



Årsmelding 2018

Grimstad kommune

Postadresse:

Postboks 123
4891 Grimstad

Besøksadresse:

Arendalsveien 23

Telefon 37 25 03 00

www.grimstad.kommune.no

Bilder:

Solveig Jentoft, Grimstad kommune

Microsoft-illustrasjoner,
www.microsoft.com

Grimstad kommunes visjon og verdier	4
Sammendrag	5
Ordførerens innledning til årsmeldingen	6
Politisk organisering og aktiviteter	8
Rådmannens innledning	12
Satsingsområder i kommuneplan 2015-2027	14
Befolkningsutvikling	15
Økonomisk oversikt – kommunen og sektorene	16
Likestilling og mangfold	18
Grimstad – en åpen og innovativ kommune	24
Næringsutvikling	31
Status for de store investeringsprosjektene	33
Status for digitalisering og IKT	35
Klimaregnskap – kommunal virksomhet	40
Kultur- og oppvekstsektoren	44
Helse- og omsorgssektoren	57
Samfunn- og miljøsektoren	67
Selvfinansierende tjenester	74
Stab- og støttetjenester	75
Fellesområdet	82
Finansområdet	83
Kirke- og trossamfunn	85
Stikkordsregister	86

Vedlegg til Grimstad kommunes årsmelding 2018

- Driftsenhetenes årsmeldinger 2018
- Finansforvaltning
- Oppfølging av politiske vedtak per 31.12.2018
- Årsmelding for Østre Agder 2018
- KOSTRA-analyse for Grimstad kommune (Telemarksforskning)
- Årsrapport for regional koordineringsgruppe e-helse og velferdsteknologi Agder 2018
- Årsrapport for utviklingssenter for sykehjem og hjemmetjenester i Aust-Agder 2018



Grimstad kommunes visjon og verdier

Visjon: Grimstad - med viten og vilje

Grimstad skal utvikles gjennom målbevisst satsing på kunnskap og skaperkraft for å møte framtidens behov. Vi vil lykkes gjennom å bli bedre til det vi allerede er best til: Vilje til samspill mellom frivillig innsats, næringsliv, kommune, stat og fylke. Dette skal gjøre Grimstad til en drivkraft i utviklingen av Sørlandet som region, og et eksempel på alt som kan oppnås med privat-offentlig partnerskap. Ved å forene krefter, skal vi klare mer enn det som forventes av en liten by.

Grimstad vil kombinere småbyens opplevelse av nærhet og tilhørighet, med mangfold og valgfrihet fra større steder. For den som ønsker begge deler, er vårt mål å skape Norges beste sted å bo: En åpen og romslig skjærgårdsby med gode muligheter for utdanning, jobb og fritid.

Grimstad kommune skal være en nøktern organisasjon som leverer solide tjenester til en voksende befolkning. Fellesskapet skal styre gjennom god samfunnsplanlegging - som også er åpen for at i en by med stor skaperkraft blir nye veier noen ganger til mens vi går.

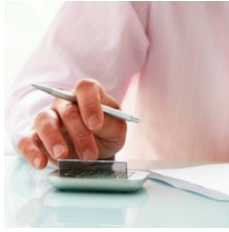
Etiske retningslinjer

Kommunestyret har vedtatt etiske retningslinjer for folkevalgte og ansatte i Grimstad kommune. Grimstad kommune er ansvarlig for grunnleggende velferdstjenester og forvalter lover og store ressurser på vegne av fellesskapet. Det er derfor viktig at holdningene og handlingene til folkevalgte og ansatte gjenspeiler en høy etisk standard. Folkevalgte og ansatte har et selvstendig ansvar for at egne handlinger er i samsvar med de etiske retningslinjene. Varsling gjør det mulig å rette opp kritikkverdige forhold.



Grimstad kommune bygger sin virksomhet på verdiene

- **åpenhet**
- **redelighet**
- **respekt**
- **mot**



Sammendrag

Grimstad kommune har 23 246 innbyggere per 01.01.2019. Dette er en økning på 229 innbyggere og 0,99 % i forhold til 01.01.2018. I 2017 var veksten 325 innbyggere, eller 1,43 %. For landet var veksten i folketall 0,62 % i 2018.

Det er et regnskapsmessig mindreforbruk (overskudd) på 15,26 mill. kroner i 2018, som kan avsettes til disposisjonsfond. Sum disposisjonsfond er 165,3 mill. kroner ved årsslutt 2018, men av disse er 59,6 mill. kroner vedtatt disponert til egne formål (flyktninger 12,5 mill. kroner, Homborsundveien 10,0 mill. kroner, lysløype Morholtskogen 3,0 mill. kroner m.v), slik at det reelt er 105,7 mill. kroner ledig. Kommunens samlede disposisjonsfond kan bli 121,0 mill. kroner ved utgangen av 2019 hvis hele resultatet for 2018 avsettes. Kommunen har tidligere signalisert et mål om disposisjonsfond på mer enn 110 millioner kroner. 2019 vil sannsynligvis bli et svakt skatteår for Grimstad. Dette henger dels sammen med tidligere års skatteresultater, samt at det nasjonalt ventes svakere skatteinngang i kommunene. Rådmannen anbefaler derfor å bruke av disposisjonsfondene med "forsiktighet" framover.

Grimstad kommune har et netto driftsresultat på -2,75 mill. kroner i 2018. Prosentvis "merforbruk" (resultatgrad) er - 0,15 %. I regnskapet ble det inntektsført mer i avsetninger (fra fond) enn det som ble satt av til fond. Netto bedret dette årsresultatet med +18,0 mill. kroner. Årsresultatet ble dermed **+15,26 mill. kroner** (18,0 mill. minus 2,75 mill.). Årsresultatet vurderes som godt med hensyn til sektorenes merforbruk.

Hovedårsakene til det positive årsresultatet for 2018 skyldes vesentlig fire forhold:

- Pensjonskostnader/premieavvik + 17,5 mill.
- Frie inntekter (skatt/rammetilskudd/inntektsutjevning) + 11,1 mill.
- Netto finanskostnader (renter/renteinntekter/avdrag/utbytte) + 10,9 mill.
- Eiendomsskatt + 5,2 mill.

Samlet utgjør dette +44,7 mill. kroner. Sektorene har et samlet merforbruk i forhold til budsjett på 29,4 mill. kroner. Helse- og omsorgssektoren har et merforbruk på 13,5 mill. kroner, Kultur- og oppvekstsektoren har et merforbruk på 8,9 mill. kroner, samfunns- og miljøsektoren har et merforbruk på 4,7 mill. kroner og stab og støttetjenester har et merforbruk på 0,5 mill. kroner.

Grimstad kommune hadde ved regnskapsavslutningen 31.12.18 en samlet lånegjeld på 1 831,5 mill. kroner. Inkludert i denne gjelden ligger formidlingslån fra Husbanken og lån til selvfinansierende tjenester (vann/avløp). Tilsvarende var lånegjelden 1 750,4 mill. kroner per 31.12.17. Den langsiktige lånegjelden i Grimstad utgjør 98,7 % av brutto driftsinntekter, mens lånegjelden for sammenlignbare kommuner (KOSTRA-gruppe 13) utgjør 105,6 %. Grimstad kommune har altså lavere lånegjeld enn sammenlignbare kommuner. De frie inntektene er imidlertid også lavere. I 2018 var disse kr. 51 900 per innbygger i Grimstad, mens de var på kr. 53 157 i KOSTRA-gruppe 13. Selv om forskjellen ikke umiddelbart synes så stor, utgjør dette ca. 28,9 mill. kroner.

I 2018 hadde Grimstad kommune et sykefravær på 7,56 %. I 2017 var sykefraværet 7,16 %.



Ordførers innledning til årsmeldingen

I innledningen til årsmeldingen for 2017 ble saken om kjøp av helsetjenester uten lovlig rammeavtaler viet stor plass. Mye kunne blitt gjentatt i denne årsmeldingen. Men vi er kommet videre. Og når dette skrives, har kommunestyret fattet vedtak som setter sluttstrek for «helsekjøpsaken» med sideforgreininger, i denne kommunestyreperioden.

Denne saken har vist tydelig hvor viktig det er at gode rutinebeskrivelser og regelverk blir en del av organisasjonens ordinære virksomhet, at det blir gitt god opplæring og følges opp med internkontroll. Dette gjelder på mange områder, og må være en del av kommunens kontinuerlige forbedringsarbeid.

Deler av debatten og ytringer som er kommet både i aviser og sosiale medier har aktualisert lokalt det som siste året også har fått en viss oppmerksomhet nasjonalt. Nemlig debattklima og ytringsformer. Det har vært tendenser til at noen velger å karakterisere framfor å argumentere. Lokaldemokratiet og den gode samfunnsdebatten er ikke tjent med at saklig faktabasert argumentasjon viker plass for subjektive personkarakteristikker og endog trusler. Heldigvis har det vært et tverrpolitisk engasjement for å dyrke frem et godt ytringsklima der alle former for trusler avvises som helt uakseptable.

