



Evje og Hornnes
Kommune



EVJE OG HORNNES KOMMUNE

ÅRSBERETNING

ÅRSRAPPORTER FRA ENHETENE

2010

Innhold

Årsberetning og årsrapporter for 2010.....	3
Årsberetning.....	4
Økonomi – nøkkeltall	4
Utvikling i netto driftsresultat/resultatgrad.....	7
Kommunens finansielle stilling (likviditet, fond, gjeld)	9
Bundne investeringsfond	10
Avvik pr. enhet.....	12
Likestilling og mangfold.....	13
Årsrapporter fra enhetene	18
Rådmannens innledende kommentarer	18
Politisk styring og kontroll.....	21
Sentraladministrasjonen	22
Rådmannen.....	23
Personalavdelingen.....	25
Serviceavdelingen	27
Økonomiavdelingen.....	29
Skolefaglig ansvarlig	31
Støttetiltak.....	32
Kulturenheten	33
Hornnes skule.....	37
Evje barneskule	39
Evje ungdomsskule.....	41
Enhet for barnehage	44
Forebyggende og rehabiliterende enhet.....	47
Evje legesenter	51
Enhet for habilitering og barnevern	53
NAV	59
Driftsenheten	61
Forvaltningsenheten	65

Årsberetning og årsrapporter for 2010

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 tas 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 iht. 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	-60 398	-61 300	-902
Inntekts-, formues og naturressursskatt	-65 817	-64 300	1 517
Naturressursskatt	-698	0	698
Konsesjonsavgift	-1 204	-655	549
Eiendomsskatt	-2 671	-2 650	21
Brukerbetalinger, salgs- og leieinntekter	-31 142	-28 392	2 750
Merverdiavgiftskompensasjon, drift	-4 890	-4 800	90
Merverdiavgiftskompensasjon, investering	-849	-600	249
Andre overføringer med krav til motytelse	-31 591	-17 856	13 735
Integreringstilskudd flyktninger	-8 887	-6 000	2 887
Andre overføringer	-7 059	-5 997	1 062
Sum driftsinntekter	-215 206	-192 550	22 656
Driftsutgifter (utenom premieavvik pensjon)	220 792	204 377	16 415
Premieavvik pensjon	-2 651	-873	1 778
Brutto driftsresultat	2 935	10 954	8 019
Finansinntekter (renter, utbytte mv)	-14 339	-13 663	676
Gevinst finansielle omløpsmidler	-152	0	152
Finansutgifter (renter, avdrag lån mv)	9 900	10 267	-367
Motpost avskrivninger	-6 876	-6 503	-373
Netto driftsresultat	-8 532	1 055	9 587
Bruk av dispfond og resultat fra 09	-4 618	-5 027	-409
Bruk av bundne fond	-2 252	-1 090	1 162
Avsatt til disposisjonsfond	4 413	4 373	-40
Avsatt til bundne fond	3 670	478	-3 192
Overført til investeringsregnskapet	210	210	0
Regnskapsmessig mindreforbruk	-7 109	0	7 109

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, i tillegg til merverdiavgift fra investering. 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. Når det gjelder merverdiavgift på investering var denne fram til 2009 en helt fri inntekt i driftsregnskapet. Vi er nå inne i en periode med opptrapping, der midlene gradvis må gå tilbake til finansiering av investeringsprosjektene. I 2010 må 20 % av midlene overføres til investering, i 2011 40 % og så videre til vi er oppe i 100 %. Det betyr at man framover kan få et godt netto driftsresultat pga. inntekter fra merverdiavgift på investeringer, men man får et regnskapsmessig merforbruk fordi man skal overføre disse inntektene til investeringsregnskapet. Vi mener at tanken om at merverdiavgift fra investering skal gå tilbake til finansiering av investeringsprosjektene er riktig, det eneste man kan diskutere er om det er riktig at da uttrekket for merverdiavgift fra kommunenes rammetilskudd i sin tid ble gjort, så var også merverdiavgift fra investeringsregnskapet inne i det uttrekket.

Netto driftsresultat er i år positivt med 8,532 mill. eller 3,96 %. En tommelfingerregel sier at netto driftsresultat bør ligge på 3 % for å ha til nødvendige avsetninger og framtidige investeringer. Vi oppfyller dette i 2010. Dersom vi dykker ned i tallene ser vi likevel en del ting som må kommenteres:

- Bundne fond øker med 1,418 mill.
- Premieavviket på pensjon er positivt med 2,651 mill.
- Når det gjelder merverdiavgift fra investeringsprosjekter går 0,639 mill. inn i drifta uten å bli ført tilbake til investering.

Dersom vi tar disse elementene ut av resultatet, sitter vi tilbake med 3,824 mill. eller et netto driftsresultat på 1,78 %. Justert for disse elementene ligger vi da lavere enn vi burde vært.

Premieavviket på pensjon må nevnes spesielt. I 2010 betalte kommunen inn 16,367 mill. til kommunal landspensjonskasse og statens pensjonskasse. Så beregnes det et "premieavvik", det vil si at det beregnes hva kommunens pensjonskostnad egentlig skulle være. Når den er mindre enn det som er innbetalt får vi et positivt premieavvik, altså en inntekt. Er kostnaden større enn det vi har innbetalt får vi et negativt premieavvik, en utgift. Men dette er penger vi aldri vil måtte betale inn eller motta, i stedet må vi inntekts- eller utgiftsføre dem igjen over de neste 15 årene. (Har kommunen inntektsført 1,500 mill. et år, skal den utgiftsføre 0,100 mill. hvert år de neste 15 årene, var det en utgift på 1,500 mill. blir det en inntekt på 0,100 de neste 15 årene.) I år var det et premieavvik som var positivt med 2,651 mill. Av dette var det en inntekt på 3,246 mill. som gjaldt 2010, resten var utgiftsføringer av tidligere års premieavvik.

Disse inntektene kan kalles papirpenger, og de virker på kommunens likviditet på sikt. Vi inntektsfører og setter på fond penger vil aldri mottar, så ideelt sett burde alt premieavvik vært satt på egne fond som ikke ble rørt. Vi har pr 31.12.10 9,623 mill. oppført som "fordring" i balansen. Dette skal utgiftsføres igjen over de neste 15 årene.

Andre ting som må nevnes når det gjelder resultatet i 2010 var at vi fikk en ubudsjettet innsparing på skoleskyss, da utgifter til midtskyss falt bort. Vi sparte flere hundre tusen på dette. I slutten av året kom den mye omtalte "eldremilliarden", Evje og Hornnes kommune fikk 0,771 mill. av denne og dette var ikke budsjettet. Vi fikk også i overkant av 0,250 mill. i renteinntekter i forbindelse med en etterbetaling av konsesjonsavgifter, og vi skrev opp en obligasjon med 0,152 mill. I tillegg ble det også mindre utgifter pga. vakanser innen helsesektoren (kommunelege, ergoterapeut mv.)

Vi er fortsatt avhengig av utbyttet fra Agder Energi, i 2010 var dette på 12,227 mill. i drift, i tillegg til 1,528 mill. som kom som inntekt i investeringsregnskapet (nedskrivning av aksjekapital).

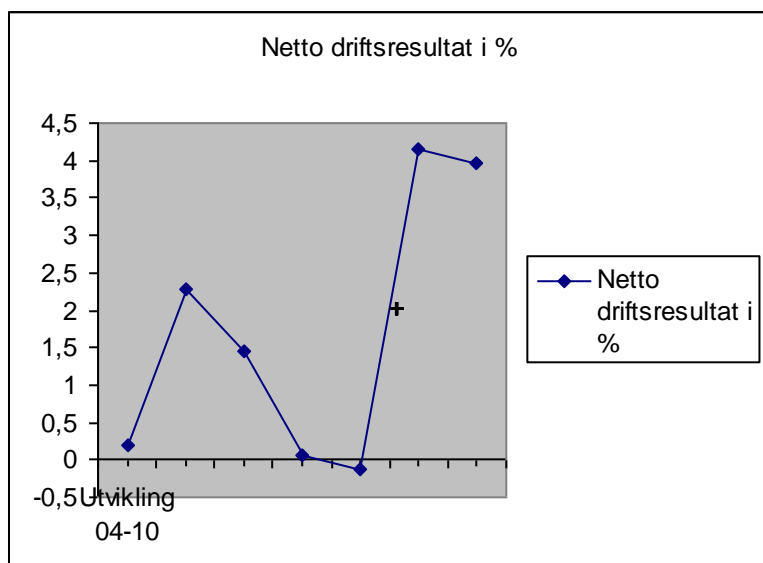
Vedtatt økonomiplan viser et netto driftsresultat opp mot 2,89 % i 11. For 12 – 14 ligger netto driftsresultat på fra ca. 1 – 1,5 %, og for disse årene er det i tillegg forutsatt en effektivisering av driften på 2,5 mill. i 12, 3 mill. i 13 og 4 mill. i 14 for å komme opp på pluss-sida i det hele tatt. Det er også tatt høyde for en del investeringer (utover store investeringer til bl.a. barnehage i 2011 er det lagt inn 20 mill. i 12 og 13.) Store deler av disse investeringene er ikke spesifisert, men vil komme innenfor omsorgssektoren. Det er også uavklart om investeringsbehovet kan stige utover dette. Vi vet altså pr i dag at med tanke på at vi har nødvendige investeringer foran oss, vil det bli nødvendig å få driftsutgiftene ned på et lavere nivå, evt. å øke inntektene. Man kan også se dette lett av tabellen over, så lenge driftsutgiftene er høyere enn driftsinntektene er det vanskelig å håndtere en økt gjeldsbyrde. I dag klarer vi oss fordi vi har lave lån og positivt resultat på våre finanstransaksjoner. Det er viktig at vi tar dette alvorlig og gjør den nødvendige jobben med tanke på å rydde rom for investeringene som kommer.

Ved inngangen til året var det disposisjonsfond på 10,829 mill. og et udisponert mindreforbruk i drift fra 09 på 3,661 mill. til sammen 14,490 mill. Ved utgangen av 2010 er det disposisjonsfond på 14,030 mill. og det er et udisponert mindreforbruk i drift på 7,109 mill. til sammen 21,139 mill. Dette betyr at kommunens "frie fond" er økt med 6,649 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 for eksempel nevne flyktningsfondet, som pr nå er på 3,296 mill. Også en del andre fond er bundet opp mot spesielle tiltak.)

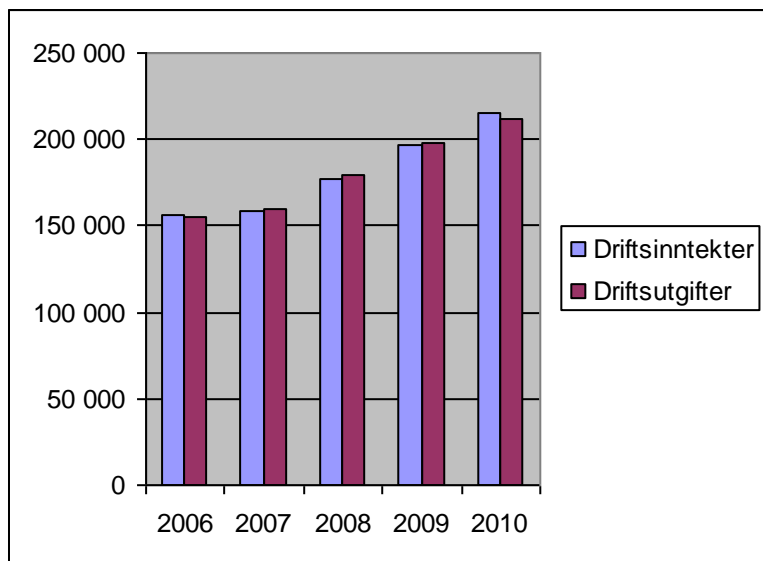
Utvikling i netto driftsresultat/resultatgrad

(tall i hele 1000)	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Netto driftsresultat	7 140	1 725	1 515	286	3 411	2 263	96	-222	8 181	8 532
Resultatgrad	5,89 %	1,33 %	1,06 %	0,20 %	2,28 %	1,44 %	0,06 %	-0,13 %	4,15%	3,96 %

Netto driftsresultat i kommunen var bra i 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 tilfredsstillende. Det gjelder også for 2010, men merk kommentarene over om bl.a. premieavvik.



Utvikling av driftsutgifter/driftsinntekter siste år.



Grafen over viser at kommunen har hatt en oppgang i både driftsinntekter og driftsutgifter fra 2009 til 2010. Utgiftene (eksl. avskrivninger) gikk opp med 13,718 mill. mens inntektene gikk opp med 19,075 mill. Dette betyr at driftsinntektene har økt mer enn driftsutgiftene fra 09 til 10. I 2010 var driftsinntektene (eksl. avskrivninger) 3,941 mill. lavere enn driftsinntektene. Merk imidlertid at positivt premieavvik på pensjon (2,651 mill.) reduserer driftsutgiftene. 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 drøye 155 millioner i 2006 til drøye 210 millioner i 2010.

Kommunens finansielle stilling (likviditet, fond, gjeld)

Nedenfor kommenteres likviditet, fondskapital og gjeldsbelastning.

Beregning av grunnlikviditet/driftslikviditet

Kommunestyret har iht. 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. Likviditeten har også blitt planlagt ved å foreta tidligere låneopptak. Men hvor god er likviditeten egentlig?

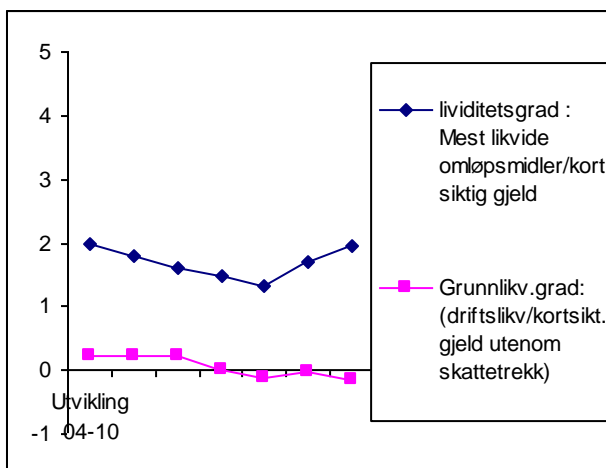
Kort sagt kan en si at kommunen har omløpsmidler (bank + evt. annet, i vårt tilfelle en obligasjon.) Dette er kommunens netto innskudd. Av dette kan en si at følgende er bundet: Ubrukte lånemidler (de står i banken, men er avsatt til framtidige investeringer) og fond + regnskapsmessig mindreforbruk. 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	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Bank/kasse	48 809	42 637	47 531	36 369	33 002	34 762	46 713	58 517
+ obligasjoner	0	0		5 320	4 968	3 459	4 477	4 629
Netto innskudd	48 809	42 637	47 531	41 689	37 970	38 221	51 190	63 446
Herav:								
Fond	-33 839	-28 984	-26 314	-23 950	-20 962	-29 241	-32 676	-37 127
Mer/mindreforbruk	-30	-542	-3 176	-736	-2 083	-94	-3 913	-8 296
Likviditetsreserve*	-4 723	-4 723	-4 723	-4 723	-4 723	0	0	0
Ubrukte lånemidler	-2 271	-1 001	-4 865	-3 753	-6 507	-7 662	-10 820	-16 631
Grunnlikviditet	7 946	7 387	8 453	8 527	3 695	1 224	3 781	1 392
Herav:								
Skattetrekk	-3 144	-3 192	-3 300	-3 500	-3 367	-4 016	-4 142	-5 125
Driftslikviditet	4 802	4 195	5 153	5 027	328	-2 792	-361	-3 733

(Likviditetsreserven ble omgjort til fond i 2008.)

