



EVJE OG HORNNES KOMMUNE

ÅRSBERETNING

**ÅRSRAPPORTER FRA
ENHETENE
2009**

INNHold

Årsberetning og årsrapporter for 2009	Side 4
Årsberetning	Side 5
Økonomi – nøkkelstall	Side 5
Utvikling i netto driftsresultat/resultatgrad	Side 6
Kommunens finansielle stilling (likviditet, fond, gjeld)	Side 7
Avvik pr enhet	Side 11
Likestilling mv	Side 12
Årsrapporter fra enhetene	Side 15
Rådmannens innledende kommentarer	Side 15
Politisk styring og kontroll	Side 17
Sentraladministrasjonen	Side 17
Rådmannen	Side 18
Personalavdelingen	Side 19
Serviceavdelingen	Side 21
Økonomiavdelingen	Side 23
Skolefaglig ansvarlig	Side 24
Støttetiltak	Side 25
Kulturenheten	Side 26
Hornnes skule	Side 29
Evje barneskule	Side 31
Evje ungdomsskule	Side 32
Enhet for barnehage	Side 34
Forebyggende og rehabiliterende enhet	Side 35
Evje legesenter	Side 37
Enhet for habilitering og barnevern	Side 39
Enhet for pleie og omsorg	Side 42
NAV	Side 43
Driftsenheten	Side 45
Forvaltningsenheten	Side 47

Årsberetning og årsrapporter for 2009

I følge forskrifter til regnskapet skal det hvert år avgis en årsberetning samtidig med at regnskapet legges fram. Regnskapsstandard fra GKRS (Foreningen for god kommunal regnskapsskikk) inneholder notekrav til regnskapet, og setter også krav til hva årsberetningen skal inneholde. I beretningen skal viktige hendelser i året som har gått taes inn sammen med en vurdering av virksomhetens økonomiske stilling og resultat gjennom året.

Årsmelding fra enhetene, der enhetene melder tilbake på sine mål og har en gjennomgang av hva som har skjedd gjennom året og om resultat ihht til budsjett mv, legges også fram.

Årsberetning og årsmelding fra enhetene legges fram i et dokument, og det markeres et tydelig skille mellom årsberetning og vanlig årsmelding fra enhetene.

ÅRSBERETNING

Økonomi – nøkkeltall

Hovedoversikt driftsregnskap

	Regnskap	Budsjett	Avvik
Rammetilskudd	-54 554	-55 500	-946
Inntekts- og formuesskatt	-61 959	-60 900	1 059
Naturressursskatt	-602	0	602
Konsesjonsavgift	-672	-210	462
Eiendomsskatt	-2 531	-2 524	7
Brukerbetalinger, salgs- og leieinntekter	-28 864	-26 663	2 201
Merverdiavgiftskompensasjon, drift	-4 769	-4 455	314
Merverdiavgiftskompensasjon, investering	-419	-214	205
Andre overføringer med krav til motytelse	-27 474	-18 438	9 036
Integreringstilskudd flyktninger	-7 854	-4 631	3 223
Andre overføringer	-7 433	-4 017	3 416
Sum driftsinntekter	-197 131	-177 552	19 579
Driftsutgifter (utenom premiavvik pensjon)	203 683	189 089	-14 594
Premieavvik pensjon	463	300	-163
Brutto driftsresultat	7 015	11 837	4 822
Finansinntekter (renter, utbytte mv)	-16 459	-16 374	85
Gevinst finansielle omløpsmidler	-1 018	0	1 018
Finansutgifter (renter, avdrag lån mv)	8 879	9 556	677
Motpost avskrivninger	-6 598	-4 728	1 870
Netto driftsresultat	-8 181	291	8 472
Bruk av dispfond og resultat fra 08	-1016	-1215	-199,00
Bruk av bundne fond	-2 506	-2 309	197
Avsatt til disposisjonsfond	5 638	2 946	-2 684
Avsatt til bundne fond	2 179	46	-2 133
Overført til investeringsregnskapet	225	241	16
Regnskapsmessig mindreforbruk	-3 661	0	3 669

Kommentar: Netto driftsresultat = det kommunen sitter igjen med etter at alle drifts- og finansinntekter og utgifter er medregnet. Det er det vi kan bruke til avsetninger til senere bruk. Netto driftsresultat kan være et noe misvisende begrep i kommunalt regnskap, fordi også såkalte selvkostregnskap og bundne midler inngår i begrepet. Dette betyr i praksis at selv om man har positivt netto driftsresultat, kan man ha et reelt underskudd fordi driftsresultatet består av midler som man er pliktig til å sette av til bestemte formål. I 2009 har vi i Evje og Hornnes kommune brukt 2,506 mill av bundne fond og satt av 2,179 mill til bundne fond. Dersom vi korrigerer netto driftsresultat for dette ville det gitt et netto driftsresultat som var 0,327 mill bedre enn det nå er.

Netto driftsresultat er i år positivt med 8,181 mill, eller 4,15 %. En tommelfingerregel sier at netto driftsresultat bør ligge på 3 % for å ha til nødvendige avsetninger og framtidige investeringer. Vi oppfyller i år dette kravet, for første gang siden 2001 er vi over 3 %.

Et par spesielle forhold må nevnes. Kommunen har hatt ekstraordinære inntekter på integreringstilskudd for flyktninger i 2009. Som oversikten over viser var inntektene på integreringstilskudd 7,854 mill mot et budsjett på 4,631 mill. Det betyr at det var 3,223 mill mer i inntekter enn det var budsjettet. Grunnen til dette er bl.a. at kommunen tok i mot 5 mindreårige flyktninger i 2009. Disse følger det ekstra tilskudd med, og i 2009 var det i tillegg til vanlig ekstra tilskudd også et ekstraordinært tilskudd på kr 100 000,- pr person. Dette var opprettet av staten som et engangstilskudd fordi det var behov for å få bosatt denne gruppen.

Både disse 5 flyktningene og også noen andre kom helt i slutten av året. Dette betyr at vi får inntekter på disse i 2009, men få utgifter. Derfor lå enhet NAV, som består av sosial og flyktningetjenesten, med en **netto inntekt** i kommuneregnskapet på 0,689 mill! Budsjettet var naturlig nok en utgift, på 1,921 mill. Differansen mellom budsjett og regnskap, 2,610 mill er satt av på flyktningefondet med tanke på framtidige utgifter som vi kan påregne blir betydelige. Flyktningefondet er derfor nå på 4,083 mill.

Det må imidlertid også nevnes at det er blitt en feil mellom NAV og enhet for habilitering og barnevern. Det skulle være en intern overføring på 175 000,- mellom disse enhetene. Dette er uteglemt, og det ble ikke oppdaget før regnskapet var ferdig. I tillegg ble inntektene vedr skjenkeavgifter alkohol inntektsført på NAV i stedet for på habilitering og barnevern. Dette var en inntekt på kr 66 392,-. Dette innebærer at habilitering og barnevern skulle hatt et resultat som var 241 392 bedre, og det skulle vært satt av tilsvarende mindre til flyktningefondet. Dette vil vi rette opp i regnskapssaken, ved å ta midler ut fra fondet til disponering.

En annen ting som bør nevnes spesielt, er gevinst finansielle omløpsmidler. Som man ser i tabellen over, er det inntektsført 1,018 mill på slik gevinst. Dette gjelder en obligasjon som kommunen har og som ble skrevet ned i forbindelse med finanskrisen i fjor. Nå stiger den i verdi, og verdistigningen skal inntektsføres. Dette fører til at netto driftsresultat stiger, uten at dette er reelt dersom man ikke realiserer denne obligasjonen. Pr dags dato er dette ikke aktuelt, kommunen bør vente til den når opp til sin opprinnelige verdi og til markedene er mer stabilisert. Anskaffelseskost var 5,32 mill, og obligasjonen står i dag i 4,477 mill etter oppskrivning i år.

Dersom vi ikke hadde hatt disse to faktorene (ekstra inntekter integreringstilskudd og gevinst finansielle omløpsmidler) ville resultatet vært i overkant av 4 mill mindre enn det er nå. Da ser man at netto driftsresultat ville ha ligget på ca 4 mill eller ca 2 %. Dette viser at netto driftsresultat absolutt ikke er større enn det bør være.

Netto driftsresultat påvirkes også av premieavviket på pensjon. I 2009 var det her en utgift på 0,463 mill (se tabellen). I 2008 var det en inntekt på 3,076 mill.

Vedtatt økonomiplan viser et netto driftsresultat opp mot 1 % i 10 og 11, deretter ned mot 0, . Dette er betenkelig, og viser at det er stort behov for å fokusere på å holde økonomien under kontroll i de kommende årene. Det er stor sannsynlighet for at det vil komme inn flere store investeringer enn de som ligger i økonomiplanen pr nå. I så fall vil resultatet fort vært på minussida dersom det ikke gjøres andre grep i tillegg.

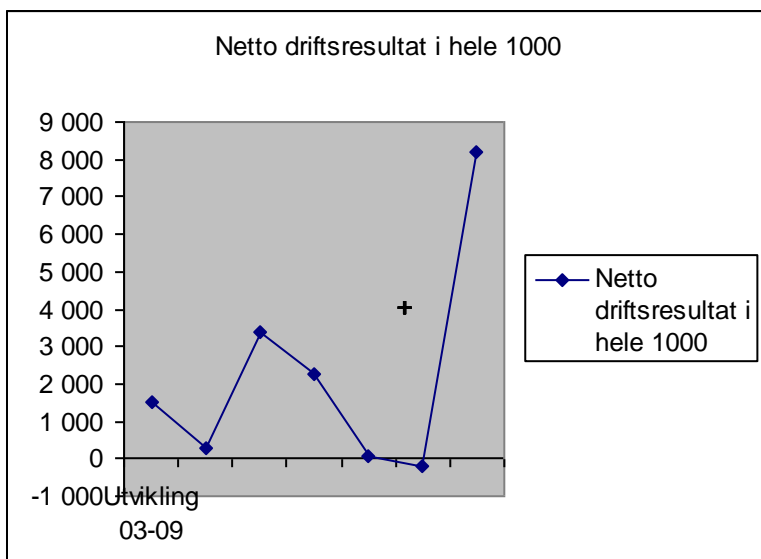
Ved inngangen til året var det disposisjonsfond på 6,548 mill og et udisponert resultat fra 08 på 0,094 mill, til sammen 6,642 mill. Ved utgangen av 2009 er det disposisjonsfond på 10,829 mill , og det er et udisponert resultat på 3,661 mill, til sammen 14,490 mill. Dette betyr at kommunens "frie fond" er økt med 7,848 mill i løpet av året og det er positivt. (Vi setter frie fond i hermetegn fordi i praksis er en god del av disse midlene bundet opp mot bestemte formål og kan derfor ikke uten videre brukes fritt, her kan vi bare nevne flyktningefondet. Men etter vedtak i kommunestyret i siste tertialrapport er det blitt avsatt 2,578 mill til et helt fritt disposisjonsfond.)

Utbyttet fra Agder Energi økte med 3,67 millioner i 2009 (til 14,718 millioner).

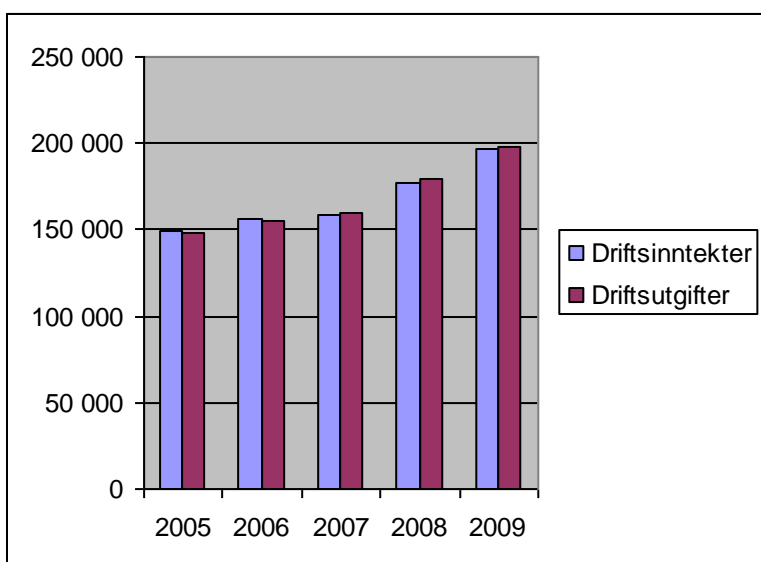
Utvikling i netto driftsresultat/resultatgrad

(tall i hele 1000)	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Netto driftsresultat	7 140	1 725	1 515	286	3 411	2 263	96	-222	8 181
Resultatgrad	5,89 %	1,33 %	1,06 %	0,20 %	2,28 %	1,44 %	0,06 %	-0,13 %	4,15%

Netto driftsresultat i kommunen var bra i perioden 2001 (og også i 99 og 2000, som ikke vises i tabellen). Etter dette er det først i 2009 at vi når et resultat som kan sies å være noenlunde tilfredsstillende.



Utvikling av driftsutgifter/driftsinntekter siste år.



Grafen over viser at kommunen har hatt en oppgang i både driftsinntekter og driftsutgifter fra 2008 til 2009. Utgiftene (eksl. avskrivninger) gikk opp med 17,871 mill, mens inntektene gikk opp med 19,437 mill. Dette betyr at driftsinntektene har økt mer enn driftsutgiftene fra 08 til 09. I 2009 var driftsinntektene (eksl. avskrivninger) 0,416 mill høyere enn driftsinntektene. Dette er en bedring fra i fjor, da var driftsutgiftene 2,735 mill høyere enn inntektene.

Avskrivninger er holdt utenfor ettersom de ikke har resultateffekt i regnskapet pr i dag.

Grafene viser også at utgiftene i Evje og Hornnes kommune har steget fra rundt 150 millioner i 2005 til rundt 200 millioner i 2009.

Kommunens finansielle stilling

Nedenfor kommenteres likviditet, fondskapital og gjeldsbelastning.

Beregning av grunnlikviditet/driftslikviditet

Kommunestyret har ihht kommuneloven et særskilt ansvar for å påse at likviditeten er tilstrekkelig, og vi ønsker å rette et spesielt fokus mot likviditeten i kommunen i denne årsberetningen.

Kommunen har penger på konto, og klarer å møte kortsiktige forpliktelser. De siste årene har vi imidlertid merket at likviditeten har blitt strammere, og vi planlegger likviditeten med å foreta låneopptak tidlig på året. Det er uansett lurt å gjøre, ettersom vi ofte får høyere renter på innskudd enn det vi betaler på lån. Men hvor god er likviditeten egentlig?

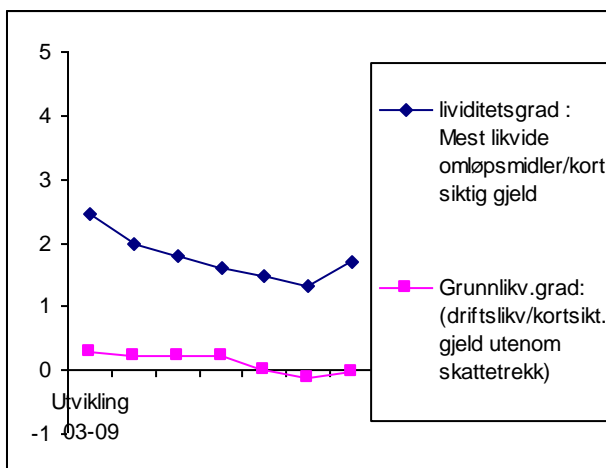
Kort sagt kan en si at kommunen har omløpsmidler (bank + evt annet, i vårt tilfelle en obligasjon.) Dette er kommunens netto innskudd. Av dette kan en si at følgende er bundet: Ubrukte lånemidler (de står i banken, men er avsatt til framtidige investeringer) og fond + regnskapsmessig mindreforbruk. Fondene skal jo være disponible til sitt formål. Dersom en tar en beregning der en trekker ubrukte lånemidler og fond/mindreforbruk fra det som er innestående i banken, vil en komme fram til en grunnlikviditet, altså det en kunne disponere dersom alle fond mv ble brukt. I tillegg kan en trekke fra det som er satt på låst skattetrekkskonto for å komme fram til det en kan kalle en driftslikviditet. Dersom en gjør dette for de siste årene kommer en fram til følgende resultat:

Likviditetsanalyse	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Bank/kasse	56 049	48 809	42 637	47 531	36 369	33 002	34 762	46 713
+ obligasjoner	0	0	0		5 320	4 968	3 459	4 477
Netto innskudd	56 049	48 809	42 637	47 531	41 689	37 970	38 221	51 190
Herav:								
Fond	-41 122	-33 839	-28 984	-26 314	-23 950	-20 962	-29 241	-32 676
Mer/mindreforbruk	-2 229	-30	-542	-3 176	-736	-2 083	-94	-3 913
Likviditetsreserve*	-4 723	-4 723	-4 723	-4 723	-4 723	-4 723	0	0
Ubrukte lånemidler	-892	-2 271	-1 001	-4 865	-3 753	-6 507	-7 662	-10 820
Grunnlikviditet	7 083	7 946	7 387	8 453	8 527	3 695	1 224	3 781
Herav:								
Skattetrekk	-3 065	-3 144	-3 192	-3 300	-3 500	-3 367	-4 016	-4 142
Driftslikviditet	4 018	4 802	4 195	5 153	5 027	328	-2 792	-361

(*Når det gjelder likviditetsreserve har vi bare tatt hensyn til den delen som gikk til fond i 2008, ikke den delen som fortsatt står som en egenkapitalkorreksjon.)

Som vi ser av dette ble likviditeten vesentlig dårligere fra 06 – 08, og har bedret seg noe igjen i 2009. Vi kan slå fast at likviditetssituasjonen er god så lenge kommunen har midler på fond og ubrukte lånemidler, men er avhengig av driftskreditt dersom disse tømmes.

