nye abonnenter på kommunal vannforsyning.
- Bagn Renseanlegg overholder utslippskravene i utslippstillatelsen med god margin. Det ble gjennomført noe prøvemottak av tett tank-septik til anlegget i tråd med målsetning om økt håndtering av kommunens produserte «tett tank»-avløp. Dette har gitt godkjente resultater og tenkes videreført og utvidet i 2018. Inntektsbringende.
- Antall godkjente utslippssøknader er ganske stabilt, men vi har greid å redusere antall nye tett tank-anlegg til 2 i 2017, mot ca 50 i 2016! Det har blitt en planmessig bedre håndtering av spredt avløp, men det er fortsatt mye jobb igjen.

- Inngått noen nye rammeavtaler veg og bygg.

Hva er ikke oppnådd, og hvorfor?

- Carporter hjemmetjenesten ble ikke ferdigstilt, jfr. kapasitet/prioritering.
- Informasjonsarbeid ifm. innføring av vannmålere/revisjon av reglement, jfr. kapasitet
- Sprinkling av Solbraut: dette skyldes at det trengs videre avklaring om den totale brannsikringen og bakgrunnen for prosjektet er god nok. Kan evt. være tilskuddsberettiget gjennom Husbanken.
- Planlegging og oppfølging av Hovedplan VA. Dette skyldes at det ikke ble fulgt opp med bevilgninger i 2017 og det ikke er personellmessige ressurser internt i drift.

3.5.8 Forestående oppgaver, evt utfordringer

- Ajourholde vedlikeholdsplan bygg, samt følge opp avvik og endringer som avdekkes.
- Vedtatte investeringsprosjekter og større vedlikeholdsoppgaver bygg/VA
- Universell utforming kommunale bygg
- C-blokka: Forsvarlig drifting frem til nytt bygg er på plass
- Vann og avløp – prioritere/planlegge ift. hvordan vi jobber videre med Hovedplan mm
- Forbedre og oppdatere internkontrollrutiner og system på flere områder
- Infrastruktur og grensesnitt i forhold til nye Sør-Aurdalshallen
- Bagn vannverk – koble til nye brønner og få rutiner på plass ift. Vanndirektivet
- Kompetanseheving og evt. rekruttering på flere områder; følge utvikling og rekruttere riktig kompetanse.
- Avløpshåndtering og saksbehandling av dette i eksisterende hyttefelt. Gamle reguleringsplaner og varierende praksis, samt stadig økende press på oppgradering til høy standard fører til utfordringer både på saksbehandlingsnivå og ift. mottakskapasitet septik. Her har vi kommet et godt stykke på vei, men dette er krevende.
- Planlegge for en framtidsrettet bygningsmasse, tilpasset fremtidige tjenester og struktur. Redusere antall m2 bygg samlet og øke brukstid pr. m2 = Omstillingsbehov!!

4 Kommunens finansforvaltning

4.1 Generelt / målsetting

Nytt reglement for finans- og gjeldsforvaltning ble vedtatt i kommunestyret den 6.12.2016. Reglementet bygger på forskrift om finansforvaltning gjeldende fra og med 1.7.2010, og med endringer - kortsiktige låneopptak - som trådte i kraft fra 1.1.2017. Reglement for finans- og gjeldsforvaltning skal behandles minst en gang i hver kommunestyreperiode.

Forskriften regulerer kravene til reglement for finans- og gjeldsforvaltning, rutiner og rapportering på området, og tydeliggjør ansvarsfordelingen mellom kommunestyret og administrasjonen. Rådmannen skal minst to ganger pr år legge frem rapporter for kommunestyret som viser forvaltningen av ledig likviditet og andre midler beregnet for driftsformål. Det ble i 2017 lagt frem en halvårsrapport for kommunestyret den 14.9.2017 (sak 042/17), og denne årsmelding er rapport nr 2 for 2017. Kravene til rapportering er innskjerpet og forskriften omhandler hva denne rapporteringen minimum skal inneholde. I tillegg skal rådmannen ved årets utgang legge frem en rapport for kommunestyret som viser utviklingen gjennom året og status ved utgangen av året.

Finans- og gjeldsforvaltningen har som overordnet formål å sikre en *rimelig avkastning* samt *stabile og lave netto finansieringskostnader* for kommunens aktiviteter innenfor *definerte risikorammer*.

