



Evje og Hornnes kommune

Årsberetning

Årsrapporter fra enhetene

2013

Innhold

Årsberetning og årsrapporter for 2013	4
Årsberetning	5
Økonomi – nøkkeltall	5
Utvikling i netto driftsresultat/resultatgrad	8
Kommunens finansielle stilling (likviditet, fond, gjeld)	9
Beregning av driftslikviditet.....	9
Kommunens fondskapital:	10
Gjeldsbelastning	11
Avvik pr. enhet	12
Likestilling og mangfold	14
1. Kjønn	14
2. Funksjonsevne.....	17
3. Etnisitet, religion m.m.	18
HMS årsrapport - 2013.....	19
Organisering og drift	19
AMU	19
Rus- og avhengighet	20
Bedriftshelsetjeneste	20
Årsrapporter fra enhetene	21
Rådmannens innledende kommentarer	21
Mål for kommunen	21
Befolkningsutvikling	21
Interkommunalt samarbeid	22
Administrativ virksomhet.....	23
Forholdet politikk/administrasjon	23
Politisk styring og kontroll	24
Sentraladministrasjonen	25
Rådmannen	26
Personalavdelingen	27
Serviceavdelingen	27
Økonomiavdelingen	28
Pedagogisk rådgiver.....	29
Samhandlingsreformen	29
Støttetiltak.....	30
Kulturenheten 2013	31

Hornnes barneskule	34
Evje barneskule	35
Evje ungdomsskole	37
Enhet for barnehage	38
Helse og familie	40
Pleie og omsorg	44
NAV	46
Lokalmedisinske tjenester	48
Drift og forvaltning	50
Tiltak i 2013	53

Årsberetning og årsrapporter for 2013

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 (alle tall i hele 1000)

	Regnskap	Budsjett	Avvik
Rammetilskudd	-110 739	-110 300	439
Inntekts- formues- og naturressursskatt	-68 146	-69 000	-854
Konsesjonsavgift	-729	-655	74
Konsesjonskraft	-852	-785	67
Eiendomsskatt	-3 595	-3 597	-2
Brukerbetalinger, salgs- og leieinntekter	-40 431	-34 841	5 590
Merverdiavgiftskompensasjon, drift	-5 220	-5 569	-276
Merverdiavgiftskompensasjon, investering	-6 889	-7 666	-850
Andre overføringer med krav til motytelse	-22 242	-14 144	8 098
Integreringstilskudd flyktninger	-4 864	-5 232	-368
Andre overføringer	-2 727	-91	2 636
Sum driftsinntekter	-266 434	-251 880	14 554
Lønnsutgifter	135 152	131 301	-3 851
Sosiale utgifter (utenom premieavvik pensjon)	31 640	33 286	1 646
Andre driftsutgifter	100 879	90 547	-10 332
Premieavvik pensjon	-86	-1 302	-1 216
Sum driftsutgifter	267 585	253 832	-13 753
Brutto driftsresultat	1 151	1 952	801
Finansinntekter (renter, utbytte mv)	-11 868	-11 696	172
Finansutgifter (renter, avdrag lån mv)	13 032	12 793	-239
Tap finansielle omløpsmidler	73	70	-3
Motpost avskrivninger	-8 006	-7 540	466
Netto driftsresultat	-5 618	-4 421	1 197
Bruk av disp.fond	-2 536	-2 543	-7
Bruk av bundne fond	-2 080	-1 541	539
Avsatt til disp.fond	28	0	-28
Avsatt til bundne fond	2 727	752	-2 046
Overført til investeringsregnskapet	6 904	7 753	849
Regnskapsmessig mindreforbruk	-503	0	0

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 opptapping, der midlene gradvis må gå tilbake til finansiering av investeringsprosjektene. I 2013 må 80 % av midlene overføres til investering, fra og med 2014 skal all mva fra investeringsprosjekter inntektsføres i

investering og vil ikke da lenger gi et kunstig høyt resultat i driftsregnskapet. Vår vedtatte handlingsregel for gjeld gjør at vi overfører 100 % av inntektene fra merverdiavgift fra investeringsprosjekter også i 2013.

Vi har også premieavviket på pensjon som kommer inn som en forstyrrende faktor. Premieavviket framkommer ved at man beregner kommunens pensjonskostnad, og inntektsfører (eller utgiftsfører) forskjellen mellom innbetalt premie og pensjonskostnad. I 2013 kommer kun 86 000,- som en «inntekt» i driftsregnskapet, og resultatet blir dermed ikke så forstyrret av denne faktoren. De 86 000,- består av 982 000,- i inntekt for 2013 og 896 000 i utgifter på premieavvik fra tidligere år. De 982 000,- skal så igjen utgiftsføres over de neste 10 årene, sammen med de andre gamle premieavvikene. Det betyr at i kommunens resultat inngår inntekter vi aldri vil få, men som tvert imot skal utgiftsføres igjen. Ideen bak innføringen av ordningen med føring av premieavvik var at dette skulle jevne seg ut over tid, med at man fikk noen år med negative og noen år med positive avvik. Problemet er at avviket stort sett er positivt hvert år, slik at man får kunstig gode resultater og skyver utgiftene utover i tid. I år har vært et unntak i så måte. Ideelt sett burde hele premieavviket vært satt av på fond. Vi har satt av 4,273 mill på et disposisjonsfond øremerket for pensjonsutgifter, det totale avviket er ved utgangen av 2013 på 9,227 mill, dvs at vi har en dekning på øremerket fond på 46,31 %. Vi kan uansett konstatere at pensjonsutgiftene totalt sett har vært økende de siste årene og at de vil fortsette å øke framover. Dette er en felles utfordring for hele kommunesektoren.

Vi ønsker å kommentere et par avvik i tabellen over: Det er stort avvik mellom regnskap og budsjett på posten «andre overføringer med krav til motytelse»: Her er det budsjettet med 14,144 mill, og det er inntektsført 22,242 mill, dette gir et positivt avvik på 8,098 mill. Inne i posten på 22,242 ligger syke- og fødselspenger med kr 6,464 mill, disse er det ikke budsjettet med. Disse inntektene gir igjen noe merutgifter på lønn. Inne i disse inntektene ligger også 1,370 mill som gjelder krypsivprosjekt, og som ikke var budsjettet.

Også på posten «andre overføringer» er det et stort positivt avvik på 2,636 mill. Inne i disse midlene ligger f.eks. spillemidler som skal overføres til andre, i år har vi mottatt 1,513 mill i slike midler.

På «andre driftsutgifter» er det et stort negativt avvik, 10,695 mill. En del av avviket her skyldes nettopp slike inntekter vi har nå har nevnt: Spillemidler midler til andre på 1,513 mill blir også utgift ut, og tilskudd til krypsiv-prosjektet går ut til betaling for rensing av Otra, bare disse to postene utgjør til sammen 2,883 mill. Ytterligere forklaringer og kommentarer til avvik kommer i årsmelding fra de enkelte enhetene.

Netto driftsresultat er i år positivt med 5,618 mill. eller 2,11 %. En tommelfingerregel sier at netto driftsresultat bør ligge på 3 - 5 % for å ha til nødvendige avsetninger og framtidige investeringer. Vi oppfyller ikke dette i 2013. Dersom vi dykker ned i tallene ser vi også at tallene ser bedre ut enn de virkelig er

- Når det gjelder mva. fra investering, utgjør dette 6,889 mill.
- Vi har netto avsetning til bundne fond i år på 0,718 mill. Dette kan det også med fordel korrigeres for.
- Positivt premieavvik utgjør bare 0,086 mill, men dette bør det også korrigeres for.

Korrigert for disse faktorene er netto driftsresultat negativt med 1,075 mill, eller – 0,40 %. Dette er en utvikling som må snus dersom handlingsrommet ikke skal forsvinne i framtida. Samtidig bør det nevnes at en ekstraordinær utgift på 0,850 mill kom i forbindelse med at lån til Setpro ble omgjort til tilskudd (dette ble da utgift i driftsregnskapet og inntekt i investeringsregnskapet.) Dette forverret netto driftsresultat, og det er en engangsutgift.

Vi har i 2013 brukt 4,026 mill av disposisjonsfond fordelt med 2,536 mill i drift og 1,490 mill i investering. Vi har samtidig satt av kun kr 0,028 mill. Det betyr at disposisjonsfondene er svekket med

3,998 mill, dersom vi tar hensyn til at vi står igjen med et regnskapsmessig mindreforbruk på 0,503 mill kan vi si at de reelt er svekket med 3,495 mill.

Når det gjelder bruk av disposisjonsfond i investering er dette en konsekvens av handlingsregel for gjeld. Handlingsregelen sier at minimum 15 % av utgiftene til investeringer skal finansieres via egenkapital, dvs via fond, overføring fra drift eller salg av eiendom/andre inntekter i investeringsregnskapet. Selv om vi i dag har fondsreserver, betyr dette at vi må ha mulighet til å sette av til fond eller overføre frie driftsmidler til investering hvert år slik at vi ikke bruker opp hele fondskapitalen. Det betyr at vi framover må skaffe oss større handlingsrom til å sette av midler til fond, enten gjennom reduserte utgifter eller økte inntekter.

Når det gjelder bruk av disposisjonsfond i drift er det alle mest betenkelige at det er brukt 0,725 mill til ren saldering av drift. Utover dette er det som tidligere nevnt brukt 0,850 mill vedr. lån til Setpro som ble gjort om til tilskudd, og 0,300 mill som ble gitt som ekstra tilskudd til maling av kirka på Hornnes. Det er også brukt en god del av enhetens fond til planlagte eller ekstraordinære utgifter som har påløpt.

Ved inngangen til året var det disposisjonsfond på 27,247 mill. Ved utgangen av 2013 er det disposisjonsfond («frie fond») på 23,248 mill, og et udisponert mindreforbruk på 0,503 mill. 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 flyktningefondet, som pr nå er på 2,696 mill., og det tidligere nevnte pensjonsfondet på 4,273 mill. Også en del andre fond er bundet opp mot spesielle tiltak. Vi kan også nevne at ca. 6,249 mill. pr dags dato er satt av til enhetsfond eller vedlikholdsfond/opplæringsfond som disponeres av administrasjonen.

Det er også verdt å merke seg at kommunen ikke har igjen frie investeringsfond. Dette var fond kommunen hadde opparbeidet ved salg av anleggsmidler, tomter, eiendommer og andre inntekter fra investering.. Disse fondene hadde ved inngangen av en beholdning på kr 1,518 mill. Midlene var bundet opp til å bruke i budsjettet for 2013 for å finansiere kommunens egenandel ihht handlingsregelen, og dette er gjort ihht plan.

Dersom vi ser på netto driftsresultat i økonomiplanen for 14 – 17, ligger den inne med følgende resultat:

	2014	2015	2016	2017
Netto driftsresultat i %	-0,47	-0,17	-0,11	-0,07
Netto driftsres. I % korr for bundne fond	0,02	0,52	0,28	0,23

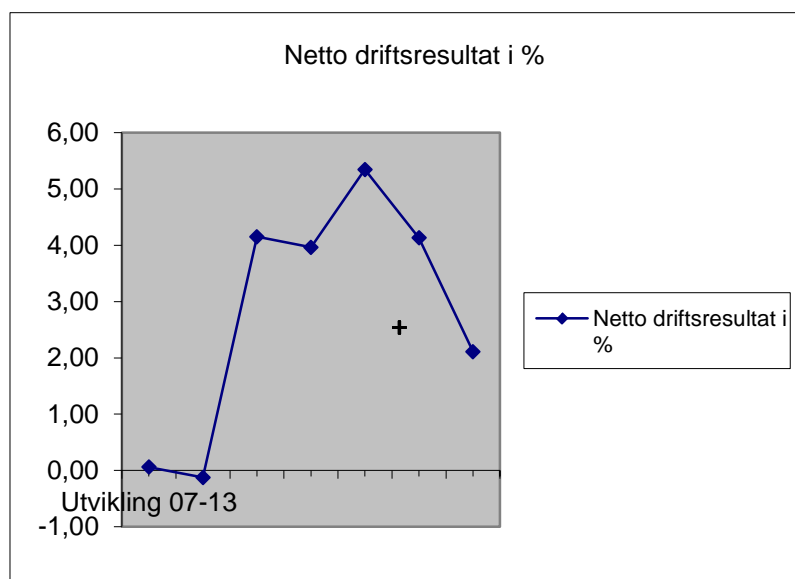
Som vi ser ligger det her inne et resultat på rundt 0, - så vidt på plussiden dersom en korrigerer for at det er planlagt mer bruk av enn avsetning til bundne fond. Dette betyr at det ihht til økonomiplanen er rom for en total avsetning til disposisjonsfond på mellom 2,6 og 2,7 mill. Samtidig brukes det over 20 mill i investering for å oppfylle handlingsregel for gjeld i de investeringene som er lagt inn. Det betyr at det er lagt opp til en netto bruk av disposisjonsfond på nærmere 18 mill. Dette gjør at også øremerkede disposisjonsfond vil måtte brukes, og at fondsreservene vil gå ned mot ingenting når det gjelder disposisjonsfond. Det sier seg selv at det må gjøres noe med denne utviklingen.

Vi kan konkludere med at kommunen alt i alt har en grei fondsbeholdning pr i dag, og et godt utgangspunkt for å komme videre. Men dersom vi skal ha en god og sikker økonomi med handlingsrom framover, må det skje en justering av driftsutgiftene eller driftsinntektene.

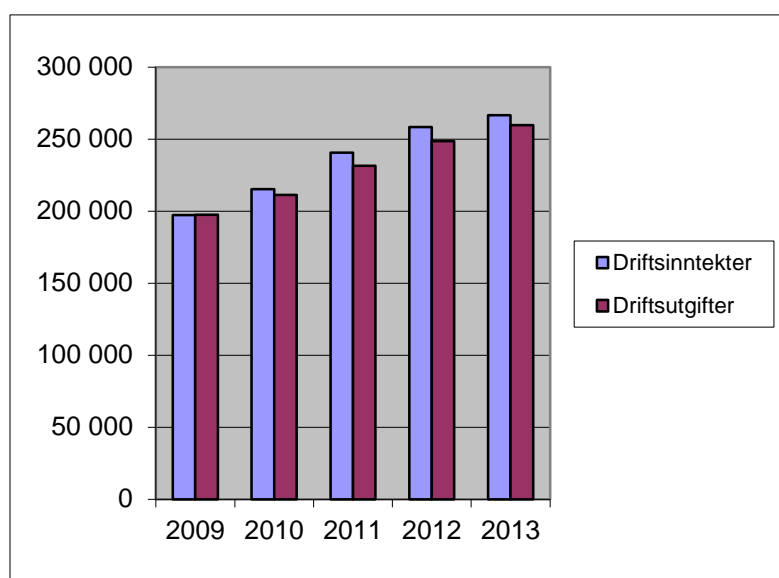
Utvikling i netto driftsresultat/resultatgrad

(tall i hele 1000)	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Netto driftsresultat	1 515	286	3 411	2 263	96	-222	8 181	8 532	12 851	10 585	5 618
Resultatgrad	1,06%	0,20%	2,28%	1,44 %	0,06 %	-0,13 %	4,15%	3,96 %	5,34%	4,10%	2,11%

Netto driftsresultat i kommunen var bra i 2001. Etter dette er det først i 2009 at vi når et resultat som kan sies å være tilfredsstillende, det samme gjelder for 2010, 2011 og 2012. 2011 er det beste året, de tidligere årene og i både 2012 og 2013 er resultatet under anbefalt dersom en korrigerer for bundne fond, mva. fra investering og premieavvik.



Utvikling av driftsutgifter/driftsinntekter siste år.



Grafen over viser at kommunen har hatt en oppgang i både driftsinntekter og driftsutgifter fra 2012 til 2013. Utgiftene (ekskl. avskrivninger) gikk opp med 11,024 mill. mens inntektene gikk opp med 8,025

mill. Dette betyr at driftsinntektene har økt mer enn driftsutgiftene fra 12 til 13. I 2013 var driftsutgiftene (ekskl. avskrivninger) 6,884 mill. lavere enn driftsinntektene. Merk imidlertid det som er nevnt tidligere når det gjelder resultatet i 2013 og hvordan det er sammensatt, bl.a. at merverdiavgift fra investering blåser det opp.

Grafene viser også at utgiftene i Evje og Hornnes kommune har steget fra ca 197,5 millioner i 2009 til nesten 260 millioner i 2013.

Kommunens finansielle stilling (likviditet, fond, gjeld)

Nedenfor kommenteres likviditet, fondskapital og gjeldsbelastning.

Beregning av 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 årsberetningen.

