

ÅRSMELDING 2017

SPYDEBERG  KOMMUNE

Innhold

Rådmannens forord	2
Innledning	4
Arbeidsplassen Spydeberg kommune	5
Kjønn og alder	6
Lønn	6
Ledelse	7
Lærlinger	8
Bruk av bedriftshelsetjeneste	8
Ansattes medvirkning	8
Kartlegging av de ansattes arbeidsmiljø	8
Arbeid med internkontroll og kvalitet i tjenestene	10
Fra fravær til nærvær – arbeid med sykefravær i 2017	12
På vei mot Indre Østfold kommune – arbeidet med sammenslåing i 2017	14
Hva skulle vi gjøre i 2017?	15
Staben – Strategier for endring og utvikling i 2017	16
Helse og velferd – Strategier for endring og utvikling i 2017	21
Oppvekst og utdanning – Strategier for endring og utvikling i 2017	26
Teknikk og samfunn – Strategier for endring og utvikling i 2017	32
Kommunalområdene i tall	38
Oppvekst og utdanning	38
Teknikk og samfunn	45
Helse og velferd	46
Vedlegg 1 - Oversikt over status på kommunens prosjekter pr. 31.12.17	49
Vedlegg 2 – Årsmelding Hovedplan vann og avløp	50

Rådmannens forord

2017 var et godt år for Spydeberg kommune på mange måter. Økonomisk gikk det bedre enn prognosen tilsa i starten av året. Dette inkluderer økt skatteinngang og rammetilskudd. Det inkluderer også økt budsjett disiplin i organisasjonen og at enhetene våre tok situasjonen på alvor og reduserte innkjøp og bruk av vikar, i tillegg til at det er igangsatt prosesser med å effektivisere tjenestene. Det er all grunn til honnør til våre ledere og medarbeidere for effektiv og samvittighetsfull drift.

2017 har også vært et nytt år med vekt på gode tjenester til innbyggerne våre, innenfor slagordet vi lager bra dager. Det ble gjennomført noen brukerundersøkelser i 2017, og resultatene har vært gjenstand for oppfølging. Brukermedvirkning har hatt stor plass i tjenestene. Det vil alltid være utfordringer i en kommune og situasjoner oppstår underveis gjennom året. Rådmannens oppfatning er at kommunen løser det som oppstår på faglig kvalitetsmessig godt, og gjerne kreativt, vis. Målet er at alle innbyggerne som henvender seg til kommunen skal bli møtt med forståelse og respekt for sin individuelle situasjon og motta gode, likeverdige tjenester der det er behov for dette, og innenfor den rammen vi har tilgjengelig. I dette bildet er det avgjørende at innbyggeren løftes fram som en ressurs i eget liv, og at samarbeidet er godt.

Frivilligheten har stor plass i Spydeberg kommune, og 2017 har vært like aktivt som tidligere år i kommunen. En av nyhetene fra Spydeberg Frivilligsentral er «dagravner» som har samarbeidet med en av skolene om tilsyn og omsorg for elevene på skolene i pauser og friminutt. Samarbeidet har vært vellykket, og vurderes utvidet til de andre skolene. Frivilligsentralen er også svært aktiv på for eksempel Grinitun, og er en betydelig ressurs for tjenestene og innbyggerne våre.

Det er til sist verdt å framheve betydelig innsats for kultur og aktiviteter i Spydeberg. Et omfattende tilbud som er et resultat av samhandling mellom kommunal og frivillig sektor. Se noen eksempler på dette fra side 32.

Sykefravær

2017 hadde vedtatt målsetting om 6 % eller lavere sykefravær. Flere av kommunalområdene var innenfor denne målsettingen i 2017, mens samlet resultat for hele kommunen var 7,2 % i 2017. Gjennomsnittlig sykefravær for kommunal sektor var på ca. 9,5 %. (KS). Spydeberg kommune har dermed noe bedre resultat enn landet for øvrig. Dette viser at kommunen er på rett vei. Som for resten av landet har kommunen de høyeste tallene for sykefravær på helse og omsorgstjenestene og barnehage. Arbeidsnærvær vil være et sentralt satsingsområde også i 2018.

Internkontroll

2017 avdekket behov for å styrke kommunens internkontroll og ikke minst innkjøpsrutiner. Dette ble tydelig under forvaltningsrevisjonen som kommunen ble gjenstand for. Rådmannen opplever det som svært positivt måten dette har blitt tatt tak i og følges opp i organisasjonen. Spydeberg kommune har lagt en solid framdriftsplan for å rette opp manglene som ble avdekket. Rådmannen er glad for at kommunen nå har et vedtatt innkjøpssamarbeid med Askim kommune, dette sikrer høy kvalitet og riktig kompetanse i dette viktige arbeidet.

Gjennomføring

Fra side 15 viser årsmeldingen til satsingsområder og resultater innenfor disse. Stab og enhetene våre har grunn til å være stolt av sitt arbeid og det vi har utrettet i 2017. Driften har vært preget av mye positiv

gjennomføringsevne og oppfylning av planer og lage gode dager for våre innbyggere. Det er avgjørende at vi ser tjenester i sammenheng og har fokus på effektivisering og samhandling på tvers. Dette har hatt høyt fokus i 2017, og videreføres i 2018. Her har rådmannens ledergruppe og staben et overordnet fokus, og tett samarbeid og oppfølging av enhetene.

Organisasjonen begynte allerede i 2017 å preges tydeligere av arbeidet mot den nye kommunen og deling av kommunens ressurser. Denne utfordringen vil bli enda større i 2018. Rådmannen vil allikevel legge vekt på å opprettholde det høye servicenivået i kommunen, noe som for eksempel er framhevet for kommunalområdet teknikk og samfunn i årsmeldingen.

Årsmeldingen legger til sist vekt på det grønne skiftet og bærekraftig miljø. Dette kan man særlig lese under kommunalområdet Teknikk og samfunn. En viktig begivenhet i 2017 var at nye svanemerkede boliger for rus og psykisk helse ble ferdigstilt.

Full fart mot Indre Østfold kommune

2017 var året som arbeid mot ny Indre Østfold kommune ble igangsatt og organisert. Første møte i Fellesnemda ble gjennomført juni 2017. Delprosjekter ble vedtatt, organisert og igangsatt, noe som involverte mange av Spydebergs politikere og medarbeidere.

Langt flere vil delta i det videre arbeidet når arbeidsgruppene til delprosjektene iverksettes. Kommunenes evne til å organisere arbeidet på en slik måte at både egen drift og arbeid mot den nye kommunen har høyt fokus, vil settes på prøve med ny styrke i 2018. Tilbakemeldinger tyder imidlertid på at den enkelte opplever at arbeid med ny kommune er positivt, og gjerne deltar. Dette tegner godt for den nye kommunen.

Det har vært tett samarbeid i 5K i det som skal bli Indre Østfold kommune for å etablere felles kommunikasjonskanaler. Et resultat av samarbeidet er appen «Innsiden». Appen ble gjort tilgjengelig for alle ansatte, og ga informasjon fra alle de fem kommunene. Denne appen skal videreutvikles i 2018 for å gi ansatte tilgang til internt nett og derved enkel tilgang til å lese e-post, melde avvik i kvalitetssystemet osv.

Årsmeldingen for 2017 viser at det er mye å glede seg over i Spydeberg kommune. Det er også mye å glede seg til framover, både i kommunen fram til 31.12.2019 og ikke minst i den nye kommunen fra 1.1.2020.

Rådmannen, rådmannens ledergruppe og alle våre gode medarbeidere ønsker god lesning om året som har gått, og ser fram til tiden som kommer.



Med vennlig hilsen
Gry Sjødin Neander
Rådmann

Innledning

Årsmeldingen oppsummerer kommunens drift i 2017. Årsmeldingen tar utgangspunkt i strategiplan for 2017-2020. Figuren under illustrerer de ulike delene i kommunens styrings- og rapporteringssystem. I strategiplanen definerer de ulike kommunalområdene hvilke utfordringer og muligheter kommunalområdet har, og deretter hvilke strategier som må legges til grunn for endring og utvikling av tjenestene. Strategiplanen fokuserer ikke på at skole skal drive skole, og at sykehjemmet skal drive sykehjem, men presenterer de retningsvalg og fokusområder som er gjeldende for at man til enhver tid skal kunne yte gode tjenester, uavhengig av fag og avdeling. Årsmeldingen er dokumentet som redegjør for hvordan dette arbeidet har gått, hvilke resultater som er oppnådd og hva vi i Spydeberg kommune kan være stolte av å ha fått til.



Denne årsmeldingen er den første som skrives med utgangspunkt i det styringssystemet og strategiplanen som ble satt til å erstatte målekartene. Å gjøre rede for hva man har fått til i året som har gått kan være enklere når man fokuserer på langsiktige strategier og mål heller enn detaljerte aktiviteter. Samtidig krever det et økt aktsomhetsnivå når vi skal formidle hva vi i 2017 har fått til igjennom strategisk arbeid i kommunen. I det følgende redegjøres det for hva som er blitt gjort innenfor de ulike strategiene som ble beskrevet for 2017, samt hva man har oppnådd.

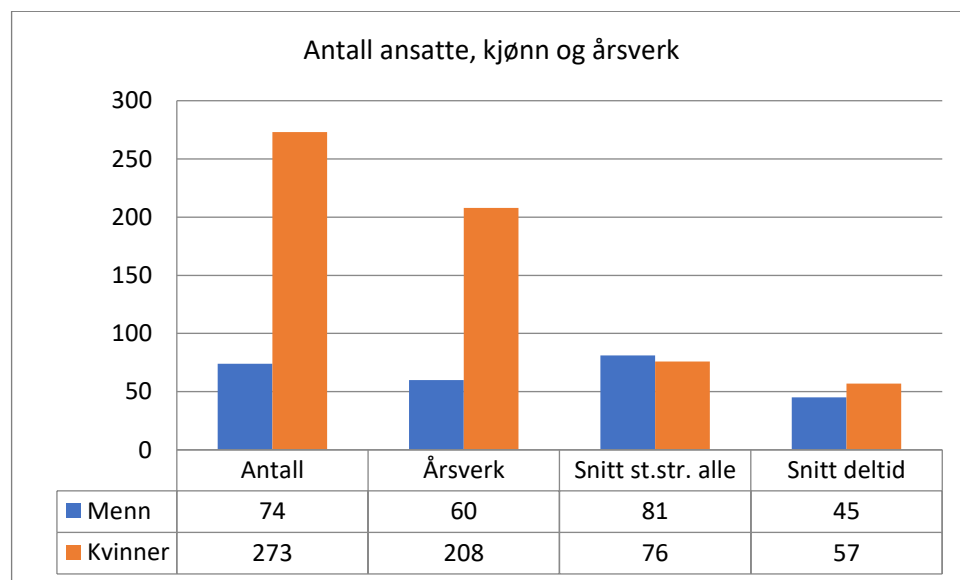
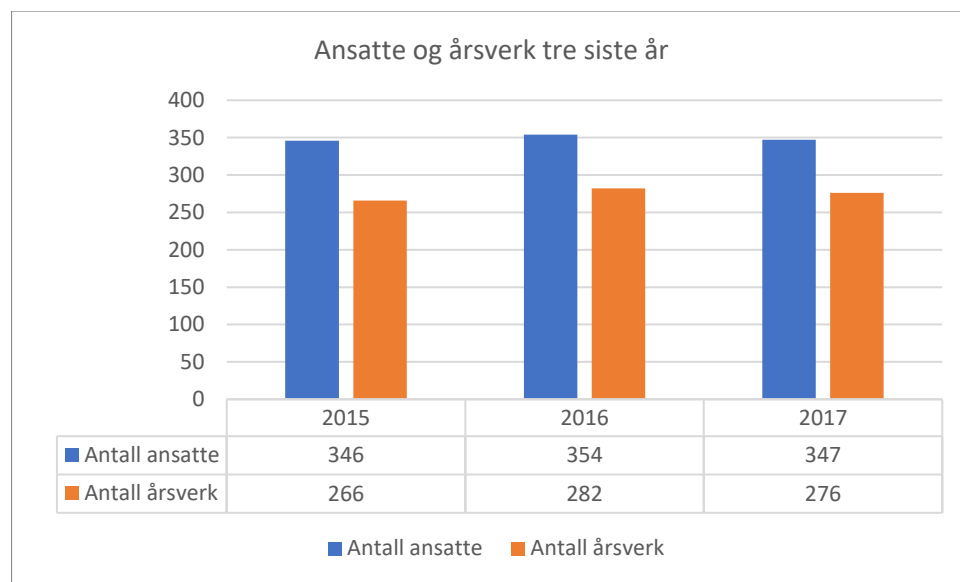
Årsmeldingen er, sammen med månedlige statusrapporter, tertialrapporter og årsberetningen, administrasjonens rapportverktøy til politisk ledelse. Samtidig er årsmeldingen også en viktig informasjonskilde for kommunens innbyggere. Årsmeldingen beskriver ulike sider de ulike sidene av kommunens drift, status for arbeidet med kommunereform, og hvordan kommunen har jobbet med internkontroll i 2017. Det gjøres videre rede for arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær, og ulike sider av det å være medarbeider i Spydeberg kommune.

Et fellestrekk i kommunens arbeid i 2017 har vært fokuset på å lage bra dager. Det har vært viktig å fylle begrepet «vi lager bra dager» med konkret innhold. Kommunen har laget mange bra dager i 2017, for innbyggerne i bygda Spydeberg, og på arbeidsplassen Spydeberg kommune. Årsmeldingen tar sikte å beskrive noe av det som er gjort for å få til nettopp dette.

Kommunen hadde strategiske satsinger innenfor Smart City avtalen i 2017. Avtalen ble vedtatt oppsagt i kommunestyrets sak 66/2017. Det fremkommer derfor ikke så mange aktiviteter knyttet til dette i redegjørelsen under.

Arbeidsplassen Spydeberg kommune

I 2017 var det totalt 347 ansatte i kommunen, fordelt på 276 årsverk, hvorav 7,5 av disse er vakanser uten presisering av kjønn og fordeling på antall hoder. I tillegg til de oppgitte 347 ansatte kommer 12 ansatte som er organisert i vertskommunemodell (Landbrukskontoret og PPT). Antall hoder og årsverk har vært stabilt de siste årene. Variasjonen mellom 2015 og 2016 skyldes i all hovedsak endret «tellemetode» (vakanser og engasjement).



I 2017 var det 51,9 % i Spydeberg kommune som hadde en deltidsstilling. I 2016 var det 50,8 % som hadde en deltidsstilling.

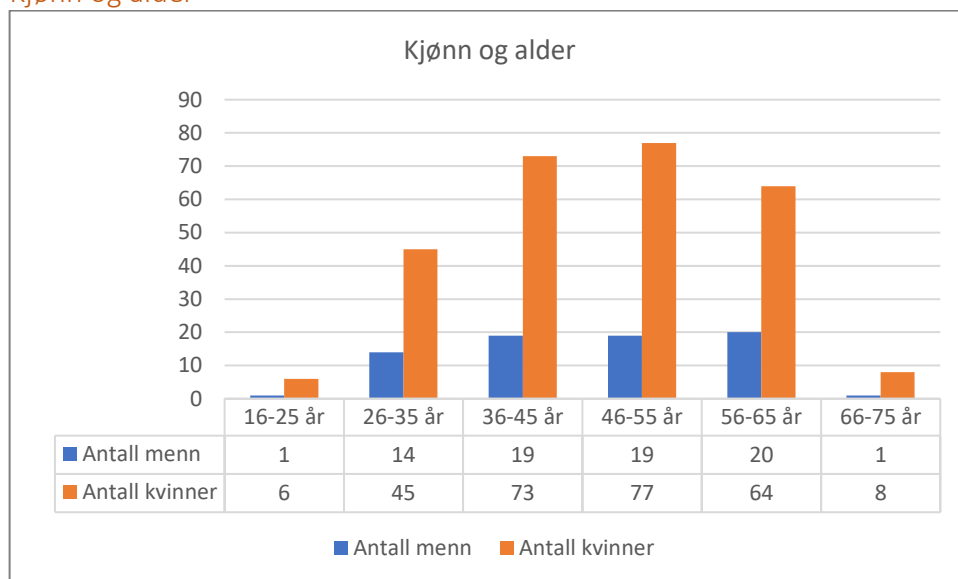
Gjennomsnittlig deltidsstillingstørrelse var 45 % for menn og 57 % for kvinner. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse for alle ansatte i deltidsstilling har sunket fra 59,8 % i 2016 til 58 % i 2017. Det vil være årlige svingninger som følge av blant annet redusert stilling grunnet helse (delvis ufør) og redusert stilling grunnet omsorg (rettigheter etter arbeidsmiljøloven).

Det er positivt at antallet som arbeider deltid ikke har økt, men Spydeberg kommune som arbeidsgiver ønsker at utviklingen går mot færre deltidsansatte og at de som har deltidsstillinger har høy stillingsprosent.

Spydeberg kommune har en ansettelsesprosedyre som tilsier at alle mindre stillinger skal lyskes ut internt før ekstern utlysning, samt at ledere skal vurdere gjeldene bemanningsplan før små stillingsprosenter lyskes ut.

Spydeberg kommune fortsatte i 2017 med alternative arbeidstidsordninger i enheter med døgkontinuerlig turnusarbeid, med frivillig ordning med langvakter på to avdelinger på Grinitun. Hensikten var å redusere antallet små deltidsstillinger. Vi kan i midlertidig ikke se noen signifikant effekt av denne arbeidstidsordningen når det gjelder reduksjon av små stillinger. Videre strategisk arbeid for økte stillinger og heltid vil bli viktig i arbeidet med ny kommune.

Kjønn og alder

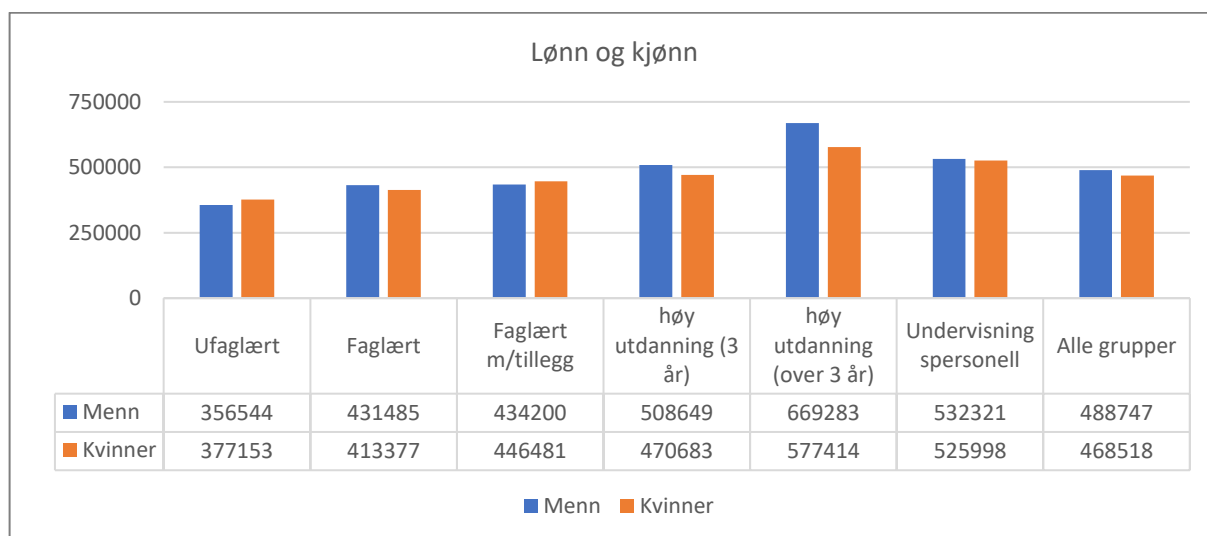


Av alle 347 ansatte er 100 ansatte i alderen 55+, sammenlignet med 94 i 2016. Aldersfordelingen er fremdeles stabil. Gjennomsnittsalderen innenfor de ulike enhetene varierer og således også behovet for nyrekruttering.

Vi ser at det er økt nasjonal satsning for å rekruttere inn menn til å ta utdanning innen pleie og omsorg, samt barnehage/skole. Dette er positivt for kommunal sektor som har en kvinnelig overrepresentasjon. Den største rekrutteringsutfordringen til kommunen er innenfor helse og velferd og spesielt sykepleiere. I 2017 ble det samarbeidet om mulige rekrutteringstiltak mot sykepleiere og høgscoleutdannede i Indre Østfold. Det er ikke felles praksis på rekrutteringslønn i indre Østfold pr. d.d. En felles rekrutteringsstrategi vil bli en del av ny arbeidsgiverpolitikk for nye Indre Østfold kommune.

Lønn

Spydeberg kommunes lønnspolitiske handlingsplan gir oversikt over stillingsinnplassering, lønnsvurdering ved lønnsfastsettelse og lønnsutvikling. Lønnsfastsettelse utover tarifflønn behandles av et forhandlingsutvalg ledet av rådmann for å sikre helhetlige arbeidsgiver-vurderinger. Spydeberg kommune har ikke omfattende bruk av funksjonstillegg. I lys av evalueringen etter de lokale forhandlingene i 2017, ble det enighet om å forankre lønnspolitisk plan enda bedre hos ansatte og ledere. Bakgrunnen for dette er behov for en enda mer omforent forståelse for vurderingskriterier og gjennomføring av lokale forhandlinger.

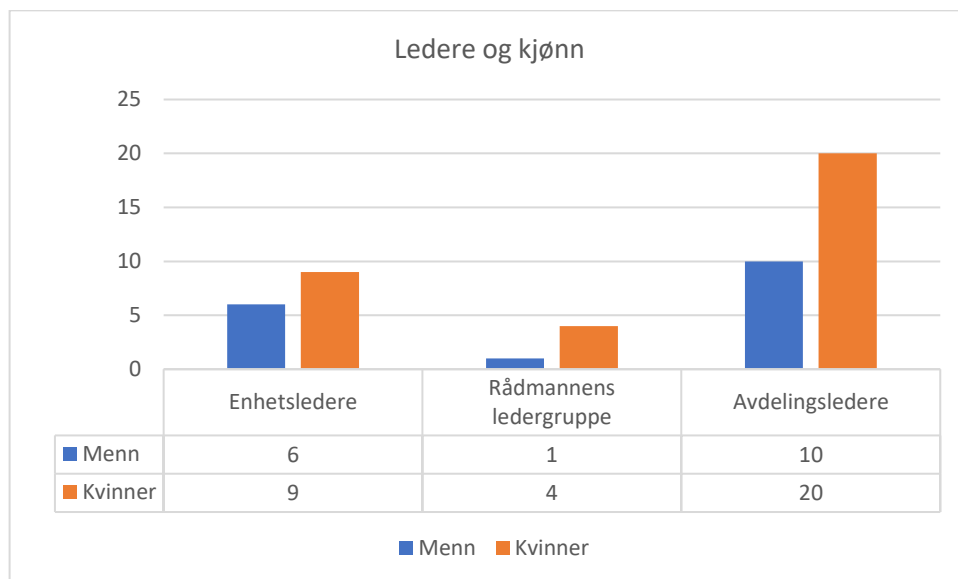


Kommunens mannlige ansatte jobber i større grad heltid enn kvinner og har også i stor grad høyere lønn enn kvinnelige kolleger i samme kategori. Den eneste kategorien hvor kvinner tjener mer enn sine mannlige kolleger er i kategorien «ufaglært» og faglært med tillegg. Utviklingen har siden 2012 gått i retning av mindre lønnsforskjeller mellom kvinner og menn totalt i alle grupper. Den lokale lønnspolitikken skal ivareta og fremme likestilling mellom kjønnene.

