

ÅRSMELDING OG REGNSKAP 2018

1	Rådmannens hoved kommentarer	3
1.1	Generelt	3
1.2	Personal og organisasjon	7
1.3	Økonomi	11
2	Den sentrale administrasjonen	17
2.3	Plan, næring og utbygging	19
3	Tjenestestedene	27
3.1	Oppvekst og kultur	27
3.2	Helse og familie	49
3.3	Institusjon og hjemmetjeneste	57
3.4	Tilrettelagte tjenester	62
3.5	Teknisk drift	69
4	KOMMUNENS FINANSFORVALTNING	73
4.1	GENERELT/MÅLSETTING	73
4.2	FINANSPORTEFØLJENS SAMMENSETNING	73

1 Rådmannens hoved kommentarer

1.1 Generelt

Året 2018 har vært et år med mange og ulike utfordringer. Året har båret preg av behov for omstilling og strukturendring begrunnet i bestillinger fra tidligere års kommunale vedtak. Sør-Aurdal kommune har i løpet av 2018 planlagt og gjennomført endring av organisasjonsstruktur fra 7 tjenesteområdeledere til 3 kommunalsjefer med ansvar for sine respektive sektorer. Tjenesteområdene institusjon og hjemmetjenester, tilrettelagte tjenester og helse og familie er samlet i én ny sektor (Sektor helse og omsorg) under ledelse av én kommunalsjef. Plan – Næring og teknisk er også samlet i en felles sektor med én kommunalsjef. For sektor Oppvekst og Kultur er det ikke gjort noen endringer da denne sektoren er samlet etter tidligere omorganiseringer. Det er kun gjort en endring i stillingsbenevnelse fra tjenesteområdeleder til kommunalsjef.

Rådmannen har i løpet av 2018 sett at samtlige ansatte som er blitt berørt av denne omorganiseringen 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. Rådmannen ønsker å berømme alle for den innsatsen de så langt har lagt ned.

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 vil, når det står ferdig, fremstå som et signalbygg for kommunen og vil med sin romløsning være med på å legge til rette for et bedret tjenestetilbud for flere tjenesteområder i kommunen til det beste for alle innbyggere. Selve byggefasen ble påstartet før sommerferien og har planlagt overtakelse 12. desember 2019. Per nå, 25. mars 2019 går byggingen etter planen.

Sør – Aurdal kommune er samarbeidskommune eller deltakerkommune i en rekke interkommunale virksomheter hvor den sist tilkomne er Valdres brann og redningstjeneste IKS. VBRIKS ble etablert 1. januar 2018. Av andre interkommunale samarbeid kan nevnes Valdres lokalmedisinske senter (VLMS), IKT valdres IKS, Barnevernstjeneste, NAV og PP tjeneste.

Sør – Aurdal kommune er også vertskommune for interkommunalt arbeid i Valdres hvor vi har ansvaret for felles innkjøpsordning og kommunale forsikringsordninger.

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.

1.1.1 Rådmannens internkontroll

Rådmannens 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 rådmannens internkontroll

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

Sør – Aurdal kommune fattet i 2018 vedtak om å revidere delegeringsreglementet for kommunen med tanke på forekommende kommunevalg og ikraftsettelse av ny kommunelov. Nedsatt arbeidsgruppe bestående av utvalgte politikere sammen med rådmannen besluttet å anskaffe et nytt digitalt verktøy for revideringen av delegeringsreglementet.

Administrasjonen ved rådmannens ledergruppe har også sett at kommunen har mye å hente på å revitalisere bruken av Compilo som verktøy for dokumentbase, avvikssystem samt ROS analyser. Valdres ha et samarbeid i Compilo og systemet vil i løpet av 2019 fremstå i ny drakt bedre tilrettelagt for sømløs bruk og i henhold til ny organisasjonsstruktur i kommunen.

1.1.2 Regnskap 2018

Regnskapet for 2018 viser et netto driftsresultat på kr 749 304,-, og et mindre forbruk på kr 2 637 054,-.

Merforbruk i drift	2 264 173
Merinntekt frie disponible inntekter	-2 279 272
Innsparing netto finans	-2 361 206
Netto avsetninger	607 250
Overført til investeringer	-868 000
Sum overskudd	-2 637 054

- Lønn viser et merforbruk på om lag 7,6 mill kr. Pensjonsutgifter viser et merforbruk på 1,5 mill. kr.
Lønn justert for sykepengerefusjon viser et merforbruk på 3,9 mill kr.
Strøm viser et merforbruk på kr 0,9 mill., mens salgsinntekter viser en merinntekt på kr 3,3 mill.
- En del av merutgiftene på Kjøp av varer og tjenester som erstatter komm tjenesteproduksjon har en motpost under driftsinntekter. Videre er det store merutgifter knyttet til instistusjonsplass, hvor også om lag 55% av utg dekkes over tilskudd.
Det er avsatt kr 1,5 mill til økonomisk støtte til fiberutbygging (finansieres av disposisjonsfond).
- Overføringer - her er tilskudd kr 600' til Bagn IL / Fossvang ført
- Refusjoner herunder sykepenger, momskompensasjon, refusjoner fra stat, kommuner,

SØR-AURDAL KOMMUNE

fylkeskommuner og private) utgjør merinntekter på 13,2 mill kr.

Det vises til årsmeldingene fra de ulike tjenestene.

Kommunen mottok 2,3 mill. kr mer i overføringsinntekter som i hovedsak skyldes høyere skatteinngang enn forventet.

I 2018 var det lavere rente og avdragsbelastning pga. lavere låneopptak enn budsjettet. Høyere avsetning til bundne fond enn budsjett (kr. 1,6 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 er også høyere bruk av fond enn budsjett – kr 0,970 mill.

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

1.1.3 Beredskap

Sør-Aurdal kommune hadde to øvelser i 2018 rettet mot rektorer og barnehagestyrere. Kommunen hadde tilsyn på beredskap fra Fylkesmann. Resultat av tilsynet var at kommunen fikk avvik på Risiko og Sårbarhetsanalysen for 2015-2018. Avviket vil bli lukket i den nye Ros-analysen for 2019-2023.

Det ble i året som gikk avholdt et møte i Beredskapsrådet og to møter i psykososialt kriseteam.

1.1.4 Politisk saker

	<i>Møter</i>	<i>a</i>	<i>nt saker i 2018</i>
Kommunestyret		7	69
Formannskapet		9	34

1.1.5 Nøkkeltall / Befolkningsendringer

- Innbyggertallet gikk ned med 33 personer i 2018.
- Antall innbyggere i Sør-Aurdal pr. 1/1-19 var 2981.

Befolkningsutvikling

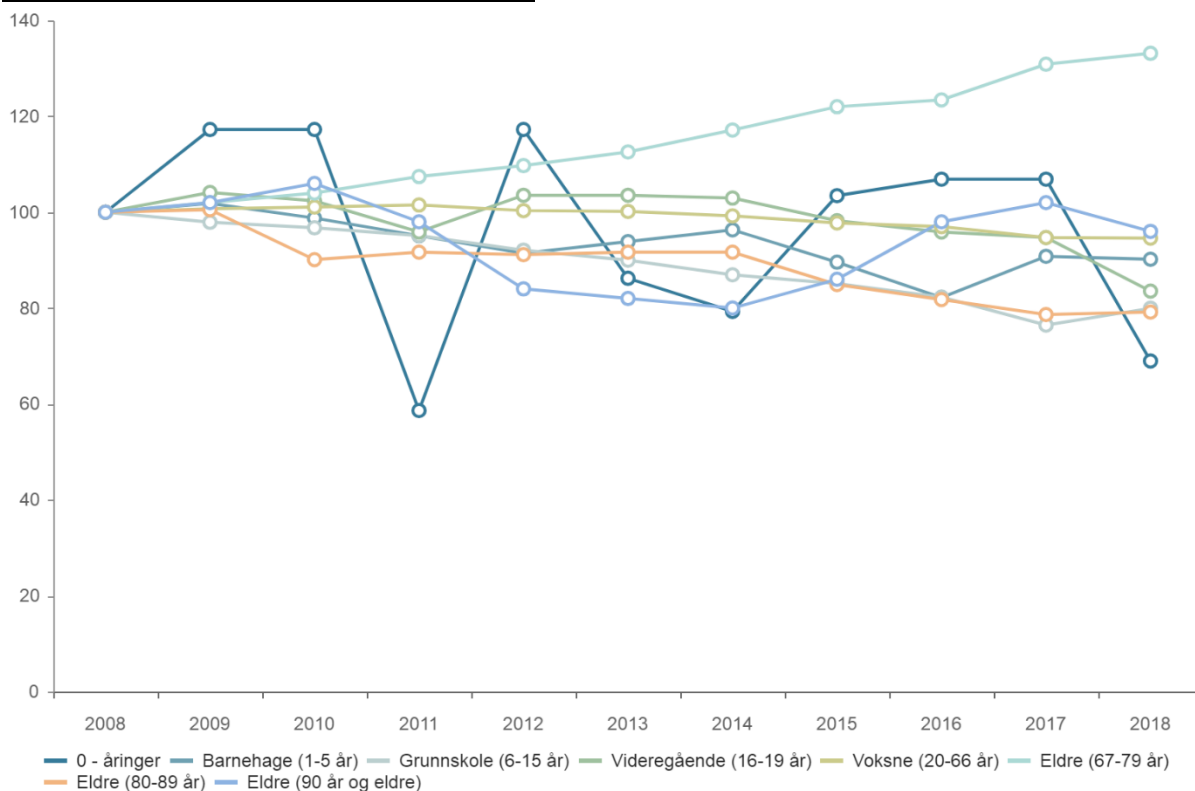
	2015	2016	2017	2018
Folketall ved inngangen av kvartalet	3 094	3 058	3 026	3 014
Født	33	30	20	21
Døde	41	36	38	27
Fødselsoverskudd	-8	-6	-18	-6
Innvandring	25	24	17	14
Utvandring	14	12	5	4
Innflytting, innenlands	87	103	119	114
Utflytting, innenlands	130	141	125	152
Nettoinnflytting, inkl. inn og utvandring	-32	-26	6	-28
Folkevekst	-36	-32	-12	-33
Folketallet ved utgangen av kvartalet	3 058	3 026	3 014	2 981

Kilde: SSB.

SØR-AURDAL KOMMUNE

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 2008. De forskjellige grafene viser prosentvis utvikling fram til 2018.

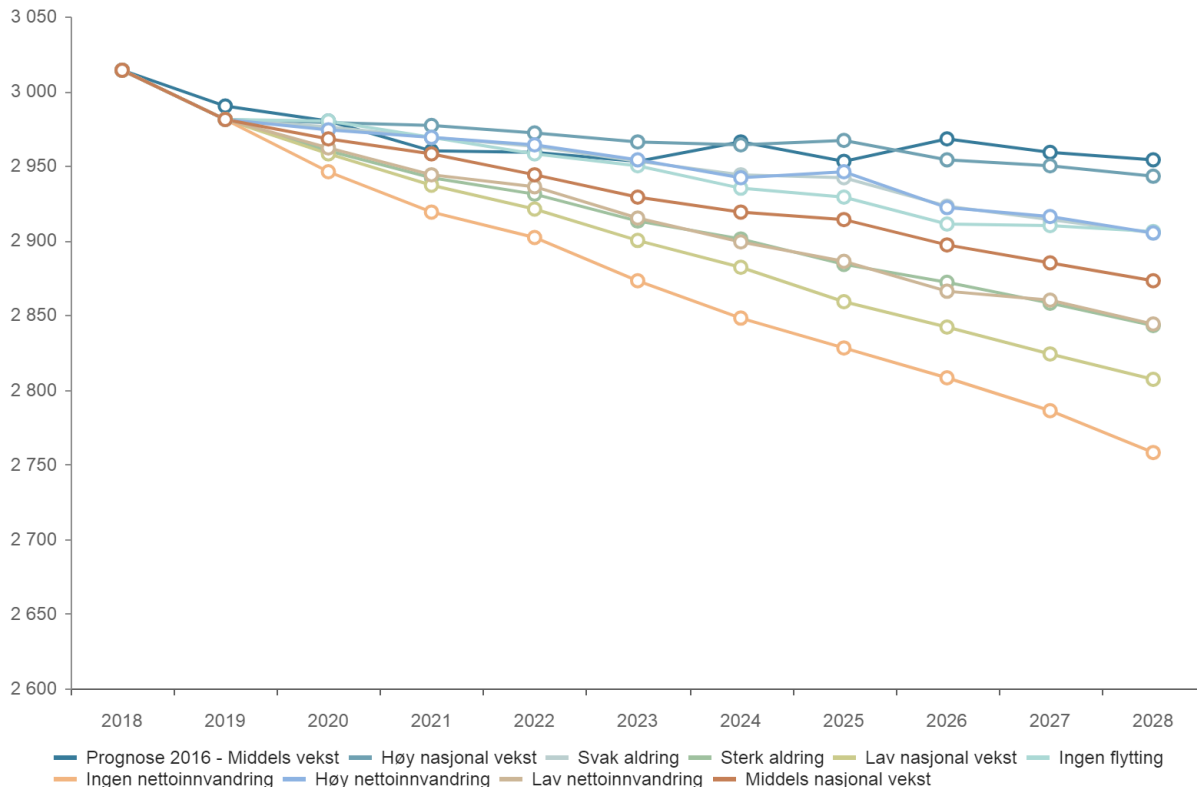
Figur 1: Befolkningsutvikling siste 10 år



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. Rådmannen 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. Dersom denne prognosen slår til mener rådmannen det er tvingende nødvendig at kommunen foretar nødvendige endringer i tjenestetilbudet i tråd med endringer i befolkningen, altså en nødvendig omfordeling av inntektsrelaterte midler samt effektivitetsutvikling innen alle tjenesteområder ved hjelp av en høyere takt av digitalisering.

1.2 Personal og organisasjon

Organisasjonen Sør-Aurdal kommune hadde i 2018 278,84 budsjetterte faste årsverk.

Årsverkene fordelte seg slik på sektorene:

- Helse- og omsorgstjenestene: 145,81
- Barnehage: 28,40
- Grunnskole/SFO/Kulturskole/Innvandrertjeneste/Bibliotek/ Leirskole: 64,21
- Teknisk drift, plan og næring: 28,62
- Intern stab og støtte, inkludert felles innkjøpskoordinator i Valdres 11,80

1.2.1 Overordnet personalforvaltning

Den overordnede personalforvaltningen skal bidra til å sikre at arbeidsgiver har en helhetlig personalpolitikk, og at denne utøves innen rammene av gjeldende lov-, avtale- og regelverk. Dette arbeidet omfatter f.eks. driftsoppgaver som bistand til tjenestelederne i forbindelse med

personal- og ansettelsessaker, forberedelse til og gjennomføring av lønnsforhandlinger, samt forvaltningsoppgaver innen alle typer av arbeidsgiversspørsmål.

- Det ble i 2018 avholdt 4 sentrale informasjons- og drøftingsmøter med de hovedtillitsvalgte
- I samarbeid med de hovedtillitsvalgte ble lokale lønnspolitiske retningslinjer revidert
- Det ble utarbeidet retningslinjer for forebygging og håndtering av vold og trusler
- Har ledet arbeidsgruppe med fokus på økt heltid
- Oppstart av arbeid med et sentralt hjemmelsregister i lønns- og personalsystemet

1.2.2 Helse- miljø og sikkerhet

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

Arbeidsmiljøutvalget

Arbeidsmiljøutvalget hadde i 2018 7 saker til behandling. Dette gjaldt:

- Årsrapport for bruk av bedriftshelsetjenesten i 2017
- Aktivitetsplan for bruk av bedriftshelsetjeneten i 2018
- Rutiner for forebygging og håndtering av vold og trusler
- Referatsaker
- Fokus på heltid
- HMS - melding om avvik
- Forslag til årsbudsjett 2019 og økonomiplan 2019-2022

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 2018 benyttet til bistand på følgende områder:

- Inneklimatemålinger på Synneisbakkin og i Reinli barnehage
- Forberedelse til kurs i forflytningsteknikk i barnehager og IHT som gjennomføres i 2019
- Arbeidshelseundersøkelser for ansatte innen Teknisk drift
- HMS-samling for nattevakter
- Diverse arbeidsplassvurderinger for enkeltansatte

10 timer av timerammen ble ikke benyttet i 2018, og ble overført til 2019.

1.2.3 Sykefravær

Totalt sykefravær i Sør-Aurdal kommune var i 2018 på 8,1%, mot, 7,6% i 2017. Det vises til informasjon om sykefraværet i den enkelte tjenestes årsmeldinger.

- Egenmeldt fravær av mulige dagsverk: 1,0%
- Legemeldt fravær av mulige dagsverk: 7,1%

Totalt sykefravær var på 9,3% (8,7% i 2017) for kvinner, og 2,9% (3,6% i 2017) for menn.

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

1.2.4 Kompetanse

Strategisk kompetanseplan for helse og omsorg er grunnlaget for kompetansehevede 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. 2 355 000,- til ulike grunn- og videreutdanningstiltak innenfor helse- og omsorgsfeltet i 2018.

Sør-Aurdal kommune har også i 2018 benyttet seg av den statlige satsingen når det gjelder videreutdanning av lærere - «Kompetanse for kvalitet».

Det vises for øvrig til det enkelte tjenestestedes årsmeldinger for mer informasjon om spesifikke kompetansehevingstiltak som er gjennomført i 2018.

1.2.5 Likestilling

I h.hold til Likestillingslovens §1a plikter kommunene gjennom sin årsmelding å "...redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i virksomheten....." Noen relevante fakta for 2018:

Tabell 1: Andel kvinner og menn av totalt antall ansatte

	2017		2018	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
	76%	24%	81%	19%

Tabell 2: Andel kvinner og menn fordelt på sektorer

	2017		2018	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Sentraladministrasjon	92%	8%	75%	25%
Plan / næring *	18%	82%	50%	50%
Grunnskole	79%	21%	82%	12%
Barnehage	96%	4%	97%	3%
Helse- og sosiale tjenester	89%	11%	89%	11%
Drift/vedlikeh. inkl. renhold	32%	68%	32%	68%

*Den store endringen fra 17 til 18 skyldes at brannmannskapene ble interkommunale fra 2018

Tabell 3: Fordeling av kvinner og menn på ledernivå

	2017		2018	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Totalt antall ledere	31	12	28	14
Fag-/mellomledere	26	10	23	11
Tjeneste-/avd.ledere	4	2	5	2
Rådmann	1			1

SØR-AURDAL KOMMUNE

Tabell 4: Deltidstilsatte fordelt på kjønn

	Andel deltidstilsatte av tot ant kvinner		Andel deltidstilsatte av tot ant menn	
	2017	2018	2017	2018
	62%	59%	62% *	45%

*Tallet for 2017 inkluderer 26 brannkonstabler med 2,16% stilling. Eksklusive disse ville andelen deltidstilsatte menn dette året vært 33%. F.o.m. 2018 er brannmannskapene overført til Valdres Brann og Redning IKS.