I 2018 ble vi minnet om hvor viktig det er at kommunens økonomiske handlingsrom ikke blir gjort avhengig av store enkeltskatteyttere. Vi er glade for alle gode bidragsyttere til fellesskapet, både med små og store beløp, men vi må fortsette arbeidet for et robust grunnlag for tjenesteproduksjonen i kommunen. Utgiftsnivået må ned på et nivå som tåler normale svingninger i inntekter. I dette krevende arbeidet, som blant annet handler om omstilling og økonomistyring, er det viktig med godt samspill mellom politisk og administrativt nivå. Det opplever jeg at det er.

Fjorårets budsjettarbeid viste at det er forbedringspunkter i kommunens budsjettprosess. Derfor er det av stor betydning at opplegget for budsjett og budsjettoppfølging blir jobbet med videre inn i 2019.

Alt det verdifulle frivillige arbeidet som hvert år beriker både de som bor og besøker Grimstad, vises ikke med store tall i kommunens regnskap. Alle som bidrar i frivillig sektor skal ha stor takk! Dere bidrar med enorme verdier til fellesskapet vårt. Frivilligbørsen - et samarbeid mellom lag, foreninger, menigheter, næringsliv og offentlige enheter – ble arrangert med stort hell i oktober. Dette kan være et redskap for å løfte fram frivilligheten som bør gjentas.

Mange store prosjekter preget 2018. Jeg nevner et utvalg; utviklingen på Torskeholmen, Gundersholmen og Odden, byggestart på I4Helse ved UiA, og ikke minst arbeidet med ny E18 mellom Grimstad og Dørdal vil ha avgjørende betydning for fremtiden for Grimstad. Her må alle gode krefter spille best mulig slik at vi sammen kan finne gode løsninger. Dette er ansvarsfulle oppgaver vi tar med oss inn i 2019 – og videre fremover. Alle får ikke se sine ønsker realisert. Store sprik mellom hva ulike enkeltpersoner og grupper ønsker, gjør det umulig. Men engasjementet som veldig mange uttrykker er viktig i en levende debatt om god samfunnsutvikling. Og vi som skal ta beslutninger på vegne av fellesskapet, må lytte oppmerksomt før viktige og vanskelige avgjørelser skal fattes.

Det er mange gode grunner til takknemlighet og optimisme i Grimstad. Det gjelder både når vi ser bakover, og når blikket rettes fremover. Derfor ønsker jeg at optimisme og takknemlighet virkelig skal prege oss i Grimstad i tiden som ligger foran oss!

Kjetil Glimsdal
ordfører

A handwritten signature in blue ink that reads "Kjetil Glimsdal". The signature is written in a cursive, flowing style.

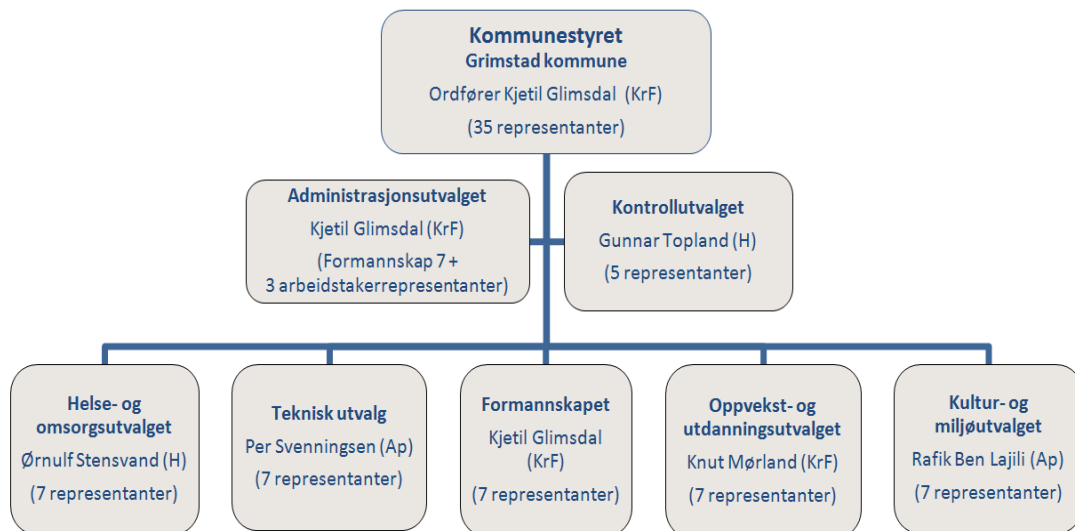
Kjetil Glimsdal

Ordfører, leder av kommunestyret, formannskapet, kommuneplanutvalget og administrasjonsutvalget



Politisk organisering og aktiviteter

Etter valget høsten 2015 ble det vedtatt følgende politiske organisering for Grimstad kommune.



Utvalgsmøter og saker 2017-2018

Utvalg	Antall møter 2017	Antall møter 2018	Antall saker 2017	Antall saker 2018
Kommunestyret	12+4*	11+2**	156	165
Formannskapet	12	14	99	118
Teknisk utvalg	12	11	169	217
Helse- og omsorgsutvalget	9	9	47	54
Oppvekst- og utdanningsutvalget	10	11	52	47
Kultur- og miljøutvalget	9	9	46	63
Barn- og unges kommunestyre	5	6	17	17
Ungdomsrådet	8	9	14	23
Eldrerådet	9	9	16	25
Landbruksnemnda	2	1	3	3
Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne	9	9	18	30
Eierskapsutvalget				
Administrasjonsutvalget	6	9	15	18
Kontrollnemda for alkoholomsetning				
Valgstyret				
Kommuneplanutvalget	9	9	14	23
Sakkyndig nemnd		3		260
Klagenemnda for eiendomsskatt		1		4

* Kommunestyret hadde tolv ordinære møter, et orienteringsmøte og tre temamøter.

** Kommunestyret hadde elleve ordinære møter og to temamøter

Utvalgsledernes kommentarer til årets aktiviteter

Helse- og omsorgsutvalget

Leder: Ørnulf Stensvand (H)



Helse- og omsorgsutvalget har også i denne perioden vært preget av godt samarbeidsklima. Vi har diskutert saker etter beste evne. Utvalget har i 2018 behandlet 54 saker. Det er arrangert 9 utvalgsmøter, i ett av utvalgsmøtene var vi på besøk i Vennesla og så blant annet på hvordan de jobbet med heltidskultur. På samme tur var vi og besøkte Kristiansand, Mandal og Sogndalen kommuner. Vi hadde noen dypdykk i deres satsingsområder.

I perioden har vi rullert på møtestedene våre. Nytt av året er at vi har enhetslederne/saksbehandlerne inne på møtene til å presentere sakene de har til politisk behandling. Dette gjør at vi får bedre kontakt med organisasjonen.

Negative presseoppslag om gamle saker har også i dette året preget organisasjonen på mange måter. Vi er nå inne i en betydelig omstillingsprosess. Vi har en leder som er veldig på når det gjelder å få mest mulig ut av hver krone. Det er bra. Vi forsøker å utvikle Grimstad i rett retning slik av vi står best mulig rustet til fremtidige utfordringer. I4Helse-bygget er nå snart ferdig. Tjenesteinnholdet i denne satsingen vil få stor betydning for fremtidig satsing i helseomsorgen vår. Vi er landsledende når det gjelder teknologi og helse!

Vi vet at arbeidspresset er stort i de fleste enhetene. Vi vet at de ansatte virkelig står på for våre brukere daglig. Vi gjør vårt beste for at Grimstad kommunes innbyggerne daglig skal få de beste tjenestene.

Vi vil med dette rette en stor takk til alle våre ansatte og frivillige som sørger for at vi får hjulene til å gå rundt i et velsmurt maskineri til tross for de utfordringer vi står overfor.

Teknisk utvalg

Leder: Per Svenningsen (Ap)



Teknisk utvalgs arbeidsområde omfatter flere tjeneste- og forvaltningsområder innenfor samfunns- og miljøsektoren. Den enkelte enhet produserer og leverer viktige tjenester til kommunens innbyggere og næringsliv. Tjenestene omfatter forvaltning av bygg og eiendom, oppmålingstjenester, kommunaltekniske tjenester innenfor vann, avløp, renovasjon, brann og feiertjenester, plan- og byggesaksbehandling, klima, miljø og landbruksforvaltning.

Hoveddelen av teknisk utvalgs arbeidsmengde er knyttet til behandling av plan- og byggesaker. Grimstad Kommune er inne i en omfattende utvikling. En økende befolkningsutvikling krever økt behov for byggeklare tomter, nye næringsarealer og for mer offentlig infrastruktur innenfor ulike sektorer. Hoveddelen av utvalgets arbeidsmengde er derfor knyttet til disse oppgavene.

Det er i de siste årene lagt stor oppmerksomhet mot kommunens langsiktige utvikling. Dette gjelder etablering av boligområder og tilgang på ferdigstilte næringsarealer. Det er spesielt innenfor næringsareal utfordringene vil være størst en tid fremover. Det utarbeides ny reguleringsplan for Omre, som vil bli behandlet 2019. Deretter må det i feltet etableres infrastruktur som vann, avløp og strømforsyning.