Ledelse

Organisasjonskartet og ledelse i Spydeberg kommune har vært gjennom flere omorganiseringer de siste årene. I 2017 var det kun en justering innen Teknikk og samfunn.

Rådmannens ledergruppe (RLG) besto av tre kvinner og en mann (rådmann, tre kommunalsjefer og en stabssjef). Kommunen har 15 enhetsledere som besto av 9 kvinner og 4 menn. Avdelingsledernivået besto av 20 kvinner og 10 menn.



I 2017 videreførte rådmannen jevnlig møter med alle enhetsledere i kommunen. Det har vært fokus på informasjonsdeling, kompetanseheving og etablering av felles kjennskap til kommunens mål, planverk og kvalitetsarbeid.

I 2017 ble kommunens administrative delegeringsreglement revidert. Dette delegerings-reglementet bygger på Spydeberg kommunes reglement for delegering av oppgaver og myndighet fra kommunestyret til rådmannen. Delegeringsreglement er et viktig lederverktøy som viser fullmakter og ansvar innenfor fag, planlegging, økonomi og personal for den enkelte leder.

Lærlinger

I 2016 inngikk Spydeberg kommune intensjonsavtale med Østfold fylkeskommune om inntak av 11 lærlinger. Spydeberg kommune var tidlig ut med å øke antallet lærlinger. I 2017 inngikk kommunen arbeidsavtale med 5 nye lærlinger. Kommunen hadde lærlinger i aktivitørfaget, barne- og ungdomsarbeiderfaget, kontorfaget og helsefagarbeiderfaget.

Lærlingene er en viktig ressurs for kommunen. De bidrar til tjenesteproduksjon og kommunen legger til rette for rekruttering til fremtidige fagarbeiderstillinger.

Det gjennomføres en samling i august hvor alle nye og gamle lærlinger, veiledere, faglig ansvarlige og opplæringskontoret for offentlig sektor (OKOS) deltar.

Bruk av bedriftshelsetjeneste

Flere ansatte benyttet i 2017 tjenester fra bedriftshelsetjenesten. Spydeberg kommune har hatt avtale med Stamina bedriftshelsetjeneste og utarbeider hvert år en handlingsplan for bistand.

I 2017 fikk kommunen bistand til blant annet sykefraværarbeid, systematisk HMS-arbeid, oppfølging og veiledning av psykososialt- og organisatorisk arbeidsmiljø, ergonomiske kartlegginger og pålagte oppgaver som helsekontroller og vaksinasjon. Bedriftshelsetjenesten er fast medlem i arbeidsmiljøutvalget.

Ansattes medvirkning

For å utvikle gode tjenester er Spydeberg kommune som arbeidsgiver avhengig av et godt samarbeid med de tillitsvalgte som representanter for våre medarbeidere. Det foreligger et felles ansvar for å imøtekomme hovedavtalens formål om utvikling og kvalitativt gode tjenester i kommunen.

Spydeberg kommune har utarbeidet en lokal tillitsvalgtordning som evalueres en gang i året. I 2017 har det vært flere drøftinger for å sikre en hensiktsmessig og felles forankret tillitsvalgtordning. Det har vært drøftinger om representasjon og presisering av begrepene forhandling, drøfting og informasjon.

I 2017 ble det også vedtatt en møteplan for Administrasjonsutvalget med hyppigere møter enn tidligere år. Administrasjonsutvalget behandler saker som gjelder forholdet mellom kommunen som arbeidsgiver og de ansatte. Målet med økt møtefrekvens er hovedsakelig å sikre en gjennomgang og uttalelsene til sakene som behandles i partssammensatt utvalg for nye Indre Østfold kommune.

Kartlegging av de ansattes arbeidsmiljø

I 2017 ble det gjennomført medarbeiderundersøkelse for alle ansatte i kommunen. Formålet med medarbeiderundersøkelsen er å identifisere forbedringsområder i de enkelte enhetene, samt å få en systematisk tilbakemelding fra de ansatte om hvordan de opplever og vurderer sitt arbeidsmiljø. Medarbeiderundersøkelsen skal være ett av flere verktøy kommunen benytter for å ivareta plikten til å kartlegge arbeidsmiljøet, jf. internkontrollforskriften § 5-2 sjette ledd, og arbeidsmiljøloven § 3-1 andre ledd bokstav c.

Medarbeiderundersøkelsen i 2017 hadde en svarprosent på 90. Alle medarbeidere har mulighet til å svare for hver arbeidsplass, om de jobber mer enn ett sted i kommunen. Alle ansatte fikk i undersøkelsen mulighet til å beskrive hva de opplever som de største utfordringene på sine arbeidsplasser, samt hva de opplever som det mest positive. Enhetene har i etterkant av undersøkelsen utformet handlingsplaner i et samarbeid mellom ledelsen og vernetjenesten, som ansattes representanter. Målet er å redusere de opplevde utfordringene de ansatte har, for et enda bedre arbeidsmiljø og mindre risiko for sykefravær. I tillegg er det viktig å jobbe målrettet med å bevare det som enheten opplever som bra og som trivselsfaktorer i et gjensidig ansvarsforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Medarbeidere i kommunen opplever i stor grad å være godt fornøyd med samarbeid og støtte hos sine kolleger og miljøet på sin arbeidsplass. I tillegg opplever svært mange å ha en rettferdig leder, en leder som oppmuntrer til medvirkning og som verdsetter de ansattes innspill. Medarbeidere i Spydeberg kommune opplever i stor grad å selv bidra til et godt arbeidsmiljø, og å ha muligheten til å påvirke beslutninger.

Oppfølgingen av resultatene fra medarbeiderundersøkelsen startet høsten 2017 og vil fortsette ut i 2018.

Arbeid med internkontroll og kvalitet i tjenestene

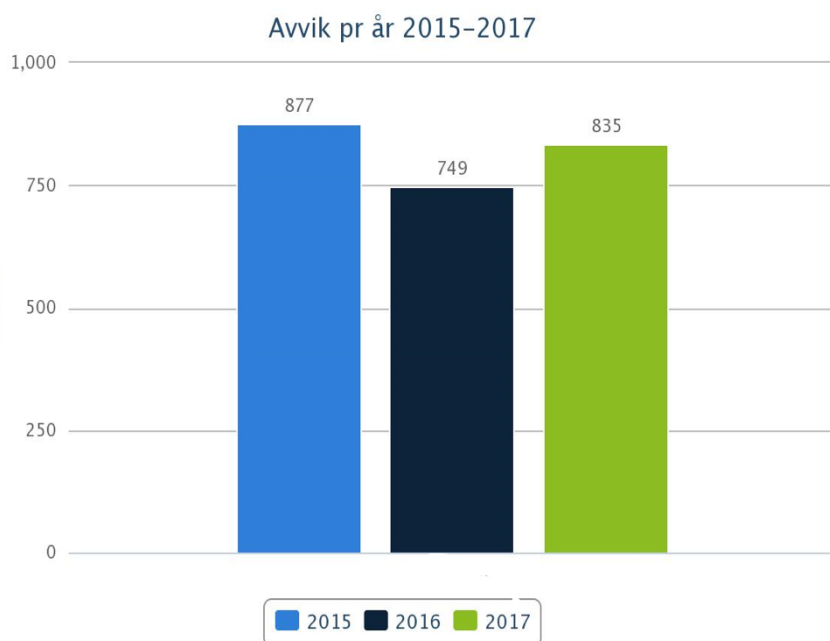
Spydeberg kommune har gjort et omfattende arbeid knyttet til internkontroll i 2017. Som mange andre kommuner har Spydeberg over lengre tid hatt fokus på flere deler av internkontrollarbeidet, men har manglet en tydelig, overordnet systematikk. Dette ble avdekket i gjennomført forvaltningsrevisjon i 2017. Dette gjelder blant annet innkjøp og anskaffelser, samt oppfølging av inngåtte kontrakter med ulike leverandører. Internkontrollstrukturen har ikke vært tilstrekkelig for at rådmannen kunne sikre betryggende kontroll, jf. kommuneloven § 23. Rådmannen har derfor tatt nødvendige grep for å sikre dette arbeidet framover.

Før nyttår var arbeidet i gang med å avdekke hvordan ledergruppen skal organisere arbeidet i forbindelse med internkontroll, og hvordan utformingen på arbeidet må være for at det skal være brukervennlig, enkelt, og samtidig i tråd med alle gjeldende lovkrav. Dette arbeidet fortsetter inn i 2018 med full styrke.

Rådmannen ønsker å fremheve at det i utgangspunktet gjøres mye godt arbeid i Spydeberg kommune når det gjelder internkontroll. Enhetene har fokus på sine fagområder, og arbeider jevnt og godt med å avdekke utfordringer, for så å følge disse opp med tiltak som sikrer bra dager og gode tjenester. Det er et betydelig antall særlover som kommunene forvalter og plikter å føre internkontroll med. Avviksarbeidet pågår løpende i alle enheter, selv om frekvensen på avvikene varierer. Det har blitt gjennomført løpende opplæring i kommunens kvalitetssystem igjennom året, både for ledere og medarbeidere.

I 2017 ble det utformet et overordnet styringsdokument for internkontroll. Dokumentet har som formål å bidra til at kommunens tjenester drives med betryggende kontroll, slik kommuneloven, særlover og forskrifter krever. Dokumentet redegjør for lederoppfølging, kontrolltiltak, risikovurderinger, kontrollmiljø og kommunikasjons- og informasjonsarbeid. Dette legger rammeverket for det videre arbeidet med internkontroll.

Kommunens elektroniske kvalitetssystem er et viktig verktøy for å kunne arbeide godt med internkontroll. Alle avvik skal meldes og behandles i kvalitetssystemet. I 2017 ble det meldt 835 avvik. Dette er et tall kommunen er godt fornøyd med. Figuren viser at det ikke er alt for store variasjoner i avviksfrekvensen pr. år. Rådmannen



er opptatt av at avviksfrekvensen bør fortsette å være høy. Dette er i første rekke ikke signal om at det gjøres mye feil, eller oppstår flere mangler, men at det er god kultur i kommunen for å melde avvik og synliggjøre mangler. Bakgrunnen for dette er at avvik er en svært viktig kilde til å avdekke forbedringsområder, slik at disse kan forbedres. Som en naturlig del av internkontrollarbeidet etableres det rutiner for regelmessige kontrollaktiviteter for de områdene der feil og mangler oftest oppstår.

I 2017 ble det meldt flest avvik innen kategorien «Tjeneste/bruker». Denne

type avvik angår kommunens brukere/tjenestemottakere. Dette kan være pasienter som ikke har fått medisin til riktig tid, elever som ikke får planlagt undervisning, utstyr som skulle vært på plass o.l.

Avvik i kategorien

«Organisasjon/internt»

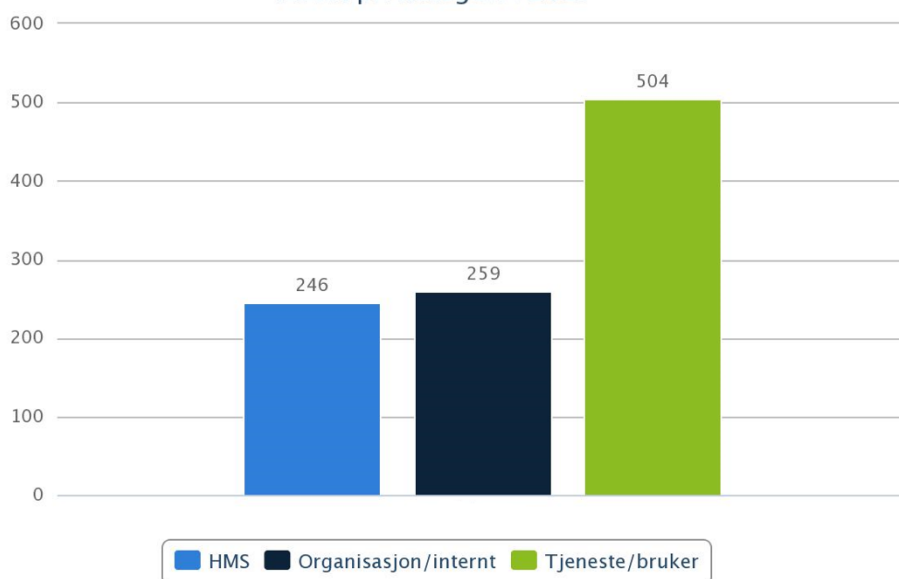
omhandler avvik som f.eks. manglende fristoverholdelser, feil og mangler i IKT eller utstyr o.l.

Avvik innen «HMS» er avvik hvor ansattes helse, miljø eller sikkerhet rammes. Dette er avvik knyttet til vold og trusler mot ansatte, inneklima, manglende tilrettelegging o.l.

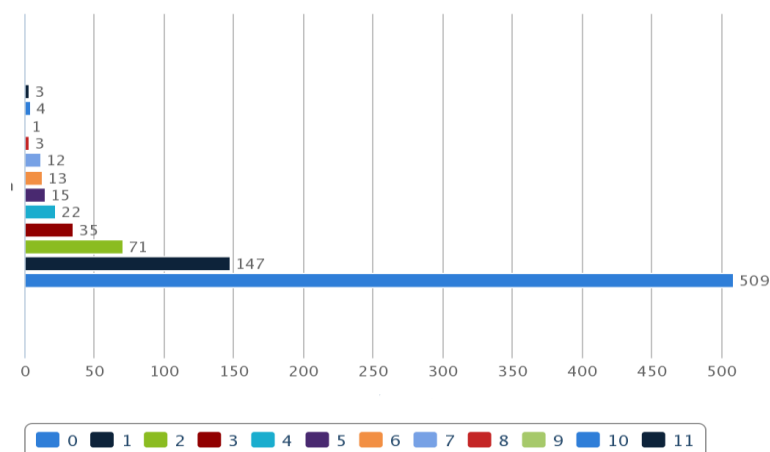
Alle avvik skal behandles ferdig innen 10 dager av den lederen som mottar avviket. Dette er

fastsatt i egen avviksbehandlingsprosedyre. Dersom fristen ikke overholdes sendes avviket automatisk til neste lederledd. I 2017 ble 509 avvik behandlet innen fristen på 10 dager. 147 avvik ble videresendt en gang. 71 avvik ble automatisk videresendt to ganger. Tre og fire avvik ble videresendt henholdsvis 11 og 10 ganger. I mange tilfeller er det tekniske utfordringer og misforståelser knyttet til den faktiske lukkingen av avvikene som har vært årsak til fristoversittelsen. Rådmannen er likevel av den oppfatning at flere avvik enn 509 skulle vært behandlet rettidig, og vil fortsette fokuset på riktig og rettidig behandling av avvik.

Avvik pr. kategori i 2017



Automatiske videresendinger

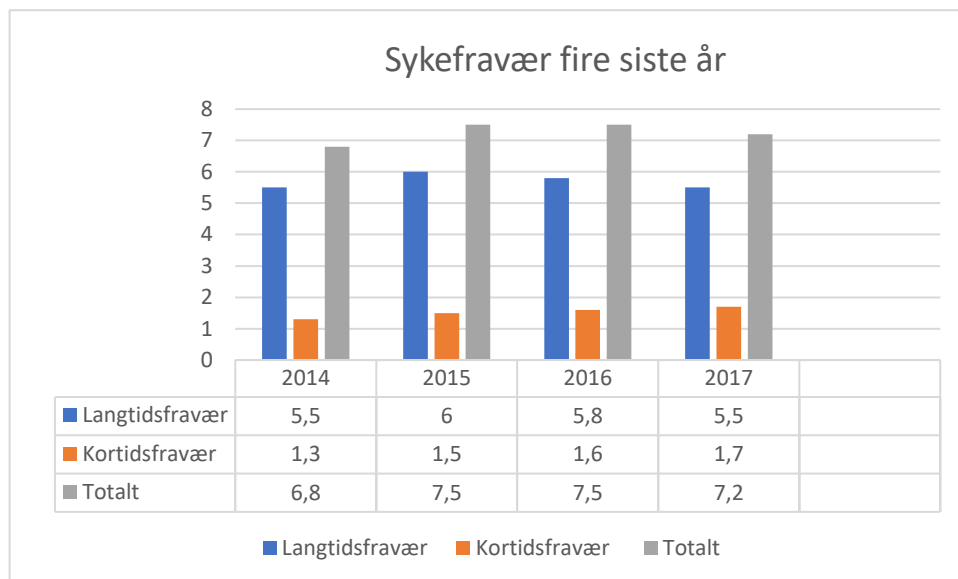


Det gjennomføres regelmessig opplæring i bruken av kvalitetssystemet, også i 2017. Det var færre deltagere enn ønsket på de ulike opplæringsdagene, men noe av opplæringen gjennomføres lokalt ute i enhetene. Videre kurs vil ha pliktig oppmøte for medarbeiderne for å sikre opplæring og oppfølging..

Arbeidet med internkontroll og kvalitet vil fortsette i 2018, med erfaringer fra 2017 som grunnlag.

Fra fravær til nærvær – arbeid med sykefravær i 2017

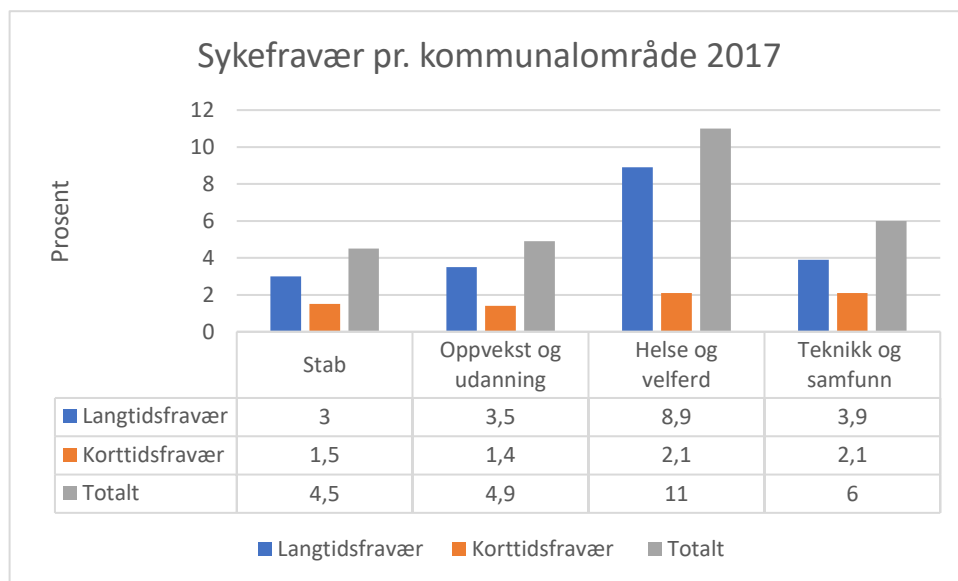
Sykefraværet har i stor grad holdt seg på et jevnt nivå siste årene. Kommunen samlet nådde ikke vedtatt mål på 6 %, men flere av kommunalområdene var innenfor denne målsettingen i 2017. Samlet sykefravær for Spydeberg kommune var 7,2 % i 2017. Gjennomsnittlig sykefravær for landet ligger på 6,5 % (SSB) og for kommunal sektor ca. 9,5 %. (KS). Spydeberg kommune har dermed bedre resultater enn landet for øvrig i kommunal sektor.



Sykefraværet i Spydeberg viser variasjon mellom enhetene/avdelingene innenfor hvert kommunalområde, hvor særlig Helse og velferd viser høye tall i noen enheter. Denne trenden er på linje med landet for øvrig.

Høyt sykefravær er en betydelig arbeidsgiverutfordring, inkludert for Spydeberg kommune. Fraværet koster

mye i form av penger og manglende stabilitet som er viktig for god tjenesteyting. Ledere fokuserte på økt nærvær i månedlig rapportering i 2017. Det arbeides kontinuerlig med tett oppfølging av sykefravær, individuell tilrettelegging, kartlegging av risiko, trivsels- og nærværstiltak. En vesentlig forutsetning for å øke nærværet er å skape medvirkning, engasjement og arbeidsglede, ha avklarte forventninger, og videreføre et godt samarbeid med vernetjenesten og de tillitsvalgte. Det var fokus på dette i 2017 og fraværet var noe lavere enn i 2016. Rådmannen tolker dette som at vi er på rett vei.



Oppvekst og utdanning hadde et samlet sykefravær på 4,9 % i 2017. **Teknikk og samfunn** hadde et samlet sykefravær på 6 % og ligger samlet sett under IA målet. **Stab** hadde et samlet sykefravær på 4,4 % i 2017.

I likhet med andre kommuner er de største utfordringene i helse- og omsorgssektoren. **Helse og velferd** hadde et samlet sykefravær på 11 % i 2017. Nordmyrveien/

Granvinveien, NAV og enkelte avdelinger på Grinitun har det høyeste fraværet. Sammenlignet med helse- og omsorgssektoren på landbasis ligger Spydeberg kommune på landsnittet (11 %)- se KS artikkelen

[Sykefraværet - hvorfor er det så vanskelig å få ned?](#) Rådmannen ser allikevel at sykefraværet fordeler seg ulikt mellom enhetene i kommunalområdet, og tiltak iverksettes løpende for å øke arbeidsnærværet.

Funn fra [oppstartsstudie](#) fra prosjektet «NED med sykefraværet i kommunal sektor» viser at årsakene til sykefravær er sammensatte. Dette inkluderer;

- sykelønnsordningen
- kjønnsdelt arbeidsmarked
- trekk ved arbeidet
- ledelse og organisatoriske forhold
- individuelle forhold og holdninger
- samarbeid med NAV og fastlegene

Spydeberg kommune gjennomførte i 2017 regelmessige møter med IA-rådgiver fra NAV-Arbeidslivssenter i forbindelse med sykefraværsoppfølging og sykefraværsforebygging. Mange av våre ledere opplever behov for rådgivning i en sykefraværsprosess, og har opplevd at IA-møtene har vært svært hensiktsmessige. I 2017 har også tillitsvalgte deltatt i større grad enn tidligere i dette arbeidet.