Tabell 5: Utvikling i gjennomsnittlig stillingsprosent, fordelt på kjønn

År	Kvinner	Menn
2011	73,61	80,81
2012	75,10	82,00
2013	74,54	79,66
2014	76,58	80,33
2015	77,00	78,00
2016	75,95	76,59
2017	76,86	74,43
2018	78,26	74,53

Tabell 6: Kvinners grunnlønn i % av menns

Justert for	2016	2017	2018
Ujustert	92,7	95,4	92,6
Alder	93,1	96,5	93,5
Ansattgruppe	99,2	99,0	99,7
Stillingskode	100,6	100,5	101,3
Utdanning	100,6	104,1	99,6

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 2018 93,5% av menns grunnlønn, mens de har høyere grunnlønn enn menn innenfor samme utdanningsgruppe.

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

	2015-2016	2016-2017	2017-2018
I alt	2,8	1,3	2,9
Kvinner	2,6	1,9	2,4
Menn	3,1	-1,0	5,5

Etnisitet og nedsatt funksjonsevne

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

1.2.6 Drift

1.2.2.1 Administrasjonsrådet:

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

Antall saker behandlet i rådet i 2018: (Tallene for 2017 i parentes): **196** (199)

- *Ansettelser:*
 - i faste stillinger: **55** (68)
 - i vikariater / engasjement: **72** (86)
- *Søkn. om permisjon / redusert stilling:* **65** (44)
- *Andre:* 4 (1) (konstituering, lønsspørsmål, omplassering, reglement, støtte til etterutd. m.m.)

Ingen saker ble anket inn for formannskapet i 2018.

1.2.2.2 Administrative vedtak:

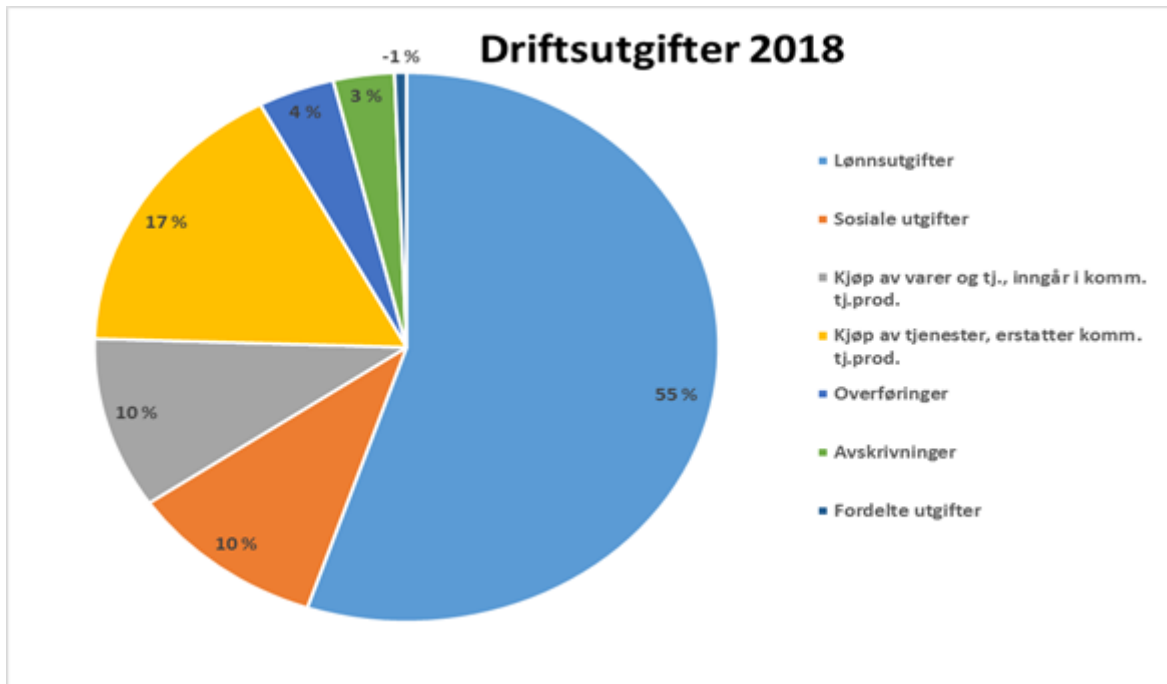
Personalsaker som i h.hold til gjeldende regelverk blir regnet som kurante, og ansettelser på inntil 6 måneders varighet, blir etter delegasjonsreglementet avgjort administrativt av den enkelte leder, og utgjør et betydelig antall, fordelt på det enkelte tjenestested.

1.2.2.1 Lokale lønnsforhandlinger

- Med virkning fra 01.05.18 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 01.08.18 ble det gjennomført lønnsforhandlinger med hjemmel i HTA kap. 4.2.4 – kompetanselønnsforhandlinger. Forhandlinger ble ført med 3 arbeidstakerorganisasjoner. Forhandlingene resulterte i enighetsprotokoller med alle organisasjonene. Gjennom lokale lønnspolitiske retningslinjer er det lagt til grunn at slike forhandlinger skal gjennomføres årlig.

1.3 Økonomi

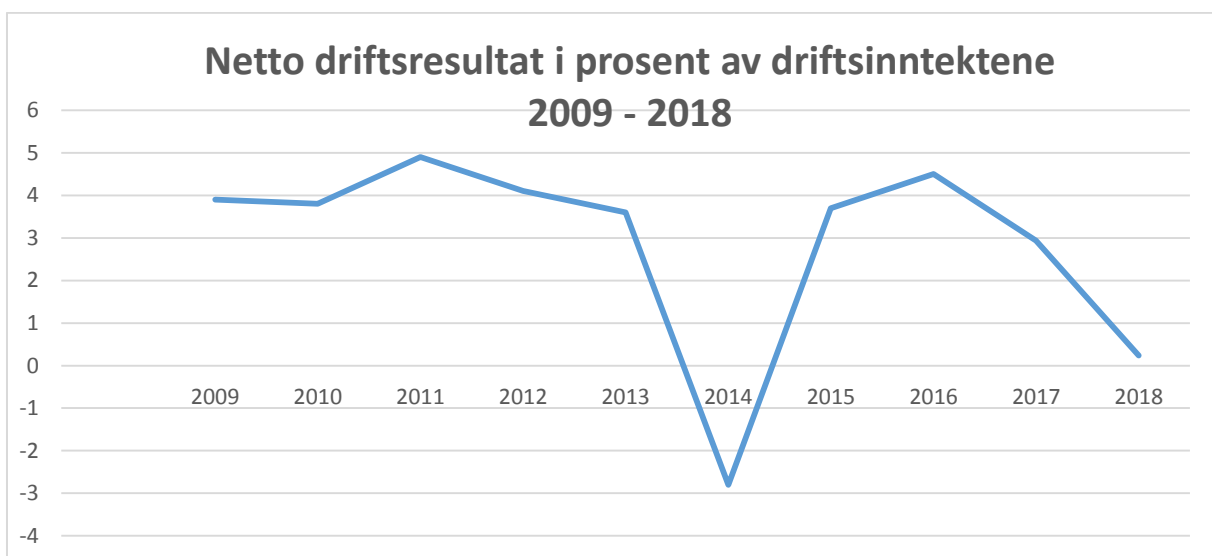
Regnskapet for 2018 ble avsluttet med et netto driftsresultat på kr 749.304,-. Resultatet er 2,4 mill kr bedre enn budsjett. Tjenesteområdenes mer / mindreforbruk er beskrevet under den enkelte tjeneste, samt at oversikten over resultatet for de ulike tjenestene følger som egen oversikt i regnskapet.



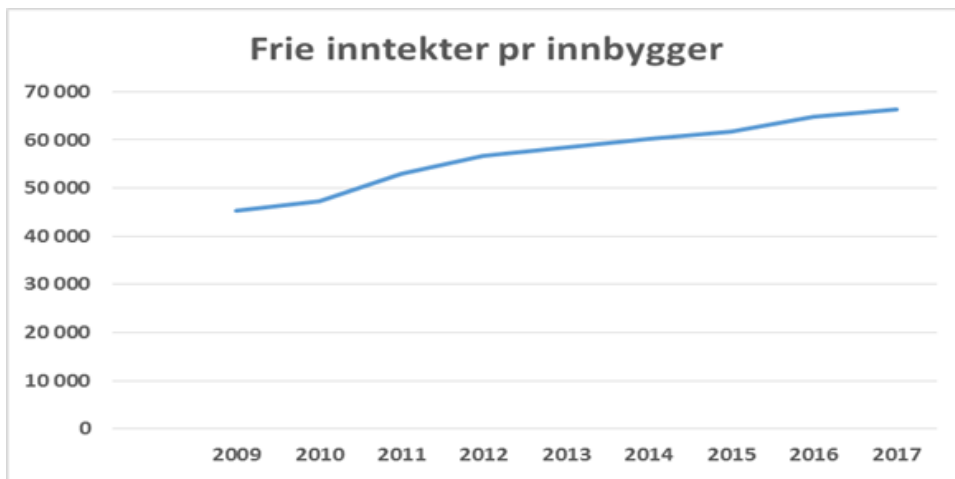
Diagrammet over viser grovfordeling av driftsutgifter etter artsgrupper for avlagt regnskap 2018. Lønn- og sosiale utgifter utgjør ca 65 % av de totale utgiftene

1.3.1 Netto driftsresultat

Netto driftsresultat viser forholdet mellom kommunens samlede driftsinntekter og driftsutgifter inkl. finanstransaksjoner. Nasjonale anbefalinger – sunn kommuneøkonomi – er et netto driftsresultat som over tid bør ligge på minst 1,75 % av brutto driftsinntekter. Dette for at tjenestetilbudet skal kunne opprettholdes over tid, samt gi det nødvendige rom for investeringer. Netto driftsresultat for 2018 er på **0,24%**.



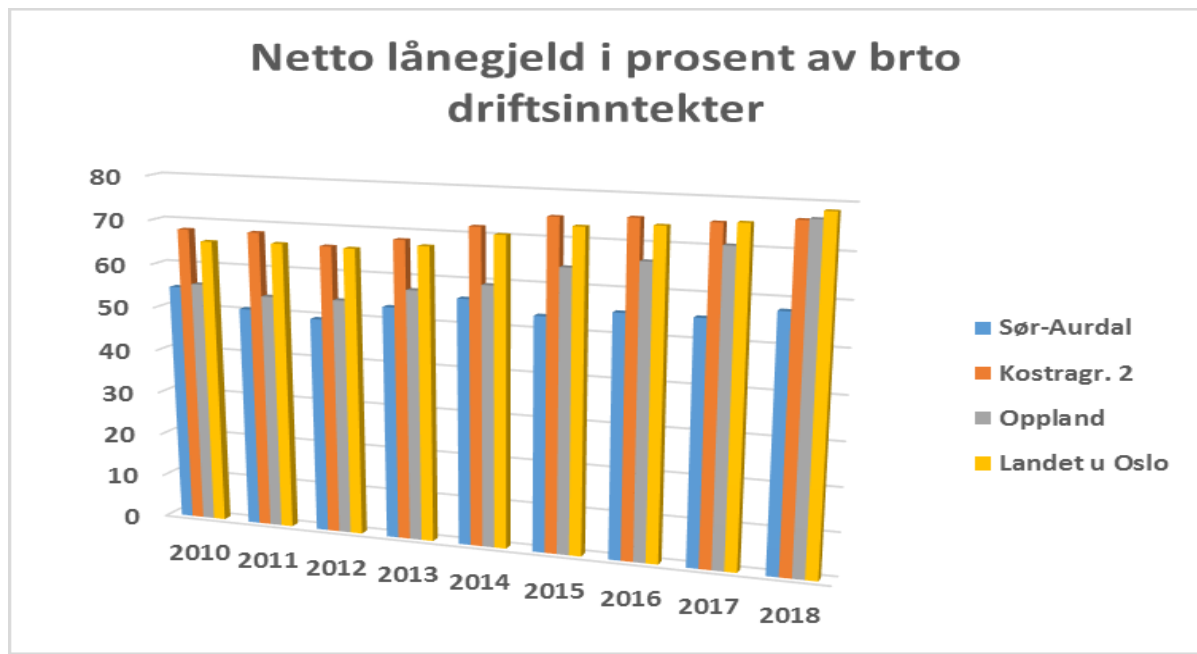
SØR-AURDAL KOMMUNE



Befolkningssammensetningen gjør at Sør-Aurdal fortsatt har forholdsvis høye frie inntekter pr. innbygger. Kommunen kompenseres gjennom utgiftsutjamningen for en dyrere drift enn snittkommunen. Samlet for skatt og rammetilskudd viste en økning på 3,5 mill. kr fra 2017 til 2018.

1.3.2 Finansområdet

Netto lånegjeld i % av driftsinntektene



Tall hentet fra foreløpige KOSTRA tall

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

Sør-Aurdal har nto lånegjeld på 57,7 % av driftsinntektene.

I tabellen er fratrukket formidlings lån (7,6 mill kr) og ubrukte lånemidler (29 mill kr.).

Kommunen mottok rentekompensasjon med til sammen 2 mill kr i 2018.

SØR-AURDAL KOMMUNE

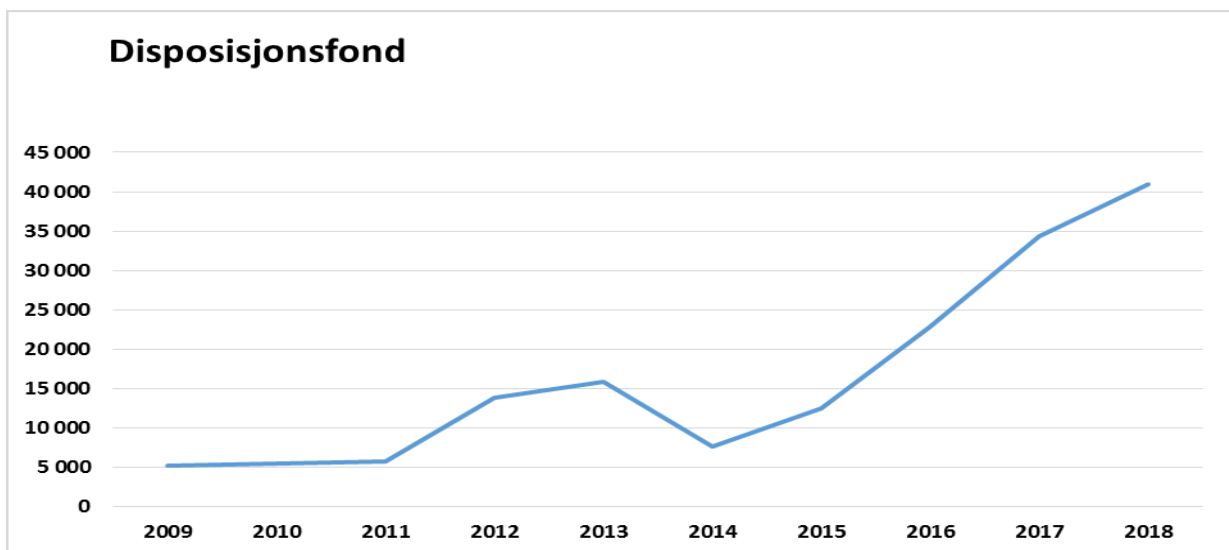
Kommunens totale lånegjeld er på til sammen 216, mill kr som utgjør 68,9 % av driftsinntektene.

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

Fondsreserver pr. 31.12.2018

DISPOSISJONSFOND	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Disposisjonsfond felles	9 452 456	1 507 495	6 454 495	16 780 976	28 430 365	34 972 696
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	996 937	726 937	641 937	610 937	626 937	642 937
Flyktningsfond	246 877	246 877	246 877	246 877	246 877	246 877
Grunnskole, felles drift (tj 2250)	102 000	102 000	102 000	102 000	0	0
Tiltaks- og næringsformål	1 669	1 669	1 669	1 669	1 669	1 669
Sum DISPOSISJONSFOND	15 851 102	7 636 141	12 498 141	22 793 622	34 357 011	40 915 342

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 2018 er disposisjonsfond tilført til sammen 8,8 mill kr, og utgjør 13,1 % av driftsinntektene.



Fondsreserver	2018
Disposisjonsfond	40 915 341
Regnskapsmessig mindreforbruk 2016	2 637 054
Sum fondsreserver	43 552 395

Oversikten over fondsreserver viser at disposisjonsfondet sammen med mindreforbruket i 2018 vil utgjøre om lag 13,9% av driftsinntektene. Et måltall er at disposisjonsfondet bør utgjøre 10-15% av driftsinntektene til enhver tid.

SØR-AURDAL KOMMUNE

Kommunestyret har vedtatt å benytte kr 9 mill av disposisjonsfondet til egenfinansiering av Sør-Aurdalshallen i 2019.

Kommunen har pr 311218 kr 14,8 mill i premieavvik, og det er ikke avsatt midler i eget disposisjonsfond premieavvik.

Bevilgningskjema 1A og 1B (tall i hele tusen).