Kommunen investerer løpende i utvidelse og vedlikehold av vann og avløpsnett. Det foregår en politisk prosess med lokalisering av nytt kloakkbehandlingsanlegg der flere aktuelle områder er til vurdering.

Kommunen har et sterkt engasjement for god trafikkssikkerhet, spesielt i tilknytning til barns skolevei. Det bevilges midler til investeringer, og i noen tilfeller som bidrag sammen med fylkeskommunen og

Vegvesenet. Homborsundveien og Reddalsveien er noen av de aktuelle prosjektene i tiden som kommer.

Teknisk utvalgs medlemmer har solid lokalkunnskap og viser et stort engasjement i arbeidet med den enkelte sak. Utvalget har en lav terskel for å foreta befaringer. Dette er en viktig del av politikernes ombudsrolle som vi ser de berørte parter er fornøyd med.

Oppvekst- og utdanningsutvalget

Leder: Knut Mørland (KrF)



Det er et positivt og interessert utvalg som har behandlet mange saker i løpet av 2018. Utvalget har vist kunnskap og forståelse for arbeidene som foregår i barnehage og skole. Hvert medlem av utvalget er også med i samarbeidsutvalgene eller i styrene ved de private skolene. Ved hvert utvalgsmøte refereres det fra møter med skolene, og det bringes inn saker som vil bli tatt opp i senere møter og behandles politisk.

Noen medlemmer er gode til å løfte inn saker til behandling. Dette gjør det politiske arbeidet mer spennende og engasjerende enn om alle saker kommer fra administrasjonen.

Vi har også dette året besøkt flere skoler og barnehager, men ønsket var at vi skulle vært enda mer ute der politikk og vedtak finner sted.

I tillegg til politiske saker er det ved hvert møte mye informasjon fra de forskjellige enhetene som jobber i vår sektor. Vi har også sett at det har vært riktig å ha møter sammen med helse- og omsorgsutvalget, da det er mye helse som foregår i skole / barnehage. Det har også vært møter med KFU hvor medlemmer i utvalget har vært deltagere. Dette er et særdeles viktig møtepunkt. Ledelsen i Utdanningsforbundet er også tilstede på våre møter hvor de har mulighet til å kommentere saker, noe som er svært fornuftig. Helhetlig tenking rundt barna våre kan gi en enda bedre hverdag for alle involverte.

Det har også dette året brukt mye tid på informasjon på «skolesaken». Dette har vært tungt for alle involverte.

Så ble det ny ledelse for barnehage og skole, noe vi selvfølgelig var spente på.

I forbindelse med arbeid med Skolepakke 3, var utvalget i Stavern over 2 dager, der vi fikk interessant informasjon om Larvikskolen og dens utvikling. De hører til samme kommunegruppe som oss.

Spennende var jo også møtet med vår nye kommunalsjef Solfrid Døhlen. Hun fikk god tid til å fortelle om seg selv og sine planer og muligheter i sin nye jobb. Samtidig fikk hun mange konstruktive spørsmål og innspill fra oss. Det er kommunevalg i 2019, og det er nødvendig med god skolering for å få til et best mulig samspill mellom politikere og administrasjon.

I forbindelse med budsjett for 2019, så falt Skolepakke 3 ut slik det var foreslått fra vår komite. Det ble litt frustrasjon og hoderisting av dette, men saken tas opp igjen på møter i 2019.

På vegne av utvalget ønsker jeg vår nye administrative leder hjertelig velkomne og ønsker dem lykke til i krevende stillinger – i samarbeid med oss.

Kultur- og miljøutvalget

Leder: Rafik Ben Lajili

2018 har vært et spennende år med mange kulturelle innslag. Det er gledelig å se at antall besøkende på biblioteket har økt betraktelig. Byhaven ble ferdig etter en del utsettelse, og det blir en fantastisk park rundt biblioteket. Dette har blitt et viktig bindeledd mellom Grimstad sentrum og Oddensenteret.



I løpet av året har utvalget behandlet 62 politiske saker, 19 referatsaker og mange orienteringer tilknyttet lokale kulturarrangementer, som søkte tilskudd eller underskuddsgaranti.

Trafikksikkerhetsplanen for Grimstad kommune 2018 – 2021, planforslag og torg- og gatebruksplan for Grimstad sentrum ble vedtatt. Vi har igjen støttet Kilandsenteret for sitt arbeid med Hålandslona padletrase og selvfølgelig Badebåden, som igjen ble en suksess for mange av våre innbyggere.

Utvalget var, som tidligere år, positive til at kommunen skal i årene som kommer bidra aktivt til at byen fortsatt har sin egen skute (Solrik) til glede og nytte for Grimstads befolkning, spesielt skoler og barnehager.

Kommunens kulturpris for 2018 ble tildelt Bodil Austenaa og Hans Helmer Johansen for deres engasjement for Postmannslaget på Marivold. Deres innsats ved vaffeljernet på søndagene gjennom 10 år har gjort et stort inntrykk på oss fra utvalget, men ikke minst gjestene på Marivold. Vi setter pris på engasjementet deres og gleden de sprer.



Rådmannens innledning

Grimstad kommune har positivt økonomisk resultat for 2018. Overskuddet skyldes først og fremst finansinntekter, som også bidrar til å dekke sektorenes underskudd i forhold til budsjett 2018.

Budsjett 2018 var basert på reelle driftsutgifter i oktober 2017, og det var forventet at sektorene skulle ha økonomiske rammer som ville være tilstrekkelig til videreføring av driftsnivå også for 2018. Vekst i aktivitet og behov for strakstiltak bidro til et merforbruk tidlig på året, og det ble satt i gang tiltak for å analysere og bedre den økonomiske situasjonen.

Helse- og omsorgssektoren utviklet ny ressursstyringsmodell som skal gi sektoren mulighet til å styre og overvåke ressursbruken i sektoren på en bærekraftig og forutsigbar måte. Oppvekstsektoren skal i begynnelsen av 2019 i gang med tilsvarende prosess med utvikling av en forbedret ressursfordelingsmodell. I tillegg vil det i 2019 bli en gjennomgang av alle sektorer for å sikre økonomisk handlingsrom i perioden 2020 - 2023. Det er i budsjett 2019 lagt inn effektivisering, reduksjoner i ramme og omprioriteringer.

Rådmannen har signalisert at både 2018 og 2019 vil være år preget av omstilling. Målsettingen om at kommunen gjennom tidlig innsats kan forebygge at unge mennesker faller utenfor arbeidslivet ligger fast.

Forbedring og tjenesteutvikling

Grimstad kommune knyttet seg til en felles responscenterløsning på Agder, og erfarer at antall henvendelser på alarm til hjemmebaserte tjenester er kraftig redusert ved at responscenteret svarer ut henvendelser uten at det fører til utrykning fra hjemmetjenesten.

Grimstad kommune ivaretar ledelse av RKG (regional koordineringsgruppe), som har fått nasjonal anerkjennelse for effektiv gjennomføring av anskaffelse og implementering av velferdsteknologiske løsninger og digitalisering av tjenester. Organiseringsmodellen brukes nå på flere områder, og gjør Agder til en foregangsregion på å samordne og å løfte i lag. Bygging av I4Helse går etter planen, og etableringen av formalisert samarbeid med UiA og andre aktører, både private og offentlige, vil gjøre I4Helse i samarbeid med Grimstad kommune til en pådriver for å utvikle morgendagens løsninger innen helse og omsorg.

Markveien kulturbarnehage vil stå klar til høsten, og Storgata barnehage vil ha utvidet kapasitet og være bedre tilpasset barnehagens behov. Skolepakke 3 ble vedtatt i april, og rådmannens forslag til omstillingsbudsjett 2019 skapte stor debatt da enkelte av tiltakene i budsjettforslaget ikke var i tråd med skolepakke III. Administrasjonen har fått i oppdrag å utrede elev- og skolesituasjonen videre og å legge frem Skolepakke 4 så snart som mulig.

Kommunen deltar i mange nasjonale eller regionale prosjekt, blant annet i By- og tettstedsprogrammet, Helsefremmende skoler og barnehager, KS Læringsnettverk for robuste NAV-kontor.

Lillesand, Birkenes og Grimstad utreder mulighet for felles NAV-kontor.

Nærings- og samfunnsutvikling

Grimstad kommune er i vekst og har flere utviklingsprosjekt med betydning for samfunns- og næringsutvikling. Torg- og gatebruksplanen skapte engasjement, særlig gjaldt dette diskusjonen om enveiskjøring og parkering. Det ble blant annet besluttet å gjennomføre sommerstenging i 2019, og i første omgang prioritere byrommene.

Administrasjonen arbeider med forprosjekt for ny brannstasjon, nytt helsehus og utvikling av industriotmta i Arendalsveien. Det er lagt frem saker til politisk behandling om nytt renseanlegg og lokalisering av ny svømmehall. Det er pågående prosjekter for utvikling eller mulig utvikling av både Torskeholmen og Gundersholmen. Byhaven rundt det nye biblioteket nærmer seg ferdigstilt, og Langemyr skole har fått nytt basseng i 2018.