Når man snakker om likviditet er det vanlig å beregne en likviditetsgrad ved å ta mest likvide omløpsmidler/kortsiktig gjeld. Denne skal vise kommunens evne til å dekke kortsiktige forpliktelser og bør være over 1. Den er det pr dags dato, og har gått noe opp siste året (fra 1,33 til 1,69.) I tillegg kan man beregne en grunnlikviditetsgrad. Man tar da driftslikviditet/Kortsiktig gjeld minus skattetrekk. Denne er faktisk på minussida så vidt det er (-0,01) og illustrerer det som sies over med at vi er avhengig av fondene og de ubrukte lånemidlene for å ha likviditet:



Kommunens fondskapital:

Tekst	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Utvikling
Bundne investeringsfond	349	324	324	324	21	196	381	466	85
Ubundne investeringsfond	23 186	12 594	8 190	4 428	3 397	1 718	7 054	6 450	-604
Bundne driftsfond	3 295	9 539	9 927	12 381	12 360	13 835	15 258	14 931	-327
Disposisjonsfond	14 292	11 382	10 543	9 181	8 172	5 213	6 548	10 829	4 281
Totalt	41 122	33 839	28 984	26 314	23 950	20 962	29 241	32 676	3 435
Udisponert resultat drift	2 229	0	659	2 889	736	2 083	94	3 661	
Udisponert resultat inv.	9	30	-118	287	0	0	0	252	
Totalt inkl resultat	43 360	33 869	28 525	29 490	24 686	23 045	29 335	36 589	8 279

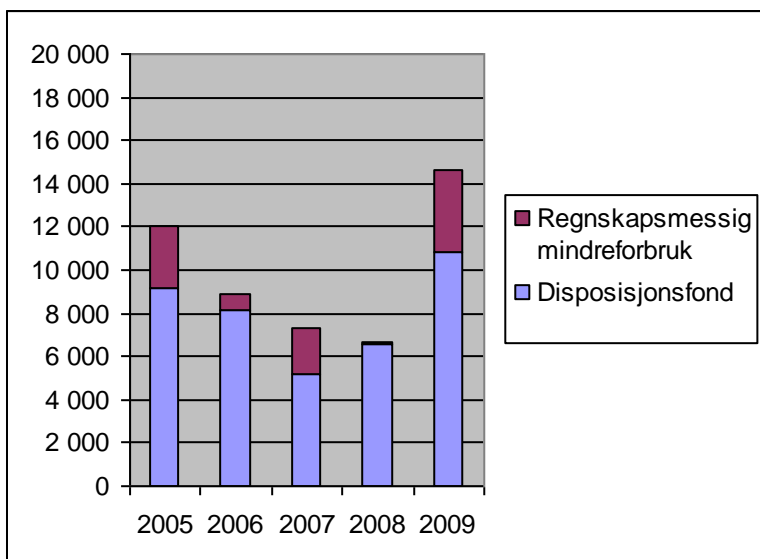
Det finnes 4 typer fond:

- Bundne investeringsfond – her kan midlene kun brukes til investeringer, og de er bundet til spesielle formål innen investeringsregnskapet
- Ubundne investeringsfond – disse kan fritt brukes innen investeringsregnskapet, men de kan ikke brukes til drift.
- Bundne driftsfond – midlene kan kun brukes til drift, og de er bundet opp til spesielle formål innen drift (et typisk eksempel er overskuddsfond på VAR-området)
- Disposisjonsfond – disse midlene kan brukes helt fritt.

Vi har valgt å også ta med udisponert resultat, fordi det ligger i egenkapitalen på samme måte som et fond fram til det disponeres.

Som man ser av oversikten over, har kommunen en total fondskapital på 32 676 mill utenom udisponert resultat. 10,829 mill er disposisjonsfond. Det er som nevnt i innledningen viktig å være klar over at en god del av disse midlene er bundet opp mot spesielle tiltak gjennom vedtak, og kan ikke brukes fritt på nye tiltak. Som tidligere nevnt er flyktningefondet på 4,083 mill et disposisjonsfond. Enhetsfond som er gitt til enhetene pga regnskapsmessig mindreforbruk i tidligere år inngår også med 0,902 mill. Det finnes også flere fond blant disposisjonsfondene som er bundet opp, det kan være midler som er satt av fordi tiltak ikke ble ferdige mv. Likevel har de helt frie fondene økt i 09, som tidligere nevnt er det satt av 2,578 mill til et helt fritt disposisjonsfond.

Grafene under viser utviklingen i disposisjonsfond + regnskapsmessig mindreforbruk siden 2005, dvs hvor mye disse to størrelsene har utgjort til sammen 31.12 hvert år:



Det er bra at det har vært en positiv utvikling det siste året, og kommunen har fremdeles et godt utgangspunkt for å komme videre: Den har ingen underskudd som må dekkes inn fra tidligere år, og det gjenstår fortsatt en del midler på fond. Dersom kommuneøkonomien gir handlingsrom framover, er det svært viktig at man søker å styrke den finansielle stillingen i kommunen framfor å legge alle ekstra midler som måtte komme inn i drift.

Gjeldsbelastning

Når det gjelder gjeld har vi valgt å se på langsiktig gjeld i prosent av driftsinntektene. Renter og avdrag skal finansieres av driftsinntektene, og dette viser da langsiktig gjeldsbelastning i forhold til disse. Pensjonsforpliktelser er holdt utenom.

Vi har her valgt å ta med en sammenligning med andre kommuner. Her har vi ikke tall lenger fram enn til 2008, men tendensen er trolig ikke at de vi sammenligner oss med har hatt fallende gjeldsbelastning.

Vi har tatt med tall for kommunegruppe 2 i KOSTRA, da dette skal være den kommunegruppen som er lik oss. Dette er små kommuner (mindre enn 5000 innbyggere) med middels bundne kostnader pr innbygger og middels frie disponible inntekter pr innbygger. Middels bundne kostnader er regnet ut ved å ta hensyn til kommunens kostnader for å innfri minstestandarder og lovpålagte oppgaver, man har da sett på befolknings sammensetning og sosiale og geografiske forhold. Frie disponible inntekter er beregnet ved å se på hvor mye kommunen har til disposisjon etter at bundne kostnader er dekket.

Vi har i tillegg tatt med tall for Aust-Agder.

Gjeldsbelastning i % av driftsinntektene	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Evje og Hornnes kommune	53,8 %	50,9 %	58,5 %	59,2 %	57 %	54,5 %
Kommunegruppe 2	79,6 %	75,3 %	73,1 %	80,1%	81,1 %	
Kommunene i Aust-Agder	81,7 %	81,4 %	85,8 %	91,9 %	95,9 %	

Som en ser av dette, ligger vi lavt når det gjelder gjeldsbelastning i forhold til driftsinntekter. Dette gjenspeiles også i resultatet vårt. Sammenlignet med andre kommuner har vi dårligere brutto driftsresultat (driftsinntekter minus driftsutgifter) enn netto driftsresultat (som er etter finans.)

Eventuelt høyere investeringer og låneopptak de kommende årene vil som nevnt gjøre det nødvendig med rasjonalisering av driften. Ihht økonomiplanen ligger netto driftsresultat allerede rundt 0, og er som nevnt i innledningen følgelig lavere enn det burde være. Følgende tabell illustrer hva som skjer med netto driftsresultat dersom vi låner 50 mill ekstra i 2011:

	2010	2011	2012	2013
Resultat ihht vedtatt økonomiplan (i 1000 kr)	1825	1841	289	655
Resultat ihht vedtatt økonomiplan (i %.)	0,9	0,9	0,1	0,3
Resultat etter ekstra lån 50 mill 2011 (i 1000 kr)	1825	-1384	-2886	-2470
Resultat etter ekstra lån 50 mill i 2011 (i %.)	0,9	-0,7	-1,5	-1,3

Avvik pr enhet

		Regnskap	Revidert budsjett	Avvik i kr	Forbruk i %
10	Politiske styrings og kontrollorganer	1 848 769	2 046 000	197 231	90,36
26	Sentraladministrasjonen	20 043 816	20 355 500	311 684	98,47
30	Leirskolen	0	0	0	0,00
31	Støttetiltak	2 474 137	2 724 900	250 763	90,80
32	Kultur	4 285 985	4 374 500	88 515	97,98
35	Hornnes skule	7 326 408	7 402 200	75 793	98,98
36	Evje Barneskule	12 069 346	11 984 800	-84 546	100,71
37	Evje Ungdomsskule	10 060 473	10 048 000	-12 473	100,12
38	Enhet for barnehage	2 601 834	2 686 500	84 666	96,85
41	Forebyggende og rehabiliterende	5 255 824	5 667 500	411 676	92,74
44	Evje legesenter	2 194 281	2 186 900	-7 381	100,34
45	Enhet for habilitering og barnevern	7 753 195	7 856 700	103 505	98,68
46	Pleie- og omsorg	28 587 608	28 514 700	-72 908	100,26
47	NAV	1 921 100	1 921 100	0	100,00
52	Drift	18 950 127	17 977 450	-972 677	105,41
55	Forvaltning	3 519 503	3 944 000	424 497	89,24
80	Pensjon	463 435	300 000	-163 435	154,48
90	Finans	-134 406 979	-131 290 750	3 116 229	102,37
91	Reservert for lønn/pensjon	1 390 084	1 300 000	-90 084	106,93
92	Årsresultat	3 661 055	0	-3 661 055	0,00

Det vises til det som tidligere er skrevet om feil mellom NAV og habilitering og barnvern, som gjør at resultatet på habilitering og barnevern egentlig skulle vært 0,241 mill bedre, mens det skulle vært satt av 0,241 mill mindre til flyktningefondet.

Utover dette er avvikene på de enkelte enhetene kommentert i selve årsmeldingen, så de skal vi ikke komme så mye inn på her. Det som bør kommenteres er rammeområde 80, 90 og 91.

Når det gjelder rammeområde 90 (finans) har dette et positivt avvik på 3,116 mill. Rammeområde 90 inneholder i tillegg til finanstransaksjonene også rammetilskudd og skatt, merverdiavgiftskompensasjon, og en rekke statlige tilskudd. Skatt og rammetilskudd har til sammen et positivt avvik på 0,819 mill (skatt har positivt avvik og rammetilskudd negativt, men til sammen blir det et positivt avvik. Merverdiavgiftskompensasjonen har et positivt avvik på 0,520 mill, hvorav 0,315 kommer fra drift og 0,205 kommer fra investering.. Her kan det nevnes at merverdiavgiftskompensasjon fra tiltakspakken utgjør 0,349 mill. Vi har også som nevnt tidligere inntektsført 1,017 mill på gevinst finansielle omløpsmidler, det var ikke budsjettet her. Renteutgifter på lån har også et positivt avvik på mellom 700 og 800 000,- pga lavere rente enn budsjettet.

Når det gjelder rammeområde 80, pensjon, er det slik at her føres premieavviket på pensjon, dvs kommunens beregnede pensjonskostnad, som har resultat effekt. (Og som ikke er å forveksle med det vi betales til pensjonsleverandørene våre.) I år ble dette en utgift på 0,463 mill.

På rammeområde 91, reservert for lønn og pensjon, er en god del av det som er ført av utgifter til pensjon. På enhetenes budsjetter er pensjonsutgiftene budsjettert med en fast prosent. Dersom det blir mer eller mindre utgifter enn denne prosenten føres dette her.

Rammeområde 80 og 91 må sees sammen. Rammeområde 80 har et negativt avvik på 0,163 mill, og rammeområde 91 har et negativt avvik på 0,090 mill, til sammen et negativt avvik på 0,253 mill.

Likestilling

Offentlige myndigheter skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet. Den aktivitet vi er i gang med, de vi har gjennomført, de mål vi har satt oss og den tilstand vi er i skal gjengis i årsberetningen som en del av rapporteringsplikten kommunen er pålagt.

Nøkkeltall 01.01.2010

Enhet	Antall Årsv.	Antall ansatte	Antall kvinner	Antall menn	Gj.snittlig stillings%	Kvinner i deltid	Menn i deltid
Sentraladministrasjon.	16,6	19	12	7	87,4	5	2
Leirskolen	1,1	2	0	2	55,0	0	2
Støttetiltak	8,0	13	11	2	61,5	10	2
NAV	2,5	3	3	0	83,3	1	0
Lærlinger	8,7	9	8	1	97,2	1	0
Kultur	4,6	14	9	5	32,6	7	5
Hornnes b.skule	11,6	17	14	3	82,7	10	1
Evje b.skule	24,5	30	26	4	81,5	17	1
Evje u.skule	18,9	20	13	7	94,5	2	1
Barnehage	29,3	36	34	2	81,4	21	0
Forebyggende og rehab.	8,8	10	9	1	87,9	4	0
Legesenteret	3,6	5	5	0	79,0	3	0
Habilitering og barnev.	11,5	17	16	1	67,7	13	0
Pleie og omsorg	57,5	91	87	4	63,2	75	1
Driftsenheten	22,7	28	17	11	81,1	13	0
Forvaltning	7,9	9	4	5	87,8	1	2
Totalt	238	323	268	55	75%	183	17

(Det gjøres oppmerksom på at organisasjonen er "levende" og at nøkkeltall stadig er i mindre endringer. I ovenfornevnte tabell er samtlige med ansettelsesforhold tatt med. Inkl. lærlinger, midlertidig ansatte, vikarer og de ansatte som ikke er i aktivitet, men som det er vikar for.)

Kjønnsfordeling

- Mål: Utjevne kjønnsforskjeller på enheterl.
- Aktivitet: Rekruttere underrepresentert kjønn - satsingsområde på undervisningssektoren.

Status:

Tabellen over viser antall ansatte pr. 01.01.2010. Den medregner også ansatte i midlertidige stillinger, vikariater og den det vikarieres for.

Oversikten viser at det er en stor overvekt av kvinner i organisasjonen. 83% er kvinner og denne skjevhet gjenspeiler seg i samtlige enheter/avdelinger, unntatt leirskole og forvaltning. I de 4 enhetene på helseområdet og i barnehage/barneskole er det spesielt uttalt.

Kommunen har som målsetting å utjevne kjønnsfordelingen. Det er blant annet gjort aktivt forsøk med rekruttering av flere menn i undervisningssektoren. I barnehage og i barneskole må arbeidsgiver med jevne mellomrom ut på arbeidsmarkedet og rekruttere nye ansatte. Med det gis en mulighet til å utøve positiv særbehandling for å fremme likestilling. Den samme mulighet har vi for å kunne rekruttere kvinner til uteseksjonen.

I helsesektor og innen renhold er det noe vanskeligere å gjennomføre ettersom man der helst rekrutterer internt. Det er primært for å gi egne ansatte mulighet til øke stillingsandeler. Å øke stillingsandeler til egne ansatte er også et likestillingstiltak og har prioritet når det er mulig.

Stillingsandeler/ deltidsproblematikk

- Mål: Flere hele stillinger, økt gjennomsnittlig stillingsprosent.
- Aktiviteter:

- Implementere målsettingen på systemnivå (tilsetningsreglement, arbeidsreglement m.m)
- Intern rekruttering ved ledige hjemler skal prioriteres når det er mulig å få kvalifisert søkermasse.
- Kontinuerlig kartlegging av den enkelte ansattes egen vurdering/ ønske av stillingsandel.
- Arbeidstidsønske/deltidsproblematikk skal være en del av medarbeidersamtalen.
- Kompetanseheving på arbeidsgivers arbeidstidsplanlegging

Status:

Den gjennomsnittlige stillingsprosenten i kommunen er 75%. Det er noe lavere enn landsgjennomsnitt og det er en klar målsetting på å øke denne.

62 % av alle ansatte jobber i deltidstilling. Det er en liten, men positiv nedgang fra foregående år.

Av 268 kvinner i organisasjonen jobber 183 deltid (det tilsvarer 68%)

Av 55 menn i organisasjonen jobber 17 deltid (det tilsvarer 31%)

Evje og Hornnes kommune har i 2009 kartlagt den enkelte ansattes egen mening om sin stillingsandel. 90% av de ansatte svarte på denne. Den viser at 75% av alle ansatte har den stillingsandel de selv ønsker å ha, 24% ønsker høyere andel (har uønsket lav deltid). Av de med uønsket lav deltid vil de fleste fortsatt jobbe deltid om de fikk velge, men i større deltidspersent.

Aktiviteter gjennomført i 2009 for å øke stillingsandeler og redusere omfang av uønsket deltid er mange. Det er nevnt en stor og grundig undersøkelse blant alle ansatte. Denne gir også anledning til å kunne henvende seg direkte til den enkelte som har svart de har uønsket lav deltid, når stillingshjemler blir ledige. Undersøkelsen er en del av et elektronisk kompetansekartleggingsverktøy hvor den enkelte ansatte til enhver tid kan gå inn og endre på sin status. På den måte kan arbeidsgiver få oppdatert informasjon til enhver tid. Den enkeltes forhold til sin stillingsandel skal tas opp i medarbeidersamtale.

Det må likevel understrekes at de fleste ansatte faktisk ønsker å jobbe deltid. Arbeidsgiver må legge til rette for den muligheten.

Det er laget nytt arbeidsreglement og tilsetningsreglement som begge understreker at fulle stillinger er utgangspunkt, unntak må begrunnes. Interne ansettelser med mål om å øke stillingsandeler skal prioriteres der man har mulighet for å hente intern kompetanse.

Likelønn

- Mål: lik lønn i henhold til tariff/ lønnsplan - uavhengig av kjønn, alder, nedsatt funksjonsevne, etnisk opprinnelse m.m.
- Aktivitet:
 - Utarbeide gode statistiske modeller for kontinuerlig vurdering av likelønn i kommunen
 - Fokus på utjevning av kjønnsforskjeller i lederstillinger og lederlønninger
 - Utarbeide ny lønnsplan (planlagt tiltak)

Status

Kommunen har et tariffsystem der de fleste ansatte lønnes etter krav til utdanning i de spesifikke stillinger og lønnsansiennitet (kapittel 4). Det er uavhengig av den ansattes kjønn, etnisk opphav eller andre "utenforliggende" forhold. Det er vedkommendes formal- og realkompetanse i henhold til tariffsystemet som gjøres gjeldende for lønnsutvikling, sammen med føringer partene legger til grunn for lønnsdannelse.

I lederstillinger (kap. 3) avlønnes det imidlertid individuelt.

Det er 14 ledere (11 enhetsledere og 3 ledere i rådmannens ledergruppe) i Evje og Hornnes kommune. Av de 14 er 7 kvinner og 7 menn.

Kvinnene i lederstillingene har en årslønn på i gj.snitt 481.857 kroner/år, menn 488.286 kr/år.

Vilkår for den individuelle avlønning er blant annet: Enhetens størrelse, personalressurser, økonomiske rammer, kompleksitet i enhetens ansvarsoppgaver, ledelse, måloppnåelse med videre. Forskjellen i lønn baseres på ovenfornevnte føringer, ikke på kjønn eller andre utenforliggende forhold.

Nedsatt funksjonsevne

- Mål: Tilpasse arbeidssituasjonen til ansatte med nedsatt funksjonsevne - rekruttere etter ønske om en stab som gjenspeiler befolkningen.

- Aktivitet:
 - Implementere målsettingen på systemnivå (tilsettingsregl., arbeidsregl., permisjonsregl., sykefraværsoppfølgingsrutiner, vernetjeneste, bedriftshelsetj. m.m.)
 - Livsfaseplan (under utarbeidelse)

Status

Evje og Hornnes kommune har flere ansatte som har fått tilpasset sin arbeidstid og sine arbeidsoppgaver etter sin funksjonsevne og/eller sin reduserte arbeidsevne (uføregrad). Arbeidsgivers plikt til å tilrettelegge arbeidstid og arbeidsoppgaver er nedfelt i nytt arbeidsreglement, arbeidstidsreglement og permisjonsreglement. Også livsfaseplan som er under utarbeidelse vil ivareta dette.

Enda flere yrkesgrupper er fra årsskiftet tilmeldt bedriftshelsetjenesten og det vurderes om samtlige ansatte tilmeldes. Tett samarbeid med NAV (arbeidslivssenteret) og bedriftshelsetjeneste for tilrettelegging og tilpassing av arbeidstid og arbeidsforhold for medarbeidere med behov prioriteres.

Etnisitet, religion m.m.

- Mål: Rekruttere etter ønske om en stab som gjenspeiler befolkningen. Sikre like rettigheter og hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, religion m.m.
- Aktivitet: Implementere målsettingen på systemnivå – aktivt fokus i rekrutteringsprosesser

Status

Evje og Hornnes kommune har ikke oversikt over antall ansatte med forskjellig etnisk bakgrunn. Det har nok heller ikke vært etterspurt. Det er imidlertid flere ansatte med bakgrunn spesielt fra de grupper som er tilflyttet hit. På ledernivå i organisasjonen og i stillinger med krav til høyere utdanning kan det likevel se ut til at andelen er få, uten å ha statistisk materiale som kan bekrefte/ avkrefte påstanden.