Regnskapsskjema 1A	Regnskap 2018	Regulert budsjett	Budsjett (oppr.)	Regnskap 2017	Avvik budsjett	Note
Skatteinntekter	-69 568	-69 411	-69 411	-63 928	-157	1
Rammetilskudd	-130 097	-131 642	-131 362	-132 328	1 545	1
Eiendomsskatt	-18 201	-18 200	-18 035	-16 698	-1	
Andre direkte og indirekte skatter	-4 855	-800	-800	-4 781	-4 055	1
Andre statstilskudd	-8 748	-9 137	-9 137	-9 377	389	2
Sum frie disponible inntekter	-231 469	-229 190	-228 745	-227 112	-2 279	
Renter og utbytte	-1 303	-1 280	-1 280	-1 834	-23	3
Renteutgifter	6 942	7 044	7 544	7 054	-102	3
Avdragsutgifter	7 178	9 415	9 415	7 376	-2 237	3
Netto finansområdet	12 817	15 179	15 679	12 596	-2 362	
Dekning tidl. underskudd	0	0	0	0	0	
Ubundne avsetninger	8 838	8 838	1 252	12045	0	4
Bundne avsetninger	2 332	753	753	2 773	2 813	5
Bruk tidl. års overskudd	-7 586	-7 586	-	-9600	0	4
Bruk av ubundne avsetninger	-2 280	-2 280	-380	-482	0	4
Bruk av bundne avsetninger	-3191	-2 220	-2220	-3902	-702	5
Netto avsetninger	-1 887	-2 495	-595	834	2 111	
Overført investeringsregnskap	0	868	868	577	-868	
Til fordeling drift	-220 539	-215 638	-212 793	-213 105	-4 901	
Sum fordelt til drift (skjema 1B)	217 902	215 638	212 793	205 519	2 264	
Mer/mindreforbruk	-2 637	0	0	-7 586	-2 637	6
Regnskapsskjema 1B	Regnskap 2018	Regulert budsjett	Budsjett (oppr.)	Regnskap 2017	Avvik budsjett	
Tjenesteområdene	217 902	215 638	212 793	205 519	2 264	7
Generelle overføringer	-460	-160	-260	-469	-300	
Sum fordelt til drift	217 442	215 478	212 533	205 050	1 964	

Noter

1. Skatteinntektene ble kr 4,2mill høyere enn regulert budsjett. Rammetilskuddet ble kr 1,5 mill lavere enn budsjett. Totalt var det en økning på kr 2,6 mill. Økning i inntektsutjevning fra 2017 til 2018 er kr 74'.
2. Investeringskompensasjon for omsorgsboliger/sykehjem er kr. 1.789'. Investeringskompensasjon skolebygg er kr. 214',- og integreringstilskudd kr. 7 374'.
3. Finanskostnader (rente og avdragskostnader) er kr 2 339' lavere enn budsjettet, det er tatt opp mindre lån enn budsjettet. Avdragsutgiftene er tilpasset "minste tillatte avdrag".
4. Avsatt disp fond i hht budsjett kr 1 252', samt fjorårets overskudd på kr 7 586'. Bruk av disp fond ihht budsjett er kr 2 280' (oppr budsjett kr 380' til næringsformål, i regulert budsjett kr 20' sosiale tiltak ansatt mindreforbruk 2017, kr 300' til videreutd lærere, kr

SØR-AURDAL KOMMUNE

1,5 mill til øk støtte fiber, kr 50' til Visit Valdres, samt kr 30' omvisertj Kirkelig fellesråd)..

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 2 637'.
7. Tjenestområdenes mer-/mindreforbruk kommenteres nærmere under tjenestenes årsmeldinger.

Investeringer

REGSKAPSSKJEMA 2A	Regnskap 2018	Regulert budsjett 2018	Opprinnelig budsjett 2018	Regnskap 2017	Note
Investeringer i anleggsmidler	45 649 766	69 124 000	74 954 000	11 119 093	1
Utlån og forskutteringer	845 000	400 000	400 000	800 000	
Kjøp av aksjer og andeler	944 460	868 000	868 000	867 800	
Avdrag på lån	275 814	288 000	288 000	250 519	2
Dekning av tidligere års udekket	-	-	-	-	
Avsetninger	6 994 200	-	-	-	
ÅRETS FINANSIERINGSBEHOV	54 709 240	70 680 000	76 510 000	13 037 412	
Finansiert slik:					
Bruk av lånemidler	-22 525 068	-46 366 000	-51 140 000	-10 311 092	4
Inntekter fra salg av anleggsmidler	-14 405 707	-	-	-294 490	5
Tilskudd til investeringer	-	-1 300 000	-1 300 000	-	
Kompensasjon for merverdiavgift	-11 002 651	-15 358 000	-16 414 000	-1 604 307	
Mottatte avdrag på utlån og refusjoner	-99 480	-288 000	-288 000	-117 747	2
Andre inntekter	-	-	-	-	
SUM EKSTERN FINANSIERING	-48 032 906	-63 312 000	-69 142 000	-12 327 635	
Overført fra driftsregnskapet	-	-868 000	-868 000	-577 005	
Bruk av tidligere års udisponert	-	-	-	-	
Bruk av avsetninger	-6 676 334	-6 500 000	-6 500 000	-132 772	3
SUM FINANSIERING	-54 709 240	-70 680 000	-76 510 000	-13 037 412	
UDEKKET/UDISPONERT					

Noter

1. Samlede investeringer gjennomført i 2018 er lavere enn budsjettet. De største prosjektene har vært Sør-Aurdalshallen, Bagn kyrkje og prosjekter innen vann og avløp.
2. Avdrag på lån er betalte og mottatte avdrag på Husbanklån som er videreformidlet.
3. Bruk av avsetninger er bruk av midler ubundne investeringsfond kr 6 500 000 til Sør-Aurdalshallen, og bruk av bundne investeringsfond kr 176 334,- til å dekke avvik betalte / mottatt avdrag formidlingslån
4. Bruk av lånemidler er tilpasset faktiske utgifter til pågående investeringsprosjekter.
5. Inntekter fra salg av anleggsmidler (brannutstyr), salg av boliger Spangrud og tilbakebetaling av innskutt egenkapital VLMS e IKS er benyttet til egenkapitalinnskudd i KLP og redusert bruk av lån.

2 Den sentrale administrasjonen

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

2.1 Intern stab og støtte

Avdeling for intern stab og støtte disponerte i 2018 9,4 årsverk

2.2 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		

2.2.1

Ansvar / tjeneste (navn)	Netto driftsutg. - rev. budsjett	Netto driftsutg. - regnskap	Avvik i %	Forklaring / kommentar
150 Adm. fellesfunksjoner	13 535 475	13 812 000	-2%	
156 Fellestjenester	895 453	1 029 000	-13%	Kr 158.000,- Merinntekt på kundeutbytte forsikring Kr 9.500,- merutg annonser Frivilligsentral

2.2.2 Sykefravær

Ansvar / tjeneste (navn)	Totalt fravær i %	Kommentar
150	2,70%	

2.2.3 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 2018:

- Deltakelse i diverse regionale prosjekter
- Nytt saksbehandlingssystem Fokus, implementering og opplæring
- Ny møteportal ved politiske møter
- Streaming av politiske møter – kommune TV
- Tatt i bruk digitale løsninger ved utsendelse av brev og også fakturaer- SvarUt gjennom

KS

- Tatt i bruk anleggsregister modul i Visma
- Revisjon av lønnspolitiske retningslinjer
- Utarbeidet retningslinjer for forebygging og håndtering av vold og trusler
- Har ledet arbeidsgruppe med fokus på økt heltid
- Oppstart av arbeidet med hjemmelsregister i lønns- og personalsystemet
- Oppstart av arbeid med automatiske løsninger for tilgangsstyring til kommunens datasystemer
- Har fått på plass nødvendige rutiner for å etterleve krav i ny personvernlovgivning (GDPR). Personvernombud er oppnevnt i fellesskap med fire andre Valdreskommuner.

Forestående oppgaver / utfordringer

- Fullføre prosjekt vedr tilgangsstyring til datasystemer
- Fortsette arbeidet med GDPR / sørge for at krav og rutiner blir godt nok kjent på alle arbeidsplasser og blant alle ansatte
- Skolering av mange mellomledere i personal- og økonomiforvaltning, som etter ny administrativ organisering har fått delegert nye oppgaver og større ansvar, primært innen helse og omsorg.
- Fullføre på begynt arbeid med lokale retningslinjer for økt bruk av deltid.
- Gjøre større bruk av elektroniske løsninger, legge til rette for bruk av nytt verktøy for analyse, økonomiplanlegging, budsjettering og rapportering.
- Ytterligere revisjon av eksisterende reglement
- Kommunevalg i 2019

Eiendomsskatt

Kommunestyret i Sør-Aurdal kommune vedtok for eiendomsskatteåret 2018 en alminnelig eiendomsskattesats på 7 promille for alle faste eiendommer. De vedtok videre en differensiert eiendomsskattesats (bolig- fritidseiendommer) på 2,9 promille. Dette betyr at verk og bruk, samt næringsseiendommer hadde en eiendomsskattesats på 7 promille. Boliger, fritidsboliger og boliger på landbrukseiendommer hadde en eiendomsskattesats på 2,9 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 næringsseiendom, 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. Dette særskilte grunnlaget skal være lik seks syvdel av differansen , og reduseres med en syvendedel hvert påfølgende år.

Nye forslag til takster er behandlet og vedtatt i sakkyndig takstnemnd, og er utarbeidet etter ny overgangsregel til eiendomsskatteloven §§ 3 og 4. 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. eiendomsskatteoven § 8A-2. På grunnlag av dommen har Sør-Aurdal kommune i 2018 gjennomgått takster og utskrivningen av eiendomsskatt på nettanlegg og sammenholdt disse med den fremgangsmåte Høyesterett har gitt anvisning på. Sør-Aurdal kommune har vært i kontakt med berørte parter og det er innhentet nytt forslag til takst i tråd med den fremgangsmåte Høyesterett har gitt anvisning på i nevnte dom. Nye forslag til takst er i løpet av 2018 utarbeidet av sakkyndig taksator og behandlet i sakkyndig takstnemnd. 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 (380 mill kr for hele landet i 2017 og ca 190 mill kr for hele landet i 2018) foreslo LVK (Landssamenslutning for Vassdrags kommunar) allerede i forbindelse med statsbudsjettet for 2017 en reduksjon av kapitaliseringsrenten ved verdsettelse av kraftverk. Både kommunene og LVK jobbet gjennom hele 2017 og 2018 for å få til en reduksjon i nevnte kapitaliseringsrente. LVK fikk ikke gjennomslag for dette for skattegrunnlag gjeldende for eiendomsskatteåret 2019, 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.

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

2.3 Plan, næring og utbygging

2.3.1 Lovgrunnlag

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

2.3.2 Kommuneplanens samfunnsdel – overordnede mål

- Kommunen skal legge forholdene til rette for utvikling og vekst innen eksisterende og ny virksomhet til beste for innbyggerne og samfunnets behov.
- Videreutvikle Sør-Aurdals allsidige næringsliv ved å bygge på eksisterende bedrifter og næringer, samt søke videreutvikling gjennom nye tiltak og etableringer.
- Universell utforming skal legges til grunn.
- Kommunen skal prioritere arbeid og aktivitet for ungdom 18 til 25 år.
- Opprettholde et levedyktig landbruk med produksjon av mat, trevirke og utmarksprodukter til beste for næringens utøvere og samfunnets behov.
- Kommunal utbygging skal legge vekt på langsiktighet og økonomisk drift.
- Ved utbygging skal det legges vekt på løsninger som totalt sett gir lavest mulig kostnader gjennom investeringens levetid.
- Vegene er et av de viktigste virkemidlene i distriktpolitikken. Vegnettets 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.
- Kommune skal ha en positiv holdning til utvikling og utbygging av småkraftverk og bidra til at lokale utbyggere gis best mulig vilkår for å bygge ut vannkraft
- Landbruksplanen for Sør-Aurdal kommune legges til grunn for de fleste landbruksspørsmål i kommunen.
- Kommunen skal gjennom sitt arbeid forebygge sykdommer og sosiale problemer i befolkningen med hovedfokus på barn og ungdom. Tilbudet skal videreutvikles i takt med behovet.

2.3.3 Nøkkeltall

Planavdelingen har ca 10 årsverk.

Det var ikke budsjettert med lønn for brannvesenet, siden dette nå er et IKS, men det er utlønnet en del for oppdrag i desember 2017 som ble med ei regnskapet for 2018, til sammen ca 200'.

2.3.4 Regnskap

Ansvar / tjeneste	Netto driftsutg. - rev. budsjett	Netto driftsutg. - regnskap	Avvik i % / kroner	Forklaring / kommentar
154	8 262 000	8 592 296	3,99	Økt forbruk for VBR IKS.

2.3.5 Sykefravær

Ansvar / tjeneste (navn)	Totalt fravær i %	Kommentar
154	6,80	Året har vært preget av høyt sykefravær sammelignet med tidligere år.

2.3.6 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.

2.3.7 Driften gjennom året

Generelt

Landbruk:

2018 var et krevende år for landbruket med tørkesommer og mye usikkerhet om gårdbrukeren hadde nok vinterfôr til dyra sine. Statens landbruksforvaltning fulgte opp situasjonen med ekstra tilskudd til husdyrbruk og avlingsskadeerstatning. Felleskjøpet og Norgesfôr o.a. produserte et kraftfôr med høyt fiberinnhold som kunne erstatte deler av grovfôr-rasjonen. Situasjonen medførte en hektisk høst for landbrukskontoret for å hjelpe gardbrukerene med avlingsskade søknader, samt kontroll og behandling i etterkant. Om høsten valgte Arild Hagelund å gå av med AFP og Espen Nerødegård ble ansatt som ny skogbrukssjef. Han kom fra omsetningsleddet i skogindustrien og hadde også erfaring fra skoleverket tidligere.

I likhet med tidligere er hovedoppgavene på landbrukskontoret rådgiving, kontroll og forvaltning av tilskuddsordningene og lovsaker.

Avd. Jordbruk

I jordbruket behandles søknader om produksjonstilskudd, regionalt miljøtilskudd, avløsning ved sykdom, spesielle miljøtilskudd i jordbruket, drenering, organisert beitebruk, tiltak i beiteområder og forebebyggende og konfliktdempende tiltak i forhold til rovdyr og beite. Det ble totalt behandlet 330 søknader. I tillegg behandles søknader etter jordloven (deling) og

SØR-AURDAL KOMMUNE

konsesjonsloven. Det ble behandlet totalt 33 saker etter jord- og konsesjonsloven. I 2018 ble det søkt og gitt tilskudd fra Innovasjon Norge til etablering av et hus for bearbeiding av honning.

For andre året på rad var 3 sauebruk med i ett prosjekt med radiobjeller på lam. Sør-Aurdal kommune «eier» prosjektet som er finansiert gjennom FKT-midler.

Avd. Skogbruk

29 saker er behandlet etter landbruksvegforskriften. De fleste av dem gjaldt graving av enkel driftsveg i forbindelse med hogst og kjøring av tømmer. Kommunen har mottatt 305 søknader om refusjon av skogfondmidler. Det ble godkjent 78 søknader om tilskudd til skogkultur, NMSK midler.

I tillegg er det innvilget 53 søknader om tilskudd til tettere planting og 1 søknad om tilskudd til gjødsling.

Det er behandlet 20 meldinger om hogst i vernskog.

Andre oppgaver:

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

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 2018 felt 204 elg og 12 hjort i Sør-Aurdal. Alle jaktdata legges inn av kommunen eller jegerne på nettsiden www.settogskutt.no

Det ble i 2016 oppdaget skrantesjuka (CWD) på villrein i Nordfjella. Sør-Aurdal kommune ligger innenfor Nordfjellaregionen. I 2018 ble tatt CWD prøver av all elg og hjort som er 2 år og eldre, samt fallvilt. Det ble i 2017 ikke påvist CWD i Sør-Aurdal.

18 kandidater gikk opp til jegerprøveeksamen. 16 bestod.

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

Kommunen mottok 9 søknader om motorferdsel i utmark.

Kart og oppmåling:

I 2018 ble det gjennomført 82 saker etter matrikkelloven. Dette er en nedgang på 21 saker fra 2017. Type saker fordeler seg slik:

	Klarlegging av eksisterende grenser	Fradeling av nye tomter	Grensejustering	Arealoverføring
2014	34	49	6	17
2015	68	63	4	9
2016	72	29	4	13
2017	38	45	5	15
2018	40	28	7	7

SØR-AURDAL KOMMUNE

Byggesaksbehandling:

Etter plan- og bygningsloven er det behandlet 147 delegerte saker dette året, mot 181 i 2017. Det er utstedt 26/9 ferdigattester/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

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.

En del av kommunens næringsarbeid er knyttet til forvaltningen av kommunens næringsfond. I 2018 gav kommunen 150.000 kr i nye tilsagn til næringslivet fordelt på 11 saker. I tillegg ble det bevilget 60.000 kr fra Vassfarfondet. Dette er en oppgang på 5 saker fra 2017.

Sør-Aurdal kommune jobber også med å få etablerere til å søke om støtte fra Innovasjon Norge til nye prosjekter. Vi jobbet i 2018 for å beholde den årlige bevilgningen på 398.000 kr til kommunalt næringsfond fra Oppland Fylkeskommune for 2019, som igjen var foreslått fjernet. Vi klarte å få bevilgningen inn igjen og er nå bra rustet til å være med å bidra til fortsatt vekst.

Sør-Aurdal kommune har i flere år jobbet aktivt for å få oppgradert fylkesveien inn til Begna Bruk fra E-16. I forbindelse med bygging av ny gang- og sykkelvei ble veien rustet opp. Disse tiltakene har resultert i bedre trafiksikkerhet og kapasitet til å håndtere større trafikk inn til området.

Sør-Aurdal kommune jobber videre med fiberutbygging og har etablert et godt samarbeid med de øvrige Valdreskommunene og Oppland fylkeskommune. Våren 2018 søkte Valdresprosjektet på nytt om støtte fra NKOM og fylkeskommunen til et nytt stort fiberprosjekt i Valdres hvor Leirskogen og Begnadalen lå inne. Prosjektet ble innvilget støtte og Sør-Aurdal kommune har gått inn med 1,5 millioner kroner i kommunal medfinansiering. I andre halvdel av året kom det gledelig melding om at Telenor hadde besluttet kommersiell utbygging av Bagn, Reinli, Leirskogen, Begnadalen og Nordre Hedalen. Dette resulterte i at Sør-Aurdal kommune måtte endre sitt utbyggingsområde.

Sør-Aurdal kommune har fortsatt å støtte Fønhusforeningen for å få realisert målene som lå i Fønhusprosjektet. I 2018 ble Fønhusstien mellom Førdokken og Høleresetere åpnet i samarbeid med DNT Valdres og Fønhusforeningen. Fønhusforeningen arrangerte i 2018 en hel uke med ulike Fønhus arrangement over hele kommunen.

Utsikter framover

Godkjenning av nye hytteområder på Ølneseter, Teinvassåsen, Stavedalstoppen og oppstart av planprogram for 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. Årningen av ny tubepark har bidratt til økt aktivitet og attraktivitet.