Som vi ser av dette ble likviditeten vesentlig dårligere fra 06 – 08, bedret seg noe igjen i 2009, og ble forverret igjen i 2010. En medvirkende årsak er premieavviket på pensjon, der vi inntektsfører uten at det har en likviditetsmessig side. 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 1,69 til 1,97.) I tillegg kan man beregne en grunnlikviditetsgrad. Man tar da driftslikviditet/kortsiktig gjeld minus skattetrekk. Denne er faktisk på minussida (-0,14) og illustrerer det som sies over med at vi er avhengig av fondene og de ubrukte lånemidlene for å ha likviditet:



Kommunens fondskapital:

Tekst	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Utvikling
Bundne investeringsfond	324	324	324	21	196	381	466	466	0
Ubundne investeringsfond	12 594	8 190	4 428	3 397	1 718	7 054	6 450	6 281	-169
Bundne driftsfond	9 539	9 927	12 381	12 360	13 835	15 258	14 931	16 349	1 418
Disposisjonsfond	11 382	10 543	9 181	8 172	5 213	6 548	10 829	14 030	3 201
Totalt	33 839	28 984	26 314	23 950	20 962	29 241	32 676	37 127	4 451
Udisponert resultat drift	0	659	2 889	736	2 083	94	3 661	7 109	
Udisponert resultat inv.	30	-118	287	0	0	0	252	1 187	
Totalt inkl. resultat	33 869	28 525	29 490	24 686	23 045	29 335	36 589	45 423	8 834

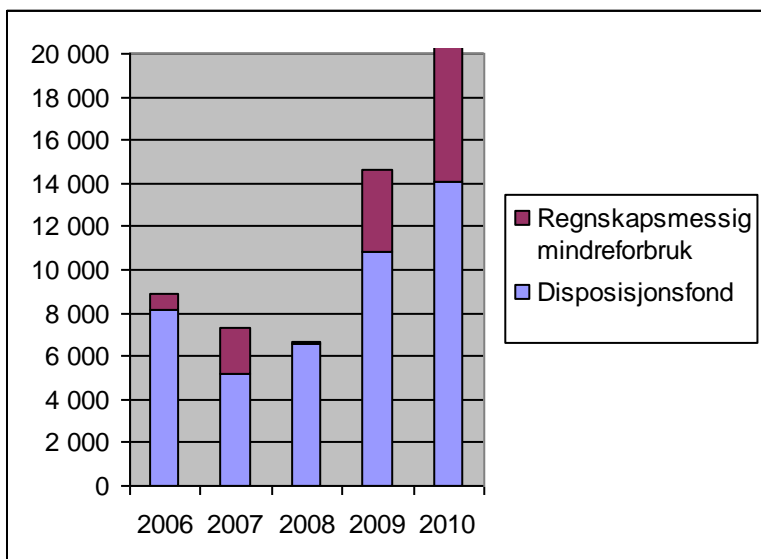
Det finnes 4 typer fond:

- 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 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 37,127 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 flyktingefondet på 3,296 mill. et disposisjonsfond. Enhetsfond som er gitt til enhetene pga. regnskapsmessig mindreforbruk i tidligere år inngår også med 1,894 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 10

Grafene under viser utviklingen i disposisjonsfond + regnskapsmessig mindreforbruk siden 2006, 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 finnes en del midler på fond. Dersom kommuneøkonomien gir handlingsrom framover, er det fortsatt 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 2009, 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 befolkningssammensetning 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	2010
Evje og Hornes kommune	53,8 %	50,9 %	58,5 %	59,2 %	57 %	53,2 %	54,77 %
Kommunegruppe 2	79,6 %	75,3 %	73,1 %	80,1%	81,1 %	79,4 %	
Kommunene i Aust-Agder	81,7 %	81,4 %	85,8 %	91,9 %	95,9 %	95,2 %	

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.) Høyere investeringer og låneopptak de kommende årene vil som nevnt gjøre det nødvendig med rasjonalisering av driften.

Avvik pr. enhet

	Enhet	Regnskap	Rev. budsjett	Avvik i kr	Forbruk i %
10	Politiske styrings og kontrollorgan.	1 873 013	2 069 900	196 887	90,49
26	Sentraladministrasjonen	20 305 581	21 298 700	993 119	95,34
30	Leirskolen	0	0	0	0,00
31	Støttetiltak	55 698	55 300	-398	100,72
32	Kultur	5 151 664	5 207 100	55 436	98,94
35	Hornnes skule	8 597 927	8 772 700	174 773	98,01
36	Evje Barneskule	13 068 311	13 317 300	248 989	98,13
37	Evje Ungdomsskule	11 978 764	12 102 300	123 536	98,98
38	Enhet for barnehage	3 713 958	3 951 600	237 642	93,99
41	Forebyggende og rehabiliterende	5 898 119	6 721 500	823 381	87,75
44	Evje legesenter	2 322 334	2 227 500	-94 834	104,26
45	Enhet for habilitering og barnevern	10 199 097	9 700 600	-498 497	105,14
46	Pleie- og omsorg	29 163 033	29 987 900	824 867	97,25
47	NAV	1 352 700	1 352 700	0	100,00
52	Drift	18 449 111	18 962 250	513 139	97,29
55	Forvaltning	3 816 450	4 093 700	277 250	93,23
90	Finans	-142 559 911	-139 842 450	2 717 461	101,94
91	Reservert for lønn/pensjon	-494 627	21 400	516 027	
92	Årsresultat	7 108 780	0	7 108 780	

Avvikene pr område er kommentert i årsmeldingen. Det er bare det å si at det generelt er veldig god budsjett disiplin. Det er to enheter med negativt avvik, og vi var klar og varslet om at det kom til å bli negativt avvik her. Fra sent i høst er også enhet 41, 44 og 45 slått sammen, og ser man disse tre enhetene samlet er det ingen enheter med negativt avvik i 2010.

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 90 og 91.

Når det gjelder rammeområde 90 (finans) har dette et positivt avvik på 2,717 mill. Rammeområde 90 inneholder i tillegg til finanstransaksjonene også rammetilskudd og skatt, merverdiavgiftskompensasjon, og en rekke statlige tilskudd. Skatt (inkl. eiendomsskatt) og rammetilskudd har til sammen et positivt avvik på 1,334 mill. (skatt har positivt avvik og rammetilskudd negativt, men til sammen blir det et positivt avvik.) Merverdiavgiftskompensasjonen har et positivt avvik på kr 339 000,- hvorav kr 90 000,- kommer fra drift og kr 249 000,- kommer fra investering.

Når det gjelder finanstransaksjoner har vi totalt fått ca. kr 570 000,- mer i renteinntekter enn budsjettert, dette skyldes bl.a. 259 000,- i renteinntekter vedr etterbetaling av konsesjonsavgifter. Vi har også inntektsført kr 152 000,- på gevinst finansielle omløpsmidler, det var ikke budsjettert. Avdrag på lån ble noe lavere enn budsjettert, vi har betalt ca. kr 279 000 mindre i avdrag på lån enn det vi hadde budsjettert med her.

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. I tillegg føres premieavviket på pensjon her. Totalt er det her et positivt avvik på kr 516 000,-.

Likestilling og mangfold

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.

Kjønn

Nøkkeltall 01.01.2011 – Hele organisasjonen

Enhet	Årsverk	Antall ansatte	Antall kvinner	Antall menn	Gj.snittlig stillings%	Kvinner i deltid	Menn i deltid
Sentraladministrasjon.	17,08	20	12	8	85,40	4	2
Leirskolen	1,1	2	0	2	55,00	0	2
NAV	3	3	3	0	100,00	0	0
Lærlinger	8	8	7	1	100,00	0	0
Kultur	6,12	19	10	9	32,21	8	9
Hornnes b.skule	16,05	23	19	4	69,78	12	2
Evje b.skule	24,21	34	27	7	71,21	22	1
Evje u.skule	23,81	29	19	10	82,10	7	5
Barnehage	33,89	43	41	2	78,81	28	0
Forebyggende og rehab.	10,3	19	18	1	54,21	8	0
Legesenteret	4,1	6	5	1	68,33	4	0
Habilitering og barnev.	14,32	25	23	2	57,28	16	0
Pleie og omsorg	55,28	95	89	6	58,19		3
Driftsenheten	23,79	30	20	10	79,30	76	0
Forvaltning	6,45	8	3	5	80,63	1	1
Totalt	247,5	364	296	68	68 %	200	25

(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 og midlertidig ansatte.)

Kjønnsfordeling

- Mål: Kjønnsbalanse i ledelse - utjevne kjønnsforskjeller på enheter.
- Aktivitet: Rekrutteringssatsing på underrepresentert kjønn - med satsingsområde på ledelse og på undervisningssektoren.

Status:

Tabellen viser antall ansatte pr. 01.01.2011. Den medregner også ansatte i midlertidige stillinger, vikarer, lærlinger og engasjementer. Det gjør andelen årsverk noe høyere enn de faktisk er.

Oversikten viser at det er en stor overvekt av kvinner i organisasjonen. 81% av antall ansatte er kvinner som også er høyere enn snittet i kommunal sektor. Ujevnheter i kjønnsbalansen gjenspeiler seg i de fleste enheter/avdelinger, unntatt leirskole og forvaltning. I de 2 enhetene på helseområdet og i barnehage/ barneskole er det spesielt uttalt.

Kommunen har som målsetting å utjevne kjønnsfordelingen og bruker rekrutteringsprosesser til det. 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. Det er i 2010 gjennomført aktive forsøk med rekruttering av flere menn i undervisningssektoren. Det har vi fått til i grunnskolen, men samtidig var avgang av mannlige lærere forholdsvis stor. Den samme mulighet har vi for å kunne rekruttere kvinner eksempelvis til uteseksjonen.

I helsesektor og innen renholdssektoren er det noe vanskeligere å gjennomføre ettersom man der helst rekrutterer internt, primært for å gi egne ansatte mulighet til øke stillingsandeler. Å øke stillingsandeler til egne ansatte er et prioritert likestillingstiltak i organisasjonen.

I 2010 har det vært stor utskifting av organisasjonens øvre ledelse som følge av omstilling og naturlig avgang. Ved rekruttering har det vært bevisst å benytte rekrutteringsprosessene til og fortsatt opprettholde den gode kjønnsfordeling som Evje og Hornnes kommune har i ledelsen. Det er i stillingsannonse særskilt oppfordret kvinner til å søke. Female future er benyttet for å spre rekrutteringsbehov innenfor sitt nettverk. Det har medført at vi i 2010 fikk 50% kvinner og 50% menn i organisasjonens øvre ledelse.

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.
 - 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 68%. Det er lavere enn landsgjennomsnitt og det er en klar målsetting på å øke denne. Det har vi ikke klart i 2010 på tross av fokuset.

Årsaksforklaring kan være:

- At organisasjonen ikke er flink nok til å benytte eksisterende kompetanse på tvers av enheter.
- Økt vikariatandel som følge av stor andel ansatte i foreldrepermisjon.
- Andel ansatte med små barn som medfører flere ønsker om midlertidig lavere stillingsandel.
- Nyopprettede heldøgns turnusstillinger rundt brukere med spesielle behov. Genererer mange småhjemler.
- Tilrettelegging av kortere arbeidstid for ansatte som tar ut AFP/ annen pensjon.

62 % av alle ansatte jobber i deltidsstilling. Det er likt fra foregående år.

67% av kvinnene og 37% av antall menn jobber deltid. Det er liten nedgang for kvinner, men økning blant menn. Økningen blant menn skyldes i stor grad gradert AFP, og mindre stillinger i kulturskolen.

Evje og Hornnes kommune har et elektronisk stilling- og kompetansekartleggingssystem som gir ansatte mulighet får og til enhver tid gi vurderinger om sin egen arbeidstidssituasjon. I underkant av 90 % av alle faste ansatte har registrert sin profil. Det gjennomføres på den måten en kontinuerlig kartlegging av uønsket lav deltid. Denne benyttes aktivt av arbeidsgiver. I forhold til stor andel deltidsansatte viser undersøkelsen også at 74 % av alle ansatte er i den stillingsandel de selv ønsker å være i. 24 % ønsker økt stillingsprosent, men de fleste av dem dog fortsatt i deltidsstilling.

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

Det er i 2010 ferdigstilt en livsfaseplan som også legger de samme føringene, også mtp likestilling og mangfold på arbeidsplassen.

Kommunen har hatt 3 personer på kurs/ opplæring innen arbeidstidsplanlegging/ turnusplanlegging. Det var representant fra ledelse og fra ansatte. Målet er gjensidig forståelse av muligheter for planlegging av optimale stillingsandeler.

Likelønn

- Mål: lik lønn i henhold til tariff/ lønnsplan - uavhengig av kjønn, alder, nedsatt funksjonsevne, etnisk opprinnelse m.m.
- Aktivitet:
 - Lokal lønnsdannelse etter partenes intensjon
 - 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.

Partene ble i 2010 enige om et lønnsoppgjør som skulle gi kvinner mer enn pro rata av lønnsporten i forhold til hva de utgjorde i antall årsverk. Spesielt med fokus på kvinnelige lederlønninger. I Evje og Hornnes fikk kvinnelige ledere og mellomledere i kapitel 3, 4 og 5 **alle** mer av avsatte lønnsmidler enn fordelingen av antall årsverk for øvrig skulle tilsi.

Kompetanseheving

Det er i 2010 gjennomført utarbeidelse av en kompetansehevingsplan i grunnskolen, som er iverksatt.

Funksjonsevne

Nedsatt funksjonsevne

- Mål: Tilpasse arbeidssituasjonen til ansatte med nedsatt funksjonsevne - rekruttere etter ønske om en stab som gjenspeiler mangfoldet i befolkningen.
- Aktivitet:
 - Implementere målsettingen på systemnivå (tilsettingsregl., arbeidsregl., permisjonsregl., sykefraværsoppfølgingsrutiner, vernetjeneste, bedriftshelsetj. m.m.)
 - Livsfaseplan
 - Målrettet bruk av bedriftshelsetjeneste
 - Fokus på IA avtalens intensjon

Status

Evje og Hornnes kommune har mange 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 arbeidsreglement, arbeidstidsreglement og permisjonsreglement. Også livsfaseplan som ble gjennomført og ferdigstilt i 2010 ivaretar dette.

Kommuneplanens samfunnsdel for perioden 2010 – 2021 er vedtatt i kommunestyret. Denne har fokus på levekår med blant annet aktivitet på tilrettelegging for at mennesker med nedsatt funksjonsevne skal få utnyttet potensialet sitt.

I 2010 ble det gjennomført tilmelding av nye grupper til bedriftshelsetjenesten etter ny lov. Videre ble det gjort vedtak om å tilmelde samtlige ansatte til bedriftshelsetjenesten, ikke bare de lovpålagte. Det gjøres gjeldende fra 01.01.2011.

Bedriftshelsetjenesten er brukt aktivt også mtp arbeidsmiljøundersøkelser.

Tett samarbeid med NAV (arbeidslivssenteret) og bedriftshelsetjeneste for tilrettelegging og tilpassing av arbeidstid og arbeidsforhold for medarbeidere med behov prioriteres og er gjennomført ved flere anledninger 2010.

Det er i 2010 laget nye oppfølgingsrutiner på sykefravær og oppfølging av gravide arbeidstakere

Fravær

Sykefraværet i Evje og Hornnes kommune er stabilt lavt, og blant landets laveste i kommunal sektor. I 2010 var totalt sykefravær (både legemeldt og egenmeldt) på 4,5%, en liten nedgang fra året før.

Fraværstatistikk fordelt på kjønn - 2010

Kjønn	Sykefravær 2010	Omsorgs- permisjon	Velferds- permisjon	ALT FRAVÆR
Kvinne	5,04 %	4,49 %	0,65 %	10,17 %
Mann	2,59 %	0,41 %	0,48 %	3,48%
Samlet	4,53 %	68 %	0,61 %	8,78%

- Sykefravær er både legemeldt og egenmeldt fravær.
- Omsorgspermisjon er lønnet fravær grunnet syke barn/ andre nære pleietrengende og foreldrepermisjoner.
- Velferdspermisjon er annet lønnet permisjonsbegrunnet fravær.

Universell utforming

- Mål: Universell utforming som en naturlig del av arbeidsplassen og i forbindelse med planlegging av aktiviteter.
- Aktivitet: Implementere universell utforming i planleggings- og strategidokumenter som en naturlig del av den aktivitet.

Ny kommuneplan er under utarbeidelse og kommuneplanens samfunnsdel ble vedtatt i 2010. Denne har på flere områder hatt universell utforming i fokus gjennom utarbeidelsen på forskjellige temaer.

Arbeidsplasser skal tilpasses alle. Prosjektering av ny barnehage er eksempel på ivaretagelse av den universelle utforming under planlegging av bygningsmasse og infrastruktur både for ansatte og brukere.

Etnisitet, religion m.m.

- Mål: Rekruttere etter ønske om en organisasjon som gjenspeiler mangfoldet i befolkningen. Sikre like rettigheter og hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, religion m. videre.
- 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 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 synes andelen lav, uten å ha statistisk materiale som kan bekrefte/ avkrefte påstanden.

Det er utarbeidet livsfaseplan som legger til grunn fokus på, og ønske om, mangfold og likestilling på arbeidsarenaen,

I våre stillingsannonser står det ofte at man vil gjenspeile befolkningen for øvrig og oppfordrer søkere med forskjellig bakgrunn til å søke.

Videre kan positiv særbehandling benyttes for å oppnå en stab på alle nivåer som styrker mangfoldet og gjenspeiler befolkningen generelt. Det vil vurderes tettere kontakt med Global future i rekruttering.

Årsrapporter fra enhetene

Rådmannens innledende kommentarer

Enhetsstrukturen har vist seg gjennom noen år nå at den har gitt kommunen bedre kontroll med budsjettet, noe som også spiller seg i regnskapet. For 2010 har de aller fleste tjenesteområder vist meget god budsjett disiplin, og kan vise til gode resultater. Det er all grunn til å gi en honnør til enhetslederne, og deres medarbeidere, for den gode styringen de viser.

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 4,53% i 2010 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

Kommunen har gjennom de siste to årene arbeidet med ny samfunnsdel i kommuneplanen. Planen har vært gjenstand for en grundig prosess, og ble endelig godkjent av kommunestyret i desember 2010.

