ÅRSMELDING OG

REGNSKAP 2019

Kommunedirektørens hoved kommentarer 4

Generelt 4

Lønn og Personal 10

Økonomi 15

Den sentrale administrasjonen 21

Tjenestestedene 25

Oppvekst og kultur 25

Helse og Omsorg 47

Plan, næring og utbygging 74

Teknisk drift 84

KOMMUNENS FINANSFORVALTNING 86

GENERELT/MÅLSETTING 86

FINANSPORTEFØLJENS SAMMENSETNING 86

KOMMUNEDIREKTØRENS HOVED KOMMENTARER

GENERELT

Året 2019 har vært et år med mange og ulike utfordringer. Kommunen har, som tidligere år fortsatt et stort behov for endring i måten tjenestene tilbys kommunens innbyggere

Kommunedirektøren har i løpet av 2019 sett at samtlige ansatte som er blitt berørt av omstillinger i sin sektor har tatt dette arbeidet på strak arm og virkelig engasjert seg i utviklingen av egen arbeidsplass. Dette er ting som viser et genuint ønske om å faktisk være med på utviklingen av kommunen både som bosted og som arbeidsplass. Kommunedirektøren ønsker også i år å berømme alle for den innsatsen de har lagt ned selv om det ofte kan føles som at arbeidsmengden til tider kan oppleves som stor.

Sør-Aurdal kommune vedtok i 2018 å igangsette bygging av nytt flerbruksbygg (Sør Aurdals hallen). Dette er en av de største investeringene kommunen har gjort. Selve bygget ble overtatt, som planlagt, 12 desember og fremstår i dag som et signalbygg for kommunen.

Sør – Aurdal kommune er samarbeidskommune eller deltakerkommune i en rekke interkommunale virksomheter. Kommunen har i lengre tid hatt vertskommunerollen fortjenester innen innkjøp og forsikring. I tillegg har vi i 2019 tatt på oss rollen som koordinator for vannområdet.

Sør – Aurdal kommune har utenom regionale avtaler ellers avtale med Nord-Aurdal kommune om salg av 7 sykehjemsplasser. Dette er et samarbeid som bistår Nord – Aurdal med sykehjemssenger for personer med en eller annen form for demenslidelse.

KOMMUNEDIREKTØRENS INTERNKONTROLL

Kommunedirektørens internkontroll skal bl.a. sikre

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

Sør-Aurdal kommunes 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.

Virkemidler i Kommunedirektørens internkontroll

- delegeringsreglement
- etikkreglement
- planstrategi
- finans- og økonomireglement
- kommuneplanen

- rapportering fra administrasjon til kontrollutvalg
- rapporterering fra kontrollutvalg til kommunestyret
- internkontrollsystemet – Compilo
- kommunens styringssystem – årshjul, herunder økonomirapportering

Sør – Aurdal kommune fattet i 2018 vedtak om å revidere delegeringsreglementet for kommunen med tanke på forekommende kommunevalg og ikraftsettelse av ny kommunelov. Dette arbeidet ble ferdigstilt senhøsten 2019 og ligger til politisk behandling i 2020.

Administrasjonen ved kommunedirektørens ledergruppe har også sett at kommunen har mye å hente på å revitalisere bruken av Compilo som verktøy for dokumentbase, avvikssystem samt ROS analyser. Dette arbeidet er påbegynt i 2019 og vil ha fortløpende fokus fremover som en del av en kontinuerlig endringsprosess i kommunen.

REGNSKAP 2019

Regnskapet for 2019 viser et netto driftsresultat på kr 9 244 795,- og et mindre forbruk på kr 5 761 886,-.

Innsparing i drift	-214 697
Merinntekt frie disponible inntekter	-4 117 669
Innsparing netto finans	-4 103 001
Netto avsetninger	2 673 482
Overført til investeringer	-
Sum overskudd	**-5 761 886**

- Lønn viser et merforbruk på om lag 3,5 mill kr. Pensjon - / arbeidsgiveravgift viser et merforbruk på 3,1 mill. kr.
- Kjøp av varer og tjenester viser et merforbruk på kr 3,5 mill, hvorav strøm kr 0,7 mill., lisenser 0,5 mill kr , kr 0,6 mill utstyr og komm gebyrer kr 0,8 mill.
- En del av merutgiftene på Kjøp av varer og tjenester som erstatter komm tjenesteproduksjon har en motpost under driftsinntekter. Det er merutgifter knyttet til barnevern og sosialhjelp.
- Salgsinntekter viser en merinntekt på kr 3,3 mill.
- Refusjoner herunder sykepenger, momskompensasjon, refusjoner fra stat, kommuner, fylkeskommuner og private) utgjør merinntekter på 15,3 mill kr.
- Netto finans - merinntekter finans på kr 1 mill – og mindreutgifter renter og avdrag kr. 3,1 mill-- lavere rente og avdragsbelastning på pga. senere låneopptak enn det det var lagt opp til i budsjettet.

Det vises for øvrig til årsmeldinger fra de ulike tjenestene.

Kommunen mottok 3,7 mill. kr mer i overføringsinntekter, hvorav kr 4,7 mill som skyldes høyere skatteinngang enn forventet og kr 1,1 mill lavere rammetilskudd enn budsjettert.

Høyere avsetning til bundne fond enn budsjett (kr. 2,7 mill.), 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 2019.

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

BEREDSKAP

Sør-Aurdal kommune avholdt en øvelse i 2019. Tema for øvelsen var E-Com bortfall. Til øvelsen hadde kommunen invitert IKT Valdres og Valdres Brann og Redning for å diskutere hvilke utfordringer vi får dersom telefon og data er ute av drift, og hvordan vi skal klare å opprettholde kommunale tjenester.

Kommunen har i 2019 arbeidet med å utarbeide ny ros-analyse for 2020-2024. Den nye ros-analysen vil bli sendt ut på høring og vedtatt av det nye kommunestyret i første halvår 2020.

Det ble i året som gikk avholdt to møter i psykososialt kriseteam.

POLITISK SAKER

	Antall møter	Antall saker i 2019
Kommunestyret	9	103
Formannskapet	10	57

NØKKELTALL / BEFOLKNINGSENDRINGER

- Innbyggertallet gikk ned med 27 personer i 2019.
- Antall innbyggere i Sør-Aurdal pr. 1/1-20 var 2954.

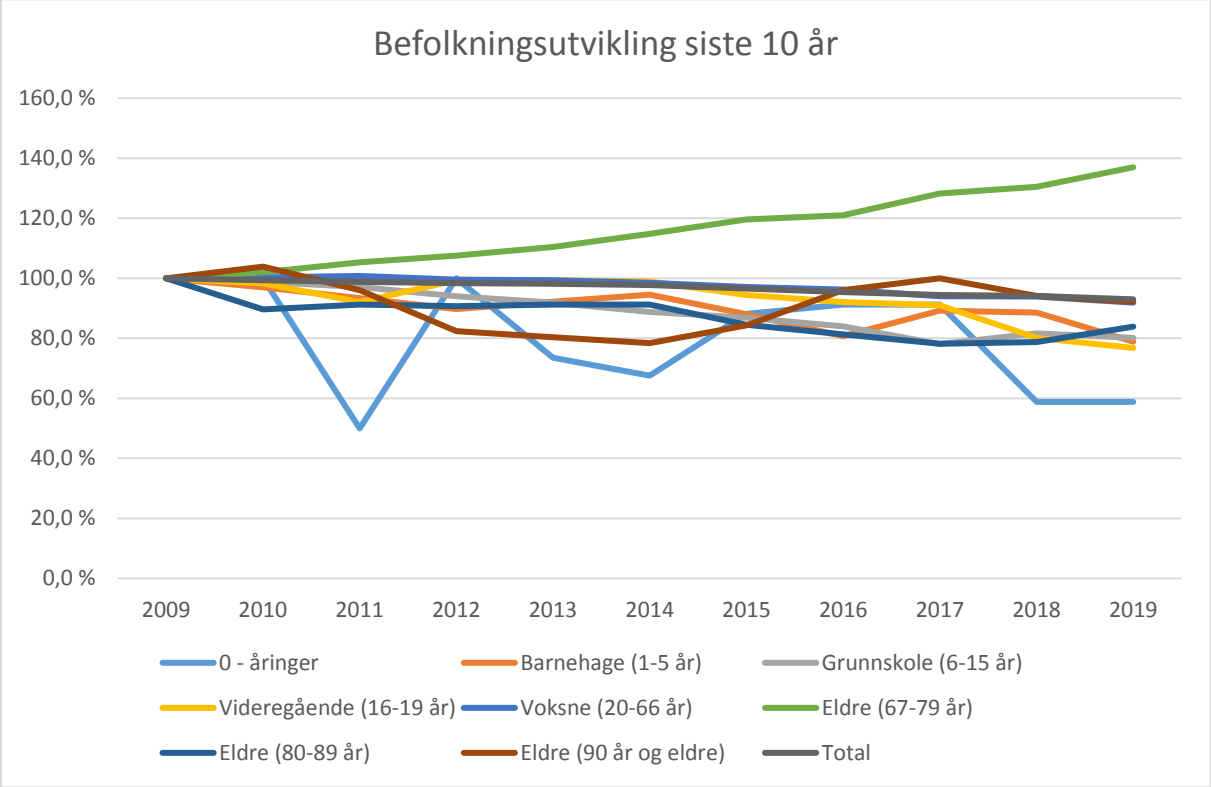
BEFOLKNINGSUTVIKLING

	2016	2017	2018	2019
Folketall ved inngangen av kvartalet	**3 058**	**3 026**	**3 014**	**2 981**
Født	30	20	21	21
Døde	36	38	27	48
Fødselsoverskudd	**-6**	**-18**	**-6**	**-27**
Innvandring	24	17	14	5
Utvandring	12	5	4	2
Innflytting, innenlands	103	119	114	106
Utflytting, innenlands	141	125	152	109
Nettoinnflytting, inkl. inn og utvandring	-26	6	-28	0
Folkevekst	-32	-12	-33	-27
Folketallet ved utgangen av kvartalet	**3 026**	**3 014**	**2 981**	**2 954**

Kilde: SSB.

For å illustrere befolkningsutviklingen de siste ti årene på en mer beskrivende måte legges det inn en grafisk fremstilling av de siste ti år. Tallet 100% i denne grafen representerer 0 – punktet i 2009. De forskjellige grafene viser prosentvis utvikling fram til 2019.

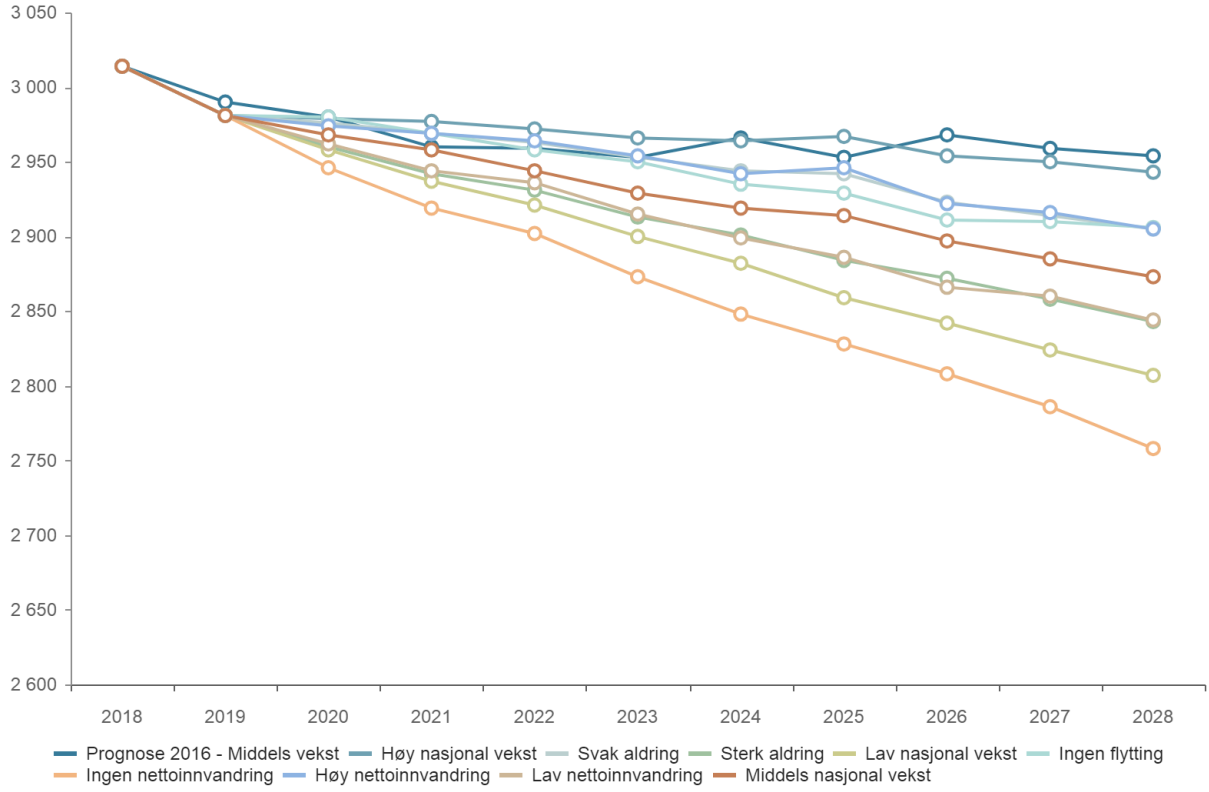
Figur 1: Befolkningsutvikling siste 10 år



PROGNOSE FOR BEFOLKNINGSUTVIKLINGEN

Det finnes forskjellig prognoser å benytte for å vurdere befolkningsutviklingen framover i tid. I de fleste sammenhenger benyttes beregninger gjort av SSB hvor prognoser for MMMM, (middels nivå for henholdsvis fruktbarhet, levealder, innenlands flytting og nettoinnvandring) blir brukt i sammenligning mellom kommuner. For Sør-Aurdal kommune ser utviklingen mer ut til å sammenfalle med LLLL (lavest nasjonal vekst) statistikken til SSB. For ordens skyld tar vi med en grafisk fremstilling som viser befolkningsprognoser innen alle områder.:

Figur: Prognose befolkningsutvikling kommende 10 år



Nedgangen i folketallet og alderssammensetningen blant innbyggerne er en stor utfordring for kommunen. Sør – Aurdal kommune leverer jevnt over gode tjenester til både innbyggere og besøkende. Kommnedirektøren ser dog at vi fremover i årene som kommer vil få betydelige utfordringer med å opprettholde den gode tjenestekvaliteten grunnet den demografiske utviklingen kommunen står ovenfor. **For å møte de utfordringer en slik prognosen skisserer mener kommunedirektøren det er tvingende nødvendig at kommunen foretar nødvendige endringer i tjenestetilbudet i tråd med endringer i befolkningen, altså en nødvendig omfordeling av inntektsrelaterte midler mellom sektorene samt effektivitetsutvikling innen alle tjenesteområder ved hjelp av en høyere takt av digitalisering.**

LØNN OG PERSONAL

Organisasjonen Sør-Aurdal kommune disponerte i 2019 290 faste årsverk. Årsverkene fordelte seg slik på sektorene:

Sektor	Antall årsverk
Helse og Omsorgstjenestene	152,47
Barnehage	29,78
Grunnskole/SFO/Kulturskole/Innvandrertjeneste/Bibliotek/Leirskole	68,16
Teknisk drift, plan og næring	28,87
Intern stab og støtte, inkl. Felles innkjøpskoordinator	10,80

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 kommunalsjefer og avdelingsledere i forbindelse med personal- og ansettelsessaker, forberedelse til og gjennomføring av lønnsforhandlinger, samt forvaltningsoppgaver innen alle typer av arbeidsgiverspørsmål.

- Det ble i 2019 avholdt 3 sentrale informasjons- og drøftingsmøter med de hovedtillitsvalgte.
- Et sentralt hjemmelsregister i lønns- og personalsystemet som ble ferdigstilt i 2018 ble tatt i bruk fra 01.01.19
- I fellesskap med de øvrige valdreskommunene ble det utarbeidet retningslinjer for økt bruk av heltid
- Kommunen tok i bruk ny rekrutteringsløsning – Webcruiter

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 jevnlige risikoanalyser når det er behov for dette.

ARBEIDSMILJØUTVALGET

Arbeidsmiljøutvalget hadde i 2019, 8 saker til behandling. Dette gjaldt:

- Årsrapport for bruk av bedriftshelsetjenesten i 2018
- Aktivitetsplan for bruk av bedriftshelsetjenesten i 2019
- Retningslinjer for heltid
- Sykefraværet i 2018 og hittil i 2019 (to saker)
- Forslag til årsbudsjett 2020 og økonomiplan 2020-2023
- HMS - melding om avvik
- Arbeidsmiljøutvalget for perioden 2020-2021

BEDRIFTSHELSETJENESTE

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

Ut over deltakelse i faste planleggingsmøter, ble timerammen i 2019 benyttet til bistand på følgende områder:

- Samling for renholdere med søkelys på belastningslidelser, fysisk og psykososialt arbeidsmiljø
- Individuelle arbeidsplassvurderinger
- Førstehjelpskurs for barnehageansatte
- Ergonomisamling for barnehageansatte
- 10 timer av timerammen ble ikke benyttet i 2019, og ble overført til 2020.

SYKEFRAVÆR

Totalt sykefravær i Sør-Aurdal kommune var i 2019 på 7,8%, mot, 8,1% i 2018. Det vises til informasjon om sykefraværet i den enkelte sektors årsmeldinger.

- Egenmeldt fravær av mulige dagsverk: 0,9%
- Legemeldt fravær av mulige dagsverk: 6,9%
- Totalt sykefravær var på 8,8% (9,3% i 2018) for kvinner, og 4,0% (2,9% i 2018) 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.

KOMPETANSE

Strategisk kompetanseplan for helse og omsorg er grunnlaget for kompetansehevende tiltak 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. 2 666 500,- til ulike grunn- og videreutdanningstiltak innenfor helse- og omsorgsfeltet i 2019.

Sør-Aurdal kommune har også i 2019 benyttet seg av den statlige satsingen når det gjelder videreutdanning av lærere - «Kompetanse for kvalitet».

Det vises for øvrig til den enkelte tjenestes årsmelding for mer informasjon om spesifikke kompetansehevingstiltak som er gjennomført i 2019.

LIKESTILLING

I henhold til Likestillingslovens §1a plikter kommunene gjennom sin årsmelding å" … redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i virksomheten …" Noen relevante fakta for 2019:

Tabell 1: Andel kvinner og menn av totalt antall ansatte

2018		2019	
Kvinner	**Menn**	**Kvinner**	**Menn**
81%	19%	81%	19%

Tabell 2: Andel kvinner og menn fordelt på sektorer

	2018		2019	
	Kvinner	**Menn**	**Kvinner**	**Menn**
Sentraladministrasjon	75%	25%	75%	25%
Plan / næring *	50%	50%	36%	64%
Grunnskole	82%	18%	82%	20%
Barnehage	97%	3%	97%	3%
Helse- og sosiale tjenester	89%	11%	90%	10%
Drift/vedlikeh. inkl. renhold	32%	68%	38%	62%

*Tabell 3: Fordeling av kvinner og menn på ledernivå (ledere i HTA kap. 3) **

	2018		2019	
	Kvinner	**Menn**	**Kvinner**	**Menn**
Totalt antall ledere	31	12	23	8
Fag- /avdelingsledere			20	6
Kommunalsjef / ass. rådmann			3	1
Rådmann				1

**Administrativ omorganisering fra 2019, slik at tall fra 2018 ikke er sammenlignbare. I tallene for 2018 ligger også ansatte med lederansvar i Hovedtariffavtalens kap. 4 (f.eks. pedagogiske ledere). I tallene for 2019 er kun ledere i kap. 3 tatt med.*

Tabell 4: Deltidstilsatte fordelt på kjønn

	Andel deltidstilsatte av tot ant kvinner		**Andel deltidstilsatte av tot ant menn**	
	2018	**2019**	**2018**	**2019**
	59%	63%	45%	51%

Tabell 5: Utvikling i gjennomsnittlig stillingsprosent, fordelt på kjønn

År	**Kvinner**	**Menn**
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
2018	78,26	74,53
2019	77,09	76,55

Tabell 6: Kvinners grunnlønn i % av menns grunnlønn

Justert for	**2017**	**2018**	**2019**
Ujustert	95,4	92,6	92,8
Alder	96,5	93,5	92,8
Ansattgruppe	99,0	99,7	99,0
Stillingskode	100,5	101,3	101,1
Utdanning	104,1	99,6	100,8

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 2019 92,8% av menns grunnlønn, mens de har høyere grunnlønn enn menn innenfor samme stillingskode og utdanningsgruppe.

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

	2016-2017	**2017-2018**	**2018-2019**
I alt	1,3	2,9	4,4
Kvinner	1,9	2,4	4,3
Menn	-1,0	5,5	4,0

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.

DRIFTSRELATERTE FORHOLD FOR OMRÅDET

ADMINISTRASJONSRÅDET:

Administrasjonsrådet har sin myndighet med grunnlag i Lokal avtale om medbestemmelse i Sør-Aurdal kommune. Rådet består av respektive kommunalsjef, fagleder personal og en hovedtillitsvalgt. Rådet gjør vedtak i de driftssaker på personalområdet som etter delegeringsreglement for 2019 ikke kan avgjøres administrativt.

- Antall saker behandlet i rådet i 2019 *(Tallene for 2018 i parentes)*: **274** (196)
- *Ansettelser:*
    - i faste stillinger: **74** (55)
    - i vikariater / engasjement:**132** (72)
- *Søkn. om permisjon / redusert stilling:* **68** (65)

Ingen saker ble anket inn for formannskapet i 2019.

1.2.2.2 ADMINISTRATIVE VEDTAK:

Personalsaker som i henhold til gjeldende regelverk blir regnet som kurante, og ansettelser på inntil 6 måneders varighet, blir etter delegeringsreglementet avgjort administrativt av den enkelte leder, og utgjør et betydelig antall, fordelt på det enkelte tjenestested.

LOKALE LØNNSFORHANDLINGER

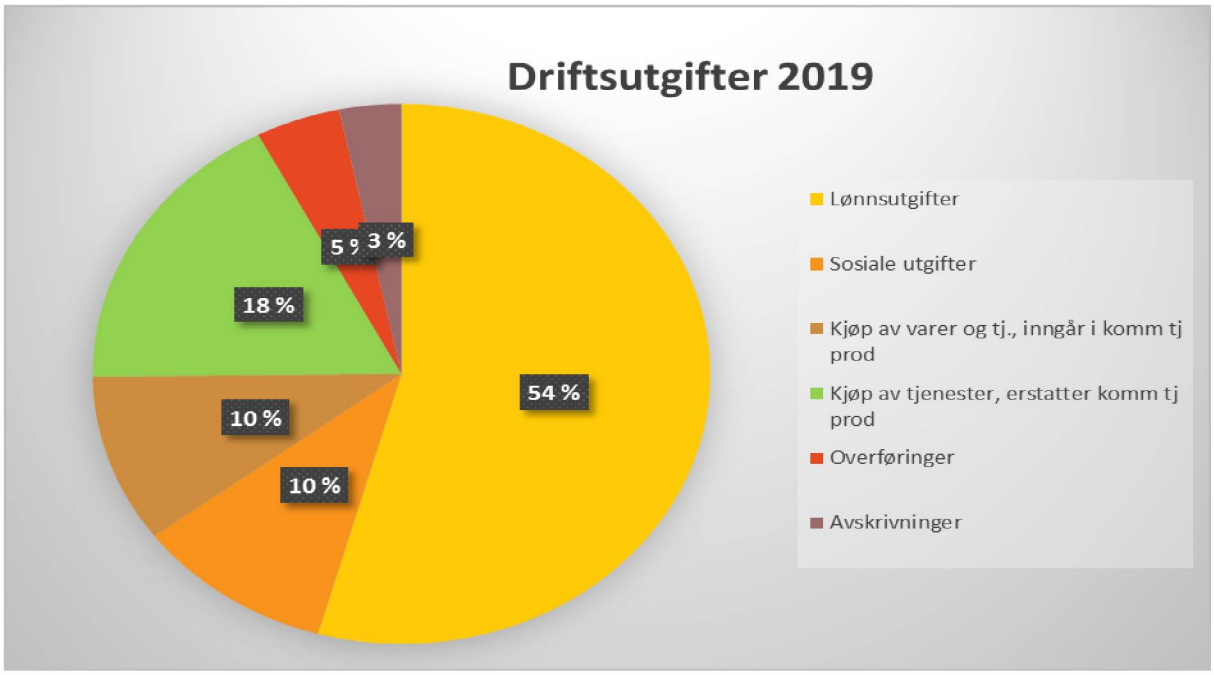
Med virkning fra 01.05.19 ble det gjennomført lønnsforhandlinger med hjemmel i HTA kap. 5.1 (akademikergruppene m.fl.). Forhandlingene resulterte i enighetsprotokoller med alle organisasjonene. Det er ingen pott knyttet til forhandlingene i kap. 5.

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). Forhandlingene resulterte i enighetsprotokoller med alle organisasjonene. Det er ingen pott knyttet til forhandlingene i kap. 3.

Med virkning fra 01.07. og 01.08.19 ble det gjennomført lønnsforhandlinger med hjemmel i HTA kap. 4.2.4 – kompetanselønnsforhandlinger. Forhandlinger ble ført med 5 arbeidstakerorganisasjoner. Forhandlingene resulterte i enighetsprotokoller med alle organisasjonene. Gjennom lokale lønnspolitiske retningslinjer er det lagt til grunn at slike forhandlinger skal gjennomføres årlig.