Strategisk næringsplan er ferdigbehandlet og strategi for universitetsbyen er i oppstartsfasen. I begge disse prosessene har det vært samskappingsprosjekter med studenter på UiA.

Arbeidet med revidering av kommuneplanens arealdel, interkommunal areal- og transportplan (ATP) og kommunedelplan for ny E18 har vært sentralt i 2018 og er viktig for bærekraftig samfunnsutvikling for Grimstad. Planprosessene er omfattende med mange aktører.

Organisasjonen

Handlingsplanen for å lukke avvik innen innkjøp ble avsluttet tidlig i 2018. Den videre oppfølgingen av tiltakene er en del av den ordinære driften. Det ble satt gjennomført et omfattende program for å sikre godt arbeidsmiljø med involvering av alle ansatte. Nytt GDPR-regelverk (personvernforordningen) har gitt omfattende merarbeid for å sikre personopplysninger i organisasjonen.

Kommunen har pågående prosjekt for å få på plass flere heltidsstillinger og en heltidskultur. Vi deltar også i KS-prosjektet NED, som skal bidra til å redusere sykefraværet.

Det har gjennom 2018 blitt ansatt mange nye ledere i Grimstad kommune. Nye ledere kommer inn i organisasjonen med ny kompetanse og stort engasjement. Samtidig blir organisasjonen sårbar med manglende kontinuitet og historie. Det er gjennom 2018 tatt i bruk gode systemer for lederopplæring og utvikling som kan bøte noe på sårbarheten.

Rådmannen har ovenfor nevnt noen få prosjekter, tiltak og planprosesser som eksempler på det omfattende utviklingsarbeidet som ble prioritert for 2018. Det vil likevel kanskje være det daglige arbeidet hvor den enkelte ansatte leverer gode tjenester som gir tillit til og trygghet for at kommunen ivaretar sine oppgaver. Rådmannen vil takke alle ansatte for godt arbeid til Grimstad innbyggeres beste. Kommunen er en allsidig virksomhet hvor den enkelte ansatte er viktig på sin plass. Det leveres gode tjenester, og det er både engasjement og arbeidsglede blant ansatte som er opptatt av god kvalitet og utvikling.

Vi har som veiviser i arbeidet vår visjon; med viten og vilje. Verdien åpenhet, redelighet, respekt og mot skal være bærende for våre tjenester og samfunnsutvikling.

Grimstad, 31. mars 2019



Rådmann

Satsingsområder i kommuneplan 2015-2027



Næringsutvikling

Grimstad har en sysselsetningsutvikling som er bedre enn landssnittet

- Grimstad kommune arbeider aktivt for regionalt næringssamarbeid og –utvikling
- Grimstad sentrum har attraktivt særpreg
- Grimstad utnytter sine særegne kvaliteter og muligheter
- Grimstad kommune legger til rette for innovativt, fremtidsrettet næringsliv



Universitetsbyen

Grimstad er en anerkjent universitetsby

- Grimstad kommune er et godt vertskap for Universitetet i Agder
- Grimstad er en attraktiv universitets- og studentby



Levekår og folkehelse

Grimstad har en fysisk aktiv befolkning og gode oppvekstvilkår for alle

- Grimstad har gode oppvekstvilkår for alle
- Tidligst mulig innsats for å hindre problemutvikling
- Barn og unge vokser opp med god psykisk helse
- Grimstad kommune legger til rette for at hele befolkningen kan være fysisk aktive
- Grimstad er et inkluderende samfunn på tvers av generasjoner, kulturell bakgrunn og sosiale lag



Kommunen som organisasjon

Grimstad er en åpen, innovativ kommune

- Grimstad kommune har folkevalgte og ansatte med høy etisk standard
- Grimstad kommune forvalter sine kapitalressurser på en god måte
- Grimstad er en innovativ kommune
- Grimstad kommune har tjenester med kvalitet over landssnittet
- Grimstad kommune har kompetente medarbeidere som trives på jobb
- Grimstad kommune er en aktiv samfunnsutvikler som spiller på lag med private og frivillige
- Grimstad har en bærekraftig samfunnsutvikling
- Grimstad kommune legger til rette for klimavennlig arealdisponering
- Grimstad kommune har en klimavennlig drift og forvaltning

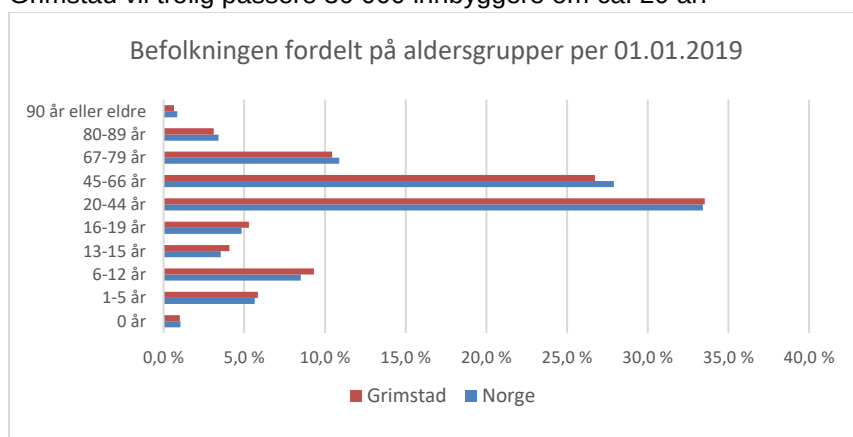
Grimstad kommunestyre vedtok kommuneplanen 31.august 2015. I tillegg har kommunestyret nylig vedtatt syv kommunedelplaner:

1. **Kommunedelplan for grøntstruktur og friluftsliv 2015-27**
2. **Kommunedelplan for barnehage 2015-2027**
3. **Kommunedelplan for flyktningområdet 2015-2027**
4. **Kommunedelplan for idrett og fysisk aktivitet 2014-2017**
5. **Kommunedelplan for kultur 2015-2027**
6. **Kommunedelplan for skolesektoren 2015-2018**
7. **Kommunedelplan for helse og omsorg 2014-2027**

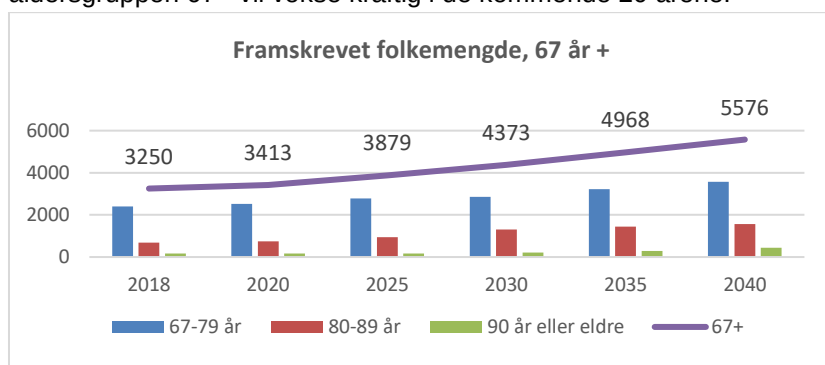


Befolkningsutvikling

Per 4. kvartal 2018 hadde Grimstad 23 247 innbyggere. Grimstads befolkning har økt hvert år i over 50 år, og har de senere årene økt med drøyt 300 i året, men litt mindre i 2018 (økning på 229 innbyggere). Grimstad har en ung befolkningsstruktur med prosentvis flere innbyggere i de laveste aldersgruppene enn resten av landet (0-20 år og 20-44 år), men det er en sakte bevegelse i retning normalbefolkningen. Grimstad vil trolig passere 30 000 innbyggere om ca. 20 år.



Dagens aldersfordeling på befolkningen i Grimstad gir en framskriving av folketallet som viser at aldersgruppen 67+ vil vokse kraftig i de kommende 20 årene.



Grimstad har høy mobilitet (ut- og innflytting). Nettoflytting til Grimstad i 2018 var på 226 personer.

Vi hadde en økning i netto utpendling i perioden 2008 – 2015, mens vi hadde en nedgang i perioden 2015 – 2018 (selv om den har steget litt de to siste årene). P.t. er den i underkant av 17 %. Se for øvrig punktet Sysselsetting i kapittelet om næringsutvikling.

Pendling til og fra Grimstad	2008	2011	2014	2015	2016	2017	2018
Sysselsatte som pendler inn i regionen	2500	2517	2741	2726	3018	3093	3278
Sysselsatte som pendler ut av regionen	4276	4591	4896	4742	4700	4831	5141
Netto utpendling	1776	2074	2155	2016	1682	1738	1863
Netto utpendling prosent	17,5 %	19,9 %	20,2 %	19,7 %	16,2 %	16,4 %	16,9 %

Andel mottakere av uføretrygd 18-66 år er 11,9 % i Grimstad mot 10,0 % for landet.