Denne gang er kommuneplanen bygget over en ny lest, og man har valgt å bevege seg bort fra tradisjonelle faktautredninger og sektortankegang. Det er valgt ut fire temaområder som skal fremstå som satsingsområder de neste ti år. Levekår, kultur og fritid, næringsutvikling og regionsenter Evje er kommunens utvalgte tema.

Kommunens visjon er ”Hjertet i Agder”, mens den overordnede målsetting er ”å utvikle Evje og Hornnes til et pulserende regionsenter i Agder”.

I kommuneplanen er det en handlingsdel, med mange ulike tiltak, som igjen vil integreres med økonomiplanen.

Rådmannen er av den oppfatning at vi gjennom denne planen har fått et bra overordnet styringsdokument, som gir oss muligheter til å innta et større helhetlig perspektiv.

Befolkningsutvikling

I 2010 har befolkningen økt med 78 personer:

2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
3 301	3 324	3 315	3 327	3 408	3 397	3 475

Vi har da hatt en folkevekst på 78 personer, eller 2,3 %. Prosentmessig ligger vi da på 33. plass blant kommunene i hele landet, noe som må sies å være gledelig. Det er flere personer i kommunen nå enn det noensinne har vært. Dersom vi bryter folkeveksten ned for å se hva den kommer av, har vi et fødselsoverskudd på 13, eller 0,38 %, her er vi nr. 102 blant kommunene. Når det gjelder innenlandsk flytting, har vi netto innflytting på 32 eller 0,94 %, noe som plasserer oss som nr. 34 blant kommunene. Resten av innflytting, 33 personer, er da netto innvandring fra utlandet, og her er vi nr. 148 blant kommunene prosentmessig.

Utviklingen i de siste årene har vært slik: I 2008 lå vi på 29. plass blant kommunene, med 2,43 % vekst. I 2009 var vi nr. 349 av 430, med en negativ vekst på 0,32 %. I 2010 er vi da tilbake høyt oppe

på listen. Dette betyr jo at det er store svingninger fra år til år, men sett over tid er det en god utvikling. Finanskrisen kan ha spilt inn i 2009.

Litt kommentarer rundt fødselstall: I 2008 ble det født 49 i kommunen, i 2009 ble født 31. I 2010 er vi tilbake på et fødselstall på 49. Dette er positivt, og vi må kjempe for å få til en fortsatt moderat vekst framover.

Interkommunalt samarbeid

Samarbeidsavtalen med Setesdal Regionråd er inne i sitt fjerde 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.

Eierstyringshåndboka til IKSene har hatt sitt første hele virkeår i 2010, og blir et viktig instrument videre.

Her har det vært viktig å poengtere de formelle styringslinjer, samt legge opp til et årshjul som bidrar til god informasjonsflyt og en ryddig budsjettprosess.

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

Kommunen har gjennom hele 2010 hatt stor fokus på samhandlingsreformen, og dens kommende påvirkning og innvirkning på kommunens fremtidige tjenestetilbud. I regi av Setesdal regionråd har det vært flere store prosjekter på gang, både innen IKT, sykepleiedokumentasjon, psykisk helse og rus og demens. Det neste store prosjektet som står for tur er folkehelse, og det forebyggende perspektivet. Her blir det tillagt kommunene store utfordrende oppgaver i de kommende år.

Vårt interkommunale helseprosjekt har til hensikt å opprettholde forsvarlig kvalitet på tjenestetilbudene, samt redusere sårbarhet i forhold til små fagmiljøer. 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 det feltet som kanskje har hatt mest oppmerksomhet i 2010 sett i forhold til å finne en god interkommunal ordning. Etter en lang prosess har vi kommet i mål med et § 27 selskap som skal sørge for gode og forutsigbare tjenester innenfor Setesdalsregionen. Vedtektene til selskapet ble vedtatt av samtlige kommunestyre på høstparten.

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.

Den administrative organisering og enhetsinndeling har funnet sin form, og fungerer bra. Vi har i dag 9 tjenesteenheter i kommunen, men vi må hele tiden være åpne for endringer i porteføljen og gjøre de

tilpasninger som måtte være nødvendig for en god og effektiv organisasjon. Ikke minst er det av stor viktighet at vi tar inn over oss nye utfordringer, nye reformer og endringer i rammebetingelsene. Vi ser et stadig skifte i våre omgivelser og må derfor være innforstått med å tilpasse oss dette.

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 heleid kommunalt selskap. Kommunen overfører totalt kr 1,25 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 skiftelige 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.

Politisk styring og kontroll

Økonomi:

	Ansvar	Regnskap	Revidert budsjett	Avvik i kr	Forbruk i %
1000	Politisk arbeid	1 446 056	1 625 700	179 644	88,95
1001	Valg	12 832	10 000	-2 832	128,32
1002	Politiske parti	49 146	50 000	854	98,29
1003	Kontrollutvalget	123 234	160 100	36 866	76,97
1004	Reserverte tilleggsbevilgninger	0	0	0	0,00
1005	Tilfeldige utgifter	172 996	125 000	-47 996	138,40
1007	Overformynderiet	29 943	44 800	14 857	66,84
1008	Eldrerådet	35 567	37 700	2 133	94,34
1009	Funksjonshemmedes råd	3 238	16 600	13 362	19,50
10	Politiske styrings og kontrollorganer	1 873 013	2 069 900	196 887	90,49

Kommentarer:

Utgiftene til møtegodtgjørelse og tjenestefrikjøp på ansvar politisk arbeid ligger godt under budsjett (145 000.) Dette var en trend også i 2009. Ellers er det ingen store avvik.

Sentraladministrasjonen

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

	Budsjettansvar	Regnskap	Revidert budsjett	Avvik i kr	Forbruk i %
2000	Rådmannskontoret	1 112 739	1 192 400	79 661	93,32
2001	Næring	1 937 340	1 978 900	41 560	97,90
2003	Kommunal beredskapsplanlegging	6 563	25 000	18 437	26,25
20	Rådmannen	3 056 642	3 196 300	139 658	95,63
2100	Personal	750 331	791 600	41 269	94,79
2101	Frikjøp tillitsvalgte	348 487	349 300	813	99,77
2102	Lærlinger	1 252 307	1 197 500	-54 807	104,58
2103	Kommunal informasjon	72 591	0	-72 591	
21	Personal	2 423 716	2 338 400	-85 316	103,65
2300	Serviceavdelingen	3 514 858	3 919 800	404 942	89,67
2301	Fellesutgifter sektorovergripende	998 166	943 400	-54 766	105,81
2302	Fellesutgifter edb	2 087 807	1 853 000	-234 807	112,67
2303	Ikt-plan	98 320	250 000	151 680	39,33
2305	Fairtrade	31 517	75 700	44 183	41,63
2306	Ikt i skolen	314 512	300 000	-14 512	104,84
23	Serviceavdelingen	7 045 179	7 341 900	296 721	95,96
2500	Økonomiavdelingen	2 688 055	2 775 000	86 945	96,87
2501	Fellesutgifter sektorovergripende	2 498 857	2 552 700	53 843	97,89
2502	Bedriftshelse	-1 037	0	1 037	
2503	Religiøse tilskudd	2 860 439	2 819 600	-40 839	101,45
2504	Frivillighetssentralen	177 923	178 300	377	99,79
2505	Skole/barnehage fellesutgifter	-1 265 384	-846 400	418 984	149,50
2507	Kantineutgifter ansatte	5 892	0	-5 892	
2508	Nav (til fordeling)	63 597	28 000	-35 597	227,13
2509	Helseprosjekt	2 863	0	-2 863	
25	Økonomiavdelingen	7 031 205	7 507 200	475 995	93,66
2600	Skolefaglig ansvarlig	632 366	693 400	61 034	91,20
2601	Kompetanseutviklingsmidler skole/barnehage	56 202	100 000	43 798	56,20
2602	Diverse prosjekter skole/barnehage	60 270	121 500	61 230	49,61
27	Rådgiver skole/barnehage	748 838	914 900	166 062	81,85
26	Sentraladministrasjonen	20 305 581	21 298 700	993 119	95,34

Rådmannen

Økonomi:

2000	Rådmannskontoret	1 112 739	1 192 400	79 661	93,32
2001	Næring	1 937 340	1 978 900	41 560	97,90
2003	Kommunal beredskapsplanlegging	6 563	25 000	18 437	26,25
20	Rådmannen	3 056 642	3 196 300	139 658	95,63

Personal

Årsverk 01.01	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig still.prosent	Sykefra- vær 09	Årsverk 31.12	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig stil.prosent	Sykefra- vær 10
1	0	1	100		1	0	1	100	0

Rådmannskontoret:

Vi har nå hatt to-nivå modellen i kommunen noen år. Den har vist seg hensiktsmessig i forhold til de oppgaver og utfordringer vi møter, men også sett i relasjon til den politiske organiseringen. Selv om modellen består vil den alltid være gjenstand for evaluering. I løpet av 2010 ble tre enheter innen helseområdet slått sammen til en ny helse- og familieenhet. Det medfører av vi ved utgangen av året har 9 enheter, samt NAV som egen satellitt. I tillegg kommer ledergruppen på fire, bestående av rådmann, økonomisjef, personalsjef og kontorsjef. Pedagogisk rådgiver sorterer i stab hos rådmannen.

I løpet av høsten har det vært nytilsetninger på enhetsledersiden både på Evje barneskole, helse og familie og forvaltning. Ny kontorsjef tiltrådte også kort tid før nyttår.

Ny samfunnsdel i kommuneplanen ble vedtatt av kommunestyret like før jul, og legger store føringer for det administrative arbeidet framover. Her skal vi forholde oss til fire hovedtema, med stort fokus på tiltak. Signalene her vil være viktig for videre prioriteringer, og også danne en ny mal for arbeidet med økonomiplaner og årsmeldinger.

Både ledere og enhetsledere i kommunen har stor grad av delegasjon gjennom egne delegasjonsbrev, og alle har undertegnet lederavtaler.

Medarbeider- og oppfølgingsamtaler er innført som årlige instrumenter i organisasjonen. Disse forberedte samtaler er en god mulighet til å vurdere både gjeldende delegasjon og lederavtale.

Med hensyn til regnskap for 2010 viser dette en forbruksprosent på 93,32 i forhold til budsjett.

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. For 2010 mottok også Evje Utvikling tilskuddet rettet mot reiselivssatsingen i kommunen.

Kommunen har også andre overføringer innen dette området. I 2010 ble det overført kr 1 300 000 til Setesdal regionråd.

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 2010.

I 2010 har det vært et mindreforbruk på ca. kr 41 000.

Beredskap.

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

Det har gjennom hele 2010 vært et stort fokus på felles ROS-analyse i egen kommune, og i Setesdal. Risiko- og sårbarhetsanalysen har hatt som målsetting å avdekke risiko og sårbarhet i lokalsamfunnene, og skal videre danne grunnlaget for arbeidet med beredskapsplaner i den enkelte kommune.

Analysen beskriver tilstander, trusler og konsekvenser. I tillegg er det skissert forslag til forebyggende og avhjelpende tiltak.

Kriseledelsesplanen justeres og oppdateres fortløpende etter behov.

Økonomien knyttet til ansvarsområdet er begrenset – kr 25 000 pr år

Personalavdelingen

Økonomi:

	Budsjettansvar	Regnskap	Revidert budsjett	Avvik i kr	Forbruk i %
2100	Personal	750 331	791 600	41 269	94,79
2101	Frikjøp tillitsvalgte	348 487	349 300	813	99,77
2102	Lærlinger	1 252 307	1 197 500	-54 807	104,58
2103	Kommunal informasjon	72 591	0	-72 591	
21	Personal	2 423 716	2 338 400	-85 316	103,65

Kommentar:

Negativt resultat på lærlingedelen av budsjetter følger av at når lærlinger i helsefagene er borte fra jobb, som følge av å være i lære på sykehuset (spesialisthelsetjenesten), sykemeldt, i permisjon eller annet fravær så må det ansettes vikarer. Vikarene går på ordinære lønninger som belastes lærlingebudsjettet. Siden deres lønn er vesentlig høyere enn lærlingens får det følgelig store negative konsekvenser på budsjettet. Det er i lærlingebudsjettet ikke tatt høyde for vikarbruk.

Dette er en situasjon som kun oppstår innen helsefag fordi lærlingene her inngår budsjett-teknisk som i sektorens ordinære bemanning. Helsesektoren selv kan således budsjettere mindre og komme bedre ut av det.

Det ville for øvrig vært en betydelig større negativt resultat om det ikke hadde vært for at vi fikk innvilget stor støtte fra KS i 2010 til bruk for lærlinger.

Kommunal informasjon er i sin helhet utgifter knyttet til informasjon utgitt i Moisund avis. Den leveres alle husstander i kommunen og nabokommuner. Her kjøpes en hel side (eller halv) for å gi ut nødvendig kommunal informasjon til alle husstander. At budsjettet er negativt er fordi det ikke er tatt høyde for de faktiske nødvendige utgifter dette medfører. Dersom man ser det i større perspektiv avlastes andre enheter for informasjonsutgifter, uten at det kommer dette budsjettansvar til gode.

Bemanning – bemanning

Årsverk 01.01	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig still.prosent	Sykefravær 09	Årsverk 31.12	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig stil.prosent	Sykefravær 10
9,75	8	2	98	1,1	9	7	2	100	2,08

Kommentarer:

Det er ett årsverk på personal, de øvrige årsverk er kommunens lærlinger. Lærlingene utøver sin læreperiode andre steder i organisasjonen. At de sorterer inn under personal er for bedre budsjettmessig og personalmessig oversikt. Frikjøp tillitsvalgte, som samlet utgjør 68 % stilling, er ikke medregnet i antall årsverk.

Mål - personal:

1. Høy tjenestekvalitet

- Koordinere og utvikle organisasjonens overordnede arbeidsgiverpolitikk ved hjelp av:
 - Tidsaktuelle og oppdaterte styringsdokumenter
 - Reglementer/ rutiner
 - Utøvelse av planlagt og ønsket arbeidsgiverpolitikk i arbeidshverdagen
- Bistå i opplæring og utvikling av ledere med personalansvar med hovedvekt på å styrke følgende:
 - Felles kunnskap, forståelse og utøvelse av organisasjonens arbeidsgiverpolitiske incentiver
 - Saksbehandlingen i personalsaker (utvikle kvalitet og dokumentasjon)

- Lov- og avtaleverk
- Saksframstilling
- Bruk av skjønn
- Ledelse
 - Stillingsbeskrivelser
 - Medarbeidersamtaler
 - Lederutvikling
 - Arbeidsprosesser
 - Arbeidsplanlegging – organisering

Kommentarer:

Det er store eksterne og interne forventninger til arbeidsgivere og spesielt til offentlige arbeidsgivers systemnivå for ivaretagelse av personal-/ arbeidsgiverpolitikk og tjensteproduksjon. Forventninger som også medfører kontinuerlige endringer som må tilpasses. Personal har lagt stor vekt på å oppdatere lovpålagte, nødvendige og ønskelige styringsdokumenter på dette felt og til ajourhold av dem.

2. Serviceorientering

- Utvikle tilgjengeligheten for bistand, veiledning og arbeidsavlastning til andre ledere
 - Tilstedeværelse ovenfor andre ledere i organisasjonen
 - Videreutvikle arbeidseffektive styringsdokumentene og opplæring/ informasjon i disse
 - Rådgivning mht. HMS, organisasjon, personalledelse mm
 - Bistå i deler av den praktiske saksbehandling innen personalområdet, som
 - Koordinere og gjennomføre ansettelsesprosesser
 - Utarbeide arbeidsavtaler, lønnsmeldinger, ansiennitetsberegninger og lignende
 - Saksbehandle visse saker
 - Gi presise, riktige og gyldige beskjeder på vegne av rådmannen å dokumentere disse.
- Etablere resultatindikatorer og utvikle måltall
 - Regelmessig sykefraværstatistikk (egenmeldt og legemeldt) - og annet fravær
 - Oversikt over personalressursene (årsverk)
 - Faktiske tall
 - Sammenligninger (Kostra)
 - Statistikk lønnsutvikling (sammenligning andre kommuner)
 - Statistikk vikarbruk

Kommentarer:

Personal har senere tid overtatt/ tilbudt overtakelse av flere saksbehandlingsprosesser knyttet opp mot ansettelsesforhold/ personalarkiv. Det er fortsatt enhetsledere som er ansvarlige, men tilbys avlastning for den praktiske utøvelse til fordel for fokus på annen ledelse. Samlet medfører det betydelig saksbehandlingsoverføring fra enhetene til personal.

3. Etablere møteplasser for trivsel og brukermedvirkning

- Legge til rette for politisk medvirkning
- Politisk behandling av prinsipielle saker
 - Administrasjonsstyret, partssammensatt utvalg
- Samarbeidsmøter med organisasjonene
 - Pleie relasjonene til organisasjonene gjennom faste møter for gjensidig informasjon.

Kommentarer:

Store deler av ansvar for arbeidsgiverpolitikk er delegert rådmannen. Prinsipielle og overordnede saker skal likevel behandles politisk, fortrinnsvis i administrasjonsstyret. Som følge av stort fokus på arbeidsgiverpolitiske styringsdokumenter har partssammensatt utvalg, ved administrasjonsstyret, hatt mange saker til utvikling og behandling.