Samarbeid mellom grunneiere og hytteeiere, og mellom de ulike løypelagene for å få til gode skiløyper er viktig for å fremstå som en attraktiv hyttekommune. Derfor støtter Sør-Aurdal kommune løypelagene med 100.000 kr i året.

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

Utbyggingen av Fossvangområdet gjør 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. Flere leiligheter i Bagn sentrum er under bygging og planlegging. 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.

Planarbeid:

Tre reguleringsplaner ble vedtatt i 2018:

Stavedalstoppen

Fosstopphytter

Ølneseter – Grovkløv med del av Blomstølen

Sju reguleringsplaner er under arbeid:

- Stavedalen Øst (Bølesåsen)
- Skalafjellet
- F1 Teinvassåsen hytteområde
- F5 Skartjern
- F6 Hellsenningen
- F7 Bubekklia
- F9 Høgbrenna
- F10 Søbekkseter

En kommunedelplan er under arbeid (kommunedelplan Bagn) i tillegg til kommuneplanens samfunnsdel. Alle påbegynte og vedtatte arealplaner legges inn i den digitale planbasen, PlanDialog, og kan sees på kommunens digitale kartside www.valdreskart.no.

Brann – og redningsvesenet:

Valdres brann- og redningstjeneste IKS (VBR IKS) ble etablert 01.01.2018. Sør-Aurdal brann- og redningsvesen opphørte samme dato. VBR IKS overtok med dette alt ansvar for brann-, feier- og redningstjenester i kommunen, og alle mannskap er ansatt i selskapet.

Beredskap:

Det ble i 2018 gjennomført øvelser med rektorer og barnehagestyrere i forhold til hvordan

håndtere alvorlige hendelser.

Formålet med øvelsene;

- Forberede rektorer og styrere på at skole og barnehage kan få en slik hendelse
- Fokuserer på å bruke og oppdatere kriseperm
- Gjennomgå rutiner for varsling og håndtering av hendelse
- Informere om all støtte de vil få dersom en alvorlig hendelse oppstår

Folkehelse:

Folkehelsearbeid i Sør-Aurdal kommune betyr kommunens samlede innsats for å opprettholde, bedre og fremme befolkningens helse gjennom å svekke faktorer som medfører helse risiko, 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. Gjeldende folkehelseoversikt vedtatt januar 2016 er et viktig kunnskapsgrunnlag i dette arbeidet.

Den 1. mars 2018 ble det et skifte i folkehelsekoordinatorstilling. Folkehelsekoordinator har jobbet med følgende:

- Oppfølging av prosjekt Aktivitet Senior og Eldre ble 1. mars overført til Frisklivssentralen. Ansatt prosjektleder avsluttet 1. juni. Frisklivssentralen har hatt ansvar for videreføring.
- Prosjektleder for Program for Folkehelse i kommunene. Avsluttet juni 2018. Oppfølgingspunkter er viere initiert av folkehelsekoordinator direkte til kommunalsjefer, til tjenestene eller via Tverrfaglig team for barn og unge. Hovedmålsetting:
 - bedre koordinering og sømløst samarbeid innad mellom kommunale tjenester som server barn og unge i Sør-Aurdal, og internkommunalt (PPT, Barnevern, NAV).
 - Et konkret tiltak som har munnet ut av Program for folkehelse er SMART oppvekst. Jobbes med ved Bagn skule, Begnadalen skole og spes.ped i barnehagene. Koordineres av folkehelsekoordinator.
- Samarbeid med lag og foreninger rundt Turkarusell og Stolpejakt. Koordinerer arbeidet rundt Turkarusell. Stoplejakt holder Bagn IL tak i og folkehelsekoordinator kun en sparringspartner.
- Initiert abonnement av Tilskuddsportalen. Sammen med rådmann, koordinator av denne videre her i Sør-Aurdal.
- Koordinert arbeidet med Folkehelse- og levekårsundersøkelse for Oppland, her i Sør-Aurdal. Resultater klare i mars/april 2019. Spilt inn til fylkeskommunen (sammen med de andre Opplandskommunene), at det er uhensiktsmessig arbeidssomt å skulle levere og hente inn spørreundersøkelser på den måten det ble gjennomført. I Sør-Aurdal som i andre kommuner brukte folkehelsekoordinator mye tid på dette arbeidet i august/september.
- Folkehelsekoordinator i samarbeid med Frisklivssentralen og prosjekt Friskliv barn og unge, intitert arbeid med å få til ungdomsråd i Sør-Aurdal.
- Dialog med kodeklubben Valdres og sådd noen frø i skole, hvordan kan koding komme på banen i skolene i Sør-Aurdal. Jmf det regionale prosjektet [Skaperkraft Valdres](#).
- Medlem i trafikksikkerhetsutvalg. Initiert arbeid med trafikksikkerhet rundt Reinli Barnehage iht trafikksikkerhetsplanen.
- Dialog med frivilligsentralen og folkehelsekoordinator i Nord-Aurdal rundt tiltak

Trafikksikkerhet for erfarne trafikanter [TREFF og 65+ kurs. Søkt midler hos Statens Vegvesen, avventer svar.](#)

- Sekretær i tverrfaglig team for barn og unge i Sør-Aurdal.

Hva er oppnådd

Planavdelingen har i 2018 vært preget av et forholdsvis høyt sykefravær og vakanse i stillinger, men med det gode arbeidsmiljøet og godt samarbeid har oppgavene blitt løst på en tilfredsstillende måte.

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 grunn av sykdom og vakanse.

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.

3 Tjenestestedene

3.1 Oppvekst og kultur

3.1.1 Lovgrunnlag

Opplæringslov og forskrifter
Barnehageloven og forskrifter
Kulturlova
Introduksjonsloven
Folkebibliotekloven

3.1.2 Kommuneplanens samfunnsdel – overordnede mål

Skole, barnehage og kultur:

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

SØR-AURDAL KOMMUNE

3.1.3 Nøkkeltall

Oppvekst og kultur 2018	
Tjenesteleder	100%
Rådgiver	100% (50% ansvar for kultur + 50% rådgiver oppvekst og kultur)
Konsulent	80% (Stillingen støtter alle tjenestene innen oppvekst og kultur)

Skole 2018 (Vår og høst 2018) Tall fra GSI-rapportering 1.oktober 2017 og 1.oktober 2018. Budsjett 2018 omfatter skoleåret 2017/2018 og skoleåret 2018/2019				
	Bagn skule	Begnadalen skole	SAUS	HBU
Antall elever	135/140	42/38	91/82	72/71
Rektor	100%	60%	77%	100%
Undervisningsinspektør/avdelingsleder	-	-	23%	40%
Merkantil/konsulent*	17%	10%	25%	20%
Antall årsverk lærer	13,3/12,7	6/5,4	15,6/14,3	12,3/11,1
Antall årsverk fagarb/ass (inkl.SFO)	2,1/2,7	2,4/2,7	1,7/1,6	2,8/2,7

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

Barnehage 2018 (Vår og høst 2018) Tall fra årsmelding 31.12.17 og tall fra årsmelding 31.12.18 er utgangspunktet. Budsjett 2018 omfatter barnehageåret 2017/2018 og barnehageåret 2018/2019			
	Reinli barnehage	Begnadalen barnehage	Hedalen naturbarnehage
Antall avdelinger	5	2	2
Antall barn/plasser	82/111og 68/90	21/31 og 21/29	28/35 og 29/39
Antall barn med annet morsmål enn norsk	16/4 (9 flerspråklige barn – 6 ulike språk)	-	3
Styrer	100%	50%	50%
Antall årsverk pedagog	7,7 (herav 0,8 på disp. fra utdanningskrav) / 7,9 (herav 1 på disp.)	2/3 (herav 1 på disp. fra utdanningskrav)	2 (herav 1,6 på disp fra utdanningskrav) / 2,6 (herav 1,8 på disp.)

SØR-AURDAL KOMMUNE

Antall årsverk fagarbeider/assistent	11,4/9 * ¹⁾	2,3/2,3	2,6/2,6
Antall årsverk knyttet opp mot barn/barnegrupper som krever ekstra ressursinnsats* ²⁾	1,28/0	0,2/0,2	-

*¹⁾I tillegg ble det høsten 2017 ansatt 100% vikarpool i Reinli barnehage for å skape stabilitet ved fravær. Denne stillingen har ikke vært besatt siden mai 2018 på grunn av sykemelding og svangerskapspermisjon

*²⁾Kommunen har en spesialpedagog i 100% stilling som arbeider i alle barnehagene ut i fra kartlagt behov i den enkelte barnehage. Oppvekst og kultur har også vernepleier i 100% som arbeider inn i mot barnehagene og skolene.

Sør-Aurdal kulturskole 2018 Tall fra GSI-rapportering 1.oktober 2017 og 1.oktober 2018. Budsjett 2018 omfatter skoleåret 2017/2018 og skoleåret 2018/2019		
Ant. elever	54/44	
Ant. årsverk undervisning av elever	1/1	
Antall årsverk dirigenter	0,73/0,73	
Venteliste	0/2	

Sør-Aurdal folkebibliotek 2018			
	Hovedbiblioteket på Bagn	Hedalen filial	Begnadalen filial
Besøk	5 450	2 130	1 255
Totale utlån alle medier	10 115	5 185	1 717
Klassebesøk	50	44	99
Tilgjengelighet pr.uke	19 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

SØR-AURDAL KOMMUNE

Vassfaret leirskole 2018	
Antall grupper som har gjennomført leirskoleopphold	47 grupper à 22 elever
Antall årsverk	1,65

3.1.4 Regnskap

Ansvar/tjeneste	Netto driftsutg. - rev. budsjett	Netto driftsutg. - regnskap	Avvik i kr og %	Forklaring / kommentar
Ansvar 160 (Innv.tjenesten)	2 933'	2 922'	-11' (0%)	
Ansvar 201 (Bagn skule)	12 317'	12 904'	587' (4,8%)	Vikarutgifter, pensjonspremie 300' (Flere langtidssykmeldte, underbudsjettering av vikarutgifter) Skoleskyss 86' pga trafikkfarlig veg. SFO 200' (Underbudsjetterert ift antall barn)
Ansvar 202 (Sør-Aurdal ungdomsskole)	11301'	11 168'	-133' (1,2%)	Lange sykefravær bare delvis dekt av ekstern vikar. Permisjoner der vikarer har lavere lønn
Ansvar 203 (Begnadalen skole)	5 724'	6 114'	390' (7%)	Lavere inntekter (250') enn budsjettert (statstilskudd, refusjoner m.m.) Elever med behov for tilrettelegging
Ansvar 204 (Hedalen barne- og ungdomsskole)	9 471'	9 837'	367' (4%)	Skolen har et overforbruk i regnskapet grunnet feilbudsjettering på skoleskyss, mindre inntekter på refusjoner og elevgrupper som har krevd store ressurser
Tjeneste 2250 (Oppvekst og kultur felles drift)	1 617'	2 883	-374' (-13%)	For budsjettåret 2018 er midlene til ressurspersoner ført på 210 og ikke på SAUS og i Reinli barnehage der utgiften er ført
Teneste 2600 (Sør-Aurdal musikk- og kulturskole)	1 181'	1 060'	-121' (-10%)	Investeringer i nytt utstyr og materiell til kulturskolen er utsatt i påvente av innflytting i nye lokaler i Sør-Aurdalshallen. Det er behov for nytt utstyr
Tjeneste	1 494'	1 541'	47'	Økt driftstilskudd til Valdres

SØR-AURDAL KOMMUNE

2550,4660,4680 ,4700,4720,472 5,4735,4820 (Kulturområdet)			(3%)	Storhall AS. Økt drifts-tilskudd til Valdresmusea AS. Økt utgift badevakter ved Sør-Aurdal folkebad i samarbeid med Bagn Røde Kors. Overtid.
4900 (Vassfaret leirskole)	0'	178'	178'	Det har vært noen uker der skolen ikke har hatt belegg. Lærerne har da arbeidet i grunnskolen som vikarer
300 (Reinli barnehage)	8 659'	9 193'	534' (6%)	Ny pedagognorm 2018
302 (Begnadalen barnehage)	2 673'	2 963'	290' (11%)	Enkeltvedtak om spesialundervisning og ny pedagognorm
303 (Hedalen naturbarnehag)	2 642'	2 966'	324' (12%)	Ny pedagognorm og antall barn fra august 2018
350 (Sør-Aurdal folkebibliotek)	1 194'	1 164'	-30' (-3%)	
Ansvar gruppe 20	62 653'	64 019'	-1 366' (2%)	

Utgifter til lønn er høyere enn budsjettert blant annet med bakgrunn i lærere som har deltatt i kompetanse for kvalitet. Deltakelse i videreutdanning fordrer at læreren fritas for undervisning i 37,5% men skal ha 100% lønn. I den delen der læreren skal studere blir det satt inn vikar. For budsjettåret 2018 utgjorde dette 0,75 årsverk for høsten og 2,65 årsverk for vårhalvåret: Kommunen mottok en samlet refusjon på 936 000. Kommunen mottok i tillegg 513 000 som er øremerket økt lærerinnsats. Dette tilsvarer ca. 80% lærerstilling. Midler til ressurspersoner språkkommune er brukt for å sette inn vikar 40% stilling i skolen og 20% stilling i barnehagen.

3.1.5 Sykefravær

Ansvar / tjeneste (navn)	Totalt fravær i %	Kommentar
160 (Innvandrertjenesten)	0%	
201 (Bagn skule)	6,9%	
202 (Sør-Aurdal ungdomsskole)	5,4%	SAUS har hatt flere langtidssykemeldinger
203 (Begnadalen skole)	5,3%	
204 (Hedalen barne- og ungdomsskole)	5,0	
210 (Oppvekst og kultur felles drift, inkl.leirskole og musikk- og kulturskolen)	3,3%	
300 (Reinli barnehage)	15,6%	Barnehagen arbeider sammen med NAV-arbeidslivssenter, og vi ser en positiv effekt av dette arbeidet. Sykefraværet gjennom året har vært synkende fra 23% 1.kv.- 16,9% 2.kv.-11,5% 3.kv og 8,8% 4.kv.

SØR-AURDAL KOMMUNE

		Stort fravær har innvirkning på kvalitet og stabilitet for barn, foreldre og ansatte. Arbeidsforholdene i barnehagen er ikke gode nok. Det henvises til KS-060/17.
302 (Begnadalen barnehage)	2%	
303 (Hedalen naturbarnehage)	11,6%	Langtidssykemelding
350 (Sør-Aurdal folkebibliotek)	0%	
Ansvar gruppe 20	Det er viktig å huske at det prosentvise fraværet blir høyt ved få ansatte.	

3.1.6 Kompetanse

Barnehage:

Barnehage felles:

- Det er utarbeidet en forpliktende **språkplan** for Sør-Aurdal kommune, kartleggingsplan, tiltaksplan og strategiplan
- Det er opprettet et **nettverk** for barnehage innen språksatsingen. Dette nettverket bidrar til å heve kompetansen ute i barnehagene
- Deltakelse på nasjonale samlinger i **“Språkløyper”**
- **Relasjonskompetanse**: felles fagdag med Ellen Gullesen Bratt
- **Sherborn/Sterle barn i Valdres**: dette er godt innarbeidet i Begnadalen barnehage og Hedalen naturbarnehage. I høst ble det gjennomført kursing med alle ansatte i Reinli barnehage, og det har vært flere fra alle barnehagene på videre kursing
- **Rammeplanen** brukes aktivt i planleggingsarbeid og evalueringsarbeid i barnehagene
- Sør-Aurdal kommune har ansatt spesialpedagog og vernepleier som veileder i barnehagene og skolene. Dette har stor verdi for barn, foreldre og ansatte
- Det er vanskelig å knytte til seg vikarer med rett kompetanse

Reinli barnehage:

- Det er utarbeidet et **kompetansebibliotek** over, og for, de ansatte
- **Plandag** for pedagogiske ledere og styrer før planleggingsdag med alle ansatte.
- Pedagogisk leder sitter i tverrfaglig gruppe for å ivareta flyktninger
- Pedagogisk leder tar **master i ledelse**
- Tett samarbeid og jevnlig personalmøter med IA-kontakt i NAV i arbeidet med **arbeidsmiljø**
- Inneværende barnehageår har barnehagen 100% pedagogisk leder som ikke har barnehagelærerutdanning; pedagogisk leder på **dispensasjon fra utdanningskravet**

Begnadalen barnehage og Hedalen naturbarnehage:

- En assistent i Begnadalen og en assistent i Hedalen har gjennomført teoretisk del for å ta **fagbrev i barne- og ungdomsarbeiderfaget**
- To faste vikarer har gjennomført teoretisk del for å ta **fagbrev i barne- og ungdomsarbeiderfaget**
- Utviklingsarbeid **«Sterke barn i Valdres»** og **«språkløyper»** jobbes med kontinuerlig,

og felles personalmøter brukes til oppsummering, drøfting og faglig påfyll

- Inneværende barnehageår har Begnadalen barnehage 100% pedagogisk leder på dispensasjon fra utdanningskravet. Ved Hedalen naturbarnehage er det 180% pedagogisk leder på **dispensasjon fra utdanningskravet**

Skole:

Skole felles:

- Det er utarbeidet en forpliktende **språkplan** for Sør-Aurdal kommune, kartleggingsplan, tiltaksplan og strategiplan. Skolene arbeider med Språkløyper som er en del av den språkarbeidet
- Deltakelse på nasjonale samlinger i **“Språkløyper”**
- Skolene gjennomførte en felles planleggingsdag i høst i samarbeid med Lisbeth Iglum Rønhovde, Statped og PPT-Valdres. Det ble utarbeidet nye maler for **enkeltvedtak, individuelle opplæringsplaner og årsrapporter**
- Det var også en halv planleggingsdag der tema var oppstart av ny **læringsplattform; Skooler**. Alle ansatte har fått tilgang til Skooler Academi der de kan følge ulike instruksjonsvideoer i sitt eget tempo; **nanolæring**
- Skolene arbeider med ny **overordnet del** av læreplanverket som skal innføres fra høsten 2020, og det har vært en regional kompetanseheving i samarbeid med Høgskolen Innlandet. Skolene har også startet med å se på de nye **fagplaner**, og de ansatte ser fram til å kunne sette i gang arbeidet med planene så snart de vedtas
- Skolene har fått **veiledning** fra Høgskolen Innlandet
- **Kompetanse for kvalitet:** Skoleåret 2017/2018 gjennomførte en lærer matematikk 1 5-10. trinn og en lærer norsk 1: 1-7.trinn. Skoleåret 2018/2019 deltar to lærere på matematikk 2 5-10.trinn, og 5 lærere deltar på norsk 1 1-7.trinn
- Skolene har god kompetanseheving internt ved at lærerne arbeider i team. Vi har også gode erfaringer med **nettverksarbeid** på tvers av skolene. Dette arbeidet er startet opp i forbindelse med språksatsingen, og det vil bli videreført inn i arbeidet med ny overordnet del og reviderte fagplaner
- 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 i **engelsk**. Ved SAUS er det også behov for kompetanse i tysk eventuelt spansk
- Kommunen har lærer som har opparbeidet seg god kompetanse og erfaring med å arbeide med enkeltelever og elevgrupper med særskilte behov
- Det er ansatt **vernepleier** som veileder lærerne opp imot grupper og enkeltelever. Vernepleier har tett samarbeid med foreldreveileder, barne- og familieveileder og spesialpedagog i barnehage, psykisk helse og eksterne samarbeidspartnere som PPT, barnevern og BUP
- To lærere har gjennomført en kursrekke innenfor **suggestopedi**, som er en metodikk som benyttes i norskopplæring for flerspråklige