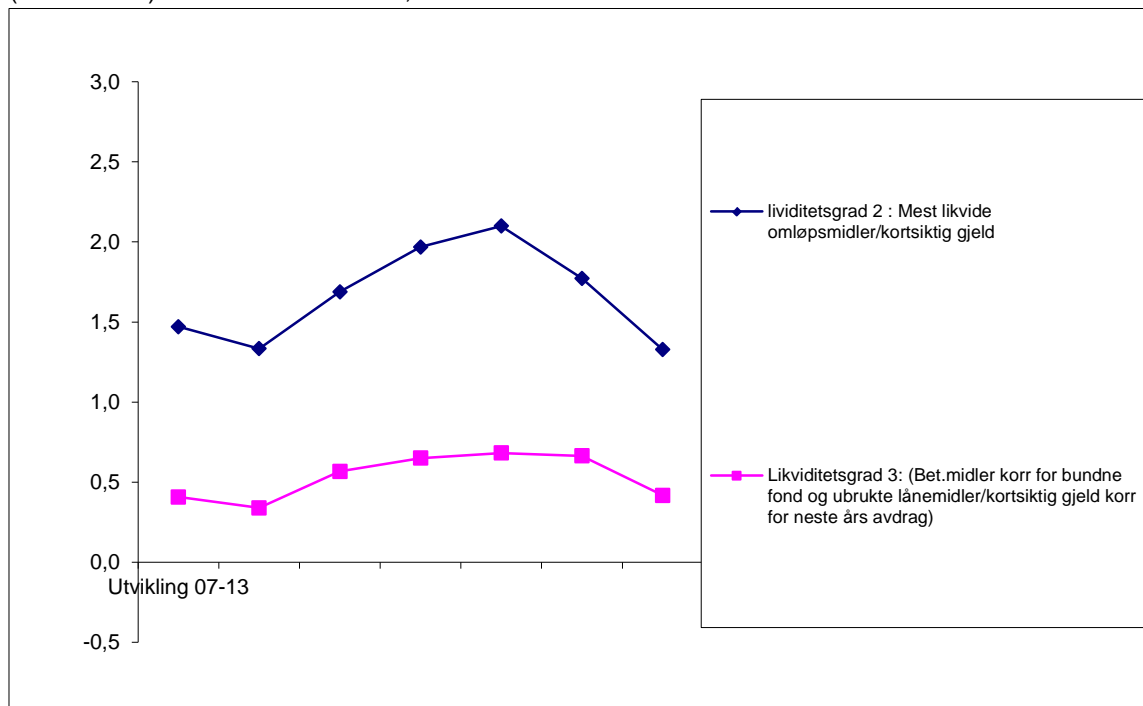
Kommunen har penger på konto, og klarer å møte kortsiktige forpliktelser. Likviditeten har også blitt planlagt ved å foreta låneopptak. Men hvor god er likviditeten egentlig?

Kort sagt kan en si at kommunen har omløpsmidler (bank + evt. annet). Dette er kommunens netto innskudd. En kan av dette trekke ut ubrukte lånemidler, som jo skal gå til investeringer. Videre kan en trekke ut bundne og ubundne fond investering. En kommer da fram til kommunes driftslikviditet. Ut av dette kan en så trekke bundne driftsfond, en vil da komme fram til likvider for ordinær drift. Inne i denne ligger da kommunens disposisjonsfond, og det er viktig å være obs på at også noe av disse midlene er øremerket. Vi velger også å trekke ut udisponert mindreforbruk, ettersom dette kan disponeres for bruk på kort varsel. I egen kolonne viser vi skattetrekkkonto/skogavgiftskonto, dette er ikke-disponible bankinnskudd. De trekkes ikke ut av beregningen, men vi tenker at det er et poeng å vise hvor store de er.

Nå er det slik at vi her måler en gang pr år. Det ville hatt større verdi å måle måned for måned, ettersom likviditeten jo varierer mye over tid. Problemet med dette vil jo være at regnskapet ikke ajourføres måned for måned for ubrukte lånemidler, fond mv. En status ved slutten av hvert år gir i alle fall en pekepinn på hvordan det ligger an:

Likviditetsanalyse (alle tall i hele 1000)	2009	2010	2011	2012	2013
Bank/kasse	46 713	58 817	69 819	70 547	54 903
+ obligasjoner	4 477	4 629	4 675	4 873	-
Netto innskudd	51 190	63 446	74 494	75 420	54 903
<i>(av dette utgjør skattetrekk og skogavgift)</i>	<i>(4 216)</i>	<i>(5 208)</i>	<i>(5 187)</i>	<i>(5 961)</i>	<i>(5 603)</i>
Herav:					
Ubundne investeringsfond	-6 450	-6 282	-1 455	-1 518	0
Bundne investeringsfond	-466	-466	-817	-40	-40
Ubrukte lånemidler	-10 819	-16 631	-22 601	-14 994	-12 340
Driftslikviditet	33 455	40 067	49 621	58 868	42 523
Herav:					
Bundne driftsfond	-14 931	-16 349	-16 357	-21 845	-22 493
Regnskapsmessig mindreforbruk	-3913	-8295	-2 257	0	-503
Likvider til løpende drift	14 611	15 423	31 007	37 023	19 527

Når man snakker om likviditet kan man beregne en likviditetsgrad ved å ta mest likvide omløpsmidler/kortsiktig gjeld. (Likviditetsgrad 2). Denne skal vise kommunens evne til å dekke kortsiktige forpliktelser og bør være over 1. Det siste året har den gått ned, fra 1,772 til 1,328. Den gikk også ned fra 11 til 12. I tillegg kan man beregne en likviditetsgrad 3, som bør være over 0,5. Denne beregnes ved å ta betalingsmidler og korrigerer for bundne fond og ubrukte lånemidler, og korrigerer kortsiktig gjeld for avdrag i det kommende året. Denne er pr nå på 0,42. De siste årene (siden 2009) har den vært over 0,5. Dette viser at likviditeten er svakere nå enn den har vært.



Kommunens likviditet anses ut fra dette til å være tilstrekkelig pr dags dato, og vi kan ikke se for oss at vi vil få behov for kassakreditt i det kommende året. Men det er klart at likviditeten er slik den er pga ubrukte lånemidler og våre disposisjonsfond, og dersom disse blir brukt opp vil likviditeten gå ned og bli dårlig på sikt. Det har vært en svekkelse, og selv om likviditetsgrad 2 ligger over det den bør være, ligger likviditetsgrad 3 nå under, og dette er et signal vi bør legge merke til. Det er også viktig å være klar over at likviditeten svinger mye gjennom året.

Kommunens fondskapital:

Tekst	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Utvikling
Bundne investeringsfond	324	21	196	381	466	466	817	40	40	0
Ubundne investeringsfond	4 428	3 397	1 718	7 054	6 450	6 282	1 455	1 518	0	-1 518
Bundne driftsfond	12 381	12 360	13 835	15 258	14 931	16 349	16 357	21 845	22 492	647
Disposisjonsfond	9 181	8 172	5 213	6 548	10 829	14 030	25 072	27 247	23 248	-3 999
Totalt	26 314	23 950	20 962	29 241	32 676	37 127	43 701	50 650	45 852	-4 870
Udisponert resultat drift	2 889	736	2 083	94	3 661	7 109	2 257	0	503	503
Udisponert resultat inv.	287	0	0	0	252	1 187	0	0	0	0
Totalt inkl. resultat	29 490	24 686	23 045	29 335	36 589	45 423	45 958	50 650	46 283	4 367

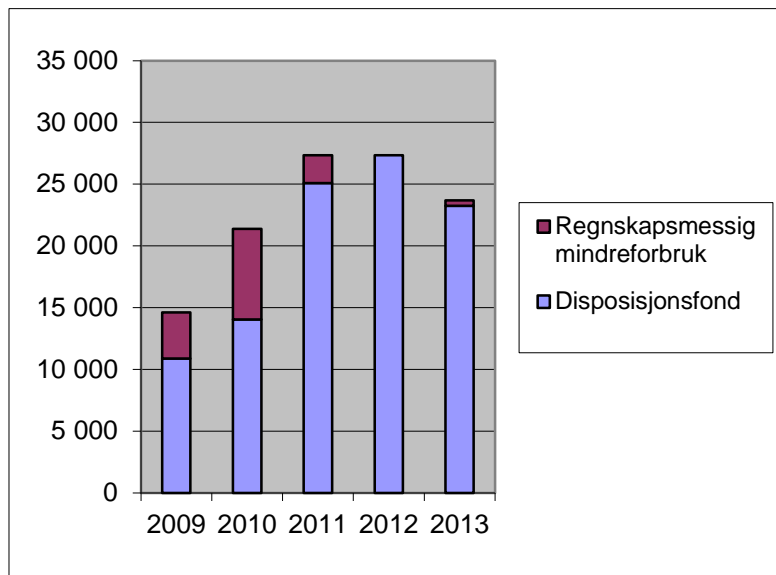
Det finnes 4 typer fond:

- 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 46,283 mill. ved utgangen av 2013. 23,248 mill. er disposisjonsfond. Det er som nevnt i innledningen viktig å være klar over at en god del av disse midlene er bundet opp mot spesielle tiltak gjennom vedtak, og kan ikke brukes fritt på nye tiltak. Som tidligere nevnt er flyktningefondet på 2,696 mill. et disposisjonsfond. Enhetsfond som er gitt til enhetene pga. regnskapsmessig mindreforbruk i tidligere år inngår også. 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. Pr dags dato har vi likevel en god fondsreserve.

Grafene under viser utviklingen i disposisjonsfond + regnskapsmessig mindreforbruk siden 2008, dvs. hvor mye disse to størrelsene har utgjort til sammen 31.12 hvert år:



Kommunen har 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. Det vises likevel til det som er sagt tidligere i årsberetningen om økonomiplanen og behovet for å skape et større handlingsrom, der vi ser en trend som er blitt tydeligere fra 2012 til 2013.

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 2012, men tendensen er trolig ikke at de vi sammenligner oss med har hatt fallende gjeldsbelastning.

Vi har tatt med tall for vår kommunegruppe KOSTRA, da dette skal være den kommunegruppen som er lik oss. Dette er for 2012 små kommuner (mindre enn 5000 innbyggere) med middels bundne kostnader pr innbygger og lave frie disponible inntekter pr innbygger. Middels bundne kostnader er regnet ut ved å ta hensyn til kommunens kostnader for å innfri minstestandarder og lovpålagte oppgaver, man har da sett på befolknings sammensetning og sosiale og geografiske forhold. Frie disponible inntekter er beregnet ved å se på hvor mye kommunen har til disposisjon etter at bundne kostnader er dekket.

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

Gjeldsbelastning i % av driftsinntektene	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Evje og Hornnes kommune	50,9 %	58,5 %	59,2 %	57 %	53,2 %	54,8 %	61,72 %	60,60%	63,11%
Vår kommunegruppe.	75,3 %	73,1 %	80,1%	81,1 %	79,4 %	78,9 %	82,9 %	81,0 %	
Kommunene i Aust-Agder	81,4 %	85,8 %	91,9 %	95,9 %	95,2 %	101,7 %	105,4 %	102,0 %	

Som en ser av dette, ligger vi lavt når det gjelder gjeldsbelastning i forhold til driftsinntekter. Dette framkommer også i regnskapet vårt: Sammenlignet med andre kommuner har vi historisk hatt dårligere brutto driftsresultat (driftsinntekter minus driftsutgifter) enn netto driftsresultat (som er etter finans.) Det har likevel vært en økende gjeldsbelastning de siste årene, og planlagte investeringer vil som nevnt endre dette bildet.

Avvik pr. enhet

	Enhet	Beløp	Rev. budsjett	Avvik i kr	Forbruk i %
10	Politiske styrings og kontrollorganer	2 272 353	2 280 400	8 049	99,65
26	Sentraladministrasjonen	31 771 012	31 566 400	-204 609	100,65
30	Leirskolen	0	0	0	0,00
48	Samhandlingsreformen	4 592 839	4 632 300	39 462	99,15
31	Støttetiltak	19 815	19 000	-815	104,29
32	Kultur	5 481 943	5 528 400	46 457	99,16
35	Hornnes skule	9 498 565	9 672 200	173 636	98,20
36	Evje Barneskule	15 296 014	15 461 600	165 588	98,93
37	Evje Ungdomsskule	12 998 623	13 486 300	487 680	96,38
38	Enhet for barnehage	15 744 698	15 277 600	-467 096	103,06
41	Helse- og familie	26 126 674	26 651 800	525 126	98,03
46	Pleie- og omsorg	35 572 461	36 264 400	691 938	98,09
47	NAV	5 427 276	4 751 200	-676 075	114,23
49	Lokalemedisinske tjenester	947 138	1 075 000	127 868	88,11
52	Drift og forvaltning	25 593 542	26 755 300	1 161 769	95,66
53	Selvkost	-217 333	-242 700	-25 367	89,55
90	Finans	-190 816 699	-191 877 300	-1 060 601	99,45
91	Reservert for lønn/pensjon	-883 529	-1 301 900	-418 372	67,86
92	Årsresultat	503 025	0	-503 025	0,00

Avvikene pr område er kommentert i årsmeldingen. Generelt er vi fornøyd med budsjettoppfølgingen fra enhetene. Tre enheter har i 2013 negativt avvik. Sentraladministrasjonen har et mindre avvik som er kommentert i årsmeldingen. Når det gjelder barnehage ble det i 2. tertialrapport 13 varslet at det kunne gå mot et overforbruk på ca 200 000,-. Det har blitt noe mer. Når det gjelder NAV, ble det ikke varslet noe overforbruk. Her har det blitt mer utgifter enn vi så for oss de siste månedene. opp.

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 negativt avvik på 1,060 mill. Dersom vi ser på skatt og rammetilskudd tilført gjennom inntektssystemet (utenom eiendomsskatt) har disse postene et negativt avvik på ca 0,415 mill. Ansvar mva-kompensasjon har et negativt avvik på kr 0,599 mill.

På rammeområde 91, reservert for lønn og pensjon er avviket - kr 418 000,-. Det har blitt et mindre positivt premieavvik enn forventet, og totalt sett har utgiftene blitt høyere enn forventet selv om det var satt av nok til lønnsvekst.

Likestilling og mangfold

Mangfoldsarbeid er viktig. Aktivt mangfoldsarbeid vil gi bedriften konkurransedyktige arbeidsmiljøer, kompetansefortrinn og godt omdømme. Offentlige myndigheter skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for mangfoldsarbeid, fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet. Den aktivitet vi er i gang med, det 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. Rapporteringen skjer innenfor områdene kjønn, etnisitet/ religion og funksjonsevne.

1. Kjønn

Nøkkeltall 31.12.2013 - Hele organisasjonen

Enhet	Årsverk	Antall ansatte	Antall kvinner	Antall menn	Gj.snittlig stillings %	Kvinner i deltid	Menn i deltid
Sentraladministrasjonen	16,8	23	16	7	73,04	6	3
Leirskolen	1,1	2	0	2	55,00	0	2
NAV	2,5	3	3	0	83,33	1	0
Lærlinger	8,2	9	9	0	91,11	2	0
Kultur	6,45	19	7	12	33,95	6	11
Hornnes barneskule	16,63	26	21	5	63,96	13	3
Evje barneskule	26,67	36	29	7	74,08	20	3
Evje ungdomskule	18,13	23	15	8	78,83	7	2
Barnehage	39,75	48	46	2	82,81	28	0
Helse og familie	33,63	55	52	3	61,15	28	2
Pleie og omsorg	56,99	97	90	6	58,75	73	4
LMT	4,6	6	4	2	76,67	1	1
Drift og forvaltning	30,61	37	22	15	82,73	16	1
Totalt	262,06	384	314	69	68,24	201	32

Det gjøres oppmerksom på at organisasjonen er "levende" og at disse nøkkeltall stadig er i mindre endringer. Ovenfor nevnte tabell viser oversikt over ansatte med fast ansettelse, lærlinger og midlertidig ansatte. Vikariater er ikke medregnet, når vikaren er erstatning for ansatte i fast stilling som allerede er telt med.

1.1. Kjønnfordeling

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

Status:

Tabellen viser antall ansatte pr. 31.12.2013. Den medregner ansatte i faste stillinger, midlertidige stillinger, lærlinger og engasjementer.

Oversikten viser en stor overvekt av kvinner i organisasjonen. 82 % er kvinner. Det er likt med årene før og det er litt høyere enn snittet ellers i kommunal sektor. Ujevnheter i kjønnbalansen gjenspeiler seg i flere enheter/avdelinger, men er spesielt uttalt i helse og omsorgsenhetene, barnehage, barneskolene og i driftsenheten som er kjønnsdelt med menn i uteseksjonen og kvinner på renhold.

Kommunen har som ønske å utjevne kjønnfordelingen og bruker rekrutteringsprosesser i en viss grad til det. Rekrutteringsprosesser gir mulighet for å stimulere underrepresentert kjønn til å søke. Og det gis en mulighet til å utøve positiv særbehandling for å fremme likestilling. Det er gjennomført aktive forsøk med rekruttering av flere menn i undervisningssektoren ved å oppfordre/ stimulere dem til å

søke. Den samme mulighet har vi for å kunne rekruttere kvinner til uteseksjonen som er sterkt mannsdominert i dag. Aktiviteten har ikke medført vesentlige ønskede resultater.

1.2. Kjønnfordeling i ledelse

	Ledere kap 3	Ledere kap 5	Ledere kap 4	Totalt
Kvinner antall / i %	6 / 50 %	1 / 100 %	17 / 74 %	16 / 63 %
Menn antall / i %	6 / 50 %	2 / 0 %	6 / 26 %	9 / 37 %
Antall totalt	12	3	23	38

Det økende antall ledere i kap 5 og 4, sammenlignet med 2012, følger av at flere stillingskategorier er medregnet i 2013.

Kommunens øverste ledelse består av rådmann, rådmannens ledergruppe og enhetsledere (alle i kapittel 3). I kap. 4 følger avdelingsleder (stillingskode 7451), fagleder (stillingskode 7453), arbeidsleder (stillingskode 7003) og inspektør/ avdelingsleder i skolen (stillingskode 7954). Ledere i kap 5 har stillingskode 8451.

Evje og Hornnes kommune har over tid hatt jevn fordeling av ledere i kap 3. Av og til en liten overvekt kvinner, av og til en liten overvekt menn. Pr. 31/12 2013 var det likt, 50 – 50. Alle ledere i kap. 3 jobber i fulle stillinger. Her har vi ønsket resultatoppnåelse for kjønnsbalanse i øverste ledelse.