Samarbeidsmøte mellom organisasjonene og arbeidsgiver holdes fast hver 6. uke, og ellers ved behov. Det medfører tett og god dialog mellom partene.

Serviceavdelingen

Økonomi:

	Budsjettansvar	Regnskap	Revidert budsjett	Avvik i kr	Forbruk i %
2300	Serviceavdelingen	3 514 858	3 919 800	404 942	89,67
2301	Fellesutgifter sektorovergripende	998 166	943 400	-54 766	105,81
2302	Fellesutgifter edb	2 087 807	1 853 000	-234 807	112,67
2303	Ikt-plan	98 320	250 000	151 680	39,33
2305	Fairtrade	31 517	75 700	44 183	41,63
2306	Ikt i skolen	314 512	300 000	-14 512	104,84
23	Serviceavdelingen	7 045 179	7 341 900	296 721	95,96

Kommentarer:

På ansvar serviceavdelingen er det et positivt avvik hovedsakelig pga. to forhold: Lønnsutgiftene ble 280 000,- mindre enn budsjettet, bl.a. pga. vakanser/sykemeldinger. Inntektene ble 160 000,- høyere enn budsjettet, det skyldes større salg av tjenester enn tidligere og tjenesteavtalen med iks'ene som har gitt høyere priser.

Pga lederskifte er det ikke godt å gå langt inn i detaljer for øvrig, utenom å konstatere at avviket ellers ikke er stort totalt sett, selv om det kan være avvik pr ansvar.

Personal

Årsverk 01.01	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig still.prosent	Sykefravær 09	Årsverk 31.12	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig stil.prosent	Sykefravær 10
7,15	5	5	71,50	1,44 %	8,15	6	5	74,09	2,56 %

Kommentarer:

Det er ingen store endringer i personalet sett i forhold til tidligere år.

Mål:

Strategi 1: Høy kvalitet på tjenestene

- Vi vil bedre markedsføringen av kommunen ved å få på plass en ny hjemmesideløsning i løpet av 2010 som vil gjøre det enklere å holde siden "levende" og oppdatert.

Kommentarer:

Dette ble det jobbet med i 2010 og det ferdigstilles i 2011.

Strategi 2: Serviceorientering

- 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.
- Innkallinger, protokoller og annen informasjon skal så langt det er mulig gjøres tilgjengelig elektronisk.
- Det skal lages rutiner for informasjon og opplæring av nytilsatte for bruk av IKT og telefon.
- Vi satser på å øke markedsføringen av kommunen ved å benytte *moisund.com avis* som informasjonskanal. Dette som en erstatning for KommPosten/Evjeavisa.

Kommentarer:

Det jobbes med disse tingene. Moisund.com avis benyttes nå aktivt som informasjonskanal.

Strategi 3: Etablere møteplasser for trivsel og brukermedvirkning.

- Vi skal arbeide med å få på plass en ny intranettløsning (sammen med ny hjemmeside) i løpet av 2010.

Økonomiavdelingen

Økonomi:

	Budsjettansvar	Regnskap	Revidert budsjett	Avvik i kr	Forbruk i %
2500	Økonomiavdelingen	2 688 055	2 775 000	86 945	96,87
2501	Fellesutgifter sektorovergripende	2 498 857	2 552 700	53 843	97,89
2502	Bedriftshelse	-1 037	0	1 037	
2503	Religiøse tilskudd	2 860 439	2 819 600	-40 839	101,45
2504	Frivillighetssentralen	177 923	178 300	377	99,79
2505	Skole/barnehage fellesutgifter	-1 265 384	-846 400	418 984	149,50
2507	Kantineutgifter ansatte	5 892	0	-5 892	
2508	Nav (til fordeling)	63 597	28 000	-35 597	227,13
2509	Helseprosjekt	2 863	0	-2 863	
25	Økonomiavdelingen	7 031 205	7 507 200	475 995	93,66

Kommentarer:

Ansvarene under økonomi har et positivt avvik. På økonomiavdelingen er avviket positivt fordi inntektene har blitt noe høyere enn budsjettet. På fellesutgifter sektorovergripende er det et positivt avvik pga. at utgifter til forsikring kom ut bedre enn budsjett. Positivt avvik skole/barnehage fellesutgifter skyldes at det kommunale tilskuddet til de private barnehagene etter utmåling ble ca. 157 000,- lavere enn budsjettet, mens skjønnstilskudd barnehage ble ca. 310 000 høyere enn budsjett. Ansvar 2505 – NAV – til fordeling er utgifter vedr. NAV kontoret som skal fordeles mellom kommune og stat. Her budsjettet noe lavt.

Personal:

Årsverk 01.01	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig still.prosent	Sykefravær 09	Årsverk 31.12	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig stil.prosent	Sykefravær 10
5,88	7	1	73,44	1,93 %	6,18	7	7	77,25 %	3,58 %

Kommentarer:

Årsverkene har økte med 30 % på papiret. Ved inngangen til året var det 30 % vakant, og vakansen har forsvunnet ved at fast ansatte har økt sine stillingsprosent. I perioder blir det likevel en del overtid på noen, dette er fordi økonomi har absolutte tidsfrister som må overholdes i forbindelse med utlønning, årsoppgjør mv.

Avdelingen har engasjerte og dyktige medarbeidere som trår til når det er nødvendig, og det er en stor styrke!

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). Være å jour med regnskap og budsjettendringer gjennom året.
- Gå gjennom restanser på kommunale krav og skatterestanser og gjøre noe med dem 2 ganger pr år (i tillegg til løpende oppfølging).
- 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.

- Gå gjennom skjemaer på lønn (timelister, reiseregninger mv.) for å få felles og riktige maler for hele kommunen.

Kommentarer:

Når det gjelder de to første punktene (frister og restanser) holder vi disse. Vi prioriterer å sende folk på kurs, selv om det av og til kan være en utfordring å få satt av nok tid. Det har vært jobbet godt mellom lønn og personal og med skjemaer/maler i 2010.

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.
- Lære opp enhetsledere i økonomioppfølging og veilede dem gjennom budsjettprosessen. Enhetslederne skal føle at de får hjelp når de trenger det.
- Ha best mulig informasjon om skatteområdet på nettsida
- Være med og utvikle et godt sentralt personalarkiv for hele kommunen

Kommentarer:

Det har vært jobbet godt med sentral personalarkiv i 2010 og dette skal slutføres i 2011. Det har vært en del utskifting på enhetsledersiden som har gjort det nødvendig å jobbe ekstra med noen enheter, men dette er inne i et godt spor. Når det gjelder skriftlige rutiner og rutineperm gjenstår det fortsatt mye arbeid.

Strategi 3: Etablere møteplasser for trivsel og brukermedvirkning:

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

Kommentarer:

Dette er gjennomført i 2010.

Annet:

Vi overtok skatteoppkreveransvaret for Valle kommune våren 2010, da deres skatteoppkrever hadde permisjon. Dette var bare midlertidig, de skal overta det selv igjen fra 2011, men det har fungert godt i den perioden vi hadde det. Vi har jo allerede skatteoppkreverfunksjonen for Bygland, og dette videreføres.

Økonomiavdelingen har i 2011 også tatt seg av saksbehandling når det gjelder startlån og boligtilskudd til innbyggere, dette overtok vi våren 2010 pga. at det ikke var saksbehandlere på plass som kunne håndtere det. Vi har behandlet 9 lånesøknader og en søknad om boligtilskudd. Av lånesøknadene kom 3 til utbetaling, 2 var godkjent men uten at de nødvendigvis vil komme til utbetaling, 3 ble avslått og 1 søknad stilt i bero. Det har kun vært en søknad om boligtilskudd og denne ble delvis innvilget.

Det har i tillegg vært mye arbeid knyttet til omtaksering eiendomsskatt og til barnehagereformen.

Skolefaglig ansvarlig

Økonomi:

	Budsjettansvar	Regnskap	Revidert budsjett	Avvik i kr	Forbruk i %
2600	Skolefaglig ansvarlig	632 366	693 400	61 034	91,20
2601	Kompetanseutviklingsmidler skole/barnehage	56 202	100 000	43 798	56,20
2602	Diverse prosjekter skole/barnehage	60 270	121 500	61 230	49,61
27	Rådgiver skole/barnehage	748 838	914 900	166 062	81,85

Kommentarer:

Personal

Årsverk 01.01.10	Årsverk 31.12.10	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig stillingsprosent	Sykefravær
1	1	1		100	0 %

Kommentarer:

Fokus har vært oppfølging av tiltak i kommunens vedtatte planer, videreutvikling av system og kompetanseutvikling for bedre kvalitet i barnehage- og skolesektoren.

Våren 2010 ble tilbud om grunnskoleopplæring for voksne vedtatt etablert, og tilbudet ble satt i verk fra høsten 2010. Høsten 2010 gjennomførte Arbeidstilsynet tilsyn med grunnskolen i forhold til temaet Skolen som arbeidsplass. Kommunen har gjennomført tilsyn med alle barnehagene i kommunen. Tema for tilsyn var godkjenning av barnehagen.

2601 kompetanseutviklingsmidler skole/barnehage og 2602 Diverse prosjektet skole/ barnehage er knyttet til kompetanseutvikling.

I grunnskolen har det vært kompetanseheving i form av etterutdanning innen digital kompetanse i tråd med plan for IKT i grunnskolen 2010-2012. Skolene har deltatt i kurs og veiledning innen temaet vurdering for læring og grunnleggende ferdigheter i regningen. Kompetansehevingen følger skoleåret og resterende midler benyttes til planlagt etterutdanning våren 2011.

Pedagogisk rådgiver er koordinator for Nettverk Setesdal barnehage og Nettverk for fokusbarnehager flerspråklige barn. Kompetanseheving og drift av nettverkene finansieres gjennom kompetansmidler fra Fylkesmannen i Aust Agder. Satsingsområder for kompetansehevingen i Nettverk Setesdal har vært matematikk, pedagogisk ledelse, barnehagens rom, lek i naturen, språkstimulering og mobbing i barnehagen. Kompetansehevingen følger barnehageåret og resterende midler benyttes til planlagt kompetanseheving våren 2011.

Støttetiltak

Økonomi:

	Budsjettansvar	Regnskap	Revidert budsjett	Avvik i kr	Forbruk i %
3100	Spesialpedagogikk	55 698	55 300	-398	100,72
3101	Tilskudd barn neds. funksjonsevne	0	0	0	
3102	Tiltak for å bedre språkforståelse, bhg	0	0	0	
31	Støttetiltak	55 698	55 300	-398	100,72

Kommentarer:

Når det gjelder ansvar 3100, har dette tidligere vært benyttet til å lønne assistenter som jobber i skole, barnehage mv. Nå lønnes disse på enhetene, og ansvaret brukes bare som et "mellomansvar" der lønnsmidlene for høsthalvåret står til PPT (pedagogisk-psykologisk tjeneste) har fattet sine vedtak for nytt skole/barnehageår. Dette fordi det skjer forskyvninger mellom enhetene fordi barn går fra barnehage til skole, fra barneskole til ungdomsskole og ut av ungdomsskole. Det skjer også endringer i behovene. Det betyr at det må legges et nytt budsjett ved start av nytt skole/barnehageår etter ferien, og midlene for høsthalvåret ligger på dette ansvaret og fordeles derfra. Det er derfor naturlig at utgiftene på området er små ved årsslutt, det er kun fellesregninger på en del ting som føres der.,

Ansvar 3101 er et øremerket tilskudd til barn i barnehage med nedsatt funksjonsevne. I 2010 fikk vi tilskudd på totalt 616 746,-. Alt ble ikke brukt opp, slik at 277 602,- ble avsatt til øremerket fond. Det er et totalt fond på nesten 572 000,- der ved utgangen av 2010. Denne ordningen vil ikke lenger være øremerket fra 2011, den går inn i kommunens ramme sammen med de øvrige barnehagemidlene.

Ansvar 3102 er også et øremerket tilskudd, som skal gå til bedring av språkforståelse for fremmedspråklige barn i barnehage. Vi mottok i alt kr 76 315,- i 2010,- - vi brukte i tillegg kr 39 279 som var avsatt fra tidligere år, slik at totale utgifter var kr 115 594,-. Midlene ble brukt i den kommunale barnehagen. Det er ikke midler igjen på fond ved årsslutt, men ordningen vil bli videreført i 2011.

Kulturenheten

Økonomi

	Budsjettansvar	Regnskap	Revidert budsjett	Avvik i kr	Forbruk i %
3200	Kulturadministrasjon (inkl. tilsk. til barn/unge,k	1 637 120	1 515 600	-121 520	108,02
3201	Museum	686 854	686 400	-454	100,07
3202	Evje Kino	83 155	25 000	-58 155	332,62
3203	Bygdebøker	0	0	0	
3206	Ungdommens kommunestyre)	15 362	30 000	14 638	51,21
3209	Biblioteket	1 002 224	1 008 700	6 476	99,36
3210	Musikk- og kulturskolen	823 292	944 800	121 508	87,14
3211	Spillemidler	0	0	0	
3214	Gards- og ættesoge	234 929	472 600	237 671	49,71
3218	Den kulturelle skolesekken	0	0	0	
3219	Ungdomsprosjekt	508 591	524 000	15 409	97,06
3221	Furuly	116 663	0	-116 663	
3222	Den Kulturelle Spaserstokk	3 789	0	-3 789	
3224	17. mai	39 687	0	-39 687	
32	Kultur	5 151 664	5 207 100	55 436	98,94

Kommentarer:

Et lite overskudd for enheten i 2010. Overskuddet fordeler seg i hovedsak på to ansvar; kulturskolen og Gards- og ættesoge. I kulturskolen skyldes dette noe vakant for noen tilbud i oppstarten av skoleåret, men lærere kom på plass i løpet av høsten. I tillegg var ikke Byglands ekstrasatsing på 50 000 kroner for 2010 lagt inn. Oppstarten av skrivearbeidet til Gards- og ættesoge ble dessverre ikke igangsatt, da den aktuelle forfatteren trakk seg våren 2010.

Underskuddet på ansvar 3200 skyldes i hovedsak at dekking av hall-leie for barn og unge ble dyrere enn budsjettet og potten til konsulent var tatt bort for 2010. Enheten har hatt fullt trøkk på å skrive idrettsplan og kulturplan dette året, hvor en tidligere ansatt på forvaltning fikk avslutte arbeidet som var i gang da hun ble pensjonert våren 2010.

Underskuddet på kinodrifta skyldes i hovedsak at det er satt av for lite midler til å drifte dette tilbudet. Bare leie for Evjemoen kino i 2010 utgjorde en kostnad på 64 000 kroner. Ramma på 25 000 kroner til kinodrift ble ikke justert etter at kommunens kinobygg på Evje ble solgt og man måtte leie seg inn i andre lokaler. Midlene som var satt av til kinodrift i gamle Evje kino var i hovedsak til filmleie, da kommunen stilte lokalet fritt til disposisjon, der eksterne folk drev tilbudet privat.

Overskuddet på ansvar 3214 har vært med på å dekke opp underskuddet på ansvar 3200 og 3202.

Generelt sett har det totale overskuddet vært brukt til å gjøre ferdig opprustingen av Furuly, som begynner å nærme seg en slutt. Mulighetene for å få dette til er også takket være tildelte eksterne midler bl. annet via organisasjonen Furuly Kulturforum.

Årsverk 01.01	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig still.prosent	Sykefravær 09	Årsverk 31.12	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig stil.prosent	Sykefravær 10
6,12	11	8	32,22	3,18	6,12	10	8	33,98	3,04

Kommentarer:

Enheten har en stabil stab. Det er kun i kulturskolen man inni mellom har noen utfordringer p.g.a. små stillinger og behov for medarbeidere med spesialkompetanse innenfor enkelte kulturområder.

Men de aller fleste i kulturskolen er nå ansatt i faste stillinger, der bare en liten brøkdel av ramma er engasjementer. Søkermassen til kulturskolens tilbud er stor til de aller fleste disipliner, slik at mange står på venteliste både 1 og 2 år. Skulle man tatt unna ventelistene ville det være behov for 2 ekstra, hele stillinger.

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. Enheten spisser tilbudet i ungdomsklubben via spørreundersøkelser og drøftinger i styret for ungdomsklubben, med de ansatte og i ungdomsrådet.

Enheten har høyt 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. Det samme fikk kommunen for 2010. Enheten fikk også gjennomslag for ulike tilskudd til å ruste Furuly Flerbrukshus.

Strategi 2: Serviceorientering

- Synliggjøre og utvikle kulturtilbudet i lokalsamfunnet.
- Sørge for kulturtilbud til befolkningen innen fagfeltene bibliotek, kulturskole, museum, kino, ungdomsarbeid med mer, å tilrettelegge for kulturarrangementer.
- Støtte opp om og samarbeide med frivillige lag og foreninger i kommunen, der dette er ønskelig og mulig.
- Sørge for at det kommunale kulturarbeidet fungerer til beste for brukerne.