ØKONOMI

Regnskapet for 2019 ble avsluttet med et netto driftsresultat på kr 9 244 795,- . Resultatet er 8,4 mill kr bedre enn budsjett. Tjenesteområdenes mer / mindreforbruk er beskrevet under den enkelte tjeneste, samt at oversikten over resultatet for de ulike tjenestene følger som egen oversikt i regnskapet.

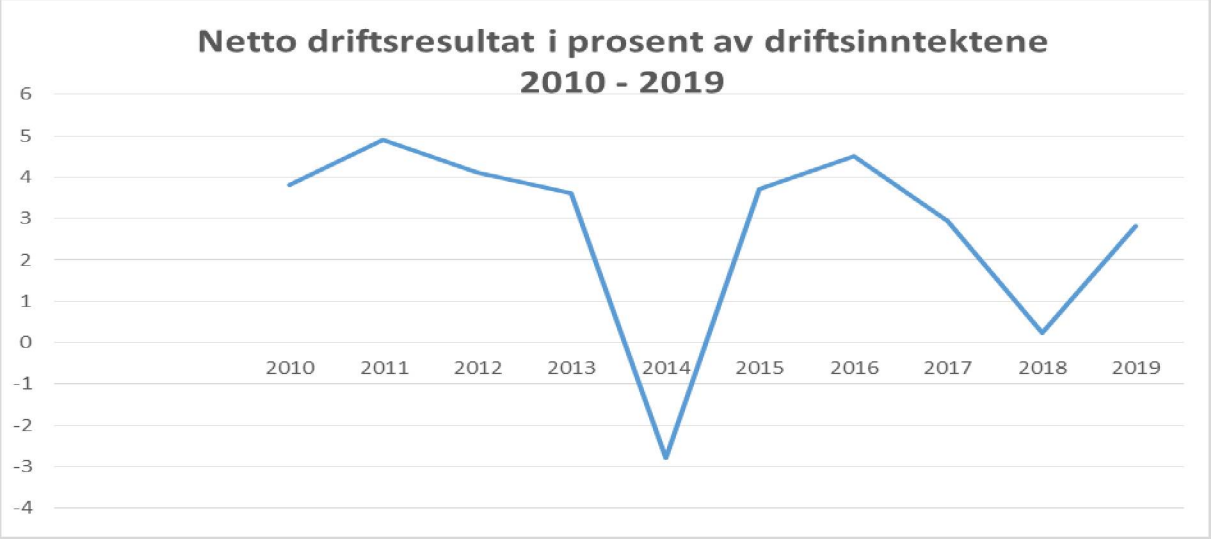


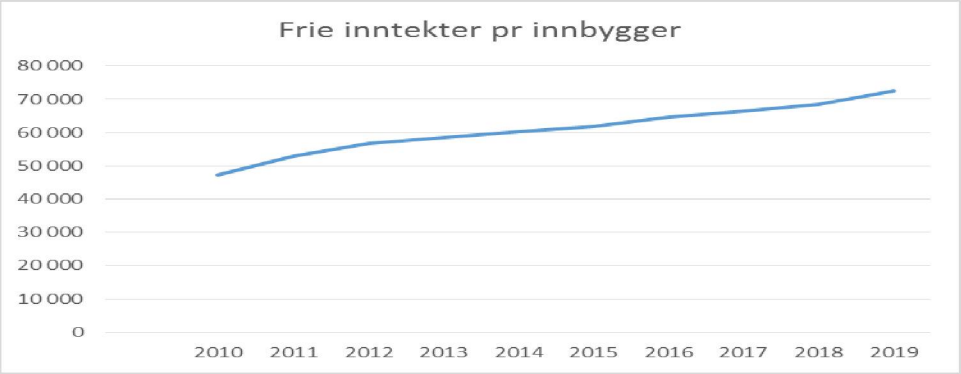
Diagrammet over viser grovfordeling av driftsutgifter etter artsgrupper for avlagt regnskap 2019. Lønn- og sosiale utgifter utgjør ca 65 % av de totale utgiftene

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 2019 er på **2,8%.**

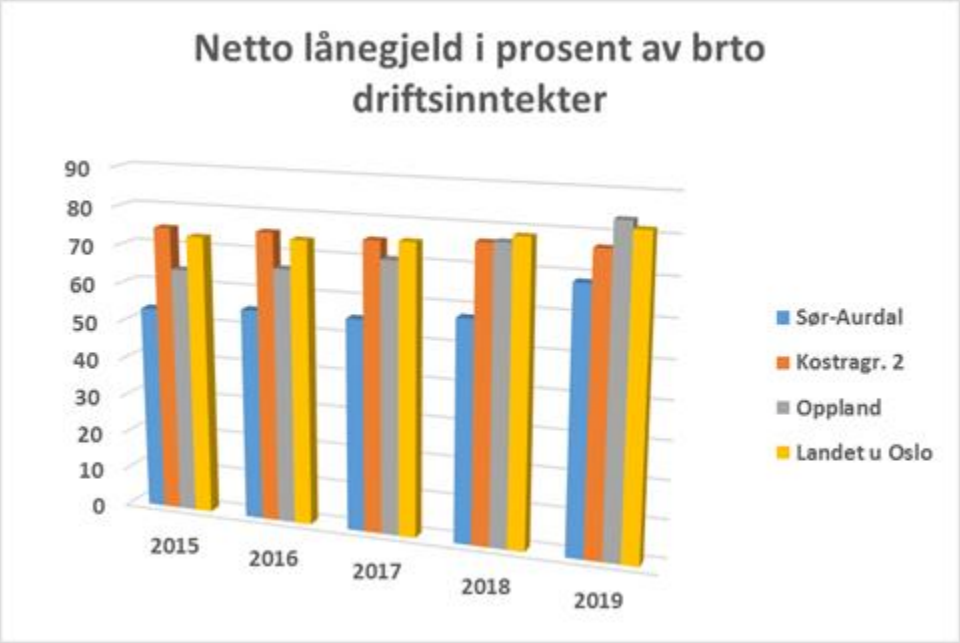




Befolkningssammensetningen gjør at Sør-Aurdal fortsatt har forholdsvis høye frie inntekter pr. innbygger. Kommunen kompenseres gjennom utgifts utjamningen for en dyrere drift enn snittkommunen. Samlet for skatt og rammetilskudd viste en økning på 10,4 mill. kr fra 2018 til 2019.

FINANS

Netto lånegjeld i % av driftsinntektene



Tall hentet fra foreløpige KOSTRA tall

Sør-Aurdal har nto lånegjeld på 70,9 % av driftsinntektene.

I tabellen er fratrukket formidlings lån (8,68 mill kr) og ubrukte lånemidler (0,488 mill kr.).

Kommunen mottok rentekompensasjon med til sammen 1,9 mill kr i 2019.

Kommunens totale lånegjeld er på til sammen 243 mill kr som utgjør 73,8 %. av driftsinntektene.

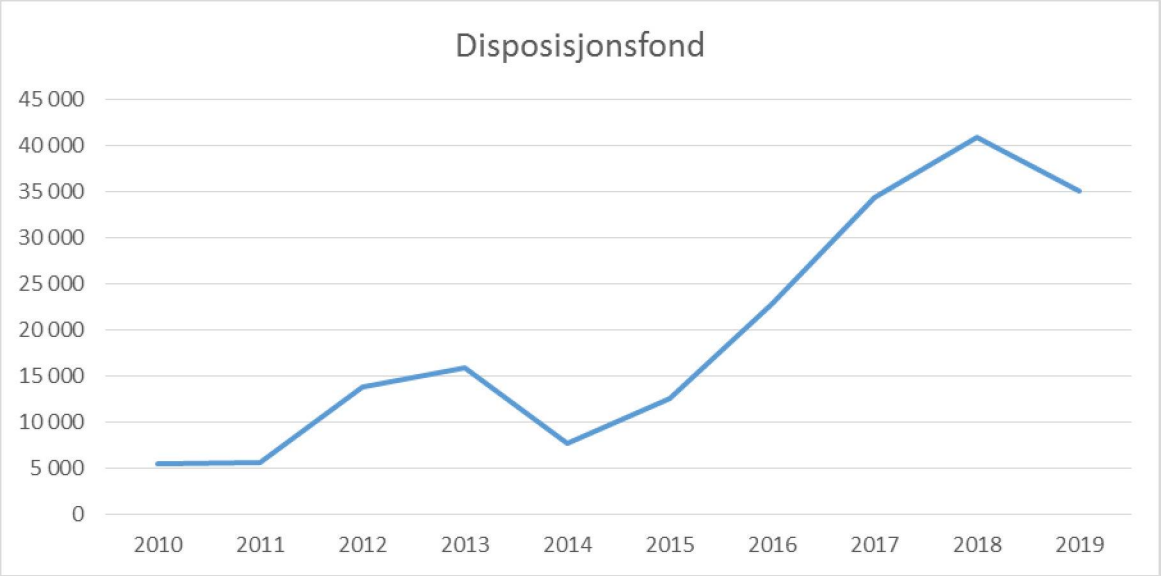
Kommunens finansielle måltall, samt Nasjonale anbefalinger – sunn kommuneøkonomi – tilsier at nto lånegjeld ikke bør overstige mer enn 75 prosent av driftsinntektene.

Fondsreserver pr. 31.12.2019

DISPOSISJONSFOND	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Disposisjonsfond felles	1 507 495	6 454 495	16 780 976	28 430 365	34 972 696	29 148 177
Prinsippendringer	3 551 163	3 551 163	3 551 163	3 551 163	3 551 163	3 551 163
Strømfond	1 500 000	1 500 000	1 500 000	1 500 000	1 500 000	1 500 000
Eidsfondet	726 937	641 937	610 937	626 937	642 937	642 937
Flyktningefond	246 877	246 877	246 877	246 877	246 877	246 877
Grunnskople, felles drift (tj 2250)	102 000	102 000	102 000	0	0	0
Tiltaks- og næringsformål	1 669	1 669	1 669	1 669	1 669	1 669
Sum DISPOSISJONSFOND	**7 636 141**	**12 498 141**	**22 793 622**	**34 357 011**	**40 915 342**	**35 090 823**

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 2019 er disposisjonsfond tilført til sammen 5,7 mill kr, og utgjør 10,7 % av driftsinntektene.



Fondsreserver	2019
Disposisjonsfond	35 090 823
Regnskapsmessig mindreforbruk 2016	5 761 886
Sum fondsreserver	40 852 709

Oversikten over fondsreserver viser at disposisjonsfondet sammen med mindreforbruket i 2019 vil utgjøre om lag 12,4% av driftsinntektene. Kommunens vedtatte måltall er at disposisjonsfondet bør utgjøre 10-15% av driftsinntektene til enhver tid.

I økonomiplanen 2020 – 2023 er det lagt inn en bruk av disposisjonsfond på om lag kr 7 mill.

Kommunen har pr 311219 kr 18,7 mill i premieavvik, og det er ikke avsatt midler i eget disposisjonsfond premieavvik.

Bevilgningsskjema 1A og 1B /t*all i hele tusen).*

Regnskapsskjema 1A	Regnskap 2019	Regulert budsjett	Budsjett (oppr.)	Regnskap 2018	Avvik budsjett	Note
Skatteinntekter	-70 335	-69 700	-69 700	-69 568	-635	1
Rammetilskudd	-139 645	-140 787	-140 787	-130 097	1 142	1
Eiendomsskatt	-20 222	-19 853	-19 386	-18 201	-369	
Andre direkte og indirekte skatter	-5 015	-800	-800	-4 855	-4 215	1
Andre statstilskudd	-6 399	-6 359	-6 359	-8 748	-40	2
Sum frie disponible inntekter	-241 616	-237 499	-237 032	-231 469	-4 117	
Renter og utbytte	-2 079	-1 009	-964	-1 302	-1 070	3
Renteutgifter	7 688	8 411	8 411	6 942	-723	3
Avdragsutgifter	7 784	10 094	10 094	7 178	-2 310	3
Netto finansområdet	13 393	17 496	17 541	12 818	-4 103	
Dekning tidl. underskudd	0	0	0	0	0	
Ubundne avsetninger	5 677	5 677	3 040	8838	0	4
Bundne avsetninger	3 720	1038	1038	2 332	2 813	5
Bruk tidl. års overskudd	-2 637	-2 637	-	-7586	0	4
Bruk av ubundne avsetninger	-2 002	-2 002	-730	-3 191	0	4
Bruk av bundne avsetninger	-2220	-2 212	-2212	-3191	-702	5
Netto avsetninger	2 538	-136	1 136	-2 798	2 111	
Overført investeringsregnskap	945	945	945	0	0	
Til fordeling drift	-224 741	-219 194	-217 455	-220 539	-5 547	
Sum fordelt til drift (skjema 1B)	218 979	219 134	217 455	217 902	-155	
Mer/mindreforbruk	-5 762	0	0	-2 637	-5 762	6
Regnskapsskjema 1B	Regnskap 2019	Regulert budsjett	Budsjett (oppr.)	Regnskap 2018	Avvik budsjett	
Tjenesteområdene	218 979	219 194	217 455	217 902	-215	7
Generelle overføringer	-609	-458	-458	-460	-151	
Sum fordelt til drift	218 370	218 736	216 997	217 442	-366	

Noter

1. Skatteinntektene inkl. naturressursskatt ble kr 4,7 mill høyere enn regulert budsjett, mens rammetilskuddet var kr 1,1 mill lavere enn budsjett.
2. Investeringskompensasjon for omsorgsboliger/sykehjem er kr. 1.765'. Investeringskompensasjon skolebygg er kr. 102', - Husbankens bolitilskudd kr 200' og integreringstilskudd kr. 4,3 mill.
3. Finanskostnader (rente og avdragskostnader) er kr 3 mill kr lavere enn budsjettert, det er tatt opp lån senere på året enn forutsatt i budsjettet, samt færre renteoppganger enn forutsatt og gunstigere fastrenteavtale. Avdragsutgiftene er tilpasset" minste tillatte avdrag".
4. Avsatt disp. fond i hht. budsjett kr 3 040'. Fjorårets overskudd på kr 2 637'er avsatt til disposisjonsfond. Bruk av fond ihht budsjett er kr 2 002'.
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 5 7621'.

7 Tjenesteområdenes mer-/mindreforbruk kommenteres nærmere under tjenestenes årsmeldinger.

Investeringer

REGNSKAPSSKJEMA 2A	Regnskap 2019	Regulert budsjett 2019	Opprinnelig budsjett 2019	Regnskap 2018	Note
Investeringer i anleggsmidler	96 379 138	102 545 000	103 420 000	45 649 766	1
Utlån og forskutteringer	5 206 430	400 000	400 000	845 000	
Kjøp av aksjer og andeler	858 303	945 000	945 000	944 460	
Avdrag på lån	240 851	288 000	288 000	275 814	2
Dekning av tidligere års udekket	-	-	-	-	
Avsetninger	111 692	-	-	6 994 200	
ÅRETS FINANSIERINGSBEHOV	**102 796 413**	**104 178 000**	**105 053 000**	**54 709 240**	
Finansiert slik:					
Bruk av lånemidler	-63 992 362	-58 172 000	-59 292 000	-22 525 068	4
Inntekter fra salg av anleggsmidler	-	-	-	-14 405 707	
Tilskudd til investeringer	-1 445 000	-800 000	-800 000	-	
Kompensasjon for merverdiavgift	-18 972 760	-20 219 000	-20 494 000	-11 002 651	
Mottatte avdrag på utlån og refusjoner	-276 317	-7 322 000	-7 322 000	-99 480	2
Andre inntekter	-	-	-	-	
SUM EKSTERN FINANSIERING	**-84 686 439**	**-86 513 000**	**-87 908 000**	**-48 032 906**	
Overført fra driftsregnskapet	-945 000	-945 000	-945 000	-	
Bruk av tidligere års udisponert	-	-	-	-	
Bruk av avsetninger	-16 720 000	-16 720 000	-16 200 000	-6 676 334	3
SUM FINANSIERING	**-102 351 439**	**-104 178 000**	**-105 053 000**	**-54 709 240**	
UDEKKET/UDISPONERT	**444 970**	**-**	**-**	**-**	

Noter

1. Samlede investeringer gjennomført i 2019 er om lag som budsjettert. Det største prosjektet har vært Sør-Aurdalshallen.
2. Avdrag på lån er betalte og mottatte avdrag på Husbanklån som er videreformidlet.
3. Bruk av avsetninger er bruk av uubundne investeringsfond kr 7 000 000 til Sør-Aurdalshallen, og kr 220000 til lekeapparater Hedalen barne- og ungdomsskole. Bruk av disposisjonsfond kr 9 000 000 til Sør-Aurdalshallen og kr 500.000 – til Valdres StorhallAS.
4. Bruk av lånemidler , ink kr 4 706 000 videreformidlingslån, samt kr 500 000,- til Valdres Storhall AS.
5. Kr 444 970 000 står som udekket, krever vedtak om inndekning i årsoppgjør framleggelsen. Budsjettert tilskudd (tippemidler) kr 7 mill til Sør-Aurdalshallen ikke ble utbetalt i 2019. Prosjektet forventes sluttført innenfor vedtatte kostnadsramme.

DEN SENTRALE ADMINISTRASJONEN

I kommunens sentrale administrasjonen inngår de sektorovergripende funksjonene som: Personal / lønn, økonomi, post / arkiv, IKT, ekspedisjon / sentralbord, politisk sekretariat.

1.1. Intern stab og støtte

Avdeling for intern stab og støtte disponerte i 2019 10,8 årsverk

1.2. Regnskap

Ansvar / tjeneste	Netto driftsutg. - rev. budsjett	Netto driftsutg. - regnskap	Avvik i %	Forklaring / kommentar
100 Politiske styringsorganer	2 837 706	2 936 000	-3%	
102 Kirkelig fellesråd	3 571 000	3 515 000		

1.2.1.

Ansvar / tjeneste (navn)	Netto driftsutg. - rev. budsjett	Netto driftsutg. - regnskap	Avvik i %	Forklaring / kommentar
150 Adm. fellesfunksjoner	14 123 000	9 970 225	-29%	Mindretgifter lønn - ledighet i stilling kr 138' Mindreutgifter kjøp fra IKT Valdres kr 1,2 mill Merinntekter premieavvik 626' Mindreutgiftyer lønnsoppgjør kr 2,3 mill
156 Fellestjenester	895 453	1 029 000	-13%	Kr 158.000,- Merinntekt på kundeutbytte forsikringl

1.2.2. Sykefravær

Ansvar / tjeneste (navn)	Totalt fravær i %	Kommentar
150	1,9%	

1.2.3. 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 2019:

- Deltakelse i diverse regionale prosjekter
- Nytt saksbehandlingssystem for ansettelser – Webcruiter
- Tatt i bruk digitale løsninger ved utsendelse av brev og også fakturaer- SvarUt gjennom KS
- Ferdigstilt arbeidet med hjemmelsregister i lønns- og personalsystemet
- Fullført prosjekt vedr tilgangsstyring til datasystemer
- Skolering av mange mellomledere i personal- og økonomiforvaltning, som etter ny administrastiv organisering har fått delegert nye oppgaver og større ansvar, primært innen helse og omsorg.
- Kommunevalg 2019
- Tatt i bruk ny elektronisk verktøy for analyse, økonomiplanlegging, budsjettering og rapportering.
-

Forestående oppgaver / utfordringer

- Ny versjon av saksbehandlingssystemet Fokus
- Videreutvikle nytt økonomistyringsverktøy
- Ytterligere revisjon av eksisterende reglement

EIENDOMSSKATT

Kommunestyret i Sør-Aurdal kommune vedtok for eiendomsskatteåret 2019 en alminnelig eiendomsskattesats på 7 promille for alle faste eiendommer. De vedtok videre en differensiert eiendomsskattesats (bolig-fritidseiendommer) på 3,25 promille. Dette betyr at verk og bruk, samt næringseiendommer hadde en eiendomsskattesats på 7 promille. Boliger, fritidsboliger og boliger på landbrukseiendommer hadde en eiendomsskattesats på 3,25 promille.

Ny takst etter ny overgangsregel til eiendomsskatteloven §§ 3 og 4

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. Kraftverk, vindkraftverk, og anlegg omfattet av særskattereglene for petroleum vil ikke bli omfattet av endringene. Linjenett for tele- og fiber vil ihht vedtaket også bli fritatt for eiendomsskatt. Kommuner som i skatteåret 2018 skrev ut eiendomsskatt på verk og bruk som fremover blir regnet som næringseiendom, kan fra og med eiendomsskatteåret 2019 til og med eiendomsskatteåret 2024 skrive ut eiendomsskatt på et særskilt grunnlag. Det særskilte grunnlaget skal baseres på differansen mellom eiendomsskattegrunnlaget i 2018 og 2019, som er forårsaket av at produksjonsutstyr og –installasjoner ikke skal regnes med i grunnlaget.

For Sør-Aurdal kommune sin del vil dette utgjøre en inntektsreduksjon på ca 224.000,- kr. Dette beløpet vil bli trappet ned med en reduksjon på ca 32.000,- pr år gjeldende fra og med eiendomsskatteåret 2019 og til og med eiendomsskatteåret 2025.

Retting av eiendomsskatt på nettanlegg

Den 26. juni 2017 avsa Høyesterett dom om hvordan Statnetts kraftlinjer skal takseres for eiendomsskatteformål, jf. eiendomsskatteloven § 8A-2. På grunnlag av dommen har Sør-Aurdal kommune i 2018 gjennomgått takster og utskrivingen av eiendomsskatt på nettanlegg og sammenholdt disse med den fremgangsmåte Høyesterett har gitt anvisning på. For Sør-Aurdal kommune vil de nye takstene innebære en årlig inntektsreduksjon på ca 224.000,- kr fra og med eiendomsskatteåret 2019.

Forslag om reduksjon i kapitaliseringsrenten

For å kompensere for kommunenes skattebortfall 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, 2018 og 2019 for å få til en reduksjon i nevnte kapitaliseringsrente. LVK fikk ikke gjennomslag for dette for skattegrunnlag gjeldende for eiendomsskatteåret 2020, men vil fortsatt jobbe for å få til en reduksjon i kapitaliseringsrenten (reduksjon fra dagens rente på 4,5 % til 4 %). En slik reduksjon vil **kunne** kompensere noe for kommunenes inntektsbortfall.

Fra 2020 innføres det en obligatorisk reduksjonsfaktor på 0,7 i eiendomsskattegrunnlaget for bolig og fritidsbolig.

En reduksjon på 30% av taksgrunnlaget medfører en reduksjon i eiendomsskatteinntektene til Sør-Aurdal kommune på 3,9 mill kr. Det er allerede vedtatt en økning på 0,25 promille fra eiendomsskatteåret 2019 til 2020. Dette vil med nytt takstgrunnlag utgjøre ca 0,7 mill kr. Administrasjonen foreslår ihht eiendomsskatteloven § 13 en ytterligere økning av promillesatsen med 0,75 promille opp til 4,25 promille for eiendomsskatteåret 2020. Denne ytterligere økning med 0,75 promille vil medføre en inntektsøkning på 2,1 mill kr. **Selv med en økning opp til totalt 4,25 promille vil SAK få redusert sine inntekter fra eiendomsskatt med 1,1 mill.**

For hjemmelsinnehavere av eiendommer i kommunen vil det, selv med en samlet økning i promillesatsen på 1,0 promille, bli en reduksjon i innbetalt eiendomsskatt sammenlignet med 2019.

Maksimalsatsen for eiendomsskatt på hus og hytter reduseres fra 7 til 5 promille fra og med eiendomsskatteaåret 2020.

Regjeringen foreslår å redusere satsen fra 5 til 4 promille for bolig og fritidseiendom fra 2021.

Om dette blir vedtatt betyr det at SAK i fra og med eiendomsskatteåret 2021 må redusere inntekten fra eiendomsskatt med ytterligere 0,7 mill kr.

Kraftskatteutvalget sin innstilling NOU 2019 : 16

Kraftskatteutvalget kom høsten 2019 med sin innstilling på skattlegging av vannkraftverk. Dette er NOU 2019:16 og hadde høringsfrist den 1.1.2020. Sør-Aurdal kommune har sendt inn sitt høringssvar. Kommunestyret i Sør-Aurdal slutter seg til uttalelsen fra LVK, og ber regjeringen avvise forslaget fra

Kraftskatteutvalget om å avvikle de konsesjonsbaserte ordningene med konsesjonsavgift og konsesjonskraft. Dersom forslagene i kraftskatteutvalget sin innstilling skulle bli vedtatt, vil det få ytterligere store negative konsekvenser for inntektene til Sør-Aurdal kommune. **Det er foreløbig beregnet et ytterligere inntektstap på 4,1 mill kr for SAK dersom disse forslagene skulle få flertall.** Dette vil i så fall gjelde fra og med eiendomsskatteåret 2021.