I nytt permisjonsreglement er det gitt mulighet for lønnet permisjon mtp feiring av andre religiøse høytidsdager enn dem man følger etter norsk kalender.

Ved rekruttering kan det vises til i stillingsannonser at man vil gjenspeile befolkningen og oppfordrer søkere med forskjellig bakgrunn til å søke. Videre kan positiv særbehandling også her benyttes for å oppnå en stab på alle nivåer som gjenspeiler befolkningen generelt.

Årsrapporter fra enhetene

Rådmannens innledende kommentarer

Enhetsstrukturen har utvilsomt gitt kommunen bedre kontroll med budsjettet, noe som også spiller seg i regnskapet. For 2009 har de aller fleste tjenesteområder vist god budsjett disiplin, og kan vise til gode resultater. Rådmannen vil spesielt bemerke at pleie- og omsorgsenheten, med et totalbudsjett på kr 28 000 000 kommer ut med en forbruksprosent på 100,26.

Oppfølgingen fra den enkelte enhet er god, og med solide stab – og støttefunksjoner i tillegg, vil enhetene være i stand til å ha et større og bedre fokus på tjenesteproduksjon. Vi kan konstatere at legemeldt sykefravær fremdeles er på et meget lavt nivå sammenliknet med andre kommuner, og at stabiliteten i organisasjonens arbeidskraft er god. Med et legemeldt fravær på ca 4,5% i 2009 er vår kommune blant de beste i landet.

Rådmannen vil berømme de ansatte for innsatsen, og takke for det gode samarbeidet som er etablert mellom administrasjon, arbeidstakerorganisasjonene og politisk ledelse.

Mål for kommunen

Målstrukturen er på plass og målene er inntatt i økonomiplanen for 2010– 2013.

Rådmannen har med basis i mål og strategier, samt kommunens kjerneverdier: åpenhet, trygghet, utvikling og engasjement, bedt enhetene utarbeide sine arbeidsmål.

Kommunen startet i 2009 opp arbeidet med ny kommuneplan, og organisasjonen vil gjennom ny visjon og overordnet målsetting nedfelle en ny handlingsdel som skal integreres med økonomiplanen. 2009 har vært preget av oppstart på kommuneplanen, og planprogrammet er vedtatt i kommunestyret.

Det er lagt opp et løp fram mot høsten 2010, hvor man ser for seg en forankring av både samfunn – og arealdel. Kommunestyret har vedtatt visjonen ” Evje og Hornnes- hjertet i Agder ”, og jobber ut fra målsettingen om å ” utvikle Evje og Hornnes til å bli et pulserende regionsenter i Agder. ”

Befolkningsutvikling

Hvordan har befolkningsutviklingen vært i 2009? Status er en nedgang på 11 personer, fra 3 408 til 3 397. Utviklingen i de siste årene har vært slik:

2004	2005	2006	2007	2008	2009
3 301	3 324	3 315	3 327	3 408	3 397

Mens tallene for 2008 var gledelige, kan ikke det samme sies om 2009-tallene. Det er likevel ikke overraskende at det kommer en nedgang etter en så stor vekst som vi hadde i 2008. Uten å ha noe vitenskapelig belegg for dette er det også naturlig å tenke seg at finanskrisen kan ha spilt inn, med stagnasjon og nedbemanning i noen bransjer.

Det har likevel vært befolkningsvekst i landet sett som helhet (1,23 %). Mens vi i 2008 lå på 29. plass blant kommunene, med 2,43 % vekst, er vi i 2009 nr 349 av 430, med en negativ vekst på 0,32 %.

Det har vært en stor nedgang når det gjelder fødsler: I 2008 ble det født 49 i kommunen, mens det i 2009 ble født kun 31. Dette er en stor nedgang. Vi kan slå fast at vi må kjempe for fortsatt utvikling i kommunen framover med tanke på å stabilisere og øke folketallet.

Interkommunalt samarbeid

NAV-Setesdal startet formelt opp 9.januar, og på Evje åpnet hovedkontoret i nye lokaler i sentrumsbygget. NAV-Setesdal er tuftet på samarbeidsavtaler mellom kommunene i dalen, og mot NAV Aust-Agder. Felles leder er på plass, og det er ansatt avdelingsleder ved kontorene i Bykle, Valle, Bygland, Iveland og Evje og Hornnes.

Samarbeidsavtalen med Setesdal Regionråd er inne i sitt tredje virkeår, og kommunen bidrar med en årlig overføring på kr 1.300.000 til samarbeidet.

Flere samarbeidsorganer i form av interkommunale selskaper (IKS) er etablert, og vi har slike selskaper innen renovasjon, revisjon, brann og museum. Driften av disse går i regi av egne styrer, og den enkelte kommunes innvirkning på driften skjer indirekte gjennom representantskap, styre og i budsjettvedtak. Det er viktig å påse at utviklingen av selskapene skjer innenfor rammebetingelser som også trykker driften av de øvrige kommunale oppgavene. Styrene består av personer i de enkelte kommuners administrasjon, og man har således rendyrket en enhetlig struktur i selskapene.

I løpet av året har det vært jobbet aktivt med en eierstyringshåndbok for IKSene. Her har det vært viktig å poengtere de formelle styringslinjer, og ikke minst legge opp til et årshjul som bidrar til god informasjonsflyt og ikke minst en ryddig budsjettprosess.

I tillegg til de ovennevnte samarbeidsorganer deltar også kommunen i Setpro AS med 20 % eierandel. Setpro som et arbeids- og attføringscenter for yrkeshemmede er sentral i kommunens tjenesteproduksjon på dette området.

Kommunen har i løpet av 2009 hatt stor fokus på samhandlingsreformen, og dens kommende påvirkning og innvirkning på kommunens fremtidige tjenestetilbud. I regi av Setesdal regionråd ble det startet et interkommunalt helseprosjekt som blant annet har til hensikt å opprettholde forsvarlig kvalitet på tjenestetilbudene, samt redusere sårbarhet i forhold til små fagmiljø. Det er ingen tvil om at endringer i det demografiske bildet, og det faktum at det stadig blir færre yrkesaktive hoder pr pensjonist, vil prege og sette det kommunale tjenestetilbudet under enormt press i fremtiden.

IKT er et område som har hatt stor fokus i 2009, og da med tanke på en fremtidig interkommunal organisering som kan bidra til en større forutsigbarhet og minske sårbarhet. Dagens samarbeid på området er godt, men man ser nødvendigheten av sterkere strukturer.

Administrativ virksomhet

Kommunens administrasjon, som er lokalisert på Evjemoen, huser også det kommunale servicekontor. En samlokalisering med de øvrige administrative funksjoner er helt klart en styrke, men i forhold til brukervennlighet og publikumsmottak ser vi nok at lokalene er noe langt unna sentrum, og øvrige sentrumsfunksjoner.

Som en konsekvens av de intensjoner som legges for dagen i samhandlingsreformen, samt at det jobbes tettere på den interkommunale arena, er det vedtatt en justering fra fire til to enheter innen helse og sosial. Ny enhet, kalt helse og familie, erstatter rehabilitering, forebyggende og legekantor. Med denne endringen på plass vil det være totalt ni selvstendige resultatenheter i kommunen.

Det 100 % kommunalt eide selskapet Evjemoen Næringspark AS, som eier og drifter Evjemoen, er et redskap for regional næringsutvikling. Med 62.000 m² bygningsmasse og 800 dekar areal er det mange muligheter for utvikling. Selskapet sorterer under samme styre som Evje Utvikling AS, som også er helheid kommunalt selskap. Kommunen overfører totalt kr 1 mill. i året til selskapet.

Forholdet politikk/administrasjon

Det overordnede fokus må til enhver tid være en god dialog og kommunikasjon mellom politisk ledelse og administrasjonen. Klar rollefordeling og grensegang mellom politisk og administrativt nivå er viktig, og må vies mye oppmerksomhet. Rendyrking av delegasjoner må prioriteres, og tilbakemeldinger fra administrativt nivå til politisk ledelse på utøvelse av delegasjoner må ha fokus, både i de faste skriftelige rapporteringer og i møter med politikere.

Uklarheter på dette området kan lett skape misforståelser og føre til et dårlig klima og arbeidsmiljø.

Rådmannens klare oppfatning er at man gjennom etablerte rapporteringssystemer, og de månedlige møter mellom kommunestyret og den administrative ledelse, kan få fram nødvendig informasjon og foreta eventuelle korrigeringer.

10 Politisk styring og kontroll

Økonomi:

	Budsjettansvar	Regnskap	Revidert budsjett	Avvik i kr	Forbruk i %
1000	Politisk arbeid	1 489 580	1 576 800	87 220	94,47
1001	Valg	107 499	100 000	-7 499	107,50
1002	Politiske parti	47 677	50 000	2 323	95,34
1003	Kontrollutvalget	107 009	145 100	38 092	73,75
1004	Reserverte tilleggsbevilgninger	0	65 000	65 000	0
1005	Tilfeldige utgifter	13 500	10 000	-3 500	135,00
1007	Overformynderiet	45 354	44 800	-554	101,24
1008	Eldrerådet	28 638	37 700	9 062	75,96
1009	Funksjonshemmedes råd	9 513	16 600	7 087	57,31
10	Politisk	1 848 769	2 046 000	197 231	1 848 769

Kommentarer:

Mindreforbruket skyldes i hovedsak tre forhold. For det første ble det avviklet færre møter i flere utvalg enn forutsatt, noe som igjen førte til mindre utbetaling av møtegodtgjørelser og tapt arbeidsfortjeneste enn budsjettet. I tillegg ble det ikke gjort noen vedtak om bruk av reserverte tilleggsbevilgninger, så denne posten har stått urørt. Dessuten ble utgiftene til kontrollutvalget en god del lavere enn budsjettet.

Annet:

Den politiske organiseringen ser nå ut til å ha satt seg og de forskjellige utvalgene har tilsynelatende funnet sine roller. Sjøl om det har vært flere viktige saker på gang, så var vel ikke 2009 året med de største politiske utfordringene.

Av større saker som har blitt lagt fram for de politiske organene i 2009 er for eksempel revisjon av kommuneplanen, tettstedsutvikling i Evje sentrum, etablering av ny barnehage og mulig utbygging av Fennefossen. Dette er alle saker som vil bli jobba videre med i 2010.

Kommunestyret gjorde også vedtak om vedrørende satsing på IKT i skolen, energi- og klimaplan og sektorplan for idretts- og friluftsliv mv.

2009 var valgår, noe som alltid skaper noen ekstra utfordringer og spenning. Vi har imidlertid mange dyktige valgmedarbeidere og dette gjør at vi føler vi har god kontroll på valgarbeidet her i kommunen. Stortingsvalgvalget ble da også gjennomført uten problemer i vår kommune.

26 Sentraladministrasjonen

Her følger en oversikt over total økonomi sentraladministrasjonen. Avvikene er kommentert avdeling for avdeling utover i årsmeldingen.

Ansvar		Regnskap	Revidert budsjett	Avvik i kr	Forbruk i %
2000	Rådmannskontoret	1 379 414	1 289 300	-90 114	106,99
2001	Næring	1 786 143	2 027 500	241 357	88,10
2003	Kommunal beredskapsplanlegging	903	15 400	14 497	5,86
20	Rådmannen	3 166 461	3 332 200	165 739	95,03
2100	Personal	715 346	701 900	-13 446	101,92
2101	Frikjøp tillitsvalgte	323 846	329 400	5 554	98,31
2102	Lærlinger	975 006	887 000	-88 006	109,92
2103	Kommunal informasjon	24 523	50 000	25 478	49,05

21	Personal	2 038 721	1 968 300	-70 421	103,58
2300	Serviceavdelingen	3 469 741	3 540 300	70 559	98,01
2301	Fellesutgifter sektorovergripende	941 793	783 600	-158 193	120,19
2302	Fellesutgifter edb	1 910 920	1 865 000	-45 920	102,46
2303	Ikt-plan	294 084	400 000	105 916	73,52
2305	Fairtrade	45 572	75 000	29 428	60,76
23	Serviceavdelingen	6 662 111	6 663 900	1 789	99,97
2500	Økonomiavdelingen	2 805 112	2 950 600	145 488	95,07
2501	Fellesutgifter sektorovergripende	1 935 011	1 955 000	19 989	98,98
2502	Bedriftshelse	399 528	359 300	-40 228	111,20
2503	Religiøse tilskudd	2 972 947	3 002 000	29 053	99,03
2504	Frivillighetssentralen	170 187	171 000	813	99,52
2505	Skole/barnehage fellesutgifter	-1 219 019	-1 106 800	112 219	110,14
2507	Kantineutgifter ansatte	24 478	0	-24 478	
2508	Nav (til fordeling)	94 248	0	-94 248	
25	Økonomiavdelingen	7 182 491	7 331 100	148 609	97,97
2600	Skolefaglig ansvarlig	594 033	660 000	65 967	90,00
2601	Kompetanseutvikl.midler skole/barnehage	100 000	100 000	0	100,00
2602	Diverse prosjekter skole/barnehage	300 000	300 000	0	100,00
27	Rådgiver skole/barnehage	994 033	1 060 000	65 967	93,78
26	Sentraladministrasjonen	20 043 816	20 355 500	311 684	98,47

20 Rådmannen

Økonomi:

	Budsjettansvar	Regnskap	Revidert budsjett	Avvik i kr	Avvik i %
2000	Rådmannskontoret	1 379 414	1 289 300	-90 114	106,99
2001	Næring	1 786 143	2 027 500	241 357	88,10
2003	Kommunal beredskapsplanlegging	903	15 400	14 497	5,86
20	Rådmannen	3 166 461	3 332 200	165 739	95,03

Personal

Årsverk 01.01.09	Årsverk 31.12.09	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig stillingsprosent	Sykefravær
1	1		1	100 %	

2000 Rådmannskontoret:

Den administrative organisering følger to-nivå modellen, og rådmannen har 11 enhetsledere i sin gruppe, samt NAV- leder. I tillegg kommer ledergruppen på fire, bestående av rådmann, personalsjef, økonomisjef og kontorsjef. Pedagogisk rådgiver sorterer i stab under rådmann.

Den flate strukturene er hensiktsmessig i forhold til tjenesteproduksjon, men det er ingen tvil om at modellen legger opp til at rådmannsjobben får et stort fokus på ledelse og administrasjon. Selv om strukturen ligger fast, må det fortløpende vurderes om antall enheter, og sammensetning av disse, er hensiktsmessig i forhold til oppgaver som skal løses..

Kommunestyret har tidligere vedtatt overordnede mål for kommunen, som enhetslederne har brutt ned på mål for sin avdeling som de senere skal melde tilbake på, bl.a. gjennom årsmeldingen. Samtlige personer i enhetsledergruppa har egne lederavtaler

Rådmannen følger opp sine enhetsledere, samt stabs- og støttefunksjoner, gjennom to årlige medarbeidersamtaler.

Med hensyn til regnskap i forhold til budsjett , viser forbruksprosenten 95.

2001 Næring

Næringsarbeidet utføres for kommunen av Evje Utvikling AS, og for dette mottar organisasjonen kr.750.000, samt et beløp på kr 250 000 til tilskuddsformål.

Kommunen har også andre overføringer innen dette området. I 2009 ble det overført kr 1 300 000 til Setesdal regionråd, samt kr 75 000 til Nedre Setesdal Reisetrafikklag.

Når det gjelder næringsarbeid har kommunen ingen frie midler til å gjøre enkle tiltak innenfor næringsområdet., men kommunen har nå både et næringsfond på 3,15 mill (der grunnkapitalen ikke kan røres) og kommunen har fond vedr. konsesjonsavgifter. Disse midlene kan sees inn i et framtidig næringsarbeid.

Overføringer til Setpro AS, ca 300 000,- ligger også på dette ansvaret. Det ble i tillegg til denne faste overføringen vedtatt en ekstrabevilgning på kr 330 000 for 2009.

I 2009 har det vært et mindreforbruk på ca kr 240 000.

2003 Beredskap.

Det overordnede beredskapsarbeidet tilligger rådmannen, men det er driftssjefen som innehar det operasjonelle ansvaret med hensyn til kommunens beredskap.

Som en konsekvens av svineinfluensaen som herjet på høstparten, ble kommunens planverk gjennomgått med tanke på beredskap mot pandemi.

Det ble avholdt flere møter i ledelsen hvor informasjon ble innhentet, og hvor fokus har vært å definere alle kritiske og samfunnsviktige funksjoner.

Kriseledelsesplanen justeres og oppdateres fortløpende etter behov.

21 Personalavdelingen

Økonomi:

		Regnskap	Budsjett	Avvik	Forbruk i %
2100	Personal	715 346	701 900	-13 446	101,92
2101	Frikjøp tillitsvalgte	323 846	329 400	5 554	98,31
2102	Lærlinger	975 006	887 000	-88 006	109,92
2103	Kommunal informasjon	24 523	50 000	25 478	49,05
21	Personal	2 038 721	1 968 300	-70 421	103,58

Kommentar:

Som følge av økt antall lærlinger er det blitt høyere lønnsutgifter på det området enn først antatt. Årsak til flere lærlinger enn først budsjettert, var at opplæringskontoret hadde behov for flere lære plasser i området. Samtidig fikk alle kommuner i landet fikk i 2008/2009 tilbud om å søke økonomisk støtte om man valgte å ta i mot flere lærlinger enn planlagt/budsjettert. Tilbudet var en del av regjeringens tiltakspakke og hadde som hensikt å sikre lære plasser på tross av finanskrisen. Evje og Hornnes var en av de heldige kommuner som fikk innvilget dette. Det ble opprettet 2 ekstra lære plasser og vi fikk tilskudd tilsvarende 50%. De øvrige økte kostnadene tilfalt kommunen. Disse ekstra lære plassene og den økonomiske støtteordning til dem tas med inn i 2010, men faller etter det bort.

Underforbruk på kommunal informasjon kommer av at utgiftene i stor grad er dekket av enhetene selv.

Personal

Årsverk 01.01.09	Årsverk 31.12.09	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig stillingsprosent	Sykefravær
7,75	9,75	7,75	2,0	98%	1,1%

Kommentarer:

Det er kun ett årsverk som jobber med personal.

De øvrige 8,75 er lærlinger. Tre lærlinger i barne- og ungdomsarbeiderfaget, fire innen helsearbeiderfaget og en innen IKT-driftsfag. Evje og Hornnes kommune har en stor andel lærlinger sammenlignet med kommunal sektor for øvrig.

Mål for personalavdelingen:

Strategi 1: Høy kvalitet på tjenestene

- Koordinere og utvikle den interne opplæringen av ledere med personalansvar med hovedvekt på å styrke følgende områder:
 - Saksbehandlingen i personalsaker (utvikle kvalitet og dokumentasjon)
 - Lov- og avtaleverk
 - Saksframstilling
 - Bruk av skjønn
- Ledelse (PPC-programmet)
 - Stillingsbeskrivelser
 - Medarbeidersamtaler
 - STP-samtaler
 - Arbeidsprosesser
 - Arbeidsplanlegging – organisering

Kommentarer:

Det har ikke vært et målrettet eller et planlagt lederutviklingsprogram i 2009. Utvikling av ledelse har i stor grad foregått i korte bolker på ledermøter og ved eventuelt individuelle behov.