Kommentarer:

Otra Idrettslag kunne høsten 2010 feire 50 års jubileum. Enhetsleder for kultur var med i komiteen for planlegging og gjennomføring. Et samarbeid som var meget positivt og gav mulighet til å få innblikk i idrettslagets enorme innsatsområder. Kommunens frivillighetspris ble innført i 2010 og ble tildelt Otra Idrettslag under jubileumsfesten i august.

I 2010 arrangerte kommunen kulturminnedagen og geologiens dag samtidig. Arrangementet ble gjennomført i Flåt med innholdsmessig store endringer fra tidligere. Ca. 70 deltok på natursti, filmvisning og visning i gruva.

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 Forsvarsmuseet og Fennefoss museum m.m.

I 2010 ble Evjemoen kino brukt fast til kinovisninger en dag annen hver uke. Kinobesøket har økt betraktelig etter flyttingen fra Furuly flerbrukshus i 2009, og kinokveldene på Evjemoen kan vise til et

stabilit høyt besøkstall. I 2010 var Evjemoen kino den best besøkte bygdekinoen i Norge, og ble også for 2009/2010 kåret til landets beste Bygdekino.

Evje og Hornnes bibliotek har hatt lite endring i det totale utlånet i 2010, selv om det er litt variasjon mellom de enkelte medier. Utlånet av bøker har gått litt opp, lydbøker til voksne har økt med 29%, mens film til både voksne og barn har hatt en nedgang.

Biblioteket hadde tre foredrag i fjor i samarbeid med Folkeakademiet og Sogelaget. Det ble arrangerte 20 timers datakurs for seniorer, i samarbeid med Bygland folkebibliotek og Frivilligsentralen, holdt jevnlig lesestunder for barn, og "Skattkiste-opplegg" med eldstegruppa i Soltun barnehage i vårhalvåret.

"Døgnåpent bibliotek" er nå lansert. Via **samsøk.no kan** folk selv bestille fra de fleste steder i landet, og hente materialet på det lokale biblioteket. Det forutsetter at man har Nasjonalt lånekort.

Folkebibliotekene står nå ved en skillevei. Den digitale utviklingen går sin gang. E-bøker, som kan lastes ned direkte av brukeren, gjør veien om det fysiske biblioteket mindre aktuell, selv om vi fortsatt er til hjelp med å finne fram relevant litteratur. Studenter kan laste ned en del studielitteratur i fulltekst. Lesebrett er også på frammarsj, men mange vil nok fortsatt sverge til papirboka når det gjelder skjønnlitteratur.

Bibliotekenes framtidige rolle blir å være en lokal møteplass, som er sentralt plassert, og er kommunenes ansikt ut mot folk. Organisasjoner og private skal også kunne bruke det til møter og arrangementer. Litteratur- og kunstformidling, lokal historie og kultur, blir sentralt. Visjonen er et levende brukshus, som skal romme mer enn bare utlån av media.

Enheten arrangerer stadig flere arrangementer, hvor man søker samarbeid med ulike organisasjoner og enkeltpersoner. Enhetsleder er blant annet med i et prosjekt via Evje Utvikling for å øke aktiviteten i Evjemoen kino. Målsettinga er å tilby ulike konserter og teaterforestillinger. Foruten dette benyttes biblioteket og Furuly Flerbrukshus som arena for mindre arrangementer. Enheten samarbeider aktivt med det lokale Folkeakademiet, eldrerådet i kommunen, og ellers der tiden strekker til.

Kommunens nye hjemmeside, med en lett synlig aktivitetskalender, gir publikum muligheter til å få en god oversikt over det som skjer i kommunen. Enheten har i samarbeid med servicekontoret gjennomført informasjonsmøte med aktuelle aktører, slik at kalenderen kan benyttes til å få ut informasjon og ikke minst fungere som en kanal for planlegging av framtidige arrangementer. Nettstedet Moisund.com har linket kommunens hjemmeside / aktivitetskalender, slik at informasjon kun trenger å legges inn et sted.

Ellers er enheten 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 systemer for dette. For disse byggene er det 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 folkehelsearbeid, idrett og friluftsliv for å skape bedre folkehelse, trygghet og trivsel.
- Videreutvikle eksisterende kulturtilbud og møteplasser f. eks: Furuly flerbrukshus, bibliotek, kulturskole, kino, museum og idrett- og friluftsanlegg

Kommentarer:

Kommunen tildeler kulturmidler hvert år kulturmidler til lag og foreninger, som søker om dette. På den måten støtter kommunen 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 ble videreført, og veksten i aktivitetsnivået blant barn og unge i 2010 i Otrahallen har gjort at kommunen har økt ramma med 100 000 kroner for 2011.

Samarbeidet med Otra IL's fotballgruppe for bygging av kunstgressbane på Evje har vært fruktbart i 2010. Spillemiddelsøknaden er innsendt og godkjent, og kommunen har påtatt seg eierskapet av banen. Det frivillige idrettsmiljøet viser stort engasjement knyttet til utvikling av idrettsarenaer i kommunen, der spillemiddelordningen gir god drivkraft.

Furuly Flerbrukshus har siden åpningen i 2009 fått en merkbar opprusting.

Frivillighetssentralen, kulturskolen og ungdomsklubben bruker huset aktivt. 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 brukerne 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 2010 tildelte Sparebankstiftelsen penger til innkjøp av utstyr til lydstudioet, som nå er operativt. I ungdomsklubben er det etablert et styre for medvirkning og representanter fra klubben har plass i Ungdomsrådet. Klubben har mange faste brukere, men det er også mange som kun benytter klubben 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.

Annet:

Kulturplanen ble ferdigstilt og vedtatt høsten 2010.

Hornnes skule

Økonomi

	Budsjettansvar	Rekneskap	Revidert budsjett	Avvik i kr	Forbruk i %
3500	Hornnes barneskule	7 555 336	7 728 100	172 764	97,76
3501	SFO Hornnes	359 663	368 900	9 237	97,50
3502	Støttetiltak Hornnes barneskule	682 928	675 700	-7 228	101,07
35	Hornnes skule	8 597 927	8 772 700	174 773	98,01

Kommentarar:

Frå august 2010 opphøyrd kommunal betaling for midtskyss. Det vil seie at når elevane slutta skuledagen før ungdomsskuleelevane, måtte ein betale ekstra for skuleskyssen. For hausthalvåret utgjorde det om lag kr 60 000. Skulen fekk i løpet av året gjesteelevane det ikkje var budsjettert refusjon frå heimekommunen for. Frå 01.01. vart støttetiltak overført frå ansvar 3100 til 3502. Dette auka totalramma for skulen, og er knytt til lønsmidlar for assistentar. Assistentressursen varierer, avhengig av enkeltvedtak på grunnlag av tilråding frå PPTenesta.

Personal

Årsverk 01.01	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig still.prosent	Sykefravær 09	Årsverk 31.12	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig stil.prosent	Sykefravær 10
15,12	15	4	79,59	4,92	16,05	19	4	69,79	2,95

Kommentarar:

Årsverk er auka med 0,69 frå august 2010 grunna ein ekstra undervisningstime, innføring av leksehjelp for 1.- 4. årssteg i tillegg til auka behov for assistent. Sjukefråvere er redusert med 2 % frå 2009. To lærarar er ved årsskifte i foreldrepermisjon. Gjennomsnittleg stillingsprosent for lærarar er 85,48 og for assistentar/SFO 52,86.

Elevtall 09/10: 115

Elevtall 10/11: 117

Arbeidsmål for 2010:

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
- Læringsstrategiar er sentralt i opplæringa
- 5. – 7. årssteg tar i bruk læringsplattformen Fronter

Kommentarar:

Ved nasjonale prøver i lesing i 2010 vart resultatet 0,2 poeng under landsgjennomsnittet. Alle elevane deltok ved prøva. Målet om å ligge over landsgjennomsnitt er ikkje nådd i 2010. Mobbing er eit område ein har hatt fokus på i forhold til justering av ordensreglement og rutinar for oppfølging av mobbing. Det har vore arrangert storforeldremøte med tema digital mobbing. Konkrete mobbesaker blir fulgt opp. Ulike læringsstrategiar skal hjelpe barn til å nå dei ulike kompetansemåla i læreplanen, og er eit kompetansemål i seg sjølv. Læringsplattformen Fronter er tatt i bruk for elevane, særleg for 5.-7. årssteg, og lærarane brukar Fronter i eige arbeid.

Strategi 2: Serviceorientering:

- Alle elevane har vekeplan med mål som blir lagt ut på skulen si heimeside/Fronter
- Skulen har ei oppdatert, informativ heimeside på Internett

Kommentarar:

Vekeplanane for alle klassestega har mål for dei ulike fagområda. Desse blir lagt ut både i Fronter og på skulen si heimeside. Skulen si heimeside er nok noe mindre oppdatert etter at ein tok Fronter i bruk, men skal saman med vekeplan gi aktuell informasjon til heimane.

Strategi 3: Etablere møteplassar for trivsel og brukervedverknad

- 90 % frammøte på foreldremøte
100 % frammøte til foreldrekonferansar
- Alle elevane har ei funksjonell portefølje

Kommentarar:

Gjennomsnittleg frammøte på foreldremøta for dei ulike klassestega var 89,2 %. Ved foreldrekonferansane var frammøtet 100 %. Alle elevane har ei portefølje for dokumentasjon og kommunikasjon. Elevane sjølve har medverknad på kva dei vel å ta vare på etter endt skuleår.

Anna:

Frå august er det tilbod om leksehjelp etter skuletid to timar per veke for 1. – 4. årssteg. 32 % av elevane på 1. – 4. årssteg nyttar tilbodet. SFO flytta fysisk frå Hornnes barnehage til skulen sine lokale ved oppstart av nytt skuleår i august. Det er utført noe ominnredning i forhold til behov for kjøkkenkrok i rommet til 1. årssteg/SFO.

Satsingsområde: Lesing i alle fag, vurdering for læring, digital kompetanse og rekning.

Fokus i hausthalvåret har særleg vore pedagogisk del av IKT-plan og kompetanseheving/arbeid innan vurdering.

Evje barneskule

Økonomi:

	Budsjettansvar	Rekneskap	Revidert budsjett	Avvik i kr	Forbruk i %
3600	Evje barneskule	12 422 308	12 515 100	92 792	99,26
3601	SFO	67 286	183 600	116 314	36,65
3602	Evje barneskule Bedrift	0	0	0	
3603	Støttetiltak Evje barneskule	578 717	618 600	39 883	93,55
36	Evje Barneskule	13 068 311	13 317 300	248 989	98,13

Kommentarar:

På skuledelen hadde vi eit meirforbruk på løn blant anna på grunn av at fleire tilsette var ute i svangerskapspermisjon. Vi får ikkje full kompensasjon her. I tillegg var det mykje vikarbruk. Mindreforbruket på totalen på skulen skuldast større inntekter for gjesteelevar frå andre kommunar enn budsjettet, samt mindre skyssutgifter etter at fylket tok over meirkostnadane med midtskyss frå hausten 2010.

SFO fekk større inntekter enn rekna med på grunn av fleire brukarar. Vi har hatt fleire på arbeidstrening via NAV samt lærlingar inne i SFO. Dette har ført til lågare lønskostnader enn budsjettet.

På støttetiltak kom det inn meir i inntekt for gjesteelevar frå andre kommunar enn vi hadde rekna med.

Personale

Årsverk 01.01	Kvinner	Menn	Gjn.snittl. still.prsnt	Sjuefråvere 09	Årsverk 31.12	Kvinner	Menn	Gjn.snittl still.prsnt	Sjuefråvere 10
23,7	30	4	69,7	3,87	24,21	27	6	73,36	4,92

Kommentarar:

Auken i årsverk skuldast i hovudsak meir assistentbehov etter tilråding frå PPT, innføring av gratis leksehjelp i 1.-4. klasse frå hausten 2010 og ein ekstra undervisningstime for 4. klasse frå hausten 2010.

Sjuefråveret har auka frå 2009. Dette skuldast i hovudsak svangerskapsrelaterte sjukmeldingar. Korttidsfråveret er lågt. Vi har mange småbarnsforeldre ved skulen. Vi har difor mykje fråvere på grunn av sjuke barn. Tala for dette fråveret kjem ikkje fram i denne statistikken, men gjer at vi har høge vikarutgifter.

Elevtal 09/10: 191

Elevtal 10/11: 188

Elevtala er pr. 1. oktober. Ved nyttårsskiftet 2010 var det ein auke på 8 elevar frå oktober, så det er ein positiv trend på elevutviklinga

Mål:

Strategi 1. Høg kvalitet på tenestene.

- Vidareutvikle, forbetre og synleggjere uteskulen
- Kontinuitet og auka satsing på leseopplæringa frå 1.- 7. klasse gjennom ulike leseprosjekt (språkleikar, lesekurs, leseveke og språkverkstad).

- Auka fokus og ev. ressursbruk på symjeopplæringa, slik at alle elevane er symjedyktige ved utgangen av 3.klasse.

Kommentarar:

Ein brukar både eit eige, tilpassa område og nærområdet generelt som arena for læring og aktivitetar i regi av uteskulen. Stadig større krav til måloppnåing og læringsutbytte gjer at vi må ta ein revisjon av uteskuledrifta for å tilpasse den til mål i fagplanar.

Skulen har i mange år satsa på auka kompetanse innan leseopplæring for alle lærarane, og hatt ulike leseprosjekt som leseveke, språkleiker og anna. Lesing i alle fag på alle trinn og lesestrategiar har vore sentralt. I tillegg har vi satsa på skulebiblioteket dei siste åra for å stimulere leselysta.

Vi er nesten heilt i mål med at alle elevar ved Evje barneskule skal vere symjedyktige når dei går ut av tredje klasse. Vi har nokre få unntak som skuldast tilflytting og andre årsaker, men alt i alt er vi nøgde med måloppnåinga på dette området. Lang sesong med tilgang til basseng er sentralt her.

Strategi 2. Serviceorientering.

- Oppdaterte "Heimesider" med vekeplanar og annan informasjon
- Tovegs bruk av Kontaktboka, som eit bindeledd mellom skule og heim.

Kommentarar:

Lærarane er flinke til å oppdatere heimesida på klassenivå med lekseplanar, generell informasjon og bilete frå skulekvardagen. Vi jobbar også meir og meir på Fronter, som er i ferd med å overta mykje av funksjonen til heimesida.

Kontaktboka får vi også gode tilbakemeldingar på. Den er no godt etablert. Det er ein fin måte å skape god kontakt mellom heim og skule, der kommunikasjonen går begge vegar.

Strategi 3. Etablere møteplassar for trivsel og brukarmedverking.

- Leggje til rette for fleirkulturelle tilstellingar.
- Oppfordre klassekontaktane til å arrangere ei tilstelling kvart skuleår for klassen, læraren og foreldre.

Kommentarar:

Vi har ikkje hatt andre fleirkulturelle tilstellingar i 2010 enn markeringa av FN-dagen. Elles opplever vi at foreldra er flinke til å lage arrangement for klassane. Vi har også eit aktivt FAU (foreldras arbeidsutval) ved skulen som er med og arrangerer felles avslutning og elles organiserer felles foreldremøte og liknande.

Anna:

Arbeid med ny forskrift for elevvurdering og satsing på IKT har teke mykje tid og har vore med på å vri fokus litt vekk frå strategiområda det siste året. Vi fekk 40 nye berbare elevmaskinar i haust, og kjøpte også inn fire prosjektørar. Gjennom kursing og oppfølging av tilsette har vi hatt ei enorm utvikling på IKT-området. Vurderingsarbeidet har også gjort av vi no jobbar etter klarare læringsmål, noko som er sentralt for auka læringsutbytte for kvar elev.

Det har vore større utskiftingar i personalet ved Evje barneskule dei siste åra, då fleire har gått av med alderspensjon. Dette har stabilisert seg no. Vi har fått inn igjen unge og dyktige lærarar. Ein ung stab har ført til mange svangerskaps- og omsorgspermisjonar. Vi kan vel seie at vi har eit godt og fruktbart miljø ved Evje barneskule.

Evje ungdomsskule

Økonomi

	Budsjettansvar	Regnskap	Revidert budsjett	Avvik i kr	Forbruk i %
2002	Vaksenopplæring fremmenspråklege	0	0	0	
3700	Evje ungdomsskule	10 851 427	10 992 100	140 673	98,72
3702	Elevrådet	0	0	0	
3703	Støttetiltak Evje ungdomsskole	790 107	776 900	-13 207	101,70
3704	Grunnskoleopplæring voksne	337 231	333 300	-3 931	101,18
37	Evje Ungdomsskule	11 978 764	12 102 300	123 536	98,98

Kommentarar:

Ansvarer har totalt sett eit overskot på kr. 123 536. Bakgrunnen for dette er auka inntekter for gjesteelevar (elevar som høyrer heime i andre kommunar), samt at rektor har koordineringsansvar for faget Utdanningsval. Dette er ei tenester vi får betalt for.