Jordmor fra bedriftshelsetjenesten (i 2017 Stamina BHT) har veiledet og gitt bistand til 10 ansatte for å redusere svangerskapsrelatert fravær. Dette er blitt et innarbeidet tiltak og ledere opplever at det har resultert i at flere gravide ansatte har stått lenger i arbeid.

Diagnosestatistikk fra NAV Arbeidslivssenter viser at lettere psykiske lidelser/ stress øker som sykemeldingsgrunn. I 2017 ble det i samarbeid med kommunens frisklivskoordinator gjennomført «livsstyrkekurs» for 12 ansatte i kommunen. [Livsstyrketrening](#) er navnet på et helsepedagogisk kurstilbud som bygger på en forståelse om at helse er sammensatt og at bevissthet kan bidra til å møte daglige utfordringer og valg på en bedre måte. Ledere vurderte hvilke ansatte som skulle få tilbudet. Kursopplegget ble dekket av midler fra NAV arbeidslivssenter.

Deltagerne ga gode tilbakemeldinger på kurstilbudet og mente de hadde fått gode verktøy. I tillegg oppsummerer kurslederne at deltagerne ga uttrykk for at anerkjennelse og tydelig ledelse er viktige arbeidsmiljøfaktorer. Oppfatningen er at det er viktig å bli sett som medarbeider.

I tillegg til livsstyrkekurs har flere ansatte fått et individuelt tilbud om samtale tjenester via bedriftshelsetjenesten i 2017. Dette er forebyggende tiltak for ansatte som er i en vanskelig jobb/privatsituasjon, og som påvirker evnen til å være i jobb.

I 2017 deltok flere ansatte i Spydeberg på kurs for å håndtere vold og trusler. Kursene er i regi av felles kurskatalog for Indre Østfold. Kurstilbudet oppleves å være et viktig forebyggende tiltak. Flere ledere og verneombud deltok på kurs for å øke sin HMS kompetanse.

Det er lite som tilsier at det er ett enkelttiltak som kan settes inn for å redusere sykefravær og øke nærvær. Kommunen og enhetene må ha et jevnt fokus. Det må arbeides helhetlig. Med helhetlig menes innsatser knyttet til ledelse, til kompetanseheving av både ledere og ansatte og til kultur og holdningsendringer. Helsefremmende arbeid er en tilnærming som sammen med tradisjonelt, forebyggende HMS arbeid utgjør en helhet i arbeidsmiljøarbeidet.

På vei mot Indre Østfold kommune – arbeidet med sammenslåing i 2017

Arbeidet mot Indre Østfold kommune skjøt fart i 2017.

Fellesnemda ble formelt etablert 12.6.2017. I 2017 ble det avholdt i alt 9 møter. I 2017 ble også delprosjekter mot den nye kommunen vedtatt;

- A1 Administrasjon og ledelse
- A2 Økonomi
- A3 Eiendom, miljø og tekniske tjenester
- A4 Helse, sosial og omsorg
- A5 Oppvekst – livsmestring og læring
- A6 Forberedelse valg 2019
- A7 NAV
- P1 Politisk organisering og nærdemokrati
- A/P1 Kommuneplan
- A/P2 Arbeidsgiverpolitikk
- A/P3 Økonomisk politikk og handlingsregler
- A/P4 Interkommunalt samarbeid og eierskap
- A/P5 Næringspolitikk, kultur og stedsutvikling

I tillegg ble det valgt en representant fra fellesnemda til Kirkelig Fellesnemnd.

Spydeberg kommune er godt representert i delprosjektene. Blant annet er ordfører Petter Schou leder av delprosjekt P1, og rådmann Gry Sjødin Neander er leder av delprosjekt A5 Oppvekst. Flere kommunestyrerepresentanter er medlemmer av de ulike gruppene. Det samme gjelder for hele rådmannsgruppa og en rekke andre medarbeidere i kommunen.

Arbeidet i delprosjektene kom godt i gang i 2017 og videreføres med økt styrke i 2018. Langt flere vil delta i det videre arbeidet når arbeidsgruppene til delprosjektene iverksettes. Kommunenes evne til å organisere arbeidet på en slik måte at både egen drift og arbeid mot den nye kommunen har høyt fokus, vil settes på prøve med ny styrke i 2018. Tilbakemeldinger tyder imidlertid på at den enkelte opplever at arbeid med ny kommune er positivt, og gjerne deltar. Dette tegner godt for den nye kommunen.

Det har vært tett samarbeid i 5K i det som skal bli Indre Østfold kommune for å etablere felles kommunikasjonskanaler. Et resultat av samarbeidet er appen «Innsiden». Appen ble gjort tilgjengelig for alle ansatte, og ga informasjon fra alle de fem kommunene. Denne appen skal videreutvikles i 2018 for å gi ansatte tilgang til internt nett og derved enkel tilgang til å lese e-post, melde avvik i kvalitetssystemet osv.

Informasjon om den nye kommunen er samlet på nettstedet <http://io.kommune.no> og på egne sider på blant annet Facebook.

Hva skulle vi gjøre i 2017?

Mot slutten av 2016 ble de ulike strategiene for endring og utvikling for 2017 utarbeidet i hvert kommunalområde. Disse fremkommer i vedtatt Strategiplan for 2017-2021. Der beskrives det hvilke utfordringer og muligheter kommunen har på det gitte tidspunktet, og det fremmes ulike strategier for endring og utvikling som skal sørge for at kommunen styres i riktig retning.



Målene vi styrer mot fremkommer i kommuneplanen. Målsetting om bra dager og gode tjenester i Spydeberg gir fokus på flere områder.

Livskvalitet og nærmiljø er et satsingsområde som berører mange av kommunens enheter og ansatte og vektlegger gode oppvekstvilkår, forebygging av helseproblemer og gode, fremtidsrettede helsetjenester.

Kommunen som tjenesteyter og arbeidsgiver konsentrere seg i hovedsak om å sørge for at kommunens ansatte har en god arbeidsplass.

Kommuneutvikling har vært viktig for Spydeberg over lengre tid. Arbeidet innen dette feltet har i 2017 vært svært spennende, og har sjonglert mellom å opprettholde og videreutvikle Spydebergsamfunnet, samtidig som det skal bygges en ny kommune med Spydeberg som et sentralt tettsted.

Fokus på klima og miljø lå som grunnlag for mange av valgene som ble gjort i 2017, både i innstillinger

til politiske vedtak, på satsinger som ble igangsatt og på prosjekter som ble gjennomført.

Alle målene som fremkommer av plakaten over, som er kjernen i kommuneplanen vi styrer etter, vil fremkomme i redegjørelser senere i dokumentet.

Staben – Strategier for endring og utvikling i 2017

Staben besto i 2017 av økonomi, bibliotek, personalsjef, kommuneoverlege, politisk sekretær, servicetorg og rådgiveravdelingen. Staben arbeidet etter følgende strategier for endring og utvikling i 2017:

Strategi: Legge til rette for folkehelse i alt vi gjør og i kommunens planlegging på alle kommunalområder



Spydebergnaturens eget folkehelseiltak – Løypene fra Hovin til Holli. Foto: Grete Skjelbred

Spydeberg har sammen med fem andre kommuner i Indre Østfold (og Marker) deltatt i et folkehelseprosjekt i regi av KS og Universitetet i Agder. Prosjektet hadde som mål å bistå kommunene med å fremstille godt validerte helseoversikter til bruk i kommunale planer, og det ble i sin helhet finansiert av KS. Dette nettverket hadde gjennom 2017 flere felles samlinger der det ble arbeidet med en felles folkehelseplan for de seks deltakende kommunene, både i form av en kortversjon og en mer omfattende versjon. Disse gir detaljerte data for de enkelte kommune. Arbeidet vil bli ferdigstilt i løpet av første halvår 2018.

Staben og Frisklivssentralen har i samarbeid gjennomført livsstyrketreningskurs for 12

medarbeidere i kommunen. Kurset ble tilbudt ansatte som var sykemeldte over tid eller i fare for å bli det.

Strategi: Videreutvikle biblioteket som en av Spydebergs kulturarenaer

Spydeberg bibliotek som kulturarena ble synliggjort med et variert innhold i 2017. Det har vært barneteater, verksteder og rebusløp for barn, forfatterbesøk, temakvelder og bokprat for voksne. Utlånet er fortsatt svakt nedadgående, men tatt i betraktning perioder med redusert bemanning og reduserte åpningstider er utlånet godt. Besøkstallet har vært opptil 30 på flere arrangementer, unntaksvis ett med 60 besøkende.

«Bokorm» og «Sommerles!», som begge er arrangement og leseprosjekt for barn, har begge hatt flere lesere enn årene før. Antall deltakere på «Sommerles!» 2016 var 62, i 2017 var det 80 deltakere, sammenlignet med fylket ligger vi likevel noe lavere enn de andre kommunene.

Det er også prøvd ut nye arrangementer. Verksteder der barn kan produsere noe med egne hender har hatt gode besøkstall, rebusløp og lesestunder kombinert med en aktivitet har vist seg å være populært. Lesestunder på fremmedspråk i samarbeid med frivillige har vært en spennende satsing. Her er det behov for bedre respons hvis vi skal fortsette.

For voksne er det blitt satset på litteraturformidling med bokprat og utstillinger. Bokpratene har hatt mellom fem og 30 deltakere. I samarbeid med Bibliotekets venner har vi arrangert forfatterbesøk (20 besøkende) og musikkveld (60 besøkende). Vi har også arrangert en vegansk temakveld (22 besøkende).

Utlån til småbarn er fordoblet fra 2016 til 2017. Det er samtidig en nedgang i utlån til tenåringer. Dette følger trender fra resten av landet, hvor det fremkommer at unges bruk av biblioteket synker. De øvrige

aldersgruppene holder seg ganske stabile, men generelt har utlånet gått noe ned fra 26 995 i 2016 til 24 785 i 2017.

Strategi: Etablere den nye arbeidsgiverstrategien som hovedgrunnlaget for godt lederskap

Det ble høsten 2016 lagt fram utkast til planprogram for arbeid med ny arbeidsgiverstrategi for ADMU. På grunn av kommunereformen besluttet rådmann likevel våren 2017 å ikke prioritere arbeidet med planen fordi det var forventet at en plan for arbeidsgiverstrategi ville utarbeides raskt i prosjektet for å bygge den nye, sammenslåtte kommunen. Dette ble det gitt orientering om i ADMU i juni. ADMU framholdt at det likevel var viktig med strategier i denne fasen slik at eksisterende arbeidsgiverstrategi skulle oppdateres og temaene kompetanse, ledelse og medbestemmelse skulle prioriteres. Det ble igangsatt kompetansekartlegging for de stillingene som kan få store endringer inn i ny kommune. For å sikre medbestemmelse ble ny struktur for ADMU og årshjul for HTV/TV ble etablert.

Strategi: Prioritere systematisk lederutvikling på alle nivåer

Staben har gjennomført opplæring innen økonomi og lønn for ledere i kommunen gjennom året. Det er gitt opplæring i blant annet fakturabehandling og avviksrapportering. Det ble gitt mulighet for å benytte stabens kompetanse regelmessig. Dette videreføres i 2018.

Det var to møter med SLG (kommunens enhetsledergruppe) før sommeren, og hyppigheten ble økt til månedlige møter etter sommeren. Møtene er et viktig forum for lederutvikling og har vært brukt til informasjon og opplæring med den hensikt at kommunens ledere skal få en felles plattform for sin utøvelse av myndighet og lederskap.

Det felles kurssamarbeidet i indre Østfold har også i 2017 tilbudt ledere, og andre aktuelle ansatte, en god mulighet for å oppdatere seg innen tariff, sykefraværsoppfølging, økonomi m.m. Tilbudet har ikke blitt benyttet i stor grad, men videreføres i 2018. Den årlige motivasjonsdagen har hatt god deltakelse fra Spydeberg.

Strategi: Anvende systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid for å forebygge sykdom og skape en inkluderende arbeidsplass

Staben har i 2017 jobbet med styrking av det systematiske HMS-arbeidet for hele kommunen. Staben hadde også i 2017 ansvaret for gjennomføringen av medarbeiderundersøkelsen. I medarbeiderundersøkelsen tas det sikte på å avdekke utfordringer arbeidsmiljøet, for å forbedre disse, slik arbeidsmiljøloven § 3-1 (2) bokstav c krever. Videre tas det også sikte på å avdekke de såkalte «friskfaktorene», altså hva det er de ansatte i ulike enheter opplever som de mest positive på arbeidsplassen. Måltrettet arbeid med både forbedrings- og bevaringsområder kan redusere sykefravær og øke trivselen til den enkelte.

Staben scoret godt på medarbeiderundersøkelsen i 2017, både i vurderinger av ledelse, kolleger og eget arbeidsmiljø.

I tillegg til arbeidet med enhetens egne resultater, har Staben også bistått andre enheter i oppfølgingsarbeidet. Sammen med bruken av andre kartleggingsmetoder (avvik, funn i vernerunder o.l.) har Staben i 2017 bidratt til å bruke kommunens HMS-system for å arbeide med de reelle utfordringene kommunen har. Målsettingen med å fange opp de relevante og reelle risikoene de ansatte utsettes for, er at ved å kunne reduseres disse risikoene, vil også noe av årsakene til sykefraværet bortfalle.

Staben har i 2017 hatt en sterk økning i antallet avviksmeldinger i kvalitetssystemet, 98 avvik er meldt i 2017 mot 23 avvik i 2016. Avvikene behandles i stor grad innen fristen som er satt i kommunens prosedyrer. Økningen skyldes stramme rutiner i Staben hvor ansatte i større grad en tidligere faktisk melder avvik på de feil og mangler som oppstår.

Staben har ansvar for drift og sekretariat for arbeidsmiljøutvalget (AMU). Som del av kommunens systematiske HMS-arbeid behandler AMU kommunens avviksstatistikk og sykefraværstatistikk. Hensikten er å avdekke trender og se om oppfølgingen er tilstrekkelig. Samtlige AMU-møter i 2017 er avholdt etter planen med behandling av både avviksstatistikk og sykefraværstatistikk.

Samarbeidet mellom Servicetorg og NAV ble videreutviklet i 2017, blant annet ved samkjøring av sikkerhetsprosedyrer i forbindelse håndtering og oppfølging av uønskede hendelser i fellesområdet.

Strategi: Utvikle nye arbeidsformer for å bistå kommunalområdene i forhold til økonomi, personal, HMS og innen andre aktuelle felt

Som en del av kommunens overordnede styringssystem, har Staben videreutviklet metoden for rapportering av status og prognose på økonomi, sykefravær og enkelte andre parametere jevnlig. Hyppigheten og detaljeringsgrad på rapportene økte til hver måned etter sommeren. Det har vært fokus på kontroll og rapportering med målsetting om at de rapporterte dataene skulle gi god styringsinformasjon og sikre nødvendig kontroll.

Disse rapportene har politikerne fått til orientering, og kommunens ledere har i større grad enn tidligere brukt rapportene i sine ledermøter. Økonomisjef og en rådgiver har forbedret verktøyene for budsjettarbeid og regelmessig rapportering, noe som videreføres i 2018. Først og fremst ønskes en best mulig kvalitet på rapportene, men det er også en målsetting at vi skal bruke minst mulig tid på fremstilling av tall og mest mulig på tjenesteproduksjon, samt at rapportene skal være ferskest mulig når de benyttes til oppfølging av administrativ og politisk ledelse.

Staben igangsatte en egen satsing på bistand til kommunalområdene i 2017, kalt StabUt. Her tilbys direkte opplæring, staben kan delta på enhetenes egne møter osv., Dette har i noen grad blitt benyttet, men videreføres i 2018.

Strategi: Utnytte digitale verktøy mer optimalt innen økonomi, personal og sak-/arkivsystem

I 2017 ble det jevnlig utført forbedringer på prosesser innen lønn og personal som sikrer effektivitet og sikkerhet ved for eksempel ansettelse. Digitalisering av skjema for oppmelding av nyansatte er et eksempel på dette. Systemene våre er fortsatt ikke tatt fullt i bruk, men vi beveger oss i riktig retning ved at det blir mindre papirer og flere digitale løsninger.

Stab har i siste del av 2017 arbeidet med tilrettelegging for digitale sykemeldinger, DigiSyfo som er NAVS arbeid med å digitalisere sykemeldinger. Kompetanse på verktøyet er økt og det er tilrettelagt for at ledere får de nødvendige tilganger. Fra januar 2018 har hele landet tilgang til digitale sykemeldinger og det må gjøres tilrettelegging i kommunen slik at lederne får tilganger for uthenting av denne. Dette er viktig arbeid både for oppfølging av den sykemeldte og for refusjoner til kommunen.

Strategier: Videreutvikle kommunens IKT-løsninger og legge grunnlaget for digitalisering i tjenesteområdene + Utnytte digitale løsninger bedre for å gi god service til innbyggerne

De to strategiene over omhandler samme tema og er avhengig av de samme løsningene for å kunne oppfylles. Det har i hele 2017 pågått arbeid med å utvikle Indre Østfold Data (IØD) etter utmeldingen som ble vedtatt i kommunestyret desember 2016, og å flytte kommunens datatjenester over til ny leverandør; Ikomm. Den nye løsningen skal gi økt fleksibilitet og samarbeidsmuligheter ved at skyløsninger tas i bruk. Den forventes også å gi besparelser da løsningene gir mulighet for å differensiere brukertyper i kommunen og dermed betale kun for tjenester som faktisk brukes og ikke mer.

Det ble tidlig etablert et samarbeid innen IKT i 5K, og disse kommunene har arbeidet sammen med Ikomm om overgang til nye og mer stabile løsninger. Arbeidet har bestått i å både flytte eksisterende løsninger over på en ny og felles plattform samtidig som nye verktøy er tatt i bruk. Både kartløsninger og VA-system ble flyttet ut i skyløsninger i 2017.

Ved en slik endring er det mye programvare som skal samkjøres. Dette har gitt utfordringer, men disse er i stor grad løst underveis. Det har vært spesielt krevende på de tyngste og mest sentrale programmene som Visma Enterprise (økonomi og personalsystemet) og saksbehandlingssystemet ACOS Fokus. Høsten 2017 ga dette mye ekstraarbeid til ansatte ved at f.eks. sakspapir ikke framkom i politikernes møteportal og man måtte ty til alternative løsninger. I hele prosessen skulle eksisterende programmer fortsatt benyttes og kommunens tjenester utføres. For den vanlige ansatte var det frustrasjon over at ikke alt fungerte som vi var vant til og dette ga mange en uforutsigbar arbeidshverdag en periode.

Overflytting ferdigstilles for Spydeberg sitt vedkommende i januar 2018, men fullstendig avslutning av bruk av servere osv. fra IØD blir først ferdigstilt i mai 2018. Etter ferdigstillelse vil det være gode muligheter for å utvikle flere og bedre digitale løsninger som skal gi innbyggerne god service og enkel tilgang til informasjon og selvbetjeningsløsninger.

Strategi: Øke kompetanse innenfor kommunikasjon og informasjonsarbeid + Videreutvikle muligheter for god lokal demokratiutøvelse

Kommunikasjon og informasjon har vært strategien for å bidra til mulighetene for god lokal demokratiutøvelse, og disse to strategiene må derfor sees sammen. Det har vært tett samarbeid i 5K i det som skal bli Indre Østfold kommune for å etablere felles kommunikasjonskanaler. Et resultat av samarbeidet er appen «Innsiden». Appen ble gjort tilgjengelig for alle ansatte, og ga informasjon fra alle de fem kommunene. Denne appen skal videreutvikles i 2018 for å gi ansatte tilgang til internt nett og derved enkel tilgang til å lese e-post, melde avvik i kvalitetssystemet osv.

Leder for Spydeberg kommunes kommunikasjonsarbeid har deltatt i kommunikasjonsgruppa for Indre Østfold kommune. Dette samarbeidet har ført til generell økt kompetanse i kommunikasjonsarbeid, noe som også kommer egen kommune til gode.

Strategi: Gi begrepet «Vi lager bra dager» et konkret innhold for Stabens tjenesteområde

Stab har vært opptatt av å lage bra dager både for de som mottar tjenester fra oss og for ansatte i enheten. Ny teknologi oppleves for de fleste som bra! For at dagene skal bli bra for dem som opplever teknologi som utfordrende, er det viktig å kunne henvende seg til et menneske i kommunen, for eksempel på servicetorget eller biblioteket, som kan og vil hjelpe i jungelen av IT-løsninger og bidra til bra dager.

Stab har stor bredde i arbeidsoppgaver og ikke alle avdelinger har naturlige møtepunkter gjennom uka. Stab har derfor hatt en felles samling hver måned. Dette har gitt mulighet for å møtes på tvers av våre ulike avdelinger og utveksle informasjon. Det har vist seg nyttig for jobbene våre å ha fått bedre kjennskap til hva andre gjør og det er hyggelig å kjenne kollegaene våre litt også. Det har vært både felles «juleavslutning» med spleisefest og enkelte avdelingsvise treff.

Med utgangspunkt i endringene og utfordringene i 2017 har det å lage bra dager handlet om å holde hjulene i gang, bidra til struktur og stabilitet og å få jobbene gjort, både i Stab og for andre utenfor vår enhet. Den enkelte medarbeider i stab tar stor grad av ansvar og bidrar til å lage bra dager både for seg selv og resten av kommunen.

Helse og velferd – Strategier for endring og utvikling i 2017

Helse og velferd besto i 2017 av Grinitun, Hjemmebasert omsorg, NAV, Habilitering, rehabilitering og mestring, Psykiske helsetjenester og rus, samt tildelingsenheten. SIO (Statlig finansiering av omsorgstjenester) er en integrert del av helse og velferdsområdet. Helse og velferd arbeidet etter følgende strategier for endring og utvikling i 2017:

Strategi: Gjennom god kompetanse, ledelse og brukermedvirkning – sikre at tjenestene er i tråd med sentrale føringer og brukerens behov

Styrking av kompetanse hos de ansatte har vært i fokus i kommunalområdet i 2017. Grinitun har gjennomgått en stor endringsprosess hvor målet var å tilpasse tjenestene til behovet ved å styrke hjemmetjenesten i samarbeid med sykehjemmet. Dette er i tråd med sentrale føringene knyttet til at kommunen skal legge til rette for at pasienter skal kunne bo hjemme lengst mulig. Prosessen ble gjennomført med stor grad av involvering fra de ansatte.