Personal har overtatt større andel av personalrelatert behandling fra enhetene enn tidligere i et forsøk på å sikre økt kvalitet på produksjon, raskere saksbehandling og likebehandling på tvers av enheter.

Strategi 2: Serviceorientering

- Utvikle tilgjengeligheten for veiledning til andre ledere
 - Videreutvikle styringsdokumentene
 - Være mye til stede
 - Rådgivning mht. personalledelse
 - Gi presise, riktige og gyldige beskjeder på vegne av rådmannen og dokumentere disse.
- Etablere resultatindikatorer og utvikle måltall
 - Regelmessig sykefraværstatistikk
 - Turnover (gjennomtrekk) i lederstillinger
 - Oversikt over personalressursene (årsverk)
 - Faktiske tall
 - Sammenligninger (Kostra)
 - Statistikk på saksbehandling i personalsaker (vedtak, omfang, type)
 - Statistikk lønnsutvikling (sammenligning andre kommuner)
 - Statistikk vikarbruk
 - Utvikle statistikk for egenmeldt og legemeldt sykefravær

Kommentarer:

Det arbeides med å erstatte gamle styringsdokumenter og opprette andre som ikke eksisterer i organisasjonen, men som det er et krav til skal forekomme eller en annen forventning om det. Flere er gjennomført i 2009 (bl.a. permisjonsreglement og tilsettingsreglement), andre ferdigstilles 2010.

Resultatindikatorer på nevnte områder er utviklet og forbedret i 2009, spesielt mtp lønnsstatistikk, sykefraværstatistikk, og fraværstatistikk for øvrig. Dessuten ble det gjennomført kompetansekartlegging i

hele organisasjonen (avtalefestet i hovedtariffavtalen) hvor Evje og Hornnes kommune er trukket frem som eksempel på vellykket gjennomføring etter Hovedtariffavtalens intensjon.

Strategi 3: Etablere møteplasser for trivsel og brukermedvirkning

Legge til rette for politisk medvirkning

- Overordnet plan for arbeidsgiverpolitikk
- Politisk behandling av prinsipielle saker
- Referatsaker

Pleie relasjonene til organisasjonene gjennom faste møter for gjensidig informasjon.

Være til stede på enhetene regelmessig for å bli synlig for de ansatte.

Kommentarer:

Det er nært og godt samarbeid mellom partene i Evje og Hornnes kommune.

Alle arbeidstakerorganisasjoner inviteres til samarbeidsmøte med arbeidsgiver (personalsjef) fast hver 6. uke. I tillegg møtes og samarbeides det når behov oppstår.

Det ble holdt 4 møter i administrasjonsstyret der saker av prinsipiell karakter behandles og der det informeres og refereres til saker som gjenspeiler relasjonen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

23 Serviceavdelingen

Økonomi:

		Regnskap	Budsjett	Avvik	Forbruk i %
2300	Serviceavdelingen	3 469 741	3 540 300	70 559	98,01
2301	Fellesutgifter sektorovergripende	941 793	783 600	-158 193	120,19
2302	Fellesutgifter edb	1 910 920	1 865 000	-45 920	102,46
2303	Investeringer ikt-plan	294 084	400 000	105 916	73,52
2305	Fairtrade	45 572	75 000	29 428	60,76
23	Serviceavdelingen	6 662 111	6 663 900	1 789	99,97

Kommentarer:

Utgiftene til felles forbruksmateriell, porto (økte takster), kopiering og div. leasingkostnader ble en del høyere enn forutsatt i budsjettet. I tillegg fikk vi en ekstrautgift på kr. 75.000 i forbindelse med flytting av en kabel da Hornnesbrua ble rusta opp. Vi har imidlertid greid å kompensere for disse utgiftsøkningene ved kutt i andre utgifter og noe innsparing i lønnsutgifter. Til tross for enkelte uforutsette ekstrautgifter kom vi altså likevel totalt sett økonomisk svært bra i mål.

Personal

Årsverk 01.01.09	Årsverk 31.12.09	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig stillingsprosent	Sykefravær
7,55	7,15	5	5	72 %	1,44 %

Kommentarer:

Serviceavdelinga har erfarne og lojale medarbeidere og bemanningen har vært stabil over lengre tid. Reduksjonen i antall årsverk skyldes at 0,4 årsverk ble overført til økonomiavdelinga i løpet av året. I tillegg til årsverkene som er oppgitt har vi 1 lærling på IKT.

Mål:

Strategi 1: Høy kvalitet på tjenestene

- Vi vil jobbe videre med rutinene for kvalitetssikringen av møtedokumenter og sørge for at utsending skjer til rett tid.

- Rutinene for samarbeidet med de andre enhetene i kommunen skal videreutvikles.
- Vi skal sørge for at informasjonen på kommunens hjemmesider inneholder mest mulig oppdatert og relevant informasjon om og fra kommunen.
- Brukerne av kommunens IKT-system skal få den opplæring, hjelp og støtte de trenger for best mulig å kunne utnytte de systemene som kommunen bruker.
- Arbeidet med rullering av IKT-planen skal inn i et fast mønster. Planen skal være realistisk i forhold til ønsker, utvikling og økonomi.

Kommentarer:

Det jobbes kontinuerlig med forbedring av kvaliteten på tjenestene. Når det gjelder saksdokumenter så blir disse sendt på papir til alle som ønsker dette, men også på e-post til alle som har oppgitt egen e-postadresse. Dokumentene legges også ut på kommunenes hjemmeside. På slutten av året startet vi arbeidet med ny hjemmeside for kommunen, der vi vil få lagt ut enda mer og bedre informasjon enn tidligere. Det har i løpet av året blitt gjennomført oppfriskingskurs innenfor flere av fagsystemene.

Strategi 2: Serviceorientering

- Det skal tilrettelegges for at politikerne skal ha gode arbeidsforhold og vi vil aktivt bidra til å yte nødvendig informasjon og hjelp til de folkevalgte.
- Vi skal arbeide videre med oppdateringen av tjenestebeskrivelser for alle kommunens tjenester og være en pådriver for at enhetene skal få utarbeidet slike for sine ansvar.
- Det skal etableres et trådløst nett som kan benyttes både av administrasjonen og gjester ved kommunen vår.

Kommentarer:

Ved mer aktiv bruk av e-post har kommunikasjonen mellom administrasjonen og politikere blitt mye enklere. Dette har gjort det mulig og raskt få gitt beskjeder og oversendt viktig informasjon. Ny tjenestebeskrivelser vil bli gjort tilgjengelig når vår nye portalløsning kommer på plass i 2010. Dette vil bli en stor forbedring for både publikum, servicekontoret og saksbehandleren i kommunen. Det er etablert trådløst nett i administrasjonsbygget på Evjemoen som kan benyttes av møtedeltakere og andre besøkende.

Strategi 3: Etablere møteplasser for trivsel og brukermedvirkning.

- Vi vil øke markedsføringen av kommunen gjennom kommunens hjemmeside, og være med å bidra til minst 4 utgivelser av "Evje-avisa" i året.
- Vi skal arbeide videre med å utvikle en intranettløsning for kommunen.
- Det skal holdes avdelingsmøter så ofte det er behov for det og vi vil ha minst én sosial sammenkomst for avdelingen i året.

Kommentarer:

Som nevnt kom vi på slutten av 2009 i gang med arbeidet med en ny portal/hjemmeside for kommunen. Denne vil være på plass i løpet av våren 2010. I den nye portalen skal det også etter hvert komme på plass en intranettløsning.

Pga. sykdom måtte dessverre utgivelsen av "Evje-avisa" opphøre. Det ble da inngått avtale med moisund-avis.com, der vi nå har en fast plass til kommunal informasjon.

Annet:

Antall henvendelser til servicekontoret, og antall saker som løses der, har økt også i 2009. Dette henger bl.a. sammen med at alle enheter og avdelinger nå er koblet opp mot kommunenes sentralbord. Dette skaper en del utfordringer både når det gjelder kommunikasjonen internt i organisasjonen og i forhold til formidling av informasjon ut til publikum. Det er derfor svært viktig at forholdene for de ansatte på servicekontoret blir lagt tilrette slik at de blir i stand til å yte best mulig service. Dette krever både godt og oppdatert utstyr og at nødvendig kursing og opplæring blir gjennomført.

Noen av de samme utfordringene ser vi også i forhold til IKT-avdelinga. Det har vært en stor økning i bruk av informasjonsteknologi på flere områder i kommunen i de senere åra, for eksempel på skolene. Dette har ført til et økt trykk på ikt-personalet, og kravene og forventningene fra enheter, avdelinger og

ansatte er ikke alltid like lett å imøtekomme. Vi var derfor svært fornøyde med at kommunestyret i forbindelse med behandlingen av budsjett for 2010 vedtok at vi kunne styrke bemanninga innenfor ikt.

25 Økonomiavdelingen

Økonomi:

	Budsjettansvar	Regnskap	Revidert budsjett	Avvik i kr	Forbruk i %
2500	Økonomiavdelingen	2 805 112	2 950 600	145 488	95,07
2501	Fellesutgifter sektorovergripende	1 935 011	1 955 000	19 989	98,98
2502	Bedriftshelse	399 528	359 300	-40 228	111,20
2503	Religiøse tilskudd	2 972 947	3 002 000	29 053	99,03
2504	Frivillighetssentralen	170 187	171 000	813	99,52
2505	Skole/barnehage fellesutgifter	-1 219 019	-1 106 800	112 219	110,14
2507	Kantineutgifter ansatte	24 478	0	-24 478	0,00
2508	Nav (til fordeling)	94 248	0	-94 248	0,00
25	Økonomiavdelingen	7 182 491	7 331 100	148 609	97,97

Kommentarer:

Ansvarene under økonomi har et positivt avvik. På økonomiavdelingen er avviket positivt pga noe vakant stilling og fordi inntektene har blitt noe høyere enn budsjettert. Positivt avvik skole/barnehage fellesutgifter skyldes at det kommunale tilskuddet til de private barnehagene etter utmåling ble ca 150 000,- lavere enn budsjettert. Ansvar 2505 – NAV – til fordeling er utgifter vedr. NAV kontoret som skal fordeles mellom kommune og stat. Disse utgiftene var det ikke budsjettert med i utgangspunktet, derfor kommer de som et negativt avvik.

Personal:

Årsverk 01.01.09	Årsverk 31.12.09	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig stillingsprosent	Sykefravær
5,18	5,88	7	1	94,29 %	1,93 %

Kommentarer:

Årsverkene har økt. Dette har kommet som en konsekvens av at vi overtok skatteregnskapet for Bygland fra 01.01.08 - da ble stillingene økt med 40 %. I tillegg har vi også fått tilført ressurser i forbindelse med omlegging til NAV (økonomi overtok i den forbindelse noen oppgaver) og i forbindelse med ny rådgiver på skole/barnehage – det ble også her tilført noen oppgaver til økonomi og stillingsressurs fulgte med. Årsverkene på økonomi er derfor egentlig økt med 100 %, til 6,18, men pr i dag er det 30 % vakant. Det gjenstår å se om vi må bruke hele eller deler av denne ressursen, vi ser at tilsatte pr i dag jobber en del ekstra i perioder.

Mål:

Strategi 1: Høy kvalitet på tjenestene

- Holde frister for årsoppgjør for alle regnskap vi har ansvar for, og holde frister for innlevering av planer og rapportering (deriblant kostra-rapportering).
- Gå gjennom restanser på kommunale krav og skatterestanser og gjøre noe med dem 2 ganger pr år (i tillegg til løpende oppfølging).
- Ha best mulig informasjon om skatteområdet på nettsida og i Kommeposten.
- Lære opp enhetsledere i økonomioppfølging og veilede dem gjennom budsjettprosessen. Enhetslederne skal føle at de får hjelp når de trenger det.
- Være à jour med regnskap og med budsjettendringer gjennom året
- Vedlikeholde og utvikle web-rapporter på økonomi og lønn.

- Sette av minst 5 dager pr ansatt pr år til kompetanseheving. Kompetansehevingen kan være eksterne kurs, eller kan foregå internt.
- Sørge for gode saksframlegg til politisk hold. Det skal tilstrebes å skrive saksframleggene forståelig og å ha et godt språk uten flere faguttrykk og fremmedord enn nødvendig.
- Utvikle gode samarbeidsrutiner og avklare ansvarsforhold mellom lønn og personal.
- Gjennomføre omtaksering av skatteobjekter på verker på en god måte i 2009 (10-års-taksering.)

Kommentarer:

Her har vi gjennomført de fleste målene. Frister for regnskap og oppfølging av restanser har vi god kontroll på, det ligger inne i de daglige rutinene, og regnskap og budsjettendringer er stort sett à jour. Vi forsøker å prioritere å hjelpe og veilede enhetslederne etter beste evne, og i 2009 har det vært en del arbeid knyttet til NAV, som har vært en ny enhet og hatt behov for innføring. Det kan fortsatt gjøres en del når det gjelder utvikling av Web-rapportert på lønn og økonomi. Når det gjelder opplæring, har vi satset på å sende folk på kurs i 2009, da vi ser at faglig oppdatering er helt nødvendig.

Et mål som ikke er nådd, er å gjennomføre omtaksering av skatteobjekter på verker og bruk (eiendomsskatt) i 2009. Dette er utsatt og blir gjennomført i 2010. Dette skyldes at leder for økonomi fikk et fravær i juni/juli 2009 som gjorde at arbeidsoppgaver forskjøv seg, slik at det ikke ble tid til å foreta denne takseringen på en god måte i 2009.

Strategi 2: Serviceorientering

- Videreutvikle rutineperm i avdelingen slik at alle som jobber på økonomi har tilgang på enkle rutiner som de kan utføre for hverandre ved fravær.

Kommentarer:

Dette punktet har stått i flere år. Vi har denne rutinepermen, men det må jobbes mer med den dersom den skal bli et godt verktøy.

Strategi 3: Etablere møteplasser for trivsel og brukermedvirkning:

- Ha to sosiale sammenkomster for avdelingen i løpet av året.
- Ukentlig avdelingsmøte

Kommentarer:

Vi har ukentlige avdelingsmøter, og vi gjennomfører to sosiale sammenkomster i en eller annen form.

Annet:

Vi overtok skatteoppkrevingen for Bygland fra og med 01.01.09, og som tidligere nevnt har vi også overtatt noen oppgaver fra sosial fått tilført oppgaver innen skole/barnehagefeltet. Omfanget og kompleksiteten i oppgavene vokser stadig, men vi har også fått tilført en del ressurser for å utføre disse oppgavene.

27 Skolefaglig ansvarlig

Økonomi:

	Budsjettansvar	Regnskap	Budsjett	Avvik	Forbruk i %
2600	Skolefaglig ansvarlig	594 033	660 000	65 967	90,01
2601	Kompetanseutviklingsmidler skole/barnehage	100 000	100 000	0	100,00
2602	Diverse prosjekter skole/barnehage	300 000	300 000	0	100,00
27	Rådgiver skole/barnehage	994 033	1 060 000	65 967	93,78

Personal

Årsverk 01.01.09	Årsverk 31.12.09	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig stillingsprosent	Sykefravær
1	1	1		100	

Kommentarer:

Det viktigste arbeidet i perioden har vært å jobbe med rutiner på systemnivå, både i forhold til skole og barnehage.

For grunnskoleområdet omhandler dette etablering av skoleeiers forsvarlige system med hjemmel i Opplæringsloven § 13.10, om hvordan kommunen sørger for at krava i opplæringsloven og forskriftene til loven blir oppfylt. Fylkesmannen i Aust Agder gjennomførte nasjonalt tilsyn med kommunen og grunnskolene våren 2009. Tema for tilsynet var skoleeiers forsvarlige system sett i forhold til opplæringsloven § 8.2. organisering av elevene i grupper.

Satsingsområder innen kompetanseutvikling i grunnskolen har vært etterutdanning i lesing, der 13 lærere har fulgt et tilbud ved Universitetet i Agder. I tillegg har det vært satset på IKT med vekt på bruk av Fronter i forhold til digital kompetanse, mappe og vurdering. IKT i skolen er også vedtatt som en satsing i perioden 2010- 2012.

Telemarkforskning- Notodden har gjennomført en vurdering av innhold og struktur i skolen, etter bestilling fra kommunestyret.

Satsingsområde innen kompetanseutvikling i barnehagene har vært barns medvirkning, språk og språkstimulering og musikk med de små. Kommunen har etablert rutiner for samarbeid om overgangen fra barnehage og skole, og det er utarbeidet egen plan for dette.

Det er gjennomført tilsyn med alle barnehagene i kommunen. Tema for tilsyn var barnehagens vedtekter og årsplan for barnehagen. I tillegg har det vært arbeidet med etablering av ny kommunal barnehage.

31 Støttetiltak

Økonomi:

	Budsjettansvar	Regnskap	Revidert budsjett	Avvik i kr	Avvik i %
3100	Støttetiltak	2 474 137,25	2 724 900,00	250 762,75	90,80
3101	Tilskudd barn neds. funksjonsevne	0,00	0,00	0,00	0,00
3102	Tiltak for å bedre språkforståelsen, bhg	0,00	0,00	0,00	0,00
31	Støttetiltak	2 474 137,25	2 724 900,00	250 762,75	90,80

Kommentarer:

På ansvar 3100 føres utgifter til assistenter i barnehage, skole eller vedr. spesialpedagogisk hjelp for voksne. Assistentene tilsettes etter vedtak fra pedagogisk/psykologisk tjeneste. Dersom vi har gjesteelever i andre kommuner med slike tiltak føres også disse utgiftene her, det samme gjør refusjoner for gjesteelever vi har fra andre kommuner.

Det er vanskelig å budsjettere på dette området, for det er et varierende behov, og det kan dukke opp saker gjennom året. I år er det et positivt avvik, men det er fordi området ble styrket med kr 550 000,- etter 2. tertialrapport.

Når det gjelder de to andre ansvarsene, gjelder de øremerkede tilskudd. Tilskudd til barn med nedsatt funksjonsevne gjelder førskolebarn. Utgiftene var totalt på 648 000,- og tilskuddet var på kr 595 000,-. Kr 53 000,- ble tatt fra fond avsatt tidligere år, og det gjenstår fortsatt kr 294 000,- på fond. Det ser ut til at utgiftene på dette området er økende.

Når det gjelder tiltak til å bedre språkforståelsen, gjelder dette minoritetsspråklige, og det gjelder barnehage. Tilskuddet var på 88 000,- og utgiftene på 58 000,- 30 000,- ble derfor avsatt til fond, og totalt står det kr 39 000,- på fond vedr. formålet.

Personal

Årsverk 01.01.09	Årsverk 31.12.09	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig stillingsprosent	Sykefravær
7,74	9,41	8	4	54,34%	5,83

Kommentarer:

Når det gjelder stillingsprosent, er det korrigert for at noen av de som jobber her også har stillingsprosenter på skolene. Når det gjelder sykefravær, er kun de første 10 mnd tatt med, det finnes ikke tall for de 2 siste. Dette er et område der stillingsprosent mv varierer svært mye, så tallene for stillingsprosent mv er ikke nødvendigvis 100 % riktige.