Personale

Årsverk 01.01	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig still.prosent	Sykefravær 09	Årsverk 31.12	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig stil.prosent	Sykefravær 10
22,53	19	9	80,46	1,75	23,81	19	10	82,11	1,1

Elevtall 09/10: 152

Elevtall 10/11: 152

Kommentarar:

Dersom ein samanliknar med tala for 2009, så kan det sjå ut som om vi har hatt ein stor auke i talet på tilsette. Dette er ikkje tilfelle. Auken ligg i at vi nå er ein eining der også vaksenopplæringa inngår. Vi har ei stilling meir blant assistentar på grunn av elevar med særskild trong.

Mål for Evje og Hornnes vaksenopplæring 2010.

Strategi 1: Høg kvalitet på tenestene.

- Sikre oppfølging og kvalitetssikring av lærarane gjennom gjennomføring av forpliktande medarbeidersamtale.
- Gje eleven god kunnskap om norsk samfunn
- Formidle oppbygging av norsk språk
- Utvikle elevens evne til å sjå språket

Kommentarar:

Medarbeidersamtale og oppfølging går etter planen. Undervisninga gjennomførast etter den ordninga vi har hatt dei siste åra. Målet for det neste året er å auke intensiteten i undervisninga slik at vi får høgare læring på kortare tid. Norskopplæring og samfunnsfag integrerast i kvarandre i undervisninga

Strategi 2: Sørvisoriering.

- Gjennomføre pålagd rådgjeving

- Hjelp til personleg vekst og til å ta eigne val

Kommentarar:

Her er vi ikkje som vaksenopplæring oppe å går framleis. Brukarane får ikkje den oppfølginga dei bør ha når det gjeld programrådgiving. Dette skal bli i orden i samband med nyorganiseringa av tenesta rundt brukarar med rett og plikt til norsk med samfunnskunnskap.

Strategi 3: Møteplassar

- Gjennomføre aktivt samarbeid med samarbeidsinstansar som Nav, vidaregåande skule og næringsliv
- Svare på klager i tråd med reglane i forvaltninga og gjere einskildvedtak der det vert kravd.

Kommentarar:

Samarbeid med andre instansar har vore etter planen. Men også her er det rom for forbetringar, men det går på oppgåvefordeling og struktur. Arbeid med dette er sett i gang gjennom arbeid med omorganisering av organisasjonen. Grunnskuleopplæringa ved Hornnes vgs gjennomførast i tråd med avtala og forskrift. Vi har oppe å gå eit system der vi får gjort dei vedtaka som vert kravd.

Mål for Evje ungdomsskule 2010

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 er framleis under arbeid. Vi har gjennomført ulike kompetansehevande tiltak mellom anna i form av kursing på vurdering av eksamen og vurdering generelt. Arbeidet er ikkje ferdig og vi har framleis ein veg å gå. Dette handlar om å legge om ein heil vurderingskultur og vil ta tid. Kulepunkt 3 er gjennomført ved at vi har utvikla og innført elevsamtalar etter forskrift til Opplæringslova. Vidare har vi tatt store steg gjennom satsinga på IKT. Vi er langt framme i bruken av IKT i alle fag.

Strategi 2 - Sørvisoriering.

- Alle elevar og lærarar skal bruke læringsplattforma "Fronter" i utstrekkt grad
- 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 og vi tar i bruk læringsplattforma på stadig nye område

Kulepunkt 2 gjennomføres etter intensjonen. Vi viser til handlingsplan for trivsel, tryggleik og læring og prosedyrar 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:

Drifta av skulen går generelt godt. Vi har eit godt arbeidsmiljø noko som det svært låge sjukefråveret er ein god indikator på. Vi kom også svært godt ut av tilsynet som Arbeidstilsynet hadde med oss. Læringsresultata kan alltid forbetrast og vi arbeider kontinuerlig med å evaluere det vi driv med. Vi har bare nesten nådd måla om å vere på landsgjennomsnittet på nasjonale prøver og eksamen for 2010.

Enhet for barnehage

Økonomi

	Budsjettansvar	Regnskap	Revidert budsjett	Avvik i kr	Forbruk i %
3800	Enhet for barnehage	2 622 117	2 867 000	244 883	91,46
3801	Støttetiltak Enhet for barnehage	1 085 680	1 084 600	-1 080	100,10
3802	Tiltak funksjonshemmede barn	0	0	0	
3803	Tiltak minoritetsspråklige barn	6 160	0	-6 160	
38	Enhet for barnehage	3 713 958	3 951 600	237 642	93,99

Kommentarer:

På grunn av økning av antall barn i barnegruppene har inntektene (foreldrebetaling og statstilskudd) økt en del i forhold til budsjett. Utgiftene har og økt noe på grunn av økt personalressurs, men samlet sett har økt inntak av barn gitt enheten et overskudd.

Personal

Årsverk 01.01	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig still.prosent	Sykefravær 09	Årsverk 31.12	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig stil.prosent	Sykefravær 10
32,07	36	2	84,39	7,2 %	33,89	41	2	78,81	4,87 %

Kommentarer:

Årsverk i enheten har økt med 1,82 årsverk pga. økt antall barn på avdelingene i Hornnes barnehage. På grunn av stor søknad til barnehageplasser ble det søkt om endret godkjenning av Hornnes barnehage slik at vi kunne utvide fra 18 til 24 plasser pr. avdeling om alle barn er over 3 år. De dager det er over 18 plasser er det og økt bemanning.

Enheten har hatt en god nedgang i sykefravær i forhold til 2009. Dette skyldes både mindre langtidssykemelding og mindre bruk av egenmelding. Det brukes en del vikar ved fravær, noe som forhindrer sterk press på de som ikke igjen på jobb. Dette mener vi reduserer sykefraværet en del.

Gjennomsnittlig stillingsprosent har gått noe ned i forhold til 2009. Dette skyldes at de stillinger vi har måtte øke med ikke er fulle stillinger (det er vanskelig å slå sammen flere stillinger) og at flere avdelinger har ekstraressurser på grunn av barn med spesielle behov. Disse ressursene varierer fra rundt 30 til ca. 70 %. Da de er på flere avdelinger/hus er det vanskelig å slå de sammen slik at samme person innehar flere stillinger. Der vi har hatt mulighet er det gjort

Mål:

Strategi 1: Høy kvalitet på tjenestene

- Gi et barnehagetilbud som imøtekommer den enkeltes behov uansett kulturbakgrunn, ressurser og særskilte behov.
- Utvikle godt pedagogisk materiell for å styrke språkutvikling blant barna
- Utvikle gode rutiner for overgang når barna skal skifte avdeling/skifte til en annen av enhetens barnehager

Kommentarer:

- ❖ Avdeling med flerspråklige barn har lagt vekt på å fremme deres kultur og ta i bruk barnas og foreldrenes ressurser gjennom ulike prosjekter.
- ❖ Gjennom gode rutiner og godt fagutdannet personal blir barn med problemer fanget opp på et tidlig tidspunkt og nødvendige tiltak satt i gang i samarbeid med barnas foreldre/foresatte.
- ❖ Avdelingene bruker digitale verktøy aktivt for å utarbeide materiell til stimulering av språk og begrepsutvikling. Det tas mye bilder av det som er rundt barna og det lages spill og samtalebilder som brukes aktivt på alle avdelinger. Barna er ofte med i prosessen.
- ❖ Det er gode rutiner for samarbeid mellom barnehage og skole i forbindelse med barn som skal begynne på skolen. Kontakt mellom barnehagens "skolebarn" og klassen som skal bli deres faddere gjennom en aktivitetsdag før skoleslutt ga disse gruppene anledning til å bli noe kjent med hverandre før skolestart.
- ❖ Det er utarbeidet rutiner for samtale mellom pedagogiske ledere i forbindelse med barn som skal skifte avdeling. Samtalen går på informasjon om barnet og hva avdelingen de kommer fra har lagt vekt på i sitt arbeid. Barna har og fått delta i diverse opplegg, samlingsstunder, måltid og lek på den avdelingen de skal flytte til.

Strategi 2: Serviceorientering

- Brukerne er fornøyd med de informasjonsrutiner den enkelte avdeling har
- Henvendelser utenfra skal gis en tilbakemelding innen 4 dager

Kommentarer:

- ❖ Tilbakemelding fra foreldre er at de stort sett er fornøyd med den informasjon som blir gitt om deres barn og det som skjer på avdelingene. Avdelingene er flink til å holde enhetens hjemmeside oppdatert med hendelser.
- ❖ Henvendelser utenfra til enheten blir det stort sett gitt en tilbakemelding på umiddelbart.

Strategi 3: Etablere møteplasser for trivsel og brukermedvirkning

- Etablere fora for minoritetsspråklige og norske foreldre med vekt på det sosiale og veiledning i bruk av spill/bøker for å styrke språket.
- Arrangere temabasert foreldremøte en gang pr barnehageår
- Hvert hus arrangerer minst to samlinger for barn, foreldre og personale pr barnehageår

Kommentarer:

- ❖ Det planlagte fora for minoritetsspråklige og norske foreldre er ikke blitt etablert. Skyldes mest at den som hadde planene rundt dette sluttet i sin stilling ved enheten sommeren 2010.
- ❖ Vi hadde et temabasert foreldremøte med tema grensesetting februar 2010 i Furuly. Hentet inn dyktig foreleser. Ca. 110 foreldre møtte opp.
- ❖ Det er ulike arrangement for barna og deres familier på de ulike hus, men hvert hus har hatt minimum 3 samlinger i løpet av 2010. Frokoster, høstfest, sommerfest, julefest.

Barnegruppene:

Pr. 01.01.10 var det 146 barn i enhetens barnehage fordelt på 66 i Soltun, 60 på Hornnes og 20 hos Rekruttene.

Pr. 31.12.10 var det 150 barn fordelt på 61 på Soltun, 62 på Hornnes og 27 hos Rekruttene.

Antall plasser som er tatt i bruk er økt om ikke barneantallet er økt så kraftig. Årsak til det er at det har vært stor pågang på barn under 3 år. Disse tar opp to plasser. Hos Rekruttene var ved pr 31.12.10, 15 barn under 3 år og på Hornnes 21 barn under 3 år.

Vi ser og en økende tendens til at det er flere barn som er gått opp på plass fire og fem dager uka.

Kompetanseheving:

Barnehagen har utarbeidet en kompetansehevingsplan som sier noe om område vi ønsker satse på. Kursene som har blitt holdt har vært gjennomført på Evje. Noen har vært arrangert av Nettverk Setesdal og noe har vi tatt ansvar for selv. Dette har medført at en stor del av personalgruppa har kunne deltatt på kompetanseheving. Alt personale var til stede ved kurs på Sørlandske lærerstevne.

Forebyggende og rehabiliterende enhet

Økonomi:

	Budsjettansvar	Regnskap	Revidert budsjett	Avvik i kr	Forbruk i %
3220	Folkehelse	80 822	80 000	-822	101,03
3223	Lavterskeltilbud	100 000	100 000	0	100,00
4001	Driftstilskudd leger og fysioterapeut	669 138	712 200	43 062	93,95
4002	Fysioterapi/syn & hørselskontakt	479 870	436 300	-43 570	109,99
4004	Adm. forebyggende og rehab	347 404	270 500	-76 904	128,43
4005	Fengselshelsetjeneste	113 980	0	-113 980	
4100	Psykisk helsetjeneste	1 855 786	2 063 200	207 414	89,95
4101	Omsorgsboliger psykiatri	-234 528	-220 600	13 928	106,31
4300	Miljørettet helsevern	2 261	281 100	278 839	0,80
4301	Helsestasjonstjeneste	983 205	1 087 800	104 595	90,38
4302	Skolehelsetjeneste	776 457	513 600	-262 857	151,18
4303	Helsestasjon for unge	56 602	59 700	3 098	94,81
4304	Ergoterapeut	21 608	500 000	478 392	4,32
4401	Legevakt	429 075	492 400	63 325	87,14
4607	Arbeidsstua	0	0	0	
4615	Aktivitetssenter	216 441	345 300	128 859	62,68
41	Forebyggende og rehabiliterende	5 898 119	6 721 500	823 381	87,75

Kommentarer:

Overskudd i enheten skyldes i hovedsak at ergoterapeut ikke tiltrådte før 1/1-11, denne var budsjettert i 2010, sykemeldinger uten vikarinneleie, vakans i stilling for kommunelege, og inntekter på basseng.

Overforbruk på Adm.forebyggende og rehab skyldes nytilsetting av enhetsleder for ny enhet Helse og Familie 1/11-10. I skolehelsetjenesten skyldes overforbruket kommunestyrevedtak om 50% stillingsøkning i skolene fra 1/1-11. Dette ble iverksatt allerede august 2010 siden vi hadde ergoterapimidlene å gå på.

Personal

Årsverk 01.01	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig still.prosent	Sykefravær 09	Årsverk 31.12	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig stil.prosent	Sykefravær 10
10,47	16	2	58,17	7,8 %	10,3	18	1	54,21 %	11,45 %

Kommentarer:

Årsverk:

Enhetsleder Helse og Familie tiltrådte 1.nov. Jobbet deltid ut 2010 (60% i nov, 80% i des)

Ledende helsesøster var i 2010 frikjøpt 50% av sin 100% til utdanning PMTO-terapeut.

Fengselssykepleier økt fra 50% til 70% stilling.

Psykisk helse: stillingsøkning fra 4,0 til 4,3 årsverk fra september 2010.

Folkehelsekoordinator ansatt i 20% stilling.

Lavterskelstilbud Bedre Helse ansatt i 20% stilling.

Sykefravær:

Skyldes i hovedsak langtidsfravær for 4 personer. Korttidsfraværet er lavt.

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 var også i 2010 stort arbeidspress på deler av tjenesten. Kommunen gjennomførte en omorganisering som angikk enheten.

Helsestasjonen var utsatt grunnet langtidssykefravær og utdanning innenfor PMTO, men har samtidig fått styrket skolehelsetjenesten fra ½ til 1 dag pr skole pr uke. Fysioterapiressursen er fortsatt for liten i fht. oppgavene.

Fengselshelsetjenesten (FHT) er styrket med 20% i 2010, grunnet at innsatte har større behov for helsetjenester enn først antatt i oppstarten. Dette har vært nødvendig. De står fortsatt ovenfor store utfordringer både intern og eksternt, og det har vært behov for både hjemmesykepleie, psykisk helsetjeneste og fysioterapi. Helsetilsynet utførte i høst tilsyn med helsetjenesten i Arendal Fødsel avd. Evje. Tilsynet var en systemrevisjon, dvs. undersøkelse av om FHT's styringssystem sikret et forsvarlig helsetilbud i tråd med krav i lov og forskrift. Ingen avvik, ingen merknader, god tilbakemelding.

Folkehelsekoordinator og lavterskeltilbud ble lagt til denne enheten. Det har vært gjennomført flere aktiviteter i folkehelsearbeidet; fotturer, sykkelturer, byttested, arrangert Verdensdag for Psykisk helse, opprettet treningskontakttilbud, startet kunst- og håndverksgruppe for 5.-7. klassinger med mer. Lavterskelstilbudet Bedre Helse har utført helsesamtaler, etablert ukentlig gågruppe og sirkeltrening, individuell kostholdsveiledning, røykesluttveiledning. Oppslutningen har vært varierende, fra 3-5 personer pr aktivitet.

Brukerstyring er et vanskelig kapittel, men møtes ved at den enkeltes behov taes på alvor og søkes imøtekommet. Innvandrergruppa utgjør en særlig utfordring, det er en tidkrevende/omsorgskrevende brukergruppe, det er ikke midler til bruk av tolk i helsetjenesten.

Strategi 1 Høy kvalitet på tjenestene

- Fortsatt vektlegging av opplysningsarbeid om psykisk helse i skolene.
- Tilby foreldreveiledningsmetoden PMTO til barnefamilier med særlig behov
- Utdanne ledende helsesøster til PMTO terapeut
- Oppstart av lokalt utdanningsprogram for PMTO veiledere i samarbeid med Barnevern, barnehage og PPT.
- Fortsette kvalifiseringsprogrammet for "ammesertifisering" av helsestasjonen
- Fokus på tværfaglighet, samarbeid, behandlingsavtaler og bruk av individuell plan.

Kommentarer:

Målene er delvis nådd:

- Samarbeidet med helsestasjonen om forebyggende psykisk helsearbeid i skolen har ikke blitt videreført i 2010 pga. stort arbeidspress i helsestasjon og sykdom i psykisk helsetjeneste. Helsesøster har deltatt på skolens satsning på konseptet "Venn 1", og deltatt på temadag og undervist om psykisk helse.
- 6 familier har i utdanningsløpet fått PMTO-behandling av terapeuten.
- Ledende helsesøster er fortsatt i PMTO-terapeut utdanning, ventes sertifisert juni `11.
- Ved utgangen av 2010 har 5 personer i kommunen fullført PMTO-rådgiveropplæring (veiledere) ved Atferdsenteret. 3 personer har fullført praksisoppgaver og er klare for sertifisering som PMTO-rådgivere.
- Helsestasjonene i Setesdal har samarbeidet rundt utarbeiding av ammeprosedyrer, arbeidet forventes å fortsette.
- Hatt stort fokus på tverrfaglig samarbeid, flere nye samarbeidsarenaer er etablert. Dette arbeidet forventes å fortsette. Nyansatt ergoterapeut tenkes å inneha et hovedansvar i forhold til individuell plan (IP) i kommunen. Vedkommende starter først 1/1-11. Dette arbeidet har blitt tatt fortløpende på de aktuelle enheter.