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

- Det drives kontinuerlig intern kompetanseheving, men dette er utfordrende da de ansatte i kulturskolen har marginale stillinger
- Kulturskolen er 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

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**

3.1.7 Driften gjennom året

3.1.1 Generelt

Barnehage felles:

- **Ny pedagognorm** fra høsten 2018 medførte at pedagogtettheten måtte økes. Tidligere har det vært 7-9 barn under 3 år per pedagog og 14-18 barn over 3 år per pedagog. I Sør-Aurdal har pedagogtettheten vært på minimum; 9 barn under 3 år og 18 barn over tre år per pedagog. Fra høsten 2018 ble vedtatt pedagognorm 7 barn under tre år og 14 barn over 3 år per pedagog. Inneværende barnehageår har kommunen 380% pedagogisk leder på dispensasjon fra utdanningskravet. Vi sliter med rekruttering av barnehagelærere, og det er grunn til bekymring ved Hedalen naturbarnehage der det i flere år har vært for få pedagogiske ledere med barnehagelærerutdanning
- 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
- **“Vedtektene for barnehagene i Sør-Aurdal”** er revidert for å ivareta endring av søknadsfrist og inntak av barn fra andre kommuner Samtidig er svarbrev til foresatte endret for å ivareta Forskrift om saksbehandlingsregler for opptak til barnehage

Reinli barnehage:

- Størrelsen på Reinli barnehage tilsier at man kan utvide avdelingene ut etter antallet søkere. Samtidig er ikke de **fysiske forholdene** lagt til rette for barnehagedrift, og vi får slik flere barn inn på mindre areal enn det byggets størrelse tilsier. Det er ingen øvre grense på antall barn per avdeling, og vi vil derfor hele tiden måtte

omorganisere og dele opp barnegrupper for å tilpasse oss søkermengden. Dette gir et dårligere tilbud med tanke på stabilitet i barnegrupper.

- Det har vært gjennomført gode prosesser med hele personalet med tanke på faglig evaluering og utvikling av **ny årsplan** med nye tema (Ny rammeplan)
- Reinli barnehage hadde **tilsyn fra Mattilsynet** og det ble avdekket mangler blant annet på dekketøy, kjøkkenet (fysiske forhold) og rutiner. Avvikene er lukket
- **Gymsalen** er god avlastning og i bruk hele året av alle avdelinger
- Det har blitt opprettet 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

Begnadalen barnehage og Hedalen naturbarnehage:

- I Hedalen naturbarnehage fikk **8 nye barn** plass utenom hovedopptak. Disse startet opp mellom januar / mars 2018. Dette medførte noe merinntekter i form av foreldrebetaling, men også mer lønnsutgifter siden bemanningen måtte økes
- 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 var ikke rom for å legge inn ressurser til ny lavvo budsjettåret 2019. Barnehagen vil ta kontakt med helse, skole og bibliotek for å undersøke mulighetene for å søke tilskudd til grillhytte som kan sambrukes med flere brukergrupper

Skole:

Skole felles:

- Det er utarbeidet “Plan for et trygt og godt skolemiljø i Sør-Aurdal kommune”. Denne ivaretar endringene i opplæringslova kap 9A: Elevene sitt skolemiljø. Denne planen erstatter “Plan for arbeidet med elevenes psykososiale arbeidsmiljø”.
- Skolene har tatt i bruk internkontrollsystemet 1310 fra Moava. Innholdet i internkontrollsystemet er satt opp i et årshjul for rektormøtene. Dette for å sikre oppfølging av krav i opplæringslova og forskrift til opplæringslova
- Vi klarer ikke å rekruttere vikarer med godkjent utdanning

Bagn skule:

- Driften ved Bagn skule har gjennom 2018 vært preget av ro og konsentrasjon omkring læringsutbytte og læringsresultater for skolen og den enkelte elev
- **Årlige begivenheter:** De årlige store «begivenhetene», som leirskole, skolefrokost (takk til Saniteskvinnene), skoleavslutning før sommerferie (takk til FAU), potetopptaking på Ølmhus (takk til de på Ølmhus), guidet tur i Vassfaret (takk til Lions), vinterleikuker, skidager (for både småskole og mellomtrinn), pilkedag (takk til Bagn og Reinli jeger- og fiskerforening) og alpindag i Stavadalen (takk til Stavadalen skisenter), har alle gått av stabelen til stor glede for både elever og ansatte. Bagn skule ser virkelig nytten av disse fellesarrangementene, og setter pris på det gode samarbeide
- **Fremmedspråklige elever:** Bagn skule har for tiden 4 elever med Enkeltvedtak som følger «Læreplan i grunnleggende norsk for språklige minoriteter», noe som igjen

fører til utfordringer for skolen opp imot kompetanse og ressurser. Ambisjonen vår er selvsagt at vi skal gi disse elevene et kvalitetsmessig godt tilbud

- **Elevtall:** Foreløpig stabilisert på 140, noe som i stor grad kan tilskrives bosatte flyktninger

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. Flexibiliteten blant de ansatte ivareta elevene på en god måte
- Skolen gjennomfører mange **aktiviteter** som betyr mye for trivselen ved skolen: Diverse turer (sykkel, kano, alpin, ski, avslutningstur 10. kl.), juleball, aktivitetsekveld, turneringer (innebandy og volleyball), elevbedrift og kantine
- **Økonomisk** har SAUS et regnskap som balanserer med budsjettet
- Dette skoleåret har skolen hatt noen **vanskelige elevsaker** som har krevd tett samarbeid med psykisk helse, barnevern, BUP og politi.

Begnadalen skole

- 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**
- 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. **Flexibilitet** hos lærere, fagarbeidere og assistenter avhjelper situasjonen. I tillegg bruker rektor svært mye tid på vikariering

Hedalen barne- og ungdomsskole

- 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:

- Kulturskolen hadde dessverre et **lavere antall søkere** til høstsemesteret 2018, og vi har hatt marginalt færre elever i 2019 enn året før. Nedgangen i elevtallet har medført at det kun er 4 elever som står på venteliste inneværende skoleår. Nedgangen i søkertallet kan være påvirket av at kulturskolen ikke fikk gjennomført besøk på skolene i forkant av søknadsfristen
- Vi har produsert **egne arrangementer med god kvalitet**, og kulturskolen har levert underholdning til andre arrangementer så sant det har vært mulig. Det er fristende å nevne **kunstklassen**, som dekorerer veggflater på Tingvoll. Dette året har skolen

prioritert noe fornying/supplering av instrumentparken. **Oppgradering av lydutstyr og annet undervisningsmaterie**ll er tvingende nødvendig

- Det forelå i 2017 konkrete planer om å benytte noe av dirigentressursen til Bagn- og Begnadalen musikkorps for å etablere et **aldersbestemt korpstilbud i 2018**, og dette kom i gang tidlig på året. I tillegg er det åtte fjerdeklassinger som ukentlig mottar undervisning innenfor rektors stillingsprosent, og vi har stor tro på at dette kan være begynnelsen på en tvingende nødvendig rekruttering til korpsmiljøet

Innvandrertjenesten:

- I 2018 har Sør-Aurdal kommune fått **færre bosatte flyktninger** enn budsjettet. Bakgrunnen for dette er nasjonale føringer Til sammen har vi bosatt inn 6 personer i 2018. Forventet bosetting av 8 personer.
- Inntak av flyktninger til Norge har endret seg drastisk siden 2017
- Forøvrig har vi fått inn flere familiegjenforente på **norskopplæring** enn planlagt
- Fra 12.11.18 ble **lærerårsverket** ved skolen redusert fra 1,9 årsverk til 1 årsverk

Sør-Aurdal folkebibliotek

Bibliotektjenesten er hjemlet i **Lov om folkebibliotek (folkebibliotekloven)**

§ 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 2018

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

3.1.2 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"
- Det er opprettet **nettverk** mellom barnehagene

Reinli barnehage:

- Det er opprettholdt et tett samarbeid med de tillitsvalgte og IA-kontakt i arbeidet med arbeidsmiljø. Arbeidet har medført en **reduksjon i sykefraværet** fra 23% i 1.kvartal til 8,8% i 4.kvartal
- **Plandag** for pedagogiske ledere på høsten
- **Språkløyper** (metodikk i Språkkommuner)
- Utarbeidet nye **prosessmål** for alle tema i årsplan
- 100% **vikarpool** deler av året noe som har gjort det mer stabilt for barn, foreldre og ansatte
- Utarbeidet og tatt i bruk **nye rutiner** for kommunikasjon og informasjonsflyt i barnehagen
- Innførte **rutiner** for veiledningssamtaler med nærmeste leder i barnehagen
- Tettere samarbeid med **FAU**
- SU-møte der politiker deltok. Ga SU godt innblikk og god informasjon.
- Bedre parkeringsmuligheter for foreldre og ny inngang til barnehagen noe som har forbedret **trafikksikkerheten**
- Barnehagen har startet arbeidet med "**Sterke barn i Valdres**"
- **Uteområdet** er forbedret
- Det er startet opp arbeid med å øke antall toaletter samt bedre stellesituasjonen på en av avdelingene

Begnadalen barnehage og Hedalen naturbarnehage:

- Alle som har søkt plass har fått det de har søkt om
- Barna har stor glede av **aktiviteten i bassenget**. De aller fleste viser stor utvikling i trygghet og selvstendighet, og skolen gir tilbakemelding om at svømmeopplæringen går lettere når de starter på skolen
- **«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, er startet. I tillegg arbeider alle skolene med "Språkløyper"
- Det er opprettet **nettverk** mellom skolene
- Arbeidet med **ny overordnet del** av læreplanverket, verdier og prinsipper for

grunnopplæringen, er startet; lokalt og regionalt

- **Ny mal** for enkeltvedtak om spesialundervisning og individuell opplæringsplan er utarbeidet og implementert
- Utvidet utviklingsarbeid i samarbeid med **HiNN**
- PPT-Valdres gjennomfører **samarbeidsdager** med rektorene og lærerne ute på skolene
- Nulltoleranse mot krenkende og ødeleggende atferd. Implementering av **“Plan for et trygt og godt skolemiljø i Sør-Aurdal kommune”**

Bagn skule

- **Elevundersøkelsen 2018:** Undersøkelsen viser ingen store endringer fra forrige år. Bagn skule ligger jevnt over rundt landssnittet på de enkelte indikatorene. Stort sett 0,1 – 0,2 bedre eller dårligere. Bagn skule har merket seg indikatorene hvor vi har skåret dårligst, f.eks Elevdemokrati og medbestemmelse, og arbeider med disse områdene. Bagn skule er av den oppfatning at resultatene ikke behøver å være svært dårlige for at de skal kunne bli bedre
- **Nasjonale prøver 2018:** Resultatene fra nasjonale prøver viser omtrent det samme som Elevundersøkelsen; Bagn skule ligger omtrent på landssnittet i de fleste fagene. Mitt valg: Fortsatt en sentral del av antimobbe arbeidet ved Bagn skule. Timeplanfestet på alle trinn. Aktiv kursing av alt personell (nyansatte som eldre)
- **1 : 1 pc-dekning:** Bagn skule er nå i gang med 1:1 dekingen for alvor og håper å kunne ta ut gevinstene av dette i form av bedre læringsutbytte, bedret digital forståelse blant elevene, billigere distribusjon/innkjøp av læremidler. Videre arbeid vil dessuten også bestå i å koordinere dette med arbeidet med å implementere den nye læringsplattformen : Skooler.
- **Ny læringsplattform;** Skooler: Bagn skule har denne høsten hatt to «kursettermiddager»(3t) med kursholder fra Skooler.
- **Oppgradering / nytt uteområde:** Dette arbeidet er nå på det nærmeste fullført, og Bagn skule er veldig stolte og glade over å ha fått en rekke nye og flotte lekeapparater som er tilpasset både store og små. En ny ballflate er dessuten også laget til mot Heimen- dermed har vi tre ballflater. Videre har «ballveggen» mot vest fått en oppfriskning av elevene gjennom et opplegg fra «Den kulturelle skolesekken». Sør-Aurdal kommune hadde ikke klart dette løftet uten samarbeidet med Bagn IL

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
- **Eksamensresultatene** på Grunnskoleundervisningen for voksne var de beste vi har hatt så langt
- 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
- Vi har nå fått til en tilfredsstillende ordning med føring av **Individuelle planer** for deltakere i introduksjonsordningen

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

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 ønsker 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. De siste to årene har biblioteket fått **midler fra Nasjonalbiblioteket** som var øremerket til arrangement. Takket være disse midlene har biblioteket hatt flere, godt besøkte, arrangementer både for barn og voksne.

3.1.3 Hva er ikke oppnådd, og hvorfor?

Barnehagene:

Reinli barnehage:

- Siste del av handlingsplan etter medarbeiderundersøkelsen **10-Faktor**. Brukerundersøkelse er ikke gjennomført.
- **Hospitering** på tvers av avdeling har ikke blitt gjennomført på grunn av stort fravær hos personalet
- **«Barns medvirkning og barnehagens fysiske miljø»**, et verdi- og endringsarbeid satt i gang av de ansatte. Dette har måtte vike for arbeidet med Språkkommune, og vi har fremdeles ikke kunne sette i gang med dette igjen.
- Det er ikke opprette stilling som **assisterende styrer**. Viser til skriv fra forbundene og FAU sendt kommestyrets representanter august 2017. Det er i stedet startet et arbeid med å opprette et lederteam
- 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. Endringer i barnegruppene grunnet tidligere nevnte forhold kan ha en negativ effekt for barn, ansatte og foreldre.
- Pedagogisk leder-stilling ble ikke besatt av barnehagelærer, og det er derfor

inneværende barnehageår en fagarbeider på disp. Det er vanskelig å få **kvalifiserte søkere**.

Begnadalen barnehage og Hedalen naturbarnehage:

- Hedalen naturbarnehage har to **pedagogisk 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:

Bagn skule:

- Det er startet et arbeid med å sikre trafikkavviklingen i Dalagata slik at skolen kan ta i bruk nye lokaler i flerbruksbygget når det står ferdig.

Sør-Aurdal ungdomsskole:

- 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. Kommunen har nå innført Skooler som læringsplattform og kommunikasjon skole/hjem har gått via Transponder

Begnadalen skole:

- **Uteområdet** skal oppgraderes med lekeapparater, ballvegg og klatrestativer. Dette arbeidet måtte utsettes på grunn av frost i bakken

Hedalen barne- og ungdomsskole:

- I en hverdag der vi føler at det er mange viktige ting som dukker opp er det arbeidet med **utviklingsoppgaver** som blir nedprioritert. Å arbeide jevnt og langsiktig, med hele personalet, kan være en utfordring da skolen har ansatte med reduserte stillinger og ulike fridager. Ved å gjennomføre planleggingsdager lokalt på skolen og kommunalt, er det enklere å få med alle.
- En annen 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.