Annet:

Fra og med 2010 vil disse assistentene inngå i de aktuelle skolenes/barnehagens budsjetter.

32 Kulturenheten

Økonomi

	Budsjettansvar	Regnskap	Revidert budsjett	Avvik i kr	Forbruk i %
3200	Kulturadministrasjon	947 641	1 059 500	111 859	89,44
3201	Museum	665 876	654 900	-10 976	101,68
3202	Evje Kino	47 358	25 000	-22 358	189,43
3203	Bygdebøker	0	0	0	0,00
3205	Forsvarsmuseet	0	0	0	0,00
3206	Ungdommens kommunestyre	18 450	30 000	11 550	61,50
3209	Biblioteket	959 222	962 700	3 478	99,64
3210	Musikk- og kulturskolen	726 460	871 300	144 840	83,38
3211	Spillemidler	0	0	0	0,00
3214	Gards- og ættesoge	199 100	199 100	0	100,00
3218	Den kulturelle skolesekken	0	0	0	0,00
3219	Ungdomsprosjekt	423 559	495 000	71 441	85,57
3220	Folkehelse	77 000	77 000	0	100,00
3221	Furuly	221 320	0	-221 320	
3222	Den Kulturelle Spaserstokk	0	0	0	0,00
3223	Lavterskeltilbud	0	0	0	0,00
32	Kultur	4 285 985	4 374 500	88 515	97,98

Kommentarer:

Et lite overskudd for enheten i 2009. Overskuddet fordeler seg på flere ansvar, men i hovedsak i ungdomsprosjektet, i kulturskolen og i kulturadministrasjon. I ungdomsklubben skyldes dette noe vakans i påvente av innflytting i nye lokaler i Furuly i desember, der aktivitetstilbudet ville øke p.g.a. flere spesialrom knyttet til aktiviteten. I kulturskolen har enheten vært forsiktig med å beregne elevtall, da dette er avhengig av hvor mange gruppetilbud og enkelttimer man kan tilby hvert skoleår, avhengig av tilgjengelige lærerkrefter og etterspørsel. Grupper gir større inntekt enn enkeltundervisning. I 2009 har kulturskolen hatt et snitt på 135 elever, mens man har beregnet inntekt etter ca. 100 elever. Dette er justert for 2010, da etterspørselen i kulturskolen ser ut til å være stabil og i overkant av hva kulturskolen kan ta inn og har rammer til. Overskuddet på disse ansvarsområdene er brukt til å ruste Furuly, som huser kulturskolen og ungdomsklubben. Se utgifter Furuly i egen linje – 3221.

I kulturadministrasjonen er det også et overskudd. Dette skyldes bl. annet at kontormedhjelper ble overført til biblioteket for å dekke opp en permisjon der. Det ble i mellomtiden ikke satt inn en ny i kulturadministrasjonen, da det var behov for å se nærmere på hvordan enheten burde rigges for fremtiden. (Enhetsleder i 65 % stilling og 35 % som kulturskolerektor).

Personal

Årsverk 01.01.09	Årsverk 31.12.09	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig stillingsprosent	Sykefravær
5,57	6,15	11 / 11	9 / 8	27,85 / 32,35	3,18

Kommentarer:

I april 2009 knyttet enheten til seg en medarbeider i en prosjektstilling som kulturskoleinspektør, for å prøve ut om dette var løsningen for å avlaste enhetsleder. Dette fungerte utmerket. I kulturskolen er det enkelte fagfelt som er vanskelig å dekke, der man erfaringsmessig har ansatte som slutter og nye medarbeidere som begynner hvert skoleår. Enkelte stillinger er så små at de er lite attraktive. Høsten 2009 fikk enheten også inn en prosjektmedarbeider under folkehelse, som skulle bygge opp og sette i gang lavterkseltilbudet "Bedre helse i Evje og Hornnes". De ansattes arbeidsforhold struktureres via arbeidsavtaler, stillingsbeskrivelser, individuelle arbeidsavtaler og medarbeidersamtaler.

Mål:

Strategi 1: Høy kvalitet på tjenestene

- Sørge for en forsvarlig og god saksbehandling innen fagfeltet.
- Være tilrettelegger for nyskaping og nytenkning for et mangfoldig kulturelt lokalsamfunn.
- Sørge for en forsvarlig utnyttelse av etatens ressurser.

Kommentarer:

Enheten har struktur på tildeling av kulturmidler, kulturpris og kulturstipend. Kulturskolen utformer egne søknadsskjema hvert år, der viktig informasjon er gjennomarbeidet av personalet og styret, og sett opp mot kulturskolens målsetting og plattform. Informasjon om tilbudene ligger på kommunens og kulturskolens hjemmeside. Kulturskolen har retningslinjer for opptak. Enheten spisser tilbudet i ungdomsklubben via spørreundersøkelser og drøftinger i styret for ungdomsklubben, med de ansatte og i ungdomsrådet.

Enheten har høy fokus på økonomi og benytter muligheter for å søke midler eksternt til ulike prosjekter. I 2009 fikk kommunen del i tilskuddsordningen for Den kulturelle spaserstokken, og fikk også gjennomslag for ulike tilskudd til å ruste Furuly Flerbrukshus.

Strategi 2: Serviceorientering

- Dokumentere og ivareta den lokale kulturarven og synliggjøre den på best mulig måte
- Utvikle kulturtilbudet i lokalsamfunnet
- Sørge for kulturtilbud til befolkningen innen fagfeltene bibliotek, kulturskole, museum, og tilrettelegge for idretts- og kulturarrangementer
- Sørge for at det kommunale kulturarbeidet fungerer til beste for brukerne.

Kommentarer:

Museumsarbeidet er satt bort. I 2009 utført kommunen en intern evaluering av Setesdalsmuseet IKS. Det er satt fokus på kostnader og utførte tjenester. Ved siden av det faste tilskuddet til fellestjenester fra Setesdalsmuseet IKS (basistjenester) bærer kommunene alle kostnader ved drift og vedlikehold av egne museer, samt en andel av driften ved hovedmuseet på Rysstad og bygdetuna i Valle. Evje og Hornnes har hittil ikke hatt noe merkbart utbytte av konsolideringen, da det ikke er utført noen basistiltak ved våre museer (som f.eks. digitale registreringer). Det er anbefalt en felles evaluering av Setesdalsmuseet IKS og en ny gjennomgang av driftsavtalene.

I 2009 arrangerte kommunen kulturminnedagen og geologiens dag samtidig, der arrangementet hadde oppstart i gravfeltet på Verksmoen med en vandring langs fossen, med endestasjon og hagevandring i Oddens hage. Turen var guidet med foredrag under veis med tema: "Fennefossens betydning – vann i hverdagen". Ca. 50 deltok i arrangementet.

Gjennom den kulturelle skolesekken legges det til rette for at elevene i grunnskolen får oppleve lokal kulturarv som Flåt Nikkelgruve, bygdeborger, økologisk landbruk, tur med Setesdalsbanen, besøk i

Setesdal Mineralpark med innlagt skulpturforming i kleberstein, besøk på Forsvarmuseet og Fennefoss museum m.m.

Kinodrifta ble i 2009 flyttet fra Furuly flerbrukshus til Evjemoen kino p.g.a. lavt oppmøte og en større underskriftskampanje for å få kinodrifta til Evjemoen. Kinobesøket har økt betraktelig etter flyttingen. I 2008 ble det gjennomført 13 kinokvelder i Furuly, der gjennomsnittlig oppmøte pr. kveld var 23 personer. I Evjemoen kino ble det i 2009 kjørt kino 13 kvelder, med et gjennomsnittlig besøk pr. kveld på 169. Da er skolekinoen i desember trukket fra. Barne- og familiefilmer er de som har størst besøk.

Evje og Hornnes bibliotek hadde en nedgang i utlånet på hele 10.5 % i 2009 i forhold til 2008, som var et oppgangsår. Det antas at noe av årsaken var stengingen av Fennefossbrua i et halvt år. Biblioteket er en møteplass for befolkningen og et ledd i kommunens satsing på kultur- og kunnskapspolitikk. Biblioteket har hovedfokus på bøker og andre medier, men også å gjøre ny teknologi tilgjengelig slik at alle uansett økonomi kan få tilgang på informasjon og elektroniske tjenester, gi elever og studenter tilgang til studielitteratur og at nye landsmenn skal finne bøker på eget språk og lære å orientere seg i det norske samfunnet. Setesdalsbiblioteka har i gang et samarbeid om dataopplæring av seniorer, og samarbeider ellers på flere fronter. Vårt lokale bibliotek er også med i det sømløse bibliotek, der man kan søke i en felles katalog for hele Agder-regionen. Nasjonalt lånekort er innført, som for kunden muliggjør lån og innlevering ved alle landets bibliotek, som igjen skaper et større samarbeid biblioteka i mellom.

Enheten jobber bevisst for å tenke nytt og utvikle nye kulturtilbud. Høsten 2009 gikk enhetsleder inn i et prosjekt via Evje Utvikling for å øke aktiviteten i Evjemoen kino. Foruten dette benyttes biblioteket og Furuly Flerbrukshus som arena for mindre arrangementer. Enheten samarbeider aktivt med Folkeakademiet lokalt og er åpen for samarbeid der tiden strekker til.

Det er en utfordring er å få til en samordning og synliggjøring av det som skjer av aktiviteter i lokalsamfunnet. Enheten har vært i drøfting med flere aktører og kommet frem til at kommunens nye hjemmesideløsning, som kommer i 2010, langt på vei kan ivareta noe av dette behovet. Innbyggerne må, når den tid kommer, informeres om hvordan hjemmesiden kan brukes for å legge ut egne arrangementer, og kan via nettsiden få en oversikt over hva andre har planlagt. På den måten kan man få en oversikt over det som skjer og på sikt unngå store kollisjoner.

Enheten er aktiv med informasjon om planlagte tilbud via plakater, flyers, kommunens hjemmeside, i Setesdølen, Moisund.Com Avis og Moisund.com nettsted. Utleie av Evje gymbygg og Furuly flerbrukshus ivaretas av Servicekontoret, som har system for dette. For disse byggene er der opprettet en gruppe, som på delegasjon fra kommunestyret,justerer leiepriser og regler for utleie.

Strategi 3: Etablere møteplasser for trivsel og brukermedvirkning

- Stimulere det frivillige kulturarbeidet i lokalsamfunnet, ved å gi arbeidsrom og ressurser
- Legge til rette for idrett og friluftsliv for å skape helse, trygghet og trivsel
- Videreutvikle eksisterende kulturtilbud og møteplasser f.eks: bibliotek, kulturskole, flerbrukshus, museum og idretts-, og friluftsanlegg.
- Skape bedre levevilkår for ungdom mellom 13-19 år ved å etablere en ungdomskafe og et rockeverksted hvor det er fokus på kulturaktivitet.
- Være med å fremme det frivillige folkehelsearbeidet innen satsingsområdene; fysisk aktivitet, ernæring, psykisk helse, tobakks- og rusfrihet.

Kommentarer:

Kommunen har en fast pott til fordeling hvert år til lag og foreninger, som søker om kulturmidler. På den måten er kommunen med på å støtte opp om det frivillige kulturarbeidet i lokalsamfunnet. Kommunen stiller Furuly Flerbrukshus gratis til disposisjon der fritidsaktiviteter for barn og unge under 18 år står i fokus, dersom aktiviteten er åpen for alle og man har med voksne ledere.

Ordningen med gratis hall-leie videreføres og det rapporteres om vekst i aktiviteten blant barn og unge i Otrahallen. Kommunen deltar i Otra IL's fotballkomité for å utrede behovet og mulighetene for en kunstgressbane i kommunen. Det frivillige idrettsmiljøet viser stor aktivitet knyttet til utvikling av idrettsarenaer i kommunen, der spillemiddelordningen gir god drivkraft.

Høsten 2009 ble Furuly Flerbrukshus offisielt åpnet. Huset har fått en merkbar opprusting, men noe gjenstår fremdeles. Frivillighetssentralen, kulturskolen og ungdomsklubben har flyttet inn. Kommunen bruker huset til møter av ulike slag og mindre arrangementer. Lag, foreninger og privatpersoner er også flittige brukere av huset. Aktivitetsnivået er økende og ventes å øke enda mer når alt teknisk utstyr er på plass og oppussingen er ferdig. I Furuly Flerbrukshus er det opprettet en organisasjon ved navn Furuly kulturforum som er sammensatt av ungdom, politikere, representanter for det frivillige foreningslivet og brukere av forumet. Målsettingen er å ruste huset for aktivitet og stimulere til å opprette egne aktivitetsgrupper i huset, gjennom kurs og arrangementer.

I ungdomsklubbens lokaler er det lagt til rette for kafé, dans, konserter, spill, datakrok, rockeverksted og lydstudio. I lydstudioet mangler det fremdeles utstyr. Dette må komme på sikt. I ungdomsklubben er det etablert et styre for medvirkning og representanter fra klubben har plass i Ungdomsrådet. Klubben hadde pr. 31.12.2009 ca. 65 medlemmer, men det er også mange brukere som ikke er registret og som bruker klubben mer ved bestemte arrangementer og temakvelder.

Ungdomsrådet har ca. 7 – 8 møter pr. år og inviteres med på møter i kommunestyret og andre aktuelle fora. Engasjementet er stort og de er delaktige i planprosesser og arrangementer.

I 2009 har fokuset for folkehelsearbeidet vært barn, unge og kosthold, og aktiviteter der det ikke skal være noen terskel for å delta. Gågrupper via treningssenteret og lavterkseltilbudet Bedre Helse er igangsatt. Via prosjektet "Bedre helse i Evje og Hornnes" har man også gitt tilbud om "helsesamtale", der det å ta tak i egne helseutfordringer står i fokus.

Annet:

Sektorplan for idrett, friluftsliv, fysisk aktivitet og folkehelse - lokale og regionale kulturbygg 2010-2013 er utarbeidet og vedtatt. Planen er rettleidende for prioritering av tiltak og spillemidler de neste 4 år. Det er behov for flere større, kostnadskrevenne tiltak framover, bl.a. nytt gulv i Otrahallen og kunstgressbane.

Kulturplanen er under arbeid og forventes ferdig våren 2010.

35 Hornnes skule

Økonomi

	Budsjettansvar	Rekneskap	Revidert budsjett	Avvik i kr	Forbruk i %
3500	Hornnes barneskule	7 011 228,14	7 072 100,03	60 871,89	99,14
3501	SFO Hornnes	315 179,36	330 100,00	14 920,64	95,48
35	Hornnes skule	7 326 407,50	7 402 200,03	75 792,53	98,98

Kommentarar:

Avvik for skule er hovudsakleg relatert til refusjon frå annan kommune for gjesteelev som begynte i løpet av 2009. Lønnskostnadene for skule er høgare enn budsjettert grunna avvik på kostnader for lærarar i foreldrepermisjon og reelle vikarutgifter. Skyssutgifter er noe mindre enn budsjettert. Overskot SFO er meir inntekt for brukarbetaling enn budsjettert.

Personal

Årsverk 01.01.09	Årsverk 31.12.09	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig stillingsprosent	Sjuefråvere
12,13	12,57	12	3	83,8	4,92

Kommentarar:

Årsverk har auka med 0,44 grunna forsterkingstimar, som var lagt inn i statsbudsjettet, til norsk og matematikkopplæringa på 1. – 4. årssteg frå 01.08.2009. Kjønnfordeling er 80 % kvinner og 20 % menn i skule og SFO. Faste stillingar har gjennomsnittleg 88,9 stillingsprosent, og med eitt unntak er

det ønska deltidstillingar. Sjukefråvere er 0,11 % over gjennomsnittleg fråvere i kommunen. Det har likevel vore tydeleg reduksjon i sjukefråver frå 2008.

Mål:

Strategi 1: Høg kvalitet på tenestene:

- Skulen ligg over landsgjennomsnitt når det gjeld lesing ved nasjonale prøver
- Ingen elevar opplever å bli mobba over tid

Kommentarar: Nasjonale prøver hadde hausten 2009 for 5. årsteg eit landsgjennomsnitt på 2,0 for både lesing, rekning og engelsk på ein skala frå 1,0 til 3,0. 5. årsteg oppnådde eit gjennomsnitt på 2,0 i lesing, 2,1 i rekning og 2,2 i engelsk. Målet om å vere over landsgjennomsnitt i lesing vart derfor ikkje nådd. Lesing har vore satsingsområde på skulen dei siste åra. Ein ønsker å arbeide vidare med ulike lesestrategiar. Skulen ligg over gjennomsnitt for Aust-Agder fylke som var 1,9 i alle faga. Vi er nøgde med resultatane. Fleire elevar oppnår høgste meistringsnivå, og vi har 100 % deltaking på alle dei nasjonale prøvene.

Fokus på arbeid mot mobbing må gå føre seg kontinuerleg. I tillegg til jamlege elevsamtalar gir obligatorisk elevundersøking i 7. årsteg i vårhalvåret tilbakemelding om læringsmiljøet og opplevd mobbing. Det har vore elevar som har opplevd mobbing, og skulen har sett i verk tiltak i henhold til plan mot mobbing. Elevundersøkinga fortel om høg grad av trivsel og motivasjon for læring, men det er og elevar som har opplevd verbale krenkingar over tid.

Strategi 2: Serviceorientering:

- Alle elevane har vekeplan med mål
- Skulen har ei oppdatert, informativ heimeside på Internett

Kommentarar: Elevane sine vekeplanar har mål for arbeidet i dei ulike faga. Vekeplanane som og innhald generell informasjon til heimane i dei ulike årstega, blir i tillegg til å bli delt ut i papirformat lagt ut på skulen si heimeside på Internett. Statistikk syner at besøkstala for heimesida er aukande, med ein topp frå byrjinga og på slutten av veka. Det kan tyde på at heimesida blir brukt aktivt for å innhente informasjon.

Strategi 3: Etablere møteplassar for trivsel og brukarmedverknad

- 90 % frammøte på foreldremøte
- 100 % frammøte til foreldrekonferansar
- Alle elevane har jamlege elevsamtalar med kontaktlæraren
- Alle elevane har ei funksjonell portefølje

Kommentarar:

Kvart årsteg har minimum eit klasseforeldremøte i året. I tillegg arrangerer FAU eit storforeldremøte med tema. Frammøte på foreldremøta hausten 2009 var 89,6 %, altså rett under målet om 90 %. Til foreldrekonferansar to gonger i året var frammøtet 100 %. Kontaktlærar har minimum to elevsamtalar med alle elevane pr. skuleår. Alle elevane har portefølje i papirformat. Elevane samlar og vel ut eigne oppgåver i minimum tre fag. Lærarane opplever i ulik grad at portefølja er funksjonell som grunnlag for dokumentasjon og kommunikasjon. Etterkvart som ein tar Fronter i bruk som læringsplattform, vil portefølje til kvar elev kunne bli digitalisert.

Anna:

Elevtalet held seg stabilt frå 113 den 31.12.08 til 115 den 31.12.09. Klassestorleiken varierer frå 11 til 22 elevar. Talet på elevar som er tildelt spesialundervisning har i 2009 auka frå 7,1 % til 11,3 %. Det er særleg ved overgang frå barnehage til skule ein har hatt auke. Timeressursen totalt sett er stabil. Fire elevar med anna morsmål enn norsk får særskild norskopplæring. I hausthalvåret var det 17 brukarar av skulefritidsordninga.