Økonomisk oversikt – kommunen og sektorene

Hovedoversikt, hele kommunen

Tall i 1000 kroner	Regnskap 2016	Regnskap 2017	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Avvik 2018	Avvik %
Rammetilskudd	-499 637	-521 209	-535 965	-535 176	789	0,1 %
Inntekstutjevning	-17 853	22 015	-33 239	-19 249	13 990	72,7 %
Skatt	-604 348	-697 878	-637 254	-640 932	-3 678	-0,6 %
Eiendomsskatt	-66 263	-66 312	-72 645	-67 400	5 245	7,8 %
Andre driftsinntekter	-463 275	-508 296	-515 189	-450 149	65 040	14,4 %
Sum inntekter ekskl. finans	-1 651 376	-1 771 680	-1 794 292	-1 712 906	81 386	4,8 %
Netto lønn inkl. sosiale utgifter	974 412	1 023 455	1 069 926	1 050 332	-19 595	-1,9 %
Andre driftsutgifter	590 983	627 149	668 652	603 342	-65 311	-10,8 %
Sum utgifter ekskl. finans	1 565 395	1 650 604	1 738 578	1 653 674	-84 906	-5,1 %
Finansutgifter	225 546	263 789	275 697	238 663	-37 034	-15,5 %
Finansinntekter	-188 893	-203 850	-235 244	-179 430	55 814	31,1 %
Netto finans	36 653	59 939	40 453	59 233	18 780	31,7 %
Resultat	-49 328	-61 137	-15 261	0	15 261	

Økonomisk oversikt for sektorene

Tall i 1000 kroner	Regnskap 2017	Regnskap 2018	Endring 2017-18	Budsjett 2018	Avvik
Støttefunksjoner	54 595	54 448	-147	53 946	-502
Fellesområder	43 026	42 044	-982	43 379	1 335
Helse og omsorg	490 033	559 727	69 694	545 953	-13 774
Kultur og oppvekst	462 375	515 868	53 493	507 325	-8 543
Samfunn og miljø	102 508	113 332	10 824	108 668	-4 664
Kirke og trossamfunn	18 205	19 316	1 111	18 918	-398
Selvfinansierende	275	2 796	2 521	0	-2 796
Sum drift og selvfinans	1 171 017	1 307 531	136 514	1 278 189	-29 342
Finans	-1 232 154	-1 322 930	-90 776	-1 278 189	44 741
Årsresultat	-61 137	-15 261	45 876		15 261

Det er et regnskapsmessig mindreforbruk (overskudd) på 15,26 mill. kroner i 2018, som kan avsettes til disposisjonsfond. Sum disposisjonsfond er 165,3 mill. kroner ved årsslutt 2018, men av disse er 59,6 mill. kroner vedtatt disponert til egne formål (flyktninger 12,5 mill. kroner, Homborsundveien 10,0 mill. kroner, lysløype Morholtskogen 3,0 mill. kroner m.v), slik at det reelt er 105,7 mill. kroner ledig. Kommunens samlede disposisjonsfond kan bli 121,0 mill. kroner ved utgangen av 2019 hvis hele resultatet for 2018 avsettes. Kommunen har tidligere signalisert et mål om disposisjonsfond på mer enn 110 millioner kroner. 2019 vil sannsynligvis bli et svakt skatteår for Grimstad. Dette henger dels sammen

med tidligere års skatteresultater, samt at det nasjonalt ventes svakere skatteinngang i kommunene. Rådmannen anbefaler derfor å bruke av disposisjonsfondene med "forsiktighet" framover.

Grimstad kommune har et netto driftsresultat på -2,75 mill. kroner i 2018. Prosentvis "merforbruk" (resultatgrad) er - 0,15 %. I regnskapet ble det inntektsført mer i avsetninger (fra fond) enn det som ble satt av til fond. Netto bedret dette årsresultatet med +18,0 mill. kroner. Årsresultatet ble dermed **+15,26 mill. kroner** (18,0 mill. minus 2,75 mill.). Årsresultatet vurderes som godt med hensyn til sektorenes merforbruk.

Hovedårsakene til det positive årsresultatet for 2018 skyldes vesentlig fire forhold:

- Pensjonskostnader/premieavvik + 17,5 mill.
- Frie inntekter (skatt/rammetilskudd/inntektsutjevning) + 11,1 mill.
- Netto finanskostnader (renter/renteinntekter/avdrag/utbytte) + 10,9 mill.
- Eiendomsskatt + 5,2 mill.

Samlet utgjør dette +44,7 mill. kroner. Sektorene har et samlet merforbruk i forhold til budsjett på 29,4 mill. kroner. Helse- og omsorgssektoren har et merforbruk på 13,5 mill. kroner, kultur- og oppvekstsektoren har et merforbruk på 8,9 mill. kroner, samfunns- og miljøsektoren har et merforbruk på 4,7 mill. kroner og stab og støttetjenester har et merforbruk på 0,5 mill. kroner.

Grimstad kommune hadde ved regnskapsavslutningen 31.12.18 en samlet lånegjeld på 1 831,5 mill. kroner. Inkludert i denne gjelden ligger formidlingslån fra Husbanken og lån til selvfinansierende tjenester (vann/avløp). Tilsvarende var lånegjelden 1 750,4 mill. kroner per 31.12.17. Den langsiktige lånegjelden i Grimstad utgjør 98,7 % av brutto driftsinntekter, mens lånegjelden for sammenlignbare kommuner (KOSTRA-gruppe 13) utgjør 105,6 %. Grimstad kommune har altså lavere lånegjeld enn sammenlignbare kommuner. De frie inntektene er imidlertid også lavere. I 2018 var disse kr. 51 900 per innbygger i Grimstad, mens de var på kr. 53 157 i KOSTRA-gruppe 13. Selv om forskjellen ikke umiddelbart synes så stor, utgjør dette ca. 28,9 mill. kroner.



Likestilling og mangfold

Kommunens innbyggere

Tabell: Likestillingsindeks (SSB)

Aktivitetsdata	Landet			Grimstad		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Andel barn 1-5 år i barnehage (prosent)	90,5	91,1	91,3	95,1	95,1	93,7
Andel kvinner blant kommunestyrerepresentanter (prosent)	39	39	39	37,1	37,1	37,1
Andel menn med høyere utdanning (prosent)	28,6	29,1	29,5	29,3	30,1	29,9
Andel kvinner med høyere utdanning (prosent)	35,4	36,3	37,2	35,3	36,2	37,1
Andel menn (20-66 år) i arbeidsstyrken (prosent)	83,6	83,4	79	79,2	78	73,6
Andel kvinner (20-66 år) i arbeidsstyrken (prosent)	77,7	77,5	74,6	74,7	73,7	70,7
Gjennomsnittlig bruttolønn, menn (kr)	530	523	533	527	577	493
Gjennomsnittlig bruttolønn, kvinner (kr)	354	359	370	318	331	335
Andel sysselsatte menn (20-66 år) som jobber deltid (prosent)	16,8	12,5	11,2	19,4	14	13,4
Andel sysselsatte kvinner (20-66 år) som jobber deltid (prosent)	39,9	36,8	35,4	51	46,9	44,8
Andel fedre som tar hele fedrekvoten eller mer av foreldrepengeperioden	70	69,7	69,8	68	68,5	68,9
Grad av kjønnsbalansert næringsstruktur (skår)	0,6	0,6	0,6	0,6	0,61	0,62
Andel kvinner blant sysselsatte (20-66 år) i offentlig sektor (prosent)	70,2	70,1	70,1	68,8	69	68,7
Andel kvinner blant sysselsatte (20-66 år) i privat sektor (prosent)	36,6	36,6	36,6	37	36,3	35,8
Andel kvinner blant ledere (20-66 år) (prosent)	34,9	35,3	35,9	29,9	29,7	33,2
Grad av kjønnsbalanse i utdanningsprogram på videregående skole (skår)	0,68	0,68	0,67	0,68	0,67	0,67

Vi ser først på likestilling ut fra et samfunnsperspektiv. Data er for alle innbyggerne i Grimstad kommune basert på SSBs likestillingsindeks, og beskriver i hvilken grad det foreligger forskjeller mellom kvinner og menn innad i en kommune, og hvordan disse forskjellene varierer i forhold til landet generelt. Indeksen omfatter offentlig tilrettelegging som barnehagedekning, næringsstruktur og utdanningsmønster, men også tidsbruk – fordeling på arbeid og omsorg, politisk deltagelse og inntekt. Indeksen måler kun likestilling mellom kvinner og menn, ikke likestilling mellom ulike grupper etter for eksempel etnisitet, funksjonsevne eller seksuell identitet.

Lovens og myndighetenes mål

Likestillingsloven har som mål å oppnå full likestilling. Kvinner og menn skal få samme muligheter, og handlinger er ulovlige dersom de stiller kvinner og menn ulikt p.g.a. kjønn. Likestillingsloven legger føringer for at det skal arbeides aktivt og planmessig for likestilling mellom kjønnene.

Offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering innen sitt virkeområde. Det skal tilbys likeverdige tjenester til hele befolkningen, og tjenestene skal treffe alle med hensyn til bl.a. kjønn, minoriteter og funksjonsevne.

Resultater for Grimstad kommune

Grimstad skårer høyt på barnehagedekning, uttak av fedrekvote, kjønnsbalanse i kommunestyret, utdanningsnivå og deltagelse i arbeidslivet. Dette er faktorer som er med å bedre likestillingsindeksen for Grimstad.

Nasjonalt øker forskjellen mellom utdanningsnivå mellom kvinner og menn, hvor kvinners utdanningsnivå er høyere enn for menn. Aust-Agder har et generelt lavt utdanningsnivå. Grimstad skiller seg ut med et høyere utdanningsnivå for begge kjønn. Selv om kvinners utdanningsnivå øker i forhold til menn, gir ikke dette utslag i likere fordeling av deltidsarbeid og inntekt. Kvinners utbredte deltidsarbeid er en likestillingsutfordring for svært mange kommuner, og store forskjeller i deltidsarbeid genererer i mange tilfeller også et inntektsgap mellom kvinner og menn.

I Grimstad er det stor andel av deltidsarbeid både blant kvinner og menn. Stor grad av deltidsarbeid gjør at vi finner et stort inntektsgap mellom kvinner og menn i Grimstad. Tendensen for Grimstad stemmer med tendensen for landsdelen, hvor det er en stor grad av deltidsarbeid og skjevhet i inntekt og fordeling på kjønn blant ledere sammenlignet med majoriteten av andre kommuner.

Kommunens ansatte

Grimstad kommune ønsker å fremme likestilling, og sikre like muligheter og rettigheter. Videre skal man hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamming, hudfarge, språk, religion og livssyn.

Grimstad kommune arbeider aktivt for likestilling, inkludering og mangfold. Det arbeides for å få en jevn kjønnsbalanse mellom kvinner og menn, samt å redusere ufrivillig deltid. Kommunen arbeider for å oppnå mangfold i personalet, slik at organisasjonen gjenspeiler befolkningen.

Grimstad kommune har (per 31.12.17) 1 654 fast ansatte som dekker 1 230 årsverk, med en kvinneandel på 79 prosent. Organisasjonen har en mangfoldig sammensetning, og har ansatte med ulike etnisk bakgrunn og fra mange nasjonaliteter.

Grimstad kommune er en IA-bedrift, hvor det arbeides med tilrettelegging og omplassering slik at ansatte med nedsatt funksjonsevne kan bruke sin restarbeidsevne fremfor å ende på uføretrygd.

Kjønnsbalanse etter sektor

Fordeling mellom menn og kvinner mellom sektorene er tradisjonell, med hovedvekt av kvinner både i helse- og omsorgssektoren og i kultur- og oppvekstsektoren. Kjønnsfordelingen mellom sektorene er normal i en kommune, og henger sammen med tradisjonelle valg av yrker.

Grimstad kommune har en utfordring i å øke andelen menn i kultur- og oppvekstsektoren og i omsorgsyrkene.

På nasjonal basis blir det stadig flere kvinnelige ledere, spesielt i mellomstillet. I Grimstad har antallet kvinner i lederstillinger. Det nærmer seg at to av tre ledere i kommunen er kvinner.

Kjønnsbalanse etter sektor i %	2016		2017		2018	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Grimstad totalt	20	80	21	79	21	79
Støttefunksjoner	31	69	33	67	31	69
Helse og omsorg	12	88	13	87	14	86
Kultur og oppvekst	17	83	18	82	18	82
Samfunn og miljø	65	35	60	40	65	35
Ledernivå	41	59	50	50	37	63

Stillingsstørrelse

Antall ansatte med deltidsstillinger i kommunen er stor. Per 1. desember 2018 arbeidet 45,5 % av de ansatte i Grimstad i 100 % stilling. Blant kvinner var det 39,3 % som arbeider fulltid, mens 68,2 % av mennene hadde fulle stillinger. I Grimstad kommune har 13,6 % av de ansatte stillinger under 50 %. For de minste stillingene har det vært en positiv utvikling fra 2016 til 2018. Tilsvarende tall per 1.12.2016 viste at 22,1 % av de ansatte da hadde stillinger under 50 %. Tallene er hentet fra KS' PAI-register.

Flere av de ansatte har kombinerte stillinger, d.v.s. flere stillinger innen kommunen, men i ulike enheter. Grimstad har som mål at ansatte skal ha forutsigbarhet i sin arbeidssituasjon og en stillingsstørrelse til å leve av.

Forskjellene mellom gjennomsnittlig stillingsstørrelse for kvinner og menn er størst i støttefunksjonene, og minst i helse- og omsorgssektoren. Helse- og omsorgssektoren er likevel den sektoren med lavest

stillingsstørrelser, med et gjennomsnitt på 66 prosents stilling. Det er en utfordring å øke stillingsstørrelsene til de ansatte innen denne sektoren. Årsaken er organiseringen av arbeidet, fordi store deler av sektoren skal være i drift døgnet rundt hele året.

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse for alle ansatte er 77 prosent. Flere av de ansatte har kombinerte stillinger, dvs. flere stillinger innen kommunen, men i ulike enheter. I tabellen under vil slike stillingskombinasjoner være slått sammen slik at den ansattes samlede ansettelse avgjør hvor de telles.

Ansatte fordelt på stillingsstørrelse pr. ansatt *) og kjønn. I Grimstad kommune. Tall pr. 1. desember i det enkelte år

Stillingsstørrelse per ansatt	Kjønn	Årstall 2016		2017		2018	
		Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent
0 - 24,9%	Kvinner og menn	225	11,9	132	8,1	123	7,7
	Kvinner	186	12,3	107	8,4	101	8,0
	Menn	39	10,0	25	7,2	22	6,4
25 - 49,9%	Kvinner og menn	167	8,8	101	6,2	95	5,9
	Kvinner	143	9,5	83	6,5	76	6,0
	Menn	24	6,2	18	5,2	19	5,5
50 - 74,9%	Kvinner og menn	387	20,4	365	22,5	361	22,5
	Kvinner	335	22,2	326	25,5	323	25,6
	Menn	52	13,4	39	11,3	38	11,1
75 - 99,9%	Kvinner og menn	400	21,1	317	19,5	295	18,4
	Kvinner	354	23,5	284	22,3	265	21,0
	Menn	46	11,8	33	9,5	30	8,7
100%	Kvinner og menn	719	37,9	707	43,6	730	45,5
	Kvinner	491	32,5	476	37,3	496	39,3
	Menn	228	58,6	231	66,8	234	68,2

*) Tabellen handler om stillingsstørrelse pr. ansatt. Derfor vil f. eks. en person med to stillinger på hhv. 20 og 50% bli tilordnet gruppen 50 - 74,9%

Likelønn

Lønnspolitikken i Grimstad kommune utøves gjennom løpende lønnsfastsettelse ved rekruttering, og tariffestede lønnsforhandlinger/lønnsreguleringer. Lønn fastsettes ved tilsetning og ved lokale forhandlinger på grunnlag av bestemmelsene i hovedtariffavtalen (HTA). Avtaleverket er kjønnsnøytralt, med lik avlønning uavhengig av kjønn. Grimstad kommunes lønnspolitiske plan fremhever at den lokale lønnspolitikken skal bidra til at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement.

Kvinner i Grimstad kommuner hadde ved utgangen av 2016 i snitt en årslønn på 446 000 kr, mens menn har en snitt lønn på 483 000 kr. Ved utgangen av 2017 ble gapet mellom kvinner og menns gjennomsnittslønn halvert. Kvinner tjener nå i snitt kr 469 500, og menn i snitt kr 497 100.

Kvinner har tradisjonelt utdannet seg oftere innen omsorg og undervisning, og menn innen teknikk, naturvitenskap og ledelse. Grimstad kommune er ikke lenger like tradisjonell i forhold til kjønnsfordeling i de ulike stillingsgrupper. Hovedvekten av sykepleiere, helsefagarbeidere og førskolelærere er kvinner, mens vi finner stadig flere kvinner i mer tekniske og naturfaglige yrker og i lederposisjoner.

Menn som velger yrker som tradisjonelt er kvinnedominerte, som pedagogiske eller pleiefaglige stillinger, får ikke høyere lønn fordi de er menn. Det samme gjelder andre veien også. Kvinner som velger en karriere innenfor tradisjonelt mannsdominerte yrker får ikke kvinnefradrag på lønna. Dermed

har Grimstad over tid fått en god andel kvinner i godt betalte stillinger. På gjennomsnittslønn medfører dette at kjønnsforskjellene reduseres.