TJENESTESTEDENE

OPPVEKST OG KULTUR

LOVGRUNNLAG

- Opplæringslov og forskrifter
- Barnehageloven og forskrifter
- Kulturlova
- Introduksjonsloven
- Folkebiblioteklоven

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 leik, 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 vd 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

Nøkkeltall

Oppvekst og kultur 2019	
Kommunalsjef	100%
Rådgiver	100% (50% ansvar for kultur + 50% rådgiver oppvekst og kultur)
Konsulent	40% (Stillingen støtter alle tjenestene innen oppvekst og kultur)

Skole 2019 (Vår og høst 2019) *Tall fra GSI-rapportering 1.oktober 2018 og 1.oktober 2019. Budsjett 2019 omfatter skoleåret 2018/2019 og skoleåret 2019/2020*				
	Bagn skule	**Begnadalen skole**	**SAUS**	**HBU**
Antall elever	142/130	38/30	82/89	69/77
Rektor	100%	60%	77%	100%
Undervisningsinspektør/ avdelingsleder	-	-	23%	40%
Merkantil/konsulent*	17%	10%	25%	20%
Antall årsverk lærer	13,2/11,6	5,4/4,7	14,9/12	11,1/9,8
Antall årsverk fagarb/ass skole	1,8/1,8	2,7/1,9	1,6/1,9	2,7/2,5

**Konsulent Begnadalen og Hedalen er en del av 40% konsulentstilling som kan disponeres av alle tjenester innen oppvekst og kultur.*

Barnehage 2019 (Vår og høst 201) *Tall fra årsmelding 31.12.18 og tall fra årsmelding 31.12.19 er utgangspunktet. Budsjett 2019 omfatter barnehageåret 2018/2019 og barnehageåret 2019/2020*			
	Reinli barnehage	**Begnadalen barnehage**	**Hedalen naturbarnehage**
Antall avdelinger	5	2	2
Antall barn/plasser	64/83 og 69/91	22/29og 17/20	29/39 og 19/24
Antall minoritetsspråklige barn	5/3	3/0	3/2
Styrer	100%	50%	50%
Antall årsverk pedagog	7,9 (herav 1 på disp. fra utdanningskrav) / 7 (herav 1 på disp.)	3 (herav 1 på disp. fra utdanningskrav) / 2	2,6 (herav 1,8 på disp fra utdanningskrav) / 2 (herav 2 på disp.)
Antall årsverk fagarbeider/assistent	8/9.85	1,5/1,5	3,8/2,2
Antall årsverk knyttet opp mot barn/barnegrupper som krever ekstra ressursinnsats*	0,5/1.03	1,7/1,2	0/0

**Kommunen har en spesialpedagog i 80% stilling som arbeider i alle barnehagene ut ifra kartlagt behov i den enkelte barnehage. Oppvekst og kultur har også vernepleier i 100% som arbeider inn imot barnehagene og skolene.*

Sør-Aurdal kulturskole 2019 *Tall fra GSI-rapportering 1.oktober 2018 og 1.oktober 2019. Budsjett 2019 omfatter skoleåret 2018/2019 og skoleåret 2019/2020*		
Ant. elvplasser	44/61	
Ant. årsverk undervisning av elever	1/1,4	
Antall årsverk dirigenter	0,73/0,63	
Venteliste	2/9	

Sør-Aurdal folkebibliotek 2019 *(Endring fra 2018 i parentes)*			
	Hovedbiblioteket på Bagn	**Hedalen filial**	**Begnadalen filial**
Besøk	5 595 (+50)	2 205 (+75)	965 (-290)
Totale utlån alle medier	8 871 (-1 244)	4 615 (-570)	1 590 (-127)
Klassebesøk	76 (+26)	40 (-4)	41 (-58)
Tilgjengelighet pr.uke	16 timer	10 timer	6 timer
Årsverk samlet	1,5		

Innvandrertjenesten 2018	
Fagleder	50%
Programrådgiver	50%
Antall elever på introduksjonsordningen	13/10
Antall lærerårsverk introduksjonsordningen	1,71
Antall elever på grunnskoleopplæring for voksne	8/4
Antall lærerårsverk på grunnskoleopplæring for voksne (inkl. spesialundervisning)	0,2
Antall elever på norskopplæring	12/9

Vassfaret leirskole 2018	
Antall grupper som har gjennomført leirskoleopphold	57 grupper à 22 elever
Antall årsverk	1,65

REGNSKAP

Ansvar/tjeneste	Netto driftsutg. - rev. budsjett	Netto driftsutg. - regnskap	Avvik i kr og %	Forklaring / kommentar
Ansvar 160 (Innv.tjenesten)	1 403´	1 249´	-154´(-11%)	Økte inntekter statstilskudd, red. Utg. bemanning
Ansvar 201 (Bagn skule)	12 230´	12 256’	26’ (0%)	
Ansvar 202 (Sør-Aurdal ungdomsskole)	10 901’	11 044’	-142’ (1%)	Refusjonskrav 141´ble sendt for sent, og inntekten kommer på 2020
Ansvar 203 (Begnadalen skole)	5 335’	5 039’	-296’ (-6%)	3,5 mnd uten rektor, økte inntekter
Ansvar 204 (Hedalen barne- og ungdomsskole)	9 164´	8 764´	-409´ (-4%)	Skolens mindreforbruk skyldes refusjoner gjesteelever. Grunnsatsen som skal dekke alle utgiftene kommunen har ved å ha en elev i grunnskolen ca 400´
Tjeneste 2250 (Oppvekst og kultur felles drift)	2 482´	1 753´	-729’ (-29%)	40% stilling ikke besatt, midler fra dispfond 350´ ikke benyttet da utgiftene ble dekt innenfor skolenes budsjett
Teneste 2600 (Sør-Aurdal musikk-/ og kulturskole)	1 116’	1 042’	-74’ (-7%)	53´i økt brukerbetaling
Tjeneste 2550,4660,4680,4700,4720,4725,4735,4820 (Kulturområdet)	1 560’	1 577’	17’ (1%)	
4900 (Vassfaret leirskole)	0’	-193’	-193’	Tilretteleggingstilskudd og sykelønnsrefusjon. Det har ikke blitt satt inn vikar for alt sykefraværet.
300 (Reinli barnehage)	8 623’	8 727’	104’ (1%)	Feilbudsjettering brukerbetaling 100´
302 (Begnadalen barnehage)	3 026’	2 888’	-138’ (-5%)	Redusert bemanning ut ifra barnetallet fra høsten 2019
303 (Hedalen naturbarnehag)	2 822’	2 750’	-73’	Økte inntekter i forhold til budsjetterte inntekter

			(-3%)	
350 (Sør-Aurdal folkebibliotek)	1 190’	1 183’	-7’ (-1%)	
Ansvar gruppe 20	60 701’	59 338’	-1 362’ (2%)	

En stor del av mindreforbruket i Oppvekst og kultur skyldes at det ikke har blitt satt inn vikar ved sykefravær, og i de tilfellene det blir satt inn vikar har vikaren en vesentlig lavere årslønn. Det er svært utfordrende å få tak i vikarer med relevant utdanning både i barnehage og i skole. For skole blir løsningen da å slå sammen klasser eller at lærere går inn og tar ekstra undervisningstimer. Det utbetales da ikke ekstra lønn, men timene avspaseres. I barnehage blir også grupper slått sammen, og det settes ikke alltid inn vikar. Vi er nødt til å ha egnede vikarer med relevant kompetanse inn i barnehage og skole. Vi bør også vurdere bruken av grunnsatsen for gjesteelever. Denne ligger inne som en inntekt på 400´ uten at utgiftssiden blir økt tilsvarende.

SYKEFRAVÆR

Ansvar / tjeneste (navn)	Totalt fravær i % (2018 i parantes)	Kommentar
160 (Innvandrertjenesten)	(0%) 1,4%	
201 (Bagn skule)	(6,9%) 3,8%	
202 (Sør-Aurdal ungdomsskole)	(5,4%) 5,8%	SAUS har hatt flere langtidssykemeldinger
203 (Begnadalen skole)	(5,3%) 9,3%	Få ansatte og langtidssykmelding
204 (Hedalen barne- og ungdomsskole)	(5%) 5,5%	
210 (Oppvekst og kultur felles drift, inkl.leirskole og musikk- og kulturskolen)	(3,3%) 5,9%	Få ansatte og langtidssykmelding
300 (Reinli barnehage)	(15,6%) 9.2%	Positiv utvikling fra 15,6% i 2018
302 (Begnadalen barnehage)	(2%) 9,2%	Få ansatte og langtidssykmelding
303 (Hedalen naturbarnehage)	(11,6%) 12,1%	Positiv utvikling 3. kvartal (2,4%) og 4. kvartal (2,7%)
350 (Sør-Aurdal folkebibliotek)	(0%) 0%	
Ansvar gruppe 20	Det er viktig å huske at det prosentvise fraværet blir høyt ved få ansatte.	

Ingen av tjenestene innen Oppvekst og kultur kan vel betegnes som store tjenester. Det er ekstra sårbart med fravær når tjenestene består av få ansatt, og det knyttes stor bekymring til de aller minste tjenestene våre. Alle kan bli syke, og vi ser at utfordringen med å knytte til oss vikarer med relevant utdanning fører til at det ikke settes inn vikar. Sykefraværet vil slik føre til en ekstra belastning for resten av de ansatte og forringe kvaliteten på tilbudet

KOMPETANSE

Barnehage:

- Det er utarbeidet en forpliktende **språkplan** for Sør-Aurdal kommune, kartleggingsplan, tiltaksplan og strategiplan
- Det ble opprettet et **nettverk** for barnehage innen språksatsingen. Vi sliter med å opprettholde dette nettverket etter at ressurspersonen gikk tilbake til opprinnelige stilling
- **Utviklingsprosesser i barnehage**: felles fagdag med Dorthe Kennedy og Solveig F Aasen
- **Sherborn/Sterke barn i Valdres**: dette er en del av den daglige driften i kommunens barnehager
- **Rammeplanen** brukes aktivt i planleggingsarbeid og evalueringsarbeid i barnehagene
- Sør-Aurdal kommune har **spesialpedagog og vernepleier** som veileder i barnehagene og skolene. Dette har stor verdi for barn, foreldre og ansatte. Disse sitter i et **familieteam** sammen med familieveileder og barne- og familieveileder (Helse og omsorg)
- Det er svært krevende å knytte til seg egnede vikarer med rett kompetanse
- Barnehagene deltar i **regional kompetanseheving**: dialogseminar med pedagogiske ledere og styrere og ledernettverk for styrerne sammen med kommunalsjefene i Valdres
- Rådgiver Oppvekst og kultur har startet på 30 stp **Barnehagejuss**
- Pedagogisk leder sitter i **tverrfaglig gruppe** for å ivareta bosatte flyktninger
- Pedagogisk leder tar **master i ledelse**
- Inneværende barnehageår har Reinli barnehage 100% pedagogisk leder som ikke har barnehagelærerutdanning; pedagogisk leder på **dispensasjon fra utdanningskravet**
- Inneværende barnehageår har Begnadalen barnehage ingen pedagogisk leder på dispensasjon fra utdanningskravet. Ved Hedalen naturbarnehage er det 200% pedagogisk leder på **dispensasjon fra utdanningskravet.** Det knyttes stor bekymring til mangelen på ansatte med barnehagelærerutdanning ved Hedalen naturbarnehage

Skole:

- Det er utarbeidet en forpliktende **språkplan** for Sør-Aurdal kommune, kartleggingsplan, tiltaksplan og strategiplan. Skolene arbeider med Språkløyper som er en del av språkarbeidet, men vi ser at innføringen av nye fagplaner er så ressurskrevende at det er vanskelig å få fulgt opp dette arbeidet på en tilfredsstillende måte
- **Felles kompetanseheving** høst 2019: lærerne deltok på læringsmiljø, matematikk eller koding. Sør-Aurdal kommune arrangerte koding i samarbeid med kodeklubben Valdres
- Skolene arbeidet med de nye **fagplanene** som skal innføres fra høsten 2020. Det er enda mye uavklart rundt innføring av planene
- Skolene har fått **veiledning** fra Høgskolen Innlandet
- **Kompetanse for kvalitet**: Skoleåret 2018/2019 deltok 7 lærere i videreutdanning. Skoleåret 2019/2020 deltar 9 lærere i Kompetanse for kvalitet. I tillegg er det 3 lærere som gjennomfører **40-timerskurs i koding** hos Vitensenteret Innlandet
- På grunn av voksende behov, og lærere som slutter, har skolene behov for flere lærere med kompetanse i **tilpasset opplæring/ spesialundervisning**. Siden dette ikke er en del av "Kompetanse for kvalitet", må kommunen prioritere kompetanseheving på dette feltet av egne midler. Kommunen har lærer som har opparbeidet seg god kompetanse og erfaring med å arbeide med enkeltelever og

elevgrupper med særskilte behov, men det er svært krevende å kunne benytte denne kompetansen på tvers av skolene

- Skolene har god kompetanseheving internt ved at lærerne arbeider i team. Vi har også gode erfaringer med **nettverksarbeid** på tvers av skolene. Dette er et arbeidet vi må videreført inn i arbeidet med de nye fagplanene
- Skolene sliter med å tiltrekke seg søkere med **rett kompetanse**, og vi ser at alle skolene vil ha behov for å legge til rette for videreutdanning
- Alle skolene har elever som trenger ekstra støtte for å takle hverdagen, og vi har derfor inne kompetanse fra helsestasjonen, tilrettelagte tjenester og psykisk helse. Vi ser en økning i behovet for **helsefaglig kompetanse inn i skolen,** og alle skolene har meldt inn behovet for **miljøarbeidere og økt ressurs til vernepleier**

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 og gode resultater, og kulturskolen ønsker å legge til rette for at lærerne og dirigentene som ønsker det får delta på **kurs og videreutdanning**
- Flere av forbundene driver gode kompetansehevende opplegg/kurs, men disse finansieres i stor grad av kor/korps. Her kunne kanskje en samordning med kommunen gi bedre struktur i kompetanseutviklingen.
- Det drives kontinuerlig intern kompetanseheving, men dette er utfordrende da de ansatte i kulturskolen har marginale stillinger
- Kulturskolen deltar i **veiledningsprogram i samarbeid med Norsk kulturskoleråd**. Dette vil være med og høyne profesjonaliteten i all vår aktivitet, og bør gi skolen et godt løft. Dette er et omfattende prosjekt som strekker seg over tre semestre

Kultur:

- Rådgiver oppvekst og kultur deltar på kurs og samlinger innen ansvarsområdet for **løpende faglig oppdatering**

Innvandrertjenesten:

- De ansatte i tjenesten innehar den **formelle kompetansen** som kreves for stillingen
- Det etterlyses kompetanseheving innen **IKT**

DRIFTEN GJENNOM ÅRET

GENERELT

Barnehage felles:

- Vi har søkt og fått tilskudd til vanntilvenning og svømmeopplæring. Skolene melder tilbake at dette tiltaket bidrar til at barna er tryggere når de starter med svømmeopplæring i skolen
- Barnehagene har innarbeidet IGP (individuelt-gruppe-plenum) som en god arbeidsform i sitt utviklingsarbeid. Bruken av denne metodikken medfører at alle ansatte blir involvert og må bidra i prosessene
- Barnehagene jobber kontinuerlig og langsiktig med sine satsingsområder
- Personalet i Begnadalen barnehage og Hedalen naturbarnehage arbeider sammen i språksatsingen

Reinli barnehage:

- Barnehagedrift i et bygg som ikke er tilpasset formålet er utfordrende
- Gymsalen er god avlasting og i bruk hele året av alle avdelinger
- Det er et eget "Språkrom" i barnehagen
- Det er opparbeidet en gangvei fra kapellet og ned til barnehagen. Dette gjør at foreldrene kan parkere oppe ved kapellet og gå ned til barnehagen på en sikker måte
- Uteområdet til barnehagen er ferdigstilt, og barnehagen har fått asfaltert sykkelbane med trafikkskilt.
- Det er opprettet lederteam bestående av én pedagogisk leder fra hver avdeling sammen med styrer. Dette skaper mer kontinuitet og langsiktighet i barnehagedriften

Begnadalen barnehage og Hedalen naturbarnehage:

- Hedalen naturbarnehage: Ungene har utebarnehage 3-5 uker om våren. Barna blir levert og henta i lavvoen, og er ute hele dagen. Dette gir god læring og flotte naturopplevelsen for små og store. Lavvoen er dessverre i svært dårlig forfatning, og det er kjøpt inn ny grillhytte som skal settes opp våren 2020
- Begnadalen barnehage hadde ute uke i lavvo både vår og høst etter ønske fra foreldregruppa

Skole felles:

- Vi har hatt en klagesak til fylkesmannen som går på en elevs skolemiljø. I denne sammenhengen har vi fått god veiledning fra mobbeombudet i Innlandet (Oppland 2019). Vi ser at "Plan for et trygt og godt skolemiljø i Sør-Aurdal kommune" er en god plan, men at den må gjøres enda mer konkret for å sikre god nok kartlegging, analyse og dokumentasjon i forkant av at tiltak settes inn.
- Som kommunerevisjonen poengterte, har vi ikke "Skolen i Sør-Aurdal", men 4 skoler med ulike kulturer og ulike prioriteringer. Samtidig må vi ta hensyn til at vi har fire svært forskjellige skoler; ulik organisering. Samarbeidsarenaen mellom skolene er svært begrenset, og det vil være påkrevd med en god konkretisering av hva en vil oppnå av en felles kultur. Å bygge en felles kultur fordrer gode prosesser, et tett samarbeid mellom rektorene og et nettverk mellom skolene. Denne prosessen må igangsettes og følges tett opp av kommunalsjef. Det er krevende å prioritere tid til dette arbeidet
- Vi klarer ikke å rekruttere vikarer med godkjent utdanning

- Det har vært rektorskifte ved 3 av skolene i 2019. I løpet av de siste 10 årene har det vært skifte av rektor 12 ganger ved kommunens skoler, noe som er krevende for kontinuiteten i tjenesten
- Til tross for de ansattes opplevelse av trangere økonomiske rammer og en mer krevende arbeidshverdag, ser vi ansatte som er fleksible, imøtekommende og ansvarsbevisste voksne som ser den enkelte elev og gjør en god innsats for fellesskapet

Bagn skule:

- Ny rektor fra 01.08.2019. Gode rutiner er videreført og nye tiltak er igangsatt. Vi jobber sammen for å etablere et felles grunnleggende elevsyn, læringssyn, godt samarbeid med foresatte og et åpent kollegasamarbeid.
- Skolen har vektlagt trivselstiltak som fremmer helse, trivsel og læring i skolen.

Sør-Aurdal ungdomsskole:

- Også dette året har skolen hatt flere langvarige sykmeldinger. Organiseringa ved skolen er svært fleksibel, og reduserer bruken av eksterne vikarer, men inneværende skoleår var skolen nødt til å sette inn vikarer. Det er både vanskelig og tidkrevende å skaffe vikarer. Det gir slitasje på personalet når det stadig er endringer og ny fordeling av oppgaver og ansvar, og det er ei utfordring å ta vare på kvaliteten i undervisninga. Fleksibiliteten blant de ansatte ivareta elevene på en god måte
- Skolen gjennomfører mange aktiviteter som betyr mye for trivselen ved skolen:
- Økonomisk har SAUS et regnskap som balanserer med budsjettet
- Skolen har hatt noen vanskelige elevsaker som har krevd tett samarbeid med psykisk helse, barnevern og BUP.
- Skolen har elever som trenger mer hjelp/større tilpasninger enn det vi var klar over da skoleåret startet. Det er også trolig at kullet som kommer høsten 2020 trenger betydelige ressurser. Det er krevende å imøtekomme disse behovene med de økonomiske rammene vi har nå, og ytterligere kutt i budsjettet for 2021 vil forverre situasjonen til det uakseptable.
- Den nye hallen er i ferd med å tas i bruk. Ypperlige ressurser for kroppsøving og svømming. Musikkundervisninga får derimot klare begrensninger, men hvordan det vil fungere i praksis er ikke klart på nåværende tidspunkt.
- Elevundersøkelsen viser resultater på linje med tidligere år.
- Nasjonale prøver og annen kartlegging viste uventet svake resultater for 8. klasse, men en klar framgang for 9. klasse.

Begnadalen skole

- Ny rektor fra 08.11.2010
- Begnadalen skole er en fådelt skole, og det innebærer at undervisningen blir organisert i aldersblanda grupper. Aldersblanda grupper gir god faglig og sosial uttelling, og blir slik bruke som et pedagogisk virkemiddel, men det er en krevende undervisningsform
- Skolen arbeider for at undervisningssituasjonen skal være preget av ro, orden og gjensidig tillit
- Skolen vektlegger trivselstiltak som fremmer helse, trivsel og læring i skolen

- De ansatte har fokus på tilpasset opplæring som fremmer trivsel, mangfold og personlig utvikling hos elevene
- Det er krevende å organisere en så liten skole da det blir sårbart ved fravær blant de ansatte. Fleksibilitet hos lærere, fagarbeidere og assistenter avhjelper situasjonen. I tillegg bruker rektor svært mye tid på vikariering
- Usikkerheten rundt skolestruktur, økonomi og synkende i elevtall

Hedalen barne- og ungdomsskole

- Ny rektor fra 01.08.2019
- Aldersblandede grupper: 1 og 2 klasse, 3 og 4.klasse, 6. og 7. klasse samt en klasse på ungdomstrinnet 8.-9. og 10.klasse. Denne organiseringen er krevende både med tanke på det sosiale og det pedagogiske
- Aktivitetsplan for skoleåret utarbeidet
- Godt samarbeid med alle i skolesamfunnet, FAU, SU., foreldre mv.
- Hedalsmessa; samarbeid FAU og elevbedrift er under utvikling
- Skolen har elever og klasser som krever mye ressurser, både økonomisk og menneskelig. Skolen samarbeider mye med andre instanser og får har veiledning fra andre instanser for å kunne hjelpe elevene på best mulig måte. Vernepleier har vært en god støttespiller og veileder for skolen i arbeide med enkeltelever og grupper.

Kulturskolen:

- Vi har en stor grad av elever som deltar i mange år, noe som tyder på at de trives. Den stabile elevgruppen gjør at vi enkelte år ikke kan ta inn så mange nye elever som vi ønsker.
- Vi har produsert egne arrangementer med god kvalitet, og kulturskolen har levert underholdning til andre arrangementer så sant det har vært mulig.
- Vi har to faste storkonserter med utstilling: En nyttårskonsert og utstilling i januar – som finner sted på Bagn, og en vårkonsert med utstilling som har vekslet mellom Hedalen og og Begnadalen. Det er planer om et samarbeid med kirken og organisten
- Samarbeid med Norsk kulturskoleråd: veiledningsprogrammet

Innvandrertjenesten:

- I 2019 har Sør-Aurdal kommune fått færre bosatte flyktninger. Bakgrunnen for dette er nasjonale føringer og lite inngang av nye flyktninger til landet.
- Inntak av flyktninger til Norge har endret seg drastisk siden 2017
- Fra 01082019ble lærerårsverket ved skolen redusert fra 1 årsverk til 0,6 årsverk

Sør-Aurdal folkebibliotek
Bibliotektjenesten er hjemlet i Lov om folkebibliotek (folkebiblioteklоven)

§ 1. Målsetting:

- Folkebibliotekene skal ha til oppgave å fremme opplysning, utdanning og annen kulturell virksomhet, gjennom aktiv formidling og ved å stille bøker og andre medier gratis til disposisjon for alle som bor i landet
- Folkebibliotekene skal være en uavhengig møteplass og arena for offentlig samtale og debatt.
- Det enkelte bibliotek skal i sine tilbud til barn og voksne legge vekt på kvalitet, allsidighet og aktualitet.
- Bibliotekenes innhold og tjenester skal gjøres kjent.

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, og Sør-Aurdal kommunes kulturkveld med utdeling av Kulturprisen og Idrettsprisen 2019

Vassfaret leirskole:

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

- Levere gode leirskoleopphold for over 1000 gjestende elever hvert år med fokus på enkelt 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:

Barnehage felles:

- Implementeringen av Språkplanen, og oversikt over ulike kartlegginger som skal gjennomføres, er startet. I tillegg arbeider alle barnehagene med "Språkløyper"
- 10-Faktor (medarbeiderundersøkelse) og foreldreundersøkelse (gjennom Udir). Gjennomgående høy tilfredshet med barnehagetilbudet
- 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

Reinli barnehage:

- Det har det første halvår vært et tett samarbeid med de tillitsvalgte og IA-kontakt i arbeidet med arbeidsmiljø. Sykefravær er redusert fra 23% i 1.kvartal til 8,8% i 4.kvartal. Barnehagen har jobbet med arbeidsmiljø, rutiner, organisering og hatt en 65% vikarpool siste halvår. Vi mener at den systematiske jobbingen og en vikarpool har ført til denne nedgangen
- Plandag for pedagogiske ledere og styrer på høsten
- Systematisk evaluering av språk opp mot Språkplan
- Utarbeidet prosessmål for alle tema i årsplan
- 65% vikarpool siste halvår, noe som har gjort det mer stabilt for barn, foreldre og ansatte
- Tettere samarbeid med FAU og et godt organisert FAU
- SU-møte der politiker deltok. Ga SU godt innblikk og god informasjon.
- Det er utarbeidet gode skriftlige rutiner for informasjonsflyt og bevisstgjøring av ansvarsfordeling, roller og oppgaver
- Bedre parkeringsmuligheter for foreldre og ny inngang til barnehagen noe som har forbedret trafikksikkerheten
- Uteområdet er forbedret
- Fått ordentlige og flere toalett på en avdeling og laget til stelleplass
- Det er opprettet lederteam i barnehagen. Det består av én pedagogisk leder fra hver avdeling og styrer. Dette har gitt bedre kontinuitet, oversikt og ansvarsfordeling.
- Spesialpedagog har fått vært på avdeling med de minste (2-åringer), for å arbeide forebyggende. Tidlig innsats

Begnadalen barnehage og Hedalen naturbarnehage:

- «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
- Dette året har det vært et tettere og mer faglig samarbeid mellom personalgruppene i Hedalen og Begnadalen. Felles personalmøter med faglig påfyll i henhold til satsingsområder

Skolene

Skole felles:

- Implementeringen av Språkplanen, og oversikt over ulike kartlegginger som skal gjennomføres, fortsetter
- Det er opprettet nettverk mellom skolene, men vi sliter med å organisere dette arbeidet etter at ressurspersonen gikk tilbake til sin opprinnelige stilling
- Arbeidet med ny overordnet del av læreplanverket, verdier og prinsipper for grunnopplæringen, og fagplanene er startet; lokalt og regionalt
- Utvidet utviklingsarbeid i samarbeid med HiNN
- PPT-Valdres gjennomfører samarbeidsdager med rektorene og lærerne ute på skolene
- Det er utviklet plan for “Skolevegring- bekymringsfullt skolefravær”

Bagn skule

- Elevenes læring og utvikling står i sentrum slik at de får best mulig utbytte av den ordinære opplæringen
- Elevundersøkelsen viser god trivsel og lite mobbing
- Utvidet inspeksjonsplan har bidratt til mer trygghet og ro i skolemiljøet
- Samarbeidet med PPT Valdres preges av gjensidig tillit og veiledning
- Elever med behov for ekstra tilrettelegging får tilrettelagt undervisning på sitt nivå
- Byggingen og etableringen av Sør-Aurdalshallen har gitt elever, foreldre og ansatte tro på en framtid med god tilrettelegging og muligheter. Vi gleder oss til fortsettelsen.