Våren 2009 var tilsette på utbytterike skulebesøk i Kvinesdal og i Stavanger. Vi nytta då oppsparte midlar øyremerka til kompetanseheving. Lærarane har i 2009 hatt kompetanseheving i læringsplattformen Fronter innan IKT, og i tillegg for mellomsteget innan lesing i alle fag.

36 Evje barneskule

Økonomi

	Budsjettansvar	Regnskap	Revidert budsjett	Avvik i kr	Forbruk i %
3600	Evje barneskole	11 818 108,99	11 765 600,03	-52 508,96	100,45
3601	SFO	251 237,39	219 200,00	-32 037,39	114,62
36	Evje Barneskule	12 069 346,38	11 984 800,03	-84 546,35	100,71

Kommentarer:

Vi har tatt grep i budsjettet for å få ned overforbruk. Det har vi nesten greid, men p.g.a mange svangerskapspermisjoner gikk det bare nesten. Det har også vært noe mer sykefravær de siste 2 mnd.

SFO har hatt mye sykefravær i første halvåret. Vi måtte også sette inn ekstrabemanning da vi fikk mange barn korte tidspunkt om ettermiddagene. I høst har vi fått flere delte dagsverk da ansatte ikke kombinerer jobben med assistent i skolen, men jobber delte dager på SFO.

Personal

Årsverk 01.01.09	Årsverk 31.12.09	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig stillingsprosent	Sykefravær
21,5	22,7	22	3	77,79	3,87

Kommentarer:

Personalet har økt pga. av økt timetall i skolen, elev som krever ekstra bemanning og gjesteelev. Kvinneandelen er for stor i personalet, men det søker lite menn til ledige stillinger, så også i år.

Mål:

Strategi 1. Høy kvalitet på tjenestene.

- Videreutvikle, forbedre og synliggjøre UTESKOLEN
- Kontinuitet og økt satsing på leseopplæringen fra 1.- 7. klasse . gjennom ulike leseprosjekter (språkleiker, lesekurs, leseuke og språkverksted).
- Økt fokus og evt. ressursbruk på svømmeopplæringa, slik at alle elever er svømmedyktige ved utgangen av 3.klasse.

Kommentarer:

Evje Barneskule har hatt uteskule i 10 år. Våren 2009 ble uteskolen evaluert, hva er positivt, hva er negativt, hvilke fag bør legges inn, tidsbruk på de forskjellige klassetrinn m.m. Departementets satsing på økt antall kroppsøvingstimer i 5. – 7.kl. er lagt inn i uteskolen, og dermed har vi fått lærere i disse timene, noe vi ser som svært positivt. Området i skogen har vi ryddet og forbedret, men vi bruker også nærmiljøet rundt skolen og er bl.a. svært glad i skøytebanen på Idrettsplassen. Uteskolen betyr fortsatt mye for skolen, også i forhold til våre nye landsmenn, der en stor del har lite erfaring med å være ute i naturen.

Vi satser sterkt på lesing. 11 lærere deltok på kurs på UIA ,med 3 dagers forelesninger samt 2 dager veiledning. Lærerne som gikk på kurs holdt så 3 t kurs for resten av lærerstaben på en planleggingsdag. Det var lærerikt. Samtidig var 3 lærere på kurs i Skolebibliotek på UIA . Dette motiverte oss alle til å bruke Skolebiblioteket mer flittig, og vi pusset det også opp med en del nye hyller og møbler. Lesekurs for svake lesere er holdt, og alle klassene har hatt leseuke.

Resultatene på Nasjonale prøver var bedre i år enn forrige år. Antall elever på nivå 2 og 3 har økt, samtidig som nivå 1 har minket. Dette gjelder særlig lesing og engelsk. Ingen av elevene var fritatt for prøvene, så det var flott.

Bassenget var stengt fra 15.06 – 01.09.2010. Vi satser på å nå målet om at elevene våre skal svømme etter 3.kl. Det har vi nesten klart, ca. 98 %, men vi ser fort hvis det kommer elever fra andre steder der de ikke har basseng, så er svømmeferdighetene mye mindre.

Strategi 2. Serviceorientering.

- Oppdaterte "Hjemmesider" med ukeplaner og annen informasjon
- Toveis bruk av Kontaktboka, som et bindeledd mellom skole og hjem.

Kommentarer:

Lærerne lager ukeplaner som legges ut på hjemmesida sammen med en del annen info til klassen. Kontaktboka brukes regelmessig.

Strategi 3. Etablere møteplasser for trivsel og brukermedvirkning.

- Legge til rette for flerkulturelle sammenkomster..
- Oppfordre klassekontaktene til å arrangere en sammenkomst hvert skoleår for klassen, læreren og foreldre.

Kommentarer:

Flerkulturell kveld 25.mai ble en stor suksess. Skolen har elever fra 15 land og elever/foreldre fra hvert av landene tok med seg gjenstander fra hjemlandet og pyntet hvert sitt klasserom. I tillegg serverte de smaksprøver på mat. Spennende. Samtidig var disse smaksprøvene lette å prate med hverandre om.

Skolen har også arrangert vaffelsteking/ kakesalg i anledning FN dagen, og 7.kl. har hatt basar til inntekt for gatebarn på et barnehjem i Brasil. Her møtes foreldre og elever og blir bedre kjent. Juleavslutning i hver klasse eller fest i februar arrangerer hver kontaktlærer.

Der kommer besteforeldre, foreldre, søsken og annen familie. Det er gode møteplasser.

Klassekontaktene arrangerer grillfest for klassene før sommerferien.

Annet:

Kommunestyret vedtok ny IKT plan i 2009. Det var veldig bra for vår skole. Datarommet fikk 19 nye PCer, og lærerne gikk på Fronterkurs. Lærerne jobber nå mye med Fronter sammen med elevene, noe som vil øke enda mer når de nye bærbare klassesettene for 5. – 7.kl. kommer neste år.

Skolen jobber med vurdering, har brukt mye tid på stegark og Jeg kan. I arbeidsplanene har vi lagt inn mer tid til elevsamtaler for å gjøre dette bedre.

37 Evje ungdomsskule

Økonomi

	Budsjettansvar	Regnskap	Revidert budsjett	Avvik i kr	Forbruk i %
2002	Vaksenopplæring framandspråklege	0	0	0	0,00
3700	Evje ungdomsskole	10 060 473	10 048 000	-12 473	100,12
3702	Elevrådet	0	0	0	0,00
37	Evje Ungdomsskule	10 060 473	10 048 000,00	-12 473	100,12

Kommentarer: Dette må vel kunne seiast å vere innafor normalområdet for avvik. Utan ekstraordinære inntekt der rektor har fungert som koordinator for UTV faget i Setesdal, ville avviket ha vore på kr. – 112 000. Det er særleg vikarbudsjetten som sprekk.

Personale

Årsverk 01.01.09	Årsverk 31.12.09	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig stillingsprosent	Sykefravær
1642	1760	14 (1091)	8 (669)	80	1,75

Mål:

Desse måla er konkretiseringar av måla i felles pedagogisk plan for skulane i Evje og Hornnes 2008 - 2012

Strategi 1 - Høg kvalitet på tenestene.

- Sikre oppfølging og kvalitetssikring av lærarane gjennom gjennomføring av forpliktande medarbeidersamtale.
- Utvikle målformuleringar i tråd med læreplanen for faga.
- Tilpassa opplæring gjennom utvikling av systematiserte elevsamtalar og utvikling av IKT som verktøy i alle fag.

Kommentarar:

Kulepunkt 1 er gjennomført etter den systematikken som er vedtatt og innarbeida.

Kulepunkt 2 har vi bare delvis måloppnåing på her gjenstår ein del arbeid, men vi har venta på ein del annonserte sentralt gjevne målformuleringar.

Kulepunkt 3 er gjennomført ved at vi har utvikla og innført elevsamtalar etter forskrift til Opplæringslova. Vidare er vi i ei svært fin utvikling når det gjeld arbeidet med IKT.

Strategi 2 - Sørvisorientering.

- Alle elevar og lærarar skal bruke læringsplattforma "Fronter" i minst eit fag
- Skulen skal arbeide systematisk for eit godt skulemiljø utan mobbing gjennom eigne tiltak og ulike sosiale aktivitetar.
- Alltid ha ein ansvarleg person på skulen som har som oppgåve å ta kontakt med heim, møte vitjande foreldre, og elles setje i verk våre handlingsplanar dersom det inntreff kriser som skal handterast.

Kommentarar:

Kulepunkt 1 er gjennomført til fulle.

Kulepunkt 2 gjennomføres etter intensjonen. Vi viser til skulens sosiale handlingsplan og prosedyrer for handtering av mobbing. Vidare viser vi til skulens organisering av samarbeidsformer mellom lærarar og på tvers av trinn.

Kulepunkt 3 Gjennomføres. Rektor, Ass rektor, trinnleiarar.

Strategi 3 - Møteplassar

- Etablere nyttige og lovpålagde samarbeidsfora for foreldre og elevar.
- Svare på klager i tråd med reglane i forvaltninga og gjere einskildvedtak der det vert kravd.
- Ha ei informativ og oppdatert heimeside.

Kommentarar:

Kulepunkt 1 gjennomført.

Kulepunkt 2 gjennomførast.

Kulepunkt 3 Gjennomførast med nokre forbettringspotensial.

Anna:

Eit generelt greitt år. Elevane er jamt over svært greie og vi har ein fin elevflokk. Vi er elles engstelege for auka fråver frå skulen. Dette gjeld i størst grad jenter. Her ser vi på tiltak.

38 Enhet for barnehage

Økonomi

		Regnskap	Rev. budsjett	Avvik	Avvik i %
3800	Enhet for barnehage	2 601 834	2 686 500,00	84 666	96,85
38	Enhet for barnehage	2 601 834	2 686 500,00	84 666	96,85

Kommentarer:

Enhetens budsjett ble justert etter 2. tertial. Årsak var feilbudsjettert foreldrebetaling. Det var ikke tatt hensyn til at det er en stor gruppe med søskenmoderasjon blant barna. Lønn gikk mot et overforbruk på grunn av at enheten har hovedtillitsvalgt for Delta som deltar på en del samlinger som krever permisjon / vikarbruk. Det har og vært perioder med en del langtidssykemelding, noe som medførte mer vikarbruk enn budsjettert.

Personal

Årsverk 01.01.09	Årsverk 31.12.09	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig stillingsprosent	Sykefravær
29,69	31,37	36	2	0,83	7,2 %

Kommentarer:

I tillegg hadde vi lærling – 1 årsverk pr 01.01.09 og 1,4 årsverk pr. 31.12.09.

I årsverkene ligger også engasjementsstillinger som er opprettet i forbindelse med barn med spesielle behov / arbeid med minoritetsspråklige barn. Høsten 2009 økte behov for engasjementsstillinger. Flere av avdelingene har hatt behov for ekstra personalressurs pga av barn med spesielle behov.

Etter hovedopptak måtte personalressursen ved avdeling Rekruttene økes noe på grunn av økning i barnegruppen.

Det har vært en variasjon i sykefraværet gjennom året. Vi ser at sykefraværet til personale øker når det har vært mye sykdom blant barna.

3 av personalet har gått sykemeldt over lengre tid.

Mål:

Strategi 1: Høy kvalitet på tjenestene

- Gi et barnehagetilbud som imøtekommer den enkeltes behov uansett kulturbakgrunn, ressurser og særskilte behov.
- Utvikle gode "verktøy" som sikrer det enkelte barns læring og utvikling.
- Utvikle gode strategier for overgang barnehage – skole.

Kommentarer:

Enheten har et godt samarbeid med kommunens barneskoler. I samarbeid har vi fått utarbeidet gode rutiner for å sikre barna en god overgang fra barnehage til skole.

Tilbakemeldinger fra foreldre/foresatte gir oss tegn på at enhetens barnehager har en høy kvalitet, og at den enkelte blir godt ivaretatt uansett bakgrunn og behov.

Strategi 2: Serviceorientering

- Påse at barnehagens hjemmeside til en hver tid er oppdatert
- Svare på henvendelser utenfra så raskt som mulig. Det skal gies en tilbakemelding innen 4 dager.

- Se på mulighet for opprettelse av barnehageplasser slik at det kan gies tilbud til alle som har behov for det.

Kommentarer:

Avdelingenes personale er flink til å holde enhetens hjemmeside oppdatert med nyhetsstoff. Vi er blitt mer bevisst hva vi legger ut. Hjemmesiden skal være en pedagogisk dokumentasjon for foreldre og andre interesserte.

I løpet av året har vi kunne gitt barnehageplass til alle som har hatt behov for det. De har ikke alltid fått fylt opp sitt primære behov med en gang, men det har blitt justert etter hvert som det har vært mulig.

Strategi 3: Etablere møteplasser for trivsel og brukermedvirkning

- Personalet skal sammen med barnet bruke tiden i forbindelse med bringing og henting til å informere de enkelte foreldre om barnets barnehagedag.
- Avdelingspersonalet skal være lydhøre for foreldrenes behov for samtaler/veiledning og finne tid til dette.
- Etablere gode rutiner for et aktivt FAU innen enheten og på hver enkelt barnehage.

Kommentarer:

FAU har hatt regelmessige møter, og har tatt opp saker som gjelder samarbeid hjem / barnehage. De har og hatt ansvar for noen sosiale samlinger som har hatt stort oppmøte.

Personalet må stadig være bevisst hvordan de møter barn og foreldre/foresatte ved bringing/henting. Denne kontakten fungerer stort sett bra på de ulike avdelingene, men det har vært noen tilbakemeldinger fra foreldre som ikke alltid har følt seg like godt ivaretatt. Behovet for kontakt er varierende fra foreldre til foreldre og fra dag til dag. Dette må personalet være bevisst. Er ofte tema på personalsamlinger.

Barnegruppene:

Pr 01.01.09 var det 148 barn i enhetens barnehager fordelt på 69 på Soltun, 63 på Hornnes og 16 hos Rekruttene.

Pr. 31.12.09 var det 141 barn fordelt på 66 på Soltun, 56 på Hornnes og 19 hos Rekruttene. Årsak til reduksjon på Soltun og Hornnes er at flere barn i løpet av året har økt opp fra 2 og 3 dagers plasser til 4 og 5 dagers plasser. Det ble tatt inn færre barn enn det som sluttet i sommer, men alle plassene ble fylt opp pga "gamle barn" som økte opp.

Kompetanseheving:

Alt personale har deltatt i et kompetansehevingsprosjekt som startet høsten 2009. Tema er "Barns medvirkning" og vi har leid inn ekstern forelese / veileder. Vi har fått 20 000,- i prosjektmidler fra fylket. Resten dekkes av enhetens kompetansefond. Dette prosjektet fortsetter våren 2010.

3 av personalet har gjennomført den praktiske prøven innen fagarbeiderutdanningen og er gått fra å være assistent til barne og ungdomsarbeider. 7 av personalet har reist en dag i uka etter arbeidstid til Kristiansand for etterutdanning innen spesialpedagogiske tema. 2 av personalet holder på med spesialpedagogikkutdannelse.

41 Forebyggende og rehabiliterende enhet

Økonomi:

	Budsjettansvar	Regnskap	Revidert budsjett	Avvik i kr	Avvik i %
4001	Driftstilskudd leger og fysioterapeut	526 614	510 000	-16 614	103,26
4002	Fysioterapi/syn & hørselskontakt	407 752	409 500	1 748	99,57
4004	Adm. forebyggende og rehab	252 629	264 300	11 671	95,58

4005	Fengselshelsetjeneste	0	0	0	0,00
4100	Psykiatrisk sykepleier	1 836 378	1 881 500	45 122	97,60
4101	Omsorgsboliger psykiatri	-226 383	-203 600	22 783	111,19
4300	Miljørettet helsevern	183 793	540 500	356 707	34,00
4301	Helsestasjonstjeneste	1 049 561	899 100	-150 461	116,73
4302	Skolehelsetjeneste	530 924	489 700	-41 224	108,42
4303	Helsestasjon for unge	43 332	59 700	16 368	72,58
4401	Legevakt	460 313	474 000	13 687	97,11
4607	Arbeidsstua	0	0	0	0,00
4615	Aktivitetssenter	190 910	342 800	151 890	55,69
41	Forebyggende og rehabiliterende	5 255 823,93	5 667 500,00	411 676,07	92,74

Kommentarer:

Overskudd i enheten skyldes i hovedsak vakans i stilling for kommunelege, sykemeldinger uten vikar innleie, inntekter på basseng. Overforbruk på helsestasjon/ skolehelsetjeneste skyldes ombygging, innkjøp, vikar PMTO ,vikarinnleie i forbindelse med pandemi og vikar svangerskap.

Personal

Årsverk 01.01.09	Årsverk 31.12.09	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig stillingsprosent	Sykefravær
10,33	10,33	15	1	0,64	7,8

Kommentarer:

Fordeling kvinner/menn pr 31/12 09. Sykefravær skyldes i hovedsak langtidsfravær for til sammen 3 personer. Korttidsfravær er lavt og skyldes i hovedsak barns sykdom. Lav stillingsprosent må sees opp mot at hele 5 personer har i tillegg stiling i pleie og omsorg.

Mål:

HOVEDMÅL

- Medarbeiderne skal støtte, motivere og veilede innbyggerne i å ivareta og fremme egen helse, mestring og funksjonsevne
- Tjenestetilbudet skal preges av kvalitet, tilgjengelighet og brukerstyring, samt oppfylle myndighetenes krav
- Innbyggerne skal møtes med høy faglighet, hvor helhet og sammenheng i tjenestetilbudet vektlegges

Kommentarer:

Enheten mener å nå opp til hovedmålene. Det er stort arbeidspress på deler av tjenesten. Helsestasjonen er særlig utsatt både i forhold til primæroppgaver, utdanning innefor PMTO og i år spesielt med pandemisituasjonen. Dette har gått noe utover brukertilgjengelighet og redusert kapasitet i skolehelsetjenester. Fysioterapieresursen er for liten i forhold til oppgavene, økt mengde funksjonshemmede barn, økt fokus på oppfølging av barn med ADHD, forventninger rundt IP(individuelle plan) er noen eksempler. Fengselshelsetjenesten har bydd på utfordringer både internt og for der øvrige tjenestene som hjemmesykepleie, psykisk helsetjeneste og fysioterapi. Det er søkt om økte resurser fra helsedirektoratet. For øvrig får vi gode tilbakemeldinger fra kriminalomsorgen på særs god tjeneste. Brukerstyring er et vanskelig kapittel, men møtes ved at den enkeltes behov taes på alvor og søkes imøtekommet. Innvandrergruppen utgjør en særlig utfordring, det er en tidkrevende/ omsorgskrevende brukergruppe, det er ikke midler til bruke av tolk i helsetjenesten.

Strategi 1 Høy kvalitet på tjenestene

- Følge opp forebyggende opplysningsarbeid om psykisk helse i ungdomsskolen
- Forsette arbeidet med foreldreveiledningsmetoden PMTO til samarbeidspartnere og foreldre.
- Kvalifisere helsestasjonen for "ammesertifisering"

- Forsette utviklingsarbeid rundt bruk av individuell plan for barn, unge og voksne.