1.3. Stillingsandeler/ deltidspromatikk

- 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.
 - Særskilt kartlegging i pleie og omsorgssektoren.
 - Arbeidstidsønske/deltidspromatikk skal være en del av medarbeidersamtalen.
 - Kompetanseheving på arbeidsgivers arbeidstidsplanlegging.

Status:

Det er et uttalt ønske om å ha høyest mulig stillingsprosent i organisasjonen. Høyere stillingsandel anses fordelaktig for brukere med tanke på forutsigbart og helhetlig tjenestetilbud. Det styrker kompetansen til den enkelte ansatte og til organisasjonen som helhet. Det gjør det lettere og rimeligere for arbeidsgiver å styre og drifte organisasjonen og det medfører høyere inntekt og større pensjonsopptjening for den enkelte ansatte.

Gjennomsnittlig stillingsprosent er på 68 % som er en uønsket nedgang fra fjoråret. Andelen personer i deltid er imidlertid færre. Den utvikling følger av flere tjenestemottakere med behov for kontinuerlig personlig assistanse. Det genererer mange små stillinger i få årsverk.

Vi har arbeidsreglement, tilsetningsreglement og livsfaseplan som alle understreker at fulle stillinger er utgangspunkt, unntak må begrunnes. Interne utlysninger/ ansettelse gjøres med mål om å øke stillingsandeler. Vi opplever da erfaringsmessig at mange som ansettes i 100 % søker permisjon i del av stillingen kort tid etter ansettelse. Med begrunnelser som medfører innvilgelse. Det er derfor slik at mange deltidsansatte har full stilling, men har søkt og fått innvilget permisjon i deler av den. Da blir en full stilling til to deltidsstillinger. Forskjellige virkemidler benyttes også for å redusere antall deltidsansatte, uten at det har hatt nevneverdig effekt. Selv om tiltak iverksettes og/ eller tilbys endrer ikke totalbildet seg.

Årsak anslås til at faste ansatte i all vesentlighet har den stillingsprosent de selv ønsker, og det er gjerne deltid. Evje og Hornnes kommune har et elektronisk stilling- og kompetansekartleggingsystem som gir ansatte løpende mulighet til å uttrykke vurderinger om sin egen arbeidstidssituasjon. Omtrent 90 % av alle faste ansatte har registrert sin profil. Det medfører en kontinuerlig kartlegging av arbeidstidsønsker og spesielt på uønsket lav deltid. Denne benyttes aktivt av arbeidsgiver.

Tidligere undersøkelser viser at 3/4 av alle ansatte er i den stillingsandel de selv ønsker å være i. Den siste fjerdedelen ønsker økt stillingsprosent, de fleste av dem fortsatt i deltidstilling.

I en kartlegging i Pleie og omsorgsenheten i 2012 svarer samtlige sykepleiere med fast ansettelse at de har den stillingsprosent de ønsker seg. For fagarbeidere var det tilsvarende ca 80 %. Følgelig var det heller ikke interessen for å jobbe oftere helg eller mer på tvers av avdelinger/ enheter, med tanke på å øke stillingsandeler.

Hovedårsak til ønsket deltid er ønske om å være hjemme med barn, ta ut gradert avtalefestet pensjon, trappe ned på annen måte, eller som følge av å ha en gradert uførepensjon. Den ønskede deltid genererer uønsket deltid. Dagens turnusordning med blant annet krav om å jobbe maks. hver tredje helg genererer flere små stillinger, sammenlignet med noen flere helger i løpet av året.

Andre turnusordninger som utprøves internt og eksternt følges med interesse for å se om noen lettere oppnår ønsket resultat.

Arbeidsgiver er i stand til å tilby ordninger som gir høyere gjennomsnittlige stillingsprosent i turnusyrkene og har gjort det, men det er liten interesse så lenge de aller fleste har ønsket stilling og ønske om å ikke endre turnusordning.

1.4. Likelønn

- Mål: lik lønn i henhold til tariff/ lønnsplan - uavhengig av kjønn, alder, nedsatt funksjonsevne, etnisk opprinnelse m.m.
- Aktivitet:
 - Likelønnsamtaler årlig med hovedtillitsvalgte
 - Lokal lønnsdannelse etter partenes intensjon
 - Utarbeide statistiske modeller for vurdering av likelønn i kommunen
 - Fokus på utjevning av kjønnsforskjeller i lederstillinger og lederlønninger
 - Utarbeide lønnsplan (fortsatt 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 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. Ansatte i like stillinger med like funksjoner, lik utdanning og ansiennitet skal med det som utgangspunkt ha lik lønn.

Gode statistiske modeller som lett kan gi oversikt på alle lønnsområder er vi ikke i mål med og jobbes videre med. På ledernivå (kap. 3 unntatt rådmann), er gjennomsnittslønnen pr. 31.12.13 i gj.snitt noe høyere til menn, mens det blant ansatte med høyere akademisk utdanning i kap 5 og blant ledere i stillinger med krav om høyere utdanning i kap 4 er den litt høyere for kvinner.

1.5. Kompetanseheving

Kommunen har overordnet strategisk plan for kompetanseutvikling. Kompetanseutvikling pågår kontinuerlig og det er som oftest alltid i gang ett eller flere prosjekt innenfor denne rapportens temaer, også innenfor tema som omtales i denne rapporten.

Dette året er kompetanseprosjekt om likestilling i barnehagene videreført. *Møter vi gutter og jenter forskjellig i ulike sammenhenger?* Likestillingskontakt har gjennomført kurs ved UiA i praktisk likestillings- og mangfoldsarbeid i offentlig sektor. I barnevernet har 2 ansatte deltatt på videreutdanning innen etnisitet og barnevern. Likestilling, mangfold og inkludering er også en del av skolens faste fokusområder og en del av deres fagplaner og egne lokale planer.

Kommunen har fokus på universell utforming og deltar i kompetanseutviklingsprosjekter på området.

Kommunen er i regi av Aust-Agder fylkeskommune utpekt som ressurskommune for universell utforming av uteareal/ friområde. Det er blitt tildelt prosjektmidler for kompetanseheving i område. Det er i 2013 gjennomført flere samlinger i regi av dette.

2. 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
 - 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 funksjonsevne og/eller sin reduserte arbeidsevne (uføregrad). Arbeidsgivers plikt til å tilrettelegge arbeidstid og arbeidsoppgaver er nedfelt i lokalt arbeidsreglement, arbeidstidsreglement og permisjonsreglement. Også livsfaseplan som er gjennomført og ferdigstilt ivaretar dette. Det er i tillegg til avtale om inkluderende arbeidsliv og annet sentralt lov- og avtaleverk som legger føringer for god tilrettelegging.

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.

Alle ansatte er tilmeldt bedriftshelsetjeneste. Bedriftshelsetjenesten brukes aktivt mtp helsesamtaler og arbeidsmiljøundersøkelser. Det er laget en 3-årig syklus for helsesamtale gjennom hele organisasjonen. I tillegg kommer andre oppfølgingsmål, helsesamtaler og arbeidsmiljøundersøkelser ved behov. Bedriftshelsetjenesten benyttes også aktivt for god tilrettelegging og tilpassing til ansatte med særskilte behov.

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. Det er utarbeidet og undertegnet ny intensjonsavtale som IA bedrift, vår 2011, for gjeldende periode. Ny intensjonsavtale ventes utarbeidet i nær fremtid.

2.1. Fravær

Ny oversikt fra SSB viser til at Evje og Hornnes kommune hadde landets laveste kommunale sykefravær, i snitt de siste 8 år. Det er sterkt. I 2013 var totalt sykefravær (**både legemeldt og egenmeldt**) på 4,4 %. En nedgang fra de foregående år (4,9 % i 2012). Sykefraværet er under gjennomsnitt for landet, både for privat og offentlig sektor, og godt under snitt for kommunal sektor.

Fraværstatistikk fordelt på kjønn - 2012

Kjønn	Sykefravær Lege- og egenmeldt	Fravær Sykt barn	Omsorgs- permisjon	Velferds- permisjon	ALT FRAVÆR
Kvinne	5,37 %	0,36 %	3,71 %	0,46 %	10,10 %
Mann	2,97 %	0,36 %	0,66 %	0,30 %	4,29 %
Samlet	4,9 %	0,36 %	3,09 %	0,45 %	8,92 %

Fraværstatistikk fordelt på kjønn - 2013

Kjønn	Sykefravær Lege- og egenmeldt	Fravær Sykt barn	Omsorgs- permisjon	Velferds- permisjon	ALT FRAVÆR
Kvinne	5,14 %	0,33 %	4,03 %	0,36 %	9,53 %
Mann	1,10 %	0,27 %	0,56 %	0,45 %	2,11 %
Samlet	4,4 %	0,32 %	3,36 %	0,38 %	8,09 %

Når det gjelder fravær er det som regel sykefravær som blir mest omtalt. Annet fravær av andre ulike årsaker er samlet omtrent like stort og bør også vies interesse. Det samlede fravær har gått ned med nesten 1 % fra 2012 til 2013.

- Sykefravær er både legemeldt og egenmeldt fravær.
- Omsorgspermisjon er fravær i hovedsak grunnet foreldrepermisjon.
- Velferdspermisjon er annen lønnet fravær.

2.2. 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 utarbeidet og kommuneplanens gjeldende samfunnsdel ble vedtatt i 2010. Denne har på flere områder universell utforming i fokus på et mangfold av arenaer.

Som nevnt under kompetanseheving er Evje og Hornnes kommune ressurskommune vedrørende fokus på universell utforming av utearealer/ friområder. Spennende prosjekt som er direkte relatert til utforming av utearealer i kommunen, men som også vil gi full overføringsverdi til andre områder.

3. 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.

Det er ferdigstilt livsfaseplan som legger til grunn fokus på, og ønske om, mangfold og likestilling på arbeidsarenaen. I våre stillingsannonser står det fast at man vil gjenspeile befolkningen. Slik kan positiv særbehandling ved rekruttering benyttes for å oppnå en stab på alle nivåer som styrker mangfoldet og gjenspeiler befolkningen generelt. Det er vurdert tettere kontakt med Global Future i rekrutteringsprosesser spesielt rettet mot stillinger av ledende art og/ eller stillinger med krav om høyere utdanning.

HMS årsrapport - 2013

Evje og Hornnes kommune har som mål å være en bedrift skal være en trygg og god arbeidsplass for våre ansatte. Med det menes blant annet mål om at alle skal oppleve et trygt fysisk arbeidsmiljø, et mobbefritt psykososialt arbeidsmiljø med høy trivselsfaktor, at ansatte skal kunne puste i ren luft og at ingen skal utsettes for kjemiske påvirkninger eller andre fysiske og psykiske belastninger som kan virke skadelige på helse og velferd.

Organisering og drift

Kommunen har delt opp organisasjonen i naturlige verneenheter med en verneleder og en til to verneombud pr verneenhet. Samtlige har gjennomført godkjent 40 timers HMS opplæring.

Verneorganisasjonen:

Verneområde	Verneleder	Verneombud
Administrasjon (+ forvaltning)	Dag Haugland	Lillian Andersen
Drift	Torgeir Hodne	John Gunnar Haukom
Evje ungdomskule	Kjell Hansen	Jan Olav Hodne
Evje barneskule	Erlend Hunshamar	Kristin M Åsen
Hornnes barneskule	Solveig Nystøl Moi	Heidi Kjetså
Enhet for barnehage	Rigmor Flaot	Siv Anita Nilsen Ragnhild Fernandez
Helse og familie	Lena Verdal Vittali	Linda Beathe Dalane
Kultur	Irene Falck Jensen	Steinar Tjessem
Pleie og omsorg	Hallstein K Homdrum	Alf Morten Tallaksen Angela Fernandez

Hovedverneombudet er frikjøpt i 8 % og bruker mye av sin tid til å ivareta HMS perspektivet ved utbygginger og ved organisasjonsendringer av forskjellig art.

I januar 2013 gjennomførte hele verneorganisasjonen en felles HMS dag. Ellers foregår vernearbeid kontinuerlig gjennom året etter behov og etter faste oppgaver.

Innen november hvert år skal hver verneenhet ha gjennomført vernerunde, utarbeide rapport og handlingsplan etter den. AMU gjennomgikk alle rapportene i desembermøte for å vurdere særskilt oppfølging. Ingen store/ alvorlige saker ble rapportert inn.

Internkontrollrutinene blir alle gjennomgått og oppdatert minst en gang årlig, i tillegg blir nye internkontrollrutiner utarbeidet. Hele Internkontrollhåndboken ble grundig oppdatert også i 2013 med nye dokumenter som års-hjul HMS, sjekklister for vernerunde, avviksrapporteringsrutine og ny revisjons- og kontrollrutine.

Arbeidstilsynet har i 2013 gjennomført mange tilsyn i organisasjonen. Det har vært 3-4 tilsyn i 2013 med forskjellige tema rundt HMS i hovedfokus. Evje og Hornnes kommune kom svært godt ut av det og fikk ingen avvik eller pålegg.

Det er kjøpt inn hjertestartere, blant annet i sentraladministrasjonen, og kurs i forbindelse med det er gjennomført.

AMU

Arbeidsmiljøutvalget består av seks likeverdige representanter. Tre fra arbeidsgiver (AG) og tre ansatte valgt av organisasjonene.

Fra arbeidsgiver sitter personalsjef, enhetsleder Evje barneskule og enhetsleder barnehage. Fra arbeidstakersiden deltar Hovedverneombud Alf Morten Tallaksen, Lillian B Andersen og Kristi Wicklund.

AMU er et beslutende organ i forhold til arbeidsmiljøloven. Arbeidsmiljøutvalget skal virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.

AMU gjennomførte 3 møter i 2013, inkludert HMS samlingen i januar.

Rus- og avhengighet

Marja Schriever, som til daglig er avdelingsleder på avdeling for psykisk helse og rus, er kontakt- og kompetanseperson i forhold til organisasjonens arbeid mot alkohol-, rus- og spilleavhengighet blant ansatte. Hun har en bakgrunn og kompetanse som gjør henne godt kvalifisert for rollen, og vil i tillegg benytte seg av AKAN sine opplæringsmoduler underveis. Hun har vært på kurs i regi av AKAN i 2013. Det har ikke vært innrapportert noen saker til henne i 2013.

Bedriftshelsetjeneste

Sommeren 2011 sa kommunen opp sitt medlemskap i Setesdal bedriftshelsetjeneste som følge av å legge tjenesten ut på offentlig anbud etter lov om offentlige anskaffelser. Våren 2012 inngikk Evje og Hornnes kommune innkjøpsavtale med den samme leverandøren. Samtlige ansatte ble tilmeldt tjenesten, også de man ikke er forpliktet til etter lov. 2013 er det første hele året etter den nye ordningen trådte i kraft.

Etter den nye avtalen trådte i kraft får Evje og Hornnes kommune vesentlig mer bedriftshelsetjeneste, til nesten en fjerdedel av tidligere kostnad. Kvaliteten og nivået på tjenesten er også betydelig bedre. Setesdal bedriftshelsetjeneste har gjennomført ca 110 timer tjeneste for kommunen i 2013. I hovedsak er det gjennom helse- og arbeidsmiljøsamtaler på enhetene Drift og forvaltning, Barnehagene og Sentraladministrasjonen. Og det er blitt holdt ergonomisk gjennomgang av arbeidsplasser, dialogmøter og oppfølgingssamtaler med gravide ansatte der behov er etterspurt. I tillegg til de 110 timene bedriftshelsetjenester har vi hatt deltakere på 40 timers HMS kurs, det har vært holdt 5 førstehjelpskurs i bedriften.

Kommunen har sammen med bedriftshelsetjenesten utarbeidet en 3-årig periodisk plan for å rekke gjennom hele bedriften med helse- og arbeidsmiljøsamtaler. I 2014 står skolene på besøksrunden

Årsrapporter fra enhetene

Rådmannens innledende kommentarer

Enhetsstrukturen har vist seg gjennom noen år nå at den har gitt kommunen bedre oversikt og kontroll med budsjettet, noe som også speiler seg i regnskapet. For 2013 har de aller fleste tjenesteområder vist meget god budsjett disiplin, og kan vise til meget gode resultater. Det er all grunn til å gi en honnør til enhetslederne, og deres medarbeidere, for den gode styringen de utviser.

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 sykefraværet fremdeles er på et meget lavt nivå sammenliknet med andre kommuner, og at stabiliteten i organisasjonens arbeidskraft er god. Med et fravær på 4,4 %, både legemeldt og egenmelding, er vår kommune blant de beste i landet i 2013.

Rådmannen vil berømme de ansatte for innsatsen, og takke for det gode samarbeidet som er etablert mellom administrasjon, arbeidstakerorganisasjonene og politisk ledelse. Skal man lykkes i arbeidet med å skape gode resultater må det være en åpen og god dialog er hele veien.

Mål for kommunen

Vår kommuneplan har nå vært gjeldende i tre år.

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.

Våre valgte fokusområder må bringes på bane i alle underliggende planer, slik at vi har en rød tråd i alt arbeid vi gjør.

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. Det har hele tiden vært et stort fokus på å få tydelige koblinger her.

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. Det er derimot en utfordring å få vårt styringsdokument til å sammenfalle med regionale utviklingsplaner på en god måte.

Befolkningsutvikling

I 2013 har befolkningen blitt redusert med 7 personer.

2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
3 301	3 324	3 315	3 327	3 408	3 397	3 475	3 496	3 556	3 549

Gjennomsnittlig befolkningsvekst i 2013 var for landet som helhet 1,13%. Vi hadde en nedgang på 0,2%.