Avlønning til hoveddelen av kommunes ansatte skjer i hovedsak via innplassering i garantilønnstabellen i tariffområdet, som fastsettes via sentrale forhandlinger. Dette omfatter ufaglærte, faglærte og høyskolegrupper som sykepleiere, vernepleiere, sosionomer og undervisningspersonell. Dette er grupper som har sentralt fremforhandlede garantilønnsnivå basert på ansiennitet og utdanning. Vi ser at det er en jevn fordeling av lønn mellom kjønnene i forhold til utdanning og stillingskategori. Tabellen nedenfor viser kvinners andel av menns lønn. Her er det spesielt linjene stillingsgruppe og stillingskode som gir et godt bilde, da tallene her er justert for forskjeller som oppstår på grunn av yrkesvalg. Tabellen er hentet fra KS' PAI register.

Lønnsforhold justert for ulike faktorer. Grimstad kommune.

Gjennomsnittlig fortjeneste pr. månedsverk og gjennomsnittlig grunnlønn pr. månedsverk for kvinner i prosent av menns lønn. Tall pr. 1.12.2016, 1.12.2017 og 1.12.2018.

Justert for	Årstall					
	2016		2017		2018	
	Kvinnens månedstjeneste i prosent av menns	Kvinnens grunnlønn i prosent av menns	Kvinnens månedstjeneste i prosent av menns	Kvinnens grunnlønn i prosent av menns	Kvinnens månedstjeneste i prosent av menns	Kvinnens grunnlønn i prosent av menns
Ujustert	96,1	94,9	94,9	94,5	95,3	94,9
Alder	96,6	95,4	95,3	94,9	96,0	95,9
Stillingsgruppe	99,0	99,4	98,1	99,1	97,5	98,7
Stillingskode	98,5	99,2	97,2	98,4	96,3	98,0
Utdanning	96,3	97,6	95,3	97,2	96,1	98,2

Tallene uttrykker hva kvinners lønn som andel av menns lønn ville vært dersom kvinner og menn hadde hatt samme årsverksfordeling innenfor hver av variablene det er justert for. Tallene justert for stillingsgruppe eller stillingskode bør brukes som mål på kjønnsforskjell i lønn, siden tallene i stor grad holder utenfor den delen av lønnsforskjellen som skyldes ulike yrkesvalg.

Personalpolitiske satsinger

Livsfasepolitikk

Kommunen skal tilrettelegge for alle livsfaser, så langt det er mulig. Det er samtidig slik at all tilrettelegging er midlertidig. Det viktigste virkemiddelet for utøvelse av livsfasepolitikk er god dialog mellom leder og medarbeider. Kommunen satser på å bevisstgjøre lederne, og videreutvikle lederens relasjons- og dialogkompetanse.

Etter- og videreutdanning

Kommunen har et godt regelverk for utdanningspermisjoner, og arbeider for å utvikle en god praksis, slik at ansatte gis mulighet for etter- og videreutdanning. Dette er med på å heve utdanningsnivået blant de ansatte. Eksempelvis har kommunen satset på å gi renholdere mulighet for å ta fagbrev, dette er et tiltak som treffer en stor andel kvinner og ansatte fra minoritetsgrupper.

Tiltak i forhold til etnisitet

Virksomheter som ønsker å registrere opplysninger om andel ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn eller nedsatt funksjonsevne må gjøre dette anonymt, og det må være frivillig å registrere opplysningene. I tillegg må slike opplysninger oppbevares som sensitive personopplysninger, og Datatilsynet skal rådføres. Grimstad kommune har ansatte med ulik etnisk bakgrunn og fra mange nasjonaliteter, men har ikke registrerte opplysninger om ansattes nasjonalitet. Det er derfor ikke mulig å rapportere på antall ansatte med minoritetsbakgrunn.

Grimstad kommune ønsker å fremme likestilling og sikre like muligheter og rettigheter, hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og

livssyn. Ved rekruttering oppfordres alle kvalifiserte personer til å søke, uavhengig av kulturell bakgrunn, alder, kjønn og funksjonsevne. Kommunen ønsker å sikre likeverdig behandling i intervju situasjonen, og skal alltid invitere minst en kvalifisert søker med minoritetsbakgrunn til intervju.

Kommunen tilbyr språktreningsplasser for flyktninger på introduksjonsprogrammet i flere av de kommunale virksomhetene. Pedagoger fra kvalifiseringstjenesten følger opp språktreningen på arbeidsplassen.

Tilrettelegging for ansatte i forhold til religiøse høytidsdager gir arbeidstaker rett på inntil to dager fri i forbindelse med religiøse høytidsdager for sin religion, jmf lov om trdomssamfunn og ymist.

Tiltak i forhold til funksjonsevne

Grimstad kommune er en IA-bedrift. Det arbeides godt med tilrettelegging og omplassering slik at ansatte med nedsatt funksjonsevne kan bruke sin restarbeidsevne fremfor uførhet. Grimstad kommune har ansatte med nedsatt funksjonsevne, men har ikke registrert opplysninger om ansattes nedsatte funksjonsevne eller funksjonshemminger. Ved god tilrettelegging kan en redusert funksjonsevne likevel innebære full arbeidsevne. Det er derfor ikke mulig å rapportere på antall. Ved rekruttering oppfordres alle kvalifiserte personer til å søke, uavhengig av kulturell bakgrunn, alder, kjønn og funksjonsevne. Kommunestyret vedtok i 2018 en ambisjon om at fem prosent av alle nyansettelser skal være ansettelser av folk med hull i CV-en eller andre som har andre utfordringer med å komme inn i arbeidslivet.

Aktiviteter 2018

Grimstad kommune har vedtatt mål i henhold til IA-avtalen for å fremme inkludering og tilrettelegging for personer med nedsatt funksjonsevne. Aktivitetsplikten har ellers blitt håndtert ved å oppfordre kvinner, personer med annen etnisk bakgrunn eller nedsatt funksjonsevne til å søke på ledige stillinger i Grimstad kommune. I tillegg er det før utlysning av stillinger vurdert om stillingene kan brukes til å øke størrelsen på eksisterende deltidsstillinger.

Kommunen har retningslinjer for redusert bruk av deltid slik at flest mulig skal få tilbud om full stilling, og ivaretar målsettingen om at ingen stillinger skal være under 60 prosent uten at arbeidstaker særskilt ønsker det.

Pågående og planlagte aktiviteter

Grimstad har i kommuneplanen vedtatt satsingsområde om å være et inkluderende samfunn på tvers av generasjoner, kulturell bakgrunn og sosiale lag. Sosial tilhørighet handler om å få være deltaker i samfunnet på likeverdige vilkår, uavhengig av funksjonsevne og ressurser. For at alle skal kunne delta i samfunnslivet må vi ta hensyn til språk og kulturforskjeller. Dette vil være styrende i forhold til videre arbeid for å fremme likestilling og inkludering.

Heltidskultur

Videre arbeid med å redusere ufrivillig deltid og å øke stillingsstørrelser for at flest mulig skal få tilbud om full stilling pågår, samt at en ivaretar kommunens målsetting om at ingen stillinger skal være under 60 prosent uten at arbeidstaker særskilt ønsker det.

Det legges til rette for at kvalifiserte deltidsansatte kan kombinere stillinger på tvers av enhetene.

Arbeidsgiver skal sammen med tillitsvalgte være pådrivere for å finne løsninger som både fjerner stillinger under 60 prosent og gir økte stillinger til de som ønsker det. Her skal man i særlig grad ha fokus på ansatte med stillingsstørrelser under 40 prosent, det vil si en stillingsstørrelse som ikke er pensjonsgivende

Grimstad kommune deltar i nettverket Heltidskultur på Sørlandet, som drives av fylkeskommunene i Agder. Nettverket er en del av arbeidet med Likestillings-, inkluderings- og mangfoldsplanen for Agderregionen.

Grimstad og Arendal har startet et eget prosjekt for heltidskultur, og har ansatt en prosjektleder felles for begge kommunene.

Menn i helse

Grimstad deltar i prosjektet *Menn i helse*, som har til hensikt å få flere menn til å velge utdanning og yrke innen helse- og omsorgsfag.

Grimstad for alle

«Uke 41 – Grimstad for alle» ble arrangert for første gang i 2018. Sammen med over 30 samarbeidspartnere ble det gjennomført over 50 arrangement som alle på sin måte pekte på likestilling, inkludering og mangfold. Dette var et viktig løft for Grimstad. Det engasjerte bredt, alt fra politikere, menigheter, Yogastudio, administrerende direktører i bedrifter, barneskoler, organisasjonen FRI, Natteravnene og teaterets venner. For dette arbeidet mottok Linn Iren Engemyr Knutsen ved kvalifiseringstjenesten LIM-prisen for 2018. Prisen deles ut av brukerforumet for LIM – likestilling, inkludering og mangfold.