Kommentarer:

Målene er delvis nådd. Opplysning om psykisk helsehjelp i ungdomsskolen er endret i forhold til tidligere plan etter ønske fra skolen og er nå tatt inn som del av et annet undervisningsprosjekt. Ledende helsesøster har startet utdanningsprogram som PMTO terapeut og kommunen har inngått samarbeid med atferdsenteret om utdanning av veiledere. Helsestasjonen har gjennomført program for ammesertifisering. Helsesøster og psyk. sykepleier har gjennomført nasjonalt utdanningsprogram for spiseforstyrrelser. Psyk. Helsetjeneste har ikke kunnet gjennomføre planlagt utdanning innen kognitiv terapi pga arbeidspress. Videre er kurs for ansatte i individuell plan ikke gjennomført av samme grunn. Flere barn og unge har fått individuell plan. Arbeid rundt IP er tidkrevende og av og til er det vanskelig å få helsearbeider til å ta på seg jobben med å være individuell koordinator. Fysioterapeut har deltatt i kurs innen nevrologiske lidelser samt et kurs i "skrivendans" for barn med lese og skrivevansker. Dette er et satsingsprogram som om etter hvert kan overføres til skole og barnehage.

Strategi 2 Serviceorientering

- Utvikle informasjonsbrosjyrer.
- Gjennomføre undersøkelser for å måle brukernes tilfredshet med tjenestetilbudet
- Tilby brukerne individuell plan, behandlingsavtaler og tverrfaglig oppfølging
- Barn og unge får tilbud om psykisk helsehjelp innen 5 dager.
-

Kommentarer:

Brosjyremateriell på plass. Det har ikke vært resurser nok til å utføre brukerundersøkelser. Helsehjelp til barn og unge innen 5 dager innfridd.

Strategi 3 Etablere møteplasser for trivsel og brukermedvirkning

- Opprettholde dag og kveldstilbud for personer med psykisk lidelse. Skaffe nye permanente lokaler innen årsskifte 09/10
- Gjennomføre 1-2 grupper for henholdsvis samtaleterapi og kunst- og uttrykksterapi i løpet av året
- Videreføre gruppekonsultasjoner på helsestasjonen.

Kommentarer:

Dag og kveldstilbud er opprettholdt. Skifte av lokaler er utsatt på ubestemt tid, vi holder fortsatt til i tidligere skjermet enhet, da utvidelse av sykehjemsplasser er utsatt. Psykisk helsetjeneste har hatt en gruppe for traumatiserte kvinner. Plan om gruppe for innvandrere er ikke gjennomført pga tilgang på deltager. Helsestasjonen har tilnærmet 100 % oppslutning på gruppekonsultasjoner. Innvandregruppen er en særlig utfordring når det gjelder integrering her.

Annet:

Akivitessentet og arbeidsstua er opprustet med nye møbler. God tilstrømming av brukergrupper både fra huset og hjemmeboende. Høy aktivitet og trivselskapende tiltak. Fysioterapeuten har overtatt lokaler etter privatpraktiserende Jan Næss og det ligger nå til rette for et godt rehabiliterings/habiliteringsarbeid innen fysio- og ergoterapi lokalmessig. Utover det er lokalitetene på helsesenteret er sprengt og dette må det finnes en løsning på. Kontor for helsetjenesten ved Evje barneskole er ikke tilfredsstillende. Skoleledelsen må finne en bedre løsning på dette.

44 Evje legesenter

Økonomi:

	Budsjettansvar	Regnskap	Revidert budsjett	Avvik i kr	Forbruk i %
4400	Legesenteret	2 194 281,23	2 186 900,00	-7 381,23	100,34
44	Evje legesenter	2 194 281,23	2 186 900,00	-7 381,23	100,34

Personal

Årsverk 01.01.09	Årsverk 31.12.09	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig stillingsprosent	Sykefravær
4,1	4,1	6	0	70%	3,6%

Kommentarer:

De kommunalt ansatte sykepleiere og helsesekretærer er alle kvinner. Turnuslegen som er kommunalt ansatt skifter hver 6måned. De er både kvinner og menn. I 2009 har alle 3 fastlegene vært menn. Men dr. Vester slutter i februar 2010. En kvinne ,Liv Inger Varsi, overtar etter han.

De siste par år har vi nesten ikke hatt sykefravær. I 2009 har det vært 1 sykmelding over tid.

Mål:

Overordnet mål:

Evje legesenter skal gi innbyggerne forebyggende og kurativ helsehjelp av høy faglig standard og med god tilgjengelighet slik at alle er sikret et trygt og helhetlig helsetilbud i kommunen

Strategi 1: Høy faglig kvalitet på tjenesten

- Årlig hospitering eller kursing for medarbeidere på andre legesenter/sykehus
- Kvalitetssikring og oppdatering ved medlemskap i Noklus (ordning for kvalitetssikring av laboratorievirksomhet utenfor sykehus)

Kommentarer:

I 2009 har vi ikke hospitert. Det har vært et travelt år på legesenteret med liten tid til hospitering. Vi har hatt mer sykefravær og i høst var det mye merarbeid pga pandemien med svineinfluensa.

Vi har deltatt på kvalitetssikringskurs på Arendal sykehus for laboratoriearbeid.

Ambulansen på Evje har også holdt kurs for oss

Strategi 2: Serviceorientering

- God tilgjengelighet. Daglig telefontid 08.30-09.00. Avsatt øyeblikkelig hjelp timer daglig hos alle leger
- Høyst 30 min ventetid ved bestilt time

Kommentarer:

Telefontiden fungerer bra ved at mange ringer og konsulterer legene på telefon. Det kan enkelte dager, spesielt etter helg være så mange henvendelser at det kan være vanskelig å nå gjennom på tlf. Ventetid for vanlige timer er ca 2 uker hos Gundersen, 1 uke hos Vester. Hos dr. Haugstad og hos turnuslegen kan man få legetime i løpet av 1-2 dager. Men alle legene har avsatt øyeblikkelig hjelp timer i tillegg, der pasientene kommer inn på dagen

Strategi 3: Etablere møteplasser for trivsel og brukermedvirkning

- Skape trivsel på venterommet der voksne og barn kan treffes og kjenne seg ivaretatt
- Minst 2 fastlegelister åpne for nye pasienter slik at brukerne har anledning til å velge

Kommentarer:

Både dr. Haugstad og dr. Gundersen har hatt fulle pasientlister det meste av året. Det har vært vanskelig å velge disse som fastleger. Dr Vester fikk etter hvert også full listelengde og valgte da å utvide listelengden sin fra 900 til 1000.

En viktig grunn til at fastlegelistene er så fulle er at vi har mange på våre lister fra Bygland kommune (over 400). Dette skyldes nok at det ikke har vært fastleger der, men kun vikarleger. Men nå i februar 2010 er det ansatt 2 fastleger i Bygland. Vi venter nå at flere fra Bygland vil gå tilbake til legekantoret der. Dette vil føre til flere åpne lister i Evje og dermed bedre mulighet for valg.

45 Enhet for habilitering og barnevern

Økonomi:

	Budsjettansvar	Regnskap	Revidert budsjett	Avvik i kr	Avvik i %
4000	Administrasjonen	185 394	164 000	-21 394	113,05
4501	Tiltak barne- og ungdomsvern	2 540 336	2 522 000	-18 335	100,73
4503	Særlige tiltak funksjonshemmede	2 270 248	2 402 300	132 052	94,50
4504	Husnemda (husbank)	0	0	0	0,00
4506	Fredagsklubben	31 456	0	-31 456	
4604	Hovslagerveien bofellesskap	2 725 762	2 768 400	42 638	98,46
45	Sosial- og barnevern	7 753 195	7 856 700	103 504	98,68

Kommentarer:

Administrasjonen går med et mindre underskudd grunnet manglende inntektsføring av salgs- og skjenkebevillinger. Inntektene på kr 66 000,- er blitt ført på sosial/NAV som da får det som en mer inntekt.

Tiltak barne- og ungdomsvern har totalt sett kommet ut med et minimalt underskudd. Bak resultat ligger vakant stilling i tre mnd som skulle gitt et overskudd. De økte utgiftene ligger i hovedsak på tiltak utenfor hjemmet. Resultatet skulle vært kr 175 000,- bedre (altså overskudd 157), men det er en manglende bokføring på overføring av kr 175 000,- fra flyktning/NAV.

Særlige tiltak for funksjonshemmede har hatt store utfordringer gjennom hele året. Etter 1.tertial fikk enheten overført kr 750 000,- pga ny bruker i januar og videre var det en ny etablering av bruker på høsten. Grunnet endringer i behov for tjenester og struktur rundt bruker ble kr 400 000,- tilbakeført etter 2.tertial.

Fredagsklubben som ansvar ble opprettet for å ha et ansvar synliggjøre et aktivitetstilbud til brukergruppen i Hovslagerveien bofellesskap og andre funksjonshemmede. Kommunestyret i Evje og Hornnes har vært med å støtte opprettelsen med kr 7 000,-.

Kommunen har hatt et økt antall søknader til startlån fra Husbanken. Dette kan skyldes finanskrisen, men også en tydeligere satsning på bruk av startlån ut mot målgruppen.

Personal

Årsverk 01.01.09	Årsverk 31.12.09	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig stillingsprosent	Sykefravær
9,7	12,4	22	1	54	4,5

Kommentarer:

Det har vært en betydelig økning i antall årsverk i enheten. Dette skyldes to nye brukere som har etablert seg i egne boliger. Den ene av disse etableringene gjør også at gjennomsnittlig stillingsprosent trekkes ned grunnet behov for egen turnus med lav bemanning. Det har vært et gjennomgående lavt sykefravær. En vesentlig del av fraværet kan kalles organisatorisk.

Mål:

Hovedmål barneverntjenesten

Barneverntjenestens hovedmål er å komme i forkant av problemutvikling.

Delmål:

Strategi 1. Høy kvalitet på tjenestene

- Faglig oppdatert personale
- Fokus på barn og barns oppvekstvilkår. Spesielt ansvar for å forebygge omsorgssvikt og atferdsproblemer
- Barneverntjenesten skal gi uttalelser og råd, og delta i den kommunale og statlige planleggingsvirksomhet og ellers i de samarbeidsorganer som blir opprettet.

Kommentarer:

Alle i tjenesten har en grad av tilleggsutdanning på høyskolenivå. Videre er det fra vinteren 2009 startet en prosess inne forbygging av atferdsvansker i samarbeid med universitetet i Oslo og Bufetat sammen med helsestasjonen, barnehage, PPT og barneskolene. Dette tiltaket starter opp høsten 2009 og strekker seg frem til våren 2012.

Strategi 2: Serviceorientering

- Ha stor tilgjengelighet på tjenestene
- Deltagelse i interkommunalt barnevernsarbeid

Kommentarer:

Tjensten er tilgjengelig 24 timer i døgnet i forhold til akuttbredskap. Denne beredskapen blir i liten grad brukt, men er viktig likefullt. Vaktordningen ligger hos barnevernleder uten kompensasjon og er en del av servicen.

Strategi 3: Etablere møteplasser for trivsel og brukermedvirkning

- Samarbeid med andre deler av offentlig forvaltning og frivillige organisasjoner for å medvirke til at barns interesser ivaretas over et bredt spekter av offentlige organer

Kommentarer:

Vinteren 2009 ble det etablert et samarbeidsforum mellom de kommunale tjenestene som arbeider med barn: Skolene, barnehagene, flyktningekontoret, politiet og kirkekontoret. Dette er et overordnet samarbeidsorgan som treffes en gang i halvåret.

Mål Hovslagerveien

Hovedmål for Hovslagerveien

- Hovslagerveien skal jobbe for at beboerne og de pårørende skal føle seg trygge og ivaretatte.
- Hovslagerveien skal arbeide etter prinsippet om brukermedvirkning, hvor brukerne aktivt skal medvirke og ta beslutninger i forhold som angår dem.

Strategi 1. Høy kvalitet på tjenestene

- Høy grad av faglighet
- Individuelle tilrettelagte tjenester og individuelle planer
- Primærkontakt
- Samarbeid med pårørende
- Brukermedvirkning
- Øke utdanningsnivået

Kommentarer:

Siste året har en ansatt fått permisjon fra stillingen og utdanningsstipend for å gjennomføre vernepleierutdanning. Etter planen er utdanningen ferdig i 2012. Videre har fagleder etter eget initiativ fullført spesialpedagogutdanning våren 2009.

Primærkontaktene for den enkelt bruker har fått en tydeligere rolle i forhold til pårørende og brukere. Videre har det vært fokus på å styrke samarbeidet med brukere og pårørende. (se neste punkt)

Strategi 2. Serviceorientering

- Samarbeidsmøter med pårørende
- Brukermedvirkning
- Tilrettelegge for samarbeid
- Bevisstgjøring av arbeidet
- Personalmøter
- Holde oss oppdaterte på ulike aktiviteter i kommunen
- Tilrettelegge for eventuelle hjelpemidler, opplyse om hva og hvor

Kommentarer:

Samarbeidsmøtene med de pårørende er blitt en viktig arena i formidling av informasjon begge veier for å kartlegge behov og tilbud. Det har blant annet hvert viktig å informere om den pågående organiseringsprosessen slik at brukere og pårørende skal kunne uttrykke sin mening.

Gjennom året har fokus på personalmøtene blitt styrket fra den fysiske strukturen og praktiske oppgaver til fagmøter hvor det er brukernes behov som skal ta største delen av tiden. I møtene deltar alle faste ansatte og vikarer for å sikre lik informasjon.

Strategi 3. Etablere møteplasser for trivsel og brukermedvirkning

- Skape og videreutvikle relasjoner
- Arrangere tilstelninger /festival
- Turer for alle
- La bofellesskapet bli en møteplass for trivsel og brukermedvirkning!
- Julebord med pårørende
- Utadrettet og oppsøkende virksomhet
- Felles turer
- Samling med ansatte og foreldre

Kommentarer:

Gjennom 2009 er Fredagsklubben blitt et etablert arrangement en fredag etter initiativ fra to ansatte i Hovslagerveien. Videre er det blitt arrangert sommer- og julefest for brukere og pårørende. Dette er blitt viktige arenaer for å sikre et godt samarbeid med brukere og pårørende.

Det er viktig å se de to ansvarene Hovslagerveien og særlige tiltak for funksjonshemmede i tett relasjon til hverandre. Flere av brukerne mottar tjenester fra begge ansvar og Hovslagerveien bofellesskap.

Særskilte kommentar for enheten:

Enheten har gjennom siste året vært gjennom flere utfordringer. De to største er antall bekymringsmeldinger til barnevernstjenesten og økningen av tjenesteytelse overfor enkelte brukere.

Barneverntjenesten har hatt et voldsom økning i antall bekymrings meldinger de siste to årene:

•15 meldinger i 2007

•20 meldinger i 2008

•35 meldinger i 2009

Dette gir et betydelig økt arbeidspress på tjenesten. Antall barn med tiltak holder seg relativt stabilt, men om ikke presset på antall meldinger avtar vil dette kunne gå utover tjenestenivået. Da kommunen begynner å få flere fosterhjems plasseringer fra andre kommuner, 5 i 2009 mot 2 i 2008, øker dette også arbeidsmengden.

I 2009 flyttet det to nye brukere inn i egne boliger som begge krevde ekstra ressurser. Det ene var en planlagt flytting. Denne oppbemanningen har vært en utfordring, men har blitt håndtert veldig bra av de ansatte som har jobbet direkte med brukerne og fagleder som har styrt prosessen. Det er gjennom denne prosessen blitt etablert tett kontakt med 2. linjetjenesten som har støttet oss i etableringen av tjenestetilbud rundt enkelte brukere. Måten dette har blitt håndtert på av kommunen har blitt brukt som foregangseksempel for andre kommuner. Da ikke fordi vi bruker ekstra ressurser, men pga når og hvordan ressursene blir disponert og planarbeidet rundt den enkelte.

46 Enhet for pleie og omsorg

Økonomi:

	Budsjettansvar	Regnskap	Revidert budsjett	Avvik i kr	Avvik i %
4600	Hjemmehjelp	1 053 206	1 209 100	155 894	87,11
4601	Hjemmesykepleie	5 575 732	5 248 000	-327 732	106,24
4603	Hornnesheimen	4 254 370	4 280 100	25 730	99,40
4608	Vikarpool PLO	211 474	216 100	4 626	97,86
4610	Administrasjon	1 201 719	1 293 900	92 181	92,88
4611	Sykehjemmet	10 326 510	10 510 500	183 990	98,25
4612	Nattevakter	3 641 101	3 580 300	-60 801	101,70
4613	Kjøkken/kafeteria	2 275 473	2 038 700	-236 773	111,61
4616	Lærlinger	48 024	138 000	89 976	34,80
46	Pleie- og omsorg	28 587 608	28 514 700	-72 908	100,26

Kommentarer:

Når det gjelder økonomi viser regnskapet et overforbruk i forhold til budsjettet på kr. 72 908,-. Dette utgjør 0,26% av enhetens totale rammer som må sies å være tilfredsstillende. Det er en bevisst økonomistyring ute i avdelingene som gjenspeiler dette resultatet.

Personal

Årsverk 01.01.09	Årsverk 31.12.09	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig stillingsprosent	Sykefravær
56,94	57,03	90	6	0,51	5,06

Kommentarer:

Mål:

Overordnede mål:

Strategi 1: Høy kvalitet på tjenestene

- Styrke, opprettholde og kompensere pasients/ brukers evne til å ivareta størst mulig grad av egenomsorg.
- Tilrettelegge tjenestene etter en faglig vurdering av individuelle behov.

Kommentarer:

Med en fagkompetanse på tilnærmet 100%, sammen med en stor andel av de ansatte som har helsefaglig høyskoleutdanning er fokuset mer konsentrert om å se muligheter fremfor begrensninger hos pasienter/ brukere.

Dette kan til tider by på store utfordringer, ikke minst i forhold til pårørende som kan ha andre krav og interesser som fra faghold nødvendigvis ikke oppleves som til det beste for pasient/ bruker.

Strategi 2: Serviceorientering

- Pasient/ bruker opplever trygghet ved bruk av tjenestene.
- Alle henvendelser besvares innen en uke.

Kommentarer:

Pleie- og omsorgstjenesten, slik som den fremstår i dag, oppleves som godt utbygd og dimensjonert i forhold til de behov og utfordringer en står overfor. Likevel er dette ting som hele tiden er i endring og må taes høyde for i videre planlegging.

Pasienter/ brukere har en trygghet på at de ulike tjenestene, både hver for seg og sammen, gir reelle muligheter for å kunne ivareta størst mulig grad av egenomsorg.

Strategi 3: Etablere møteplasser for trivsel og bruker medvirkning

- Fellesmåltider (institusjon).
- Pårørendesamlinger 1-2 ganger i året.
- Kontakt med pårørende 2 ganger i året.
- Temamøter.
- Ukentlige utflukter i sommerhalvåret.
- Hjembesøk.
- Ansvarsgruppemøter.

Kommentarer:

Selv om en kan si at målene er innfridd, er dette likevel et område med et forbedringspotensiale. Samtidig som økonomi naturlig setter begrensninger for en del ekstraordinære tiltak, har disse tiltakene også en tendens til å komme litt mer i skyggen av mer såkalte kjerneoppgaver, slikt som pleie og stell.