Totalt sett er vi i 2013 nr 317 blant kommunene når det gjelder prosentvis befolkningsvekst (negativ befolkningsvekst i dette tilfellet). Vi hadde en befolkningsvekst på -0,2 % totalt. Dersom vi bryter folkeveksten ned for å se hva den kommer av, har vi et fødselsoverskudd på 4, eller 0,11 %, her er vi nr. 167 blant kommunene. Når det gjelder innenlands flytting, har vi netto utflytting på 17 eller -0,48%, noe som plasserer oss som nr. 261 blant kommunene. Netto innflytting fra utlandet er 9 personer eller 0,25 %, her er vi nr. 369 blant kommunene prosentmessig.

Utviklingen i de siste årene har vært slik:

År	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Befolkningsvekst	2,43 %	-0,32 %	2,33 %	0,60 %	1,72 %	-0,20 %
Rangering blant kommunene	29	349	33	227	90	317
Fødselstall pr år	49	31	49	36	46	43

Som tabellen viser svinger det veldig fra år til år.

Alt i alt har vi hatt en positiv befolkningsutvikling sett over flere år, selv om 2013 isolert sett er negativ.

Interkommunalt samarbeid

Samarbeidsavtalen med Setesdal Regionråd er inne i sitt sjuende virkeår, og kommunen bidrar med en årlig overføring på kr 1 300 000 til samarbeidet. Dette er et beløp som har stått stille gjennom hele perioden, og som er forankret i samarbeidsavtalen mellom de fire kommunene.

Både formannskap og kommunestyre har ved flere anledninger i 2013 diskutert samarbeidsavtalen, og den portefølje som følger av denne.

Formannskapet har i eget vedtak bedt om ny strategi for næringsssatsing, uten at dette ble tatt til følge. Kommunestyret fulgte opp med nytt vedtak i desember, hvor man ønsket en bred debatt om regionrådets rolle, samt at man gjorde det klart at man krever en endring av tilskuddet med virkning fra 2015.

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

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

Representantskapene i Setesdal brannvesen IKS og Setesdal miljø – og gjenvinning IKS vedtok på sine møter i desember at det skulle jobbes fram en sak hvor man vurderte rådmennene inn i representantskapene til nevnte selskap.

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

Kommunen har også gjennom hele 2013 hatt stor fokus på samhandlingsreformen, og dens kommende påvirkning og innvirkning på kommunens fremtidige tjenestetilbud.

2013 var første driftsår for Lokalmedisinske tjenester (LMT). Tjenesten er organisert som en administrativ vertskommunemodell, med Evje og Hornnes kommune som vertskommune. LMT vil i første omgang ta ansvaret for koordinering av alle lovpålagte samarbeidsavtaler, representasjon i ulike styringsgrupper og utvalg, samt ivareta funksjonene for blant annet psykolog, ruskonsulent og systemansvarlig IKT. Leder av LMT ble rekruttert våren 2013, og tiltrådte sin stilling i august.

LMT vil få en viktig rolle opp mot kommunenes interne tjenester, og mot spesialisthelsetjenesten. Skal vi i fremtiden levere gode tjenester med høy kvalitet, vil det være avgjørende at vi kan skape robuste 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.

Setesdal IKT er inne i sitt tredje virkeår, og har vist seg å fungere veldig bra. Det å ha et felles IKT-selskap for fem kommuner har gitt oss et løft på mange områder, og ikke minst en driftssituasjon som er mye mer forutsigbar enn tidligere.

Iveland kommune tiltrådte som formelt medlem i 2013.

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 i noen tilfeller er langt unna sentrum, og øvrige sentrumsfunksjoner.

Den administrative organisering og enhetsinndeling har funnet sin form, men selv om den fungerer bra så må man hele tiden være inneforstått med at vi lever i dynamiske organisasjoner som hele tiden må tilpasses den hverdag vi har rundt oss. Det betyr at man hele tiden må finne de former og inndelinger som er hensiktsmessige.

Vi har i dag 9 tjenesteenheter i kommune, som er samme antall som året før. Nav opphørte som egen enhet, og ble lagt inn under helse og familie, mens LMT kom inn som ny. Det er 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.

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.

I løpet av 2013 har det vært aktivitet i en rekke ad hoc utvalg, med ulike oppgaver og formål. Utvalgene er stort sett satt sammen av både politikere og administrativt personell. Siden vi ikke har underutvalg/sektorutvalg er dette har på mange vis nyttige arenaer for å legge føringer for videre arbeid på flere felt.

Politisk styring og kontroll

Økonomi

	Ansvar	Beløp	Rev. budsjett	Avvik i kr	Forbruk i %
1000	Politisk arbeid	1 838 500	1 818 400	-20101	101,11
1001	Valg	139 426	129 200	-10225	107,91
1002	Politiske parti	53 886	54 000	114	99,79
1003	Kontrollutvalget	153 010	184 100	31090	83,11
1005	Tilfeldige utgifter	0	10 000	10000	0,00
1007	Overformynderiet	47 364	30 400	-16964	155,80
1008	Eldrerådet	35 292	37 700	2409	93,61
1009	Funksjonshemmedes råd	4 874	16 600	11726	29,36
10	Politiske styrings og kontrollorg.	2 272 353	2 280 400	8049	99,65

Kommentarer:

Det er ingen store avvik på budsjettet.

Det har vært følgende antall møter og saker behandlet i løpet av året:

Kommunestyret har hatt 11 møter og behandlet totalt 96 saker. Det er 76 ordinære saker. Utenom dette er det 9 referatsaker (1 for hvert møte, det betyr at hver referatsak egentlig består av flere referatsaker) 9 orienteringssaker, 1 diskusjonssak og 1 forespørsel.

Formannskapet har hatt 10 møter og behandlet totalt 42 saker. 23 er ordinære saker, 10 diskusjonssaker og 9 referatsaker kommer i tillegg.

Plan og bygg har hatt 12 møter og behandlet 104 saker totalt. 74 av disse er ordinære saker, i tillegg kommer 10 referatsaker, 10 delegerte saker og 10 diskusjonssaker.

Flere adhoc-utvalg har vært i sving, utvalgene har vært sammensatt av representanter både fra administrativt og politisk nivå, og de har munnet ut i flere kommunestyresaker. Vi kan nevne adhocutvalg som jobbet med boligpolitisk handlingsplan, plan for helse og omsorg.

Det var også Stortingsvalg i 2013, med det det førte til av møtevirksomhet i valgstyret mv.

Sentraladministrasjonen

Her følger en oversikt over total økonomi sentraladministrasjonen. Det kommer deretter kommentarer avdeling for avdeling utover i årsmeldingen. Samhandlingsreformen er også tatt med her, selv om den er et eget område sorterer den under sentraladministrasjonen gjennom at ansatt rådgiver er i rådmannens stab.

Økonomi

	Ansvar	Beløp	Rev. budsjett	Avvik i kr	Forbruk i %
2000	Rådmannskontoret	1 240 821	1 166 200	-74621	106,40
2001	Næring	1 870 439	1 877 400	6961	99,63
2003	Kommunal beredskapsplanlegging	0	25 000	25000	0,00
2100	Personal	992 456	939 000	-53454	105,69
2101	Frikjøp tillitsvalgte	343 195	429 600	86405	79,89
2102	Lærlinger	1 389 101	1 676 800	287700	82,84
2103	Kommunal informasjon	8 553	70 000	61447	12,22
2300	Serviceavdelingen	2 610 303	3 333 600	723298	78,30
2301	Fellesutgifter sektorovergripende	1 238 306	1 032 400	-205905	119,94
2302	Fellesutgifter edb	4 848 288	4 598 800	-249486	105,43
2303	Ikt-plan	880	0	-880	0,00
2305	Fairtrade	53 462	59 900	6438	89,25
2306	Ikt i skolen	143 435	152 000	8565	94,37
2500	Økonomiavdelingen	3 521 408	3 211 300	-310110	109,66
2501	Fellesutgifter sektorovergripende	2 940 629	2 776 600	-164029	105,91
2503	Religiøse tilskudd	3 187 492	3 159 100	-28392	100,90
2504	Frivillighetssentralen	206 668	200 000	-6668	103,33
2505	Skole/barnehage fellesutgifter	6 056 049	5 674 200	-381850	106,73
2507	Kantineutgifter ansatte	18 410	0	-18410	0,00
2508	Nav (til fordeling)	74 182	28 000	-46183	264,94
2510	Nav - fordeling mellom kommunene	1 130	0	-1130	0,00
2600	Skolefaglig ansvarlig	687 961	797 000	109038	86,32
2601	Kompetanseutviklingsmidler skole/barnehage	331 651	359 500	27849	92,25
2602	Diverse prosjekter skole/barnehage	6 193	0	-6193	0,00
3218	Den kulturelle skolesekken	0	0	1	0,00
26	Sentraladministrasjonen	31 771 012	31 566 400	-204609	100,65

Ansvar	Beløp	Rev. budsjett	Avvik i kr	Forbruk i %
4800	Samhandlingsreformen	4 592 839	4 632 300	39462
48	Samhandlingsreformen	4 592 839	4 632 300	39462

Også når det gjelder personal har vi samlet oversikt over årsverk og gjennomsnittlig sykefravær. Det er en ansatt på budsjettområde Samhandlingsreformen (rådgiver helse) og den ene stillingen er tatt med i denne oversikten.

Årsverk 01.01	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig still.prosent	Sykefravær 12	Årsverk 31.12	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig still.prosent	Sykefravær 13
16,30	13	6	85,79	2,94 %	17,00	14	6	85,00	2,19 %

Rådmannen

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 fortløpende evaluering. Ved utgangen av året har kommunen 9 tjenesteenheter. I tillegg kommer ledergruppen på fem, bestående av rådmann, økonomisjef, personalsjef, rådgiver oppvekst og rådgiver helse og omsorg.. Det er en organisasjon preget av god stabilitet på ledernivå.

Både ledere og enhetsledere i kommunen har stor grad av delegasjon gjennom egne delegasjonsbrev, og alle har undertegnet lederavtaler. Hver enhetsleder må videre sørge for nødvendig delegering i sine enheter slik at vi får en smidig og godt fungerende organisasjon.

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

Rådmannen samler sine enhetsledere, samt støtte og stab, hver fjortende dag. Her innkalles det med egen saksliste, og her finnes det saker som har karakter av både informasjon, diskusjon og beslutninger.

I tillegg avholdes det møter med en eller flere enhetsledere på aktuelle emner og saker.

Rådmannen har også jevnlig møter med sin ledergruppe hvor det legges størst vekt på systemfokus og strategi.

Med hensyn til regnskap for 2013 viser dette en forbruksprosent på 106 i forhold til budsjett.

Næring

Næringsarbeidet utføres for kommunen av Evje Utvikling AS, og for dette mottar selskapet kr.900.000, samt et beløp på kr 250 000 til tilskuddsmål. For 2013 mottok også Evje Utvikling tilskuddet rettet mot reiselivssatsingen i kommunen – kr 150 000. Samlet sett ble det overført kr 1,3 mill til vårt næringselskap i 2013.

Kommunen har også andre overføringer innen dette området. I 2013 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, kr 760 000,- ligger også på dette ansvaret.

For 2013 viser forbruksprosenten her 99.

Beredskap

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

Vår felles ROS-analyse for Setesdal er, og har vært, et nyttig instrument i beredskapsarbeidet.

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.

Det er kun avsatt små midler på dette området – kr 25 000 i 2013.

Personalavdelingen

Kommentarer til økonomi:

Personal har budsjettansvar for personal (2100), frikjøpte tillitsvalgte/ hovedverneombud (2101), lærlinger (2102), og kommunal informasjon (2103). Merforbruk på 2100 skyldes velferdstiltak for ansatte, de andre ansvarene har alle gått med mindreforbruk. Evje og Hornnes kommune har hatt i snitt 10 lærlinger gjennom 2013 som er noe færre enn året før. Det følger av at 10 lærlinger er en ønsket størrelse samtidig som det har vært en forholdsvis liten innsøking mot helsearbeiderfag. Det gode resultatet på lærlingebudsjettet skyldes tilskudd Evje og Hornnes kommune er blitt tildelt av KS som følge av kommunens satsing på lærlinger.

Kommentarer til personal

Det er kun ett årsverk (personalsjef) som er ansatt i personalenheten.

Evje og Hornnes kommune har et forholdsvis høyt antall lærlinger sammenlignet med organisasjonens størrelse og i forhold til kommuner ellers. Det blir lagt merke til. Kommunen har også i 2013 fått tildelt ekstra tilskudd fra OU midler av KS som følge av den gode satsingen. Helsefagarbeider, barne- og ungdomsarbeidere og IKT-arbeider er de tre fagene vi har lærlinger i.

Lærlingene utgjør samlet ca 9 årsverk fordelt på forskjellige fagområder. De har gjennomsnittlig høy stillingsprosent, lite sykefravær og de som avlegger fagprøve gjennom året har i all vesentlighet bestått fagprøve.

Årsaken til at lærlinger sorterer inn under personalavdelingen er for å kunne yte en god personalmessig og budsjettmessig oversikt og kunne yte en samlet arbeidsgiverpolitikk på området

Serviceavdelingen

Kommentarer til økonomi:

Serviceavdelingen har samlet hatt et lite mindreforbruk i 2013. Økt inntjening som følge av å ha tatt på seg enkelte administrative oppdrag for andre selskaper (eks. fakturascanning for setesdal miljø og gjenvinning IKS og Setesdal brannvesen IKS) er et bidrag til det. Videre har avdelingen hatt en lavere bemanning gjennom året enn planlagt som har resultert i innsparte lønnskostnader.

Kommentarer til personal:

Serviceavdelingen består av ansatte på servicekontoret og arkivansvarlig. I 2013 var det i snitt ca 4,5 årsverk i avdelingen mot ca 5,5 til 6 årsverk i 2012.

Tidligere var kontorsjefen leder for avdelingen. I 2013 har ikke den stillingen vært bemannet, og på slutten av året ble den vedtatt å opphøre, til fordel for ansettelse på produksjonsnivå. Personalsjef har overtatt lederansvaret for avdelingen som kontorsjef tidligere har hatt.

Den noe lave bemanning har vært gjennomførbart som følge av å måtte utsette og/ eller prioritere bort arbeids- og ansvarsoppgaver som ellers var planlagt.

Sykefraværet i avdelingen er lav. Det er stor andel deltidsansatte på servicekontoret, alle etter eget ønske.

Økonomiavdelingen

Kommentarer til økonomi

Det er et stort negativt avvik totalt sett for alle ansvarene som sorterer under økonomi. (0,957 mill)
Dette var vi klar over, men så det opp mot andre avdelinger i sentraladministrasjonen der det var klart at det gikk mot et positivt avvik, og foretok ingen justeringer mellom avdelingene.

På økonomiavdelingen er det et negativt avvik på 0,310 mill. Dette skyldtes for en stor del lønn, og det ble sett opp mot serviceavdelingen der det var et positivt avvik på lønn. På fellesutgifter sektorovergripende er det et negativt avvik på 0,164 mill, dette skyldes bl.a. noe høyere utgifter til forsikringer og forsikringsmegling enn det som var lagt til grunn, og også noe høyere utgifter enn budsjettet i forbindelse med juridisk bistand og taksering vedr. eiendomsskattesaker. På område skole/barnehage fellesutgifter er det et negativt avvik på 0,382 mill. Dette skyldes bl.a. at overføring til den kommunale barnehagen vedr. søskenmoderasjon ble større enn budsjettet. Når det gjelder refusjoner fra andre kommuner, har det blitt noe mindre enn budsjettet i inntekt her (refusjoner vedr. kjøp av plasser i barnehager i kommunen). Det er også et negativt avvik vedr. kostnader til utredning av skole- og kulturbygg.

Annet:

Avdelingen har nå fått fast avtale med de tre øvrige setesdalskommunene om samlokalisering av skatteoppkreverfunksjonen på Evje. Vi har nå rollen som skatteoppkrever for hele Setesdal. Kontoret har fått gode tilbakemeldinger på sine innfordringsresultater og ble i Skatts sør sine kommentarer til resultatene for regnskapsåret nevnt som eksempel på at samlokalisering ser ut til å gi en positiv utvikling på resultatene. Vi har også startet arbeidet med å samordne skatteoppkreverne. Dette for å effektivisere hverdagen for de ansatte. En samordning påvirker ikke skatteregnskapene. Disse vil fortsatt være separate for hver kommune.

Fra våren 13 overtok vi også regnskapet for Setesdal miljø og gjenvinning iks, og dette sammen med faste avtaler vedr. skatteregnskapene gjorde at bemanningen (som planlagt) ble styrket med ett årsverk i 2013. Vi har fått i gang elektronisk fakturabehandling (skanning) i SMG iks og Setesdal Brannvesen IKS. Vi har også satt i gang med ehf-fakturaer både ut og inn i kommunens regnskap, dvs ehandelsformat, der vi både sender og mottar elektroniske fakturaer via filer til profesjonelle/offentlige kunder og leverandører. Det er effektivisering at det bl.a. ikke lenger er nødvendig å skanne inn fakturaer fra f.eks. LOS og Telenor (med flere), de kommer som filer som kontrolleres og leses inn på servicekontoret.

På lønnsområdet har det i desember 2013 vært oppstart vedr. overvelt av opplysninger fra turnussystemet Notus til lønnssystemet. Det var oppstart med hjemmesykepleien, her vil det i løpet av 2014 bli slik at flere og flere avdelinger innen helse og omsorg tar dette i bruk, dette vil gi langt færre lønnsbilag som må punches og vil være en besparelse i arbeidsmengde for ansatte på lønn.

Vi har også fra sommer 2013 overtatt arbeidet med startlån og husbankens tilskuddsordninger vedr. tilpasning og etablering fra NAV, og vi merker at det på låneområdet er økt etterspørsel.