Sør-Aurdal ungdomsskole:

- Resultatet på nasjonale prøver viste resultater på snitt eller noe under. Resultatene er ikke så gode som i fjor. Det er en alvorlig mangel at prøvene ikke viser et lengdesnitt i elevresultata. Som enkeltresultat har nasjonale prøver avgrensa verdi, og skolen benytter derfor andre kartleggingsverktøy i tillegg for å kunne følge opp den enkelte elev på en best mulig måte
- Elevundersøkelsen tyder på god trivsel og lite mobbing. I tillegg gjennomføres den lokale undersøkelsen i samarbeid med helsestasjonen. Denne undersøkelsen gir et bedre grunnlag for å kunne følge opp elevgruppen

Begnadalen skole:

- Elevundersøkelsen tyder på god trivsel og lite mobbing
- Hyppige og korte elevsamtaler med alle elever
- Hyppige, men korte medarbeidersamtaler
- Etablering av felles voksenledelse overfor elevgruppene – likeverdige voksne
- Et godt skole-hjem samarbeid med lav terskel for kontakt begge veier.
- Et konkretisert årshjul som sikrer prioritet, langsiktighet, forutsigbarhet, gjentakelse og vedlikehold av god praksis som virker.
- Ansvarliggjøringsstrategier som hjelper elever til å ta gode valg
- Et godt samarbeid mellom skolen, elevene og foreldrene hvor alle blir hørt (Aktivitetsplikten § 9A)
- Mange av tiltakene og organiseringen som blir gjort i skolen, er primært for den elevgruppen som trenger det mest, men tiltakene skaper også en forutsigbar og god hverdag for alle elevene ved skolen. Mye av den organisering, systembygging og voksentilnærming som er avgjørende og nødvendig for noen elever er ofte god for alle.

Hedalen barne- og ungdomsskole:

- Tiltakene rundt enkeltklasser/elever har gitt positive resultater for klassemiljøet og for personalet generelt. Dette viser seg i skolemiljøet ved at vi har lite konflikter mellom elever og en trygg elevmasse

Kulturskolen:

- Sør-Aurdal skolekorps får en ukentlig økt med lærer, men det tar veldig lang tid å løfte en gruppe på 8-12 barn opp på et spennende nivå på denne måten. Faren for at noen går lei er overhengende med denne modellen
- 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.
- Nytt, meget positivt, men også krevende er det at i løpet av 2018 er kulturskolen tatt inn i et veiledningsprogram i samarbeid med Norsk kulturskoleråd. Dette vil være med og høyne profesjonaliteten i all vår aktivitet, og bør gi skolen et godt løft. Dette er et omfattende prosjekt som strekker seg over tre semestre totalt
- De ansatte i kulturskolen strekker seg langt for å kunne gi flest mulig elever et kvalitativt godt tilbud innenfor små ressurser

Innvandrertjenesten:

- Statistikkene fra SSB viser at vi ligger over gjennomsnittet i antall personer i jobb eller utdanning etter endt introduksjonsprogram
- Bosatte flyktninger blir boende i kommunen etter endt introduksjonsordning. Dette vitner om at de som arbeider innen tjenesten gjør en god jobb med å ivareta bosatte flyktninger samt at kommunens innbygger og frivillige lag og organisasjoner gjør sitt for at alle skal trives i kommunen

Vassfaret leirskole:

- Leirskolen har inngått nye kontrakter
- 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. I 2019 har de ansatte ved leirskolen hatt faste stillinger ved Hedalen barne- og ungdomsskole

Kultur

- Det er et aktivt kulturliv i kommunen, med stor frivillig innsats i lag og foreninger.
- Kulturprisen 2018 ble tildelt Ildjarnstad 4H, og Idrettsprisen 2018 til Mathias Hagadokken
- Oppfølging av «Kulturplan for Sør-Aurdal kommune» innenfor vedtatte rammer.
- Handlingsprogram 2019 til «Kommunal plan for idrett og fysisk aktivitet for perioden 2018-2021» er rullert
- Administrasjonen har et godt og konstruktivt samarbeid med idrettsråd og musikkråd.

Sør-Aurdal folkebibliotek:
Nytt i 2018 var at Sør-Aurdal ble språkkommune. Som følge av dette ønsket skolene og barnehagene i kommunen at biblioteket tar imot flere klasser og grupper og orienterer om bibliotekets tjenester, samt bistår i valg av litteratur til alle alderstrinn. Bibliotekarene har også deltatt på møter i barnehagene i kommunen for å

orientere om hva biblioteket kan bistå med. For å kunne imøtekomme barnehagene og skolene, valgte biblioteket å flytte ressurser fra lørdager.

Hva er ikke oppnådd, og hvorfor?

Oppvekst og kultur:

- **Forutsigbarhet og ivaretakelse av de ansatte:** usikkerhet rundt budsjettsituasjonen medførte at lærere ble ansatt fram til 31.12.19 og ikke ut skoleåret 2019/2020. Dette er en meget uheldig personalpolitikk, og det fører til at dyktige lærere søker stillinger i andre kommuner. Gjentatte strukturdebatter skaper usikkerhet og stor frustrasjon blant de ansatte
- **Plan for Oppvekst og kultur:** vi har ikke klart å prioritere tid til å utarbeide denne planen. Ressurser til ledelse må dessverre brukes til saksbehandling og andre driftsrelaterte oppgaver. Vi klarer ikke å ivareta alle oppgaver samtidig som vi ønsker å arbeide strategisk og langsiktig. Hvordan frigjøre tid til å arbeide overordnet?
- **Nettverk språkkommune**: det ble opprettet nettverk på tvers av barnehagene og skolene, men vi har ikke klart å opprettholde driften av nettverkene
- Vikarer med relevant utdanning
- **Personavhengige rutiner:** det er et stort behov for oppbygging av internkontrollsystemet. Vi har ikke alle de rutinene som bør foreligge innen Oppvekst og kultur. Vi må samle rutinene vi har slik at de blir tilgjengelige for alle i Compilo

BARNEHAGENE:

Reinli barnehage:

- Det er ikke opprette stilling som **assisterende styrer**. Viser til skriv fra forbundene og FAU sendt kommestyrets representanter august 2017.
- Gode **fysiske miljø** i barnehagen. Som nevnt tidligere er det i et gammelt skolebygg, og dette gir diverse utfordringer (toalettmuligheter, mange barn på avdelinger o.l.), spesielt med tanke på universell utforming
- Stabile **barnegrupper** (størrelse, plassering) er utfordrende å få til da hovedopptak styrer barnehagens organisering istedenfor at barnehagen kan sette et tak på antall barn og plasser per avdeling. Dette resulterer i **hyppige endringer** med tanke på avdelingsbytter for barn og ulike sammensetninger i personalgruppa. Skiftene kan oppleves utrygt for barn og ha en negativ effekt for barn, foreldre og ansatte.
- Pedagogisk leder-stilling ble ikke besatt av barnehagelærer, og det er derfor inneværende barnehageår (på år to) en fagarbeider på disp. Det er vanskelig å få **kvalifiserte søkere.**
- 100% **vikarpool** ble borte grunnet svangerskapspermisjon første halvår. Andre halvår ble det behov for å sette inn deler av stilling i grunnbemanning. Vikarpool-stilling er derfor kun på 65% av de opprinnelig 100%, og denne bør være på 100% fast.
- Ved at det kun er en **spesialpedagog** i 100% i kommunen, må denne fordele sin tid mellom barnehagene ut ifra behov. Dette medfører at barnehagene ikke får satt inn nok ressurser tidlig nok. Det er et ønske om å arbeide mer forebyggende og kunne sette inn tiltak tidligere. I Reinli barnehage har spesialpedagog vært 50% i 2019.

- God nok fast grunnbemanning for å dekke opp plantid til pedagogisk leder. Økt pedagognorm slår i hjel bemanningsnorm da flere pedagoger må gå fra avdeling for å ta ut plantid. Dette medfører for lav bemanning gjennom dagen.

Begnadalen barnehage og Hedalen naturbarnehage:

- Hedalen naturbarnehage har to **pedagogiske ledere uten godkjent utdanning**. Det er vanskelig å få tak i barnehagelærere. *Dette er et vedvarende problem som viser seg vanskelig å få bukt med.*

SKOLENE:

Skole felles:

- Kommunikasjonskanalen og læringsplattformen Skooler har møtt motstand fordi foreldreapper, varlinger og opplæring ikke har vært tilfredsstillende for ansatte, elever og foreldre
- Skolen har slitt med meget **dårlig programvare** fra IST. Dette har medført mye dobbeltarbeid og frustrasjon. Når digitale løsninger ikke fungerer over lenger tid vil andre måter å løse oppgavene på benyttes. Eksempelvis modulen for individuelle opplæringsplaner og kommunikasjon mellom skole og hjem
- Vi er ikke kommet så langt som vi ønsket med fagfornyelsen
- Daglig drift råder med begrenset mulighet for **planmessig langsiktig utvikling**, herunder;
    - Mangel på vikarer med relevant utdanning: Sårbarhet for elever med spesielle behov.
    - For lite administrativ støtte: samlet sett har oppvekst og kultur 75% merkantil ressus
    - Ledelsen ved skolene“flyr” mellom store og små oppgaver; ofte er dette oppgaver som ikke er ledelsesrelaterte
- **Effektivisering:** Ulike datasystemer gjør arbeidet tidkrevende og lite sømløst

Bagn skule:

- Rehabiliteringen av Bagn skule ble utsatt til 2020

Hedalen barne- og ungdomsskole:

- En faktor som påvirker motivasjonen og fremgangen i arbeidet er at det med jevne mellomrom kommer forslag om endringer i **skolestruktur**. Dette gir en generell uro i personalgruppa, og tilliten til kommunen svekkes

Kulturskolen:

- Kulturskolen har ikke klart å etablere et **dansemiljø**. Vi har ikke hatt rett kompetanse på dette området samtidig som det har eksistert private tilbud som vi ikke vil gå i veien for. Det eneste område av dans som vi har ansattkompetanse for – stepp – fikk liten eller ingen respons da det ble utlyst på nettet.
- Vi har ikke rammer til å drive undervisning på **messinginstrumenter**, og det er en stor sjanse å ta når vi ser på snittalderen på de fleste dyktige korpsblåsere i kommunen. Korpsene er en viktig kulturaktør og produsent, og vi balanserer akkurat for å opprettholde dagens aktivitet og kvalitet

Innvandrertjenesten:

- Vi har bosatt forholdsvis ressurskrevende flyktninger med behov for tett oppfølging. Dette har vi måtte prioritere i 2019, og vi ser tydelig at ressurser til programrådgiver har vært for lav sett opp imot behovet. Tjenesten ble nødt til å prioritere praktisk oppfølging

Kultur:

- **Kulturmidlene** til lag og foreninger er ikke økt i tråd med målsettingene i Kulturplan for Sør-Aurdal kommune, grunnet trang kommuneøkonomi

FORESTÅENDE OPPGAVER, EVT UTFORDRINGER:

OPPVEKST OG KULTUR:

- **Plan for Oppvekst og kultur**: Som Kommunerevisjonen påpekte, mangler det en helhet innen Oppvekst og kultur. Vi mener at en overordnet felles plan for området vil:
    - Sikre at alle tjenester arbeider mot felles mål
    - Hjelpe oss til å se helheten for barn/ unge i kommunen, og skape kontinuitet i arbeidet
    - Bidra til en prioritering av hva som er viktig slik at vi kan fokusere på sentrale oppgaver over tid
    - Legge til rette for en evaluering av driften: vil det vi gjør bidra til at vi når de mål som er vedtatt?
    - Skape en felles identitet for tjenestene
    - Legge til rette for et likeverdig tjenestetilbud uavhengig av bosted
    - Sikre en langsiktig tenking
- **Tid til ledelse og videreutvikling av tjenestene**: Vi ser at støttefunksjonene rundt lederne for tjenestene ikke er gode nok, og at det derfor ikke er nok rom til å kunne bruke tid på ledelse og videreutvikling av tjenestene. Fokuset holdes på den daglige driften, og vi klarer derfor ikke å videreutvikle tjenestene våre slik vi ønsker
- **Samordning av felles oppgaver:** lederne innen de ulike tjenestene sitter med mange av de samme oppgavene. Det er behov for å kartlegge om noen av disse oppgavene kunne blitt ivaretatt av en felles rådgiver. Eksempelvis innkjøp, skoleskyss, utarbeidelse av rutiner og vedlikehold av digitale system.

Slik vil lederne kunne bruke sin tid til å ha fokus på faglig utvikling og oppfølging av personalet. En rådgiver vil også kunne avhjelpe Kommunalsjef. Vi er nødt til å vurdere om vi klarer å samle ressurser til en rådgiverstilling da resultatene våre tilsier at vi må flytte fokus fra administrative oppgaver til utvikling av tjenestene.

- **Teams:** lederne ute i tjenestene har behov for å ha et godt nettverk der de kan samarbeide med de andre lederne. Møtevirksomhet er tidkrevende, og Kommunalsjef har derfor opprettet digitale samarbeidsområde for etaten. Her har vi mulighet til å samarbeide om dokumenter, vi kan chatte, ha diskusjoner, dele med hverandre samt ha videomøter. Det tar tid, og er utfordrende, å innføre nye arbeidsmetoder. Gevinsten vil bli et tettere samarbeid og frigjort tid som kan brukes til ledelsesoppgaver
- Det er utarbeidet nye **funksjonsbeskrivelser** for ansatte innen området, og disse må implementeres
- **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. Det er svært krevende å motivere de ansatte til nok en gjennomgang
- **Ressurser:** Det knyttes fremdeles stor bekymring til framtidige budsjett, da vi ikke har mulighet til å opprettholde en forsvarlig drift dersom ytterlige store kutt forventes
- **Kompetanse:** vi har i flere år hatt problemer med å knytte til oss lærere med rett kompetanse. Etter at norm for lærertetthet ble innført, har utkantkommunenes utfordringer blitt forsterke ved at 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. Vi ser også at vi sliter med å få ansatt pedagogiske ledere, spesielt i Hedalen. En endring i pedagognormen har forsterket denne utfordringen, og det bør vurderes om kommunen kan legge bedre til rette for at allerede ansatte i barnehagen skal kunne utdanne seg til barnehagelærere
- **Ny læreplan:** Ny læreplan for grunnskole og videregående skole skal innføres høsten 2020 (med unntak for 10. klasse). Det er ikke avsatt ekstra ressurser til dette arbeidet, og vi må prioritere dette arbeidet framfor andre oppgaver
- Vi må forbedre vår **internkontroll:** dokumentbiblioteket i Compilo må bygges opp. I 2019 ble det ansatt to nye ledere, og det blir da svært tydelig at vi ikke har gode nok rutiner for å sikre driften uavhengig av hvem som er ansatt i ulike roller
- **GDPR**: personvernopplysningsloven av 20.juli 2018 som skal medføre styrkede rettigheter for den enkelte når det gjelder personvern, og økte forpliktelser for kommunen når det gjelder håndtering av personopplysninger. Kartleggingsarbeidet har startet, men oppvekst og kultur har dessverre ikke hatt kapasitet til å ferdigstille dette arbeidet
- **Tidlig innsats barn og unge:** Vi har behov for å bedre det tverrfaglige samarbeidet med Helse og omsorg for å kunne ivareta barn og unge på en best mulig måte. Det er derfor søkt midler for å kunne starte opp med BTI (Bedre Tverrfaglig Innsats). Vi ønsker fokus på helsefremmende og forebyggende innsats og på å oppdage og følge opp vansker i tidlig alder og tidlig i et risikoforløp. Dette er en samordning av de ulike tjenestene, der tjenestene skal fremstå som enhetlige overfor brukerne. Strukturen skal legge til rette for at det blir sammenheng i og mellom tjenestene og brukeren uten at det blir brudd i oppfølgingen
- **Fritidskortet:** vi har også søkt midler for å kunne legge til rette for at flere barn og unge skal få delta i faste, organiserte aktiviteter. Fritidskortet skal være universelt og for alle barn i alderen 6 til 17 år, samtidig som vi skal arbeide særskilt med å få utsatte grupper som i utgangspunktet har lav deltakelse, til å benytte kortet
- **Drift og vedlikehold bygg:** det er behov for en gjennomgang og avklaring rundt plan for vedlikehold av bygg, samt ansvarsfordeling mellom Oppvekst og kultur og Plan og teknisk. Kommunalsjefene

planlegger dette og gjennomfører møter og oppdateringer av planer i løpet av 2020. Lederne bruker tid på utleie av barnehage- og skolebygg. Vi ønsker å vurdere andre løsninger

- **Oppvekstadministrativt system (OAS):** Det skal gjennomføres en anbudsprosess på OAS i 2020. Dersom det blir skrifte av leverandør, skal barnehage ta i bruk det nye systemet høsten 2020, og skole høsten 2021. Vi er nødt til å ha definerte roller i denne implementeringen, for å få til gode prosesser der alle brukerne av systemet involveres
- Det er meget gledelig at så mange av kommunens lærere ønsker å ta **videreutdanning**, men det er svært krevende å kunne legge til rette for at så mange som mulig skal kunne delta uten at det går ut over elevene

BARNEHAGENE:

Barnehage felles:

- Regional kompetanseheving: midler til kompetanseheving overføres regionen og vi skal i samarbeid med Høgskolen Innlandet øke kompetansen for de ansatte i barnehagene. Det er utfordrende å finne gode arbeidsmåter som treffer alle målgrupper i barnehagene
- **Fortsette jobben med å redusere sykefraværet**. Det er utfordrende for styrer å følge godt nok opp sykmeldte da mye tid må brukes på administrasjon
- Få tilsatt pedagogiske ledere med godkjent utdanning
- Det er et behov for **økt grunnbemanning** på avdelinger for at pedagogiske ledere får tatt ut sin plantid uten at det er for få ansatte på avdeling. I tillegg vil dette, og vikarpool, gi stabilitet og kvalitet ved fravær.

Reinli barnehage:

- **Bringe-/hentesituasjonen** er fortsatt utfordrende,
- 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 opprettet et lederteam for å se om dette kan avhjelpe situasjonen noe. Det er fortsatt behov for administrerende avlastning for at styrer kan få tid til personal- og faglig ledelse.

Begnadalen barnehage og Hedalen naturbarnehage:

- Vi sliter med å få søkere med **pedagogisk utdanning** til Hedalen naturbarnehage. Det finnes ingen statlige ordninger for å kunne tilby fagarbeider å ta denne utdanningen uten at dette får økonomiske konsekvenser for vedkommende. Det er dessverre ikke rom for å inngå en slik avtale om videreutdanning for en av barnehagens ansatte innenfor etatens rammer
- **Trafikksikring** i form av port mellom gymsalen og peisestua i Begnadalen må på plass.
- Vedlikehold / maling av vegger, lister og vindusposter er nødvendig i Begnadalen
- Vedlikehold / fornying av ventilator over komfyr på kjøkkenet er nødvendig

SKOLENE:

- **Skole felles**: Innføring av **ny overordnet del** av læreplanen samt reviderte **fagplaner**
- Det er utfordrende å kunne oppfylle **kompetansekravene** til undervisning

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 gjennomføres en ny utredning for å få en samlet oversikt over det reelle behovet. Dette betyr at det må gjøres en grundig **funksjonsanalyse** av bygget, med utgangspunkt **dagens behov og framtidige behov**
- Samarbeidsutvalget (SU) må etablere større bevissthet rundt påvirkningskraft og ansvar

Sør-Aurdal ungdomsskole:

- Møblene i glasshuset begynner å bli slitte, og treng fornying. Det er også ønske om å fornye møblene på lærerrommet.

- **Motorgruppa:** Motorgruppa betyr så mye for elevene at den må opprettholdes fram til nye foreslåtte lokaler er ledige

- Det knyttes som nevnt bekymring til budsjett 2020

Begnadalen skole:

- Elever, foreldre og personalet utsettes nok en gang for påkjenninger i forbindelse med **driftsgjennomgangen** i kommunen.

- Det lave elevtallet fra høsten 2020 medfører en **2-deling av elevene.** Det er krevende å undervise fådelt, og i tillegg vil det bli svært sårbart da antallet årsverk ved skolen reduseres

Hedalen barne- og ungdomsskole:

- I perioder der skolestruktur er tema og dermed usikkerhet om egen eksistens, erfarer skolen at det går utover **pedagogisk utviklingsarbeid** og andre oppgaver i egen organisasjon. Usikkerheten kan også gi

utslag i at vi **mister gode medarbeidere** som søker seg ut av kommunen på grunn av usikkerheten ved skolen.
- Skolens **inventar** begynner å bli slitt/utdatert. Dette gjelder både klasserom og lærernes arbeidsplasser

*Kulturskolen***:**

- Det lar seg vanskelig gjøre å skulle ivareta rammeplanen og andre politiske vedtak innenfor **skolens økonomiske rammer.** Det er ikke rom for å utvidet tilbudet ved skolen
- Deltakelse i **veiledningsprogrammet** med Norsk Kulturskoleråd vil bidra til utvikling av kulturskolen. Dette arbeidet fortsetter i 2020
- Gjennom veiledningsprogrammet med Norsk kulturskoleråd har ett av temaene vært om vi kan etablere – eller prøve ut – nye arenaer for å spille, synge eller stille ut annen kunst. Dette er ikke kommet så mye lengre enn til tenkestadiet ennå, men vi sikter mot å markedsføre oss bedre slik at vi kan ta imot forespørsler fra arbeidsplasser og institusjoner av forskjellig slag som ønsker kulturelle innslag.

Innvandrertjenesten:

- IMDI informerte Sør-Aurdal kommune om at innvandrertjenesten ikke fikk bosetting i 2019, og at minimumstallet på innbyggere i kommunene for 2020 er satt til 3000 innbyggere for å kunne bosette.
- Det må tas en **helhetlig vurdering av innvandrertjenesten** da grunnlaget for fortsatt drift fra høsten 2020 er usikker. Dersom tjenesten legges ned, må vi ha gode rutiner for ivaretakelse

Sør-Aurdal folkebibliotek:

- Oppfylle målsettingen om at biblioteket skal være en uavhengig møteplass for alle som bor i kommunen

Vassfaret leirskole:

Skolen arbeider kontinuerlig med å knytte til seg **nye kommuner**

Kultur:

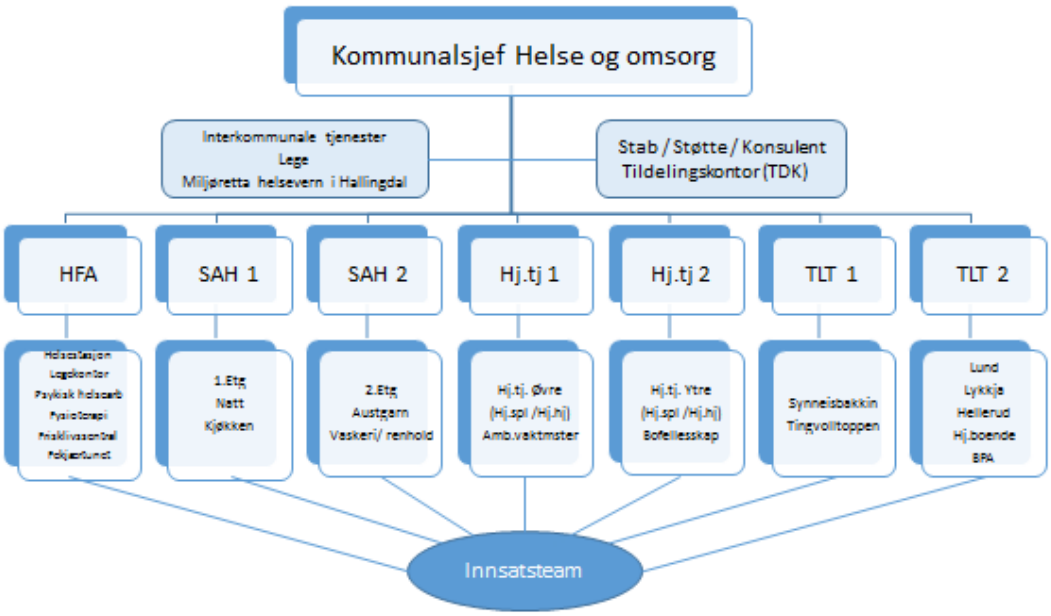
- **Fremme og legge til rette** for et vidt spekter av kulturvirksomhet, jf. Kulturlova.
- **Oppfølging** av «Kulturplan for Sør-Aurdal kommune 2015-2020» med økt satsing på kultuområdet. Økte økonomiske rammer er vanskelig å få til i en trang kommuneøkonomi.
- **Følge opp** Kommunal plan for idrett 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 et 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.

HELSE OG OMSORG

Helse og Omsorg har vært under omorganisering i hele 2019. Ny struktur ble laget tidlig på våren og året har vært brukt til å tilpasse seg ny organisering. Oppgaver og ansvar har blitt delegert og og det krever mye av administrasjonen og alle å gjennomføre denne type prosess. Det har vært viktig med involvering av alle parter for å sikre gode prosesser. Målet er at Helse og Omsorg skal drive mer rasjonelt og helhetlig gjennom felles ledelse og felles utviklingsarbeid. Arbeidet er kommet ganske langt, men det gjenstår fortsatt noe og med de økonomiske utfordringene som foreligger er det ekstra krevende. Helse og Omsorg har gått fra tre tjenesteledere til en leder for hele området. Området er stort og kompleks og det krever at de fleste får nye ansvarsområdet og utvidet ansvar. Det har tidligere vært slik at avdelingslederne har vært mer knyttet til drift og ligget i turnus på de ulike områdene. Her er det nå endret så avdelingslederne får ansvar for personal, fag og økonomi.