Strategi 2 Serviceorientering

- Videreutvikle informasjonsbrosjyrer for avdelingene.
- Gjennomføre undersøkelser for å måle brukernes tilfredshet med tjenestetilbudet
- Kort ventetid i psykisk helsetjeneste. 5 dager for barn og unge. 1 – 3 uker for voksne. Faste åpningstider for skolehelsetjeneste og helsestasjon.

Kommentarer:

Målene er delvis nådd:

- Videreutvikling av informasjonsbrosjyrer har ikke blitt prioritert, grunnet høyt arbeidspress og sykefravær uten innleie av vikar.
- Brukerundersøkelser er ikke gjennomført/utsatt.
- Målet om kort ventetid i psykisk helse er overholdt. Nye henvisninger behandles fortløpende i teammøtene som holdes x 2 pr uke. I skolehelsetjenesten/helsestasjon har Fylkesmannens merknad ang. lite bemanning i videregående skole blitt tatt til etterretning. Fra skolestart høsten 2010 har helsesøster utvidet fra ½ til 1 skoledag i uken på hver av skolene. Dette har blitt godt mottatt.

Strategi 3 Etablere møteplasser for trivsel og brukervedvirkning

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

Kommentarer:

Målene er delvis nådd:

- Dag- og kveldstilbudet for personer med psykiske lidelser har vært opprettholdt. Tilbudet har stor betydning for brukerne. Nye permanente lokaler er ikke på plass, men eksisterende lokaler kan beholdes til sommeren 2011.
- Psykisk helseteam prøvde vår og høst å få til gruppekonsultasjoner, men det lyktes ikke å få nok deltakere.
- Helsestasjonen har fortsatt tilbudet med gruppekonsultasjoner. Oppslutningen er høy.

Annet:

Underbemanning i psykisk helse har ført til at vektlegging av god oppfølging av pasientene og videreføring av eksisterende tiltak, har blitt prioritert. Teamet i psykisk helse har siste halve året fått månedlig ekstern gruppeveiledning med målsetning om å bygge et godt samkjørt team.

Ny sofagruppe og diverse møbler har blitt kjøpt inn i psykisk helse til bruk i dag/kveldstilbudet i nye lokaler. Kontorlokale til ergoterapeut er etablert i nærheten av fysioterapeut, og tilrettelegger for godt rehabiliterings/habiliteringsarbeid innen ergo-/fysioterapi lokalmessig. Fortsatt er lokalitetene på helsesenteret sprengt.

Evje legesenter

Økonomi:

	Budsjettansvar	Regnskap	Revidert budsjett	Avvik i kr	Forbruk i %
4400	Legesenteret	2 322 334	2 227 500	-94 834	104,26
44	Evje legesenter	2 322 334	2 227 500	-94 834	104,26

Personal

Årsverk 01.01	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig still.prosent	Sykefravær 09	Årsverk 31.12	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig still.prosent	Sykefravær 10
4,1	6	0	68,33	3,6 %	4,1	5	1	68,33	4,39 %

Personalet:

Det kommunalt ansatte personalet har vært stabilt. Men vi har fått 2 nye fastleger i 2010. I februar sluttet dr. Vester og dr. Varsi overtok hans jobb. I september sluttet dr. Haugstad og dr. Beltran overtok hans fastlegejobb.

Dr. Haugstad fortsatte til februar 2011 med kommunale oppgaver. Men fra februar 2011 ble de kommunale oppgaver fordelt: Dr Gundersen har veiledning for turnustjenesten. I tillegg har han medisinsk ansvar for fengselshelsetjenesten. Dr Varsi har helsestasjon for barn og helsestasjon for ungdom. Dr. Beltran har medisinsk ansvar for Evje sykeheim og Hornnesheimen

Konsultasjoner

Legekontoret har i 2010 hatt 9200 legekonsultasjoner. Enkel pasientkontakt som avsluttes hos sykepleier/helsesekretær 5500. I tillegg kommer alle telefonhenvendelser.

Økonomi:

Utgifter i 2010 er kr. 94 834 mer enn budsjettet. Legesenteret har i flere år hatt et flatt budsjett uten noe økning og klart oss med det. Vi ser nå at utgifter til medisinsk forbruksvarer og medisiner øker og i 2011 trengs en oppjustering av disse postene. Vi har også 9 datastasjoner med de utgifter dette medfører. Tidligere har IKT. Avdelingen betalt utgifter til denne driften, men de tar ikke dette lenger.

I 2010 hadde vi en turnuslege som var sykemeldt i 3 måneder. Dette førte til mindre inntekter for legesenteret.

Kommentarer:

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:

Høst 2010 har leger og medarbeidere deltatt på primærmedisinsk uke i Oslo. Dette er felles undervisning for all primærhelsetjeneste i hele landet. Vi deltok på felles undervisning der fokuset var rettet mot utfordringer i hverdagen nå og fremover i tid. Konkret har dette medført at alle leger har satt opp nye timelister der de har 3-4 øyeblikkelig hjelptimer daglig. Hver legetime er nå også 20min (tidl. 30min). Dette gjør at ventetiden for å komme til lege er kortere enn tidligere.

Strategi 2: Serviceorientering

- God tilgjengelighet. Daglig telefontid 08.00-08.30. Avsatt øyeblikkelig hjelp timer daglig hos alle leger
- Høyst 30 min ventetid ved bestilt time

Kommentarer:

Telefontiden er i år endret fra 08.30-09.00 til 08.00-08.30. Dette ble gjort fordi mange telefoner medførte at legene ikke fikk startet opp med konsultasjoner kl.09.00.

Økningen av øyeblikkelig hjelptimer fra 1 daglig til 3-4 gjør det lettere å få legetime fort.

Vi har som strategi 2 høyst 30 min ventetid ved bestilt time. I praksis ønsker vi ingen skal vente mer enn 15-20min. Dette har vi nå ikke klart å oppfylle. 2 nyutdannede leger begynte på legesenteret i 2010 og de har brukt lengre tid på sine konsultasjoner. Dette vil vi jobbe med fremover.

Vi håper også i 2011 og kunne gjennomføre at pasienter kan bestille faste medisiner og legetimer på SMS. Dette vil være avhengig av hvilke dataprogram som kommunen velger fremover.

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:

Pr i dag er har dr.Gundersen og dr. Varsi fulle pasientlister. Dr. Beltran som overtok etter dr. Haugstad har ledige plasser. En del pasienter valgte å følge med ham til Kristiansand. Vi har også sett en god del pasienter fra Bygland har flyttet tilbake, etter de har fått 2 faste leger der.

45 Enhet for habilitering og barnevern

Økonomi:

	Budsjettansvar	Regnskap	Revidert budsjett	Avvik i kr	Forbruk i %
4000	Administrasjonen	450 603	182 500	-268 103	246,91
4501	Tiltak barne- og ungdomsvern	3 373 416	2 856 400	-517 016	118,10
4503	Særlige tiltak funksjonshemmede	2 839 673	3 643 600	803 927	77,94
4504	Husnemda (husbank)	0	0	0	
4506	Fredagsklubben	0	0	0	
4507	Voksenopplæring	167 708	169 400	1 692	99,00
4604	Hovslagerveien bofellesskap	3 367 697	2 848 700	-518 997	118,22
45	Enhet for habilitering og barnevern	10 199 097	9 700 600	-498 497	105,14

Kommentarer:

Administrasjon går med underskudd. Dette skyldes primært kostnader til utføring av salg- og skjenkekontroll, kjøp av møbler til etablering av kontor for nyopprettet enhetslederstilling, kontormateriell, gebyr/post/bank, kopiering, kurs/opplæring. Budsjett for salg- og skjenkekontroll bør justeres opp.

Tiltak barne- og ungdomsvern har hatt en stor utfordring rundt særskilt to tiltak som har vært svært kostnadsdrivende. Dette er hovedårsak til underskuddet.

Det er overskudd om en ser 4503 og 4604 sammen. Ansvarsområdene Hovslagervegen og særlige tiltak for funksjonshemmede må sees i en sammenheng. Ressurser har blitt flyttet/justert mellom disse to ansvarsområdene etter behov. Faktisk budsjetterte midler for disse tjenesteområdene er ikke brukt opp, og de går med over 250.000kr i overskudd.

Personal

Årsverk 01.01	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig still.prosent	Sykefravær 09	Årsverk 31.12	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig stil.prosent	Sykefravær 10
11,85	22	1	51,51	4,5	14,32	23	2	58,19	7,83

Kommentarer:

Det har vært en økning i antall årsverk i enheten. Dette skyldes endring i brukere som har etablert seg i egne boliger. Det er en gjennomgående lav stillingsprosent, selv om den er på vei opp, i enheten som skyldes at brukermassen er delt utover to ulike personalgrupper fordelt over flere steder. Det har vært et høyt sykefravær i enheten som dels skyldes helsemessig og dels organisatoriske utfordringer.

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:

Barnevernstjenesten har et godt faglig nivå bestående av tre ansatte i fulle stillinger. Det har vært en økning på 0,4 årsverk grunnet en omorganisering og sammenslåing av tre enheter innen helse og sosial. Det ble i 2009 startet et samarbeid med barnehage, PPT og helsestasjon om å satse på PMTO som arbeidsverktøy i arbeid med barn og dets familier. Dette pågår fortsatt.

Strategi 2: Serviceorientering

- Ha stor tilgjengelighet på tjenestene
- Deltagelse i interkommunalt barnevernsarbeid

Kommentarer:

Barnevernstjenesten er tilgjengelig 24 timer i døgnet i forhold til akuttberedskap. Denne beredskapen blir i liten grad brukt, men er viktig på likefullt. Vaktordningen ligger hos barnevernleder og har gjennom året vært uten kompensasjon.

Gjennom året har det vært en samarbeidsavtale mellom Evje og Hornnes kommune og de tre andre barneverntjenestene i Setesdal som er i ferd med å danne en felles barneverntjeneste etter vertskommunemodellen.

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:

Det er ikke vært kapasitet til å gjøre noe på dette området i 2010.

Hovedmål for Hovslagerveien bofelleskap og Tingberget (4503).

- De ansatte i Hovslagervegen og Tingberget skal jobbe for at tjenestemottakerne og de pårørende skal føle seg trygge og ivarettede, og ha høy grad av trivsel i hverdagen.
- De ansatte i Hovslagervegene og Tingberget 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 på tjenestene som ytes
- Individuelle tilrettelagte tjenester og individuelle planer
- Primærkontaktordning
- Tett samarbeid med pårørende og andre kontaktpersoner på arenaer hvor tjenestemottakerne ferdes
- Brukermedvirkning i fokus
- Øke utdanningsnivået
- Fokus på internundervisning, og nyttiggjøre seg kunnskapen som finnes i enheten

Kommentarer:

En av de ansatte i Hovslagervegen har fått permisjon fra stillingen sin og utdanningsstipend for å studere vernepleie ved UIA. Vedkommende er etter planen ferdig med utdanningen i 2012.

Primærkontaktene for den enkelte bruker har fått en tydeligere rolle i forhold til pårørende og brukere. Vi har hatt egne primærkontaktmøter i forkant av personalmøtene med vekt på arbeidet og ansvaret som følger rollen. Videre har det vært fokus på å styrke samarbeidet med brukere og pårørende.

Det har blitt holdt månedlige personalmøter forutgående år, samt enkeltstående kurs i regi av Habiliteringstjenesten for voksne ved Sørlandet sykehus avdeling Arendal. Dette har vært et ledd i den opplæring og veiledning knyttet til tjenestemottakere. Vi har også samarbeidet tett med Regionalt senter for utviklingshemmede med psykoser i Buskerud, som har bistått i utredning og etablering av tilbud til nylig innflyttede tjenestemottakere.

Flere av de ansatte har etterlyst kurs og kompetanseheving på ulike områder. Som et ledd i dette ble det arrangert 3 fagkafeer med ulike temaer som; lovverk, etikk og profesjon og seksualitet og utviklingshemming våren 2010. Det var dessverre svært lite respons på tiltaket og det har ikke blitt videreført.

Høsten 2010 og videre inn i nytt år vil vi fortsette å ha fokus på lovverk som vi forholder oss til, samt opplæring av individuelle koordinatorene til individuell plan.

Strategi 2. Serviceorientering

- Samarbeidsmøter med pårørende
- Brukermedvirkning, aktiv la tjenestemottakerne ta egne valg i beslutninger som angår dem
- Tilrettelegge for samarbeid internt i enheten, men også med andre faggrupper
- Bevisstgjøring av tjenestene man yter
- Personal møter som arena for samarbeid i arbeidstokken
- Holde oss oppdaterte på ulike aktiviteter i kommunen og kunne tilby dem til tjenestemottakerne
- 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. Det har vært 3 samarbeidsmøter forutgående år, og man legger opp til at det er minst et hvert halvår.

Det siste året har også de ansatte i Tingberget samarbeidet tett med både hjemmesykepleie, psykisk helsetjeneste og barneverntjenesten. Dette har vært nyttig og lærerikt, og man har kunnet brukt ressursene på tvers for å skape et godt tjenestetilbud for den enkelte.

Gjennom året har vi fortsatt fokus på viktigheten av personalmøtenes fysiske struktur, at det skal være 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.

Vi har også fokusert sterkt på å delta på aktivitetene som finnes i nærområdet, både for å utvide tjenestemottakernes nettverk og opplevelsesverden, men også for å bli en mer synlig del av lokalmiljøet.

Strategi 3. Etablere møteplasser for trivsel og brukermedvirkning

- Skape og videreutvikle relasjoner
- Arrangere Høstfest for mennesker med funksjonsnedsettelse
- Legge til rette for turer hvor alle kan delta
- La bofellesskapet bli en møteplass for trivsel og brukermedvirkning!
- Julebord og sommerbord med pårørende
- Samling med ansatte og foreldre

Kommentarer:

Gjennom 2010 er Fredagsklubben blitt et etablert arrangement etter initiativ fra to ansatte i Hovslagervegen bofellesskap. Her møtes alt mellom 40 og 70 personer en fredag i måneden til hyggelig samvær og morsomme aktiviteter. 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.

Enhet for pleie og omsorg

Økonomi:

	Budsjettansvar	Regnskap	Revidert budsjett	Avvik i kr	Forbruk i %
4600	Hjemmehjelp	1 076 009	1 268 900	192 891	84,80
4601	Hjemmesykepleie	5 646 360	5 545 900	-100 460	101,81
4603	Hornesheimen	4 690 101	4 618 600	-71 501	101,55
4608	Vikarpool PLO	208 903	224 600	15 697	93,01
4610	Administrasjon	1 341 082	1 219 900	-121 182	109,93
4611	Sykehjemmet	10 259 135	11 217 100	957 965	91,46
4612	Nattevakter	3 502 780	3 697 900	195 120	94,72
4613	Kjøkken/kafeteria	2 388 159	2 147 000	-241 159	111,23
4616	Lærlinger	50 505	48 000	-2 505	105,22
46	Pleie- og omsorg	29 163 033	29 987 900	824 867	97,25

Kommentarer:

Personal

Årsverk 01.01	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig still.prosent	Sykefra- vær 09	Årsverk 31.12	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig stil.prosent	Sykefra- vær 10
54,88	90	6	57,17	5,06	55,28	89	6	58,19	4,67

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 svært stor andel av de ansatte med fagkompetanse, ikke minst mange med helsefaglig høyskoleutdanning, rettes fokuset mot å se muligheter fremfor begrensninger hos pasienter/ brukere.

Utfordringene er oftest størst i de tilfeller hvor krav og forventninger fra pårørende ikke samsvarer med det som fra faghold vurderes som det beste for pasient/ bruker.

Strategi 2: Serviceorientering

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

Kommentarer:

Tilbakemeldingene som en får tilsier at pasienter/ brukere er trygge på at de ulike tjenestene gir muligheter for å kunne ivareta størst mulig grad av egenomsorg.

En opplever også at tjenestene er godt utbygd og står i forhold til de behov som pr. i dag er i befolkningen.

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:

I forhold til måloppnåelse har vi i all hovedsak innfridd. Likevel kan den nylig vedtatte forskrift om en verdig eldreomsorg (verdighetsgarantien) medføre økt behov for bemanning og rammer.

Det vil derfor være svært viktig at politikerne tar ansvar og sier noe om på hvilket nivå våre tjenester skal ligge. Dette vil igjen skape en forutsigbarhet i forhold til planlegging og utøvelse av tjenestetilbudet.

Annet:

Regnskapet viser et mindreforbruk på kr. 824 867,- som utgjør 97,25%.

Økonomistyringen er bevisst innenfor hele enheten.

Det er stor gjennomtrekk av pasienter/ brukere både innenfor og mellom de ulike tjenestene i enheten.

Antall innleggelse i institusjon var i fjor 47, mens det var 34 utskrivelser.