Pedagogisk rådgiver

Kommentarer:

Sentrale arbeidsoppgaver er oppfølging av etablerte systemer og planer i forhold til skole og barnehager, samt tilrettelegging for kompetanseutvikling. Drift av rektornettverk og styrernettverk er sentralt i forhold til oppfølging av enhetene.

Rådgiver oppvekst har vært sekretær for ad-hoc utvalg for utarbeiding av utkast til boligpolitisk handlingsplan våren 2013.

Kompetanseutviklingsmidler skole/barnehage er brukt til etterutdanning i tråd med satsingsområder i kompetanseutviklingsplaner. For skolene har det vært fokus på etterutdanning i grunnleggende ferdigheter i regning, systematisk arbeid med lesing og vurdering for læring. For barnehagesektoren har det vært fokus på tidlig innsats gjennom implementering av Kvellomodellen, og kompetanseheving « Vennskap og danning- personalets rolle i barnehagebarnas barndom ».

Kommunens satsing på videreutdanning av lærere 2012-2015 innebærer at det våren 2013 har vært to lærere som har startet på leseopplæring 1 ved Høgskolen i Vestfold. Studiet slutføres våren 2013. Høsten 2013 har 3 lærere startet på videreutdanning leseopplæring 2 ved Universitetet i Stavanger, og 1 på matematikk 1 ved Universitetet i Agder. Alle studier er på totalt 30 studiepoeng.

Samhandlingsreformen

Kommentarer:

Ansvarer omfatter inntekter og utgifter knyttet til kommunal medfinansiering (KMF) av pasienter innlagt i spesialisthelsetjenesten, samt lønnsutgifter til rådgiver for helse og omsorg.

Kommunen medfinansierer 20 % av DRG-kostnadene for somatiske pasienter innlagt i spesialisthelsetjenesten, samt kr. 4000 for eventuelle ekstra liggedøgn. Det vil si liggedøgn etter at pasienten er meldt utskrivningsklar til kommunen.

Tallene for 2013 viser at vi brukte mer på medfinansiering i spesialisthelsetjenesten enn budsjettet, men mindre på lønnsutgifter til rådgiver enn budsjettet. Det skyldes at rådgiver kun var lønnet 50 % i stillingen fra februar til august. Resterende avlønning i perioden kom fra LMT Setesdal for midlertidig lederskap. Kommunen overholdt sine forpliktelser når det gjelder utskrivningsklare pasienter og betalte ikke for ekstra liggedøgn i spesialisthelsetjenesten i 2013. Utgifter knyttet til inneliggende pasienter (KMF) har vi relativt lite styring med. Det er ansvarlig lege enten i sykehus eller kommune som tar beslutninger om innleggelse og utskrivelse.

Støttetiltak

Økonomi

	Ansvar	Beløp	Rev. budsjett	Avvik i kr	Forbruk i %
3100	Spesialpedagogikk	19 815	19 000	-815	104,29
3101	Tilskudd barn neds. funksjonseven	0	0	0	0,00
3102	Tiltak for å bedre språkforståelse, bhg	0	0	0	0,00
31	Støttetiltak	19 815	19 000	-815	104,29

Kommentarer:

På dette området ligger midler til å lønne assistenter som skal jobbe i forhold til vedtak i pedagogisk-psykologisk tjeneste i skole, barnehage eller med voksne. Dette er midler som ligger her midlertidig, fordi midlene fordeles ut til skoler, barnehage mv i forbindelse med oppstart av nytt skoleår, ettersom vi ikke vet hvordan fordelingen for høsthalvåret blir når budsjettet legges. Budsjettet er her brukt opp.

I tillegg omfatter området to øremerkede ordninger. Når det gjelder tilskudd til barn med nedsatt funksjonsevne, er det et øremerket tilskudd som nå har falt bort, dvs. at vi mottar ikke nye midler. Vi har imidlertid noen midler igjen fra tidligere år, og i 2013 har vi brukt kr 50 800,-. Det gjenstår fortsatt ca. 450 000,- på dette fondet.

Ansvar 3102 er også et øremerket tilskudd, som skal gå til bedring av språkforståelse for fremmedspråklige barn i barnehage. Vi mottok i alt 95 410 i år. Kr 139 430,- er overført til tiltak i kommunal barnehage, det er mer enn vi mottok og mellomlegget er finansiert via et fond fra tidligere år. Totalt fond er pr nå ca kr 36 000,-.

Kulturenheten 2013

Økonomi

	Ansvar	Beløp	Rev. budsjett	Avvik i kr	Forbruk i %
3200	Kulturadministrasjon	1 570 639	1 612 300	41 660	97,42
3201	Museum	754 722	752 600	-2 122	100,28
3202	Evje Kino	162 830	154 500	-8 330	105,39
3203	Bygdebøker	0	0	0	0,00
3206	Ungdomsrådet	4 797	30 000	25 204	15,99
3209	Biblioteket	1 032 543	955 200	-77 343	108,10
3210	Musikk- og kulturskolen	1 044 846	1 192 600	147 754	87,61
3211	Spillemidler	1 357	0	-1 357	0,00
3212	Løvlandsjubileet	0	0	0	0,00
3214	Gards- og ættesoge	130 599	130 600	0	100,00
3219	Ungdomsklubben	527 551	615 600	88 051	85,70
3221	Furuly	7 867	0	-7 868	0,00
3222	Den Kulturelle Spaserstokk	0	0	0	0,00
3225	UKM	32 842	15 000	-17 842	218,95
3226	Furuly fritidspark	0	0	0	0,00
3227	Kulturformidling	58 635	70 000	11 365	83,76
3229	Infotek (utredning)	152 715	0	-152 715	0,00
3231	Bolyst	0	0	0	0,00
32	Kultur	5 481 943	5 528 400	46 457	99,16

Kommentarer:

Enheten hadde et planlagt overforbruk i 2013, der 170 000 kr. ble brukt av enhetsfondet til å saldere regnskapet. Det planlagte overforbruket gikk på nødvendig videre opprusting og vedlikehold av Evjemoen kino, Furuly Flerbrukshus og biblioteket. Ellers har enheten holdt oppsatt ramme.

Personal

Årsverk 01.01	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig still.prosent	Sykefravær 12	Årsverk 31.12	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig stil.prosent	Sykefravær 13
6,62	10	11	31,52	4,82	6,95	7	12	36,58	1,89

Kommentarer:

3202 Kinobesøket i 2013 ble på 3457 besøkende. Vi klarer å opprettholde det gode besøket blant annet på grunn av ordningen med kulturrota for ungdom, der ungdom mellom 13 – 20 år får gå på kino til halv pris på film nummer to. Fylket har til nå dekt opp mellomlegget. Høsten 2013 innførte vi også en lokal bonusordning; gå 5 ganger på kino og få den 6 gangen gratis.

3206 Ungdomsrådet besluttet å bruke sine gjenstående midler til skateanlegget ved Furuly.

3209 Bibliotek har hatt en utlånsøkning av bøker på 10 % i 2013. Mens utlånet av lydbøker, dvd-er og dataspill har gått ned med 2,3 %. I juni 2013 installerte vi elektronisk besøksteller, som gir oss sikrere besøkstall. Målingen viser en tydelig positiv økning. «Klubb-biblioteket» for 5. til 7. klasse, som er et samarbeid mellom ungdomsklubben og biblioteket, ble videreført også i 2013. Lånesamarbeidet mellom bibliotekene, «Lån og levér hvor du vil», har gjort at antall fjernlån er firedobla. Dette kan tyde på at vi har attraktivt materiale i våre samlinger. I juni 2013 ble vi tildelt

400 000 kr. fra Kommunal- og regionaldepartementet til å drive bolystprosjektet «Infoteket». I dette prosjektet har biblioteket hovedfokus. Arbeidet er i gang.

3210 I kulturskolen er det alltid en utfordring hvert skoleår å få tak i kompetente medarbeidere til å dekke små stillingsprosenter i enkelte etterspurte disipliner. Dette medfører at tilbud ikke kommer i gang, eller kommer sent i gang. Å dekke opp markedets etterspørsel i enkelte disipliner når man ikke har fagfolk med kompetansen boende i området, eller som har kapasitet til å ta jobben, gjør det utfordrende å rekruttere. Særlig er det vanskelig når stillingene er små. Folk flytter ikke til bygda for en 5 eller 10 % stilling. Pendling er også lite attraktivt da.

Fra 01.08.2013 ble kulturskolen tilført lønnsmidler for å kunne opprette 15 nye elevplasser. Disse ble ikke aktivert, da vi hadde endringer i den faste lærerstaben og ikke tilgang på lærere innenfor disipliner med venteliste.

Fra høsten 2013 ble det pålagt fra sentralt hold å starte en gratis kulturskoletime for elever i 1. – 4. klasse. Tilbudet skulle være frivillig. Også her hadde vi utfordringer med å skaffe lærere og ikke minst få tilpasset tilbudet i forhold til f.eks leksehjelp og skoleskyss, da alle skulle få muligheten til å delta.

3219 Ungdomsklubben har hatt åpent hver tirsdag og onsdag, og fredag og søndag en gang i måneden. Oppmøte på klubbkveldene kan variere fra 10-30 ungdommer. Ved spesielle arrangement kan inntil 80 ungdommer delta. Vi har også et tilbud for 5-7 klasse hver onsdag fra 1500-1800 på biblioteket, og ca. en onsdag i mnd. på klubben fra 1800-2100 der oppmøtet ligger på ca. 40-60.

Aktivitetene i klubben er varierte, der styret i klubben er med på å bestemme innholdet. Men det er en utfordring at alle aktiviteter skal foregå i et og samme rom. Klubben er liten og ungdommens interesser mange. Ungdom som ønsker å gjøre «stilleaktiviteter», når andre vil danse, høre musikk eller spille TV-spill, forlater da klubben. Det gjøres tiltak som oppdeling av tid til stilleaktiviteter og mer urolige aktiviteter, men dette er ikke nok. Brukerne av klubben er i et stort aldersspenn og alle vil nødvendigvis ikke gjøre det samme på samme tid. Ungdommen har derfor uttrykt ønske om flere rom, og ikke minst lagerplass til materiell og utstyr. Dette behovet har vært fremmet i flere år.

Vi har hatt et par vakante stillinger i klubben høsten 2013 p.g.a. en permisjon og en som sluttet sommeren 2013. Stillingene har vært tillagt bestemte oppgaver for å sikre bredde i klubbens tilbud. Det tok tid å få fylt disse stillingene.

3226 Prosjektet Furuly Friluftspark ble opprettet med bakgrunn i Ungdomsrådets ønske om å bygge et skateanlegg ved ungdomsklubben på Furuly, og tiltak i kommuneplanen om å utvikle stedet. Kommunen fikk 100 000 kroner fra fylket i 2010 til å utvikle en temaplan for området. Arbeidet ble utført av Rambøll, etter innspill i allmøter fra ulike interessenter. Videre takket kommunen ja til fylket høsten 2010 om å være ressurskommune for universell utforming knyttet til Furuly Friluftspark. Kommunen ble tilført 100 000 kroner til kompetanseheving innenfor feltet. I 2011 jobbet administrasjonen med å skaffe penger til tiltak og øke kompetansen i universell utforming gjennom kurs og befaringer. I 2012 har man jobbet med å berede grunnen for tiltakene i planen både på fylketsplan, i plan- og bygningsrådet og hos naboer. Videre er strandsoneområdet blitt et statlig sikret område, som gjør det mulig å søke om midler til større tiltak. Pga dette fikk kommunen, etter søknad, innvilget 50 000 kr. i 2012 og 225 000 kr. i 2013 til diverse tiltak i parken. I desember 2012 ble derfor en slakkere vei ned i bukta påbegynt, for å gjøre bukta tilgjengelig også for de med nedsatt funksjonsevne.

Følgende tiltak er gjennomført i 2013:

Veien ned i bukta er ferdig, en stor rustfri grill er montert i bukta, grunnarbeidet til en stor grill-/konserthub på øya er gjort, sommertoalett er bygd og står på lager – monteres i 2014, klatrenett er montert og offisielt åpnet, parkeringsplass med gangvei til Furuly Flerbrukshus er gjennomført.

Videre ble det i 2013 gjennomført bagasjeroms marked ved 2 anledninger, der standplassavgift og kafédrift gav inntekter til prosjektet.

3227 Kulturformidling. I 2013 ble det gjennomført følgende:

Kino annen hver uke, den store kinodagen, UKM for ungdom i Evjemoen kino med standup show og konsert 16.02, PR – konsert for kulturskolens tilbud – Evje ungdomsskole 5.04, Markering av Stemmerettsjubileet 27.04 i Evjemoen kino i samarbeid med Bygland Bygdekvinnelag og Sanitetsforeningene i Evje og Hornnes, Utdeling av Coop stipend under folkefesten 17.05, Sjørøvershow i sentrum i forbindelse med vannfestivalen i juni, Bagasjeroms marked på Furuly 22.09, Utdeling av frivillighetsprisen under Bygdekorets Musikalmix i Evjemoen kino 10.11, E & A show i Evjemoen kino 17.11, juleteater «Jul i piratbukta» med Pål og Christin Prøis 23.11.2013 i Furuly Flerbrukshus, Bagasjeromsmarked på Furuly 24.11, samarbeidspartner til julekonserten med Hanne Sørvaag 1.12, Julekonsert i kulturskolen 11.12 i Evjemoen kino, Utdeling av kulturprisen i kommunestyret 12.12, Kommunal nyttårsfeiring ved Dyrskuplassen.

Den kulturelle Skolesekken

Gjennomførte skolekino i samarbeid med skolene, for alle elever fra 1.-10. klasse.
8.-10.klasse 22.11 og 1. – 7. klasse 6.12.

Den kulturelle Spaserstokken

For 2013 hadde enheten ca. 15 000 kroner igjen fra tildelingen i 2012 fra departementet, til å arrangere kulturopplevelser for eldre. Vi hadde besøk av KORUS 6.6.2013 med forestillingen «Johannsen kaster aldri genseren», «Julehygge» med Christin og Pål Prøis 23.11.2013, og julekonsert med Jan Kristoffersen « Gamle og kjære julesanger» den 3.12.2013.

Følgende priser og stipender ble utdelt i 2013:

Coop stipend: Daniel Moseid, Håvard og Asgeir Hunshamar
Frivillighetspris: Bjarne Haugjord
Kulturprisen: Jon Omland

Hornnes barneskule

Økonomi

	Ansvar	Beløp	Rev. budsjett	Avvik i kr	Forbruk i %
3500	Hornnes barneskule	8 188 597	8 301 800	113 206	98,64
3501	SFO Hornnes	337 507	366 100	28 592	92,19
3502	Støttetiltak Hornnes barneskule	817 246	854 100	36 853	95,69
3503	Leksehjelp	155 214	150 200	-5 015	103,34
35	Hornnes skule	9 498 565	9 672 200	173 636	98,20

Kommentarar: Rekneskapen viser eit overskot på kr 173 636. Nye gjesteelevar i løpet av året og noe endring av skuleskyss frå august 2013 er medverkande grunnar. SFO har noe høgare inntekter enn budsjettet på grunn av fleire brukarar våren 2013.

Personal

Årsverk 01.01	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig still.prosent	Sjuefrå- vere 12	Årsverk 31.12	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig still.prosent	Sjuefrå- vere 13
16,26	17	6	70,7	3,09 %	16,63	20	5	66,5	5,43 %

Kommentarar: Vikar for lærarar som tek vidareutdanning utgjer auke med 0,37 årsverk. Her får ein refundert vikarutgifter frå staten med 50 %. Behov for assistent varierer. Fordeling av årsverk: Lærarar: 11,68, assistentar: 2,75, SFO: 0,91, leksehjelp 0,29 og administrasjon: 1. Skulen har i tillegg hatt to lærlingar i barne- og ungdomsarbeidarfaget både i vår- og hausthalvåret. Sjukefråveret har vore høgare i 2013 enn tidlegare år.

Anna: Elevtalet er stabilt. Per 31.12. er det 117 barn fordelt på sju klasser. 49 elevar har rett til skuleskyss. 19 barn brukar SFO hausten 2013. Ved leksehjelp ein time i veka for elevane i 5.- 7. klasse deltek 37 % av elevane. Tilbod om leksehjelp for 1.– 4. klasse, to timar i veka, er lovpålagt. Her deltek 36 % av elevane.

Skulen har fokus på eit godt læringsmiljø og læringsutbytte. Det blir konkretisert i veke- og årsplanar, handlingsplan for trivsel, tryggleik og læring og kompetanseutviklingsplan. Desse områda er prioriterte: Grunnleggande dugleikar i å kunne lese, rekne, bruke digitale verktøy og vurdering for læring. To lærarar deltek på vidareutdanning i lesing gjennom satsinga: Kompetanse for kvalitet. Tre ressurslærarar har gjennomført etterutdanning innan systematisk observasjon av lesing, SOL, og vidareført denne kompetansen til personalet slik at systemet er tatt i bruk for alle klasser. Alle klasserom har nå digitale tavler.

Gjennom den kulturelle skulesekken og lokale aktivitetar får elevane ulike kunst- og kulturopplevingar.

Vi har opplegg for overgang barnehage – skule og barneskule – ungdomsskule. Helsesøster er på skulen ein dag i veka. PPT har kontortid på skulen ein halv dag i veka.

Elevråd, foreldra sitt arbeidsutval og samarbeidsutvalet har jamlege møte. Det er god oppslutning om klasseforeldremøte og fellessamlingar.