Etter initiativ fra kommunestyret ble «Prosjekt middag» igangsatt i 2017. Flere andre sykehjem har hatt gode resultater for å hindre underernæring hos eldre ved å endre på tidspunktet for middag. 9. september startet Grinitun med sen middag på sykehjemmet. Frivillige ble engasjert til å bidra i middagen slik at måltidet kunne bli en god opplevelse for beboerne. Dette har ført til mange positive ettermiddager på Grinitun. Det ble etter oppstarten gjennomført en evaluering blant de ansatte, som viser at de opplever endringen som vellykket, og ordningen er nå gjort permanent.

Grinitun pleie og omsorg er en av 62 virksomheter i Østfold som deltar i VOX-programmet (voksenopplæring), via prosjektmidler. I første omgang skal tilbudet benyttes av de fremmedspråklige ansatte, og til sammen ni ansatte deltar. Tilbakemeldingene fra AOF er at dette er en positiv og engasjert. De jobber bra sammen som gruppe og tar ansvar både for egen og andres læring.

NAV har hatt fokus på styrking av kompetanse hos sine ansatte. Det er gjennomført opplæring av alle veiledere innen inkluderingskompetanse i november 2017, samt gjennomført felles ungdomssatsing/kurs for ungdom i samarbeid med alle NAV-kontorene i indre Østfold høsten 2017. NAV har i 2017, via aktiv bruk av tiltak, direkteformidlet arbeidssøkere til arbeid i 60 tilfeller (snitt på fem arbeidssøkere i måneden). Måltallet til NAV Hobøl Spydeberg var 36 personer (altså tre personer i snitt pr. måned). I tillegg har NAV Hobøl Spydeberg oppnådd måltallet på 40 % for overgang til arbeid for personer med nedsatt arbeidsevne gjennom året, det omfatter blant annet personer som har gjennomført arbeidsavklaring. NAV Hobøl Spydeberg oppfyller direktoratets åtteukerskrav (krav om at alle sykemeldte skal være i aktivitet innen åtte uker), og den såkalte «ungdomsgarantien», som innebærer at ungdom skal prioriteres, og all ungdom (arbeidssøkere under 30 år) er i aktivitet eller behandling innen åtte uker.

Flere ansatte i fysioterapitjenesten har gjennomført videreutdanning i 2017, med masterutdanning to for fysioterapeuter og KID-kursleder opplæring av frisklivskoordinator.

Enhet for Psykiske helsetjenester og rus gjennomførte høsten 2017 brukerundersøkelse for å synliggjøre forbedringsmuligheter i tjenesten. Det har resultert i en handlingsplan med tiltak. Brukerorganisasjonene har også deltatt i utforming av tjenestene. Dette har økt fokuset på brukermedvirkning og ansatte opplever at de har bedre kjennskap til forventningene som stilles til dem.

Det ble i 2017 innført faste fagdager. Enheten har også hatt fokus på å styrke kvalitetsarbeidet, og har utarbeidet flere prosedyrer som skal sikre trygg og riktig arbeidsutførelse. Videre har enheten tatt i bruk nye

behandlingsmetoder, som for eksempel ACT (Assertive community treatment) og NADA-metode (akupunktur), som antas å ville kunne vise gode resultater over tid.

I 2017 ble det åpnet nye miljøboliger for mennesker med sammensatte rus- og psykiatriutfordringer på Løvstadjordet. Dette fører til at disse brukerne får fast og tilpasset bolig med døgkontinuerlig oppfølging. Dette oppleves som positivt og møter et behov kommunen og brukerne har hatt over tid. Boligene er miljømerket «Svanen».

Strategi: Videreutvikle strukturer og arbeidsformer som gir økt sikring av samordnede tjenester

Frisklivssentralen i Spydeberg har bidratt til videreutvikling av samarbeid med både Askim og Hobøl kommuner. Det har blitt gjennomført tverrfaglige lærings- og mestringstilbud som «Artroseskole», «Diabetes type 2-skole», «Bra mat-kurs» og livsstyrketrening.

Det har vært økt pågang for å få fysioterapitjenester i 2017, særlig etter bortfall av krav om henvisning for å få stønad til fysioterapi. Privatpraktiserende fysioterapeuter har også opplevd stor pågang. 36 brukere fikk i 2017 vedtak om fysioterapi. Det ble på slutten av året rekruttert en ergoterapeut i 50 % stilling. Det er etablert samarbeid mellom fysioterapitjenesten i Spydeberg og Eidsberg for bedre samarbeid om ungdommer i videregående skole med spesielle behov. Ansvar for kommunalt korttidslager for tekniske hjelpemidler er nå organisert under Grinitun, som gjør samarbeidet med fysioterapitjenesten enklere. Statistikk fra NAV Hjelpemiddelsentral viser at Spydeberg i 2017 hadde 512 aktive hjelpemiddelbrukere, inkludert 31 nye brukere i 2017.

Enhet for psykisk helsetjeneste og rus har arbeidet tett med NAV, barne- og ungdomspsykiatrien (BUP) og distriktpsykiatrisk senter (DPS). Gjennom dette har brukerne fått tettere oppfølging og tilpassede tjenester ut fra behovet til den enkelte.

Som en del av å forbedre samarbeid mellom ulike enheter, har NAV gjennomført møte med fastleger og behandlere i Hobøl og Spydeberg i desember 2017. Det er videre månedlige samarbeidsmøter mellom NAV og psykisk helseteam og med integreringsenheten. NAV har også deltatt i faste møter med næringslivet (Småbyen Spydeberg).

Det har igjennom hele året vært stort fokus på tett samarbeid mellom sykehjemmet og hjemmetjenesten. Dette samarbeidet bidrar til sømløse overganger som sikrer at pasienter blir ivaretatt og at kompetanse viderebringes fra hjem til institusjon og fra institusjon til hjem. Flyt i kompetansen mellom sykehjem og hjemmetjeneste er viktig for å sikre faglig forsvarlige tjenester, og styrke «vi-følelsen» blant medarbeiderne.

Strategi: Satsning på kartleggings- og tildelingsenhet fortsetter som en av strategiene for å sikre likeverdige og riktige tjenester

Målet med SIO-prosjektet er å prøve ut hvorvidt statlig finansiering og statlige kriterier for tildeling av omsorgstjenester gir økt likebehandling av pasienter og riktigere behovsdekning av tjenester til innbyggerne. Prosjektet startet i 2016 og varer til sommeren 2019. De deltakende kommunene er delt inn i gruppe A og B ut fra finansieringsordning, Spydeberg er en av to kommuner i gruppe B. Gruppe A-kommunene har blitt finansiert igjennom enhetspriser for ulike tjenester, mens gruppe B-kommuner har fått et tilskudd fra staten som utgjør budsjetttramme for de aktuelle tjenestene, basert på budsjett for 2015. Budsjettet indeksreguleres årlig. I tillegg er det lagt inn en årlig buffer på 3,8 % for å kunne håndtere uforutsette hendelser.

Agenda Kaupang har i den nylig fremlagte rapporten «[Evaluering av forsøksordning med statlig finansiering av kommunale helse- og omsorgstjenester](#)», som har resultater pr. desember 2017, funnet at det ikke kan påvises vesentlig styrking av kompetanse, brukermedvirkning, vedtakspraksis eller styringsgrunnlag hos kommunene i gruppe B, slik det fremkommer i gruppe A. I rapporten fremkommer det at den samlede ressursbruken knyttet til tildeling og administrasjon ser ut til å ha økt. I Spydeberg oppleves det også at økt kompetanse i vedtaksprosessene og økt kvalitet på tildelingene veier opp for ulempene ved økt administrasjon. Kravene til dokumentasjon ivaretas og tilmåling av tjenester er blitt mer enhetlig.

Agenda Kaupang påpeker at det verken ved gjennomgang av statistisk materiale eller ved kvalitative observasjoner er mulig å fastslå hvordan SIO har påvirket kommunenes tjenestetilbud. Samtidig har det for Spydeberg sin del vært gjennomført en «oppdydding» og en økt profesjonalisering i forhold til hvordan tjenester utmåles og tildeles. Denne utviklingen var planlagt i forkant av SIO og de forbedringene som har fremkommer antas å kunne vært oppnådd uavhengig av SIO. Dette gjelder også den observerbare dreiningen fra institusjonstjenester til tjenester i hjemmet. Vedtakene som nå fattes beskrives videre som å være mindre omfattende enn tidligere. I mai 2017 stengte kommunen fem plasser på Grinitun og overførte ressurser til hjemmetjenesten. Arbeidet med å tilby «hverdagsrehabilitering» ble igangsatt i 2017.

Det er videre utarbeidet kriteriesett for utmåling og tildeling av tjenester som er i tråd med helsedirektoratets veileder og nye kartleggings- og søknadsskjema er utarbeidet. SIO er videre budsjettert som eget område og gjør dermed rapporteringen lettere og mer oversiktlig.

Flere av enhetene i kommunalområdet har samarbeidet tett med tildelingsenheten i kartleggingsprosessene, og har dermed bidratt til kvalitetssikring og ivaretagelse av det reelle behovet en innbygger har.

Strategi: Gjennom Smart City Spydeberg – innføre velferdsteknologi som et sentralt virkemiddel for gode omsorgstjenester

I forbindelse med omorganiseringen på Grinitun, ble det i 2017 tatt i bruk et alarmsystem som skal bidra til rask tilgang på hjelp for de som bor i omsorgsboligene. Dette bidrar til at hjemmeboende kan føle seg tryggere i eget hjem og bidra til at de kan bo hjemme lengre.

Strategi: Legge til rette slik at frivilliges ressurser kan være et godt supplement til kommunale tjenester

Frivillig innsats har vært en svært god ressurs for kommunalområdet helse og velferd i 2017. Frivillige har bidratt på flere områder i kommunen; bistand ved avholdelse av kurs, treningstilbud og inn mot regulær drift. Spydeberg har i 2017 jobbet med «Frivilligprosjektet». Det er bevilget prosjektmidler som skal være et supplement for å etablere et organisert tilbud som i løpet av 2018 skal være selvdrevet. Det er etablert et godt samarbeid mellom frivilligsentralen, sykehjemmet og ungdomskolen.

I tillegg til ovennevnte satsing på senere middager på Grinitun, er prosjektet «Min Memoria» igangsatt. «Min Memoria» gir mulighet for digital fremstilling av bilder, historier og relasjoner fra pasientenes liv, som de ansatte kan benytte sammen med pasienten for bedre kommunikasjon, og bidra til glede og opprettholdelse av en pasients identitet. Arbeidet med «Min Memoria» gjøres i stor grad av ansatte ved Frivilligsentralen, i samarbeid med elever i faget «Innsats for andre» ved Spydeberg ungdomsskole. Arbeidet oppleves som svært nyttig og givende og vil videreføres i årene som kommer. Videre arrangeres det handletur på Tebosenteret hver fredag, det selges hygieneprodukter til pasienter på sykehjemmet, arrangeres lørdagskafe og frivillige følger pasienter som skal til ulik behandling.

De frivilliges innsats er svært verdifull for Spydeberg kommune, og bidrar til bedre helse og opplevelse av livskvalitet for pasientene.

Strategi: Være i forkant av framtidige utfordringer knyttet til rekruttering av medarbeidere innen helse- og velferdssektoren

Enheten psykiske helsetjenester og rus har hatt løpende fokus på å øke kompetansen hos eksisterende ansatte, samt nyrekruttere ansatte med riktig kompetanse, og har lyktes med det.

Grinitun har jobbet svært målrettet når det gjelder å rekruttere sykepleiere til alle avdelingene. Det har vært fokus på å rekruttere og beholde kompetente ansatte og skape gode fagmiljø som et viktig tiltak i å beholde kompetanse. Det har blitt lagt opp til muligheter for videreutdanning og ekstra oppgaver som utvider ansvarsområdet. Dette er med på å sørge for mindre gjennomtrekk av ansatte. I 2017 ble det ansatt seks sykepleiere, noe kommunalområdet er svært godt fornøyd med. Dette har blant annet ført til at det har vært mulig å avvikle ferie uten å bruke vikarbyrå.

Strategi: Drive systematisk og tett oppfølging for å redusere sykefraværet

Sykefraværet har vært høyt i kommunalområdet helse og velferd gjennom hele 2017. Det er forskjeller på enheter og avdelinger, men området samlet ligger gjennomgående høyt. På bakgrunn av dette har det i løpet av året blitt gjennomført mange ulike grep for å redusere fraværet. Flere avdelinger har jobbet tett mot ansatte med høyt fravær, og dreid fokuset fra oppstått sykefravær til å forebygge at sykefraværet oppstår.

Ledelsen ved Grinitun har i løpet av det siste året jobbet med flere ulike tiltak. Det er utarbeidet felles retningslinjer for kontakt under sykefravær, og det er opprettet et godt og regelmessig samarbeid med IA-kontakten fra NAV Arbeidslivssenter. Det fokuseres på tilrettelegging for å tilpasse arbeidsmengde etter arbeidskapasitet og det gjennomføres trivselstiltak, og sykefraværsarbeid foregår både på kollektivt- og individuelt nivå. Ledelsen gjør tiltak for å være tettere på sine ansatte, og for å kunne arbeide bedre med de reelle utfordringene. Turnusene tilpasses der det er mulig og det sees på muligheter for tilrettelegging ved avdelingsbytter. Nærmere oppfølging av gravide ansatte med jordmor gjennomføres også. Innføringen av regelmessige fagdager vurderes også som et tiltak som kan ha en positiv effekt på sykefraværet.

Fysioterapitjenesten har igjennom året hatt fokus på helsefremmende arbeid. Ansatte har deltatt i mindfulnessøvelser finansiert av OU-midler, og har bidratt til å iverksette livsstyrkemestring som flere andre ansatte i kommunen deltok i som et ledd i sykefraværsarbeid.



Hylliparkens flotte monument. Foto: Grete Skjelbred

Strategi: Gi begrepet «Vi lager bra dager» innhold for Helse og velferds tjenesteområde

Enhetene i kommunalområdet har i 2017 hatt fokus på å bra dager, både for brukere og medarbeidere. Fysioterapi og friskliv mottok 119 frisklivsresepter. De fleste henvises fra lege, men mange tar også kontakt selv. Dette tilbudet hjelper mange av kommunens innbyggere til økt grad av mestring og livskvalitet, og sees på som et konkret bidrag til bra dager for kommunens innbyggere. I 2017 hadde treningstilbudet PULSEN 1056 oppmøter!

Oppvekst og utdanning – Strategier for endring og utvikling i 2017

Oppvekst og utdanning besto i 2017 av Spydeberg skole, Hovin skole, Spydeberg ungdomsskole, Blomsterenga barnehage og Oppvekst og integrering. Oppvekst og utdanning arbeidet etter følgende strategier for endring og utvikling i 2017:

Strategi: Utvikle et helhetlig tjenestetilbud med høy kvalitet til barn og unge i Spydeberg i tråd med FNs barnekonvensjon.

Oppvekst og utdanning har hatt et organisasjonsutviklingsprogram gående i hele 2017 i samarbeid med KS-konsulent. Programmet har bestått i å utvikle området til en lærende organisasjon. Ledelse tett på har hatt et overordnet fokus. Det har vært viktig å jobbe innenfor hvert fagområde, men også på tvers av fagområdene. Det er etablert en møtestruktur som ivaretar drift og faglig utvikling innenfor hvert fagområde, men fagområdene møtes også jevnlig på tvers for å samhandle om gode løsninger og tiltak for barn og unge i Spydeberg.

Tidlig innsats betyr i praksis at det settes inn tiltak i barnehage og skole hvis enkelte barn strever. Vi har etablert et innsatsteam som består av spesialpedagoger, fagarbeidere og logoped. Disse jobber med målrettede, intensive tiltak ute i barnehager og skoler for å forebygge senere behov for enkeltvedtak om spesialundervisning. Det gis også veiledning ute i læringsmiljøene av spesialpedagogene. Her bidrar PPT mer enn tidligere. Den siste tiden har også barnevernet kommet på banen med sine COS veiledere. COS er et program for foreldreveiledning. PPT har innført nytt handlingshjul hvor systemarbeid i form av veiledning ute i læringsmiljøene får større fokus enn utredning- og sakkyndighetsarbeid på individnivå.

Samarbeidet knyttet til overganger mellom barnehage og skole og barneskole, ungdomsskole har fått større fokus det siste året. En plan med forpliktende rutiner i dette arbeidet blir ferdigstilt i god tid før neste overgangsperiode. Det jobbes også med å få til en ordning med overgangspedagog. Dette innebærer at en pedagog fra barnehagen følger barna over til skolen. Voksensettheten er økt i innskoleringsperioden på første trinn, og jul til jul lærer har vært fast ordning noen år nå. Jul til jul lærer betyr ekstra lærerressurs inn fra jul i første klasse til jul i andre klasse.

Det er stort fokus på å utvikle sosial kompetanse og ivareta barn og unges rettigheter i de ulike fagområdene. Alle barnehager og skoler bruker «Mitt valg» programmet regelmessig. Lions Spydeberg har også dette året stått for sertifiseringskurs og vedlikeholdskurs til alle ansatte som jobber med barn og unge. Barnehagens årsplaner viser at Blomsterenga barnehage har stort fokus på barns medvirkning. Fra august 2017 ble opplæringsloven §9a ytterligere innskjerpet med tanke på ivaretagelse av elevenes rett til et godt psykososialt miljø. Barnets stemme tas hensyn til i tiltaksplaner som utarbeides. Det er elevens opplevelse av sin hverdag som er avgjørende for om miljøet er trygt nok for den enkelte. Skolene har etablert nye rutiner for å ivareta dette.

Spydeberg er godt i gang med implementering av ny rammeplan for barnehage. Denne planen setter barnet i sentrum og legger vekt på høy kvalitet i tjenesten. Blomsterenga arbeider systematisk med hvert fokusområde og hvordan barnehagen kan omsette dette til praksis.

Ungdomsskolen er godt i gang med ordningen med elevlos. Elevlosen skal bidra til at den enkelte oppnår mestring i skolearbeidet. Det gis veiledning i forhold til skolearbeid både individuelt og i grupper. Skolen har fått statlige midler til denne veiledningstjenesten med en ressurs på ca. 3 timer pr. uke.

Barnevernet bruker nå *famileråd* systematisk som metode for å finne løsninger i barnets nettverk framfor omsorgsoverdragelser. Dette har ført til at vi i 2017 har klart å sette inn tiltak i familien i tre saker som ellers

kunne ha ført til omsorgsoverdragelse. Barnevernet får fortsatt mange bekymringsmeldinger, og vi ser dessverre at det finnes barn i Spydeberg som opplever vold i nære relasjoner. I noen tilfeller er det så alvorlig at barna må tas ut av hjemmet og over i beredskapshjem mens saken undersøkes. Sakkyndig vurdering og vurdering i fylkesnemnda avgjør videre tiltak.

Helsestasjonen har hatt noe vakanse på slutten av 2017 og har derfor måttet konsentrere seg om de faste oppgavene som ligger i planen for skolehelsetjenesten, oppfølging av gravide og småbarn. Det har dermed ikke vært kapasitet til å jobbe forebyggende i den grad man har ønsket.

Flyktningtjenesten har spilt inn til voksenopplæringscenteret at det må være opplæring i hvordan være foreldre i et nytt samfunn i introduksjonsprogrammet, og dette er nå i oppstartsfasen.

Strategi: Videreutvikle konseptet «ledelse for læring», som strategisk metode.

Det er etablert gode strukturer og møtearenaer i hele kommunalområdet. Begge barneskolene, Blomsterenga barnehage, PPT og Oppvekst og integrering har kommet godt i gang med bruk av lærende møter og ledelse tett på. Lærende møter vil si at møtene gjennomføres etter en bestemt metodikk hvor forberedelse til møtet er en viktig bestanddel. I møtet får alle som er til stede komme med sine innlegg. Utgangen av møtet skal inneholde en oppsummering og tydeliggjøring av oppdrag og ansvar til neste møte. Det vil da ofte være sånn at oppdragene inneholder temaer/ oppgaver som skal drøftes/ løses ute i organisasjonen og resultatet bringes tilbake til den første møteplassen. Slik forankrer man tiltak og endringer, og sikrer felles praksis innenfor et område.

Spydeberg ungdomsskole har jobbet spesifikt med kulturbygging og lederutvikling. Alle enhetene vil fortsatt jobbe for å videreutvikle avdelingsledermodellen og ha fokus på kvalitet i tjenestene. God analysekompetanse og praksis har vært viktig for å at riktige tiltak settes i gang. Riktige tiltak er viktig for god tilpasset undervisning og dermed muligheter for godt læringsutbytte for den enkelte elev. Godt læringsutbytte vil vises i form av gode resultater på nasjonale prøver, underveisvurderinger og eksamensresultater.

Strategi: Prioritere systematisk, tverrfaglig og tidlig innsats, for å gi best mulig vilkår for barn og unge.

Gjennom 2017 har det foregått tverrfaglig samarbeid gjennom hele året i form av ulike tiltak. Ingastua-teamet/ ressursteamet representerer forskjellig fagkompetanse, og teamet har samarbeidet tett med PPT og barnevern for å få til et helhetlig opplegg rundt barn som sliter i hverdagen. Det har blitt gjennomført tverrfaglige møter i barnehage og skole ca. en gang i måneden. Det har vært arrangert forebyggende møter første mandag i måneden mellom politi, ungdomsskole, fritidsklubb, helsestasjon og barnevern. Samhandlingen har ført til at vi har klart å komme tidlig inn når barn og unge ikke har det greit i hverdagen sin eller mangler mestringsopplevelser.

PPT har jobbet mer med veiledning inn mot læringsmiljøene enn tidligere. Skolene har fortsatt fokus på systematisk leseoppfølging gjennom språk-, og leseveilederne, og det har blitt arrangert intensive lesekurs. Prosjektet Two teachers kan gi oss noen svar på betydning av økt lærertetthet. I dette prosjektet samarbeider skolen med eksternt forskningsmiljø. Forskningsmiljøet ønsker å finne svar på om økt lærertetthet har en effekt på læring i seg selv, eller om metodevalg også spiller inn. Den umiddelbare, foreløpige gevinsten er en opplevd hverdag med mindre stress både for voksne og barn.

Barnevernet, flyktningtjenesten og helsestasjonen har i 2017 hatt samlinger med temaet forbedring av tverrfaglig samarbeid. I etterkant har det blitt utarbeidet prosedyrer som skal sikre at de erfaringene som ble gjort blir ivarettatt via kvalitetsprosedyrer.