Fremdeles har vi ingen korridorpasienter.

Arbeidsstokken er stabil og kontinuiteten sikrer god kvalitet.

Det jobbes bevisst med sykefraværsoppfølging og tilrettelegging som gir seg utslag i et lavt sykefravær.

Den største utfordringen fremover vil være implementeringen av st. meld. Nr. 47

(samhandlingsreformen). Selv om innholdet ikke endelig er vedtatt, er det bestemt at den trer i kraft fra 01.01.12. Føringene som hittil er lagt tilsier at presset på de kommunale helse- og omsorgstjenestene bare vil øke i årene fremover. Kompleksiteten likeså.

Det vil derfor bli særdeles viktig å være mest mulig forberedt på disse utfordringene slik at en kan takle de på en best mulig måte.

NAV

Økonomi:

	Budsjettansvar	Regnskap	Revidert budsjett	Avvik i kr	Forbruk i %
4200	Flyktingekontoret	-772 482	-1 132 300	-359 818	68,22
4201	Buss flykting	15 973	33 000	17 027	48,40
4500	Økonomisk sosialhjelp, tiltak for rusmiddelmisbruket	2 109 208	2 452 000	342 792	86,02
47	NAV	1 352 700	1 352 700	0	100,00

Kommentarer:

Årsaken til at man har fått 0 i avvik er man har brukt av flyktingefondet i henhold til budsjett, kr. 315 000. Fondet er nå på 3,296 mill.

Personal

Årsverk 01.01	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig still.prosent	Sykefravær 09	Årsverk 31.12	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig stil.prosent	Sykefravær 10
2,5	3		83,33	0,17	3	3		100	12,85

Kommentarer:

NAV-kontoret ble styrket med ett årsverk fra 010210, og nedbemannet med 0,5 årsverk fra 010710. (0,5 årsverk var en midlertidig stilling)

Mål NAV

NAV visjon er "å gi mennesker muligheter"

NAVs mål er

- Få flere i arbeid og aktivitet
- Gjøre det enklere for brukeren, og tilpasse forvaltningen til brukerens behov
- Få en enhetlig arbeids- og velferdsforvaltning

I dette ligger det også delmål som å fremme økonomisk og sosial trygghet, bedre levevilkårene for vanskeligstilte, bidra til økt likeverd og likestilling og å forebygge sosiale problemer.

Delmål:

Strategi 1. Høy kvalitet på tjenestene

- NAV Evje og Hornnes er en del av NAV Setesdal og det vil bl.a. bety at vi i tillegg til å bygge kompetanse innenfra i kontoret også har større nettverk å spille på når det gjelder kompetanse på tvers. Vi har mange arenaer som gjør at vi har en kontinuerlig forbedringsprosess når det gjelder kvalitet på våre tjenester. Vi nevner her kontorets egne aktiviteter, samlinger for NAV Setesdal i datastua på Evje, Fylkesmannen i Aust-Agders tilbud og NAV Aust-Agders tilbud. Dette er noen av de aktivitetene som kvalitetssikrer faglig oppdatert personale.
- Når det gjelder brukerne har disse tilgang til mange opplæringstilbud og tiltak avhengig av behov og ståsted. Også tilrettelagt språkundervisning og lære om samfunnsforhold er viktige aktiviteter for de brukere som trenger det.

Kommentarer:

Kvaliteten på tjenestene avhenger av at man har tilstrekkelig kompetanse og ressurser til å løse oppgavene på en god måte. NAV-kontoret har hatt kontinuerlig fokus på kompetansehevende tiltak, både interne og eksterne. Ressurssituasjonen oppleves som vanskelig.

Strategi 2: Serviceorientering

- Helhetlige og koordinerte tjenester
- Utvikle samarbeidsmodeller. Tverrfaglig og tverretattlig samarbeid med andre deler av den offentlige forvaltningen.
- Samarbeid innad i NAV Setesdal om kompetansebygging og erfaringsutveksling bl.a. rundt økonomisk rådgivning.
- Hospitering ved andre NAV kontor for opplæring og erfaringsutveksling.
- Et program for veiledningsopplæring ved NAV Evje og Hornnes i regi av NAV Aust-Agder.
- Implementering av nytt velles verktøy for samtale og oppfølging av brukere med behov for dette, kalt Arbeidsevneevaluering

Kommentarer:

2010 har vært et turbulent år, med to ledere for NAV Setesdal som har sluttet. Kontinuiteten har derfor ikke vært optimal. Man har allikevel forsøkt å ha fokus på de mål som er satt, og i størst mulig grad forsøke å nå disse.

Strategi 3: Etablere møteplasser for trivsel og brukermedvirkning

- NAV-kontoret skal styrke brukerens utnyttelse av egne ressurser, dette gjøres bl.a. ved et trivelig publikumsmottak hvor brukerne selv kan jobbe med selvbetjeningsløsninger samtidig som de kan få veiledning av NAV-veiledere. Andre aktiviteter er arbeidsevneevalueringene som også har en egnevalueringssdel hvor brukeren kan belyse sin situasjon og sine behov i tillegg til selve samtalen.

Alle NAVs brukere er med i strategiene over.

NAV Evje og Hornnes har NAV-brukere som enten får kommunale eller statlige ytelser og aktiviteter. Alle brukere av NAV-kontoret skal i prinsippet ha samme muligheter for bistand og veiledning avhengig av behov primært og målgruppe sekundært.

Kommentarer:

Det har vært for lite fokus på de kommunale tjenestene. På slutten av året ble dette satt på dagsorden, og det ble lagt planer for hvordan man skulle skape et sterkere fokus på dette området.

Driftsenheten

Økonomi:

	Budsjettansvar	Regnskap	Revidert budsjett	Avvik i kr	Forbruk i %
4605	Ambulerende vaktmester	533 683	544 300	10 617	98,05
4609	Bussen	37 285	5 000	-32 285	745,71
5200	Vannforsyning	0	0	0	
5201	Avløp/rensing	0	0	0	
5202	Renovasjon	0	0	0	
5203	Renholdsavdeling	5 361 212	5 587 700	226 488	95,95
5204	Vedlikeholdsavdeling, komm. bygg	7 364 974	7 698 850	333 876	95,66
5205	Maskinforvaltning	203 470	146 800	-56 670	138,60
5206	Kommunale veier, veg og gatelys	2 390 487	2 527 500	137 013	94,58
5207	Park, idretts- og grøntanlegg	460 044	585 500	125 456	78,57
5208	Administrasjon drift	2 125 063	2 029 100	-95 963	104,73
5209	Feiervesen	16 783	0	-16 783	
5210	Festetomter	-1 909	-21 000	-19 092	9,09
5211	Stiftelsen Evje sentrum	25 000	25 000	0	100,00
5213	Slam	-66 981	-166 500	-99 519	40,23
5214	Vedlikeholdsplan	0	0	0	
52	Drift	18 449 111	18 962 250	513 139	97,29

Kommentarer:

Budsjettet for driftsenheten består av to områder, drift og selvkost.

Drifts - delen finansieres over kommunebudsjettet og er vist i figuren over.

Regnskapet over viser rammen og forbruket for året 2010. Det ble et mindre forbruk på godt en halv million. En av grunnene til dette er økte inntekter på husleie til de forskjellige IKS ene på lokalene de bruker her i kommunen. Dette var ikke budsjettet fullt ut i 2010. På renhold klarte vi å redusere noe på lønnsutgiftene til vikarer. Den stabile vinteren i fjor gjorde at vi hadde mindre utgifter til brøyting. Selvkostområdet består av vann, avløp, renovasjon og slamtømming og finansieres i sin helhet med inntekter fra kommunens innbyggere via kommunale gebyrer. Dette har en ramme på ca. 13,5 mill. Mer eller mindre forbruk settes på fond og videreføres til neste driftsår og må utjevnes innen 3 -5 år.

Regnskapet for 2010 ga følgende resultat innen selvkost:

Vann	Budsjett	Regnskap	Forrige år
Brukerbetalinger/salgsinntekt	kr -3 399 800	kr -3 222 196	kr -2 435 301
Direkte kostnader	kr 2 503 600	kr 2 752 089	kr 1 992 234
Indirekte kostnader	kr 177 500	kr 138 267	kr 131 074
Netto kapitalkostnader	kr 1 118 700	kr 1 122 443	kr 1 077 196
Overskudd -/underskudd + Selvkostandel	kr 400 000 89,47 %	kr 790 602 80,30 %	kr 765 203 76,09 %
Disponering til/fra bundet selvkostfond	kr -400 000	kr -790 602	kr -765 203
Inngående balanse fond		kr 1 303 436	kr 2 007 147
Renter avsatt til fond		kr 31 421	kr 61 492
Selvkostfond vann pr. 31.12		kr 544 255	kr 1 303 436

Avløp	Budsjett	Regnskap	Forrige år
Brukerbetalinger/salgsinntekt	kr -5 515 000	kr -5 746 985	kr -4 481 777
Direkte kostnader	kr 4 123 900	kr 4 114 903	kr 3 834 810
Indirekte kostnader	kr 201 400	kr 136 699	kr 170 329
Netto kapitalkostnader	kr 1 339 700	kr 1 290 552	kr 1 210 824
Overskudd -/underskudd + Selvkostandel	kr 150 000 97,35 %	kr -204 831 103,70 %	kr 734 186 85,92 %
Disponering til/fra bundet selvkostfond	kr -150 000	kr 204 831	kr -734 186
Inngående balanse fond		kr 88 470	kr 806 359
Renter avsatt til fond		kr 6 605	kr 16 297
Selvkostfond avløp pr. 31.12		kr 299 906	kr 88 470

Slam	Budsjett	Regnskap	Forrige år
Brukerbetalinger/salgsinntekt	kr -929 500	kr -854 650	kr -834 256
Direkte kostnader	kr 763 000	kr 787 669	kr 908 989
Indirekte kostnader		kr -	
Netto kapitalkostnader		kr -	
Overskudd -/underskudd + Selvkostandel	kr -166 500 121,82 %	kr -66 981 108,50 %	kr 74 733 91,78 %
Disponering til/fra bundet selvkostfond	kr 166 500	kr 66 981	kr -74 734
Inngående balanse fond		kr -621 588	kr -533 256
Renter avsatt til fond		kr -20 348	kr -13 598
Selvkostfond slam pr. 31.12.		kr -574 955	kr -621 588

Renovasjon	Budsjett	Regnskap	Forrige år
Brukerbetalinger/salgsinntekt	kr -3 840 200	kr -4 003 704	kr -3 731 171
Direkte kostnader	kr 3 438 900	kr 2 973 907	kr 3 104 804
Indirekte kostnader	kr -	kr 410	
Netto kapitalkostnader	kr 251 300	kr 276 024	kr 285 730
Overskudd -/underskudd + Selvkostandel	kr -150 000 104,06 %	kr -753 363 123,18 %	kr -340 637 110,05 %
Disponering til/fra bundet selvkostfond	kr 150 000	kr 753 363	kr 340 637
Inngående balanse fond		kr 159 384	kr -180 498
Renter avsatt til fond		kr 18 548	kr -755
Selvkostfond renovasjon pr. 31.12		kr 931 295	kr 159 384

Feiing	Budsjett	Regnskap	Forrige år
Brukerbetalinger/salgsinntekt	kr -561 600	kr -552 870	kr -524 018
Direkte kostnader	kr 521 600	kr 569 653	kr 506 279
Indirekte kostnader			
Netto kapitalkostnader			
Overskudd -/underskudd + Selvkostandel	kr -40 000 107,67 %	kr 16 783 97,05 %	kr -17 739 103,50 %
Disponering til/fra bundet selvkostfond	kr 40 000	kr -16 783	kr 17 739
Inngående balanse fond		kr -24 673	kr -41 485
Renter avsatt til fond		kr -1 144	kr -927
Selvkostfond feiing pr. 31.12.		kr -42 600	kr -24 673

Regnskapet for vann viser et merforbruk på kr 790.000,- Dette skyldes at vi har gamle fond som må brukes og vi budsjetterte med underskudd. Vi har nå et fond igjen på kr 544.255,-
 Regnskapet for avløp viser et mindre forbruk på kr 205.000,- Dette avsettes på fondet som da får en beholdning på kr 299.906,-
 Regnskapet for renovasjon viser et mindre forbruk på kr 750.000,- Dette avsettes på fondet som da får en beholdning på kr 931.295,-
 Regnskapet for slam viser et mindre forbruk på kr 66.981,- Slam har et gammelt underskudd på sitt fond som da reduseres til kr -574.955,-
 Regnskapet for feiing viser et merforbruk på kr 16.783,- Feiing har et gammelt underskudd på sitt fond som da øker til kr – 42.000,-

Personal

Årsverk 01.01	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig still.prosent	Sykefra- vær 09	Årsverk 31.12	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig stil.prosent	Sykefra- vær 10
24,4	19	11	81,34	7,65	23,79	20	10	79,30	6,12

Kommentarer:

Enheten har en god og stabil arbeidskraft. Det har vært en nedgang i sykefraværet. 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. Enheten har derfor lagt til rette for trimrom som de ansatte bruker. Enheten er også opptatt av å ta vare på et veldig godt arbeidsmiljø og legger derfor til rette for aktiviteter både i og utenfor arbeid for å skape et godt samhold.

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:

Det utføres et meget godt renhold med høy kvalitet på tjenesten.

Renhold er en krevende jobb som det er viktig å tilrettelegge forholdene rundt, slik at en kan redusere risikoen for belastningsskader på personalet.

I 2010 var det ikke så mange store prosjekter på vedlikehold, men mange små. Vi hadde allikevel et større prosjekt i omfang, der vi malte Hornnesheimen utvendig. Dette ble utført av alle ansatte på uteseksjonen og med hjelp av et par andre, i løpet av **2 dager**. Dette viser vilje til å nå et felles mål.

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, innbyggernes 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 reovering på Grenjå. Hele ledningsnettets og veiene blir totalrenoveret 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:

I tillegg til allerede etablerte møteplasser ble et av de store prosjektene i 2010 vedtaket om å bygge kunstgressbane. Dette har vært en prosess som Otra idrettslag i samarbeid med kommunen har drevet fram. Etter en helhetlig vurdering ble det bestemt at kommunen skulle stå som eier og byggherre for anlegget som skal stå ferdig i 2011. Otra skal fortsette med en vedlikeholdsavtale på idrettsanleggene.

En vil også trekke fram det gode samarbeidet mellom kommunen og blomsterstiftelsen om å sørge for en blomsterpyrd både i sentrum og på Hornnesbrua.

Forvaltningsenheten

Økonomi:

	Budsjettansvar	Regnskap	Revidert budsjett	Avvik i kr	Avvik i %
5500	Forvaltningsavdelingen	2 286 144	2 086 400	-199 744	109,5
5501	Plan og miljø	611 276	997 200	382 923	61,5
5502	Landbruk	743 413	732 600	-10 813	101,5
5504	Skogeiendommer	0	0	0	0
5505	Kommunalt viltfond	0	-300	-300	0
5506	Viltforvaltning	5 985	16 000	10 015	37,5
5507	Vassdragsforvaltning	46 278	57 900	11 622	80,0
5510	Veterinær	123 352	206900	83 547	59,6
55	Forvaltning	3 816 449	4 093 700	277 250	93,0

Kommentarer:

Avvikene på økonomi skyldes i hovedsak ubrukte lønnsmidler som følge av ubesatte stillinger deler av året som følge av at både enhetsleder og plan- og miljøvernleder fratradte sine stillinger, samt at avsatte midler til kommuneplanlegging ikke er brukt opp, bl.a. som følge av fremdriften i planprosessen, og stor grad av egeninnsats. I forbindelse med sentrumsplanarbeidet har det tilflytt store utgifter som har gått noe ut over fastsatt budsjett, bl.a. relatert til plansmia i starten av 2010.

Personal

Årsverk 01.01.10	Årsverk 31.12.10	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig stillingsprosent	Sykefravær
7,25	6,45	3	5	87	0,45 %

Kommentarer:

Nedgangen i årsverk skyldes reduksjon av en deltidsstilling på plan- og miljø, hvor en medarbeider i løpet av året har fratradt for aldersgrensen. En person har ansettelsesforhold på to enheter (driftsenheten i tillegg), noe som er tatt hensyn til ved beregning av gjennomsnittlig stillingsprosent. 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. 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

Kommentarer:

Måloppnåelsen i forhold til ovennevnte vurderes å ha vært god.

Kommunen har en relativt kort behandlingstid spesielt på byggesaker sett i forhold til de fleste andre kommunene på Agder. Behandlingstid på oppmålingsforretninger har tildels vært mye lengre enn ønskelig i løpet av året.

2. 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.

Kommentarer

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

Annet:

Aktivitetsnivået ved etaten i forhold til antall saker har vært noenlunde tilsvarende foregående år. I forhold til aktivitetsnivået med egne prosjekter kan nevnes:

- Plansmie avholdt – forslag til sentrumsplan utarbeidet
- Kommuneplanens samfunnsdel vedtatt
- Kommuneplanens arealdel utlagt til offentlig ettersyn