Evje barneskule

Økonomi

	Ansvar	Beløp	Rev. budsjett	Avvik i kr	Forbruk i %
3600	Evje barneskule	13 610 376	13 592 100	-18 274	100,13
3601	SFO	841	159 400	158 560	0,53
3602	Evje barneskule Bedrift	0	0	0	0,00
3603	Støttetiltak Evje barneskule	1 492 330	1 508 100	15 770	98,95
3604	Diverse prosjekt	0	0	0	0,00
3605	Leksehjelp	192 468	202 000	9 532	95,28
36	Evje Barneskule	15 296 014	15 461 600	165 588	98,93

Kommentarar:

Skuledelen gjekk i balanse. Lønsutgiftene blei som budsjettet. Det kom inn meir i refusjonar enn ein rekna med, medan ein kom litt høgare ut på kjøp av varer og tenester.

SFO er vanskeleg å budsjettere, då talet på brukarar varierer. Mindreforbruket i 2013 skuldast i hovudsak at vi klarte å løyse svingingane ved stabil grunnbemanning og bruk av lærlingar, praksiselevar og personell på arbeidstrening til å ta «toppane». Dette gav oss inntektsauke, samtidig som lønsutgiftene var på eit stabilt nivå.

Elles opplever ein at det er god forståing i eininga for at ein har ei økonomisk ramme for verksemda som skal haldast, og som krev at ein må gjere prioriteringar for å nå dette målet.

Personal

Årsverk 01.01	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig still.prosent	Sykefravær 12	Årsverk 31.12	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig stil.prosent	Sykefravær 13
26,05*	28	6	76,6	2,7 %	25,97*	27	7	76,4	2,9 %

*Tala er justerte for permisjonar

Kommentarar:

Den vesle endringa i tilsette skuldast i hovudsak ein liten reduksjon i SFO. Av det totale årsverket på 25,97 er rundt 21,2 lærarstillingar inkl. administrasjon og leksehjelp, 3,9 årsverk er assistentar til oppfølging av enkeltelevar etter tilråding frå PPT og 0,9 årsverk går til drift av SFO.

Sjukefráveret blei også i 2013 på under 3 %, Vi hadde lite korttidsfråvere på grunn av eigen sjukdom. Men mange småbarnsforeldre ved skulen førte til at fråveret på grunn av sjuke barn blei høgt. Dette gav oss store vikarutgifter, men det kjem ikkje fram i denne statistikken.

Elevtalet per 1. oktober (teljedato GSI) var 205 elevar. Dette er ein auke på fem elevar frå 2012.

Elevtalet vil ut frå prognosar per i dag vere på 214 frå hausten 2014.

Av det totale elevtalet hadde vi 44 med framandspråkleg bakgrunn. Vidare hadde vi 107 elevar med nynorsk som opplæringsmål og 98 med bokmål. 65 elevar hadde skuleskyss hausten 2013. 22 elevar nytta seg av leksehjelpe for 1.-4. klasse, medan 31 elevar nytta den kommunalt vedtekne leksehjelpe for 5.-7. klasse

Anna:

Skulen ved rektor har tilsynsansvar for fem elevar i kommunen som får heimeundervisning. Det er laga eigen rutine for tilsynet, og dette blir gjennomført kvart år. Elevane er i aldersgruppa 1.-4. klasse, og har inga tilknytning til skulen ut over at rektor har tilsynet.

Skulen har lese- og reknedugleik, digital kompetanse og vurdering for læring som satsingsområde. Det viktigaste lokale styringsdokumentet for skulen er «Handlingsplan for trivsel, tryggleik og læring 2010-2015» vedteken i kommunestyret juni 2010 og seinare justert i administrative vedtak.

Skulen har gjort fleire grep for å auke læringsutbyttet. Hovudsatsinga dei siste åra har vore systematisk observasjon av lesing (SOL), som er eit verktøy for å styrke lesedugleiken til elevane og gir lærarane høgare kompetanse innan leseutvikling. Lærarane blei kursa våren og hausten 2013, og oppstartinga direkte mot elevane var frå skulestart 2013. Vi ser alt no at dette gir resultat.

Skulen har også kjøpt inn klassesett av Ipadar og lasta ned gode appar for drill innan spesielle emne i matematikk og andre fag.

Klasseleiing har hatt stort fokus, og dette er også knytt tett opp mot skulen sitt arbeid for godt psykososialt miljø for elevane.

Evje barneskule har hatt ein lærar på vidareutdanning innan lesing (30 studiepoeng) i 2013. Når det gjeld etterutdanning og dagskurs har vi bl.a. delteke på klasseleiingskurs, prosjekt «Økt læringsutbytte»-samlingar med både rektor og teamleiarar samt fleire fagkurs.

Skulen og SFO har også i 2013 hatt inne lærlingar i tillegg til den faste staben. Vi har veldig gode erfaringar med dette, og tykkjer det er flott at kommunen satsar på lærlingordninga. I tillegg har vi hatt inne praksisstudentar frå Setesdal vidaregåande, Hornnes, som då har fått arbeidstrening samtidig som dei har gitt flotte bidrag til skule og SFO.

Evje ungdomsskole

Økonomi

	Ansvar	Beløp	Rev. budsjett	Avvik i kr	Forbruk i %
3224	17. mai	39 999	40 000	0	100,00
3700	Evje ungdomsskole	11 782 036	12 237 400	455 367	96,28
3702	Elevrådet	0	0	0	0,00
3703	Støttetiltak Evje ungdomsskole	630 274	653 900	23 626	96,39
3704	Grunnskoleopplæring voksne	546 314	555 000	8 687	98,43
37	Evje Ungdomsskule	12 998 623	13 486 300	487 680	96,38

Kommentarer:

Økonomi: I tråd med budsjett med positivt avvik. Avviket på ungdomsskole er en kombinasjon av vakanser dekket opp med rektors undervisning, kombinert med mindre bruk av lærer enn budsjettet. Dette kjem seg av at vi klarte å gjøre en større personalreduksjon på grunn av kutt i klasseantall enn det vi hadde regna ut. Det var også et ressurskrevende årstrinn som forlot oss våren 13.

Annet:

Skolens mål er slik de er beskrevet i "Handlingsplan for trivsel, tryggleik og læring 2010-2015", vedtatt i kommunestyret 11.juni 2010 sak nr.40/10, sist revidert i administrativt vedtak 43/11.

En lærer er ferdig med matematikk for lærere, grunnutdanning. En lærer har starta opp på matematikk 1. Rektor er ferdig med 1. del av master i ledelse, også kalt «Rektorskolen» ved BI. Han fortsetter på 2 trinn som er «arbeid og elevrett» Fokus på rektors styringsrett.

Vi er inne i periode med stort sett greie elever, dette preger miljøet på skolen. Dette er fortsettelsen av en trend vi har sett i mange år nå. Satsing på tydelig klasseledelse har båret frukter.

Elevtallet er med 129 elever fordelt på 7 klasser. Det gjør at klassestørrelser er tilfredsstillende. Likevel holder vi oss innenfor normalressursbruk for ungdomsskoler.

Satsingsområdene våre har vært IKT og matematikk. Her drives et godt planmessig og systematisk arbeid. Arbeid med digital elevvurdering har vært i fokus. Vi er godt i gang med styrking av elevenes læringsstrategier gjennom systematikken i SOL. Vi har to ressurslærer som arbeider med det. Vi ser allerede gode resultater av dette arbeidet.

Personal

Årsverk 01.01	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig still.prosent	Sykefravær 12	Årsverk 31.12	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig stil.prosent	Sykefravær 13
20,77	17	10	77	4,9 %	11,12	14	7	86,28	2,49 %

Kommentarer:

Reduksjonen i årsverk skyldes redusert bemanning som følge av færre klasser. Vi har mindre permisjoner i år. Vi har også redusert assistentbruken med godt og vel ei stilling.

Annet:

Vi har en stab av dyktige og dedikerte lærere som arbeider godt med elevene. Trivselen oppfattes

Enhet for barnehage

Økonomi

	Ansvar	Beløp	Rev. budsjett	Avvik i kr	Forbruk i %
3800	Hornnes barnehage	4 823 304	4 806 500	-16 802	100,35
3801	Søttetiltak Enhet for barnhage	1 271 711	1 382 700	110 987	91,97
3803	Tiltak minoritetsspråklige barn	0	0	1	0,00
3804	Kost barnehage	117 258	35 700	-81 558	328,45
3805	Oddeskogen barnehage	9 532 425	9 052 700	-479 724	105,30
38	Enhet for barnehage	15 744 698	15 277 600	-467 096	103,06

Kommentarer:

Årsak til enhetens overforbruk ligger på lønn. Budsjettet lages med utgangspunkt i den barnegruppen en regner med å ha ved start av budsjettåret (bruker da gruppen en har når budsjettet lages i sept/okt som utgangspunkt). Utenom hovedopptak med oppstart i midten av august har vi og fortløpende opptak. Ved nyttår har det vært en ganske stor gruppe nye barn, da barn under tre år som har begynt. Dette gjør det vanskelig å få et forutsigbart budsjett. Ved opptak av nye barn må en hele tiden vurdere behov for endring i personalgruppen da det er klare føringer for hvor mange plasser en kan ha pr ansatt pr dag. Ofte må en gjøre en endring ved nyttårsskiftet og en større endring ved oppstart 15.08. Dette pga at barn som kommer inn ofte er barn under 3 år som tar to plasser og som av den grunn gir større krav til personaltetthet enn om barna hadde vært over 3 år.

Mai 2013 ble det gitt signaler om økning i lønn i forhold til budsjett på kr 230 000 for Oddeskogen og 80 000 for Hornnes pga flere plasser som ville bli tatt i bruk for perioden aug. til des. enn det vi hadde før ferien.

Vi har i en periode lagt lavt i antall pedagoger i barnehagen i forhold til de føringer som ligger. Dette pga usikkerhet i utregning av pedagogressursen. I 2013 ble det jobbet med tydeligere føringer i forhold til pedagogressursen. Det medførte en økning i lønnsutgifter i forhold til budsjett. For Hornnes utgjorde det 12 000 og for Oddeskogen 40 000 for perioden aug – des.

I løper av året har enheten hatt en del fravær pga egen sykdom blant personale og sykdom blant personalets barn. For å opprettholde kvalitetsmessig godt og forsvarlig barnehagetilbud til brukerne ser vi det nødvendig å sette inn en del vikar. Det medfører noe overforbruk på vikar i forhold til budsjett og innkomne sykepengene.

Personal

Årsverk 01.01	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig still.prosent	Sykefravær 12	Årsverk 31.12	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig stil.prosent	Sykefravær 13
34,9	40	2	83,10	9,88 %	40,25	46	2	83,85	8,26

Kommentarer:

Det er en kraftig økning i årsverk i enheten i forhold til 31.12.2012. Årsak til dette er som tidligere nevnt økning i antall ansatte august 2013 + flere barn som har behov for assistentoppfølging pga spesielle behov.

I tillegg til personalet som har et ansettelsesforhold i enheten har vi hatt lærlinger i begge barnehagene, personer på arbeidstiltak via NAV, og elever fra videregående som har hatt behov for praksis ut fra sin utdanning.

Pr 31.12 hadde vi 1 lærling på Hornnes og 4 lærlinger i Oddeskogen.

Barna fordelt etter alder:

	Barn f 2012	Barn f 2011	Barn f 2010	Barn f 2009	Barn f 2008	Barn f 2007	I alt
01.01.13	2	18	36	35	40	36	167
31.12.13	23	26	47	37	36		169

Som det går fram av tabellen økte antall barn under 3 år kraftig ved hovedopptak august 2013.

Pr. 01.01.13 var det 138 barn som hadde barnehageplass 4 eller 5 dager mens det pr 31.12.13 var 139 barn som hadde plass 4 og 5 dager. Resten av gruppa gikk stort sett 3 dager uka.

Alle som har søkt barnehageplass i løpet av året har fått et barnehagetilbud.

Kompetanseheving:

Personalet har deltatt i kurs i regi av Nettverk Setesdal. Tema har bl. annet vært likestilling og likeverd, og flerkulturelt arbeid i barnehagen.

Alle har deltatt på kurs i forbindelse med Sørlandske lærerstevne.

Oddeskogen har hatt kompetanseheving med tema Voksenrollen i barnehagen. Dette er en del av prosjekt «Være Sammen» som Oddeskogen barnehage og skal bli en del av.

Evje og Hornnes kommune har tema «Vennskap og danning – personalets rolle i barnehagebarnas barndom» som satsningsområde for personale i private og kommunale barnehager i kommunen. Vi har her hatt samling for pedagogiske ledere hvor hovedtema er pedagogiske ledere som leder for voksne i barnehagen, og for alle ansatte hvor tema har vært: «Hva er en god barnehage». Det er leid inn ekstern foreleser.

Helse og familie

Økonomi

	Ansvar	Beløp	Rev. budsjett	Avvik i kr	Forbruk i %
2002	Voksenopplæring fremmedspråklige	0	0	0	0,00
3220	Folkehelse	63 681	108 200	44 519	58,86
4000	Administrasjonen	346 571	266 900	-79 672	129,85
4001	Driftstilskudd leger og fysioterapeut	752 640	753 000	360	99,95
4002	Fysioterapi	404 047	613 100	209 050	65,90
4004	Adm. forebyggende og rehab	854 339	773 000	-81 338	110,52
4005	Fengselshelsetjeneste	104 259	0	-104 258	0,00
4100	Psykisk helsetjeneste	2 604 047	2 687 800	83 752	96,88
4101	Omsorgsboliger psykiatri	-165 220	-113 100	52 120	146,08
4102	Rusarbeid	81 480	70 500	-10 980	115,57
4200	Flyktningekontoret	-779 938	351 300	1 131 237	-222,01
4201	Buss flyktning	19 737	33 000	13 262	59,81
4300	Miljørettet helsevern	448 150	469 700	21 549	95,41
4301	Helsestasjonstjeneste	1 107 284	1 392 200	284 917	79,53
4302	Skolehelsetjeneste	490 738	612 900	122 163	80,07
4303	Helsestasjon for unge	79 470	62 500	-16 970	127,15
4304	Ergoterapeut	582 863	616 200	33 338	94,59
4400	Legesenteret	2 622 551	2 544 300	-78 250	103,08
4401	Legevakt	688 202	696 000	7 798	98,88
4501	Tiltak barne- og ungdomsvern	6 790 304	5 363 400	-1 426 903	126,60
4503	Særlige tiltak funksjonshemmede	5 319 182	4 715 200	-603 981	112,81
4507	Voksenopplæring	160 017	199 700	39 681	80,13
4604	Hovslagerveien bofellesskap	3 552 267	4 436 000	883 732	80,08
41	Helse- og familie	26 126 674	26 651 800	525 126	98,03

Kommentarer:

Enheten går i overskudd. Dette skyldes i hovedsak overskudd i flyktningtjenesten, samt på grunn av diverse vikariater hvor man ikke har lyktes å få ansatt. Se for øvrig det enkelte ansvar for nærmere forklaring.

Personal

Årsverk 01.01	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig still.prosent	Sykefravær 12	Årsverk 31.12	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig still.prosent	Sykefravær 13
38,75	48	2	77,49	5,25 %	33,63	52	3	61,15	4,55 %

Kommentarer:

Ingen endring i ansvarsområder i 2012. Fått 2 nye fagledere i løpet av året: fagleder flyktning og fagleder psykisk helse og rus. Flere nytilsetninger i voksenopplæring for fremmedspråklige, samt i flyktningtjenesten. Ellers stor grad av stabilitet i personalgruppa. Sykefraværspersenten har gått noe ned siden 2011, men vi har fortsatt noen langtidssykemeldinger som trekker opp sykefraværspersenten.

2002 Voksenopplæring for fremmedspråklige: Ingen endringer i bemanningssituasjonen for voksenopplæringen. Inntekter og utgifter omtrent som budsjettet inkl litt drift på fondsmidler. Noe

annet er ikke å forvente etter manglende flyktningsbosetting i 2011 og 2012. Skolen har ellers hatt jevnt tilsig av elever gjennom hele året og har også i år fylt opp plassene i de to klassene for betalende elever når det har vært anledning til dette. Det har i 2013 vært behov for å oppgradere og supplere med nye lærebøker og annet undervisningsmaterieell i noe større grad enn forventet, i tillegg til at det er montert prosjektorer i klasserommene.

3220 Folkehelse: Overskuddet skyldes i hovedsak at den 20% folkehelsekoordinatorstillingen ble holdt vakant fra august 2013 pga overforbruk på andre tjenesteområder.

4000 Administrasjon: Overforbruket skyldes i hovedsak kostnader knyttet til salg- og skjenkekontroller, samt mva.

4001 Driftstilskudd leger og fysioterapeut: Forbruk er ihht budsjett.

4002 fysioterapi: Lavere lønnsutgifter, samt mindre refusjon fra staten enn budsjettert. Dette skyldes at det ble budsjettert med turnuskandidat første halvår 2013. Denne måtte dessverre melde forfall til turnustjeneste.

4004 Adm. forebyggende og rehab: Diverse utgifter knyttet til etablering i Soltun (behov for diverse kjøkkenutstyr, diverse møbler/inventar, IKT, telefonlinjer osv). Enhetsleder deltok i tillegg på videreutdanning «Helse og omsorg i plan» ved UiT. Studiet var finansiert av Helsedirektoratet, men reiseutgifter måtte dekkes av kommunen. Kompetansemidler dekket deler av dette. I tillegg har det vært behov for deltakelse på møter, kurs og konferanser knyttet til innføring av Samhandlingsreformen.