4.2 Finansporteføljens sammensetning

Låneporteføljen

Kommunens langsiktig gjeld er ved årsskiftet fordelt slik:

Långiver	Restgjeld	Antall lån	Fordeling
Kommunekreditt	9 728 196	1	5,2 %
Kommunalbanken	17 465 080	1	9,3 %
Husbanken, særvilkår	2 419 197	5	1,3 %
Husbanken, investeringslån	5 270 546	1	2,8 %
Husbanken, videreutlån	9 939 262	10	5,3 %
Sertifikatlån, tilrettelegger Nordea	142 000 000	1	76,0 %
SUM langsiktig gjeld	186 822 281	19	100 %

Lånevilkår

Fastrente	Flytende rente
Restgjeld fastrentelån: Kr 117 047 220	Restgjeld lån flytende rente: Kr 69 775 061
Vektet rentesats fastrentelån: 4,77 %	Vektet rentesats flytende: 1,46%
Andel fastrentelån: 62,7 %	Andel lån flytende rente: 37,3 %

Kommunens langsiktige gjeld er nå ca 186,8 mill kr. Kommunens låneportefølje er fordelt på flytende rentevilkår, fastrenteavtaler og rentebytteavtaler. Ved årsskiftet var 62,7 % av langsiktig gjeld på fastrente, og 37,3 % av langsiktig gjeld på flytende rente.

Nordea har utarbeidet en gjeldsporteføljeanalyse for kommunen i november 2017, og har der

beregnet gjennomsnittlig rente i hele porteføljen til 4,04 %. Der er ikke gunstig rentesats for kommunens VAR-swap – selvkostlån kr 20,7 mill kr.tatt med. Kommunalbanken (KBN Finans) har tatt med dette lånet i sin gjennomsnittsberegning og har beregnet gjennomsnittlig rente siste 12 mnd til 3,76 %.

Vi har analysert vår andel av rentebinding opp mot vårt reglement for finans- og gjeldsforvaltning.

Andel rentebinding mindre enn 1 år	37,35 %
Andel rentebinding mellom 1 - 5 år	62,65 %
Andel rentebinding over 5 år	0,0 %

Dette viser at 62,7 % av dagens portefølje har en rentebinding utover 1 år. Vårt reglement for finans- og gjeldsforvaltning sier at i utgangspunktet bør minimum 1/3 av gjeldsporteføljen ha flytende rente (rentebinding kortere enn ett år), minimum 1/3 fast rente, mens 1/3 bør vurderes ut ifra markedssituasjonen. En skal ligge mellom 1/3 og 2/3 i rentebinding. Med fast rente menes det at renta er fast utover 1 år. Ovennevnte tabeller viser at vi er innenfor disse kriteriene. En fordeling innenfor nevnte reglement må hensyntas og kan reguleres via de årlige låneopptakene. Våre fastrenteavtaler har blitt inngått i tider med ett urolig finansmarked og vi har prioritert forutsigbarhet og trygghet. Vi mener dette har vært en fornuftig strategi.

Kommunen hadde i perioden frem til 1.2.2016 en meget gunstig hovedbankavtale, som gjorde at vi har hatt en fordelaktig renteavtale på våre innskudd. Den nye hovedbankavtalen har ikke samme gunstige vilkår grunnet markedsmessige endringer. Dette vil nok føre til en mindre positiv renteutvikling for kommunen, både på lån- og plasseringssiden ifht forrige periode. Vi foretok årets låneopptak i forbindelse med rullering av vårt sertifikatlån i mai og november. Sertifikatlånet rulleres over 6 mnd. Dette etter innhenting av pristilbud fra 4 banker i forkant av begge rulleringene. I tillegg er det tatt opp et startlån/videreformidlingslån på 7,5 mill kr.på vegne av beboerne i Spangrud Bofellesskap i 2017. Dette er pr 31.12.17 ikke videreutlånt grunnet avventing av opprettelse av borettslag.

Både ut fra den økonomiske situasjonen i kommunen og utviklingen i finansmarkedet må det fortløpende vurderes hvilke renteavtaler som er mest gunstig for kommunen. Vi innhenter tilbud fra minimum tre konkurrerende långivere ved nytt låneopptak og ved rullering av sertifikatlån. I perioder med stigende renter er det fordelaktig med fastrenteavtaler, mens det er en fordel med flytende renter når markedsrentene er lave. Det vil alltid være en balansegang mellom det å sikre seg forutsigbare rentekostnader og det å dra nytte av lave markedsrenter.