Strategi: Gjennom Smart City Spydeberg utvikle ny barneskole som et innovativt prosjekt

Prosjektet ny barneskole handlet i 2017 i stor grad om plassering av den nye skolen. Når prosjektet kommer inn i neste fase vil det innovative perspektivet bli ivaretatt.

Strategi: Tilrettelegge for god integrering av flyktninger som borgere i Spydebergsamfunnet

Det har blitt drevet, og drives fortsatt, et kontinuerlig arbeid for å oppnå god integrering for flyktninger som kommer til Spydeberg. En av forutsetningene for god integrering er gjennomført opplæring og gode resultater på norskprøvene som avlegges i introprogrammet. Spydeberg har god måloppnåelse på faglige resultater i introduksjonsprogrammet. De standardiserte testene/språkprøvene hver enkelt flyktning avlegger sier noe om hvilket nivå de befinner seg på språklig. Flyktningene er prioritert i barnehageopptak, og alle flyktningene får oppfylt sine rettigheter i forhold til opplæring og utdanning.

På Hovin skole har det blitt knyttet opp en lærerstilling til gjennomføring av opplæring i grunnleggende norsk. Elevene har blitt kartlagt systematisk med tanke på norskkompetanse. Ungdomsskolen har utarbeidet en «pakke» med lesing og skriving for flyktninger.

Flyktningtjenesten i Spydeberg etablerte i 2017 et samarbeid med andre kommuner for å kunne organisere voksenopplæringen, også med tanke på å være en borger i en kommune, rettigheter og plikter, det å være forelder i Norge o.l. Arbeidsområdet flyktninger har gjennomgått enkelte endringer i 2017 som har ført til bedre oversikt og kontroll over økonomien på området. Flere flyktninger går f. eks over på studielån når de fortsetter sin utdanning etter gjennomført introprogram.

Strategi: Prioritere strategisk utvikling av organisasjon og fagområder, for å møte fremtidens behov

Avdelingsledermodellen med ledelse tett på ble tatt i bruk i 2017. Dette førte til at ledelsen kom nærmere praksisfeltet og kom i posisjon til å kunne gi mer veiledning til sine ansatte. Modellen vil bli videreutviklet med fortsatt trykk på lederutvikling sånn at de ansatte i enda større grad vil oppleve å være del av en lærende organisasjon. Hensikten med å jobbe på denne måten er å utvikle gode tjenester med høy faglig kvalitet. Ser man på resultatene på nasjonale prøver over tid ser man at Spydeberg har ligget på Østfoldnivå eller over. Det er knyttet forventninger til enda større læringsutbytte og dermed bedre resultater når skolene har fått jobbet på denne måten over noe lengre tid.

De ulike tjenesteområdene innenfor oppvekst og utdanning har samarbeidet tett for å komme tidlig inn med tiltak der det har vært nødvendig. Gjennom tverrfaglig jobbing og tidlig innsats, har vi sett at mange barn og unge opplever mestring og dermed blir mer fornøyde med tilværelsen. Det tverrfaglige arbeidet kan fortsatt bli enda bedre og mer målrettet, derfor er det viktig å videreutvikle samarbeid og metodikk.

Kommunalområdet for oppvekst og utdanning har hatt stort fokus på, og høy prioritet av, etter- og videreutdanning i alle fagområder, spesielt innenfor skole og barnehage. Innenfor skole og barnehage finns det midler til og tilbud om, kompetanseheving i statlig regi. Disse ordningene har medarbeidere i skolene i Spydeberg kommune i stor grad søkt, og kommunen har strukket seg langt for at flest mulig kunne delta. Arbeidsgiver har måttet løse utfordringer med vikarbehov og egenandeler. Erfaringene fra 2017 og tidligere år tilsier at vi bør redusere noe deltakelse på videreutdanning framover, men samtidig er kompetanseheving viktig for å sikre kunnskapsbasert utviklingsarbeid, faglig og organisatorisk.

Helsestasjonen har i 2017 ansatt kombinert jordmor og helsesøster med fordypning innenfor vold i nære relasjoner. Dette gir helsestasjonen enda bedre muligheter til å oppdage uheldige forhold rundt barna på et tidlig stadium, noe som er viktig for å oppnå best mulig livskvalitet for det enkelte barn.

Office 365 implementeres i hele kommunen, og skolen har hatt en prosess i forhold til innføring av ny læringsplattform. Skoler vil bli implementert i alle skoler i løpet av 2018. Denne læringsplattformen innføres i samarbeid med 5K.

Strategi: Kartlegge og ta i bruk hele mulighetsrommet som nytt kommunalområde gir

Det har vært positivt for de ulike tjenesteområdene å være innunder samme paraply. Området har hatt gode erfaringer med enhetsledermøtene hvor tverrfaglige temaer har blitt drøftet. Når drøftingsarenaer og samarbeidsstrukturer har kommet på plass, har det blitt enklere å løse utfordringer i et helhetlig perspektiv. Vi har opplevd at samarbeidet fagområdene imellom har blitt mer forpliktende enn tidligere. 2017 har gitt oss innsikt i og kunnskap om hverandres kompetanser og ressurser. Neste skritt blir å utnytte denne kunnskapen på en enda bedre måte i praksis.

Strategi: Videreutvikle internkontroll for systematisk etterlevelse av lov- og forskriftskrav

Området har jobbet med å forbedre systemer som ivaretar oppfølging av alle lovpålagte oppgaver innenfor barnehage og skole. Moava 1310 er et system med et årshjul som sikrer at tiltak/rutiner iverksettes til rett tid gjennom skole/barnehage år. Alle enhetene bruker Compilo Kvalitetssystem og har jobbet med revidering av prosedyrer, men her har vi fortsatt en vei å gå før alt fungerer optimalt.

Blomsterenga barnehage og Spydeberg skole er miljøfyrtårn. De to enhetene som er sertifisert har etablert rutiner som ivaretar miljøbevisstheten. Det viser seg også å være mye god læring for barna med tanke på hvordan vi kan bidra til å ta vare på miljøet rundt oss.

Strategi: Utarbeide plan for barnehagetilbudet i Spydeberg

Dette arbeidet er ikke satt i gang da det er vil bli ivaretatt i en større helhet gjennom delprosjektet for oppvekst i ny Indre Østfold kommune.

Strategi: Fokuserer på skolen som en arena for livsmestring. Styrke barns vern og likebehandling gjennom tidlig bistand

Som det også går fram av avsnitt ovenfor har vi fokus på livsmestring i mange sammenhenger. Elevlos er en ordning finansiert av staten, hvor en voksen med veiledningskompetanse bistår elever med skolearbeid med målsetting at de opplever økt mestring i hverdagen. På denne måten kan skolevegring og frafall i videregående opplæring forebygges. Alle barnehager og skoler har også i året som ligger bak, jobbet med det forebyggende programmet «Mitt valg». Mitt valg-programmet gir deltakerne trening i sosiale ferdigheter og setter barn og unge i stand til å ta selvstendige, bevisste, gode valg. Ingastua-teamet(ressursteam) har kommet tidlig inn med ulik fagkompetanse, for å bistå skole og barnehage i en del vanskelige saker. Erfaringen er at barn i barnehage og elever i skolen, har falt til ro og opplever mestring i sin hverdag etter en tid sammen med teamet.

Vi ser at resultater på nasjonale prøver på 5. trinn viser at skolen har klart å hente opp flere fra laveste mestringsnivå, noe som er veldig viktig for videre læringsutbytte samt i livsmestringsperspektivet. Resultatene til elevene blir regnet om til poeng på en fast skala, der 50 er snittet på 5. trinn

Sosialarbeiderne i skolen har også i 2017 hatt stor pågang. Utfordringene de står i kan handle om utfordrende ting i hjemmesituasjon eller utfordringer de måtte oppleve i skolehverdagen. Sosialarbeider og helsesøster har hatt kapasitet til å kjøre kurs for skilsmissebarn på en av skolene. Skole og barnehage har hatt et bevisst forhold til tidlig innsats og har økt lærertettheten på de laveste trinnene på barneskolen samtidig som språk og leseveilederne har gitt veiledning i forhold til analysearbeid og metodevalg i den enkelte elevgruppe.

Hovin skole har gjennomført selvhevdelsesgrupper. Arbeidet med selvhevdelsesgrupper rustet elevene ytterligere i forhold til å ta gode valg og kunne sette grenser for seg selv. Ungdomsskolen har fått innvilget sin søknad om RØRE midler. Midlene brukes til frokosttilbud og ulike aktivitetstilbud. Skolen har sett at tiltakene har gitt økt trivsel og dermed økt livskvalitet for elevene.

Strategi: Gi begrepet «Vi lager bra dager» innhold for Oppvekst og utdannings tjenesteområde

*Bra dager og god førjulsstemning om morgenen på Spydeberg skole.
Foto: Ida Aagaard*

Oppvekst og utdanning bidro i 2017 til å lage bra dager for Spydebergs barn og unge gjennom at dedikerte, høyt kvalifiserte medarbeidere

engasjerte seg innenfor sitt fagområde, samtidig som de har hatt godt samarbeid på tvers av fagområder. Området har hatt en god prosess med videreutvikling av organisasjonen og har lagt gode strukturer for samhandling på tvers av fagområder. Området har gjennomført fagdager med ekstern bistand, for å videreutvikle området som lærende organisasjon hvor betydning av delingskultur og ledelse har hatt spesielt fokus. Det er viktig at videreutviklingen fortsetter da det er en forutsetning at ledelsen er tett nok på for å sikre beste praksis. Gjennom beste praksis skapes kvalitet i tjenestene, og kvalitet i tjenestene vil gi bra dager for det enkelte barn og den enkelte ungdom.

Indikator og nøkkeltall	2014-15	2015-16	2016-17
Engelsk			
Spydeberg kommune	49	50	50
Kommunegruppe 11	49	48	49
Østfold fylke	49	49	49
Nasjonalt	50	50	50
Lesing			
Spydeberg kommune	51	50	51
Kommunegruppe 11	48	48	49
Østfold fylke	49	49	48
Nasjonalt	50	50	50
Regning			
Spydeberg kommune	52	47	49
Kommunegruppe 11	49	49	49
Østfold fylke	49	49	48
Nasjonalt	50	50	50



Teknikk og samfunn – Strategier for endring og utvikling i 2017

Teknikk og samfunn besto i 2017 av enhetene Forvaltning, Drift og vedlikehold og Samfunn, samt prosjekter. Teknikk og samfunn arbeidet etter følgende strategier for endring og utvikling i 2017:

Strategi: Legge til rette for god utvikling av Spydebergsamfunnet mot et grønt skifte

Enhet Forvaltning har i 2017 også innarbeidet strategi for utbygging av ladestasjoner for el-biler blant annet gjennom bestemmelser til reguleringsplaner. Det ble videre samarbeidet med BaneNor i 2017 for å etablere sykkelhotell på jernbanestasjonen. Dette har vært ønske fra innbyggerne i Spydeberg over tid. Hotellet åpnes i 2018. Det er bevilget Klimasatsmidler til tiltaket.

Drift og vedlikeholdsarbeidet i kommunen har økt bevisstheten rundt innkjøp og bruk av materialer og utstyr, og har fokusert på miljøaspektet i anskaffelsen av maskiner o.l.

Strategi: Bidra til et godt kulturliv og forberede vertskapsrollen for VM i orientering i 2019

Kommunalområdet har på ulike måter vært involvert i planleggingsprosessen av VM i orientering 2019. Kulturavdelingen har hatt en aktiv tilretteleggerfunksjon for de ulike initiativ som har blitt fremmet. Orienterings VM vil bli et stort arrangement med 50 deltakernasjoner og TV – sendinger til 90 land. Det legges til rette for et miljøvennlig arrangement med publikumsløp i tillegg til konkurranseløp.

Spydeberg har et aktivt kulturliv, med både kommersielle og frivillige aktører. Kommunen er opptatt av å legge til rette for et levende organisasjonsliv. Dette gjøres i form av tilskudd til ulike kulturformål, gratis leie av lokaler og utstyr, og bidrag på markedsføringssiden. Mange arrangementer og prosjekter gjennomføres i felleskap mellom kommune og frivillige. Dette gjelder blant annet 17-maifeiring, julegateåpning og Miljøuka. Samarbeid med Småbyen Spydeberg må trekkes frem i denne sammenhengen. Prosjektet Unionsleden er inne i sitt andre år. I prosjektet jobbes det med å etablere en «sykkelled» fra Karlstad til Moss. Traseen er nå bestemt. Planlagt åpning av leden er mai/juni 2019.



Kommunens prosjektleder Audun Solberg før åpningen av Friplassen i oktober. Foto: Grete Skjelbred

Strategi: Videreutvikle god dynamikk og samhandling mellom kommunal og frivillig sektor

Kommunalområdet har hatt mye godt samarbeid med frivillige krefter i kommunen. Enhet Samfunn har hatt flere arrangementer sammen med næringsorganisasjonene.

Fjellheim med idrettshallen benyttes i hovedsak av frivillige lag og organisasjoner og det jobbes kontinuerlig for å holde et høyt nivå på tjenester og service til alle brukere. Ved siden av den daglige driften er det jobbet med forskjellige prosjekter i året som gikk: Teste mulig utvidelse av utleietilbud – øke inntektsmuligheter, utleie til konferanse/årsmøte med full bevertning/betjening. Her kan nevnes årsmøte i Østfold bondelag og «kick off» samling i 5K

I løpet av året er det etablert to nye anlegg til glede for store og små i sentrum. Friplassen ble åpnet av kulturminister Linda Hofstad

Helleland første helgen i oktober. Friplassen er et aktivitetsanlegg som inkluderer tradisjonelle friidrettsøvelser i tillegg til klatrestativ, innebandybane og balansebenk. Totalt inkluderer anlegget over 20 forskjellige aktiviteter. Spydeberg kommune og Spydeberg Idrettslag samarbeidet om gjennomføring av prosjektet. Andre støttespillere bidro til at prosjektet lot seg realisere.

Hylliparken gjennomgikk en rehabilitering, og ble gjenåpnet i september. I parken er det nå nye lekeapparater, sandvolleyballbane, fotballbane og sittegrupper. Parken brukes både til organiserte og uorganiserte aktiviteter.

Kartlegging og verdsetting av friluftsområder er et nasjonalt prosjekt som er igangsatt av Miljødirektoratet. Spydeberg begynte jobben i november. Prosjektet skal være ferdigstilt innen utgangen av 2018. I Spydeberg gjennomføres prosjektet sammen med Forum for friluftsliv. Arbeid med kulturminneplan ble også i igangsatt. Begge prosjektene har fått ekstern finansiering.

Arrangementer som 17-maifeiring, julegateåpning og Miljøuka, Oktoberfestival på Tebo, rockefestivalen, Kula festivalen, Strandryddedagen med miljøaksjon langs Glomma, Miljøagentenes vårrydding i sentrum, arrangementer på Vollene, mm ble avviklet i samarbeid med frivillige, og med bidrag fra blant annet Småbyen Spydeberg og flere enheter på Teknisk og samfunn.



Ingastua på Vollene i gnistrende vintervær. Foto: Grete Skjelbred

Strategi: Delta i og videreutvikle helhetlige opplegg for ungdom i Spydeberg

Ungdomssklubben Huset har åpent alle hverdager. Klubben samarbeider tett med ungdomsskole og forebyggende enhet hos politiet. Klubben har et etablert samarbeid med flere frivillige organisasjoner, eksempelvis Sanitetsforeningen, Lions, Ungdommens Røde Kors, Nattravnene. I løpet av året har klubben søkt og fått finansiering til flere prosjekter som er igangsatt. Klubben har i løpet av året økt besøkstallene. Ungdommene og de ansatte på klubben har i 2017 vært engasjert i mange arrangement, både julebord, Ungdommens kulturmønstring, LAN og ulike kurs.

Kommunen har hatt et aktivt SLT-arbeid (samordnede lokale tiltak) i året som gikk. SLT er en samordningsmodell for lokale, forebyggende tiltak mot rus- og kriminalitet, og kommunen opplever å ha gevinst av at klubblleder og SLT-koordinator er samme person.

Strategi: Gjennom Smart City Spydeberg utvikle ny barneskole og Tronstad boligområde som innovative prosjekter

Spydeberg kommune fikk i 2017 bevilget kr 300 000,- i klimasatsmidler for å utarbeide en mulighetsstudie som ledd i arbeidet med reguleringsplan for det nye boligområdet på Tronstad. Arbeidet ble ledet av enhet Forvaltning. Målet er å vise innovative og bærekraftige løsninger som gir bedre areal- og ressursutnyttelse og som optimerer bruk av grønn energi.

Tronstad skal forene de beste kvaliteter i livet på landet, med fremtidsrettede innovative løsninger, som gir reduserte utslipp av klimagasser, smarte og effektive energiløsninger og langsiktig forvaltning av lokale og stedlige ressurser som dyrka mark, vann og fauna. Tronstad-feltet tar også sikte på å tilrettelegge for gode gang- og sykkelveier og kollektive transportløsninger.

Mulighetsstudie for ny barneskole på Hovin ble gjennomført med bistand fra Smart City og med fokus på bærekraftig byggemetode og framtidig drift.

Strategi: Renere vassdrag og reduserte klimagassutslipp skal fortsatt være høyt prioritert

For å redusere CO₂-utslipp fra landbruket har Landbrukskontoret oppfordret til økt planting av trær etter hogst, og har satt fokus på riktig bruk av gassen på traktor. Det ble ført plantestatistikk for å sørge for tilstrekkelig oversikt. Det er utfordrende å sørge for så store kutt på nasjonalt nivå som FNs klimapanel skisserer, så tiltakene må være tilpasset lokale forhold. Jordbrukssektoren er en sektor som potensielt vil vokse i de kommende årene, og det er derfor viktig å sørge for at utslippene ikke vokser i takt med sektoren for øvrig. Landbrukskontoret har i arbeidet med kompetanseheving og tiltak knyttet til endret jordarbeiding og en økt interesse for drenering vil bidra positivt i klimaregnskapet.

Landbrukskontoret har gjennom året har en aktiv rådgiverrolle når det gjelder flere områder. Regelverksinformasjon, tilskuddsmuligheter, investeringer i hydrotekniske anlegg og drenering er noe av dette. Det ble i 2017 også gjennomført en vellykket «Markadag» med fokus på klima, jordpakking og avrenning, og det ble holdt kurs i gjødslingsplanlegging. I sum har mye av aktivitetene til landbrukskontoret bidratt til et grønnere Spydeberg. Landbrukskontoret har også bidratt igjennom året i temagruppen Landbruk i vannområdet Glomma Sør og Morsa. Her har det også blitt gjennomført arbeid med å lage overvannsnorm som blir et viktig verktøy for å kunne møte klimaendringene. Utkast på normen er utarbeidet av COWI. Det ble i 2017 også arbeidet med å kartlegge kjente forekomster av svartelistede arter og registrere disse i naturbasen. Det ble også gjennomført aktiviteter for å bekjempe kjempespringfrø, og kommunen deltok i forskningsprosjekt for bekjempelse av svartelistede arter i skog. Kommunen fikk også innvilget SMIL-midler (spesielle miljøtiltak) for å sørge for tilstrekkelig bekjempelse. Dette var et samarbeid mellom landbrukskontoret og driftsavdelingen.

Enhet for drift og vedlikehold har også hatt et økt miljøfokus i 2017, og har hensyntatt dette ved innkjøp av maskiner. Det ble sørget for å redusere transport og gjenbruk av masser fra prosjekter. Kommunen gikk til anskaffelse av el-sykler som er til fri benyttelse for kommunens ansatte, og det vil etter hvert også komme el-sykler for benyttelse av kommunens innbyggere.

Det har for alle vaskemaskiner på renhold blitt installert doseringsutstyr for å redusere bruken av vaskemidler. Samtidig har en gått mer over til microfiber utstyr med redusert bruk av såpe ved renhold.

Det har videre blitt gjennomført tilsyn på minirensanlegg og gitt nye utslippstillatelser i 2017. Utredning av trykkavløpsarbeid knyttet til Solbergfoss har pågått gjennom året, og er et samarbeidsprosjekt med Askim kommune.

Oppgradering av overvåkingsfunksjoner på kommunale avløpspumpestasjoner har gitt driftspersonalet et bedre verktøy slik at en kan sette inn tiltak umiddelbart ved driftsproblemer.

Enhet Forvaltning har gjennomført tilsyn på samtlige minirensanlegg i kommunen i 2017. Trykkavløpsprosjekt i området Solbergfoss og Stegenveien har pågått gjennom året, og er et samarbeidsprosjekt med Askim

kommune. Forvaltning har også bidratt aktivt i faggrupper innen avløp, vannkvalitet og vassdragsbruk i vannområdene Morsa og Glomma Sør med spesielt fokus på FoU-prosjekter innen spredt avløp og utarbeidelse av felles overvannsnorm for over 20 kommuner. Overvannsnormen blir et viktig verktøy for å kunne håndtere stadig tøffere klimaendringer.

Strategi: Drifte prosjekter i tråd med prosjekthåndboken

Det har blitt satt opp en rapporteringsrutine for investeringsprosjektene som følger samme mal som for driftsbudsjettet. Rapport på trykkavløpsprosjektet på Lyseren, TAL, har vært rapportert til formannskapet til hver møterunde.

Prosjekthåndboka ble revidert etter politiske vedtak og administrativ omorganisering.

Strategi: Tilrettelegge for aktivt og bærekraftig landbruk og næringsliv

Enhet samfunn har regelmessig igjennom hele 2017 sørget for informasjon og veiledning igjennom nyhetsbrev og «fredagsinfo» ut til både næringslivet og til landbruket. De har også være bidragsytere til flere søknader til Innovasjon Norge og andre organisasjoner og etater. Søknadene har omhandlet alt fra tilskudd til hydrotekniske tiltak, drenering, og skogfond.

Det kommer mange bygdeutviklingssøknader i Spydeberg, og dette kan tyde på høy aktivitet og satsing i landbruket. Kommunen har hatt regelmessig kontakt med Småbyen Spydeberg, blant annet på næringslivsfrokoster.

Høsten 2017 ble det videre fremforhandlet en utbyggingsavtale til områdeplanen Myra-Tebo med grunneierne i området.

Strategi: Prioritere sikker vannleveranse og redusere umålt vannforbruk

Det ble i 2017 gjennomført løpende vedlikehold av vannledningsnett, kummer og stasjoner. Kritiske punkter ble oppgradert slik som for eksempel brannkummen i krysset Lyserenveien/Stegenveien ved Hovin skole. Det ble gjennomført fornyelse av overvåkingssystemer og anlegg for monitorering og varsling for sikker vannleveranse.