4005 Fengselshelsetjeneste: Til tross for underforbruk av offentlig allmennlegeoppgaver (pga honorar) blir det et overforbruk. Det skyldes kjøp av hjemmetjenester på kveld og helg, samt inntak av vikar ved ferie og annet fravær. Dette har vært nødvendig pga kontinuerlig behov for helsetjenester til de innsatte.

4100 Psykisk helse og rus: Relativt stabil personalgruppe, noe underbemannet deler av året pga permisjoner. Videreførte driften av psykisk helse og rusarbeidet i kommunen ansvarsbevisst og faglig godt, men strevde med å gi et godt nok tilbud til rusomsorgen (kompetanse, kapasitet og kompliserte saker). Redusert bemanning i perioder ga overskudd. Midler avsatt til husleie dagtilbud ble overført drift og forvaltning i forbindelse med ombygging Soltun, da det ikke var behov for ekstern leie av lokale til dagtilbud. Totalt gikk ansvaret i pluss.

4101 Omsorgsboliger psykiatri: Overskudd skyldes at flere av boligene har blitt leid ut sammenlignet med hva som var budsjettert.

4102 Rusarbeid: Overforbruket skyldes kostnadskrevende enkeltvedtak.

4200 flykningstjenesten: 10 flykninger (2 familier og 4 enslige) ble bosatt i henhold til vedtak i kommunestyret for 2013. Det har vært en innsparing i 2013 på ca 500.000,- på introduksjonsstønad i forhold til det en budsjetterte med. Dette skyldes at bosetting av flykninger i 2013 ble gjort i 2. halvår. Boligadministrasjonsrutinene er lagt om slik at det nå fremkommer et negativt avvik mellom husleieinntekter og husleieutgifter for kommunen med drøyt 200.000,- som nå i større grad enn tidligere blir synlig i regnskapet. Dette skyldes i hovedsak flykninger som har opparbeidet seg husleierestanser i løpet av 2013, samt boliger kommunen har måtte leie i påvente av bosetting. Sosialhjelpsutbetalingene er halvert i forhold til budsjettert og skyldes endringer i rutiner (gode resultater fra introduksjonsordningen og økt fokus på arbeidsrettede tiltak) og innskjerping av utbetalinger i forhold til gjeldende regelverk, samt færre flykninger med behov for økonomisk hjelp grunnet toårig bosettingspause. Kommunen har fått noe mindre integreringstilskudd enn budsjettert, som delvis skyldes fraflyttinger innenfor femårsperioden og hovedsakelig at integreringstilskuddet for

en bosatt person ikke kom inn før i 2014. Flykningstjenesten går imidlertid med overskudd med ca 800.000,-. Ny boveileder ansatt våren 2013, men sa raskt opp stillingen og ny person ansatt fra august 2013.

4201 Buss flykting: 30 % mindre forbruk enn forventet, som skyldes at bosetting har skjedd siste halvdel av 2013, ny boveileder ikke har vært på plass før august 2013 og det har vært begrenset bruk før det.

4300 miljørettet helsevern: I henhold til budsjett og personal.

4301 Helsestasjon: (Må sees i sammenheng med 4302 Skolehelsetjeneste)

Diverse endringer i personalgruppa. Jordmor sluttet 31.12.12. Fra våren 2013 kjøper kommunen jordmortjeneste fra Bygland kommune. Nytilsetting av helsesøster og sekretær sommeren `13. Vakans i faglederstilling siden september `13 (etter 2 eksterne utlysninger). Internt og eksternt samarbeid fungerer bra. Opplever merarbeid knyttet til tidligere utskrivning fra sykehus etter fødsel, med variabel veiledning etter fødsel. Dette krever tettere oppfølging lokalt etter hjemkomst. Har blitt sertifisert som Ammekyndig Helsestasjon, sammen med øvrige helsesøstre/jordmødre i Setesdal. Overskuddet skyldes vakanser. Kommunalt hjelpepersonell ved legekantoret fikk tilbud om jobb ved helsestasjonen. Prosessen med å tilby annet passende arbeid pågikk i perioden september `13 til januar `14. Det ble da klart at ingen fra legekantoret skulle inn i stilling ved helsestasjonen.

4302 Skolehelsetjeneste: Hatt fokus på å få til helhet i tjenesten og å møte de psykososiale utfordringene der. Jobber etter gjeldende veileder for skolehelsetjeneste. Mange og ulike utfordringer i skolene og skolehelsetjenesten benyttes hyppig. Vakans i helsesøsterstilling har gjort at tiden i skolene midlertidig har måttet reduseres. Dette vil økes opp som før så snart ny helsesøster er tilsatt.

4303 Helsestasjon for unge: Overforbruk skyldes offentlig legearbeid i større omfang enn budsjettet. Lokalteter er flyttet til Soltun på ombygging på Evjeheimen. Opplever lavere antall besøk på HSU etter flytting.

4304 Ergoterapeut: Overskudd skyldes sykerefusjon og bruk av kommunal bil i stedet for privat bil.

4400 legesenteret: Evje legesenter har 4,1 kommunale stillinger og 3 private fastleger. Stabil personalgruppe, men noe lengre sykefravær gjorde at det ble tatt inn vikar i en periode. Gundersen og Varsi fulle pasientlister, mens Skille har ca 120 ledige plasser. Overforbruket skyldes i hovedsak lønnsutgifter til sykevikar, overforbruk på kursutgifter, samt på medisinsk forbruksmateriell.

4401 Legevakt: I henhold til budsjett.

4501 Barnevern: Kraftig overforbruk, til tross for ekstrabevilling i juni 2013. Underskuddet skyldes i all hovedsak utgifter knyttet til barneverntiltak. Fremdeles en kraftig økning i antall meldinger. Antall meldinger i 2013 var på 81 (60 meldinger i 2012). Det har imidlertid blitt henlagt flere meldinger før undersøkelse enn tidligere, slik at antall undersøkelser hadde økt fra 60 til 67 fra 2012 til 2013. Bekymringsmeldinger skal avklares innen 1 uke og meldinger som går til undersøkelse skal fortrinnsvis være undersøkt innen 3 mnd.

Antall meldinger på de minste barna (0-6 år), aldersgruppen 6-12 år og 15-18 år er stabilt. I 2013 var det en tredobling av antall meldinger på barn i aldersgruppen 12-15 år.

Barneverntjenesten har fremdeles alvorlige saker med familievold, rus og psykiatri, og har 7 barn som er under omsorg av kommunen. I tillegg er det 2 barn som er frivillig plassert i fosterhjem. Økning i antall meldinger gir også en økning i antall tiltak. Det vi ser er at det oftere er behov for tunge tiltak inn i hjemmet. Dersom dette ikke gjøres, øker sannsynligheten for plasseringer utenfor hjemmet. For å forsøke å begrense plasseringer utenfor hjemmet, arbeider barneverntjenesten tungt inn i hjemmet

med de tiltakene vi har til rådighet selv. I tillegg brukes også statlige tiltak som MST (Multisystemisk Terapi).

Stabil personalgruppe.

4503 særlige tiltak funksjonshemmede: Nye ressurskrevende brukere gir seg utslag i kraftig underskudd. Budsjett 2014 er justert i tråd med enkeltvedtakene gjeldende i 2013. Nye enkeltvedtak gir utfordringer når det gjelder budsjett da dette ikke kan forutsees på forhånd. Stabilt vedrørende personell på eksisterende tjenestetilbud.

4507 Voksenopplæring: overskuddet skyldes at tjenesten er redusert i tråd med behov og tilråding.

4604 Hovslagervegen bofellesskap: Stort positivt avvik. Dette skyldes nedbemanning da brukergruppa ble redusert fra 4 til 3 i februar 2013. I tillegg gikk fagleder ut i permisjon i mars 2013, og det lyktes ikke å få inn vikar. Ansvar og oppgaver ble fordelt på enhetsleder og 2 øvrige ansatte. Utbyggingsprosjekt av 4 nye omsorgsboliger, samt fellesareal og personalfasiliteter ble iverksatt. Fra før bestod boligen av 4 omsorgsboliger og ett avlastningsrom. Utbyggingen var skissert ferdigstilt desember '13. Utvidet bofellesskapet består da av 7 omsorgsboliger, samt 1 avlastningsleilighet, og har i tillegg større fellesareal, samt tilfredsstillende personalfasiliteter, noe som har manglet tidligere. For øvrig mer eller mindre stabil personalgruppe.

Pleie og omsorg

Økonomi

	Ansvar	Beløp	Rev. budsjett	Avvik i kr	Forbruk i %
4600	Hjemmehjelp	1 004 352	1 299 000	294 647	77,32
4601	Hjemmesykepleie	8 393 485	8 316 100	-77 385	100,93
4602	Evjeheimen omsorgsbolig	4 993	0	-4 993	0,00
4603	Hornnesheimen	5 062 053	4 972 200	-89 851	101,81
4607	Arbeidsstua	0	0	0	0,00
4608	Vikarpool PLO	174 346	235 900	61 554	73,91
4610	Administrasjon	1 756 537	1 679 000	-77 535	104,62
4611	Sykehjemmet	12 383 677	12 826 000	442 320	96,55
4612	Nattevakter	3 918 461	3 834 500	-83 963	102,19
4613	Kjøkken/kafeteria	2 591 801	2 696 400	104 600	96,12
4615	Aktivitetssenter	239 837	349 300	109 462	68,66
4616	Lærlinger	42 918	56 000	13 082	76,64
h46	Pleie- og omsorg	35 572 461	36 264 400	691 938	98,09

Kommentarer:

Regnskapet viser et mindreforbruk på kr. 691 938,-. Dette utgjør 98,09 %.

Mesteparten av mindreforbruket skyldes mindre belegg på institusjonsplassene som igjen har skapt mindre behov for bemanning. Dette ble også gjort rede for i tertialrapportene gjennom året.

Året har vært preget av ombygging/rehabilitering av Evjeheimen.

Dette har vært en krevende utfordring mens det har stått på, når vi samtidig skal være i full drift.

Men med positiv innstilling fra alle parter har det gått over all forventning.

I tillegg har det vært relativt lite pågang til institusjonsplassene i denne perioden, noe som har vært svært gunstig.

Vi er alle svært fornøyde med resultatet vi har fått og er stolte over hva vi nå kan tilby innenfor institusjonsomsorgen. Nå ser vi bare fram til byggetrinn 2 slik at hele ombyggingen blir fullført.

Den kanskje største utfordringen en ser framover innenfor våre tjenesteområder, er en økning i relativt ressurskrevende brukere som ønsker å motta tjenester i eget hjem.

Dette vil medføre store ekstrakostnader for kommunen innenfor økonomi og store utfordringer innenfor personellressurser.

Økonomistyringen er bevisst stram innenfor hele enheten.

Antall innleggelses i institusjon i løpet av året har vært 72. Utskrivelser i samme tidsrom har vært 66. I forhold til året før var tallene henholdsvis innleggelses 82 og utskrivelses 78.

Vi har fremdeles ikke korridorpasienter.

Pr. 31.12.13 er det 83 brukere som mottar hjemmesykepleie. Brukere som mottar hjemmehjelp er 68.

Personal

Årsverk 01.01	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig still.prosent	Sykefravær 12	Årsverk 31.12	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig still.prosent	Sykefravær 13
63,00	90	7	64,94	5,03 %	63,00	90	7	64,94	4,63 %

Kommentarer:

Årsverk er uforandret gjennom året.

Andelen menn er stabil, men fremdeles lav. Utfordring å få økt den.

Personellsituasjonen er stabil, med relativt få utskiftninger i løpet av året.

Høy kompetanse blant personale, høy andel høyskoleutdannede.

Som IA-bedrift krever oppfølgingsarbeid og tilrettelegging for ansatte som er i jobb eller sykemeldt en del ressurser. Likevel er det avgjørende i forhold til å holde sykefraværet stabilt lavt.

Samtidig er det utfordrende da mye av fraværet erfaringsmessig skyldes årsaker utenfor arbeidsplassen.

NAV

Økonomi

4500	Økonomisk sosialhjelp, tiltak for rusmiddelmissbruke	5 256 348	4 751 200	-505 148	110,63
4508	Boligadministrasjon	161 337	0	-161 337	0,00
4509	Lavterskeltilbud	9 590	0	-9 590	0,00
47	NAV	5 427 276	4 751 200	-676 075	114,23

Kommentarer:

Det har i løpet av 2013 skjedd organisatoriske endringer i NAV-kontoret. Fra 1.9.13 ble det innført delt ledelse. De kommunale tjenester i NAV ble lagt til Enhet for Helse og familie. Fra dette tidspunkt har sosialtjenesten vært bemannet med 2,5 stilling inkludert avdelingsleder. En 0,5 stilling som hadde vært midlertidig i lengre tid ble omgjort til fast stilling.

Det har i 2013 vært en økning i antall mottakere av økonomisk sosialhjelp.

Gruppen av sosialhjelpsmottakere har varierte hjelpebehov. For en relativt liten andel er hjelpebehovet utelukkende av økonomisk karakter fordi inntekten rett og slett er for lav. Det kan for eksempel være personer som er varig uføre, og dermed ute av stand til å være i inntektsgivende arbeid, men som har svært lave eller ingen trygdeytelser. For denne gruppen er det i stor grad tilstrekkelig å behandle søknader om sosialhjelp og beregne og utbetale berettiget stønad.

Den største andelen sosialhjelpsmottakere har sammensatte hjelpebehov over tid, og det er nødvendig å tilby råd, veiledning, praktisk hjelp, oppfølging i bolig og støttesamtaler. Sosialtjenesten har svært begrenset kapasitet til å drive med dette arbeidet, da det er tidkrevende og langvarig arbeid som krever tett oppfølging. Det har lenge bekymret sosialtjenesten at saksbehandling av sosialhjelpssøknader og anskaffelse av boliger til vanskeligstilte krever så stor del av tilgjengelige ressurser at man kun unntaksvis kan tilby nødvendig veiledning og oppfølging. Konsekvensen av dette er at man ikke oppnår tilstrekkelig evne til selvforsørgelse og livsmestring hos den enkelte sosialhjelpsmottaker.

Gjeldssaker oversendes til sentral gjeldsrådgivingstjeneste ved NAV Arendal.

Det har vært en økning i antall tilfeller av utagerende adferd hos brukerne og trusler mot de ansatte. Sosialtjenesten har i 2013 anmeldt flere tilfeller av trusler mot ansatte, og man opplever flere ganger i måneden situasjoner som er fryktfremkallende og der man utsettes for sterkt press. Flere forhold er politianmeldt, det har forekommet at man har fattet vedtak om utestenging fra kontoret og det er tilfeller der det er nedlagt rettslig besøksforbud for brukere mot enkelte medarbeidere. Over tid er dette en betydelig arbeidsbelastning for den enkelte medarbeider.

Deltakelse og måloppnåelse i forhold til kvalifiseringsprogrammet har i 2013 vært lavt på grunn av manglende kapasitet hos sosialtjenesten. Alle tilgjengelige ressurser blir i hovedsak prioritert til saksbehandling og oppfølging i forhold til søknader om grunnleggende livsnødvendigheter som livsopphold og bolig. Det har de siste 3-4 årene vært en betydelig økning i antall søknader om økonomisk sosialhjelp, søknad om hjelp til å skaffe bolig, søknad om gjeldsrådgiving, økonomistyring og diverse råd/veiledning.

Fylkesmannen i Aust-Agder gjennomførte tilsyn med kommunens håndtering av kvalifiseringsprogrammet i oktober 2013. Det ble gitt 3 avvik.

Sosialtjenesten i NAV har plikt til å skaffe midlertidig botilbud til bostedsløse og til å medvirke til at vanskeligstilte på boligmarkedet skaffer seg egen bolig. Det har vært en økning av henvendelser også på dette området, og man registrerer at en del brukere har problemer med å anskaffe og beholde bolig. Sosialtjenesten har i stor grad løst dette ved å leie boliger på det private leiemarkedet, som så framleies til den enkelte bruker. I takt med at denne boligmassen har økt, har også utgiftene til

boligarbeidet økt. Dette skyldes at man i perioder betaler strøm og husleie for tomme boliger samt reparasjoner/erstatninger. Videre har sosialtjenesten investert i en del inventar til boligene. Ved å kjøpe inventar som følger boligen kan man begrense sosialhjelpsutgifter til dette formålet.

Sosialtjenesten gjennomførte i 2013 et forsøk på å etablere et lavterskeltilbud, fortrinnsvis med tanke deltakere i kvalifiseringsprogrammet. Utgiftene knytter seg til driftskostnader fra dette arbeidet. Konkret gikk arbeidet ut på å drifte elevkantina ved Evje Barneskole én gang pr. uke. Tanken var å utvikle tilbudet videre ved å knytte til seg flere samarbeidspartnere innenfor de ulike kommunale tjenesteområdene, og på den måten gjøre en samfunnsnyttig innsats samtidig som sosialtjenestens brukere fikk nyttig arbeidspraksis. Arbeidet ble dessverre avsluttet i desember 2013, da det viste seg å være for ressurskrevende til at man kunne fortsette innenfor eksisterende rammer.