Sektorens nye organisasjonskart:



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.

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.

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.

MÅL FOR 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 omsorgstilbud, 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.

PROSJEKTER OG UTVIKLINGSARBEID

Det er mange eksternt finansierte prosjekter som drives i tjenestene når det gjelder utviklingsarbeid. Et av hovedsatsningsområdene i 2019 har vært hverdagsrehabiltering, pasientsikkerhet og velferdsteknologi. Det er nødvendig å benytte seg av prosjektmidler når kommuneøkonomien er stram for å kunne jobbe for å nå de føringer som blir satt av helsedirektoratet og for å dekke lovkrav.

HELSE OG FAMILIE NØKKELTALL

GENERELT

Helse og Familie består av helsestasjon- og skolehelsetjeneste, ergo- og fysioterapitjeneste, frisklivssentralt, psykisk helsearbeid, tildelingskontor, legetjeneste, Fekjærtunet overgangsboliger og interkommunale tjenester: Barnevern, jordmor, NAV, helsefremmende og forebyggende arbeid, Valdres lokalmedisinske 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 individuelle kurs for foreldre. UTSETT – et foreldreopplegg i fht rusforebyggende tiltak, samarbeid mellom psykisk helsearbeid, helsesykepleier, skole og politi.
- Foreldremøter i 1.klassene, Verdensdagen for psykisk helse, Rusforum,
- Prosjekt «Sterke barn i Valdres», Prosjekt «Frisklivsentralen 2019», Prosjekt «Habilitering/ rehabilitering) (med fokus på Hverdagsrehabilitering)
- Psykososialt kriseteam – har vært aktiv i flere saker i løpet av året.

Det vises til egne vedlagte årsmeldinger for de interkommunale tjenestene fra vertskommunen.

NØKKELTALL

Helsestasjon- og skolehelsetjenesten	Ergo- og fysioterapitjenesten	Frisklivssentralen	Psykisk helsearbeid
Antall årsverk: 3,0 (2 helsesykepleier, 1 familieveileder) I tillegg har tjenesten 0,5 prosjektstilling	**Antall årsverk:** 2,52 + 1,7 driftsavtaler fysioterapeut + 0,6 ergoterapeut	**Antall årsverk:** 0,4	**Antall årsverk**: 5,65 I tillegg har tjenesten ca 1,4 prosjektstilling
Ant. barn 0-5 år : 140	**Ant. polikliniske pasienter:** 436	**Helsesamtaler:** 18 personer	**Ant.pas:** 110

Tildelingskontoret	Legetjenesten	Fekjærtunet overgangsbolig
Antall årsverk: 2 (hvorav 0,2 systemansvarlig for fagprogram)	**Antall årsverk:** 3,6 + 3 driftsavtalehjemler (hvorav 1 vakant / avtale med Ringerike, slutt sept 19) + LIS1-lege 1,0 fra sept.18	**Antall årsverk:** 1,4 redusert til 0,8 fra oktober/ november 2019
Ant.saker: 727	**Ant.konsultasjoner:** ca. 8000 (dagtid)	**Ant. brukere:** 5

REGNSKAP

Ansvar / tjeneste	Netto driftsutg. – rev. budsjett	Netto driftsutg. - regnskap	Avvik i % / kroner
Helse og familie	34.063’	37.152’	9 % / 3.089’

I ansvarsområdet er det tjenester med både mer- og mindreforbruk av ulikt omfang, og totalt ble det et merforbruk på 3.089’.

Størst merforbruk finnes i barneverntjenesten og sosial hjelp, noe som skyldes nye tiltak og flere tjenestemottakere i løpet av året. Dette var ukjente opplysninger når budsjett ble lagt.

Noe lønn finansieres gjennom ulike prosjekter. Dette er med å ta noe av kapasitetsutfordringene, samt gir mulighet til å videreutvikle tjenestene.

Sykefravær

Ansvar / tjeneste	Totalt fravær i %	Kommentar
Helse og familie	7,9	Tjenestene innen ansvarsområdet har få ansatte, og fravær hos èn ansatt gir store utslag prosentvis. Det har gått ned med 0,8 fra 2018

KOMPETANSE

Kompetansehevende tiltak er gjennomført innen følgende tema:

- Diverse kurs for de ulike tjenesteområdene.
- Internundervisning i ulike tema innen de ulike tjenesteområdene
- E-læringskurs i ulike tema
- En ansatt ferdig i spesialistutdanning i psykisk helsevern for barn og unge
- En ansatte ferdig med opplæring i å bli «Tibir-rådgiver»
- En ansatt startet videreutdanning i helsesykepleie
- To ansatte startet videreutdanning i helserett

DRIFTEN GJENNOM ÅRET

HELSESTASJONS- OG SKOLEHELSETJENESTEN:

- Noe vakans i løpet av året pga en ansatt som er i utdanning som helseykepleier og det er bare vikar i deler av stillingen. Noe av aktiviteten i tjenesten måtte dermed nedskaleres en periode.
- Ny nasjonal retningslinje for tjenesten i 2017. «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 helsesykepleier, og alle utenom 8 fikk hjemmebesøk av jordmor innen en uke etter fødsel (Valdres jordmortjeneste).
- Valdres jordmortjeneste på Fagernes tilbyr også oppfølging i svangerskapet.
- Foreldreforberedende kurs ble ikke gjennomført, pga ressurusmangel + få gravide samtidig – men samtale på forhånd med forelder.
- Barseltreff med ulike tema gjennomført; et populært tiltak.
- 4-års konsultasjoner gjennomføres i barnehagene (siden 2013), med god erfaring.
- I skolehelsetjenesten vektlegges lavterskel og tilstedeværelse på skolene. Noe utfordrende å få til med 4 skoler å fordele seg på, og 2 årsverk (hvorav ca 0,6 brukes på barn under skolealder).
- Bekymringsmeldinger sendt barnevernet..
- 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 -17. Går over en tre års periode. Vektlegger bruk av COS-P (Trygghetssirkelen) (for foreldre). Mål: komme tidlig inn før små problemer utvikler seg. Ansatt deltar også i opplæring «TIBIR-rådgivning» (Tidlig innsats for barn i risiko)
- Tjenesten samarbeider tett med andre tjenester, både kommunalt og interkommunalt.

ERGO- OG FYSIOTERAPITJENESTEN

I 2019 skiftet tjenesten navn til ergo- og fysioterapitjenesten. Ergoterapeut er ansatt i 60% i kombinasjonsstilling med Frisklivssentralen i 40%. Det som fremdeles er viktig i tjenesten er å komme tidlig inn med behandling, for at personer skal kunne mestre sine liv på en god måte, og snu sykdom før den utvikler seg uhensiktsmessig. Det er viktig for tjenesten å gi tilbud med god kvalitet, styrke mennesker i egne liv, slik at de raskest mulig kan leve gode liv med minst mulig bistand. Det er derfor en viktig prioritet for tjenesten å kunne gi hjelp raskt.

Ergoterapeut, fysioterapeuter med fastlønn, og fysioterapeuter med driftsavtale er alle samlokaliserte, og det gjør at tjenesten opplever god oversikt og kan gjøre gode prioriteringer imellom arbeidsoppgaver som tjenesten skal løse.

Ergo- og fysioterapitjenesten har siste halvår 2019 dradd hverdagsrehabiliteringsprosjekt. Dette fortsetter i 2020, og vil bli et fast tilbud som tilbys sammen med hjemmetjenesten.

Fallforebyggende gruppe og pilates er tiltak tjenesten opplever har effekt. Gruppeeffekten av motivasjon, samhold og den fysiske treningen gjør at personer som deltar i disse rapporterer at de holder seg friskere og trenger mindre hjelp eller annen behandling pga disse tiltakene.

Tjenesten har i 2019 brukt ca 0,4 årsverk på Sør-Aurdalsheimen. Tjenesten har i løpet av året gått over til at pasienter som får oppfølging på rehabiliteringsavdelingen får knyttet til seg en terapeut under oppholdet. Dette sikrer kontinuitet og trygghet for pasienten. Overgangen hjem, med eller uten hverdagsrehabilitering, eller videre oppfølging går mer sømløst.

Tjenesten har ansvar for hjelpemiddelformidling. Fysioterapeutene har hovedansvar for hjelpemiddelformidling i samarbeid med ergoterapeut, ambulerende vaktmester og hjelpemiddelkontakter ute i tjenestene.

Tjenesten samarbeider med helsestasjonen rundt 4 mnd grupper og svangerskapskurs. Den motoriske delen av 4 års undersøkelsen er det nå fysioterapeut som gjør ute i barnehagene, slik at helsesykepleier har fokus på de andre delene av 4 års undersøkelsen.

Samarbeid med barnehage og skole har også i 2019 vært i noe grad drevet av prosjektet Sterke barn i Valdres. Tjenesten mener det er en viktig prioritet å være tilstede og lett tilgjengelig i barnehager og skoler, da vi ser at vi kommer tidlig inn og litt veiledning og gode råd, dette utgjør en stor forskjell. Tryggheten tjenestene imellom, og muligheten til å spille på hverandres kompetanse gjennom god kjennskap til hverandre, ganger barna. Tjenesten gjør ergonomirunder i skolene i 1. klasse, og har i år fått være med å bidra til gode valg av nye stoler ved alle tre barneskoler.

FRISKLIVSSENTRAL

Frisklivssentralen har blitt drevet av 40% frisklivsveileder. Det ble ansatt ny fast person i Frisklivssentralen som startet i sitt virke i 40% 19. august. Frisklivssentralen ble flyttet ut av ergo- og fysioterapitjenesten og til lokaler på Tingvoll. Målet med dette er å få Frisklivssentralen til å bli den selvstendige helsetjenesten den skal være. Den er nå vegg i vegg med legetjeneste, helsestasjonen og psykisk helse.

Frisklivssentralen har hatt omtrent lik pågang av brukere som året før. Den har tilbudt bassengtrening og trening i sal ukentlig. Frisklivssentralen har startet tettere samarbeid med psyisk helse.

Frisklivssentralen har ansvar for å initiere og arrangere årgangstreff. Det ble i år gjort om slik at alle født i 1954 eller seinere var velkomne til å delta. I at det var et skifte i personer i Frisklivsveilederstillingen, så ble Folkehelsekoorditor koblet inn for å bistå i dette i år. Frivilligsentralen var samarbeidspartner. Det ble planlagt avholdt Årgangstreff i Bagn og Hedalen. Det ble avholdt i Hedalen med 27 fornøyde deltagere.

Ny Frisklivsveileder har opparbeidet seg kompetanse på BraMat veiledning og tobakksavvenning.

Det ble søkt tilskudd hos Fylkesmannen for å videreutvikle Frisklivssentralen. Frisklivsveileder er nå godt i gang i nye lokaler og har startet å etablere Frisklvissentralen som et knutepunkt for lærings- og mestringstjenester i Sør-Aurdal.

Frisklivsentralen er et lavterskel tilbud som de andre helsetjenestene kan henvise til. Det er og kostnadsfritt for "pasienten". De skal bidra til livstilsendring og motivere de som henvises til å gjøre gode/sunne valg.

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 kunst og utrykksgruppe med veldig gode tilbakemeldinger
- Tilpasning av tilbudet ved Skoglund (dagtilbudet). Dette frigjør personale til andre oppgaver, samt annen bruk av lokalene, b.a utvidelse av gruppetilbud. Fokus på lærings- og mestringstiltak. Dette arbeidet fortsetter i 2020
- Erfaringskonsulent tilsatt i 40 % stilling, med prosjektmidler. Dette ser vi er en viktig ressurs, som bidrar til å få fram brukernes syn på tjenestetilbudet. Skal gjennomføre brukerundersøkelse i februar 2020 for dagtilbudet. Er også med og vurderer tilbudet generelt i tjenesten, for å se hvordan vi skal drive framover. Tilbud – etterspørsel.
- 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, og en ser en økende andel pasienter med psykiatri og eller rus. Vi ser at bruk av KAD kan spare pasienter for innleggelser i spesialisth.tj.
- 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. Vi har også måttet kjøpe tjenester utenfor kommunen, dette vi fortsette også i 2020 for å kunne gi et forsvarlig tilbud.
- Bekymringsmeldinger sendt barnevernet.
- Trusler mot ansatte i tjenesten, og mot tjenester vi samarbeider med.
- Prosjekt for Valdres kommunene: «Mestre å leve med sammensatte behov – når livet preges av rus og psykiske lidelser». Prosjektet kartla bl.a. utfordringer tjenesten har i fht tilbud til de mest ressurskrevende brukerne, og kom med anbefalinger som det bør jobbes med videre.
- Prosjekt FACT team ble avsluttet og det er besluttet opprettet. Dette er et samarbeidsprosjekt med SI, Nav og Valdres kommunene. De er lokalisert i DPS Aurdal sine lokaler, oppstart våren 2020. Dette er et prosjekt over 4 år. Der drift videre vurderes mot slutten av prosjektet.

- Tjenesten har fått nye lokaler på Tingvoll etter å ha vokst ut av de forrige. Dette gjør at man kan drive mer rasjonelt og ha mulighet til å behandle på kontoret, og da går det bort mindre tid til kjøring. Dette vil bli mer effektivt og sikre at flere får den hjelpen de trenger.
- Det har vært jobbet med å forsøke å rekruttere psykolog gjennom å lyse ut i ulike media, rekruttering med mer uten at vi har fått ansatt noen.

TILDELINGSKONTORET (TDK)

- TDK skal saksbehandle og tildele tjenester i hht lovverk og retningslinjer, samt være kommunens koordinerende enhet (lovpålagt). De ble våren 2020 direkte underlagt kommunalsjef.
- Systemadministrator for pasientjournalsystemet Profil og turnussystemet ligger på tildeling.
- Tjenesten har 2 årsverk fast (herav 1,8 til saksbehandling)
- Økende saksmengde og kompleksitet gjør at det er vanskelig å holde frister

LEGETJENESTEN

- Tjenesten gir nødvendig helsehjelp til alle som bor og oppholder seg i kommunen.
- Legene har oppfølgingsansvar overfor sykehjem, hjemmesykepleie og helsestasjon.
- Samarbeider med Nes legekontor ble avsluttet i september 2019.
- 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 Valdres legevakt / Valdres lokalmedisinske senter, Fagernes.
- Utfordringer ifht felles legevakt, og flere av legene Valdres som har bedt om fritak fra legevakt (alder). Ihht avtale skal Sør-Aurdal bidra med 3 leger i vaktsamarbeidet. I perioder har det vært nok leger til å bemanne, slik at våre leger kun har dekket 2 vaktsett. Til tider har det også vært nødvendig at våre leger i fellesskap med Øystre Slidre å dekke ett vaktsett til, dvs totalt 2,5 vaktsett for vår kommune. Det ble forsøkt å få avtale om samarbeid med legen på Nes til Valdres, men Ringerike kommune kunne ikke gå inn på en slik avtale. Vurdering i forhold til en ny fastlegehjemmel tilknyttet Bagn legesenter vil bli jobbet videre med.
- Tjenesten har hatt turnuslege hele 2019

FEKJÆRTUNET OVERGANGSBOLIGER

- Tjenesten består av 6 overgangsleiligheter, 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.
- Tjenesten ble redusert til 0,8 årsverk fra oktober etter ønske fra Fekjær, dette pga økonomiske årsaker.
- Refusjonsordning med hjemkommunene til beboerne, samt refusjon fra Fekjær psykiatriske senter i hht avtale. Er avhengig av dette for fortsatt drift.

VELFERDSTEKNOLOGI

Formålet med prosjektet er at innbyggerne i Sør-Aurdal kommune skal få muligheten til å være «lenger i eget liv». Det betyr at hver enkelt kan få muligheten til å bo hjemme lengre med tilrettelagt bruk av velferdsteknologi, til tross for sykdom, det kan føre til økt selvfølelse, mestring og trygghet»

Satsingen er et samarbeid om implementering av velferdsteknologi og innovasjon i helse- og omsorgssektoren Sør-Aurdal kommune er medlem av NVP og har fått midler fra fylkesmannen til å drive prosjektet. Vi samarbeider også regionalt i Valdres.

Det har vært ansatt en prosjektleder i 60% stilling fra 01.08.19 til 30.06.20.
Prosjektlederen har hatt flere møter og tett samarbeid med en ressursgruppe i Sør-Aurdal (bestående av en leder fra hver sone i helse og omsorgstj.). Har også hatt flere møter med den regionale gruppen i Valdres, også IKT valdres.

Ulike oppgaver prosjektleder/prosjektet

- Vi har gjort kartlegging i forhold til behov! Sett på tall, statistikk og info ifht. antall pasienter med tilsyn, medisinbruk, alarm, sensor-bruk, avvik mm.
- Gjennomført intervju av bruker/pårørende og ansatt
- Innsiktsarbeid i forhold til å komme med en anbefaling av anskaffelse av teknologi
- Informasjon og forankring – både på nett og ute hos innbyggerne.
- Forankringsarbeid ved å gjøre prosjektet kjent blant innbyggere, ansatte, politikere og andre.
- Jobbet med tjenestereise – hvilke utfordringer og muligheter har vi.
- Gevinstrealisering – jobbet en del med det, men fortsatt mye igjen.
- Opplæring – ansatte, pasienter og pårørende – ved ny teknologi og nå mens det pågår. - Har gjennomført ABC-kurs på flere ansatte i kommunen, men mange som fortsatt bør ta kurset!

Status:

Vi jobber nå med en gevinstrealiseringsplan i kommunen – hvilke gevinster vil vi oppnå. Ikt-valdres har nettopp signert kontrakt med Sensio plattform Atea. Gjenstår fortsatt mye jobb ifht. implementering av drift. Så mye vil skje fremover.

Plan:

Gevinstoppfølging frem til 31.03.20, helhetlig tjenestemodell frem til 10.06.20, personvern og informasjonssikkerhet: okt. 20 og responstjenester/leveransemodeller: des. 20.

Tiltak – fremdriftsplan:

- Ønsket hadde vært at prosjektleder som er dedikert til arbeidet kan fortsatt drive prosjektet framover, men også kunne hatt fast tilstedeværelse for velferdsteknologi i ordinær drift etter hvert. Dette vil bidra til at det er en ressursperson som vil hjelpe til med både informasjon, opplæring, risikohåndtering, brukermedvirkning og evaluering. Den vil også kunne videreformidle ny informasjon om velferdsteknologi fortløpende.

- Involvere ansatte for aksept, eierskap, opplæring, «modning» og omstillingsvillighet i organisasjonen. Tjenestene har lite ekstra ressurser.
- Gevinstrealisering – utføre og følge opp ulike målinger får å oppnå riktig gevinst.
- Implementering av velferdsteknologi – at VFT blir en del av daglig drift.
- ROS-analyse på brukerbehov i forhold til teknologi – må gjennomføres når vi har fått ut teknologi.
- Evaluering av velferdsteknologi – ha tid til evaluering etter at vi har fått ut noe velferdsteknologi.
- **Det er intensjonen at all nyutvikling skal bygges på og kommunisere via samme plattform.**

Mål

- De som mottar helse og omsorgstjenester vil bli tilbydd velferdsteknologiske løsninger der dette vil støtte opp om deres selvstendighet, trygghet og mestring i hverdagen, med det menes brukere, pårørende og helsepersonell
- Innbyggerne skal kunne bo lengst mulig i eget hjem
- Bidra til å sette kommunen i stand til å møte morgendagens helse- og omsorgsutfordringer ifht. demografi og sammensetning
- Ytterligere kartlegginger for å sikre at kommunen kan ivareta morgendagens tjenester på en kvalitativt og forsvarlig god måte.
- At velferdsteknologi skal være en integrert del av tjenestene – har som mål å få ut medisindispensere, flere sensorer og alarmer, trygghetsalarm m/GPS-sporing, digitalt tilsyn/roomate og E-lås.
- Velferdsteknologi skal gi bedre behandling av brukere/pasienter med kronisk sykdom og øke ressursutnyttelsen og kapasiteten i tjenesten.
- De ansatte benytter velferdsteknologi i sine daglige arbeidsoppgaver, til samhandling og for at Sør-Aurdal kommune skal være en attraktiv arbeidsplass
- Velferdsteknologi skal bidra til god utnyttelse av ressurser, effektive tjenester og et utviklende arbeidsmiljø. Delmål*: få inn riktig hjelpemidler/VFT til riktig pas. à tidsnok à før det er for sent.*
- Helse og Omsorg (sykehjem, hjemmetjenesten, tilrettelagte tjenester, tildelingskontoret, fysioterapi, psykisk helse, helse og familie) har en aktiv rolle i velferdsteknologi-satsningen og er en aktiv bidragsyter til innovasjon i kommunen.

Risikofaktorer/utfordringer:

- Prosessen kan ta lenger tid enn ventet.
- Ved stopp/pause i prosjektet kan risikoen være at det ikke blir flyt i prosjektet. Man får også mer kontinuitet og effektivisering i prosjektet, ved å ha prosjektet gående og man er mer sikret for at det er de samme ressurspersonene i prosjektet.
- Ikke nok kompetanse ved avsluttet prosjekt.
- Vil bli flere folk i løpet av noen år, vi må finne ut hvem som skal ha ansvar for velferdsteknologi - må etableres nye rutiner, roller og ansvar.
- Ansatte, pasientene og pårørende må bli trygge på teknologien, viktig med nok informasjon.
- Utfordring kan være usikkerhet hos ansatte (negativ holdning til teknologi).
- Mangel på brukermedvirkning – det bør også være brukervennlig.
- Evaluering av tid, effekt, kompetanse og ressurser benyttes på ny måte.
- Velferdsteknologi bør kobles sammen med felles plattform og stille varslingssystem på SAH.
- Utfordring: tilgjengelighet av hjelpemidler/velferdsteknologi.
- Innkjøp av VFT som ikke er bærekraftig (dekker ikke det faktiske behovet) pga., ikke grundig nok forarbeid.

For måloppnåelse må kommunen ha tilstrekkelig avsatt personell i utviklingsfase og for videre drift, slik at endring av praksis og tekniske hjelpemidler blir implementert på en god måte. Videre forankringsarbeid, etablering av plattform, implementering av teknologi og videreutvikling.

Målet er at dette blir en tjeneste på lik linje med andre tjenester, dette er arbeid som krever kontinuitet og at noen er dedikert til oppgaven i implementeringsfasen.

Forestående oppgaver/ 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 og 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.
- Rekruttere kommunepsykolog, som er lovpålagt innen 2020. Vi søkte og fikk midler sammen med Etnedal i 2018, men lykkes heller ikke i 2019 å få søkere til stillingen.
- 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 helsesykepleiertjenesten.
- 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.I pågående omstillingsarbeid; ivareta og videreutvikle tverrfaglig samarbeid på tvers av faggrupper og sektorer (helse, skole, barnehage, innvandrertjeneste). Utfordringer ifht rekruttering av helsesykepleier.
- Sette av ressurser til å kunne implementere Velferdsteknologi og gjøre det til en integrert del av tjenestene.

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.

GENERELT

Sør-Aurdalsheimen ønsker at personer med behov for opphold i sykehjem skal oppleve trygghet og tillit til tjenesten. Individuelle behov vektlegges og det tilrettelegges for trivsel og tilhørighet. De med korttidsopphold får i tillegg rehabilitering og opptrening for å kunne bo lengre i egen bolig.

SAH har en stor andel seniorer blant de ansatte og det jobbes med å tilrettelegge for at de er yrkesaktive så lenge som mulig. Samtidig jobbes det med å rekruttere nye sykepleiere og helsefagarbeidere til sykehjemmet/kommunen. Det er mer forsvarlig å ta inn ufaglærte i sykehjemmet da man stort sett jobber to i team. Flere av de ufaglærte har mål om å starte på utdanning i løpet av 2020. Med skoleungdom, språkpraksiselever og assistenter har SAH klart å gi forsvarlige tjenester uten å bruke vikarbyrå. Mange ansatte har bidratt til å gi trygg og grundig opplæring til nye vikarer, noe som har gjort mange av vikarene gode.

Det samarbeides fortsatt tett frivillige lag og foreninger som bidrar inn i sykehjemmet. Lions, Røde Kors, Frivilligsentralen, Rotary og Sanitetsforeningen som bidrar med ulike oppgaver. Dette gir pasientene tilbud om vaffelkos, sang, lesing og underholdning, pynt, blomster og konfekt til høytider og mer til.

Dagsenter for hjemmeboende personer med demens driftes i dag av prosjektmidler. Det er en kommunalt ansatt hjelpepleier i 20 % stilling, med god hjelp av frivillige, som sørger for kjøring til og fra, god mat og ulike aktiviteter. Dagsenteret har vært en suksess selv om det varierer noe hvor mange som benytter tilbudet.

Vaskeriet har hatt en betydelig utskiftning i personale i løpet av året, men hadde god tilgang på vikarer gjennom denne perioden. På sensommeren ble det ansatt nye personer i de ledige stillingene, noe som har gitt god stabilitet i vaskeri og renhold. Det har foreløpig ikke vært økt salg av tjenester fra vaskeriet som nevnt i årsmeldingen for 2018.

Kjøkkenet har hatt litt utfordringer i 2019. En kokk har vært sykmeldt hele året og en annen sluttet. Det tok noen måneder før ny kokk var på plass. Det er ikke lett å få kvalifisert vikar på kjøkkenet for korte vikariater, men vi har gode assistenter som har dekket opp for vaktene. Mangel på en kokk har økt belastningen på de 2 gjenværende kokkene.