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 2018, 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

3.1.8 Forestående oppgaver, evt utfordringer:

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 rekruttere **barnehagelærere**

Reinli barnehage:

- **Fortsette å redusere sykefraværet.** IA-kontakt er med på å jobbe med arbeidsmiljø. Det er utfordrende for styrer å følge godt nok opp sykmeldte da mye tid må brukes på administrasjon. Planlagt videre konkret samarbeid med IA-kontakt frem til sommeren 2019
- **Bringe-/hentesituasjonen** er fortsatt utfordrende, og det bør vurderes utbedringer på asfaltplassen på oversiden. Foreldre har ikke mulighet til å parkere på nedsiden av barnehagen da denne blir fylt opp av ansatte
- Det er mange søkere til barnehagen. Det er viktig at **barns beste, kvalitet og det faglige** er det som styrer barnehagen og at evt. organisatoriske forandringer har dette som et bakteppe
- Det er ikke ressurser til å opprette stilling **assisterende styrer**. Dette medfører at styrer ikke klarer å prioritere utviklingsarbeid. Tiden brukes til administrasjon, ikke ledelse. Det arbeides med å opprette et lederteam for å avhjelpe situasjonen
- Det er et ønske om å **øke grunnbemanning** på avdelinger for å beholde stabilitet og kvalitet ved fravær, men vi ser dessverre at økonomien ikke tillater dette

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
- I Hedalen må **lavvoen** fornyes, men det er et ønske fra de ansatte om at lavvoen erstattes av ei grillhytte. Dette for å få en bedre tilrettelegging av det å drive utebarnehage
- **Trafikksikring** i form av port mellom gymsalen og peisestua i Begnadalen må på plass

Skolene:

Skole felles:

- Innføring av **ny overordnet del** av læreplanen samt reviderte **fagplaner**
- Det er utfordrende å kunne oppfylle **kompetansekravene** til undervisning
- 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
- De minste skolene er **sårbare** for fravær
- Det er utfordrende å lede når **ressurser avsatt til ledelse** må brukes til vikariering. Det viktigste er at elevene har en så god og utbytterik skolehverdag som mulig, og da må tid som skal brukes til for eksempel utviklingsarbeid og oppfølging av de ansatte vike. Dette har konsekvenser for kvaliteten i skolene
- Det er utfordrende å arbeide innenfor **trange økonomiske rammer**. Dersom vi skal klare å opprettholde forsvarlig drift med dagens skolestruktur, er det vanskelig å kutte ytterligere uten at det får konsekvenser for elevene
- Innenfor skole må det utarbeides en mal for **«stykkfinansiering»** for å sikre at ressursene fordeles på en mest mulig rettferdig måte. Det må også fattes et vedtak på antall elever per gruppe som utløser fådelt 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**

Sør-Aurdal ungdomsskole:

- Uteanlegget ved skolen er sterkt preget av anleggsområdet for ny E 16, og byggingen av Sør-Aurdalshallen. Det er viktig å sikre elevene et **trygt utemiljø**, og mulighet for å drive utendørsaktiviteter. Det vil være svært positivt om den nye kunstgrasbanen kan brukast når snøen går.
- SAUS har fått økt pågang som **samfunnshus**, fordi Fossvang ikke lenger kan brukes
- Møblene i glasshuset begynner å bli slitte, og treng fornying. Det er også ønske om å fornye møblene på lærerrommet.
- **C-blokka** har tak i svært dårlig forfatning. En større lekkasje, f.eks. i forbindelse med snøsmelting om våren, kan føre til at vi må stenge bygget. C-blokka er svært viktig for opplæringa på alle skoler og barnehager i kommunen (svømmehallen), og for frivillige aktiviteter på kveldstid og i helger.
- **Motorgruppa** ved skolen er særlig utsatt ved flaum. Det har vært positive møter der vi har sett på hvordan vi kan sikre nye lokaler til dette tilbudet. Motorgruppa betyr så mye for elevene at den må opprettholdes fram til nye foreslåtte lokaler er ledige
- Det var ikke ressurser til bassengservice høsten 2018, og dette førte til driftsstans i

bassenget på nyåret 2019

- A-blokka har hatt lekkasjer fra lyskuplene, med skade på gipsplater og opphengte klassebilder. Gulvbelegget trenger reparasjon flere steder
- Det er utfordrende å få avsatt nok tid til utviklingsarbeid

Begnadalen skole:

- Elever, foreldre og personalet utsettes nok en gang for påkjenninger i forbindelse med **driftstilpasninger** i kommunen. For de det gjelder kan det se ut som at man i jakten på innsparingsmuligheter i en presset kommuneøkonomi, salderer små fådelte skoler med høye enhetskostnader. Driftsutgiftene per elev har de senere år økt mer for små skoler enn for større.
- **Strukturkvaliteten** i form av ressursene (økonomi) som er til rådighet eller organiseringen av skolene i kommunen, kan påvirke kvaliteten i skolen. Dette kan få konsekvenser for **prosesskvaliteten** som handler om skolens arbeid med opplæringen: lærerens evne til å lede klasser og undervisningsforløp, positive relasjoner mellom elev og lærer, positiv kultur for læring blant elevene, godt samarbeid mellom skole og hjem, god ledelse, ønske om kompetanseheving hos den ansatte og indre motivasjon og vilje til å yte det lille ekstra. Dette igjen vil til slutt gå ut over **resultatkvaliteten**, det vil si læringsutbyttet til elevene.

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:

- Bagn skule har i samarbeid med Bagn & Begnadalen musikkorps etablert **klassekorps**, og bruker også i år dette i sin musikkundervisning. Kulturskolen har ikke ressurser til å fange opp de som der viser evne og lyst til å spille på et litt høyere og tilpasset nivå. De som oppdager at dette er morsomt trenger et tilbud - gjerne alene eller i mindre grupper, sammen med kvalifisert lærer. Fram til nå har dette til en viss grad blitt løst ved at Bagn- og Begnadalen musikkorps har frigitt noe av sin ressurs til klassekorpsset. Det er ikke ressurser i kulturskolen til å opprette et tilbud om messing
- Det er vedtatt satsing på musikk og kultur, men det er ikke mulig å produsere mer og bedre innenfor gitte økonomiske rammer. Kulturskolen ønsker for eksempel å bidra til satsning på **sang**, men vi må da ha et **alderstilpasset tilbud** til de som ønsker mer sang enn det de kan få i skolen. Sør-Aurdal ligger vesentlig lavere enn de fleste kommuner med tanke på antall kulturskoleelever i grunnskolealder (13,6%), Kulturskolen kan ikke klare å gi flere elever et tilbud om undervisning av god kvalitet innenfor vedtatte hjemler. Det lar seg vanskelig gjøre å skulle ivareta rammeplanen og andre politiske vedtak innenfor **skolens økonomiske rammer**
- 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**

SØR-AURDAL KOMMUNE

- Investeringer i **nytt utstyr og materiell** til kulturskolen er utsatt i påvente av innflytting i nye lokaler i Sør-Aurdalshallen. Innflytting i tilpassede lokaler vil gi kulturskolen et løft.
- Deltakelse i **veiledningsprogrammet** med Norsk Kulturskoleråd vil bidra til utvikling av kulturskolen, med oppstart våren 2019
- Nye undervisningstilbud er under etablering, og det er behov for fornying av kulturskolens utstyr

Innvandrertjenesten:

- I og med at bosetting av flyktninger har gått ned, har vi redusere antall stillinger innenfor tjenesten. Dette betyr at vi **mister god kompetanse**. Vi kan risikere at vi bygger ned en god og opparbeidet tjeneste for så å senere måtte starte på nytt igjen
- Dersom det ikke kommer anmodning om bosetting av nye flyktninger i 2019, må det tas en **helhetlig vurdering av innvandrertjenesten**. Det må kartlegges om vi har muligheter for å selge tjenester til andre kommuner, eller om vi i ytterste konsekvens må legge ned egen tjeneste for så å kjøpe tjenester av andre kommuner

Sør-Aurdal folkebibliotek:

- Det er vanskelig å kunne tilby ny og aktuell litteratur som etterspørres innenfor dagens budsjettammer
- 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 kulturområdet. Økte økonomiske rammer er vanskelig å få til i en trang kommuneøkonomi.
- **Følge opp** Kommunal plan for idrett og fysisk aktivitet i Sør-Aurdal kommune 2018-2021 med søknader om spillemidler til anleggsutbyggingen og aktivitet
- **Oppfølging** av spillemiddelordningen
- **Støtte til frivillige lag og foreninger**. Kulturmidler til drift av lagene og tilskudd til kulturformål/arrangementer bør økes.
- Ved tildeling av kulturmidler til lag og foreninger vektlegges satsing på **barn og ungdom**, jf. kriteriene nedfelt i Kulturplan for Sør-Aurdal kommune
- **Den kulturelle skolesekken** med kulturtilbud for skole og barnehage
- **Den kulturelle spaserstokken** med konserter og forestillinger for eldre
- **UKM** – Ung Kultur Møtes arrangeres årlig i 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.

Oppvekst og kultur:

- **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
- Det har blitt foretatt omorganiseringer uten at arbeidsoppgavene til tjenesteleder har blitt endret. Dette har medført en forventning om at tjenesteleder for oppvekst og kultur skal være like mye engasjert i den daglige driften til tross for at området har økt fra å omfatte 5 tjenester til å omfatte 12 tjenester. En **helhetlig omorganisering av ledernivået** i kommunen vil slik medføre en god gjennomgang av de ulike nivåene i organisasjonen og arbeidsoppgavene
- Det utarbeides 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
- **Ressurser til skolene:** det er vedtatt av kommunestyret at vi skal ha dagens struktur, samtidig som framtidige budsjетtrammer må reduseres. Det knyttes fremdeles stor bekymring til framtidige budsjett, da vi ikke har mulighet til å opprettholde en forsvarlig drift dersom ytterligere store kutt forventes innenfor dagens struktur
- **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 forsterket 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). Den overordnede/generelle delen av planen er vedtatt, mens fagplanene vil komme i løpet av våren 2019, og skal vedtas 1. november 2019. Det gir kort tid for skolene til å sette seg inn i og forberede undervisninga etter de nye planene. Det raske tidsforløpet gjør også at en må regne med at det kan være vanskelig å få oppdaterte læreverk/læremidler etter nye planer. En annen utfordring er de mulige konsekvenser som vil følge av planens «nye» begreper; **kjerneelementer, dybdelæring** og **tverrfaglige tema**. Det har ikke vært mulig å få svar på om planen forutsetter lokale læreplaner (hvis fagplanene gir stor lokal frihet), eller om prioriteringene i generell/overordna del vil få betydning for timestfordelinga mellom fagene (mer vekt på praktiske fag og aktiviteter). Materiellet som skolene så langt har fått fra sentrale myndigheter, beskjefter seg i liten grad med slike forhold. Dersom den nye planen totalt sett legger opp til betydelig planleggings- og organiseringsarbeid på kommune- eller skolenivå, vil våre lokale ressurser komme til korte
- Oppvekst og kultur trenger en helhetlig og **langsiktig plan** for arbeidet
- Vi har startet arbeidet med å utarbeide gode rutiner for ivaretagelse av **nytilsatte**

SØR-AURDAL KOMMUNE

- Vi må forbedre vår **internkontroll**
- **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

3.2 Helse og familie

3.2.1 1.1.1 Lovgrunnlag

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

3.2.2 1.1.2 Kommuneplanens samfunnsdel – overordnede mål

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

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

3.2.3 1.1.1 Nøkkeltall

Tjenestested			
Helsesøstertjenestene	Fysioterapitjenestene	Frisklivssentralen	Psykisk helsearbeid
Antall årsverk: 3,0 (2 helsesykepleier, 1 familieveileder) I tillegg har tjenesten 0,5 prosjektstilling	Antall årsverk: 2,0 + 1,7 driftsavtaler	Antall årsverk: 0,4 I tillegg har tjenesten hatt gj.snittlig 0,6-0,7 prosjektstilling i løpet av året.	Antall årsverk: 5,65 I tillegg har tjenesten ca 1,4 prosjektstilling
Ant. barn 0-5 år : 140	Ant. polikliniske pasienter: 404	Helsesamtaler: 17 personer	Ant.pas: 110
Ant. født : 21	Gj.sn. ant. konsult. pr.pasient: 14,34		Ant.besøk Skoglund/ ant. brukere: 537 / 14
Barseltreff/ oppmøte: 12 / 68			Ant. nettverksmøter: 60

SØR-AURDAL KOMMUNE

Tjenestested		
Tildelingskontoret	Legetjenesten	Fekjærtunet overgangsbolig
Antall årsverk: 1,8 (hvorav 0,2 systemansvarlig for fagprogram)	Antall årsverk: 3,6 + 3 driftsavtalehjemler (hvorav 1 vakant / avtale med Ringerike) + LIS1-lege 1,0 fra sept.	Antall årsverk: 1,4
Ant.saker: 730	Ant.konsultasjoner: ca. 8000 (dagtid)	Ant. brukere: 5

3.2.4 1.1.2 Regnskap

Ansvar / tjeneste	Netto driftsutg. - rev. budsjett	Netto driftsutg. - regnskap	Avvik i % / kroner	Forklaring / kommentar
Helse og familie	33.272'	33.559'	1 % / 287'	I ansvarsområdet er det tjenester med både mer- og mindreforbruk av ulikt omfang, og totalt ble det et merforbruk på 287'. Størst merforbruk finnes i Barneverntjenes- ten (793'), som skyldes nye tiltak i løpet av året. Størst mindreforbruk finnes i Helsestasjons- og skolehelsetjenes- ten (442'), som skyldes skifte i ansatte - ulik avlønning + nytilsatt startet først på høsten og i redusert stillingsprosent. Dette gav også betydelig

SØR-AURDAL KOMMUNE

				<p>mindre utgifter til KLP. Dette var ukjente opplysninger når budsjett ble lagt.</p> <p>Ca 1,4 millioner av lønn finansieres gjennom ulike prosjekter. Dette er med å tar noe av kapasitetsutfordringene, samt gir mulighet til å videreutvikle tjenestene</p>
--	--	--	--	---

3.2.5 1.1.3 Sykefravær

Ansvar / tjeneste	Totalt fravær i %	Kommentar
Helse og familie	8,7	De ulike tjenestene innen ansvarsområdet har få ansatte, og fravær hos en ansatt kan dermed gi store utslag prosentvis.

3.2.6 1.1.4 Kompetanse

Kompetansehevede tiltak er gjennomført innen blant annet 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 videreutdanning Relasjonskompetanse og nettverksmøteledelse
- En ansatt deltar i spesialistutdanning i psykisk helsevern for barn og unge
- En ansatt ferdig ved Fagskolens utdanning i psykisk helsearbeid
- En ansatt sertifiseringskurs i Traumekurs, for å kunne ha lokale kurs i tema.
- En ansatte deltar i opplæring til å bli «Tibir-rådgiver»

3.2.7 1.1.5 Driften gjennom året

Generelt

Tjenesten omfatter områdene helsestasjon- og skolehelsetjeneste, fysioterapitjeneste, frisklivssentral, psykisk helsearbeid, tildelingskontor, legetjeneste, Fekjærtunet overgangsboliger og interkommunale tjenester: Barnevern, jordmor, NAV, helsefremmende og forebyggende arbeid, Valdres 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, Flyktinghelseteam (oppstart 4.kv. 2016), Tverrfaglig samarbeidsmøter,
- Foreldrekurs/ -veiledningsprogram: Trygghetssirkelen (Cos-P). Gjennomført kurs både individuelt og i grupper for foreldre. UTSETT – et foreldreopplegg i fht rusforebyggende tiltak, samarbeid mellom psykisk helsearbeid, helsesykepleier, skole og politi.
- Foreldremøter i 1.klassene, Verdensdagen for psykisk helse, Rusforum, Nettverksmøteforum.
- Prosjekt «Friskliv barn/ unge» med bl.a. BraMat-kurs, Prosjekt «Sterke barn i Valdres», Prosjekt «Aktivitet seniorer og eldre» (i regi av Frisklivssentral)
- Psykososialt kriseteam – har vært aktiv i flere saker i løpet av året.

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

Helsestasjons- og skolehelsetjenesten:

- Noe vakanse i stillinger i løpet av året pga endringer i stillinger, og nyansatt ikke kunne starte i full stilling. 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 7 fikk hjemmebesøk av jordmor innen en uke etter fødsel (Valdres jordmortjeneste).
- Valdres jordmortjeneste på Fagernes tilbyr også oppfølging i svangerskapet.
- Foreldreforbereidende kurs ble ikke gjennomført, pga ressursmangel + 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. Kommunen ble kontaktet av Helsedirektoratet for innhenting av opplysninger om opplegget, og vil vurdere om dette skal anbefales til alle helsestasjoner.
- 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 for 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.

Fysioterapitjenesten:

- Alle fysioterapeuter (kommunale/ med driftsavtale) er samlokaliserte. Fysioterapeuter med driftsavtale følger i all hovedsak opp polikliniske pasienter. Fra 1/1-18 trengs ikke lenger henvisning fra lege. Kommunale fysioterapeuter følger opp pasienter henvist fra helsestasjon, barnehage, skole, lege. Det søkes fastlønnstilskudd for kommunale stillinger.
- Det er en viktig prioritering for tjenesten å bidra til at folk opplever mestring og slik kan leve videre uten kontinuerlig helsetjeneste. Det er viktig å komme tidlig inn, og slik snu sykdom før den utvikler seg u hensiktsmessig. Tidlig inn gir ofte kortere behandlingsforløp. Prioritering av pasientene er viktig, også mht at tjenesten ble redusert med 40% stilling i 2017, mens pågangen av pasienter har holdt seg stabil.
- Tjenesten samarbeider tett med andre tjenestesteder i behandling og oppfølging av pasienter. Gir veiledning til andre ansatte i helse i bruk av hjelpemidler og tilnærming til personer for å fremme selvstendighet etter traumer eller funksjonsfall.
- Samarbeider med helsestasjon, skolehelsetjeneste og barnehage; i hovedsak forebyggende arbeide som 5 årsobservasjon, ergonomirunder, besøk på foreldremøter, 4 mnd grupper, barselgrupper, svangerskapskurs osv. I tillegg tiltak rettet mot enkeltindivid.
- Følger opp pasienter innlagt rehab.avd. på Sør-Aurdalsheimen, samt hjemmeboende ved behov. Ser stadig økning i dette behovet pga tidlig utskriving fra sykehus.
- Utfører ergoterapifaglige oppgaver. Tjenesten er hjelpemiddelkontakt til hjelpemiddelsentralen på Gjøvik, og koordinerer hjelpemiddelformidling i kommunen.
- Tjenesten deltar aktivt i kommunens arbeid med velferdsteknologi.

Frisklivssentral:

- I henhold til lovverket er kommunen pålagt å tilby helsefremmende og forebyggende helsetjenester til befolkningen, og Frisklivssentralen er en del av dette arbeidet. Fokuset er hjelp til å endre levevaner og mestre helseutfordringer.
- Det ble gjort et bytte av frisklivsveileder i Frisklivssentralen 1. mars 2018 (40 % stilling).
- Arrangert KiD kurs (kurs i depresjonsmestring), samt Bra Mat kurs for barnefamilier.
- Frisklivssentralen har hatt ansvar for oppfølging av prosjekt Friskliv barn og unge. Prosjektet har hatt bevegelsesgrupper ved alle skoler, bygd opp rundt barn som særlig trenger stimulering av motorikk. Ukentlig vår, hver 2.uke høst. Prosjekt avsluttes -18.
- Frisklivssentralen har hatt ansvar for å følge opp tiltak som ble igangstartet i prosjekt senior og eldre. Arrangert «Årstreff for 75-åringer» vår -18, samt gjort hjemmebesøk hos 10 75 åringer høsten -18, sammen med hjemmetjenesten. Prosjekt avsluttes -18, og Frisklivssentralen har hovedansvar for å initiere evaluering, og videreføring av tiltak.
- Frisklivssentralen har hatt trening i sal ukentlig hele året. Mellom 3 og 5 deltagere.
- Fra høst -18 har sentralen hatt trening i basseng. Mellom 3 og 7 deltagere hver gang.
- Frisklivssentralen søkte i 2018 ikke om videre midler fra Fylkesmannen slik som år

- før. Bakgrunnen var at igangsatte prosjekt måtte lande først.
- Frisklivssentralen har sendt ut informasjon med jevne mellomrom. Det er opprettet informasjon til skjerm på venterom hos lege.
 - I alt 17 voksne personer har benyttet seg av tilbud om helsesamtaler.
 - Frisklivssentralen har fulgt opp til sammen 17 barn med særlig behov for motorisk stimuli. Oppfølging har skjedd individuelt i tillegg til deltagelse i grupper i regi av prosjekt i skole og sterke barn i Valdres i barnehagene. Oppfølging har også skjedd i samarbeid og samtaler med foreldre.
 - Frisklivssentralen har oppdatert ressurskartet for Sør-Aurdal som gir en samlet oversikt over lag og foreninger i Sør-Aurdal og i Valdres.