Alle kommunale utestasjoner, med unntak av de som er knyttet mot overføring av vann til høydebasseng på Hylli, ble lagt over til trådløs dataoverføring (GPRS) og programmerbar logisk styring (PLS) ble gjennomgått og i stor grad standardisert i oppsettet. Det har vært mange småendringer siden overvåkningsanlegget var nytt i 2003, og en jobber med å skaffe seg alternativer for utsyr ettersom dette «går ut på dato» eller må byttes på grunn av feil. En utestasjon har fått ny PLS i forbindelse med disse arbeidene i 2017.

Anleggene har blitt testet sammen med de som drifter systemene, og daglig oppfølging og rapportering ble oppdatert og integrert i Gurusoft der alle driftsdata lagres sikkert på skyløsning sammen med driftsdata fra renseanlegget på Hemnes. Drift har dermed fått et svært godt system for å overvåke vannforbruket på hovedledningsnettet, og avdekker fort lekkasjer som måtte oppstå. Dette har blitt lagt merke til og arbeidene som har blitt gjort i Spydeberg med lekkasjesøk har blitt omtalt i fagtidsskrifter i 2017. Lekkasjeprosenten er senket til 15-16% som er helt i norgestoppen.

Alle laboratoriedata ligger også i Gurusoft, og vi kan raskt hente ut de data som en trenger. I tillegg jobbes det med å sette i drift en startside for løpende monitorering av data fra Gurusoft.

På Hemnes renseanlegg ble det jobbet videre med optimalisering av produksjonen, vurdering av kjemikalier og benyttelse av disse. I tillegg har kommunen i 2017 tatt i bruk ny lagertank for marmor etter at det høsten 2016 ble kjøpt inn en rustfri 10 m³ tank fra et meieri. Tilkoblinger, rørever, doseringspumpe mv. er tilpasset og optimalisert, og 2017 gav gode erfaringer etter idriftsettelse. Alle arbeider med unntak av sveisearbeider er utført av eget driftspersonell.

Det er i 2017 gjort store arbeider med å bygge ny overføringsledning under Glomma med gjennomslag for boringen i januar 2018. Idriftsettelse av denne overføringsledningen er forventet våren/sommeren 2018. Med dette har Spydeberg kommune en 100 % reservevannsdekning for over 90 % av abonnentene.

I forbindelse med saneringsarbeidene i Glendeveien har kommunen i 2017 fått bygget ferdig store deler av en ringledning på østsiden av sentrum som er tilknyttet ledningen som kommer fra Skaugs plass og som ble bygget i forbindelse med overføringsledningen fra Lyseren.

Strategi: Sanere og fornye avløpsnettet

I 2017 er det arbeidet med fjerning av unødvendig tilsig og innlekk på avløpsnettet. Det er rettet opp avvik og feilkoblinger hos private stikkledninger i forbindelse med kommunale saneringsprosjekter. Ved utgangen av 2017 er det hovedsakelig en avløpspumpestasjon der en fortsatt har problemer med innlekk ved flom. I området denne stasjonen dekker vil det gjennomføres kartleggingsarbeider i 2018.

Av saneringsprosjekter har en i 2017 ferdigstilt arbeidene i Furustien/Glendeveien, samt gjennomført gjenstående trase ned til Wilses vei finansiert ved overskudd fra avsluttede saneringsprosjekter.

Det er også gjort forbedringer i saksbehandlingen som gjør at abonnenter der det er blitt sanert kan kobles på fortløpende.

Alle kommunale avløpspumpestasjoner er lagt om til GPRS kommunikasjon opp mot overvåkingssystemet, og på samme måte som for vann er PLS-er gjennomgått og standardisert, samt at en har testet funksjoner og alarmer.

Arbeidet som er gjort gjør det mulig for kommunen å kunne legge ned lisensiert radiosamband med base på kommunehuset og kun benytte GSM for utestasjoner i løpet av 2018. Server tilknyttet dette radiosambandet er tatt ut av bruk i forbindelse med omleggingen til GPRS, slik at all overvåking er samlet på en server på Hemnes.

Strategi: muliggjøre innbyggernes distribuerte energiproduksjon gjennom Smart City Spydeberg

I 2017 ble det arbeidet med å forberede innføringen av AMS-målere, som skal komme på plass i 2018. AMS står for «avanserte måle- og styringssystemer». Begrepet brukes om de nye digitale strømmålerne som innen 1. januar 2019 skal være installert i alle norske husholdninger. Den nye måleren registrerer kontinuerlig hvor mye strøm du bruker, og innrapporterer forbruket ditt automatisk hver eneste time. Da slipper kommunens innbyggere å lese av strømmen selv, og gir dem samtidig mulighet til å bli «plusskunder» som produserer og selger overskuddsstrøm.

Det ble også gjort forberedende arbeid for kommende satsing på å ta i bruk solcellepaneler. Det vil i 2018 bli avholdt folkemøte om solcellepaneler og det er derfor gjort mye forarbeid for blant annet å forenkle saksbehandlingen knyttet til dette. Det er også blitt utarbeidet sjekklistor som kan brukes i denne forbindelse.

Kommunen har også arbeidet sammen med Askim kommunen i forbindelse med innlegging og kvalitetssikring av data i Nasjonal vegdatabank. Nasjonal vegdatabank er en database med informasjon om statlige-, kommunale-, private-, fylkes- og skogsbilveier. Databasen brukes aktivt til forvaltning av veier.

Strategi: Utvikle vedlikeholdsplaner for kommunale bygg og kommunale boliger

Dette arbeidet startet opp i 2017, men ble ikke ferdigstilt. Det finnes pr i dag ikke vedlikeholdsplaner for alle kommunale bygg. Det har vært en tett dialog med Askim for å få til et samarbeide om utvikling av slike planer. Det er planlagt gjennomført i 2018.

Strategi: Utvikle vedlikeholdsplan for kommunale veier

Hver vår blir det utarbeidet en plan for vedlikehold av de kommunale veiene. Da blir det samtidig satt opp en plan for oppgradering av veinettet. Ved siden av dette blir det gjennomført sanering av vann og avløp i sentrum som samtidig har avsatt midler til oppgradering av veiene.

Boligkoordinator har siden september vært med i arbeidsgruppe nedsatt av Østfold Forsikringsmegling, med fokus på skadeforebyggende arbeid i utleieboliger («Beste praksis»). Forsikringsselskapet Protector har gitt et bidrag til dette ved å redusere forsikringspremien. Kommunenes eget bidrag er av organisatoriske art, slik som god informasjon og veiledning til nye beboere av kommunale boliger.

Strategi: Gi begreper «Vi lager bra dager» innhold for Teknikk og samfunns tjenesteområde

Kommunalområdet opplever å ha god dialog med innbyggerne. Under Miljøuka gjøres det hvert år en spørreundersøkelse hvor alle innbyggere gis mulighet til å komme med tilbakemeldinger til Teknikk og samfunn, hvor både ros og kritikk gis plass. Kommunens innbyggere opplever å være fornøyd med kommunen. Undersøkelsen viser at innbyggerne har satt pris på kommunens økte fokus på oppgradering av de kommunale veiene. Dette legges til grunn i både drift og planlegging av kommunalrådets oppgaver, og er viktige premisser for å lage bra dager for Spydebergs innbyggere. Kommunalområde ønsker hele tiden bidra der publikum opplever at behovet er størst.

Stien langs Hyllibekken, fra Nordmyrveien til Spydeberg stasjon, har blitt oppgradert og har blitt en flott turvei og snarvei for Spydeberg sine innbyggere.

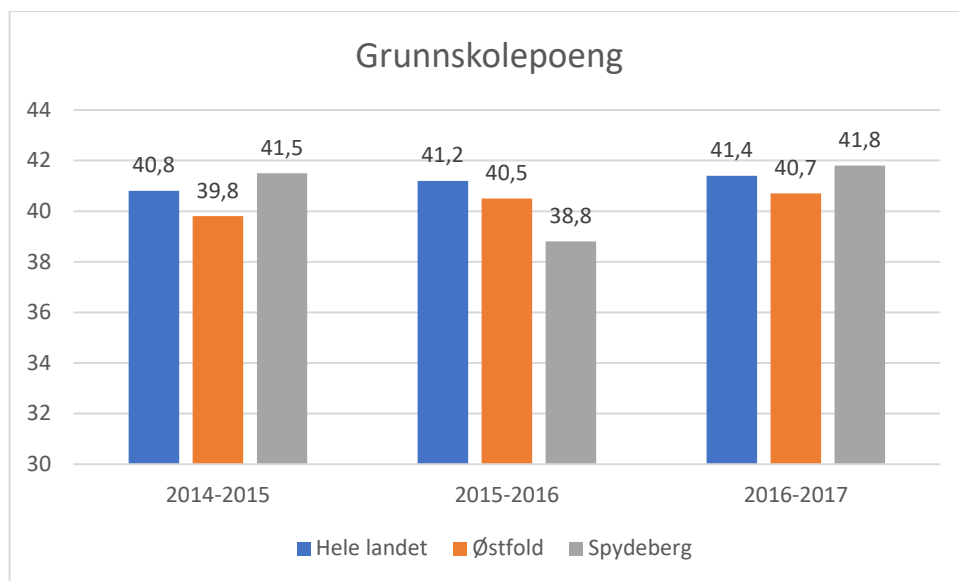
Det er har stor vært stor aktivitet også i 2017 i Spydeberg. Det har blant annet blitt behandlet 95 byggesøknader, det er blitt opprettet 26 nye matrikkelenheter, gitt 6 ferdigattester og 6 midlertidige brukstillatelser samt gitt 6 dispensasjoner. Til tross for det store presset på saksbehandling så har vi jobbet for å gi publikum god veiledning, og kravet til saksbehandlingstid har vært oppfylt.

Kommunalområdene i tall

Oppvekst og utdanning

Grunnskolepoeng

Grunnskolepoeng er summen av resultater samlet for 10. trinn, dette inkluderer standpunkt og eksamenskarakterer. Deretter er tallet ganget med 10.

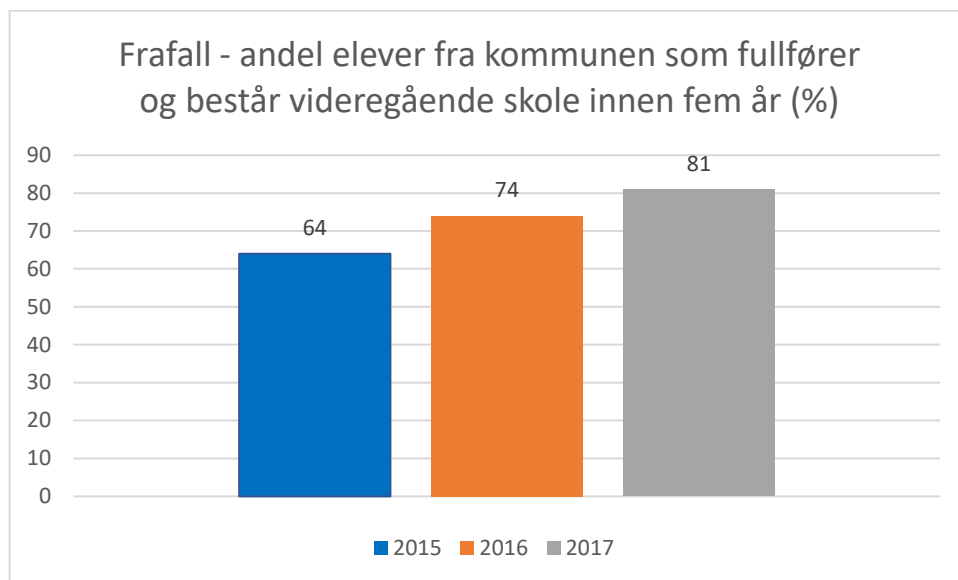


Lærertetthet

Indikator og nøkkeltall	2015	2016	2017
Lærertetthet 1.-7. trinn - Spydeberg	13,9	15,3	15,7
Lærertetthet 1.-7. trinn - Østfold	13,5	13,4	13,2
Lærertetthet 1.-7. trinn - Landet	13,3	13,2	12,9
Lærertetthet 8.-10. trinn - Spydeberg	16,7	14,4	15
Lærertetthet 8.-10. trinn - Østfold	14,3	14,4	14,8
Lærertetthet 8.-10. trinn - Landet	14	14	14,2
Lærertetthet i ordinær undervisning - Spydeberg	18,6	18,9	21,8
Lærertetthet i ordinær undervisning - Østfold	17,4	17,3	17,3
Lærertetthet i ordinær undervisning - Landet	16,8	16,8	16,6

Spydeberg hadde i 2017 en liten reduksjon i lærertetthet i forhold til 2016. Forskjellen mellom Spydeberg, Østfold og landet for øvrig, har også økt. Vi ser det samme mønsteret for lærertetthet i ordinær undervisning (da er spesialundervisningstimer og timer til tospråklig opplæring tatt ut). Tallene speiler en økning i antall elever i skolealder totalt sett og en relativt høy andel av ressurser brukt til spesialpedagogiske ressurser.

Frafall fra videregående skole



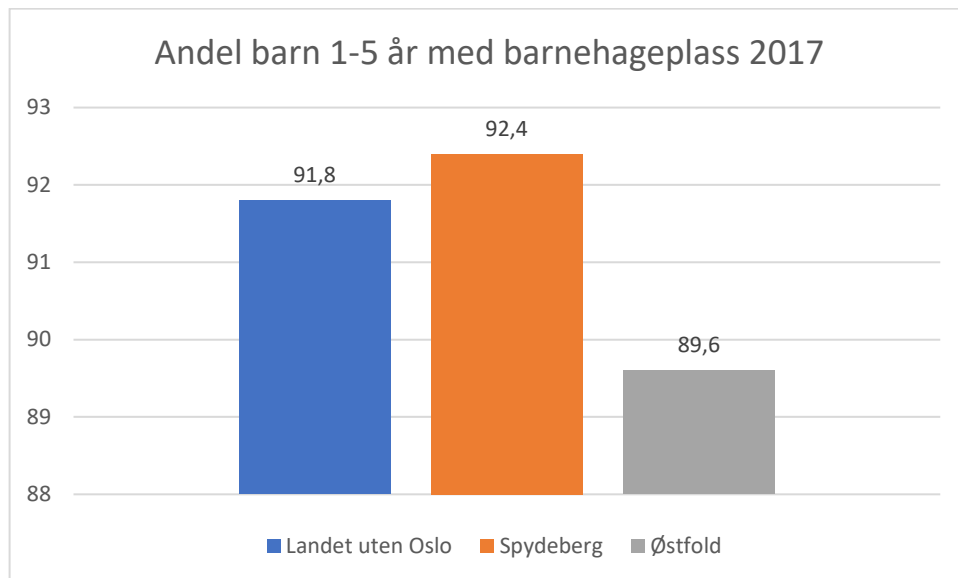
Siste års statistikk viser en høyere gjennomføring av videregående opplæring enn tidligere år (Dette gjelder 2011-kullet). Spydeberg er nå nede på 19 % frafall, noe som er veldig bra sammenlignet med andre sammenlignbare kommuner. Vårt lokale mål er ambisiøst, og er på 15 %. Trenden går i retning av fortsatt nedgang i frafall.

Resultater fra elevundersøkelsen

Spørsmål	Mobbet av andre elever på skolen (Skala fra 1-5 der 1 er best) 2015-2016	Mobbet av andre elever på skolen (Skala fra 1-5 der 1 er best) 2016-2017	Andel elever som har blitt mobbet av andre elever på skolen 2-3 ganger i måneden eller oftere (prosent) 2015-2016	Andel elever som har blitt mobbet av andre elever på skolen 2-3 ganger i måneden eller oftere (prosent) 2016-2017
Trinn 7	1,4	1,4	8,6 %	11,8 %
Trinn 10	1,3	1,5	4,7 %	13,4 %

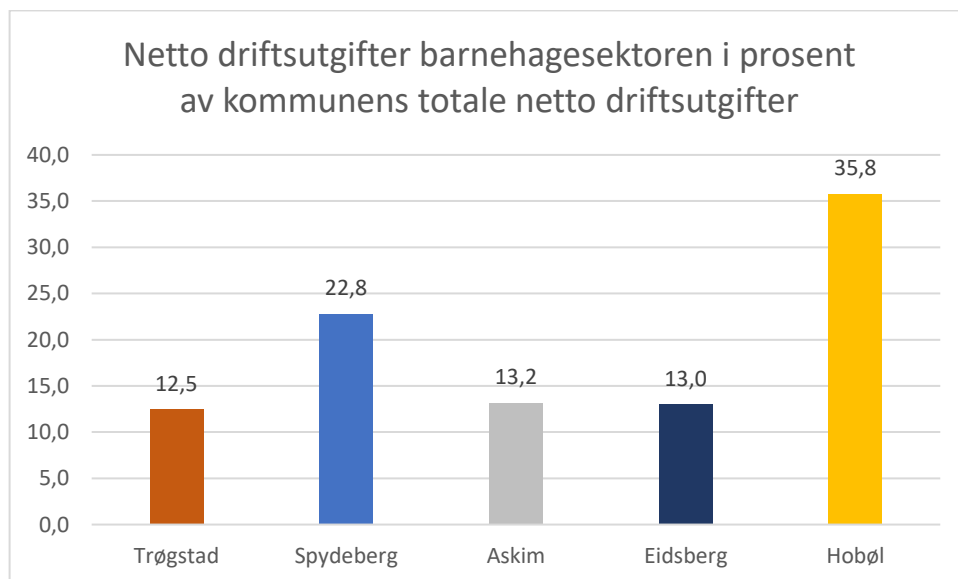
Andelen elever som opplever mobbing er for høy. Landssnittet for andelen elever som har blitt mobbet av andre elever på skolen i 2016-2017 er [5,5%](#). Resultatene er analysert og drøftet på hver skole, også med foreldre og elever. Arbeidet med å forebygge mobbing må drives enda mer målrettet og systematisk. Dette sikres gjennom at den enkelte ledergruppe sørger for at temaet blir fast tema i alle avdelingsmøter og man sikrer at faktiske tiltak gjennomføres. Videre skal «Mitt valg» systematisk inngå i årsplaner og ukeplaner, trivselsledere, Dagravner, mobilfrie friminutt og arbeidsøkter og flere synlige voksne i elevenes pausetid.

Andel barn 1-5 år med barnehageplass

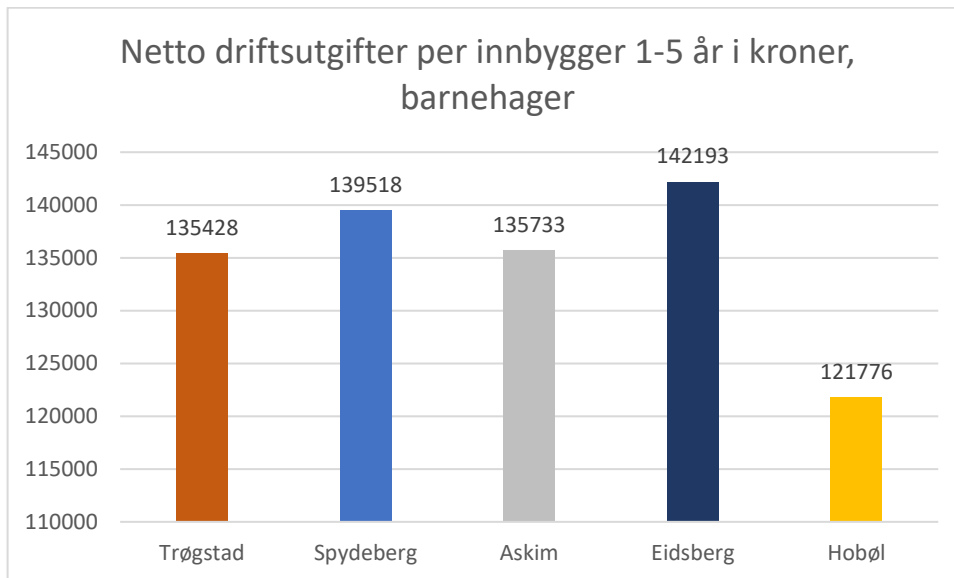


Spydeberg har god barnehagedekning sett i forhold til Østfold og landet forøvrig, men det er et vedtatt mål å oppnå full barnehagedekning.