Forskrift for kommuners- og fylkeskommuners finansforvaltning – kortsiktige låneopptak har som formål å få tydeligere fram ansvaret som kommunene har for å vurdere risikoen knyttet til deres kortsiktige låneopptak. Sør-Aurdal kommune har over flere år benyttet seg av sertifikatlån, og innhentet anbud ved hver eneste rullering (to ganger pr år). Dette har gitt god rentemessig fortjeneste.

Kommunen har, ihht vårt reglement for finans- og gjeldsforvaltning, vært bevisst på å oppfylle krav om fordeling mellom fastrente (dekket via våre renteswap-avtaler) og lån mot flytende rente. Våre renteswap-avtaler har alle forfall i perioden juli 2018 – juli 2022. Den ene renteswap-avtalen på 20 mill kr har utløpsdato i juli 2018, og ytterligere en renteswap-avtale på 25 mill kr har utløpsdato i november 2019.

Dette betyr at i løpet av snaue 2 år vil ca 38,4 % av rentebindingene i nåværende gjeldsportefølje ha forfall. Vår nåværende gjeldsportefølje har nokså liten spredning i forfallene på rentebindingene og dette resulterer i høyere fremtidig renterisiko. Vi har pr 31.12.17 ingen fastrenteavtaler med utløpsdato utover 5 år. Kommunen vil derfor gjøre grep som sørger for at vi vil holde oss innenfor fastsatt andel innen fastrente/rentesikring (ihht til vårt gjeldende reglement om finans- og gjeldsforvaltning) også etter disse avtalenes utløp.

For å sjekke ut risiko vedrørende fremtidig rullering av sertifikatlån er kommunen kontinuerlig i dialog med de bankene vi forespør ved anbud ifbm rullering. Samtlige av bankene gir fortsatt uttrykk for at de vil tilby sertifikatlån og gjerne ville tilby oss ytterligere finansiering via sertifikatlån. Sertifikatlån er en effektiv og rimelig måte for kommuner å finansiere seg. Pt har vi ikke hørt om kommuner som har hatt problemer med å refinansiere sertifikatlånet. Dersom dette av en eller annen grunn skulle endre seg, vil en kunne risikere å ikke få refinansiert lånet i markedet. Normalt vil det da ha vært urolig i markedet en tid slik at en kan skaffe seg annen finansiering før forfall. Det kan imidlertid ikke utelukkes at en kan få problemer med å refinansiere et sertifikatlån en gang i framtiden. Dersom en skal unngå eller redusere refinansieringsrisikoen må en ha flere lån med spredte forfall slik at en kun skal refinansiere en mindre del av porteføljen til enhver tid.

Sør-Aurdal kommune står foran en større investering i forbindelse med oppføring av Sør-Aurdalshallen, og da blir det viktig å vurdere hvilke type lånefinansiering som skal benyttes. Det er her viktig å få til en god fordeling mellom langsiktig og kortsiktig finansiering, og passe på at dette er i tråd med kommunens reglement for gjelds- og finansforvaltning. Størrelsen på et evt sertifikatlån vil her kontinuerlig bli vurdert ifht andre lånetyper, og kan reguleres ifbm fremtidige låneopptak. Dette er også signal vi har gitt våre samarbeidsbanker. Det er signaler om renteøkninger i tiden fremover, og da vil ovennevnte valg av type lånefinansiering få enda større fokus. Her vil både sikring/trygghet og fleksibilitet bli vektlagt.

Det er et lån i porteføljen som må refinansieres innen 12 mnd, og det er sertifikatlånet på 142 mill kr som skal rulleres i mai og november 2018. I tillegg vil renteswap-avtale på kr 20 mill utløpe i juli 2018, og man må vurdere evt tiltak for å opprettholde andel rentesikring.

Plasseringsporteføljen

Plassering	Volum	Vilkår	Rente nom.
DnB	2 789 832	flytende rente	0,50 %
SpareBank 1 Hallingdal Valdres	60 906 536	NIBOR 3.mnd + 0,50 %	1,39 %
NORDEA BANK NORGE ASA	1 173 013	flytende rente	0,50 %
DnB Liv Garanti Kapital + Garantikonto	13 747 873	p.t. vilkår - kostnader	4,6 %
Videreutlån Husbanken	2 974 403	flytende rente + 0,25%	1,8 %
Næringslån	0		
Sum plasseringer	81 591 657	Gj.snitt vektet:	1,90 %