Sør-Aurdalsheimen består av 6 avdelinger med totalt 49 pasientrom. 3 avdelinger for personer med demens/ kognitiv svikt/ alderspsykiatri, 2 langtidsavdelinger og 1 rehabiliterings-/ korttidsavdeling. Sykeheimen har eget vaskeri og kjøkken.

Formål med LTO på sykehjem er å gi botilbud til personer som har døgnkontinuerlig behov for pleie – og omsorgstjenester. Det kan være som følge av kronisk sykdom, langvarig funksjonssvikt, demenssykdom eller når de øvrige pleie – og omsorgstjenestene ikke er tilstrekkelige i personens bolig. Sykehjemmet har egne avdelinger for de uroligste personene med demens.

Formål med KTO på sykehjem er å gi behandling, utredning og opptrening med tanke på forebyggende tiltak for å kunne bo hjemme lengst mulig.

Formål med smittevernskontakt avlastningsopphold i sykehjem er å gi avlastning for personer med store pleie – og omsorgsoppgaver i hjemmet, slik at de kan klare oppgaven lengst mulig.

Sør-Aurdalsheimen har ansatte med spesialfunksjoner rettet mot enkelte pasientgrupper. Sykepleier med videreutdanning i palliasjon som jobber med lindring av alvorlig syke og døende pasienter. Sykepleieren er tilknyttet et interkommunalt palliasjonsnettverk, Vi har også som har et overordna ansvar for oppfølging av smittevernstiltak og er vår kontakt inn mot sykehuset innlandet.

I 2019 hadde vi 256 innleggelser mot 226 i 2018. Det har vært et økende behov for korttidsplasser, noe som i perioder har skapt utfordringer ved tildeling av plasser. Kommunen har stort sett klart å ta imot akuttinnleggelser fra legevakt og utskrivningsklare pasienter fra sykehus. Det har gjort at vi har unngått ekstra liggedøgn på sykehus som gir ekstra kostnader i form av dagsbøter. Kommunen har ved noen anledninger benyttet intermediæravdelingen på VLMS, men Sør-Aurdal bruker intermediæravdelingen lite i forhold til andre kommuner.

I 2018 var det færre dødsfall (14) enn gjennomsnittet siste årene. I 2019 var det 34 dødsfall. Det har betydning for tilbud om LTO og det ble innvilget 18 nye langtidsopphold i 2019 mot 7 i 2018. På to av avdelingene har vi totalt 4 rom som kun brukes ved akutt behov for plasser. Disse har i 2019 vært mye i bruk til pasienter som kommer inn på avlastning. Flere av avlastningspasientene rullerer mellom egen bolig og avlastningsopphold.

NØKKELTALL

Institusjon	Pleie	Kjøkken	Renhold	Vaskeri
Antall ansatte	82	4	4	3
Antall årsverk	41,3	3,57	2,73	2.0
Antall plasser	49			
Antall innleggelser	256			
Antall dødsfall	34			
Gjennomsnitt liggetid Kortidsopph	17 dager			
Gjennoms. liggetid Langtidsopph	702 dager			

REGNSKAP

Ansvar 404	Netto driftsutg. - rev. budsjett	Netto driftsutg. - regnskap	Avvik
	45 085000,-	46 242 881,-	1 157881,-

Regnskapet viser et merforbruk. Dette skyldes økte satser for helgejobbing 150 000,- Økte pensjonskostnader med 500 000, økt vikarbruk tilsvarende Kr. 500 000.- Det var ikke satt av penger i budsjett 2019 til lønn vikarer noe som ikke er realistisk når man drifter en stor institusjon. Regnskapet viser overforbruk på inventar og arbeidsklær med ca 70 000,- Årsaken er at en del utstyr er gammelt og det har blitt reparert tidligere. I 2019 gikk det i stykker ting som ikke kunne repareres.

Til tross for overforbruk har lederne god styring på økonomi og det gjøres hele tiden en vurdering når det leies inn vikarer. Det vurderes alltid vaktlengde og behov for vakter. Bemanning henger sammen med pasientgrunnlaget, som det vises så har det vært mange alvorlig syke i 2019 som gjør at det har vært behov for økt bemanning til tider. At det ikke er satt av penger til vikar og til økte satser på lørdag og søndagstilegg gjør at det ikke har vært mulig å klare å holde seg innenfor rammen.

SYKEFRAVÆR

Ansvar / tjeneste	Totalt fravær i %	Kommentar .
404/3200	6,4 %	6,1 % i 2018
404/3205	14,1 %	8,9 % i 2018
404/3210	2,5 %	3,5 % i 2018

Korttidsfraværet er stabilt på 0,2-2 % der vaskeri/renhold/kjøkken er lavest, noe høyere på pleie.

Fraværet er fortsatt lavt i 2019, med unntak av langtidssykmelding i en 100 % stilling som har vært sykmeldt hele 2019, men kun halve 2018. Det gjør store utslag på statistikken. Det jobbes godt med sykefraværet og det er lavere enn landsgjennomsnittet.

KOMPETANSE

Av kompetansehevende tiltak i 2019 kan nevnes:

- Sykepleierne som jobber på dag/ kveldstid, gruppesykepleierne, har deltatt i det nasjonale «pasientsikkerhetsprogrammet» i samarbeid med Haugtun utviklingssykehjem. Valgt fokus har vært tidlig oppdagelse av forverret tilstand. Sykepleiergruppa har gjennom denne prosessen vektlagt arbeidet rundt samtaler med pårørende, oppfølging av pasientene og gode rutiner ved palliasjon og livets slutt. Dette arbeidet har ført til at sykepleierne er blitt en mer samlet gruppe som jobber etter samme rutiner og prosedyrer, noe som gir bedre kvalitet på tjenesten.
- I forbindelse med innføring av velferdsteknologi (se også eget kapittel) har en gruppe ansatte gjennomført kompetanseprogrammet «Velferdsteknologiens ABC».
- Avdelingslederne fullførte 2 moduler i satsingen «Kompetanseløftet 2015- lederutdanning helse og omsorg». Begge avd lederne på SAH har nå 8 moduler som utgjør 60 studiepoeng.
- Tjenesten ser stor nytte av e-læringskurs gjennom NHI hvor alle ansatte har et rikt utvalg av kurs. Noen kurs er pålagt, medisinkurs og kurs i HLR, mens andre kurs anbefales. Mange ansatte har tatt flere kurs og tilegnet seg ny kunnskap og økt sin kompetanse.
- Tjenesten har kontaktpersoner som er med i team for å implementere Hverdagsrehabilitering/ mestring sammen med fysio-/ergoterapiavdelingen.
- Sykepleier i palliasjon har deltatt på samlinger i interkommunalt nettverk gjennom året for å holde ved like kompetanse og holde seg faglig oppdatert.
- Det har startet opp to nye språkpraksiselever, der den ene ikke kunne fortsette, men den andre er planlagt inn som lærling i starten av 2020. Satsingen på språkpraksiselever og integrering har nå gitt gode resultater. En har tatt teorien som helsefagarbeider og venter på å gå opp til fagprøve, mens flere andre planlegger utdanningsstart i 2020.

- Vi har fagleder for lærlinger som sammen med avd leder deltar i interkommunale møter med Leira videregående skole. I løpet av 2019 har vi hatt tre helsefagarbeider-lærlinger, hvor en gikk opp til fagprøve på høsten. Vi har også elever fra helsefag, i 2019 har vi hatt 4 elever i praksis.
- Vi har hatt fire sykepleierstudenter i faste helgestillinger, men to av dem har gått over i annen jobb i løpet av året. SAH har hatt 2 sykepleierstudenter i praksis fra NTNU-Gjøvik.
- Det jobbes godt med faglig utvikling og refleksjoner i det daglige. Personale deler kompetanse og erfaring i hverdagen, det drives veiledning gjennom samhandling og rapportsituasjoner, og tjenestene utvikles gjennom å prøve ut nye måter å løse oppgaver på.
- SamAks, samarbeid mellom sykehjem og alderspsykiatrisk avdeling ved Sanderud, der flere ansatte har fått kartleggingskompetanse og deltar som prosjektmedarbeidere. Kartleggingen brukes for å dokumentere demensutvikling, depresjoner, smerter, belastning mm og gir bedre grunnlag for rett behandling til den enkelte pasient. Kartleggingen brukes også til forskning dersom pasient og pårørende samtykker til det.
- Det jobbes kontinuerlig med å få kvalitetsprogrammet Compilo opp som arbeidsverktøy hvor ansatte kan finne rutiner og prosedyrer, samt skrive avvik. Det er nå oppgradert og det er avklart ressurspersoner/ superbrukere. Jobben med å legge inn rutiner er påbegynt og det skal jobbes videre med dette i 2020.

DRIFTEN GJENNOM ÅRET

Hva er oppnådd

Et av målene for tjenesten er å rekruttere kvalifisert personale og heve kompetansen blant alle ansatte. Siden det i perioder er krevende å få tak i nok og kvalifisert helsepersonell må det tenkes nye tanker. Gjennom inkludering og satsing på god og grundig opplæring har vi nå mange gode vikarer som har som mål å ta starte utdanning i løpet av 2020.

Noen fagarbeidere er ferdig utdannet og det jobbes for at de skal få faste stillinger, slik at vi beholder dem i kommunen.

Flere assistenter har fått faste stillinger med klausul om å gjennomføre helsefagutdanning innen noen år, da vi vet at faste ansettelser er viktig for å beholde gode ansatte. Dette er en kontinuerlig arbeid der en må jobbe aktivt for å få gode og egnete helsearbeidere inn i helsevesenet samt stimulere og oppfordre dem til å ta helsefaglig utdanning.

Sykepleiergruppen har gjennom arbeidet med pasientsikkerhetsprogrammet fått et tettere samarbeid, utarbeidet gode rutiner og hevet kvaliteten på tjenestene som ytes. Det er også lagt ned mye arbeid med kvalitetsprogrammet Compilo. Programmet ble oppgradert i 2019 og det jobbes med å overføre rutiner fra eksisterende dataverktøy og permer til et felles kvalitetssystem.

Å drive faglig utvikling er viktig og tjenesten bruker egne ressurspersoner til dette arbeidet. Det er opprettet en demenskontakt i hjemmetjenesten. Fra tidligere har kommunen ressurspersoner på kreft (hjemmetjenesten), palliasjon, smittevern og vergeteknikk (tilrettelagte tjenester). Ressurspersoner blir benyttet på tvers av tjenesteområder.

Avdelingslederne har fullført 60 studiepoeng i ledelsesutdanning helse- og omsorg.

Det har vært jobbet med velferdsteknologiprosjekt da det ble innvilget prosjektmidler til å ansette en sykepleier som prosjektleder. Mye av arbeidet som blir utført i dette prosjektet gjøres interkommunalt i Valdres.

Det ble gjennomført en medarbeiderundersøkelse for ansatte i hele kommunen i november, hvor vi hadde ok svarprosent som gir et godt grunnlag for videre arbeid med undersøkelsen. KS bistår ledere og mellomledere i arbeidet med gjennomføring og oppfølging av medarbeiderundersøkelsen. Det skal settes opp handlingsplaner i de ulike tjenestene/ avdelingene, utfra hva vi som ansatte ønsker å ha fokus på videre. Dette arbeidet fortsetter i 2020.

HVA ER IKKE OPPNÅDD, OG HVORFOR?

Sykefraværet har gått noe opp siste året og skyldes flere ting, men mest langtidsfravær grunnet skader og alvorlig sykdom.

Arbeidet med kvalitetsprogrammet Compilo er ikke kommet så langt som man hadde håpet, men nå er nødvendige tilganger opprettet og superbruker/ ressursperson på plass slik at arbeidet med å bygge opp et godt kvalitetsprogram kan starte for fullt framover.

Driftsgjennomgangen konkluderte med at det skal gjennomføres en organisasjonsendring i helse og omsorg. Fortsette prosess og lande et organisasjonskart med ny oppgave og ansvarfordeling. Det har vært en krevende prosess som har tatt mye tid på alle nivåer.

FORESTÅENDE OPPGAVER, EVT UTFORDRINGER

Det er en tendens til at utskrivningsklare pasienter fra sykehus har behov for mer avanserte tjenester og krever mer oppfølging enn tidligere. Dette er en utfordring for kommunen da det kan kreve høyere dekning av sykepleiere/ kvalifisert personale.

Videreutvikle bruk av velferdsteknologi i kommunen. Gjennomføre prosjekt på utprøving av velferdsteknologiske løsninger og utvide bruk av tilgjengelige løsninger.

Det skal etableres nytt signalanlegg på heimen, dette skal gjøres i 2020. Dette vil økte sikkerheten til beboerne og de ansatte, samt det vil kunne gjøre oss rustet til å møte fremtidens teknologi og mulighetene som ligger i det.

Å drive faglige gode tjenester med høy grad av kvalitet innenfor en veldig stram økonomisk ramme.

TILRETTELAGTE TJENESTER

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.

NØKKELTALL

Tilrettelagte tjenester ga tjenester til 85 personer med nedsatt funksjonsevne og ulikt behov for hjelp i 2019. Av disse mottok 27 personer praktisk bistand og opplæring i egne leiligheter. Praktisk bistand ytes til de som trenger tilrettelegging for å mestre daglige gjøremål som å mestre å stå opp, lage mat, komme seg på jobb, utføre jobb. I tillegg yter Tilrettelagte tjenester helsetjenester i eget hjem og praktisk bistand, hjemmehjelp. Tjenestene varierer fra noen timer hjelp pr uke til døgnkontinuerlig bistand med behov for forsterket bemanning. Hjelp blir gitt etter enkeltvedtak fattet etter lov om helse- og omsorgstjenester i kommunen. Mange av tjenestemottakerne har personalbistand gjennom hele døgnet og personalet som hjelper dem i hjemmet, bistår også tjenestemottakerne på jobb/aktivitet. Tilrettelagte tjenester yter tjenester i fire samlokaliserte omsorgsboliger.

Tilrettelagte tjenester ga følgende tjenester i 2019:

Type tjeneste	**Antall personer**
Praktisk bistand opplæring	28
Brukerstyrt personlig assistanse BPA/PA	4
Støttekontakt	46
Avlastning i privat hjem eller leilighet	11
Helsetjenester i hjemmet	22
Omsorgstønad	11
Vedtak etter Kap 9 (tvang og makt)	6
Veiledning skole/hjem	8

Det var 47,5 årsverk knyttet til tjenesten i starten av 2019, med nedgang i løpet av året til 45 årsverk som følge av driftstilpasning. Hvorav avlastning i privat hjem er 2,5 årsverk, brukerstyrt personlig assistent er 4.98 årsverk og støttekontakt skulle utgjort 3,75 årsverk – men grunnet manglende tilgang til støttekontakter er det reelle forbruket rundt 2,5 årsverk. 0.75 årsverk ble brukt til vikarpool ved fravær inntil 16 dager. Dette ga en trygghet i tjenesten, da det sikrer godt kjent vikar ved korttidsfravær.

TINGVOLLTOPPEN VERKSTED

Type tilbud/tjeneste	Antall personer
Arbeid og aktivitetstilbud	18
Varig Tilrettelagte Arbeidsplasser (VTA)	9
Salg til andre kommuner	1 (Denne avtalen ble avsluttet i juni)

Det var 23 arbeidstakere på Tingvolltoppen (med 5 fra Valdres Arbeidssenter). Vi hadde 4 VTA deltakere på Leira (til sammen 9 VTA-deltakere), som har deler av tilbudet på Tingvolltoppen. Flere har søkt VTA-plass og står på venteliste.

Det var 2,8 stillinger som arbeidsledere på Tingvolltoppen, i tillegg 1 stilling fra Valdres Arbeidssenter og gir veiledning til VTA deltakerne.

Arbeidstilbudet har et bredt spekter av varierte arbeidsoppgaver. Personalet er godt kvalifisert og tilbudet er godt organisert. Vi har solgt en arbeids og aktivitetsplass til Etnedal kommune halve året.

Frem til juli 2019 eide beboerne på Hellerud deler av en ledig leilighet der og benyttet den til dagaktiviteter. Tildelingskontoret hadde kontor på Hellerud og redusererte dermed behovet for bemanning i boligene to dager per uke. Juni 2019 flyttet det en ny bruker/beboer til Hellerud. Dette skjedde akutt og medfører at Hellerud består ikke ble avviklet som det var foreslått i politisk vedtak. Planlagt avvikling var fra 1 oktober 2019. Den 4.leiligheten er også bebodd fra høsten 2019, noe som synliggjør behovet for Hellerud som bofellesskap. Dette er behov som ikke var mulig å planlegge når budsjett for 2019 ble lagt.

Seks av tjenestemottakerne kom inn under ordningen **Ressurskrevende tjenester** i 2018. Brutto kostnader knyttet til ressurskrevende tjenester var kr 12,8 millioner og kommunen fikk i 201 refusjon fra staten på 6,2 millioner for ressurskrevende tjenester. Kommunen hadde i 2019 30 personer med diagnosen psykisk utviklingshemming over 16 år som mottok tjenester etter lov om kommunale helse- og omsorgstjenester. Det er utført en faglig god tjenesteyting og tjenesteyterne har tjenestemottakerne i sentrum. Vi har store faglige utfordringer og ansatte som er fleksible og løsningsorienterte.

REGNSKAP

Ansvar 405	Netto driftsutg. - rev. budsjett	Netto driftsutg. - regnskap	Avvik
Tilrettelagte tjenester	31689000,-	32117000,-	+ 284000,-

Merforbruket skyldes i hovedsak en enkelt bruker med halvårseffekt, dvs viderføring av Hellerud. Det har vært økte lønnsutgifter på arbeidstilbudet grunnet ny bruker og sykere brukere.

Merinntekt ressurskrevende tjenester, men staten har endret regelverket med 100 000 mer i innslagspunkt, samt det er en del vi ikke får refundert som tidligere kunne regnes med.

Mindreforbruk avlaster og støttekontakt grunnet manglende rekruttering Innsparing ved sykdom/annet fravær.

Mindre inntekter ifht salg til andre kommuner og arbeidstilbud

SYKEFRAVÆR

Ansvar / tjeneste 405	Totalt fravær i % 2018	Totalt fravær i % 2019	Kommentar
	15,3	12.8	

Tjenesteleder i Tilrettelagte tjenester har over år vært leder for rundt 50 stillingshjemler og rundt 130 ansatte. Dette har gjort at muligheten til å følge opp den enkelte som er tilstede på jobb liten, og fokuset blir da å følge opp det som er lovpålagt i forhold til sykmeldte. Tilrettelagte tjenester har i det meste av 2018 hatt midlertidig tjenesteleder – dette har redusert mulighet til kontinuitet i arbeidet. I 2019 har tjenesten hatt midlertidig tjenesteleder ut februar- deretter to konstituerte avdelingsledere i 50% hver til midten av august. Fra midten av august har det vært fast ansatt to avdelingsledere. Dette vil i tiden fremover gi mer tid til å følge opp ansatte. Målet er at ved å øke stedlig ledelse at man skal kunne påvirke nærværet på arbeidsplassen.

Det har kontinuerlig jobbet med å få ned sykefraværet. Tilrettelagte tjenester har hatt tett samarbeid med Arbeidslivssenteret med fokus på å skape trivsel og få personalet til å være på jobb. Det er jobbet aktivt med å hindre personskader, og innenfor tjenesten er det tre personer som er ressurspersoner innenfor vergeteknikker som arrangerer jevnlige kurs. Det er i tillegg arbeidet med videreutvikling av rutiner knyttet til rollefordeling i aktivt arbeid og mulighet til å evaluere arbeidshverdagen.

Det er leaset en tjenestebil som er ment å bidra til å utnytte ressursene og arbeidsdagen på en bedre måte, da vi også yter tjenester til brukere som ikke bor i samlokalisert bofellesskap. Der personalet tidligere brukte relativt mye tid på å gå til og fra. Tjenestebil kan og være med på å redusere opplevelsen av stress, samt forebygge sykefravær.

Bilen vil også bidra til å redusere noen utgifter i kjøregodtgjørelse, da den kan nyttes til enkelte møter eller kurs i ytre del av kommunen.

Besluttet i årsskiftet 2019/2020 å avslutte ordningen med ideteam og trivselskonsulenter. Med begrunnelse i at det ikke kan dokumenteres at det har hatt positiv effekt på sykefraværet. Det krever ressurser til også å drive disse to tiltakene. Det er og ønskelig at avdelingene i Helse og Omsorg skal ha lik praksis. Pengene som tidligere har vært brukt til dette kan i fremtiden heller nyttes til å for eksempel ta med en oppmuntring til personalgruppen på personalmøter etc for å kunne gi en oppmuntring til alle som jobber på huset.

KOMPETANSE

- Gjennom opplæring og veiledning trygge personale i tjenesteytingen og i krevende faglige situasjoner
- Tiltak.
- 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.
- Opplæringsperm til alle nyansatte.
- Strukturert veiledning eller «fagprat» gjennomføres jevnlig og systematisk knyttet til tjenesteyting til enkeltbrukere.
- Gjennomført studiering i Tilrettelagte tjenester innen ***Tvang og makt***.

- Interne kurs i vergeteknikker.
- Tjenesten har egne ressurspersoner på Kropp, identitet og seksualitet som gir jevnlig veiledning.
- Det ble gjennomført E-læring innen legemiddelhåndtering for 35 personer med eksamen og innføring i omsorgsyrket for 15 vikarer. I tillegg har alle treårige tatt kurs om tvang etter § 4 og 9A, samt samtykkekompetanse. Mange ansatte har tatt andre e læringskurs på eget initiativ.
- 15 nyansatte har deltatt på målrettet miljøarbeid kurs felles i Valdres.
- Aktiv bruk av etisk refleksjon ved aktuell problemstillinger –intern opplæring i å gjennomføre etisk refleksjon er gitt til 4 fagarbeidere
- Opplæring til de ulike personalgrupper gitt av Habiliteringstjenesten, Dikemark, Frambu, Rikshospitalet osv.
- Ansatte har deltatt på fagkurs i regi av fylkesmann og habiliteringstjenesten knyttet til faglige utfordringer.
- To representanter har deltatt i studiering om **v**elferdsteknologi ABC felles for Helse og omsorg.
- Fagleder har gitt veiledning/opplæring til personalet, tjenestemottakere, foreldre og andre tjenester som skole, psykisk helsearbeid og hjemmetjenesten.

DRIFTEN GJENNOM ÅRET

Generelt Tilrettelagte tjenester har gjennom 2019 jobbet for tjenestemottakerne skulle få gode og forsvarlige tjenester. Personalet bidrar til at tjenesten er i utvikling, har faglig god kvalitet og et godt omdømme. Tjenesten er under omstillinger og det jobbes med å få på plass gode løsninger for ansatte og beboere innenfor en stadig snevrere økonomisk ramme.

Tilrettelagte tjenester yter tjenester fra 0-100 år og Tilrettelagte tjenester har og ansvar for brukerstyrt personlig assistanse, all privat avlastning og alle støttekontakttjenester. Det er en økning i etterspørselen av kompetansen til Tilrettelagte tjenester fra andre kommunale instanser, som for eksempel fra skole og til boveiledning. Dette bidrar til en økning i arbeidsoppgaver og kostnader som belastes tjenesten. Tjenesten er omfattende og setter spesielle krav til kompetanse, da den følger hele livsløpet til mennesker som hele tiden er i utvikling.

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 høgskoleutdanning ansatt i tjenesten. Rekruttering av ansatte med fagutdanning har vært og er utfordrende, og da det å arbeide med tvangsvedtak krever både kompetanse og fysisk/psykisk god helse. Tjenesten har jevnlige tilsyn av fylkesmann som påpeker at det utføres gode faglige og forsvarlige tjenester, men at tjeneste har for mange det må søkes dispensasjon for.

Det har gjennom årene blitt arbeidet aktivt med etisk refleksjon i tjenesten, noe som oppleves som et godt grunnlag for å utføre etisk forsvarlig arbeid med brukere som er i en sårbar situasjon. Det er egne etikkveiledere i tjenesten og også en god allmenn kunnskap blant ansatt som vises gjennom spørsmålstillinger og drøftinger.

Tilrettelagte tjenester hadde mange deltidsstillinger. Hovedårsaken til dette er behovet for nok personell på turnusen i helg. I 2019 er det gjennomført en gjennomgang av alle turnuser sammen med ansatte og tillitsvalgte med fokus på økt kvalitet gjennom bedre utnyttelse av ressurser og tid. 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.

På slutten av 2019 ble det sendt ut en ansattundersøkelse for å få tilbakemelding fra personalet om interessen for å gå langvakter, spesielt på helg. For å kunne gi brukerne opplevelsen av mer kontinuitet og trygghet, og også muligheter, ved å unngå vaktskifte midt på dagen. Det jobbes videre med resultatene inn i 2020.

I 2019 ble det gjennomgått turnus i bofelleskap (synniesbakkin) i forbindelse med økt behov for tjenester i boligen, der man fant at de økte tjenestene kunne gis (nesten) innenfor rammen man allerede hadde. Dette kunne gjøres ved å ha fleksibel personale som var med å se på muligheter for å løse arbeidsoppgaver på en annen måte enn de gjorde tidligere. Oppstart nye turnus ble ikke før januar 2020.

Personalet samarbeidet mye med verger, foreldre og pårørende om tjenestemottakerne og dette bidro til god brukermedvirkning.

Det har vært høgt sykefravær i Tilrettelagte tjenester over tid. 2018 og 2019 har vært preget av endring i ledelse og mye midlertidighet i stillinger, dette øker trykket på fast ansatte da de arbeider med mange tjenestemottakere som er veldig vare for endringer. Allikevel ser det ut til at sykefraværet går sakte nedover. Det er mulig at dette kan være en virkning av å ha to avdelingsledere som har mer mulighet for å være ute i miljøet med de ansatte, istedenfor en tjenesteleder.