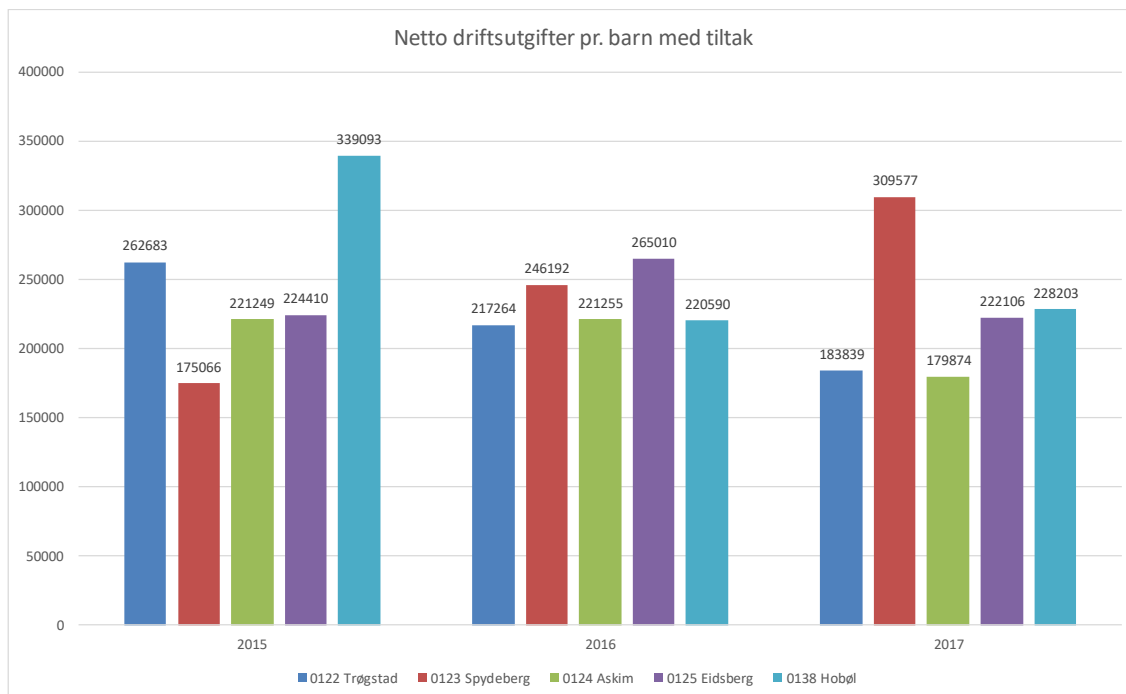
Netto driftsutgifter til barnehagesektoren i prosent av kommunens totale netto driftsutgifter



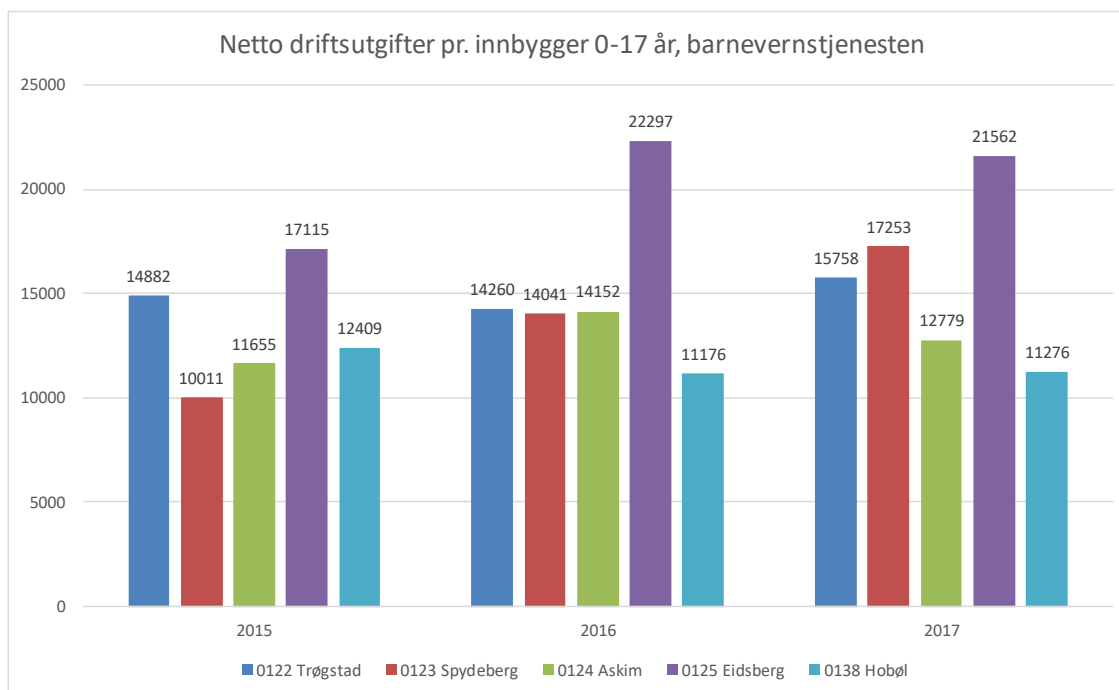
Dette er nettotall. Spydeberg og Hobøl kommune har et lavere nettotall totalt på grunn av refusjoner fra SIO og således vil andelen brukt til barnehage bli «kunstig» høy. Dersom man fremstiller det man faktisk bruker fremkommer det at Spydeberg ikke bruker mer pr. innbygger på barnehage selv om andelen utfra netto driftsutgifter ligger høyt.



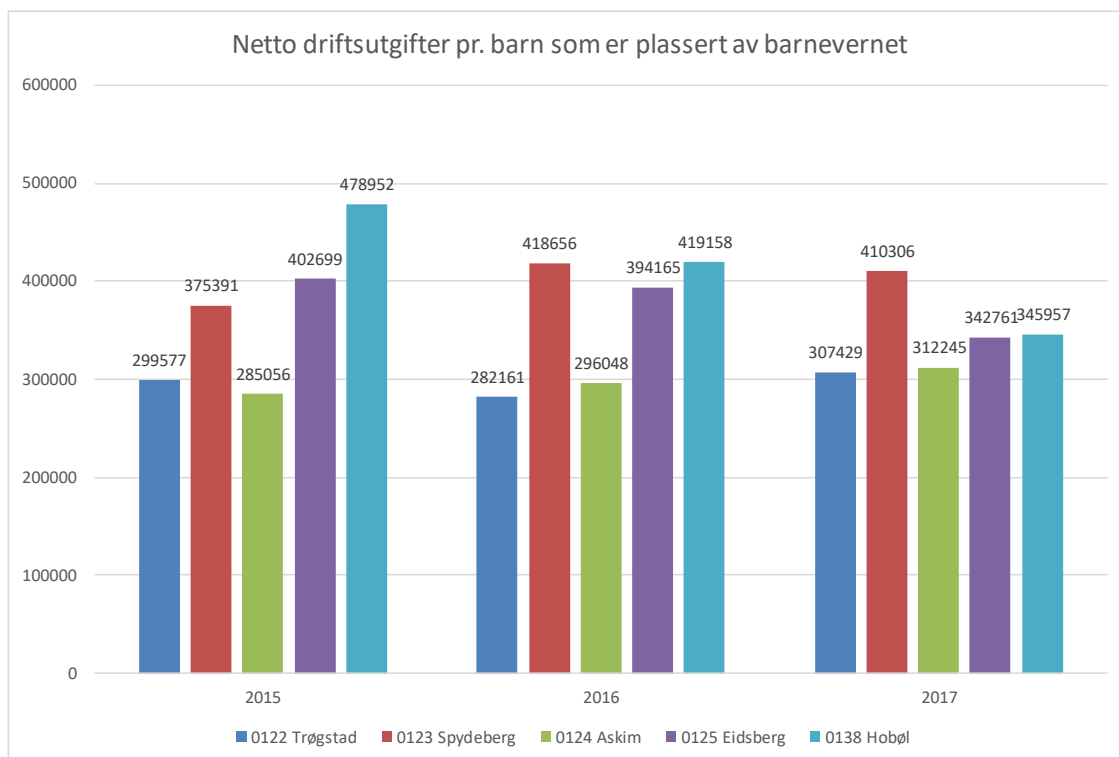
Generell oversikt – barnevern



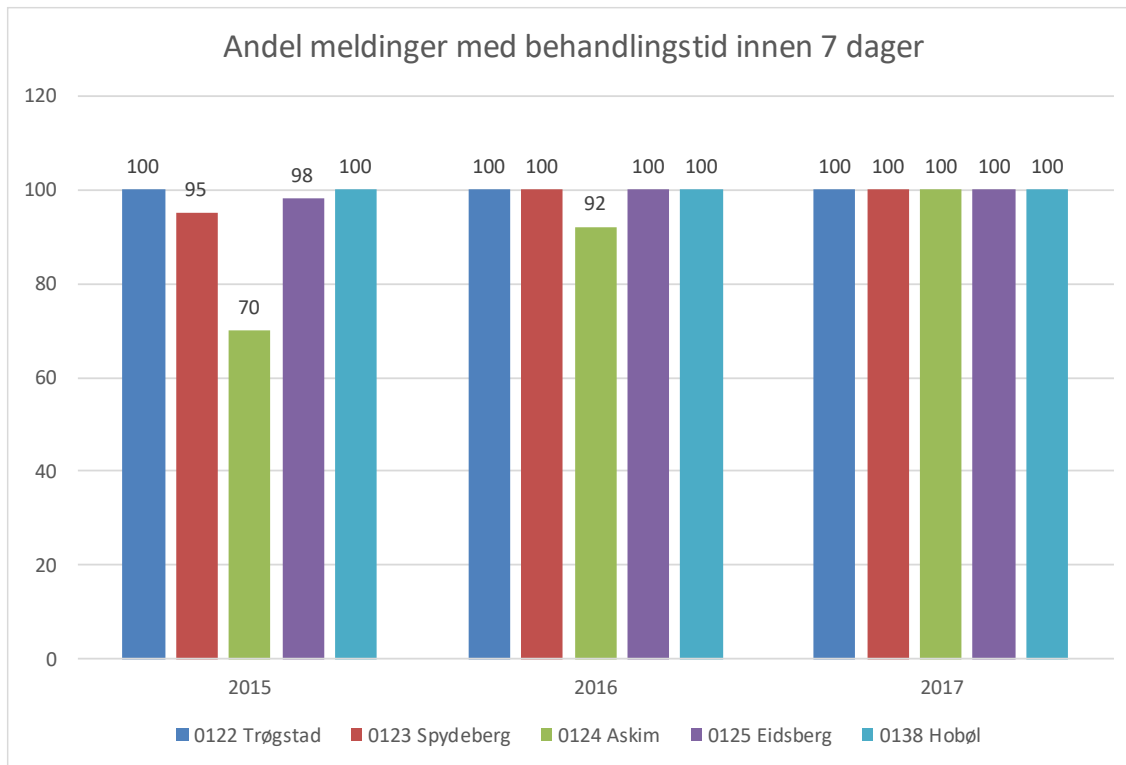
Barneverntjenesten har hatt store utfordringer med rekruttering av ansatte. Vakante stillinger og permisjon har bidratt til at det har vært vanskelig å rekruttere nye. I tillegg til mange alvorlige meldinger, flere saker i fylkesnemnd og rettssystemet, har barneverntjenesten kjøpt tjenester fra eksterne aktører for å kunne tilby lovpålagte tjenester. Det bidrar til høyere kostnader.



Ovennevnte utfordringer med kompetanse- og bemanningsmangel og påfølgende kjøp av tjenester, gjør seg også gjeldende i disse tallene. Innkjøpene ble gjort for å kunne overholde lovpålagte frister. Dette utgjør store deler av meromkostningene i forhold til andre sammenlignbare kommuner. Hvis man ser på utviklingen fra 2015 i forhold til barn under omsorg og barn i tiltak for å avhjelpe familiens alvorlige vansker sitter barnevernstjenesten med de samme ressursene som i 2014 i tillegg til at alle ikke er på plass.

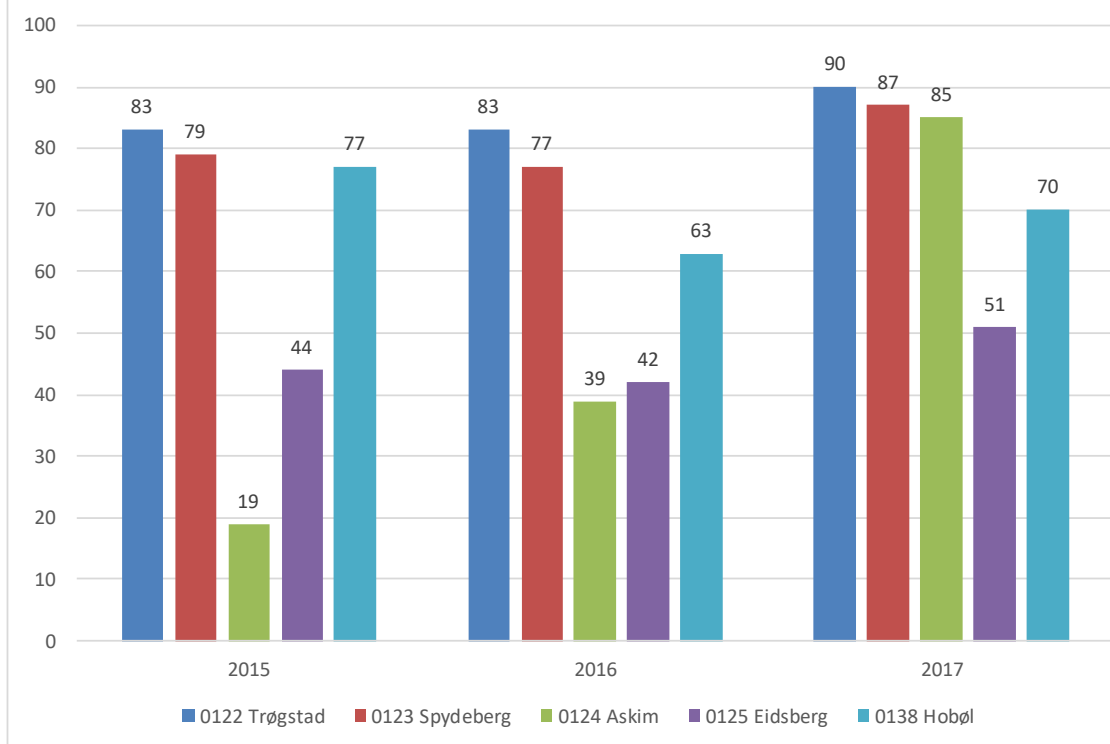


Utgifter pr. plasserte barn er på vei nedover. De fleste plasseringer fant sted i 2016, utgifter forbundet med etablering, juridiske kostander og sakkyndig utredninger er store i oppstartfasen av en plassering. De fleste barna er unge med store behov derfor er det nødvendig med frikjøp eller forsterkede fosterhjem de første årene. Noen fosterhjem har også behov for veiledning og avlastning.



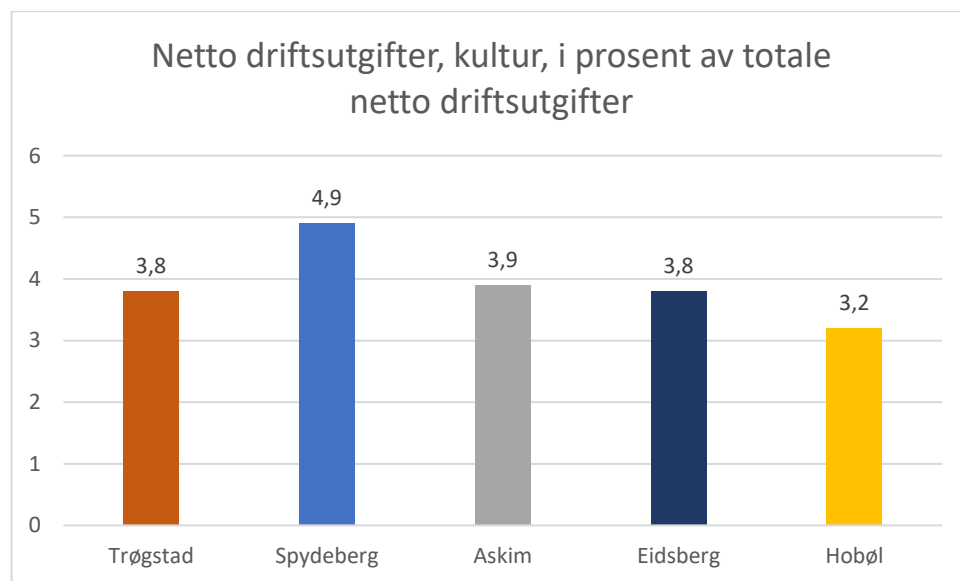
Spydeberg kommune behandlet i 2017 100% av alle meldinger innen 7 dager, slik Lov om barneverntjenester krever. Uten bruk av kjøpte tjenester (som i 2017 førte til budsjettoverskridelser) ville ikke dette vært tilfelle. Det samme gjelder kommunens relativt høye grad at rettidig behandling av undersøkelser innen 3 måneder, slik det fremkommer under.

Andel undersøkelser med behandlingstid innen 3 måneder



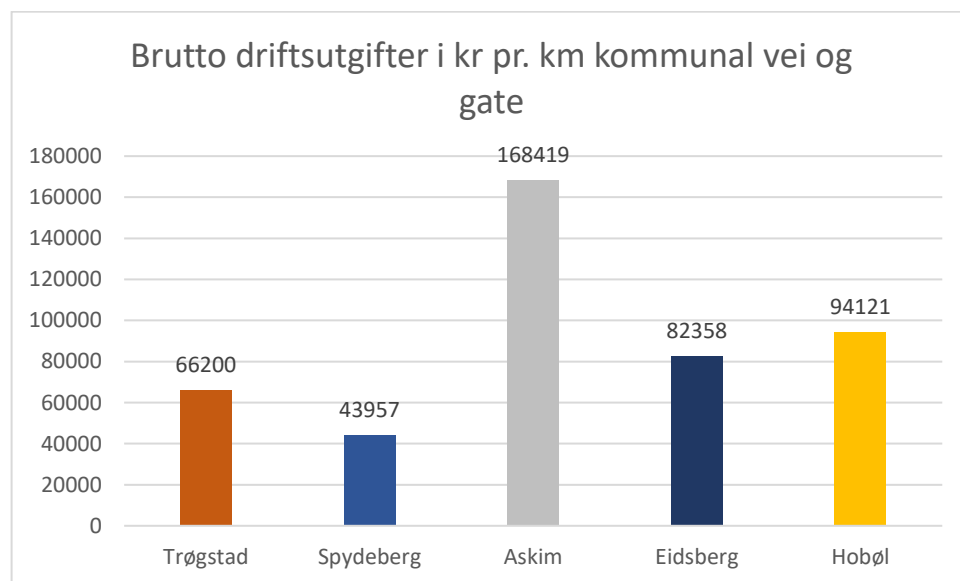
Teknikk og samfunn

Netto driftsutgifter kultursektoren i prosent av totale netto driftsutgifter



Spydeberg kommune ønsker å støtte opp om lag, foreninger og et aktivt kulturliv igjennom driftsstøtte og gratis husleie. Det er grunn til å tro at dette er mye av bakgrunnen for at Spydeberg kommune bruker mer av netto driftsresultat enn de øvrige kommunene. Støtte til drift av anlegg utgjør også en del av driftsbudsjettet.

Brutto driftsutgifter i kr pr. km kommunal vei og gate

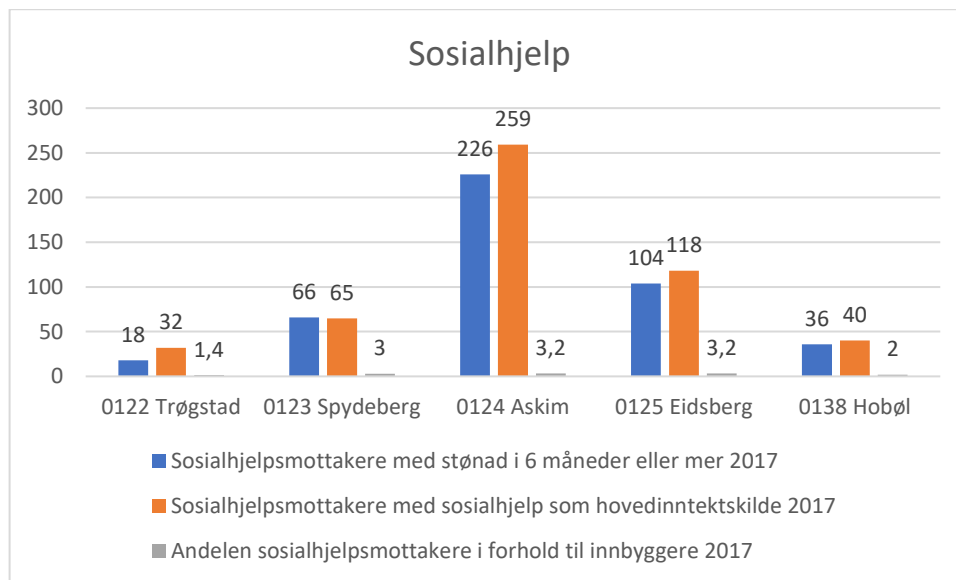


Kommunestyret har bevilget 1 million kroner på investeringsbudsjett til oppgradering av vei, som kommer i tillegg til avsetninger i driftsbudsjettet.

KOSTRA tilbyr ikke uttak av byggesaksbehandlingstid for noen kommuner for 2017. I Spydeberg kommune ble i midlertidig byggesakene som ble sendt inn riktig og komplett til kommunen ble behandlet godt innenfor tidsfristen på 3 uker.

Helse og velferd

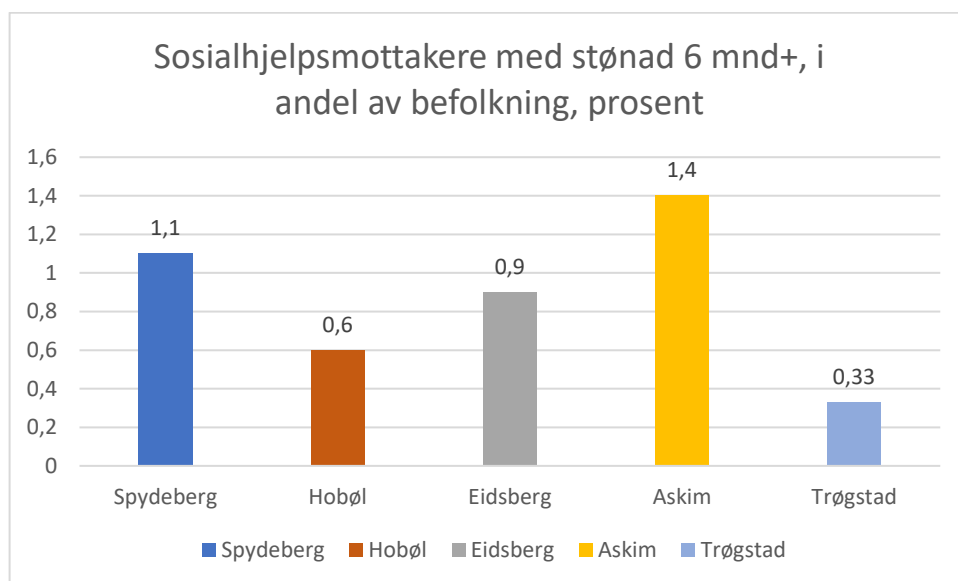
Sosialhjelp



Denne statistikken viser at i 2017 var andelen sosialhjelpsmottakere i forhold til antall innbyggere 3 % i Spydeberg kommune. Askim og Eidsberg har en noe høyere andel sosialhjelpsmottakere av befolkningen, begge kommuner ligger på 3,2%. Hobøl og Trøgstad har lavere andel sosialhjelpsmottakere, Hobøl 2% og Trøgstad 1,4%.

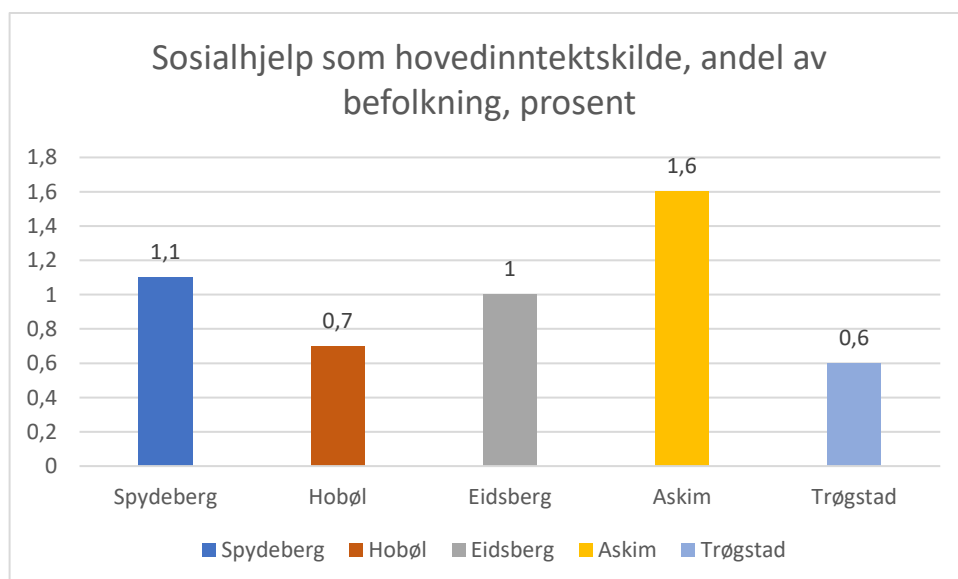
Statistikken viser at Spydeberg har omtrent samme utfordringer som Askim og Eidsberg når det gjelder antall sosialhjelpsmottakere i forhold til innbyggertall. Utviklingen for Spydeberg viser at andelen har gått noe ned de siste 3 årene (3,3% i 2015, 3,2% i 2016 og 3% i 2017).