Ordinære innskudd i bank (driftskonti) utgjør pr 31.12.17 ca 64,9 mill. kr, eller 79,5 % av totale plasseringer. Likviditeten er forholdsvis god, men det er delvis fordi vi under forrige gunstige hovedbankavtale tok opp lån etter budsjettet og ikke etter faktisk behov. Dette ble endret fra og med 2016, og summen på «ubrukte lånemidler» er i løpet av 2017 blitt redusert fra 17,5 mill kr til 14,9 mill kroner. Differansen på ca 2,6 mill (pluss ytterligere 7,5 mill kr) er brukt til gjennomføring av større planlagte prosjekter. Nåværende saldo på ubrukte lånemidler er i løpet av 2017 blitt påplussert med de 7,5 mill kr som er opplånt til

SØR-AURDAL KOMMUNE

startlån/videreformidlingslån for beboerne i Spangrud Bofelleskap. Likviditeten er styrket ved avsetning til fond.

Plasseringene som er gjort utenom ordinære bankinnskudd utgjør ca 16,7 mill. kr. Alle våre plasseringer utenom bankinnskudd har liten risiko. Vi har kun plasseringer i DnB Liv (tidligere Vital) og der er hovedstolen sikret. Vi er også garantert en minsteavkastning. Utover plassering i DnB Liv Garantikonto har vi ca 3,0 mill kr i videreutlån i Husbanken.

Det er ikke tatt opp lån eller gjort plasseringer som ikke framkommer av regnskapet og årsmeldingen.

Opplysninger om de ulike produktenes forventede avkastning og risiko:

Produkt	Forventet avkastning	Risiko	Bindingstid
DnB Liv Garantikonto II - Avtalenr 30796833000	3 - 4 % p.a. Garantert 1,90%.	Lav risiko.	Ingen bindingstid
DnB Liv Garantikonto II - Avtalenr 30894178000	3 - 4 % p.a. Garantert 1,90%.	Lav risiko.	Ingen bindingstid
DnB Liv Garantikonto II - Avtalenr 30543596000	3 - 4 % p.a. Garantert 1,90%.	Lav risiko.	Ingen bindingstid

DnB Liv Garantikonto II:

Plassering i livsforsikringer. Den første plasseringen ble gjort i 2006, mens det ble gjort en ny plassering her i 2007. Denne ble delvis finansiert ved at kommunen gikk ut av Avanse Sikring. Minsteavkastningen på den eldste avtalen var garantert til 3 %. Denne avtale (30254683000) utløp pr 30.11.2015, og gikk fra og med 1.12.2015 over til en garantikonto II med nytt avtalenr 30796833000. Her ble ny garantert minsteavkastning endret til 1,9 %. For 2017 er det her stipulert en foreløpig nettoavkastning (korrigert for forvaltningskostnader) på 4,05 %.

Avtale nr 30358547000 fra 2007 er garantert en minsteavkastning på 2,75 %. Denne avtalen hadde opphør 1.12.2017. Denne avtalen gikk fra og med 1.12.2017 over til en garantikonto II med nytt avtalenr 30894178000. Her har man nå en garantert minsteavkastning på 1,90 %. For 2017 er det stipulert en foreløpig nettoavkastning (korrigert for forvaltningskostnader) på denne avtalen på 5,71 %.

Det ble i juli 2010 kjøpt en ny Vital Garanti Kapital pålydende kr 3.000.000,-. Denne ble hovedsakelig finansiert via innløsning av DnB NOR Asiavekst og DnB NOR Alternativ Energi II. Denne har siden endret navn til DnB Liv Garantikonto II. Her er man garantert en minsteavkastning på 1,90 %. For den siste avtalen er nettoavkastningen i 2017 foreløpig stipulert til 3,98 %.

Endelig avkastning for 2017 for alle tre avtalene vil bli oppjustert etter at årsmøtet i DnB Liv har besluttet årets endelige tildeling av selskapets kursreserver og andel av kursreserve pr 1.1.2018. Tilleggsavsetningene er heller ikke med i stipulert avkastning. Alt dette blir gjort i mai 2018.

Det er også forskjellig forvaltningskostnad på de tre avtalene. Dette har sammenheng med hvor

offensiv porteføljeforvaltningen er i de forskjellige avtalene. Forvaltningskostnad og avkastning vil derfor variere i de tre avtalene.

For regnskapsåret 2017 vil stipulert flytteverdi pr 1.1.2018 være verdifastsettelse for våre DnB Liv-produkter (samme prinsipp som i regnskapsårene 2010 - 2015). Vi har i årene før regnskapsåret 2010 benyttet ligningsverdi som verdifastsettelse.

Det er ingen avvik mellom kravene i reglementet for finans- og gjeldsforvaltning og den faktiske forvaltningen.