Likevel vil det være viktig å holde fokus også på dette området i forhold til en menneskelig helhetstanke.

Annet:

Store utskiftninger i pasientgruppene innenfor de ulike tjenestene er en tendens som holder seg. Antall innleggelser i institusjon i fjor var 52, mens vi hadde 42 utskrivelser. Ingen korridorpasienter bekrefter at behov og tilbud står i forhold til hverandre.

Kontinuiteten ivaretas av en stabil og solid arbeidsstokk som gir god kvalitet. Gjennom ulike former for tilrettelegging jobbes det bevisst med sykefraværsoppfølging for å tilstrebe et best mulig arbeidsmiljø. Dette er ikke minst viktig i forhold til en stor andel av arbeidsstokken som stadig blir eldre.

Hvis en ser fremover blir det svært viktig, spesielt innenfor denne sektoren, å våge og tenke nytt både innenfor de ulike tjenester og organiseringen av disse, for å kunne gi et tilfredsstillende tilbud til alle som har behov for det i fremtiden. Spesielt med tanke på eldrebølgen og mangel på arbeidskraft.

47 NAV

Økonomi:

	Budsjettansvar	Regnskap	Revidert budsjett	Avvik i kr	Avvik i %
4200	Flyktningekontoret	-232 223	292 500	524 723	
4201	Buss flyktning	19 889	33 000	13 111	60,27
4500	Økonomisk sosialhjelp, tiltak for rusmiddelmisbruke	2 133 434	1 595 600	-537 834,19	133,71
47	NAV	1 921 100	1 921 100	0	100,00

Kommentarer:

I 2009 mottok Evje og Hornnes kommune igjen nye flyktninger. 2 familier og 7 enslige mindreårige. Dette har medført ekstra inntekter i forhold til budsjett. Ekstrainntektene er satt av på fond med tanke på framtidige utgifter. Fondet er nå ca 4 mill.

Kommunen har etter hvert mange tidligere flyktninger med mer enn 5 års botid og som ennå ikke har lykkes å bli selvforsørget. Disse mottar økonomisk sosialhjelp. I tillegg kan det synes som antallet rusmisbrukere med behov for oppfølging og økonomisk sosialhjelp er voksende. Regnskapet viser et

overforbruk på kr 537 834. Inntekter fra flyktninge-området bidrar til at budsjett og regnskap balanserer.

Kommunen deltar i kvalifiseringsprogrammet med 6 brukere. Målet er at disse skal komme i jobb og bort fra økonomisk sosialhjelp. Foreløpig er det en vei å gå før en lykkes med dette. Ordningen har medført merinntekter på kr 112 227 for kommunen. Dette er avsatt på bundet fond og skal brukes dersom utgiftene er større enn inntektene ved ordningen i 2010.

Personal

Årsverk 01.01.09	Årsverk 31.12.09	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig stillingsprosent	Sykefravær
2,3	2,3	3	0	76	

Kommentarer:

1 sosionom i 80 % sluttet juli 09. Vi var uten fagperson i august/ september, ny tilsatt i oktober, da i 50 % i okt/nov og i 100% fra 011209. I tillegg 1 flyktningekonsulent i 100 % stilling og en midlertidig ansatt i 50 %.

Hovedmål sosialtjenesten

Sosialtjenestens hovedmål er å fremme økonomisk og sosialtrygghet, bedre levevilkårene for vanskeligstilte, bidra til økt likeverd og likestilling og å forebygge sosiale problemer.

Delmål:

Strategi 1. Høy kvalitet på tjenestene

- Faglig oppdatert personale
- Fokus på et bredt faglig perspektiv, - ikke bare økonomisk sosialhjelp, men også øvrige tjenester etter sosialtjenesteloven
- Kompetanseheving i forhold til nye utfordringer

Kommentarer:

Nytilsetting har medført behov for kompetanseheving i høyere grad enn tidligere. NAVtilknytning med ny organisering, nye oppgaver, nye muligheter og løsninger utløser behov for annen type kompetanse og opplæring. Dette tar tid og krefter, men målet er høy kvalitet på tjenesten.

Strategi 2: Serviceorientering

- Helhetlige og koordinerte tjenester
- Utvikle samarbeidsmodeller. Tverrfaglig og tverretattlig samarbeid med andre deler av den offentlige forvaltningen
- Holde et åpent, trygt og engasjert servicenivå

Kommentarer:

2009 har vært preget av etablering av NAV og samarbeid internt. Nå står det for tur å kunne utvikle nye samarbeidsarenaer med bla psykiatritjenesten, voksenopplæringen mfl. 2009 har også vært preget av at vi manglet en fagperson det meste av siste halvår.

Strategi 3: Etablere møteplasser for trivsel og brukermedvirkning

- Avdelingen skal styrke brukerens utnyttelse av egne ressurser
- Brukeren skal være aktør/deltaker i eget liv
- Tiltak skal være målrettet ut fra prinsippet hjelp til selvhjelp

Kommentarer:

Kvalifiseringsprogrammet som startet i 2009 er spesielt egnet til egen deltakelse. Ulike individuelt tilpassede tiltak som skal gi bruker muligheter til mestring, utvikling og forhåpentligvis egen jobb til slutt. NAV tanken er gjennomsyret av at bruker skal settes i stand til å klare seg selv. Dette preger arbeidsdagen for alle på kontoret.

Hovedmål flyktningetjenesten

Flyktningstjenestens hovedmål er å tilrettelegge for rask integrering i lokalsamfunnet.

Delmål:

Strategi 1. Høy kvalitet på tjenestene

- Faglig oppdatert personale
- Tilrettelagt skolegang med språkopplæring og lære om samfunnsforhold.

Kommentarer:

Hvor raskt integreringen skjer, synes å avhenge av de ulike flyktingers bakgrunn og kultur. Utdanning/analfabetisme, i hvilken grad de selv er åpne for å bli intergrert i det norske samfunn. AMOkurs igangsatt høsten 09 for å styrke norsk-opplæring og forståelse hos fremmedspråklige som har hatt vansker med integreringen. Kvinnene stiller svakest.

Strategi 2. Service orientering

- Tilrettelegging for arbeid
- Videreutvikle samarbeidsmodeller med andre deler av den offentlige forvaltningen
- Holde et åpent, engasjert og trygt servicenivå

Kommentarer:

Servicenivået har vært jevnt godt også i 2009, men året har vært preget av etableringen i NAV med ny organisering og ny kultur. Eksternt samarbeid skal fortsatt videreutvikles.

Strategi 3. Møteplasser for trivsel og integrering

- Styrke brukernes egne ressurser
- Arrangere kulturelle og sosiale sammenkomster
- Gjensidig ansvarliggjøring

Kommentarer:

Dette arbeidet har i 2009 blitt skadelidende på grunn av ressursmangel og ny organisering. Det har vært få muligheter til hjemmebesøk og sosiale arrangementer.

52 Driftsenheten**Økonomi:**

	Budsjettansvar	Regnskap	Revidert budsjett	Avvik i kr	Forbruk i %
4605	Ambulerende vaktmester	574 399	416 100	-158 299	138,04
4609	Bussen	8 357	0	-8 357	
5200	Vannforsyning	0	0	0	0,00
5201	Avløp/rensing	0	0	0	0,00
5202	Renovasjon	-181 253	0	181 253	
5203	Renholdsavdeling	5 357 991	5 482 500	124 509	97,73
5204	Vedlikeholdsavdeling, komm. bygg	8 423 021	7 320 050	-1 102 971	115,07
5205	Maskinforvaltning	198 964	146 800	-52 164	135,53
5206	Kommunale veier, veg og gatelys	2 294 977	2 346 100	51 123	97,82
5207	Park, idretts- og grøntanlegg	467 331	623 200	155 869	74,99
5208	Administrasjon drift	1 724 224	1 711 200	-13 024	100,76

5209	Feiervesen	-17 739	0	17 739	
5210	Festetomter	-2 056	-21 000	-18 945	9,79
5211	Stiftelsen Evje sentrum	25 000	25 000	0	100,00
5213	Slam	74 734	-72 500	-147 234	-103,08
5214	Vedlikeholdsplan	0	0	0	0,00
5215	Ekstraord. Vedlikeholdsmidler 09	2 177	0	-2 177	
52	Drift	18 950 127	17 977 450	-972 677	105,41

Kommentarer:

Regnskapet for 2009 viser et underskudd. Dette skyldes i hovedsak økte kostnader på brøyting av vegger og drift av kommunale bygg, herunder underbudsjetterte leieutgifter, høy strømpris, økte kostnader til serviceavtaler og utbedring av tekniske anlegg etter pålegg. Merforbruket på ambulerende vaktmester skyldes to forhold. Det ene er en økt utskifting av trygghetsalarmer og det andre er økte lønnskostnader i forbindelse med overlapping av personale, samt utbetaling av feriepenger etc. i forbindelse med oppnådd pensjonsalder. Ansvaret slam viser også et lite underskudd. Totalt sett er det et oppsamlet underskudd på 622 000,- fra de siste årene. Dette er betydelig når inntektene totalt sett var 0,928 mill i 2009 og dette gjør at inntektene på dette ansvaret må økes neste år.

Tiltakspakken med vedlikeholdsmidler:

Evje og Hornnes kommune fikk som en følge av finanskrisen til sammen kr 2.248.000,- i ekstra vedlikeholdsmidler. Det ble vedtatt i kommunestyret at driftsenheten skulle disponere midlene i henhold til vedlikeholdsbehovet. Det er ikke brukt av disse midlene til prosjekter som allerede var innarbeidet i budsjettet for 2009.

Disse ble brukt til vedlikehold med følgende fordeling:

Skoler	kr 740 303,-
Institusjon:	kr 468 673,-
Kommunale boliger	kr 12 690,-
Veger	kr 610 927,-
Rekreasjon i tettsted	kr 56 150,-
Idrett (utstyr)	kr 37 350,-
Idrett og kulturbygg	kr 288 115,-
Kirken	kr 33 792,-

Personal

Årsverk 01.01.09	Årsverk 31.12.09	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig stillingsprosent	Sykefravær
23,3	24,4	18	10	77,7	7,65

Kommentarer:

Enheten har en god og stabil arbeidskraft. Økningen i antall årsverk er hovedsakelig en vakant stilling på vedlikehold som er besatt. Ellers er det små endringer. Det er bare innen renhold det er deltidsansatte og det blir lagt til rette for å øke stillingsprosenten når dette er mulig. Sykefraværet skyldes i hovedsak noen få langtidssyke. Men det er en utsatt yrkesgruppe med hensyn til belastningsskader, så en ønsker å gjøre forebyggende tiltak på dette feltet.

Mål:

Driftsenheten skal være i forkant på utvikling av tjenestene, slik at disse ikke er en begrensende faktor i samfunnsutviklingen i Evje og Hornnes kommune.

Strategi 1: Høy kvalitet på tjenestene

Enheten skal sørge for et forsvarlig nivå på drift, vedlikehold og renhold av bygg og anlegg, slik at man ivaretar de verdiene kommunen har, og at samarbeidet mellom enhetene blir best mulig.

- Vedlikeholde og sørge for en god teknisk drift av bygg og anlegg.
- Opprettholde en akseptabel standard på maskiner og utstyr.
- Sørge for et godt renhold av bygg og lokaler.

Kommentarer:

Den tidligere nevnte tiltakspakken gjorde at vi kunne gi et etterlengtet vedlikeholdsløft på mange felter, og vi vil spesielt trekke fram tiltakene på Evje barneskole og på Evjeheimen. Dette var med på å legge bedre til rette for blant annet lettere å kunne utføre renholdet på disse plassene. Det er også skiftet mye belegg i andre bygg, noe som letter renholdsjobben. Renhold er en krevende jobb som det er viktig å tilrettelegge forholdene rundt, slik at en kan redusere risikoen for belastningsskader på personalet. Det utføres et meget godt renhold med høy kvalitet på tjenesten.

Strategi 2: Serviceorientering

- Yte god service til innbyggerne innenfor de ansvarsområder enheten har. Innbyggerne skal ha godt drikkevann, gode avløpsforhold og en godt fungerende renovasjonsordning. Saksbehandlingen skal være forsvarlig og skal ivareta kommunens, innbyggenes og næringslivets interesser.
- Sørge for en hygienisk tilfredsstillende vannforsyning til kommunens abonnenter.
- Sørge for forsvarlig bortledning og rensing av avløp fra kommunens abonnenter.
- Opprettholde en godt fungerende renovasjonsordning.

Kommentarer:

Innen vann og avløp ble vedlikehold av ledningsnettets preget av ombyggingen av Fennefoss bru. Dette gjorde at kommunen måtte legge om ledningen der, samtidig som vi fikk lagt noe nytt i Krossen under opprustningen av vegen der. Kontinuerlig overvåking, gode rutiner og god drift av vannverket gjør at vi har et veldig godt vann i kommunen. Alle prøver ligger godt innenfor grenseverdiene. Det samme gjør prøvene på utslippet fra renseanlegget. Renovasjonsordningen fungerer godt og vi har fått til en god drift der Setesdal Miljø og Gjenvinning står for den praktiske delen.

Strategi 3: Etablere møteplasser for trivsel og brukermedvirkning

- Enheten skal drifte de etablerte kommunale møteplasser slik at de blir attraktive og brukervennlige for kommunens innbyggere.

Kommentarer:

Innenfor møteplasser vil en trekke fram etableringen av Ljosheimparken ved Evjeheimen. Denne ble ferdigstilt med unntak av lysthuset og noe beplantning. Denne parken er kommet til som et eksempel på godt samarbeid og initiativ mellom enhetene pleie og omsorg og drift. Den er delvis finansiert av et bundet fond og en kronerulling på moisund.com, samt mye egeninnsats fra driftsenheten. En annen møteplass som ble rustet opp var ute området rundt Furuly, inklusiv rensking av stranden og bygging og utplassering av en badebrygge. Skøytebanen ble holdt fin i flere måneder. Vedlikehold av øvrige idrettsanlegg ble som tidligere satt bort til Otra, med et glimrende resultat.

55 Forvaltningsenheten

Økonomi:

	Budsjettansvar	Regnskap	Revidert budsjett	Avvik i kr	Avvik i %
5500	Forvaltningsavdelingen	1 643 395	1 899 500	256 105	86,52
5501	Plan og miljø	925 194	980 600	55 407	94,35
5502	Landbruk	717 289	800 500	83 211	89,61
5503	Landbruksvikar	-2 821	0	2 821	
5504	Skogeiendommer	-1 085	0	1 085	

5505	Kommunalt viltfond	0	-300	-300	0,00
5506	Viltforvaltning	11 190	16 000	4 810	69,94
5507	Vassdragsforvaltning	35 440	57 900	22 460	61,21
5510	Veterinær	190 901	189 800	-1 101	100,58
55	Forvaltning	3 519 503	3 944 000	424 497	89,24

Kommentarer:

Avvikene på økonomi skyldes i hovedsak økte inntekter på gebyrbelagte tjenester. Vi har fått inn en del oppmålingsgebyrer som vi ikke har hatt utgift på (regning fra utøvende firma) dette skyldes til dels forskyving mellom årene, samt at vi utførte enklere kontorforretninger med egne folk. Det har også vært et godt år med tanke på inntekter på byggesaksgebyr. Vi har også store utgifter på plansiden i starten av 2010, hvor noe av det var budsjettet i 2009 – Plansmia. Utover dette har vi hatt permisjon på landbrukskontoret i 20 % stilling (skogbrukssjef).

Personal

Årsverk 01.01.09	Årsverk 31.12.09	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig stillingsprosent	Sykefravær
7,45	7,25	2,65	4,6	0,87	1,35 %

Kommentarer:

Nedgangen i årsverk skyldes skogbrukssjefen som etter eget ønske har gått ned i stillingsprosent. En person har ansettelsesforhold på to enheter (driftsenheten i tillegg). Har tatt hensyn til dette ved gjennomsnittlig stillingsprosent, slik at vi ikke skal komme ut med "falsk" deltid. Alle med deltidsstillinger har dette ut fra eget ønske.

Mål:

Forvaltningsenheten skal utøve arealforvaltning ut i fra bærekraftige prinsipper som sikrer en et rikt naturmangfold for kommende generasjoner.

1. Høy kvalitet på tjenestene

- Sørge for en forsvarlig og god saksbehandling innen fagfeltet.
- Være tilrettelegger for en ressursvennlig utvikling av bolig- og næringsområder.
- Sikre ressursgrunlaget for videre landbruksproduksjon og et levende bygdesamfunn.
- Sørge for en forsvarlig utnyttelse av naturressursene for best mulig vern og bruk.

Måloppnåelse

God måloppnåelse. Vil bl.a. påpeke at vi har blitt miljøfyrtårn – kommune, med egen sertifisør for bedrifter og organisasjoner!

2. Serviceorientering

- Sørge for en rask og riktig behandling av bygge- og delingssaker.
- Sørge for at kommunen har byggeklare tomter i tråd med markedets etterspørsel og at boligområder er sikret mot forurensning som radongass og støy.
- Veilede om miljøriktig og energisparende bygging med tanke på bærekraftprinsippet.
- Styrke landbrukets framtid og utvikling gjennom faglig rådgivning
- Øke forståelsen for nødvendig vern av spesielle naturtyper og biologisk mangfold

Måloppnåelse

God måloppnåelse. På grunn av mange pågående prosjekter har saksbehandlingstiden til tider vært litt høyere enn ønskelig, men likevel en rask saksbehandling, sammenlignet med andre organisasjoner. Vi har i 2009 utarbeidet og fått vedtatt en klimaplan som er et utmerket verktøy for god serviceorientering på området.

3. Etablere møteplasser for trivsel og brukermedvirkning

- Sørge for å sette av tilstrekkelige grønne arealer i bolig- og sentrumsområder for å skape bedre helse, trygghet og trivsel.
- Ivareta og synliggjøre kommunens kulturminner, -landskap og –miljøer med formål om å utnytte disse som møteplasser i lokalsamfunnet og opplevelser i friluftslivet.
- Legge til rette for et godt og allsidig friluftsliv for alle samfunnsgrupper.

Måloppnåelse

Middels måloppnåelse. Har ingen konkrete prosjekter å peke på i denne sammenheng, verken positive eller negative.

Annet:

Generelt kan man si at det har vært en oppgang på alle sakstyper innenfor enheten. Dette gjenspeiler seg også i inntektene på gebyrbelagte tjenester. Videre har det vært en stor aktivitet på egne prosjekter. En oppsummering av det viktigste er;

- Forvaltningsplan for Otra ihht Vanndirektivet er ferdig utarbeidet under Fylkesmannen i Vest-Agder
- Temaplan for Energi og klima for Evje og Hornnes 2010-2015 er vedtatt av kommunestyret
- Oppstart på revidering av kommuneplan
- Gjennomføring av forberedelser til plansmie for Evje sentrum
- Fått godkjent egen sertifisør for miljøfyrtårn- sertifisering, første bedrift sertifisert
- Aktivt arbeid med friluftslivplan for Himmelsyna- området
- Deltagelse av landbruks- løft prosjekt i regi av Setesdal regionråd
- Gårdskart – prosjektet
- Utarbeidelse av skogbruksplaner for kommunen