Sosialhjelpsmottakere i Hobøl og Spydeberg får samme tjenester og satser. Forskjellen i utbetalinger og antall klienter skyldes derfor ikke ulikheter i sosialtjenestene. Forskjellen kan hovedsakelig forklares i antall flyktninger som mottar stønader i Spydeberg i forhold til i Hobøl. Spydeberg har bosatt flyktninger og mottatt integreringstilskudd over mange år (dette gjelder også Askim og Eidsberg), mens Hobøl har valgt å ikke bosette flyktninger i samme periode.

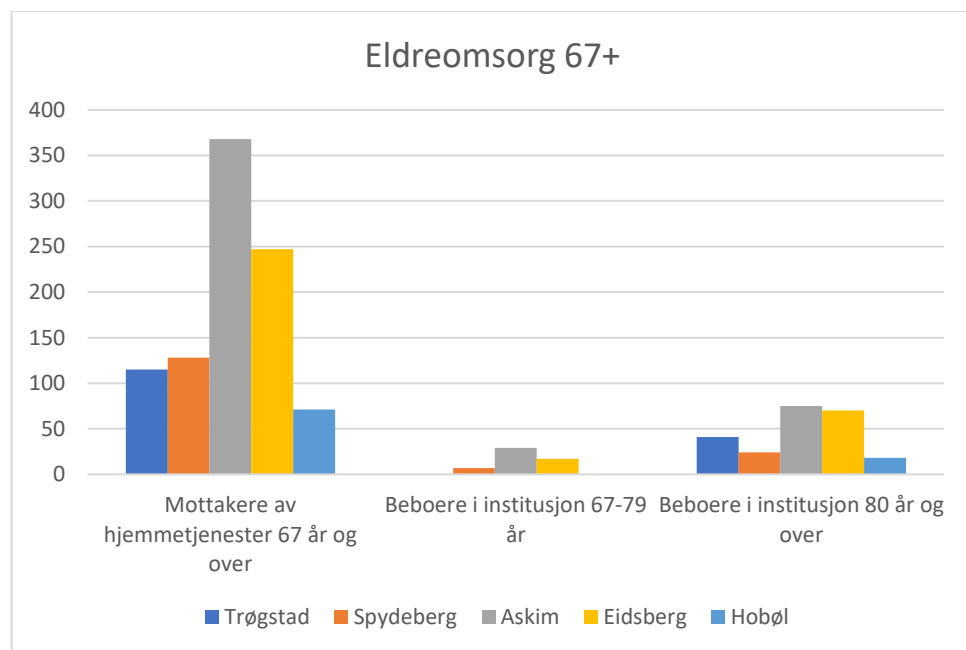


Sosialhjelpsmottakere med stønad i 6 mnd. eller mer har vært relativt stabilt de tre siste år i Spydeberg. (Nedgang på to personer fra 2016 til 2017). Omregnet til andel av befolkningen har Spydeberg 1,1 % som mottar sosialhjelp over lengre tid. Spydeberg har et stort antall av sine langtidsmottakere i skoleløp/utdanning. Dette støttes av statistikk fra Introduksjonssenteret som viser at flyktningene fortsetter i utdanningsløp etter introduksjonsordningen. De vil ha behov for bistand under utdanning, men målet er at de da blir selvhjulpne etter endt utdanning.

De to indikatorene Sosialhjelpsmottakere med sosialhjelp som hovedinntekt og Langtidsmottakere av sosialhjelp viser ikke bare ulike sosialhjelpsmottakere. 30 personer er i begge kategorier. (Nedgang på to fra 2016).

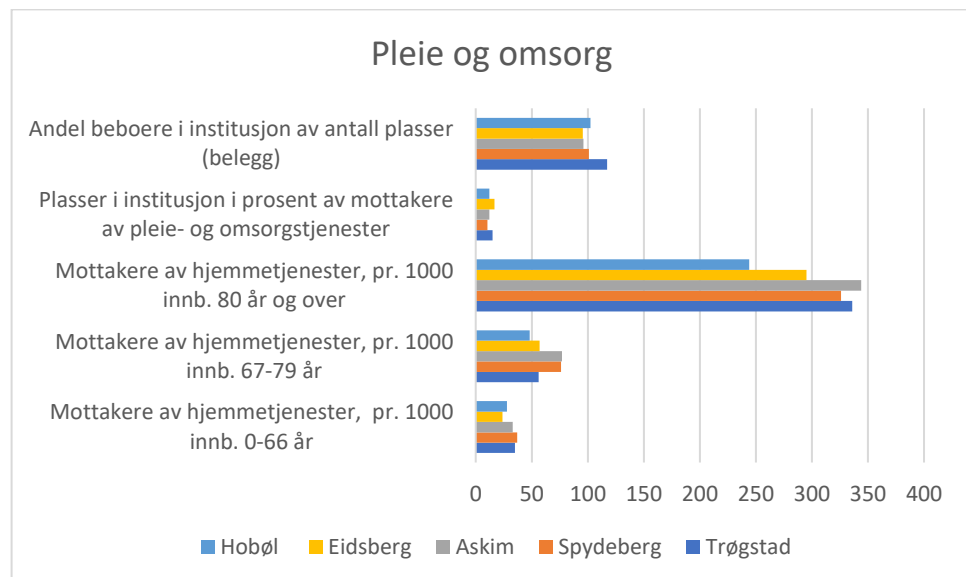


Eldreomsorg, innbyggere over 67 år



Trøgstad og Hobøl har ikke oppgitt tall for beboere i institusjon 67-79 år. Tabellen viser at vi har lyktes med at de eldre bor lenge hjemme og får omsorgen der i større grad enn i sammenlignbare kommuner. Dette er faktiske antall og ikke andel av befolkningen, og gir således begrenset sammenligningsmulighet.

Pleie og omsorg



Av denne statistikken kan man lese at kommunen yter tjenester i hjemmet framfor å tilby institusjonsplass til brukere med behov av omsorgstjenester. Spydeberg har en relativt høy andel under 66 år som er mottakere av hjemmetjenester.

Vedlegg 1 - Oversikt over status på kommunens prosjekter pr. 31.12.17

Prosjekt nr.	Prosjekt navn	Kommentar pr. 31.12.17
309003	Furustien	Utskifting av vann og avløpsledninger i Furustien og deler av Glendeveien og Kavaleriveien i 2017. Ny veioppbygging.
309017	Trykkavløp Lyseren	Det har pågått reklamasjonsarbeider i 2017. Sluttoppgjør ikke ferdigstilt.
309022	Vannmiljøplan	Utført diverse oppgradering av ledningsnett inkl. kummer.
313004	Trafikksikkerhetsplan tiltak	Utført mindre tiltak som bommer og skilt
313009	Skifte av veilys	Prosjektering ferdig i 2017. Ombygging til målt gatelysanlegg i 2018
314012	Oppgradering av vei -VA	Følger VA-prosjektene
314024	EPC	Det har pågått utbedringer gjennom 2017. Gjenstår arbeid på noen av tiltakene.
315003	Nye boliger Løvestad	Ferdigstilt i 2017. Gjenstår sluttoppgjør
315012	Forlengelse av Nordmyrstubben	Forlenget kommunale VA-ledninger, vei, fortau og gatelys med 90m
315026	Kommunale veier oppgrader	Utført oppgraderinger i 2017 i henhold til veiplan. Bla. Nyveien, Wilses vei, Myrer skog og Glendeveien. Grusveiene har fått rensket grøfter og lagt nytt slitelag
316009	Overføringsledning Høgda	Grunnboring er utført på det søndre alternativet. Styrt boring er ikke gjennomførbart. Nye undersøkelser i 2018 på det nordre alternativet.
316010	Vannledning under Glomma	Boring er ferdig. Trekking av rør og sammenkobling ferdigstilles innen påske 2018.
316012	Avløp Solbergfoss	Mulighetsstudie, utredet flere alternative løsninger for avløpshåndtering i 2017.
316016	Gatelys Øvre Damvei/Kavaleri	4 gatelys montert på gangveg mellom Øvre Damvei og Kavaleriveien.
316017	Friplassen	Allaktivitetsanlegg for barn, ferdigstilt august 2017.
316021	Øvre og Nedre Damvei	Ferdig prosjektert sanering av VA. Anbudskonkurranse lagt ut på Doffin desember 2017.
317002	Hjullaster	Ny hjullaster innkjøpt i 2017.
317006	Gang-sykkel Wilses-Arnoldtsvei	Prosjektering og regulering av fortau langs Wilses vei
317007	Gang-sykkel Arnoldtsvei	Prosjektering av fortau langs Arnoldts vei
317008	Overvannshåndtering Fossum	Alternative løsninger er utredet.
317012	Ny barneskole	Pågått mulighetsstudie i 2017.
317013	Aktivitetspark	Forskjønnelse av friplassen og tilstøtende arealer
317014	Idrettshall ved Hovin	Pågått mulighetsstudie i 2017.
317017	Hyllstien	Opparbeidet gangvei fra stasjonen til Nordmyrveien i 2017. Gatelys blir montert feb. 2018

Vedlegg 2 – Årsmelding Hovedplan vann og avløp.

Vannmiljøsmål			
Hovedmål	Mål	Måloppnåelse	Tiltak
	I henhold til vannforvaltningsforskriften og EUs vannrammedirektiv skal alle vannforekomster minst ha god økologisk og kjemisk tilstand innen utgangen av år 2020. For Morsavassdraget er fristen utgangen av år 2015. God økologisk tilstand er definert som akseptable avvik fra naturtilstanden. Når flere økologiske parametere måles, er det den dårligste parameteren som styrer totalvurderingen av tilstand i vannforekomsten.	Økologiske parametere for alle vannforekomster skal rapporteres til vannregionmyndigheten hvert 3. år (fram til 2021). SPK/Glomma Sør har utført målinger i 2012, 2016 og 2017 (se under). For Lyseren ble økologiske parametere målt 2014-2017. For enkelte tiltak tar det lang tid før effekten kan måles. For leirholdige elver kan det dessuten tenkes at målene justeres ned, jf. pågående utredning av miljømyndighetene (hva er "naturtilstanden" for denne typen bekker).	Fortsette måling av økologiske parametere for bekkene. Gjennomføre planlagte tiltak innen kommunalt og spredt avløp, og landbruk.
Økologisk tilstand			
Lyseren	Svært god tilstandsklasse	God (2012) Forklaring: god tilstand vannplanter og klorofyll, svært god tilstand for fosfor og nitrogen. Dårlig (2014) Forklaring: svært god tilstand for fosfor, nitrogen og klorofyll, men oppblomstring av blågrønnalger gir totalt dårlig tilstand. God (2016 og 2017).	Se tiltak under "Fosfor og bakterietall".
Smalelva og andre bekker	God tilstandsklasse	Moderat (2012). Forklaring: Begroingsalger viser moderat tilstand, bunndyr god, og fosfor dårlig tilstand. Bunndyr er spesielt følsomme for kloakkutslipp. 2016: Innløp og utløpet til Smalelva, Hyllibekken Skarnesbekken og Mjøllebergsbekken viste moderat tilstand. Kjosbekken gikk fra moderat til dårlig tilstand i 2016. Utslag på parametere som	Se tiltak under "Fosfor og bakterietall".

		indikerer landbruksforurensing fremfor påvirkning fra avløp. Ikke mottatt data for 2017 enda.	
Fosfor og bakterietall			
Morsa - elver og bekker	Fosfor <50 µg/l	I nedbørfeltet til Morsa i SPK er VA-anleggene oppgradert og lokale målinger av fosfor viser god og svært god tilstand for fosfor (< 20 µg/l). Tiltak innen spredt avløp og landbruk er gjennomført. Kun 4 boliger er tilknyttet kommunalt avløpsnett i nedbørfeltet.	Ikke behov utover pågående tilsyn med avløpsanlegg og landbrukstiltak. Dårligere vannkvalitet nedstrøms i vassdraget skyldes sannsynligvis ikke tilførsler fra Spydeberg.
Lyseren	Fosfor <10 µg/l	Fosformålinger viste i gjennomsnitt 9,5 µg/l i 2013, 11 µg/l i 2014, 11,95 µg/l i 2016 og 12,7 µg/l i 2017. Målingene utføres 5 ganger per år.	Trykkavløp fra 2015. Legge til rette for tilkobling av boliger i Enebakk. Lyseren inngår i ny avløpsplan for Enebakk, løpende samarbeid. Pågående tiltak mot avrenning fra landbruket.
	Badevannskvalitet: Maks TKB 5stk/100ml. Råvannskvalitet: Det skal ikke påvises e.coli eller int. entrokokker i mer enn 30 % av prøvene.	Mål for TKB er oppfylt for 2015, 2016 og 2017. Rudsbekken (tilløpsbekk) viser betydelig reduksjon i TKB etter trykkavløp. Mål for Enterokokker og e.coli i råvannet var oppfylt i 2015, 2016 og 2017.	Trykkavløp fra 2015. Legge til rette for tilkobling av boliger i Enebakk som eget prosjekt.
Kirkebekken og Hyllibekken	Fosfor <100 µg/l TKB 1000/100ml	Flere av målingene er innenfor, men ved overløp fra pumpestasjon overstiges grenseverdiene. TKB er målt til 1300-3000 stk/100 ml ved overløpspkt i 2015, Hyllibekken i sentrum viser stor forbedring i 2017. Lave TKB-verdier i 2015 i Kirkebekken Hyllibekken (utenfor	Krokås er eneste pumpestasjon med overløp i 2017. Kartlegging vil bli utført i 2018.

		sentrum), noe høyere i 2016 og 2017. Fosforverdiene varierer sterkt. Overløp skjer ved kraftig nedbør. Overløpspunktene ligger på steder hvor det vanligvis ikke ferdes folk. Det vil dessuten være en rask fortynning	
Smalelva med tilløpsbekker	Fosfor <100 µg/l TKB 1000 stk/100ml	Flere av målingene er innenfor, men stor variasjon. TKB målt til 10.000 stk/100 ml ved overløpspt i 2015, noe lavere i 2017. Øvrige målepunkter viser fosforverdier mellom 9-21 µg/l og TKB mellom 3-40 stk/100 ml, noe høyere i 2017.	Pågående landbrukstiltak, opprydding i spredt avløp. Pålegge tilknytning av gjenstående 4 husstander til overføringsledningen fra Lyseren i 2018.
Mål for vannforsyningsanleggene			
	Mål	Måloppnåelse	Tiltak
	Alle innbyggere og alle bedrifter, institusjoner og lignende i kommunen, som har kommunal vannforsyning, skal ha sikker tilgang til nok vann med en kvalitet som tilfredsstiller drikkevannsforskriftens krav.	Vannverket og høydebassenget på Hylliåsen gir sikker tilgang på drikkevann. Høydebassenget kan levere vann i 48t ved driftstans på vannverket med vanlig forbruk.	Etter pålegg fra mattilsynet blir reservevannsforsyning etablert til/fra Askim. Ferdigstilles påske 2018.
Vannkvalitet	Drikkevannsforskriftens krav	Nettprøver viser at vannet tilfredsstiller alle krav som stilles i drikkevannsforskriften, målt på mikrobiologiske og kjemiske parametre.	Felleskummer blir jevnlig byttet ut. Godt vedlikehold og kontinuerlig overvåkning er med på å bedre vannkvaliteten.
Vannmengde	kun rasjonering for hagevanning	Ikke vært rasjonering i senere tid	
Trykk	2-8 bar	Det er montert trykkmålere på ledningsnettet som viser at det er over 2 bar vanntrykk.	
Lekkasje og umålt forbruk	"Umålt forbruk og lekkasjer" < 30 %	2013-44%, 2014-39%, 2015-14%, 2016-15%	Det arbeides systematisk med å spore vannlekkasjer og utbedre disse.
	Måle "umålt forbruk"	Montert måler for vannuttak på idrettsbanen og andre plasser det ikke blir	

		målt. Bedre beregninger på vann til spyling.	
Brannvannsforsyning	> 20 l/s og > 1 bar	Trykkmålinger viser at kapasiteten er bra.	
Sikkerhet og beredskap	< 6 t uten vann, tankbil med drikkevann	Vi har en 1000 l plastdunk i beredskap. Mindre behov når reservevann fra Askim er på plass	
Mål for avløp			
	Mål	Måloppnåelse	Tiltak
	Avløpsanlegg i Spydeberg skal være funksjonssikre, slik at det ved påregnelige driftsforhold ikke oppstår skadelige oversvømmelser, lokal forurensning eller andre miljøulempen. Dette gjelder både kommunale og private avløpsanlegg.	Sanering av ledningsnett følger hovedplan VA. Strengere påslippskrav og lokal overvannshåndtering.	Vurdere kapasitet på ledningsnett, pumpestasjoner og overføringsledninger. Vurdere alternative løsninger.
Fremmedvann	Redusere mengden fremmedvann på avløpsnett. Regnvann, takvann og drens vann.	Jobbes kontinuerlig med å avdekke feilkoblinger og dårlig avløpsnett. Strengere påslippskrav og lokal overvannshåndtering. Sanert område med AF.	Kontroll av nye tilkoblinger. Innføre ny overvannsnorm, som er under utarbeidelse.
Driftssikkerhet	Ingen oversvømmelse i kjeller ol ved nedbør < 20 års gjentakintervall	Sanering av områder som tidligere har hatt problemer.	Generalplan VA. Vurdere kapasitet på ledningsnett, pumpestasjoner og overføringsledning
Beredskap	Driftsstans avløpsnett < 24 t, pumpestasjoner < 12 t.		Jevnlig utskifting og vedlikehold av avløpsnett og pumpestasjoner hindrer større driftstans.
Lukt	Publikum skal ikke sjeneres	Noe lukt ved pumpestasjonene. Montert kullfilter på noen av stedene.	Vurdere kullfilter eller andre løsninger for å fjerne lukt på Krokås pumpestasjon.
Påslipp av fett- og oljeholdig avløpsvann	Innføre et system for kontroll av tømning av fett- og oljeavskillere innen 2014	Er ikke oppfylt. Kartlagt fettutskiller i problemområde.	Pålegge fettutskiller hos restauranter mv.
Oppgradering av private avløpsanlegg	Kirkebekkens/Hyllibekkens nedbørsfelt oppgraderes innen 2013	57 anlegg er oppgradert	Oppfølging på de 4 som gjenstår
	Lyserns nedbørsfelt innen 2014	Ca 30 boliger er tilkoblet offentlig avløpsnett. Kontroll av pumper i 2017	Planlagt forlengelse av avløpsnett på Hallerud. 7-8 nye tilkoblinger

	Smalelvas nedbørfelt innen 2014	Målet er ikke nådd.	Pålegg til de som ikke kobler seg på overføringsledningen.
	Øvrige bekker til Glomma innen 2014		Ca 100 anlegg fått pålegg, rundt 20 gjenstår per dd. Utredning av trykkavløp for ca 50 husstander pågår. Framføring av kommunal avløpsledning på Fossumskogen i 2019.
	Morsas nedbørfelt innen 2015	Ferdig	
Overvann	Overvann skal ikke være påvirket av spillvann. Større overvannsutslipp skal kontrolleres	Pågått kartlegging av feilkoblinger.	Søk etter feilkoblinger med feller og fargestoff.
Felles mål for vann og avløp			
	Mål	Måloppnåelse	Tiltak
Hindre forfall i ledningsnett	Årlig sanering, rehabilitering og forsterkning av 2 % av avløpsledningsnett og 1 % av vannledningsnett	Vi har de siste 4 årene ligget over målet for rehabiliterings takt.	2018: Sanering av VA i Øvre og Nedre Damvei, Vannledning Solbakken,
Private stikkledninger	Opprustes i takt med tilknyttede kommunale VA-ledninger	Private stikkledninger blir kontrollert ved sanering av hovedledninger	Gir pålegg fortløpende i forbindelse med saneringsprosjekter.
Randsonebebyggelse	Gjennomføre en vurdering av å tilknytte de til kommunalt VA-anlegg	Vedtatt kostnadsgrense for hvem som kan pålegges å koble seg til kommunalt nett.	Videre oppfølging
Tilsyn og kontroll med nye VA-anlegg	kommunen skal ha et opplegg for tilsyn og kontroll med nye kommunale og private VA-anlegg	Dokumentasjon for gjennomført syning, veiledning og sjekkliste for entreprenører er på plass.	Kurs for entreprenører
Driftskontroll	Godt fungerende driftskontrollanlegg	Bra	Jevnlig testing, rensavtaler og oppgradering av anlegget.
Ledningskartverk	Godt fungerende ledningskartverk	Blir stadig bedre	Forbedre rutinene for å innhente VA tegninger og innmålingsdata og overføre til kommunes kartverk
Generelle tiltak			
	Mål	Måloppnåelse	Tiltak
Kontroll med nye utbygginger	Rutiner for å komme i dialog med utbygger og prosjekterende i planfasen for å sikre kommunens krav til utførelse på VA-anlegg på de	Bra rutiner på større utbygginger	Fortsatt behov for forbedring av rutinene.

	anleggene som kommunen senere skal overta		
Private stikkledninger	Skal kontrolleres før gjennfylling.	Utbygger får beskjed om at det skal synes. Følges opp i forbindelse med ferdigattest.	
Informasjon til politikere og innbyggere	Informere om hva pengene brukes til og hvilke resultater som oppnås	Informasjonsmøte med berørte abonnenter ved oppstart av saneringsprosjekter. Informasjon på hjemmesiden. Spydeberg nytt og avisen når prosjekter er i gang/ferdig	
Rammeavtale	Rammeavtale med konsulenter og entreprenører for å spare tid i forhold til å utlyse konkurranse	Det er laget rammeavtale med 4 konsulenter frem til høsten 2018.	