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 Kus i depresjonsmestring, sammen med Frisklivssentralen, med gode tilbakemeldinger fra kursdeltagere.
- Tilpasning av tilbudet ved Skoglund (dagtilbudet). Dette frigjør personale til andre oppgaver, samt annen bruk av lokalene, bl.a utvidelse av gruppetilbud. Fokus på lærings- og mestringstiltak. Dette arbeidet fortsetter i 2019.
- 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 januar -19 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 – av 322 innleggelser på KAD var 37 pas. med diagnose psykiatri og/ eller rus i 2018. 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, for å kunne gi et forsvarlig tilbud en periode. Dette er kostnadsdrivende.
- Bekymringsmeldinger sendt barnevernet.
- Trusler mot ansatte i tjenesten, og mot tjenester vi samarbeider med.
- Samarbeidsavtale med SI/ DPS (Aurdal), fra høst 2017, vedr mulighet for samarbeidsmøter på videokonferanse hver 14.dag, der psykiater og psykolog deltar.
- Prosjekt for Valdres kommunene: «Mestre å leve med sammensatte behov – når livet preges av rus og psykiske lidelser». Prosjektet kartla bl.a. utfordringer tjensten har i fht tilbud til de mest ressurskrevende brukerne, og kom med anbefalinger som det bør jobbes med videre.
- Prosjekt for Valdres kommunene, Sykehuset innlandet og NAV, for å se om det kan settes i gang FACT-team (fleksibelt, aktivt oppsøkende behandlingsteam) i Valdres. Prosjekt startet 2018, videreføres i 2019.

- Tjenesten har lite med kontorer, møterom/ kursrom og samtalerom. Det må dermed brukes tid til administrering av lokaler, og kjøring til pasienter i stedet for at pasienter kommer til tjenesten for samtaler. Dette sees nå på i fbm omstrukturering i kommunen.

Tildelingskontoret (TDK):

- TDK skal saksbehandle og tildele tjenester i hht lovverk og retningslinjer, samt være kommunens koordinerende enhet (lovpålagt).
- Systemadministrator for pasientjournalssystemet Profil og turnussystemet Ressursstyring er lagt til TDK med 0,2 årsverk. Vi ser at stillingsressursen er noe liten i fht arbeidsoppgavene, spesielt i fht Profil som er viktig er i drift 24/7/365 (livsnødvendige helseopplysninger).
- Tjenesten har 1,8 årsverk fast (herav 1,6 til saksbehandling), men har vært utvidet til 2 hele årsverk også i deler av 2018 (dette pga arbeidsmengde). Vikar i tjenesten et halvt år, pga omdisponering av personell innen Helse og omsorg, pga pensjonering/ påvente av nyansatt. Dette krevde noe tid og ressurser til opplæring.
- 2 dager/uke har tjenesten kontorløsning i en bolig tilknyttet Tilrettelagte tjenester (TT). På denne måten «sparer» TT 2 dagvakter/uke. Dette gjør tjenesten litt mindre fleksibel, men det spares ressurser totalt.
- Økende mengde saker.

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 vedr 3. legehjemmel, ihht samarbeidsavtale med Ringerike kommune (fra 2005). Denne ble sagt opp i september 2018, og med 1 års oppsigelsestid vil denne avsluttes i september 2019. Det var spesielt
- 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 vaksamarbeidet. 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.
- Det ble søkt om å bli godkjent tjenestested for LIS1-lege (turnuskandidat), og vi mottok første turnuslegen 1.september 2018.

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.
- Refusjonsordning med hjemkommunene til beboerne, samt refusjon fra Fekjær psykiatriske senter i hht avtale. Er avhengig av dette for fortsatt drift.

3.2.8 1.1.6 Forestående oppgaver, evt utfordringer

- Videreutvikle det tverrfaglige samarbeidet for å stå bedre rustet i vanskelige saker. Dette i tillegg til å sikre at vi jobber mot samme mål, og unngå at flere gjør «samme» oppgave.
- Fortsette å videreutvikle satsning på å komme tidlig inn i saker, dette gjelder alle aldersgrupper. Bruke aktivt og bygge videre på kompetanse vi har i dette.
- Innen alle tjenester; fokus på forebygging, lærings- og mestringstilbud, hverdagsmestring. Dette slik at pasienter/ brukere mestrer livets opp- og nedturer, og eventuelle sykdomstilstander, mer på egenhånd.
- Fortsatt følge opp prosjektene vi har for å implementere enda flere tiltak/ element fra disse i ordinær drift. («Sterke barn i Valdres», prosjekt i kommunalt rusarbeid med erfaringskonsulent, samt Foreldrestøttende tiltak).
- Finne løsninger for å skaffe til veie ergoterapeutkompetanse, som er lovpålagt fra 2020.
- Rekruttere kommunepsykolog, som er lovpålagt innen 2020. Vi søkte og fikk midler sammen med Etnedal i 2018, men lyktes ikke 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)

3.3 Institusjon og hjemmetjeneste

3.3.1 Lovgrunnlag

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

3.3.2 Kommuneplanens samfunnsdel – overordnede mål

Helse, omsorg og forebyggende tiltak

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

Sør-Aurdalsheimen

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

Hjemmetjenesten

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

3.3.3 Nøkkeltall

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

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

SØR-AURDAL KOMMUNE

Hjemmesykepleien styrkes jevnlig ved å flytte ressurser fra hjemmehjelp og over på hjemmesykepleien. I løpet av året er det flyttet 1,25 årsverk over. Ellers er den totale summen av antall årsverk som tidligere. Det er vanskelig å oppgi eksakt antall ansatte da mengden små helgestillinger varierer gjennom året.

3.3.4 Regnskap

Ansvar / tjeneste (navn)	Netto driftsutg. - rev. budsjett	Netto driftsutg. - regnskap	Avvik	Forklaring / kommentar
IHT	43.092000,-	43468122,-	Kr: 376122,-	Regnskapet viser et merforbruk. Dette skyldes bla et merforbruk å medisinsk matriell. Pasientene er sykere og det trengs mer medisinsk utstyr. Det var og budsjettert for lavt ifht 2017 tall, samt at det er benyttet en vikarbyrå for å kunne løse utfordringer knyttet til bemanning.

3.3.5 Sykefravær

Ansvar / tjeneste	Totalt fravær i %	Kommentar
404/3200-3220	8,2 6,8	Sykefraværet viser en reduksjon på 1,4 % fra året før.
404/3410-15	7,10	Sykefraværet ligger på det samme som i fjor
404	7,8 6,9	Til sammen er sykefraværet på 0,9 % mindre enn året før

Korttidsfraværet er stabilt på ca 1 %. Det er langtidsfraværet som er redusert. Tjenesten har fortsatt å redusere sykefraværet, og lander på et gjennomsnitt 6,9 % gjennom året. Det er en reduksjon på 0,9 % fra 2017. Det jobbes fortsatt med forbedring på informasjon, avklaring av kronisk syke, tilretteleggingsmuligheter og oppfølging. Tjenesten har kjøpt inn flere hjelpemidler for å øke kvalitet, trygghet og redusere belastningen på personalet.

På vaskeri ser en mulighet til å kunne selge noe vaskeritjenester som kan gi litt inntekt. Hele tjenesten har 30 seniorer fa 57 år, der 5 har valgt å gå av med pensjon/ AFP i 2018. Dette avhenger av kapasiteten på vaskeriet

3.3.6 Kompetanse

Av kompetansehevede tiltak i 2018 kan nevnes :

- **Det er jobbet med velferdsteknologi der tjenesteleder har deltatt i interkommunal prosjektgruppe i valdres. 10 ansatte med avdelingsleder har tatt Velferdsteknologiens ABC.**
- **Ledrene deltar på felles lederutviklingsprogram i Valdres**
- **Sammen i helse og omsorg er det kjøpt inn e-læringskurs der alle ansatte har et rikt utvalg av kurs de kan velge mellom. Ved årets slutt har 83 ansatte tatt flere ulike kurs. Til en liten kostnad pr. kurs gir dette god kompetanseheving på områder de ansatte interesserer seg for, og som tjenesten drar nytte av.**
- **5 ledere i tjenesten har gjennomgått et studie på Innovasjon og velferdsteknologi.**
- Kommunens kreftkontakt og sykepleier i palliasjon har deltatt på årlig seminar for å holde kompetanse vedlike og holde seg faglig oppdatert.
- **Demenskontakten sammen med demensforeningen har holdt pårørende skole i ytre del, som en del av demensplanen.**
- Kommunen deltar fortsatt i samarbeidsprosjekt med alderspsykiatrisk avdeling på Sannerud som bidrar med veiledning og kompetanseheving blant ansatte.

- Tjenesten har 6 assistenter som har startet helsefagarbeiderutdanning høsten-17, og har 6 sykepleiestudenter i tjenesten. Det samme antall er fortsatt under utdanning i 2018

- Tjenesten tar i mot mange ulike typer praksiselever både språk- og arbeidspraksis, lærlinger og studenter fra forskjellige instanser. På denne måten deles kompetanse og det rekrutteres kandidater til helse og omsorgsyrket. Det har vært stor interesse for det inkluderende arbeidet som er gjort på dette området.
- Det jobbes godt på alle avdelinger med faglig utvikling og refleksjoner i den daglige driften. Det deles kompetanse og erfaring i hverdagen, det drives veiledning gjennom samhandling og rapport situasjoner, og tjenestene utvikles gjennom å prøve ut nye måter å løse oppgaver på.

3.3.7 Driften gjennom året

Generelt

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

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

Tjenesten har ferdigstilt tilsyn fra arbeidstilsynet der fokus var vold og trusler mot ansatte. I samarbeid med verneombud og ledere ble det utarbeidet ros-analyse, laget plan for forebygging, utarbeidet rutiner for håndtering og oppfølging ved vold og trusler. Det har blitt gjennomført ROS analyser på området og det har resultert i en rutine perm som står på

avdelingene.

Tjenesten har over tid vært preget av liten tilgang på vikarer generelt og vanskelig med rekruttering spesielt av sykepleiere og vernepleiere til tross for flere utlysninger. I løpet av året har tjenesten tilbudt flere sykepleiestudenter fast stilling når det blir ferdig utdannet, for å sikre oss kompetansen. Mangel på sommervikarer og kvalifisert personell gjennom året, særlig i hjemmetjenesten, har gjort at tjenesten har måttet sikre seg kompetanse ved å bruke vikarbyrå fra sommeren og ut året.

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

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

Det jobbes kontinuerlig med forbedring av systemer og rutiner for å jobbe smartere og kunne frigi mer tid til de viktigste oppgavene. På grunn av kapasitet i tjenesten har det ikke vært mulig å drive konkrete prosesser på LEAN som egentlig var planen.

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

Regnskapet viser en merkbar økning i utgifter på medisiner og medisinsk forbruksmateriell. Det kan tyde på at sykehjemspasienter er sykere enn tidligere og har behov for mer avansert medisinsk oppfølging.

Hva er oppnådd

Et av målene for tjenesten er å utvikle og øke kompetanse innen **velferdsteknologi** på lang sikt. Tjenesten sammen med tilrettelagte tjenester startet opp et prosjekt for utvikling av velferdsteknologi i kommunen. For hjemmetjenesten innebar dette å utvikle trygghetsalarmene til å ha flere funksjoner så brukere kan bo lengre hjemme og samtidig oppleve trygghet og mestring. Det ble etablert et samarbeidsprosjekt med en lokal leverandør av velferdsteknologiske løsninger og en prosjektkoordinator ble finansiert gjennom prosjektmidler. Prosjektet er i gang, men har fått et tilbakefall pga bedriften gikk konkurs og det må skrives ny kontrakt med nytt selskap i 2019.

Tjenesten er i gang med utvikling av en mer effektiv og rasjonell tjeneste. I tillegg er det i større grad benyttet e-læring for kompetansehevede tiltak blant ansatte som er svært ressursbesparende. Det har ikke vært kapasitet til å videreføre LEAN arbeidet og de som var

Pro Act instruktører er ikke dette lenger. Det har vært lite tilgjengelig personell som har stoppet dette arbeidet.

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

Det er rekruttert noen stillinger gjennom krav, samt noen har fått tilbud om faste stillinger

Tjenesten har fått resultater av å jobbet med **sykefravær** ved å gå ned 0,9 %, som utgjør et samlet fravær på 6,9 %. Dette er en betydelig reduksjon fra 2016 som lå på 12,6 %. Det er og unormalt lavt sammenlignet med tilsvarende tjenester ellers i landet.

Hva er ikke oppnådd, og hvorfor?

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

3.3.8 Forestående oppgaver, evt utfordringer

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

Prosjekt måtte avvikles pga konkurs. Oppstart med ny leverandør av trygghetsalarmer

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

3.4 Tilrettelagte tjenester

3.4.1 Lovgrunnlag

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

3.4.2 Kommuneplanens samfunnsdel – overordnede mål

Visjon

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

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

Delmålsettinger

Hele organisasjonen:

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

Enkel, effektiv, fleksibel og samstemt organisasjon.

Fokus på service og kvalitet i dialog med innbyggerne.

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

Helse, omsorg og forebyggende tiltak:

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

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

Tjenestetilbudet skal være fleksibelt etter skiftende behov og ressursrammer.

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

Miljøarbeidertjenesten

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

3.4.3 Nøkkeltall

Generelt om tjenesten

Tilrettelagte tjenester ga tjenester til 85 personer med nedsatt funksjonsevne og ulikt behov for hjelp i 2018. 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

SØR-AURDAL KOMMUNE

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 2018:

Type tjeneste	Antall personer
Praktisk bistand opplæring	27
Brukerstyrt personlig assistanse BPA/PA	5
Støttekontakt	54
Avlastning i privat hjem eller leilighet	11
Helsetjenester i hjemmet	27
Omsorgstønad	9
Vedtak etter Kap 9 (tvang og makt)	6
Veiledning skole/hjem	8

Det var 51 årsverk knyttet til tjenesten, hvorav avlastning i privat hjem er 2,5 årsverk, brukerstyrt personlig assistent er 3,85 årsverk og støttekontakt skulle utgjort 3,75 årsverk – men grunnet manglende tilgang til støttekontakter er rundt 2,5 årsverk. 1,75 årsverk ble brukt til vikarpool ved fravær inntil 16 dager. Dette ga en trygghet i tjenesten, da det sikrer godt kjente vikarer ved korttidsfravær.

Tingvolltoppen Verksted var åpent hver dag i uka.

Tingvolltoppen Verksted var åpent 5 dager i uka.

Type tilbud/tjeneste	Antall personer
Arbeid og aktivitetstilbud	18
Varig Tilrettelagte Arbeidsplasser (VTA)	9
Salg til andre kommuner	1

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 2,6 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.

Tjenestemottakerne på Hellerud leier deler av ledig leilighet der og har dagaktiviteter der. Tildelingskontoret har kontor på Hellerud og reduserer dermed behovet for bemanning i boligene to dager per uke.

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

SØR-AURDAL KOMMUNE

i 2018 refusjon fra staten på 5,1 millioner for ressurskrevende tjenester. Kommunen hadde i 2018 30 personer med diagnosen psykisk utviklingshemming over 16 år som mottok tjenester etter lov om kommunale helse- og omsorgstjenester, dette gir et rammetilskudd på 19, 68 millioner.

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 / tjeneste (navn)	Netto driftsutg. - rev. budsjett	Netto driftsutg. - regnskap	Avvik	Forklaring / kommentar
Tilrettelagte tjenester	30095000,-	30021529,-	+ 73471,-	<ul style="list-style-type: none"> - Økning BPA vedtak - Økte og nye behov for tjenester - Økt overtid grunnet manglende rekruttering - Drift av Hellerud ut 2018 Merinntekt ressurskrevende tjenester 1359`. -Mindreforbruk avlaster og støttekontakt grunnet manglende rekruttering -Innsparing ved sykdom/annet fravær - Mersalg Tingvolltoppen 75` - Økt inntekt salg andre kommuner -Økt brukerbetaling - Utbetaling av kompetansemidler for 2017 <p>Det har vært god økonomi styring og utfordringer har blitt løst innenfor eksisterende ramme. Det har og vært fokus på økt salg.</p>

3.4.4 Sykefravær

SØR-AURDAL KOMMUNE

Ansvar / tjeneste 405	Totalt fravær i % 2017	Totalt fravær i % 2018	Kommentar
	11,5	15,3	

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.

Det har vært kontinuerlig jobbet med å få færre sykmeldinger og 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 jevnlig kurs. Det er i tillegg arbeidet med videreutvikling av rutiner knyttet til rollefordeling i aktivt arbeid og mulighet til å evaluere arbeidshverdagen.

3.4.5 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 gjennomføres jevnlig og systematisk knytte 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 omsorgsyirket for 15 vikarer. I tillegg har alle treårige tatt kurs om tvang etter § 4 og 9A, samt samtykkekompetanse. Mange ansatte har tatt andre læringskurs på eget initiativ.
- 15 nyansatte har deltatt på målrettet miljøarbeid kurs felles i Valdres.
- Aktiv bruk av etisk refleksjon ved aktuell problemstillinger.
- 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 velferdsteknologi ABC felles for Helse og omsorg.
- Fagleder har gitt veiledning/opplæring til personalet, tjenestemottakere, foreldre og andre tjenester som skole, psykisk helsearbeid og hjemmetjenesten.
- Tilrettelagte tjeneste har i 2018 studenter, lærlinger og utplassering fra Valdres vidaregåande.

3.4.6 Driften gjennom året

Generelt Tilrettelagte tjenester har gjennom 2018 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. Tjenesteleder og fagleder sluttet begge i 2018 og tjenesten har ansatt ny fagleder, samt hatt konstituert tjenesteleder fra juni.

Tilrettelagte tjenester yter tjenester fra 0-100 år og Tilrettelagte tjenester har fra 2016 også hatt ansvar for brukerstyrt personlig assistanse, all privat avlastning og alle støttekontakttjenester. Det er en økning i etterspørselen av kompetansen i Tilrettelagte tjenester fra andre kommunale instanser, dette bidrar til en økning i arbeidsoppgaver og kostnader. 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 høgstskoleutdanning 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 jevnlig 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 gjøre et 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 2018 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.

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 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.

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

Hva er ikke oppnådd, og hvorfor?