Det er gjennomført vernerunder på 5 steder og gjennomgang av rutiner ved brann.

Ettersom det ikke er/ har vært avdelingsledere 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. Tjenesten ser en økning av behov knytte til at brukere og pårørende blir eldre, og behovene som må derfor i større grad løses av hjelpeapparatet.

SAMARBEID.

Tilrettelagte tjenester deltok i ulike interkommunale og kommunale team/forum som Nettverk for målrettet miljøarbeid i Valdres, Regional kompetansegruppe, tverrfaglig team for voksne og tverrfaglig team for barn.

Samarbeid med sykehuset innlandet Habiliteringstjenesten, BUP, Reinsvoll, DPS, og Dikemark i enkeltsaker.

Samarbeid med ulike andre for eksempel politiet, prest, Fylkesmannen ifht enkelt saker og med de andre tjenestene i kommunen.

Det ble jobbet aktivt med Lean i 2017 og effekten av dette er fortsatt der dette ble jobbet med. Det har ikke vært kapasitet i 2018 til å arbeide videre med konkrete prosjekter knyttet til dette.

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. Nye 400 000,- ble innvilget i tilskudd for 2018. Tjenesten ble presentert en velferdsteknologi løsning for uttesting i juni 2018, men Evrycare gikk konkurs bare noen dager etter Grunnet midlertidig ledelse er da for høsten 2018 prioritert arbeidet med velferdsteknologiens ABC. 320 000,- er overført til bunde fond for bruk til prosjektarbeid i 2019.

HVA ER OPPNÅDD

- Stabile og gode tjenester for alle tjenestemottakere gjennom året.
- Faglig utvikling og kontinuerlig økning i kompetanse.
- Gode samarbeids- og læringsarenaer med eksterne og interne samarbeidspartnere.
- Turnusgjennomgang for sikring av kvalitet og ressursutnyttelse.
- Rekruttert assistenter til BPA.
- Økt kompetanse i Velferdsteknologiske løsninger og kartlegging av behov.
- Engasjere ansatte på alle nivåer i ansvarsoppgaver gjennom ressurspersoner
- Redusert drift i tråd med politisk vedtak, samt tatt imot to nye brukere innenfor eksisterende ramme

HVA ER IKKE OPPNÅDD, OG HVORFOR

- Rekrutterer nok fagarbeidere/høgskoleutdannede.
- Rekruttere nok støttekontakter.
- Velferdsteknologiske løsninger.

FORESTÅENDE OPPGAVER, EVT UTFORDRINGER

- Utfordringer i Tilrettelagte tjenester: Gi brukerne et godt, forsvarlig og individuelt tilbud som er i samsvar med rettigheter nedfelt i lover og forskrifter
- Flere barn og unge har behov for opplæring og praktisk bistand.
- Økning i etterspørsel av Tilrettelagte tjenesters kompetanse fra andre kommunale og interkommunale tjenester.
- For å kunne yte tjenestene innbyggerne har krav på, kreves det at personale har nok kompetanse. Høgskolepersonell er nødvendig for å kunne gi veiledning/oppfølging Det er også et krav om høyskoleutdanning ved skadeavverging etter vedtak Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester kap 9A. Rettsikkerhet for tjenestemottakere og tjenesteytere, viktig med trygge og opplærte personale.
- Rekruttere rett og nok personale.
- Redusere sykefraværet. Ansatte skal oppleve å mestre arbeidet.
- Tilrettelagte tjenester jobber for å følge krav om dokumentasjon og kvalitetssikring, Dette krever opplæring av ansatte og ressurser til å få det gjennomført.
- Brukermedvirkning, ha klare og gode rutiner.
- Individuell plan – brukere med behov for langvarige og koordinerte tjenester har rett til individuell plan. Planen er elektronisk og deltakerne kan selv fylle inn.
- Jobbe med å videreutvikle samarbeidet mellom de kommunale tjenestene med et helhetlig fokus på brukeren.
- Opplæring av arbeidsledere BPA og rekruttere assistenter, samt BPA-kurs til avdelingsleder og saksbehandler i tildelingskontor
- Opplæring av lærlinger til å bli gode fagarbeidere
- Videreføre det gode samarbeidet med tillitsvalgte i forhold til turnus, ansettelser, ideteam ol

- Komme i gang med aktiv bruk av velferdsteknologiløsninger med fokus på selvstendighet og egenmestring.
- Ideteam med fokus på å forebygge sykefravær og at personalet skal trives på jobb. Ideteam avlsuttet!!
- Imøtekomme forespørsler fra andre instanser/koordinerende enhet tildelingskontoret om samarbeid på tvers av tjenester. Som det tradisjonelt sett har vært relativt lite av tidligere.

HJEMMETJENESTER

Hjemmetjenesten består av hjemmesykepleie og praktisk bistand som ytes til «hjemmeboende». Som hjemmeboende regnes den som er i privat eid eller leid bolig, omsorgsbolig, bemannet bofellesskap, i tillegg til besøkende til kommunen som hytte- og campingboere. Tjenesten ytes til pasienter i alle aldre, hovedsakelig eldre og gamle.

Formål med hjemmesykepleie er å gi helsehjelp til personer som på grunn av skade, lidelse eller nedsatt funksjonsevne har behov for nødvendig helse – og omsorgstjenester. Hjemmesykepleie vil bidra til en mest mulig selvstendig og selvhjulpen tilværelse for at den enkelte kan oppleve trygghet og mestring i eget hjem. Hjemmesykepleie er gratis.

Praktisk bistand ytes til personer som har et særlig behov for personlig assistanse på grunn av sykdom, funksjonshemming, alder eller av annen årsak ikke klarer praktiske daglige gjøremål i hjemmet. Praktisk bistand er betalingstjeneste.

Hjemmetjenesten har i tillegg ansatte med spesialfunksjoner rettet mot enkelte pasientgrupper. «Kontaktsykepleier/kreftkontakt for alvorlig syke og døende» og «Demenskontakt», rekvirenter av hjelpemidler syn-, hørsel- og bevegelseshjelpemidler fra hjelpemiddelsentralen og ambulerende vaktmester som blant annet bistår i utkjøring og montering av hjelpemidler

Hjemmetjenesten yter tjenester hjemlet hovedsakelig i Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester m.m §§3-1 og 3-2 nr. 6 bokstav a. og b. Alle ansatte har taushetsplikt etter Forvaltningslovens § 13 og Helse- og omsorgstjenesteloven §12-1.

GENERELT

Tjenesten har fokus på at hjemmeboende skal få bo hjemme så lenge de ønsker med individuell tilrettelegging, opplæring, velferdsteknologiske løsninger og/eller hverdagsrehabilitering for å beste mulig oppleve mestring og trygghet.

Det har vært et målrettet og iherdig arbeide for å rekruttere sykepleiere inn i ledige stillinger, samtidig som hele arbeidsfellesskapet har jobbet med bedre arbeidsfordeling i hverdagen for å beholde hverandre som gode og støttende kolleger.

Mangel på sommervikarer og kvalifisert personell gjennom året har gjort at tjenesten har måttet sikre seg kompetanse ved å bruke vikarbyrå.

I hjemmetjenesten 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.

Antall brukere i hjemmetjenesten: 112 brukere med hjemmehjelp og 182 brukere med hjemmesykepleie. Noen brukere har begge tjenestene.

ÅRSVERK

	Øvre del	Ytre del	Vaktmester
Antall ansatte	20	22	1
Antall årsverk	12,5	14,1	0,60

Kommentar til endring i årsverk fra ytre, fra foregående årsmeldinger: Antall årsverk er oppjustert i tabellen. Siden 2009 har avdelingen måttet leie inn kortvakter 3-4 timer hver lørdag og søndag for å få utført pasientnære oppgaver. I 2012 startet bemannet bofellesskap, hvor hver tredje helg ikke var medregnet i årsverkene. Dette gir en planlagt og gjennomført praksis siste 6 og 11 år med høyere antall årsverk. Avdelingsleders stilling er oppjustert til full stilling. Noen ansatte har økt stilling etter fremlagte krav knyttet til jobbhistorikk.

Kommentar til endring i årsverk for øvre, fra foregående årsmeldinger: Antall årsverk er oppjustert i tabellen. Dette med bakgrunn i at ansatte fra tidligere «hjemmehjelp-tjeneste» er flyttet over og ligger i samme tjeneste og turnus som hjemmesykepleien.

REGNSKAP

Ansvar / tjeneste	Netto driftsutg. - rev. budsjett	Netto driftsutg. - regnskap	Avvik	Forklaring / kommentar
404 3410	20 388 000,-	22 594 843,-	-1 812 815,-	

Det er et merforbruk på Kr. 1 064 000 på hjemmesykepleien. Dette skyldes bla at det ikke var satt av penger til hjemmehjelp. Det er 112 personer som mottar hjemmehjelp. Dette har ført til en oppbemanning på ca 2 årsverk. De har vedtak som er regulert i lov og er oppgaver som må løses. Det har også vært et merforbruk på vikarer og helgetillegg på Kr. 500 000,-. Det har pga manglende rekruttering blitt en større arbeidsbelastning på de faste, dette har ført til Kr. 360 000, i merforbruk på overtid. Det er vanskelig å estimere behov til enkelt bruker. Det har vært mange tyngre brukere i tjenesten som har krevet høy grad av bemanning. Disse er kostnadskrevende, men de skal ha tjenester ihht gjeldende lovverk.

SYKEFRAVÆR

Ansvar / tjeneste	Totalt fravær i %	Kommentar .
404/3410	8,1 øvre 10,4 ytre	Sykefraværet er økt fra 5,7% fra 2018 Sykefraværet er økt fra 6,8% fra 2018

Korttidsfraværet er stabilt på ca 1- 2 %, (1,9 øvre og 1,4 ytre).

I perioden høst 2015 til januar 2020 har ytre del vært i stadig mangel på sykepleier i turnus etter at noen har gått av med pensjon og byttet jobb. I perioder har kun to av seks sykepleierhjemler vært dekket av sykepleiere. Tjenesten har dyktige og ansvarsfulle helsefagarbeidere/hjelpepleiere og assistenter, men likevel har det vært svært belastende ansvar og arbeid på de gjenværende sykepleierne for å sikre faglig forsvarlighet i perioder med alvorlig syke pasienter og komplekse pasientkasus 24/7. I løpet av de siste fire årene har flere sykmeldinger vært begrunnet med blant annet belastende arbeidsforhold. Vi håper økt stabilitet i ansattgruppen ved å tilby fast stilling og økt stilling etter fremlagte krav kan gjøre tjenesten bedre og mer forutsigbar.

KOMPETANSE

- Begge hjemmetjenestesonene har vært deltagende i det nasjonale «pasientsikkerhetsprogrammet». Valgt fokus har vært: «tidlig oppdagelse av forverret tilstand». Ressurspersonene har jobbet sammen i team for å implementere og videreføre ny kunnskap blant kolleger slik at det kommer pasientene til gode.
- I forbindelse med innføring av velferdsteknologi (se også eget kapittel) har en avdelingsleder fortsatt med deltagelse inn i interkommunal prosjektgruppe i Valdres. Flere ansatte har også gjennomført kompetanseprogrammet «Velferdsteknologiens ABC».
- Avdelingslederne har deltatt i felles lederutviklingsprogram i Valdres.
- Tjenesten ser nytte av faglig e-læringskurs hvor alle ansatte har et rikt utvalg av kurs å velge mellom. Ansatte oppfordres til å ta kurs, noen kurs, som eksempelvis sikker medisinhåndtering og HLR har vært pålagt.
- Tjenesten har kontaktpersoner som er med i team for å komme i gang med – og implementere Hverdagsrehabilitering sammen med fysio/ergoavdelingen
- Kommunens kreftkontakt og sykepleier i palliasjon har detatt i det regionale teamet og på ulike kurs/seminarer for å holde kompetanse vedlike og holde seg faglig oppdatert. I tillegg har kreftkontakten gjennom året utarbeidet «retningslinjer for møte med den alvorlig syke pasienten» til nytte i egen kommune så vel hele Valdres regionen.
- En assistent i ytre del har gått opp til fagprøve som Helsefagarbeider.
- Hjemmetjenesten øvre del har hatt to helsefagarbeiderlærlinger.
- Hjemmetjenesten ytre del har hatt språkpraksiskandidat i 2019.
- Hjemmetjenesten øvre del har hatt en sykepleierstudent.
- Det jobbes godt med faglig utvikling og refleksjoner i daglige drift. Det deles kompetanse og erfaring i hverdagen, det drives veiledning gjennom samhandling og rapportsituasjoner, og tjenestene utvikles gjennom å prøve ut nye måter å løse oppgaver på.

DRIFTEN GJENNOM ÅRET

HVA ER OPPNÅDD

Tjenesten er i stadig endring og utvikling for å bli mer effektiv og rasjonell. Dette for å være bedre rustet mot fremtidens utfordringer med flere eldre og syke hjemmeboende, samt utfordringer i å ha nok kvalifisert fagpersonell.Tjenesten skal ha høy kvalitet og mange ansatte har deltatt i pasientsikkerhetsprogrammet. Det er også jobbet med kvalitetssystemet compilo. Dette ble oppgradert i 2019 og det jobbes med å overføre rutiner fra fellesområdet og permer til kvalitetssystemet.

Et av målene for tjenesten er å integrere bruken av velferdsteknologi. Målet er at vi skal kunne øke kunnskapen til befolkningen og kompetansen til tjenesten om velferdsteknologi, samt kunne starte opp å benytte dette for å imøtekomme morgendagens utfordringer. Det ble i 2019 inngått ny avtale om trygghetsalarmer og det sees på muligheter for anskaffelse av annet utsyr knyttet til velferdsteknologi. Målet med å ta i bruk velferdsteknologi er at brukere kan bo lengre hjemme og samtidig oppleve trygghet og mestring. Det er og nødvendig for å kunne omstille tjenestene slik at den økonomiske veksten øker minst mulig.

Å drive faglig utvikling er viktig og tjenesten bruker egne ressurspersoner til dette arbeidet. Det er opprettet en demenskontakt. Fra tidligere har kommunen ressurspersoner på kreft, palliasjon og vergeteknikk (tilrettelagte tjenester). Ressurspersoner blir benyttet på tvers av tjenesteområder.

Det er rekruttert noen stillinger gjennom fremlagte krav..

HVA ER IKKE OPPNÅDD, OG HVORFOR?

Sykefraværet har gått noe opp siste året, som beskrevet skyldes det i noe grad høy arbeidsbelastning og ellers annet langtidsfravær grunnet annen sykdom.

Hjemmetjenesten 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, og drive gode prosesser når det gjelder endringsarbeid og utvikling av tjenesten. Mangel på kvalifisert personell vanskeliggjør også implementering og igangsetting av de planer som er ønskelig for å gi mer effektiv drift.

I forhold til prosjekt «hverdasgsrehabilitering» er vi fortsatt i startgropa, og må jobbe mer med å integrere dette som en del av de daglige tjenestene. For å få til dette må det avsettes mer planlagt tid og ansvarliggjøring av ressurspersoner til å drive prosjektet fremover. Dette er finansiert gjennom prosjektmidler i 2019 og 2020.

FORESTÅENDE OPPGAVER, EVT UTFORDRINGER

For å utvikle kompetanse og finne nye gode 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. Vi ser tendens til økende grad av eldre og hjelpetrengende hjemmeboende og må finne løsninger for å møte dette på en god måte.

Det er også en tendens til at utskrivningsklare pasienter fra sykehus har et mer komplisert sykdomsbilde og krever mer oppfølging enn tidligere. Dette stiller krav til høy kompetanse og effektiv bruk av ressursene lokalt.

Integrere bruken av velferdsteknologi.

Jobbe aktivt med hverdagsrehabilitering og integrere dette i daglig drift.

Fortsette å utvikle en mer effektiv tjeneste i alle ledd ved bruk av tilgjengelige systemer og ny kunnskap/ kompetanse.

Avklare arbeidsoppgaver og ansvarsfordeling mellom kommunalsjef, avdelingsledere og øvrige ansatte for å optimalisere en effektiv og god arbeidsflyt.

Utfordringer videre for Helse og Omsorg vil bli å kunne yte enda flere tjenester innenfor en begrenset budsjettramme. Det krever mye kompetansehevende arbeid, samt se på muligheter til å rasjonalisere driften. Det er økt antall brukere med ulike lidelser uten at rammen øker.. Demografien sier at Sør-Aurdal har utfordringer i synkende befolkning, og en eldre befolkning. Spesialisthelsetjenesten reduserer sine tilbud, det medfører at kommunen må håndterer dårligere og mer komplekse pasientforløp. Det vil bli utfordringer knyttet til kapasitet og tilstrekkelig med helseefalglig utdannet personell for å håndtere veksten.

PLAN OG TEKNISK

LOVGRUNNLAG

- Plan- og bygningsloven
- Jordloven
- Skogloven
- Konsesjonsloven
- Kommunehelseloven
- Matrikkelloven
- Viltloven
- Innlandsfiskeloven
- Friluftsloven
- Forurensningsloven
- Naturmangfoldloven
- Motorferdselloven
- Innlandsfiskeloven
- Vannressursloven
- Vegloven
- Beredskapsloven
- Vass- og avløpsanleggslova
- Matloven
- Veglova
- Husleieloven

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 distriktspolitikken. 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 bygder 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.
- Kommunen 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.
- Universell utforming skal legges til grunn (teknisk)
- 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 (teknisk)
- Kommunen skal sikre etterspørselen etter drikkevann for innbyggere og tilreisende med vann av forskriftsmessig drikkevannskvalitet (teknisk)
- Drikkevannkildene skal sikres slik at forsyningen blir sikker og økonomisk forsvarlig. (teknisk)
- Kommunen skal behandle avløpsvann på en slik måte at helse- og miljøskader eller sjenerende forhold ikke oppstår. (teknisk)

NØKKELTALL

Plan og teknisk har til sammen ca. 30 årsverk, der planavdelingen har ca 10 årsverk og Teknisk drift har ca. 20 årsverk

	Hovedoversikt Teknisk drift		
Antall årsverk	**19,54**		
Vannverk	**6 stk**		
Renseanlegg	**4 stk**		
Komm. Veg	**Ca. 45 km**		
Antall bygg	**26**	**Antall m2:**	**Ca. 35 900**

		Formålsbygg m2:	**Ca. 26 400**

REGNSKAP

Ansvar / tjeneste (navn)	Netto driftsutg. - rev. budsjett	Netto driftsutg. - regnskap	Avvik i kr	Avvik i %	Forklaring / kommentar
154 Planavd	7.863	8.932	1.069	14 %	Noe økte inntekter på planbehandling og delingssaker. Noe redusert på byggesak. Ikke benyttet kraftfond (ca 1,2 mill) for dekning av kostnader på næringsengasjement
500 Felles tekn. drift	1.618	1.960	342	21 %	Lønn postert annerledes enn opprinnelig budsjett.
501 Lokaler	9.950	10.270	320	3 %	Økte oppvarmingskostnader ift. Budsjett. Ca. 290'. Mindre lønnskostn. Jfr. Ansv. 500
502 Institusjoner	1.532	1.932	400	26 %	Høye energikostnader, og noe ekstra vedlikehold.
503 Botilbud	-3.088	-2.806	282	9 %	Økte strømkostnader og off. Avgifter og vedlikehold samt reduserte leieinntekter.
504 Veier	3.547	4.191	644	18 %	Utbedring av bakken ned til SAUS ifm. hallen, omkobling og utbedring gatelys som ikke var planlagt. Og noe mindre vedlikeholdsoppgaver for øvrig
505 Feier	0	0	0	0	Selvkost VBR IKS
506 Vann	-806	-1.064	-258	32 %	Høyere tilkoblingsavgifter enn budsjettert.
507 Avløp/renov.	-783	-938	-155	20 %	% avvik er misvisende, da dette er selvkost. Mindreforbruket skyldes ca 350' i økte inntekter avløp. Dette er årsgebyr og tilkoblingsavgifter. Det har også vært en del ekstraordinære utgifter på området.

Samlet sett var det et overforbruk på ca 2,6 mill på Plan og teknisk. Ca 1,3 mill. var en redusert bruk av kraftfond for inndekning av næringsområdet ift. Budsjett. Dette var en vurdering som ble gjort for å ikke tappe kraftfondet helt og ha noen fondsmidler til senere år. Energipriser har bidratt til merforbruk på ca 730' ift. Budsjett.

SYKEFRAVÆR

Ansvar / tjeneste (navn)	Totalt fravær i %	Kommentar
154 – Planavd.	3,2 %	Året har vært ganske normalt.
500 - 507 Teknisk drift	3,8 %	Tjenesten har hatt et lavt fravær tatt yrkesgrupper i betraktning.

KOMPETANSE

- Planavdelingen har et bredt spekter av oppgaver som hver for seg krever høy 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 har stramme rammer til disposisjon til faglig utvikling, kan i noen tilfeller begrense rekruttering av nye medarbeidere.
- Det har i 2019 vært noe kompetanseutvikling i Teknisk drift.Tjenesten har jevnlig kursing ifm. EPC avtalen, samt noen tekniske kurs mot byggdrift og VA. Renhold har gjennomført egne fagdager.

PLANAVDELINGEN - DRIFTEN GJENNOM ÅRET:

Landbruk:

I 2019 har landbruksetaten i Sør-Aurdal bestått av Espen Nerødegård på skog og Gunhild Bergene på jord. Hovedoppgavene på landbrukskontoret er rådgiving, kontroll og forvaltning av tilskuddsordningene og lovsaker.

Jordbruk

I jordbruket behandles søknader om produksjonstilskudd, regionalt miljøtilskudd, avløsning ved sjukdom, spesielle miljøtilskudd i jordbruket, nydyrking, drenering, organisert beitebruk, tiltak i beiteområder og forebebyggende og konfliktdempende tiltak i forhold til rovdyr og beite. Det ble totalt behandlet 230 søknader. Av disse var det 4 søknader om nydyrking på til sammen 59 dekar.

I 2019 har det vært prioritert å dra på gardsbesøk sammen med Innovasjon Norge for å diskutere satsing og nybygg. Totalt 10 garder har hatt besøk.

2019 var siste året med prosjekt med radiobjeller på lam. Sør-Aurdal kommune «eier» prosjektet som er finansiert gjennom FKT-midler. Jordbrukskontoret har også i år samarbeidet med Bondelaget og Bonde og Småbrukarlaget i Sør-Aurdal om bondekafe.

Skogbruk

33 saker er behandlet etter landbruksvegforskriften. Kommunen har godkjent 350 krav om refusjon av skogfondmidler.

Det er behandlet 25 saker om hogst i vernskog.

For øvrig er det fokus på at hogstflatene forynges tilfredsstillende og at det utføres ungskogpleie.

Miljø:

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

Hjorteviltforvaltningen skjer i nært og godt samarbeid med grunneierne.

Det ble i 2019 felt 242 elg og 18 hjort i Sør-Aurdal. Alle jaktdata legges inn av kommunen eller jegerne på nettsiden www.settogskutt.no

Det ble i 2016 oppdaget skrantesjuke (CWD) på villrein i Nordfjella. Sør-Aurdal kommune ligger innenfor Nordfjellaregionen. I 2018 og 2019 ble det tatt CWD prøver av all elg og hjort som er 2 år og eldre, samt fallvilt. Det er ikke påvist CWD i Sør-Aurdal.

9 kandidater gikk opp til jegerprøveeksamen.

Kommunen behandlet 9 søknader om motorferdsel i utmark.

Vannområde Valdres:

Prioritet i 2019 har vært å få på plass ny vannområdekoordinator som en del av vertskommunesamarbeidet mellom de 5 aktuelle kommunene i Valdres, samt etablere kontakt med vannregionmyndigheten og samarbeidene organer. Det er blitt produsert informasjonstavler fra øremerkede midler for elvemuslingen i Begna elv, tavlene blir plassert langs elva sommeren 2020. Det har vært jobbet med hvordan kommunene kan integrere vannforvaltningsarbeidet i plansammenheng og det er nedsatt grupper regionalt som skal jobbe med landbruksrelaterte tema ifm. vannforvaltningen.

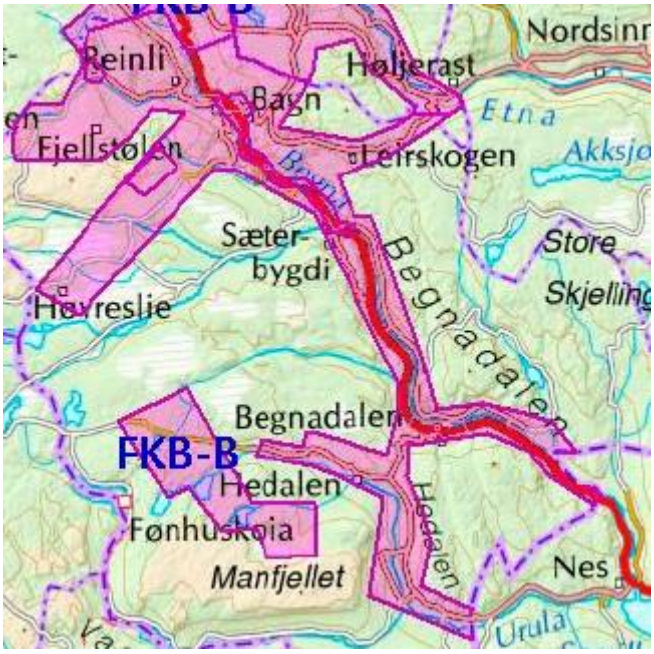
Kart og oppmåling:

I 2019 ble det gjennomført 127 saker etter matrikkelloven. Dette er en oppgang på 45 saker fra 2018. Type saker fordeler seg slik:

	Klarlegging av eksisterende grenser	Fradeling av nye tomter	Grense justering	Areal overføring
2015	68	63	4	9
2016	72	29	4	13
2017	38	45	5	15
2018	40	28	7	7
2019	48	59	7	13

GEOVEKST kartleggingsprosjekter: Det ble i august 2019 foretatt flyfotografering for ajourføring av alle FKB-B områder i kommunen. (FKB er Felles kartdatabase). B områder er der vi har nøyaktige kartdata som f.eks. langs alle hovedveger, boligfelt og hyttefelt. I disse områdene vil alle kartdata bli ajourført der det har skjedde endringer siden sist ajourføring i 2011. Noen mindre områder ble ajourført i 2015.