Lokalmedisinske tjenester

Økonomi

	Ansvar	Beløp	Rev. budsjett	Avvik i kr	Forbruk i %
4900	Interkommunal Samhandlingskoordinator	923 887	1 250 000	326 115	73,91
4901	Demenskoordinator	92 498	350 000	257 501	26,43
4902	Interkommunal ruskonsulent	0	35 000	35 003	0,00
4903	Interkommunal Psykolog	648 898	480 000	-168 896	135,19
4904	Ikt systemansvarlig/superbruker	430 440	500 000	69 561	86,09
4905	Kardiolog - sykepleietjeneste	74 785	50 000	-24 785	149,57
4906	Fellesområde interkommunal helseenhet	-1 250 997	-1 590 000	-339 004	78,68
4907	Prosjekter LMT	0	0	0	0,00
4909	Husleie mv lmt	27 627	0	-27 627	0,00
49	Lokalmedisinske tjenester	947 138	1 075 000	127 868	88,11

Årsverk 01.01	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig still.prosent	Sykefravær 12	Årsverk 31.12	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig still.prosent	Sykefravær 13
0	0	0	0	0	4,6	4	3	65,71	0,73 %

Kommentarer:

Lokalmedisinske tjenester er et vertskommunesamarbeid mellom Bykle, Valle, Bygland og Evje og Hornnes. I desember 2012 vedtok kommunestyrene i de respektive kommune en fremtidig administrativ vertskommunemodell hvor Evje og Hornes tok ansvaret for de lokalmedisinske tjenestene i dalen. LMT skal ha ansvaret for koordinering av lovpålagte samarbeidsavtaler og ha en rolle opp mot spesialisthelsetjenesten. Likedan skal LMT ivareta funksjonene til systemansvarlig IKT, psykolog, ruskonsulent og demenskoordinator. Leder for enheten ble tilsatt medio august 2013.

Økonomisk har det totalt sett har det vært et mindreforbruk i 2013. Dette mindreforbruket er fordelt mellom kommunene, slik at alle har fått sin andel. Mindreforbruket som framkommer i tabellen er derfor Evje og Hornnes' kommunes sin andel.

Ansvar demenskoordinator har et stort positivt avvik pga ubudsjetterte inntekter, bl.a. 125 000,- fra Universitetet i Agder som dekket inn arbeid utført av LMT, s demenskoordinator i samarbeid med koordinatorene i kommunene.

Ansvar ruskonsulent er i 0,-. Det var øremerkede midler på fond fra tidligere år. Ordningen med øremerket tilskudd opphørte, men Bygland kommune mottok 250 000,- som skjønnsmidler vedr. denne funksjonen, og disse midlene ble overført oss. Dette dekket inn utgiftene til ruskonsulenten som startet opp midt i året, det gjenstår fortsatt 43 000,- på bundet fond til 2014.

Ansvar psykolog hadde et overforbruk på 168 000,-. Dette skyldes at det var budsjettert med øremerkede midler, kr 275 000,-. Vi mottok kun kr 87 500,-. Dette skyldes at det var mottatt tilskudd i 2012 som skulle vært satt av. Dette hadde ved en feil ikke skjedd, da vi ikke var klar over at det skulle settes av.

IKT –superbruker har mottatt 150 000,- i skjønnsmidler vedr. elektronisk samhandling i Setesdalsregionen, og har fått 195 000,- fra Arendal kommune i forbindelse med frikjøp av kompetansemedarbeider for utbredelse av elektronisk kommunikasjon.

Prosjekter LMT er et ansvar som er i 0,-. Vi har her mottatt kr 200 000,- i skjønnsmidler som skulle gå til pilotprosjekt hørselskoordinator, som skulle være et samarbeid med sykehuset. Prosjektet er ikke startet opp på grunn av at sykehuset ikke har hatt midler til sin andel, derfor er disse midlene satt av på fond for gjennomføring i 2014.

Lokalmedisinske tjenester er en ny enhet i 2013, selv om noen av tjenestene ble startet opp i tidligere år, men da organisert under andre enheter i kommunen. Psykolog, demenskoordinator (30%) og sykepleier vedr. kardiologi (10 %) var på plass allerede 01.01. IKT-koordinator ble tilsatt februar 2013. Ruskonsulent og leder ble tilsatt august 2013. I årsverkene pr 31.12 inngår også rådmann i 20 % stilling, da han hadde en ekstrarfunksjon her som ble avsluttet 31.12.

Gjennomsnittlig stillingsprosent gir et noe skjevt bilde, da flere ansatte også er ansatt i andre enheter, dette gjør at de egentlig har høyere stillingsandel.

Drift og forvaltning

Økonomi

Enhet for drift og forvaltning, utenom selvkost:

	Ansvar	Beløp	Rev. budsjett	Avvik i kr	Forbruk i %
4605	Ambulerende vaktmester	606 482	570 000	-36 481	106,40
4609	Bussen	38 205	44 000	5 795	86,83
5203	Renholdsavdeling	6 693 567	6 554 200	-139 365	102,13
5204	Vedlikeholdsavdeling, komm. bygg	1 810 001	8 799 500	6 989 502	20,57
5205	Maskinforvaltning	220 571	192 800	-27 772	114,40
5206	Kommunale veier, veg og gatelys	2 838 770	3 161 300	322 532	89,80
5207	Park, idretts- og grøntanlegg	844 202	869 100	24 896	97,14
5208	Administrasjon drift	1 816 046	1 795 100	-20 946	101,17
5210	Festetomter	-1 659	-2 000	-342	82,93
5211	Stiftelsen Evje sentrum	25 000	25 000	0	100,00
5214	Vedlikeholdsplan	66 155	0	-66 155	0,00
5220	Evjemoen kino	250 471	285 500	35 030	87,73
5221	Sentrumsbygget	594 237	0	-594 238	0,00
5222	Evjeheimen	2 409 031	100 000	-2 309 029	2 409,03
5223	Hornnesheimen	591 017	0	-591 017	0,00
5224	Hornnes barneskole	575 846	0	-575 845	0,00
5225	Evje barneskole	1 180 120	350 000	-830 122	337,18
5226	Evje ungdomsskole	993 444	0	-993 443	0,00
5227	Oddeskogen barnehage	283 444	0	-283 444	0,00
5228	Hornnes barnehage	179 957	0	-179 956	0,00
5500	Forvaltningsavdelingen	1 541 855	1 912 900	371 049	80,60
5501	Plan og miljø	568 886	689 500	120 614	82,51
5502	Landbruk	1 064 107	1 085 000	20 894	98,07
5504	Skogeiendommer	-124 994	0	124 993	0,00
5505	Kommunalt viltfond	0	0	0	0,00
5506	Viltforvaltning	6 300	16 000	9 700	39,38
5507	Vassdragsforvaltning	71 066	77 900	6 833	91,23
5510	Veterinær	451 414	229 500	-221 914	196,69
52	Drift og forvaltning	25 593 542	26 755 300	1 161 769	95,66

Når det gjelder bygg er budsjettet på et ansvar, mens regnskapet er fordelt på flere. Dersom en slår ansvarsene for bygg sammen får en et slikt resultat:

Ansvar	Beløp	Rev. budsjett	Avvik i kr	Forbruk i %
Bygg	8 933 722	9 535 000	601 278	93,69

Selvkostområdene viser slikt resultat:

	Ansvar	Beløp	Rev. budsjett	Avvik i kr	Forbruk i %
5200	Vannforsyning	0	0	1	0,00

5201	Avløp/rensing	0	0	-3	0,00
5202	Renovasjon	0	0	0	0,00
5209	Feiervesen	0	0	1	0,00
5213	Slam	-217 333	-242 700	-25 367	89,55
53	Selvkost	-217 333	-242 700	-25 367	89,55

Kommentarer:

Budsjettet er et rammebudsjett for hele enheten slik at ved behov så må vi omfordele midlene noe. Totalt sett hadde enheten ett mindre forbruk på kr 1 161 769,-. Bakgrunnen for dette er i tillegg til streng budsjett disiplin et mindre forbruk på lønn på grunn av vakanser, permisjon og utsatte prosjekter. Det er på forvaltningsdelen det har vært en delvis vakant stilling og permisjoner. Av utsatte prosjekter er det særlig det planlagt vedlikehold på Evje barneskole som er utsatt i påvente av den pågående utredningen der.

Veterinæren har et merforbruk som skyldes en regnefeil som er gjort siden ordningen ble startet i 2008 og fram til og med i fjor. Denne er likt fordelt hvert år og vi avdekket denne feilen ved årets oppgjør. Vi har derfor tilbakeført dette til Iveland og Bygland, som er med i ordningen

Ellers er det naturlige svingninger som følge av oppståtte hendelser som står for de fleste avvikene. På ansvar for veg har vi et mindre forbruk som er tilsvarende med den reduserte kostnaden vi hadde på brøyting. Dette er kostnader som er vanskelig å budsjettere og som er vær og nedbørsavhengig.

Personal

	Årsverk 01.01	Kvinner	Menn	Gjn.snittlig still.prosent	Sykefra- vær 12	Årsverk 31.12	Kvinner	Menn	Gjn.snittligsti ll.prosent	Sykefra- vær 13
Drift	23,47	19	11	79,83	2,47 %					
	6,75	3	5	79,38	4,8 %					
						29,66	19	15	87,24%	2,81 %

Kommentarer:

På enhet for drift & forvaltning har vi et motto; enhet for engasjement og utvikling.

Dette prøver vi å gjenspeile i alt vi gjør og dette har gitt gode resultater. De ansatte har et særdeles godt eierskap til jobben og utførelsen av den.

Og som en ser av statistikken er sykefraværet lavt. Innen enheten og kanskje mest på renhold ser vi at det er et yrke som er utsatt for slitasje på kroppen. Vi ønsker derfor å legge til rette for at ansatte skal få muligheten til å forebygge slitasjeskader. Dette gjøres gjennom kurs og opplæring innen arbeidsteknikker samt gjøre bruk av moderne rengjøringsmaskiner. Dette året har alle vært inne til bedriftshelsetjenesten til helsesamtale og om arbeidsmiljøet på arbeidsplassen. Det ble gitt en veldig god tilbakemelding på høy trivsel og godt arbeidsmiljø

Vi har også gjennomført kurs innen kosthold og ernæring for å motivere de som ønsker dette.

Det er også lagt til rette for noe trening i egne lokaler på teknisk.

Annet om personale:

Enheden har til enhver tid en eller flere personer inne på arbeidstrening og eller som en praktisk språktrening (flyktninger). Vi har et utstrakt samarbeid med Setpro og NAV om dette. Vi har også elever fra Setesdal videregående skole inne på praksis.

Ved flere anledninger har vi bistått kriminalomsorgen i forbindelse med soning av samfunnstjeneste. Alt dette er oppgaver som vi mener er viktige å bidra med, og som kommunen på linje med andre aktører i arbeidslivet må støtte opp om.

Store aktiviteter innen drift:

Gjennom dette året har vi i tillegg til stor ordinær aktivitet, hatt store investering på Evjeheimen, Hovslagerveien og bygging av nytt flisfyringsanlegg (Odde bioanlegg) i forbindelse med skole og barnehage på Evje. Særlig ombygging av Evjeheimen har vært krevende å gjennomføre, samtidig med full drift. Men med et godt samspill med ansatte, verneombud og prosjektorganisasjonen, så har dette gitt et veldig bra resultat. Og nettopp det med medvirkning hvor alle blir involverte på en god måte tror vi er nøkkelen for å løse utfordringer.

Odde biobrensel anlegg ble også satt i drift sent på året og dette er et anlegg vi har store forventninger til, både med hensyn til lønnsomhet, beredskap og miljø. Vi merker allerede interesser fra andre kommuner for å komme og se på løsningen vi har.

Innen vann og avløpssektoren er det forberedelse både til en oppgradering av renseanlegg og prosjektering av ny vannledning gjennom Evjemoen som har tatt mye resurser. Disse prosjektene er planlagt slutført i 2014

Forvaltning:

Den største enkelt saken innen forvaltning har vært arbeidet knyttet til regulering og byggesaken omkring det nye sentrumsbygget i sentrum. Her har det vært mange innspill og krevende saksbehandling. Dette endte med å lage en ny reguleringsplan som er forventet vedtatt februar 2014.

Det har også vært en del arbeid med reguleringsplanen for hele sentrum. Planlegging og bygging av ny infrastruktur gjennom sentrum skal gjøres i tett samarbeid med vegvesenet og dette krever en tett kontakt med grunneierne.

Det er gjort et arbeid med ny regulering på verksmoen. Dette er ventet ferdig i 2014. Den nye reguleringsplanen for Oddeskogen ble vedtatt og ny veg bygges i 2014.

Vi har også brukt mye tid på adresseringsprosjektet, der også alle hyttefelt er med. Det er planlagt å avslutte dette i 2014 med oppsetting av skilt.

Kvalitet på vann og avløpstjenesten:

Evje og Hornnes kommune har eget vannverk og avløpsanlegg for de sentrale deler av kommunen. Regelmessige prøveanalyser viser at vannkvaliteten er svært god. Prøveanalyser på utslippet fra renseanlegget er tilfredsstillende.

Tiltak i 2013

Levekår

TILTAK	ANSVAR	KOMMENTARER
Opprettholde og videreutvikle kvaliteten i tilbudet som gis		
Overordnet plan for helse og omsorgstilbudet (rammeverk)	PLO/HF	Vedtatt høst `13. Implementering pågår.
Videreføring prosjekt ikt i skolen 13-14	PED.RÅD	Videreført som planlagt. Vurderes inn i skolens budsjett fra 2015
Nye sykehjemsplasser pleie og omsorg	PLO	Ombyggingen på Evjeheimen i 2013 har medført at antall institusjonsplasser er økt fra 22 til 27.
Iverksetting interkommunalt helsesamarbeid	RÅDM	Leder startet i august, og senteret var i full drift fra da av. Se for øvrig årsmelding fra enheten.
Samarbeid		
Rusforebyggende team	HF	Iverksatt
Tidlig innsats	PED.RÅD	Siste fase av implementeringsfasen i 2014
Ny giv 13	EVJE USK	Gjennomført. Tiltaket føres ikke videre i 14. Erstattes av satsingen Gnist 14 -17. Vil ikke få økonomiske følger i 14.
Kompetanse		
Plan for kompetanseheving	PERS	Gjennomført – fullført
Lederutvikling		
Familie		
Kontantstøtte to-åringer (evalueres 13)	SERV	Ble evaluert i kommunestyresak i juni 2013 med vedtak om å opprettholde tilbudet, I budsjettet for 14 ble tiltaket likevel fjernet fra aug 14 av økonomiske grunner.
Utredning – oppvekst og kultur		
Utarbeide kostnadsoverslag byggbehov, jfr kommunestyrevedtak k-sak 59/12	RÅDM	Egen sak om prioritering av bygg – oppvekst og kultur ble lagt fram i kommunestyret i september 2013. Vedtaket her dannet grunnlaget for framlegg av årsbudsjett/økonomiplan i desember.
Integrering		
Tilbud om grunnskoleopplæring for voksne etter behov	EUSK/HF	Tiltaket er etablert ved voksenopplæringa i Vennesla. Pt. 3 brukere av den.

Kultur og fritid

TILTAK	ANSVAR	KOMMENTAR
Lokalhistorie- og kultur		
Registrere og tilrettelegge for bruk av kulturminner:		
Flåt gruveområde	DRIFT	ROS analyse under arbeid
Vedlikeholde/videreutvikle turstier i nærområdet knytta til kulturhistoriske interesser		
Mineralstien / Flåt gruveområde	DRIFT	Løpende vedlikehold
Evje natursti	DRIFT	Løpende vedlikehold
Møteplasser		
Videreutvikling av Furuly	KULT	En kontinuerlig prosess. Lagerbygg Furuly – gjennomført møte med eierne 29.01.14 Utvikling av Furuly Friluftspark pågår. Mange tiltak utført, nye er på gang.
Ved utbygging av Fennefossen: Utvikling av området langs Otra	FORV	Kommer i reguleringsplan 2014
Videreutvikle samarbeidet med Otra Idrettslag	KULTUR	Samarbeider der det er naturlig. Vannfestival – inn med kulturarrangement. Samarbeider tett om friidrettsanlegget på Hornnes.
Videreutvikle kulturskolen		
15 nye elevplasser fra 2013	KULTUR	Kuttet grunnet mangel på lærerkrefter og for å spare penger.
Utrede felles bruk av lærerkrefter mellom kulturskolen og grunnskolen	KULTUR/ SKOLE	Gjennomført i 2013
Informasjon		
Vurdere infotavle på ulike lokasjoner	SERV	Under arbeid
Aktiviteter/arrangementer		
Utrede status/behov for nye aktiviteter for alle	KULTUR	Skal gjennomføres i løpet av 2014

Næringsliv

TILTAK	ANSVAR	KOMMENTARER
Kompetansearbeidsplasser		
Legge til rette for Evje Utvikling AS som pådriver/markedsfører for etableringer i regionen	RÅDM	Pågår kontinuerlig

Regionsenter Evje

TILTAK	ANSVAR	KOMMENTARER
Identitet		
Se på muligheten for bruk av gruehistorien i profileringen av kommunen		Det er et ansvar for alle som jobber med profilering i en eller annen form å følge dette opp, og arbeidet pågår kontinuerlig. I 2013 ble det lagd to gruvevogner som skal settes ut i ny rundkjøring i Hornnes nå våren 2014.
Samferdsel		
Styrke samarbeidet med nabokommuner om opprusting av fylkesveg 42	ORDF	Pågår kontinuerlig
Opprettholde godt samarbeid med regionrådet om riksveg 9	ORDF	Pågår kontinuerlig
Være pådriver for bedre kollektivtransporttilbud til Arendal og Kristiansand	ORDF	Bussavgangene har blitt hyppigere etter at Setesdal bilruter mottok kid-midler, og kommunen også gikk inn med tilskudd.
Offentlige tjenester i regionsenteret		
Beholde og skape flere etableringer av offentlige tjenester som kan betjene regionen	RÅDM	Pågår kontinuerlig
Utdanning		
Sikre et tilbud om videregående skole på Setesdal vgs, avd. Hornnes	ORDF	Pågår kontinuerlig
Øke valgmuligheter for elever gjennom flere utdanningsprogram	ORDF	Pågår kontinuerlig