- Redusere sykefravær.
- Rekrutterer nok fagarbeidere/høgskoleutdannede.
- Rekrutterer nok støttekontakter.
- Velferdsteknologiske løsninger.
- Videreføring av Lean.

3.4.7 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.

SØR-AURDAL KOMMUNE

- 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
- Opplæring av lærlinger til å bli gode fagarbeidere
- Videreføre det gode samarbeidet med tillitsvalgte i forhold til turnus, ansettelse, 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.

3.5 Teknisk drift

3.5.1 Lovgrunnlag

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

3.5.2 Kommuneplanens samfunnsdel – overordnede mål

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

3.5.3 Nøkkeltall

Teknisk drift samlet			
Antall årsverk	19,54		
Vannverk	6 stk		
Renseanlegg	4 stk		
Komm. Veg	Ca. 45 km		
Antall bygg	25	Antall m2:	Ca. 31 500
		Formålsbygg m2:	Ca. 22 000

3.5.4 Regnskap

Ansvar / tjeneste (navn)	Netto driftsutg. - rev. budsjett	Netto driftsutg. - regnskap	Avvik i kr	Avvik i %	Forklaring / kommentar
500 Felles tekn.	1.179	1.190	11	1 %	
501 Lokaler	9.265	10.207	942	10 %	Har måttet ta trafikkisikkerhetutbedring i Reinli, som driftskostnad og 600' ifm. avhending Fossvangbygget. Noe økt kostn. Energi ift.

SØR-AURDAL KOMMUNE

					opprinnelig budsjett. Innspart noe på vedlikehold, bla. ved høy egenproduksjon.
502 Institusjoner	1.703	1.769	66	4 %	Høye energikostnader, men rimelig drift ellers.
503 Botilbud	-3.083	-3.104	-21	1 %	Økte inntekter pga. husleie fra nye Spangerudboliger som ble overført borettslag ultimo 2018
504 Veier	3.381	3.584	203	6 %	Økte kostnader vinterdrift bla. bortkjøring av snø
505 Feier	0	9	9		Portokostander (tjenestekjøp)
506 Vann	-774	-838	-64	8 %	Noe mer inntekter enn budsjettet, men også noe økte kostnader (strøm+reduksjonsventiler)
507 Avløp/renov.	-586	-848	-262	45 %	% avvik er misvisende, da dette er selvkost. Mindreforbruket skyldes ca 250' i økte inntekter avløp. Dette er årsgebyr, forbruksgebyr inkl. a-konto, avregninger, og tilkoblingsavgifter. I tillegg var stilling som fagleder VVA vakant i deler av året.

Samlet sett var det et lite overforbruk på lønnsarter på ca 300', der noe skyldes ordinær lønnsøkning mens resterende i all hovedsak er sykevikar som delvis kompenseres gjennom sykkelønnsrefusjon.

3.5.5 Sykefravær

Ansvar	Totalt fravær i %	Kommentar
Teknisk drift	3,4 %	Tjenesten har hatt en vesentlig reduksjon fra 2017 (8 %). Mye av reduksjon skyldes redusert langtidssykmelding. Det er ikke rapportert om sykmelding som skyldes arbeidsrelaterte forhold..

3.5.6 Kompetanse

- Det har i 2018 vært god kompetanseutvikling i Teknisk drift. Tjenesten har jevnlig kursing ifm. EPC avtalen, samt at vi har fått inn vikarer som har kompetanse mot spesifikke oppgaver vi ikke har hatt før som gir felles læring. Renhold har egne fagdager.
- Kompetanse innen VA heves bla. Ifm. nye avtaler på årskontroller, bedre oppfølging fra leverandører og vi har vikarer med med kompetanse i riktig fag. Stor ansvars holdning. **Vi har dyktige og engasjerte ansatte som har levert godt i 2018.**

3.5.7 Driften gjennom året

Generelt

- Teknisk drift har hatt et godt år med høy aktivitet, der vi har hatt behov for å prioritere ressursbruken gjennom året pga. noen uforutsette ekstraoppgaver bla. innen VA, noe vakanser og permisjoner samt opplæring av nye vikarer ol. Dette har gjort at noen investerings- og driftsoppgaver har blitt utsatt eller prioritert bort. Den gode innsatsen fra de ansatte, har likevel bidratt til høy måloppnåelse og aktivitet i 2018.
- Etter tilsetting av flere faste stillinger innenfor renhold forrige året, så har det vært svært stabil arbeidsstokk gjennom året. Det har vært noe dårlig tilgang på tilkallingsvikarer i perioder med sykefravær ol.

Hva er oppnådd

- EPC (energisparesprosjekt): Rapport for 2018 viser at energisparemålene ble nådd i 2018 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 1,48 mill. kWh.
- Det er utført mye vedlikehold på både formålsbygg og boligbygg, med eget mannskap. Høy egenproduksjon har bidratt til mindre innleie og kostnader. En del av boligmassen har også blitt fornyet.
- Drikkevannsforsyningen holdt stabilt god kvalitet i 2018. Det oppsto sommeren 2018 en mulig forurensning i Reinli Vannverk hvor det ble anbefalt av brukere koke vannet. vannverk. Nødvendige tiltak ble iverksatt og det ble ikke avdekket unormale funn i drikkevannsprøver etterpå. Saken viser nødvendighet med gode nøyaktige rutiner med vannprøvetaking. Det ble derfor fremskyndet rengjøring/ inspeksjon for å dokumentere/avdekke evt. avvik, som gir bedre sikkerhet ved evt. forurensning.
- Bagn Renseanlegg overholder utslippskravene i utslippstillatelsen med god margin. Det ble gjennomført etablering og idriftsetting av rejektivannsbasseng etter vellykket prøving. Dette vil gjøre drift og renseresultater meir stabile ved variable belastninger som for eksempel ved innkjøring av tett tank innhald. Mulig inntektsbringende.
- Antall godkjente utslippssøknader er ganske stabilt, men vi har greid å redusere antall nye tett tank-anlegg til nærmere 0 i 2018 og 2017! Det har dessverre ikke vært akseptabel saksbehandlingstid i utslippssøknader siste halvdel av 2018. Det har 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.
- Inngått noen nye rammeavtaler veg og bygg.

Hva er ikke oppnådd, og hvorfor?

- Carporter hjemmetjenesten ble ikke ferdigstilt, jfr. kapasitet/prioritering.
- Sprinkling av Solbraut: dette skyldes at det trengs videre avklaring om den totale brannsikringen og bakgrunnen for prosjektet er god nok. Kan evt. være tilskuddsberettiget gjennom Husbanken.
- Planlegging og oppfølging av Hovedplan VA. personellmessige ressurser internt i drift som kom på plass sent på året.

- Informasjonsarbeid ifm. innføring av vannmålere/revisjon av reglement, jfr. Kapasitet
- Sommervedlikehold veger ble noe redusert for å redusere for merforbruk i andre tjenester, i revidert budsjett.

3.5.8 Forestående oppgaver, evt utfordringer

- Vedtatte investeringsprosjekter og større vedlikeholdsoppgaver bygg/VA
- Mulig behov for omprioritering av noe innsats vedr. VA mot fritidsboligområder
- Ajourholde vedlikeholdsplan bygg, samt følge opp avvik og endringer som avdekkes.
- Universell utforming kommunale bygg
- C-blokka: Forsvarlig drifting frem til nytt bygg er på plass og motorgruppa har andre lokaliteter.
- Vann og avløp – prioritere/planlegge ift. hvordan vi jobber videre med Hovedplan og andre VA-prosjekter mm
- Forbedre og oppdatere internkontrollrutiner og system på flere områder
- Infrastruktur og grensesnitt i forhold til nye Sør-Aurdalshallen og Dalagata
- Bagn vannverk – jobbe mer med å få rutiner på plass ift. Vanddirektivet
- Kompetanseheving og evt. rekruttering på flere områder; følge utvikling og rekruttere riktig kompetanse.
- Avløpshåndtering og saksbehandling av dette i eksisterende hyttefelt. Gamle reguleringsplaner og varierende praksis, samt stadig økende press på oppgradering til høy standard fører til utfordringer både på saksbehandlingsnivå og ift. mottakskapasitet septik. Her har vi kommet et godt stykke på vei, men dette er krevende. Kommunen må trolig gå inn og ta en rolle i noen områder for å få til gode løsninger.
- Etablering av gode rutiner for Sør-Aurdalshallen ifm. Drift og utleie.
- Planlegge for en framtidrettet bygningsmasse, tilpasset fremtidige tjenester og struktur. Redusere antall m2 bygg samlet og øke brukstid pr. m2 = Omstillingsbehov!!

4 KOMMUNENS FINANSFORVALTNING

4.1 GENERELT/MÅLSETTING

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

Forskriften regulerer kravene til reglement for finans- og gjeldsforvaltning, rutiner og rapportering på området, og tydeliggjør ansvarsfordelingen mellom kommunestyret og administrasjonen. Rådmannen skal minst to ganger pr år legge frem rapporter for kommunestyret som viser forvaltningen av ledig likviditet og andre midler beregnet for driftsformål. Det ble i 2018 lagt frem en halvårsrapport for kommunestyret den 13.9.2018 (sak 044/18), og denne årsmelding er rapport nr 2 for 2018. Kravene til rapportering er innskjerpet og forskriften omhandler hva denne rapporteringen minimum skal inneholde. I tillegg skal rådmannen ved årets utgang legge frem en rapport for kommunestyret som viser utviklingen gjennom året og status ved utgangen av året.

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

4.2 FINANSPORTEFØLJENS SAMMENSETNING

LÅNEPORTEFØLJEN

Kommunens langsiktig gjeld er ved årsskiftet fordelt slik:

Kommunekreditt	8 457 288	1	3,9 %
Kommunalbanken	16 300 800	1	7,5 %
Husbanken, særvilkår	1 867 395	5	0,9 %
Husbanken, investeringslån	4 656 314	1	2,2 %
Husbanken, videreutlån	7 759 878	11	3,6 %
Obligasjonslån 10 år, tilrettelegger Kommunalbanken	100 000 000	1	46,3 %
Sertifikatlån, tilrettelegger Kommunalbanken	77 000 000	1	35,6 %
Sum langsiktig gjeld	216 041 675	21	100 %

Lånevilkår

Fastrente	Flytende rente
Restgjeld fastrentelån: Kr 95 382 940	Restgjeld lån flytende rente: Kr 120 658 735
Vektet rentesats fastrentelån: 4,33 %	Vektet rentesats flytende: 1,34%
Andel fastrentelån: 44,15 %	Andel lån flytende rente: 55,85 %

Kommunens langsiktige gjeld er nå ca 216,0 mill kr. Kommunens låneportefølje er fordelt på flytende rentevilkår, fastrenteavtaler og rentebytteavtaler. Ved årsskiftet var 44,15 % av langsiktig gjeld på fastrente, og 55,85 % av langsiktig gjeld på flytende rente.

SØR-AURDAL KOMMUNE

Kommunalbanken (KBN Finans) har beregnet gjennomsnittlig rente siste 12 mnd til 3,46 %.

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

Andel rentebinding mindre enn 1 år	55,85 %
Andel rentebinding mellom 1 - 5 år	44,15 %
Andel rentebinding over 5 år	0,0 %

Dette viser at ved årsskiftet hadde 55,85 % av dagens portefølje en rentebinding mindre enn 1 år (flytende rente). Andelen langsiktig gjeld med flytende rente er økt med 18,55% i forhold til årsskiftet 2017. 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 44,15%. Da er fastrenteswap på kr 25 mill med avtaleutløp 4.11.2019 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 25 mill kr er fastrenteandelen er 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. 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 2018 redusert andel/størrelse på sertifikatlån fra 142 mill til 77 mill kr. Det er i stedet tegnet et obligasjonslån på kr 100 mill over 10 år med fast margin (se i denne sammenheng ksak 044/18). Denne endringen skjedde ifbm rulleringen av sertifikatlånet i november. SAK har i august 2018 tegnet 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.

Startlån/videreformidlingslån på 7,5 mill på vegne av beboerne i Spangrud Bofellesskap ble tatt opp i 2017. Ca 2,3 mill av opprinnelig lån på kr 7,5 mill er tilbakebetalt som ekstraordinært avdrag til Husbanken. Ca 0,5 mill kr ble overført til «kvoten for andre start- og videreformidlingslån» (se ks 045/18 av 13.8.2018) og resterende del av lånet er pr 31.12.18 innvilget og videreutlånt til andelsinnehaverne i borettslaget.

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**. Våre løpende renteswap-avtaler har alle forfall i perioden november 2019 – juli 2022. Vi hadde en renteswap-avtale på 20 mill kr som hadde utløpsdato i juli 2018, og har ytterligere en renteswap-avtale på 25 mill kr som har utløpsdato i november 2019.

Det ble i juli/august 2018 sendt ut forespørsel om pristilbud på tre renteswapavtaler til 4 banker (Kommunalbanken tilbyr kun lån med fastrente, ikke renteswapavtaler). Resultatet ble at SpareBank 1 Markets hadde det beste tilbudet på to av avtalene (40 mill kr, løpetid 8 år, mot 3 mnd Nibor og oppstart 15.7.2020 / 20 mill kr, løpetid 5 år, mot 3 mnd Nibor og oppstart 4.5.2022), og DnB Markets på den tredje avtalen (40 mill kr, løpetid 10 år, mot 6 mnd Nibor og med oppstart 8.11.2019). Oppstartstidspunktene 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.

Sør-Aurdal kommune er inne i en større investering i forbindelse med oppføring av Sør-Aurdalshallen, og da er det viktig å vurdere hvilke type lånefinansiering som skal benyttes. Her vil både sikring/trygghet og fleksibilitet bli vektlagt.

De grepene SAK har gjort i 2018 har blant annet medført:

- SAK vil i hele perioden fram til og med 2022 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 31.12.2018).
- Ved opptak av obligasjonslån ble det presisert at man ønsker obligasjonslån mot fast margin (for å redusere marginrisiko).
- Samla forslag til endringer medfører at vi får lengre løpetid på våre lån, størrelsen på sertifikatlånet reduseres betydelig (fra 142 mill til 77 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 77 mill kr som skal rulleres i mai 2019.

Kommunens hovedbankavtale er inne i sitt tredje avtaleår, og kommunen må i løpet av 2019 planlegge ny anbudsrunde ifbm ny hovedbankavtale gjeldende fra og med 1.4.2020.

PLASSERINGSFORTEFØLJEN

Plassering	Volum	Vilkår	Rente nom.
DnB	2 595 103	flytende rente	0,76 %
SpareBank 1 Hallingdal Valdres	70 114 294	NIBOR 3.mnd + 0,50 %	1,86 %
NORDEA BANK NORGE ASA	768 462	flytende rente	0,50 %
DnB Liv Garanti Kapital + Garantikonto	13 745 639	p.t. vilkår - kostnader	
Videreutlån Husbanken	3 754 674	flytende rente + 0,25%	1,8 %
Næringslån	0		
Sum plasseringer	90 978 172	Gj.snitt vektet:	1,53 %

Ordinære innskudd i bank (driftskonti) utgjør pr 31.12.18 ca 73,5 mill. kr, eller 80,8 % av totale plasseringer. Likviditeten er forholdsvis god, men det er delvis fordi summen på «ubrukte lånemidler» pr 31.12.2018 har økt fra 14,9 mill kroner til 24,3 mill kroner. I tillegg er det videreformidlingslån på ca 4,8 mill kr som ikke var utbetalt/utlånt pr 31.12.2018. Økningen i ubrukte lånemidler skyldes hovedsakelig forsinkelser ifbm bygging av Sør-Aurdalshallen, samt at det er blitt benyttet mindre til andre investeringer (ikke påbegynte, mindre investeringsbeløp enn budsjettert). Vi har i vår beregning ifht finansiering av Sør-Aurdalshallen tatt høyde for neste opplåning først ifbm rullering av sertifikatlånet i mai 2019, og da er bruk av midlene fra salg etc lagt inn i vår likviditetsberegning. I tillegg skyldes det store beløpet i videreformidlingslån som ikke er utbetalt/utlånt pr 31.12.2018 at overdragelsen av Spangrud Borettslag til andelsinnehaverne ble foretatt rundt årsskiftet 2018/2019. I løpet av de første dagene i januar 2019 er summen på videreformidlingslån redusert med ca 4,1 mill kr (lån som var innvilget i 2018, men ikke utbetalt før i 2019 til noen av beboerne i Spangrud Borettslag). Likviditeten er styrket ved avsetning til fond.

Plasseringene som er gjort utenom ordinære bankinnskudd utgjør ca 16,7 mill. kr. Alle våre plasseringer utenom bankinnskudd har liten risiko. Vi har kun plasseringer i DnB Liv (tidligere Vital) og der er hovedstolen sikret. Vi er også garantert en minsteavkastning. Utover plassering i DnB Liv Garantikonto har vi ca 3,8 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 %.

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. 2018 var et dårlig år for DnB Liv Garantikonto. Endelig kontoutskrift kommer ikke før i mai 2019, men stipulert flytteverdi/gjenkjøpsverdi viser at vi vil få en negativ avkastning på totalt kr 2.234,- for 2018. Dette skyldes hovedsakelig børsfall på 15 % i slutten av desember, samt et generelt lavt rentenivå i 2018.

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 renteprognoiser. I den stipulerte flytteverdien er det benyttet en brutto oppgjørsrente på 2,5 %.

Endelig avkastning for 2018 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 1.1.2019. Tilleggsavsetningene er heller ikke med i stipulert avkastning. Alt dette blir gjort i mai 2019.

Vi har vært i kontakt med DnB Liv vedrørende årets skuffende resultat. Vi er inneforstått med at avkastningen nok vil være bedre enn stipulert flytteverdi pr 1.1.19 når alt er fordelt i mai 2019, og det er viktig å ha med seg at vi i alle de tidligere årene vi har hatt produktet har hatt en meget god avkastning sammenlignet med ordinær banksparing. **Det minnes om at fjorårets avkastning var på mellom 3,98 – 5,71 % på de tre avtalene og utgjorde en samlet positiv avkastning på 578.568,-. Dette var langt bedre enn avkastning fra våre ordinære bankkonto. 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 avkastning på disse produktene enn det vi ville hatt på våre ordinære bankkonti.**

SØR-AURDAL KOMMUNE

For regnskapsåret 2018 vil stipulert flytteverdi pr 1.1.2019 være verdifastsettelse for våre DnB Liv-produkter (samme prinsipp som i regnskapsårene 2010 - 2017). 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.