Kartutsnitt over B-områder:



Byggesaksbehandling:

Etter plan- og bygningsloven er det behandlet 124 delegerte saker dette året, mot 161 i 2017. Det er utstedt 5 ferdigattester og ingen midlertidige brukstillatelser. Det er ikke gjennomført tilsyn.

	Boligenheter	Fritidsbolig	Annet	Fradeling
2014	2	35	107	56
2015	7	19	97	75
2016	1	22	101	30
2017	2	22	134	23
2018	1	41	81	38
2019	2	21	69	32

Utslippstillatelser

Det er gitt 49 utslippstillatelser for mindre anlegg (under 50 personekvivalenter), herav kun 3 rene tett tank-anlegg. Det var dessverre noe restanse i utslippssøknader fra siste halvdel av 2018, men saksbehandlingstiden ble vesentlig redusert ila. 2019. Det har for øvrig blitt en planmessig bedre håndtering av spredt avløp etter hvert, men det er fortsatt mye jobb igjen og vi ser etablerte hyttefelt og nye utbyggingsområder der VA er en utfordring som kanskje krever kommunalt engasjement. Ny overordnet plan for VA i fritidsboligområder vil bli et godt hjelpemiddel når denne etter hvert kommer på plass.

Næringsarbeid:

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

Næringsfond

En del av kommunens næringsarbeid er knyttet til forvaltningen av kommunens næringsfond. I 2019 gav kommunen 650.000 kr i nye tilsagn til næringslivet fordelt på 11 saker. I tillegg ble det gitt tilsagn på 397.500 kr fra Vassfarfondet.

Sør-Aurdal kommune jobber også med å få etablerere til å søke om støtte fra Innovasjon Norge til nye prosjekter. I 2019 jobbet vi aktivt for å beholde den årlige bevilgningen på 398.000 kr til kommunalt næringsfond fra Innlandet Fylkeskommune for 2020, som igjen var foreslått fjernet. Kommunene i Oppland og Hedmark klarte takket være godt samarbeid å få bevilgningen inn igjen, og vi er nå bra rustet til å være med å bidra til fortsatt vekst.

Fiberutbygging

Den komersielle fiberutbyggingen av Bagn,Reinli,Leirskogen og Nordre Hedalen som Telenor startet er godt i gang. Bagn og Begnadalen ble fullført i 2019. Nordre Hedalen, Leirskogen og Reinli vil bli fullført i første halvår av 2020.

Det kommunale fiberprosjektet i Valdres som omfatter 160 nye adresser i Sør-Aurdal ligger ute til anbud og leverandør vil bli valgt i første kvartal 2020.

Sør-Aurdal kommune jobber videre med fiberutbygging og har etablert et godt samarbeid med de øvrige Valdreskommunene og Oppland fylkeskommune. Våren 2019 søkte Valdresprosjektet på nytt om støtte fra NKOM og fylkeskommunen til et nytt fiberprosjekt i Valdres. Prosjektet har blitt innvilget støtte og Sør-Aurdal kommune har gått inn med 1 millioner kroner i kommunal medfinansiering.

Åpning av ny Fønhussti

Sør-Aurdal kommune har fortsatt å støtte Fønhusforeningen for å få realisert målene som lå i Fønhusprosjektet. I 2019 ble Fønhusstien mellom Smørholet og Fønhusgamma åpnet i samarbeid med DNT Valdres og Fønhusforeningen. Miljøvernminister Ola Elevstuen sto for åpningen.

Fønhusforeningen arrangerte i 2019 en hel uke med ulike Fønhus arrangement over hele kommunen.

Utsikter framover

Godkjenning av nye hytteområder på Ølnesseter, Teinvassåsen, Stavedalstoppen og Bølesåsen vil bidra til fortsatt vekst i antall fritidsinnbyggere og sikre fortsatt vekst innenfor bygg og anleggsnæringen, og varehandel i årene framover. Det er viktig at Stavadalen Alpinsenter utvikles videre.

Samarbeid mellom grunneiere og hytteeiere, og mellom de ulike løypelagene for å få til bedre 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 Senter, Hedda Hytter og Brødrene Dokken er i vekst. Fekjær Psykriatriske Senter har utvidet sin virksomhet med fem plasser og har nå over 50 ansatte. Hedda Hytter bygger ny produksjonshall og ansetter flere.

Norsk Massivtre er i vekst og planlegger å etablere en ny produksjonslinje på Begna industriområde i 2020.

Utbyggingen av Fossvangområdet har gjort Bagn sentrum mer attraktivt som bo- og arbeidssted. Sør-Aurdal kommune, og næringslivet samarbeider for å oppgradere Bagn sentrum og se på tiltak for å markedsføre Bagn bedre. 10 leiligheter, en tomannsbolig og en bolig er under bygging i Bagn sentrum. På kort sikt (0-3 år) kan man få til mer utbygging gjennom fortetting og på lang sikt (3-4 år) bør det etableres et nytt sentrumsnært boligfelt. Det bør også tilrettelegges for flere næringstomter i eller tett ved Bagn sentrum.

Det må avsettes midler til utvikling av nærings- og boligtomter i Bagn.

Beredskap:

Sør-Aurdal kommune avholdt en øvelse i 2019. Tema for øvelsen var E-Com bortfall. Til øvelsen hadde kommunen invitert IKT Valdres og Valdres Brann og Redning for å diskutere hvilke utfordringer vi får dersom telefon og data er ute av drift, og hvordan vi skal klare å opprettholde kommunale tjenester.

Kommunen har i 2019 arbeidet med å utarbeide ny ros-analyse for 2020-2024. Den nye ros-analysen vil bli sendt ut på høring og vedtatt av det nye kommunestyret i første halvår 2020.

Det ble i året som gikk avholdt to møter i psykososialt kriseteam.

Folkehelse:

Folkehelsearbeid i Sør-Aurdal kommune betyr kommunens samlede innsats for å opprettholde, bedre og fremme befolkningens helse gjennom å svekke faktorer som medfører helserisiko, og styrker faktorer som bidrar til bedre helse. Ansvaret for å legge til rette for god folkehelse innad i Sør-Aurdal kommune sin organisasjon eies av alle ansatte og folkevalgte. I § 4 i Folkehelseloven står det: *Kommunen skal fremme folkehelse innen de oppgaver og med de virkemidler kommunen er tillagt, herunder ved lokal utvikling og planlegging, forvaltning og tjenesteyting.*

Folkehelsekoordinator jobber for å påvirke til et godt folkehelsearbeid i Sør-Aurdal kommune. Folkehelseoversikten for Sør-Aurdal kommune vedtatt 7. november 2019 gir en oversikt over positive og negative påvirkningsfaktorer til folkehelse i Sør-Aurdal kommune. Folkehelseoversikten danner grunnlag for kommunens planlegging.

Folkehelsekoordinator har hatt fokus på prosessen og arbeidet med Folkehelseoversikten, som ble vedtatt av nytt kommunestyre i oktober 2020. 40% stilling er avsatt til folkehelsekoordinator sitt arbeid. Viktig i folkehelsekoordinatorstillingen er å få folkehelsefokus inn i «alt vi gjør». Det er gledelig at folkehelsekoordinator etter en bredere forankring og arbeid med folkehelseoversikten, opplever en bredere forståelse av hva folkehelse er.

Folkehelsekoordinator og Frivilligsentralen har samarbeidet med Statens vegvesen om gjennomføring av 65+ oppfriskningskurs for bilførere. Finansert av prosjektmidler fra Statens vegvesen. Det er venteliste til nytt kurs inn i 2020.

Folkehelsekoordinator ordnet med Årgangstreff for alle født i 1954 eller seinere. Et treff i Bagn og et i Hedalen. Denne oppgaven skal videreføres av Frisklivssentralen i årene som kommer.

Turkarusellen er videreført som tidligere, i samarbeid med Idrettslagene i kommunen. Ny premieringsordning for 2019 er bestemt med krus til alle deltagere som har gått 10 turer eller mer, i stedet for t-skjorter til noen få. Utdelingen skal skje i 2020.

Folkehelsekoordinator har bidratt inn i arbeidet med å få til ungdomsråd, men i liten grad i 2019. Det er gledelig at et Ungdomsråd kom på plass siste halvår 2019. Sosiale møteplasser er etterspurt blant ungdommen, type ungdomsklubb. Ungdomskontakt i Frivilligsentralen og folkehelsekoordinator startet i 2019 samarbeid, sammen med Bagn IL for å bidra til å få til en ungdomsklubb utover Øpe Hus og de andre klubbene som finnes i Sør-Aurdal. Dette arbeidet fortsetter i 2020. Inkludering av ungdomsråd og administrasjon og politikere har vært viktig i dette, og vil også være viktig videre.

Tilskuddsportalen har gitt muligheter både til kommunen og til frivillige lag og organisasjoner til å finne tilskuddsordninger som kan passe til det de ulike ønsker å jobbe for. Dette redskapet er et fint bidrag i å veilede det som spør folkehelsekoordinator om hvor en kan få midler til ulike tiltak. Folkehelsekoordinator har ikke oversikt over hvor mye midler dette kan ha utløst ute i lag og foreninger, sammenlignet med tidligere.

Folkehelsekoordinator har også i 2019 vært sekretær i tverrfaglig team for barn og unge, og er medlem i trafikksikkerhetsutvalget.

Hva er oppnådd

Det har vært høy aktivitet på mange områder i løpet av året. Mange plansaker, ferdigstilling av folkehelseoversikten, endring i feietjenesten og mange løpende forvaltningssaker på andre området har sørget for høyt tempo i året. Dette har til sammen vært krevende, men det gode arbeidsmiljøet og engasjerte ansatte har løst oppgavene på en god måte. Det ble rekruttert vannområdekoordinator/planlegger som gir Sør-Aurdal noen fordeler med å sitte på verdifull kompetanse og nær ressurstilgang på området.

Hva er ikke oppnådd?

På grunn av avdelingens samlede kapasitet er det en utfordring å prioritere arealplanlegging i egen regi, og i et langsiktig perspektiv er dette beklagelig med tanke på at oppdaterte arealplaner i mange tilfeller er en forutsetning for utvikling.

Det har vært utfordrende å opprettholde en forsvarlig saksbehandlingstid på byggesak og utslipp, på grunn av vakanse og etterslep.

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 høg 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

TEKNISK DRIFT - 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 og veg, noe vakanser og permisjoner ol. Dette har gjort at noen investerings- og driftsoppgaver har blitt utsatt eller prioritert bort, mens andre prosjekter har blitt fremskyndet. Den gode innsatsen fra de ansatte, har totalt bidratt til høy måloppnåelse og aktivitet i 2019.
- Det vært svært stabil arbeidsstokk gjennom året og vi har fått økt opp noen stillingsbrøker samt rekruttert noe ifm. Behov knyttet til Sør-Aurdalshallen. Det har vært noe dårlig tilgang på tilkallingsvikarer i perioder med sykefravær, primært innenfor renhold.
- Generelt har det vært høyere energipriser gjennom året enn gjennomsnittet de siste årene.

HVA ER OPPNÅDD

- EPC (energispareprosjekt): Rapport for 2019 viser at energisparemålene ble nådd i 2019 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 1,56 mill. KWh mot 1,48 mill. KWh i 2018.
- Det er utført mye vedlikehold på både formålsbygg og boligbygg, med eget mannskap. Høy egenproduksjon har bidratt til mindre innleie og kostnader.
- Drikkevannsforsyningen holdt stabilt god kvalitet i 2019 og det var ikke registrert noen vannprøver som ga grunnlag for strakstiltak. Det oppsto sommeren 2019 en oversvømmelse av ny vannledning mot SAUS som var under montering. Det ble foretatt standard prosedyrer ift. kloring osv. og i samråd med Mattilsynet ble det ikke vurdert nødvendig med kokepåbud. Saken viser nødvendighet med gode nøyaktige rutiner ifm. Montering og lignende, samt rutiner for prøvetaking.

- Bagn Renseanlegg overholder utslippskravene i utslippstillatelsen med god margin. Det er kun én prøve som ikke har tilfredsstilt utslippskonsentrasjon, men dette er innenfor kravene i forurensningsforskrfiten. Idriftsetting av rejektvannsbasseng i 2018 har bidratt til jevnere drift sammenlignet med tidligere.
- Innføring av obligatorisk vannmåler for kommunale VA-kunder og ny gebyrforskrift sammen med administrative og tekniske bestemmelser.
- Overtatt nye Sør-Aurdalshallen og forberedt drift av bygget.
- Det er utført mye sommervedlikehold på veier, i tillegg til ombygging av bakken ned til SAUS (stigningsforhold), samt nødvendig ombygging av gatelys på et strekk i Storebruvegen i tillegg til opprusting (investering) på noen veier (primært Steinsætervegen og Vestbygdvegen).

HVA ER IKKE OPPNÅDD, OG HVORFOR?

- Planlegging og oppfølging av Hovedplan VA, det har vært nødvendig å omprioritere tiltak i planen
- Ombygging av noen leiligheter Hedalen bo- og servicesenter har tatt lengre tid enn planlagt pga. Kapasitetsmangel internt og eksternt

FORESTÅENDE OPPGAVER, EVT UTFORDRINGER

- Vedtatte investeringsprosjekter og større vedlikeholdsoppgaver bygg feks. Bagn skule
- Ajourholde og evt. revidere vedlikeholdsplan bygg
- Universell utforming kommunale bygg – mange bygg er svært krevende å tilpasse
- C-blokka SAUS: utfasing og riving ila. 2020
- Vann og avløp – prioritere/planlegge ift. hvordan vi jobber videre med Hovedplan og andre VA-prosjekter
- Forbedre og oppdatere internkontrollrutiner og system på flere områder
- Kompetanseheving og evt. rekruttering på flere områder; følge utvikling og rekruttere riktig kompetanse.
- Etablering av gode rutiner for Sør-Aurdalshallen ifm. Drift og utleie.
- Planlegge for en framtidsrettet bygningsmasse, tilpasset fremtidige tjenester og struktur. Redusere antall m2 bygg samlet og øke brukstid pr. m2 = Omstillingsbehov!!

KOMMUNENS FINANSFORVALTNING

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. Kommunedirektøren 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 2019 lagt frem en halvårsrapport for kommunestyret den 5.9.2019 (sak 044/19), og denne årsmelding er rapport nr 2 for 2019. Kravene til rapportering er innskjerpet og forskriften omhandler hva denne rapporteringen minimum skal inneholde. I tillegg skal Kommunedirektøren 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*.

FINANSPORTEFØLJENS SAMMENSETNING

LÅNEPORTEFØLJEN

Kommunens langsiktige gjeld er ved årsskiftet fordelt slik:

Långiver	Restgjeld	Antall lån	Fordeling
Kommunekreditt	7 786 380	1	3,2 %
KLP Banken	57 225 000	1	23,5 %
Kommunalbanken	15 136 520	1	6,2 %
Husbanken, særvilkår	1 315 593	5	0,5 %
Husbanken, investeringslån	4 034 381	1	1,7 %
Husbanken, videreutlån	7 919 027	12	3,3 %
Obligasjonslån 10 år, tilrettelegger Kommunalbanken	100 000 000	1	41,1 %
Sertifikatlån, tilrettelegger Kommunalbanken	50 000 000	1	20,5 %
Sum langsiktig gjeld	**243 416 901**	**23**	**100 %**

LÅNEVILKÅR

Fastrente	Flytende rente
Restgjeld fastrentelån: Kr 108 218 660	Restgjeld lån flytende rente: Kr 135 198 241
Vektet rentesats fastrentelån: 2,85 %	Vektet rentesats flytende: 2,07 %
Andel fastrentelån: 44,46 %	Andel lån flytende rente: 55,54 %

Kommunens langsiktige gjeld er nå ca 243 mill kr. Kommunens låneportefølje er fordelt på flytende rentevilkår, fastrenteavtaler og rentebytteavtaler. Ved årsskiftet var 44,46 % av langsiktig gjeld på fastrente, og 55,54 % av langsiktig gjeld på flytende rente.

Kommunalbanken (KBN Finans) har beregnet gjennomsnittlig rente siste 12 mnd til 3,27 %.

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

Andel rentebinding mindre enn 1 år	55,54 %
Andel rentebinding mellom 1 - 5 år	28,03 %
Andel rentebinding over 5 år	16,43 %

Dette viser at ved årsskiftet hadde 55,54 % av dagens portefølje en rentebinding mindre enn 1 år (flytende rente). Andelen langsiktig gjeld med flytende rente er redusert med 0,31 % i forhold til årsskiftet 2018.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. Andel fastrentelån er på 44,46 %. Da er fastrenteswap på kr 15,7 mill med avtaleutløp 15.07.2020 tatt med under fastrentelån. Så lenge det er under 1 år til avtaleutløp regnes disse vanligvis under flytende rente (andel rentebinding mindre enn 1 år). SAK har imidlertid valgt å ta med dette lånet under fastrenteandelen, da SAK har tegnet en ny forward start fastrenteswap på kr 40,0 mill gjeldende fra samme dato (avtale tegnet i august 2018). Inkludert nåværende fastrenteswap på 15,7 mill kr er fastrenteandelen godt innenfor kriteriene i kommunens reglement for finans- og gjeldsforvaltning. En fordeling innenfor nevnte reglement hensyntas og reguleres via de årlige låneopptakene.

Vi foretok årets låneopptak i forbindelse med rullering av vårt sertifikatlån i mai og november. Ifbm låneopptak i mai 2019 ble det innhentet tilbud om et ordinært flytende lån på 62 mill kr , samt et sertifikatlån på 50 mill kr (rulleringbeløpet på 77 mill ble redusert til 50 mill kr). Ved innhenting av tilbud på ordinært flytende lån ble innhentet tilbud fra 5 banker (KLP Banken i tillegg til de 4 «vanlige bankene» som gir tilbud på sertifikatlån), og vi mottok 3 tilbud.

Sertifikatlånet rulleres over 6 mnd. Dette etter innhenting av pristilbud fra 4 banker i forkant av begge rulleringene. 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.

Sør-Aurdal kommune er bevisst på evt refinansieringsrisiko ved bruk av sertifikatlån, og har ila 2019 redusert andel/størrelse på sertifikatlån fra 77 mill kr til 50 mill kr. Det ble i 2018 tegnet et obligasjonslån på kr 100 mill over 10 år med fast margin (se i denne sammenheng ksak 044/18). I 2018 tegnet SAK også 3 nye forward start fastrenteswap avtaler, slik at SAK vil holde seg innenfor fastsatt andel innen fastrente/rentesikring (ihht vårt gjeldende reglement om gjelds- og finansforvaltning) i nåværende økonomiplanperiode. 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.

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. Det er viktig å merke seg at andel fastrentelån ikke sier noe om hvor **langt** porteføljen er sikret, kun hvor **mye**. Vi hadde en renteswap-avtale på 25 mill kr som hadde utløpsdato i november 2019. Denne er nå erstattet av en av de 3 forward start fastrenteavtalene som ble tegnet i 2018 (kr 40 mill fra 8.11.2019). Den nye avtalen har atskillig bedre rentebetingelse enn den utløpte renteavtalen. Oppstartstidspunktene på avtalen fra 2018 er koordinert mot utløp av nåværende avtaler. Fastrentesatsene i de nye avtalene er mellom 2,35% og 2,43%. Dette er betydelig hyggeligere rentesatser enn de vi har i våre nåværende fastrenteavtaler.

- SAK vil i perioden fram til og med 2023 vil være godt innenfor våre vedtatte kriterier for fastrenteandel/rentesikring i vårt reglement for finans- og gjeldsforvaltning (sett opp mot de investeringene som ligger inne pr 31.12.2019).
- Ved opptak av obligasjonslån i 2018 ble det presisert at man ønsket obligasjonslån mot fast margin (for å redusere marginrisiko).
- Endringer i porteføljen i 2018 og 2019 har medført at vi får lengre løpetid på våre lån, størrelsen på sertifikatlånet er redusert betydelig (fra 142 mill til 50 mill) og vi får redusert refinansieringsrisiko, marginrisiko og vi får en god spredning på våre refinansieringstidspunkt.

Det er et lån i porteføljen som må refinansieres innen 12 mnd, og det er sertifikatlånet på 50 mill kr som skal rulleres i mai 2020. Det er også 2 renteswap-avtaler som utløper i 2020.

Den 15.7.2020 vil en renteswapavtale utløpe. Den vil ved utløpsdato ha en saldo på kr 14 554 380,-. SAK inngikk i fjor en forward start renteswap-avtale med SpareBank1 Markets som trer i kraft 15.7.2020 pålydende kr 40 mill (8 års avtale og mot 3 mnd Nibor). Dette vil medføre at vi ved utgangen av 2020 vil få en stipulert fastrenteandel på ca 50,0 %.

VAR-swap på kr 20,7 mill utløper 19.10.20. **VAR-swapen** er ikke en fastrenteavtale (det er marginene og ikke renta som er fast i denne type avtale), men er ment for å sikre differansen mellom den kalkylerenten kommunen kan ta fra våre innbyggere og kommunens faktiske lånekostnad. Kommunen låner normalt inn til Nibor + margin, mens kalkylerenten er 5 års swap + 50 pkt. Hvis 3 mnd Nibor skulle bli høyere enn 5 års swap oppstår en negativ rentedifferanse for kommunen. VAR-swapen skal gjøre at denne negative differansen ikke oppstår. SAK inngikk VAR-swapen før 2014, og etter 2014 har reglene for kalkylerente endret seg og swapen har derfor ikke den effekten den var ment å ha. Generelt vurderes risikoen knyttet til kalkylerenten på VAR investeringer som liten, og kommunen bør heller prioritere og sikre renten på den delen av kommunens låneportefølje som er utsatt for større renterisiko. Det vil ikke bli tegnet noen ny VAR-renteswapavtale når denne utløper i oktober 2020.

Kommunens hovedbankavtale løper til 1.5.2020 og kommunen har vært i dialog vedrørende hovedbankavtale gjeldende etter 1.5.2020.

PLASSERINGSPORTEFØLJEN

Plassering	Volum	Vilkår	Rente nom.
DnB	4 539 938	flytende rente	1,14 %
SpareBank 1 Hallingdal Valdres	36 549 192	NIBOR 3.mnd + 0,50 %	2,05 %
NORDEA BANK NORGE ASA	877 831	flytende rente	0,05 %
DnB Liv Garanti Kapital + Garantikonto	14 179 184	p.t. vilkår - kostnader	
Videreutlån Husbanken	8 684 787	flytende rente + 0,25%	2,3 %
Næringslån	0		
Sum plasseringer	**64 830 932**	**Gj.snitt vektet:**	**1,54 %**

Ordinære innskudd i bank (driftskonti) utgjør pr 31.12.19 ca 42,0 mill. kr, eller 64,7 % av totale plasseringer. Likviditeten er grei, men det merkes på likviditeten at «ubrukte lånemidler» nå nesten er borte (kr 488.000,-). Likviditeten er imidlertid noe styrket ved avsetning til fond.

Plasseringene som er gjort utenom ordinære bankinnskudd utgjør ca 22,9 mill. kr, eller 35,3% av totale plasseringer. 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 8,7 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 %.

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 %.

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 %.

2019 ble et bra år avkastningsmessig, og stipulert flytteverdi pr 1.1.2020 viser en positiv avkastning på kr 433.545,-. Endelig avkastning for 2019 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 1.1.2020. Tilleggsavsetningene er heller ikke med i stipulert avkastning. Alt dette blir gjort i mai 2020.

DnB Liv Garantikonto er et forsikringsprodukt som består av to faste elementer. Endelig tilført avkastning, samt to elementer bestående av kursreserver og tilleggsavsetninger fra forsikringsselskapet. Garantert minsteavkastning beregnes av saldo pr 1.1 (post 10 i årsoppgaven), og disse beregnes før tildeling av tilleggsavsetninger og kursreserver. Vi har en minstegaranti på 1,90 %, men kostnadene skal trekkes fra før disse beregnes. Kostnadene på våre garantikonto II-avtaler er på 1,35%, slik at netto garantert avkastning er på 0,55%. Kostnaden på avt nr 30543596000 (Garantikonto I) er på 1,70%, slik at netto garantert avkastning er på 0,2%.

I gjenkjøpsverdien er det inkludert kursreserver og tilleggsreserver. Dersom disse reduseres vil gjenkjøpsverdien falle selv om den garanterte hovedstolen ikke gjør det. Ved beregning av gjenkjøpsverdi benyttes en stipulert oppgjørsrente ut i fra renteprognoser. I den stipulerte flytteverdien er det benyttet en brutto oppgjørsrente på 2,5 %.

Man må være forberedt på at det kan komme år med dårligere avkastning enn tradisjonell banksparing på denne type produkt, da markedet alltid vil svinge noe. Da er det viktig å ta med seg de gode resultatene vi har hatt tidligere år på disse produktene, og sammenligne resultatene over tid. SAK har over tid hatt betydelig bedre avkastnng på disse produktene enn det vi ville hatt på våre ordinære bankkonti.

For regnskapsåret 2019 vil stipulert flytteverdi pr 1.1.2020 være verdifastsettelse for våre DnB Liv-produkter (samme prinsipp som i regnskapsårene 2010 - 2018). 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.