Grimstad – en åpen og innovativ kommune

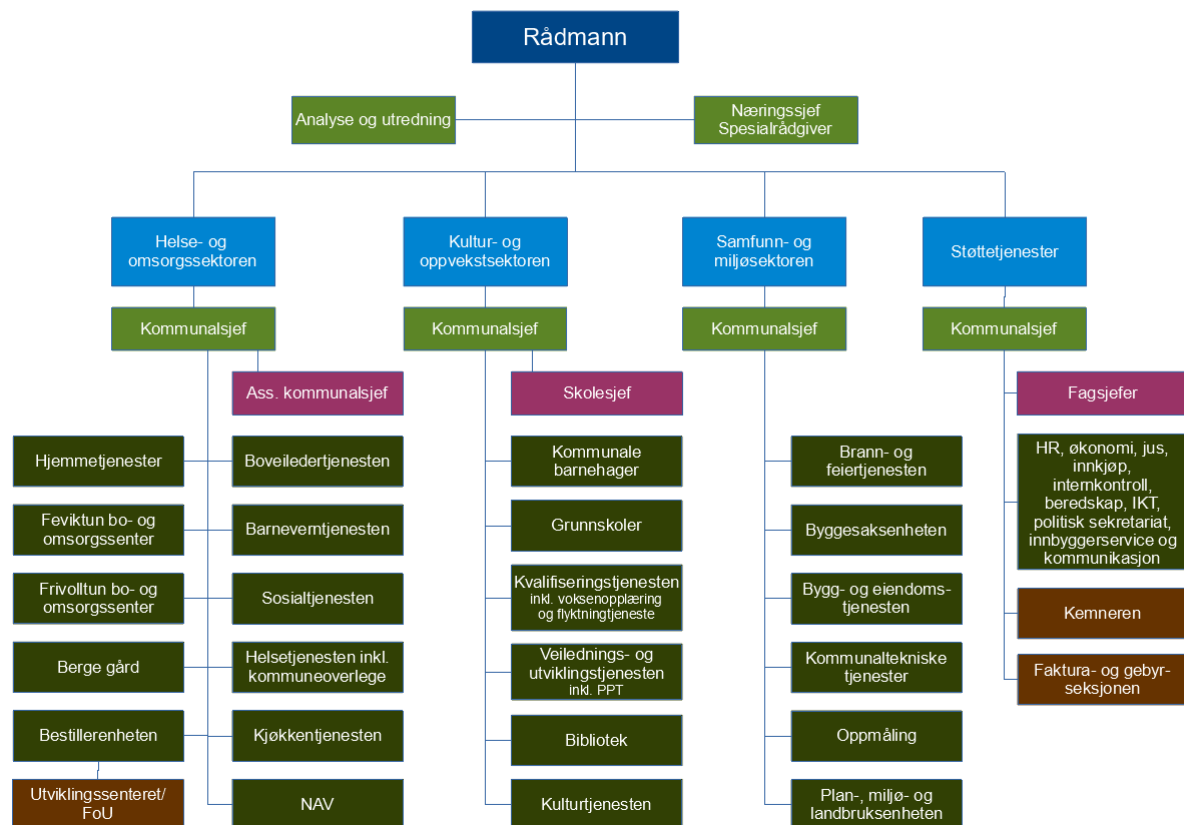
Grimstad kommune er en kunnskapsbedrift hvor medarbeiderne utgjør en viktig ressurs. Kommuneplanen setter mål for hvordan Grimstad kommune skal kunne tilby effektive tjenester av høy kvalitet til brukerne. Grimstad skal utvikles gjennom målbevisst satsing på kunnskap og skaperkraft for å møte framtidens behov. Dette styrer arbeidet med utviklingen av organisasjonens og kommunens arbeidsgiverpolitikk gjennom arbeid med ledelse, lederutvikling, visjon og verdier.

Kommunens arbeidsgiverpolitikk bygger opp under visjonen «Med viten og vilje». Arbeidsgiverpolitikken skal bidra til å virkeliggjøre samfunnsoppdraget i Grimstad kommune. Formålet er å synliggjøre et medarbeiderskap preget av mangfold og arbeidsglede, og sikre at alle ansatte bidrar til utviklingen av effektive tjenester av høy kvalitet.

Satsingsområdene for kommunens organisasjonsstrategi mot 2020 er:

- Kompetanse – anvendelse og utvikling
- Rekruttere, beholde og utvikle riktig kompetanse
- Lederskap og medarbeiderskap i fellesskap
- Innovasjon - evnen til utvikling og nyskapning

Administrativ organisering



Organisasjonskartet viser kommunens overordnede struktur, med sektorer, enheter og administrative støtteenheter. Grimstad kommune har en desentralisert organisasjonsstruktur, hvor enhetslederne har et helhetlig personal-, økonomi- og fagansvar. Enhetenes egenart og lokale utfordringer varierer, derfor varierer både organisering og delegering av oppgaver. Delegering av lederansvar til fagledere er i mange enheter en forutsetning for effektiv drift.

Rådmannen, kommunalsjefene og sjefene for de sentrale støtteenhetene, utgjør den administrative kommuneledelse. Rådmannens ledergruppe har det overordnede ansvar for de tjenestene kommunen utfører. Den daglige driften av kommunens tjenester til brukere og innbyggere utføres av enhetene, det vil si skoler, sykehjem, barnehager osv. Enhetslederne har vide fullmakter og har et selvstendig ansvar for personell, økonomi, fag og informasjon (PØFI).

Rådmannens støtteenheter utfører de fellesfunksjonene hele kommuneorganisasjonen behøver, så som tjenester knyttet til budsjett, økonomi og regnskap, post, arkiv og dokumenter, publikumshenvendelser, personal- og organisasjonsforhold, informasjon og kommunikasjon, service og så videre.

Det har i 2018 vært arbeidet med organisatoriske endringer. Fra 1.august 2018 er det iverksatt endringer i kultur- og oppvekstsektoren. Veiledning- og utviklingstjenesten er delt i to, slik at barnehage- og skolefaglig stab ligger i stab hos oppvekstsjef, mens spesialpedagogiske tjenester er egen enhet.

I helse- og omsorgssektoren er det gjennomført en større omorganisering som iverksettes fra 01.01.2019. Det nye organisasjonskartet for sektoren er vist i sektorens kapittel.

Bemanning

Grimstad kommune er en stor arbeidsplass og hadde 1666 fast ansatte per desember 2018. Samlet utgjør de 1292 årsverk. I tillegg kommer midlertidige ansatte og tilkallingsvikarer.

Kvinneandelen i kommunen er høyt, hvor 79 prosent av de fast ansatte er kvinner. Gjennomsnittsalder på fast ansatte i kommunen er 44,9 år. Gjennomsnittsalderen for kvinnelige ansatte er noe lavere enn for menn, med 44,7 år i snitt mens menn har snittalder 45,5 år. Gjennomsnittlig stillingsprosent er 77 prosent. Menn har i gjennomsnitt en stillingsstørrelse på 84 prosent, mens kvinner har i gjennomsnitt 75 prosent.

Lønnsutgiftene utgjør en stor andel av kommunens løpende driftsutgifter. For kommunen som helhet utgjør de ca. 60 prosent av løpende kostnader, for enkelte enheter utgjør lønnskostnadene over 90 prosent av den totale økonomiske rammen.

Personalbudsjettet viser antall faste årsverk som er innarbeidet i lønnsbudsjettet på fast lønn. Personalbudsjett for 2018 var basert på 1 315 faste årsverk, noe som er en økning på 18 faste årsverk i forhold budsjett for 2017. Det budsjetteres i tillegg med lønnsmidler til vikar innen helse- og omsorgssektoren. Dette er lønnsmidler knyttet til vikar i turnus ved ferie og korttidsfravær, og utgjør mer enn 50 årsverk.

Som følge av aktivitetsøkning og konsekvenser av politiske vedtak, er det i løpet av 2018 blitt opprettet nye årsverk. Årsverkene har vært vedtatt av kommunestyret i henhold til delegasjonsreglement.

Personalbudsjett faste årsverk	Budsjett 2017	Budsjett 2018	Vedtak om nye stillinger 1. tertial 2018	Vedtak om nye stillinger 2. tertial 2018	Vedtak om nye stillinger 3. tertial 2018
Totalt	1297	1315			
Støtte og stab	42	48			
Helse- og omsorgssektoren	547	567	1,7	3,93	9,7
Kultur- og oppvekstsektoren	555	548		7,8	
Samfunns- og miljøsektoren	153	153			

1.tertial

- Bestillerenheten, FOU-avdeling: 1,7 årsverk

2.tertial

- Fjære skole: 4,8 årsverk (finansiering kun for 2018)
- Holviga barneskole: 3 årsverk (finansiering kun for 2018)
- Boveiledertjenesten, Aktivitetshuset: 1 årsverk
- Boveiledertjenesten. BPA: 2,93 årsverk

3.tertial

- Boveiledertjenesten: 9,5 nye årsverk
- Hjemmetjenesten: 19,7 prosent stilling

Utbetalte årsverk

Faste årsverk viser antall årsverk som er utlønnet av faste stillinger. Tallet inkluderer også sykemeldte innenfor sykepengeåret og ansatte i lønnet permisjon. Ved inngang til 2018 ble det utbetalt lønn for 1164 faste årsverk, mens det i desember ble utbetalt lønn for 1229 faste årsverk.

Midlertidige årsverk viser antall årsverk som er utlønnet til vikarer og ansatte med tidsbegrenset arbeidsavtale. Dette er vikarer for ansatte ved sykdom, permisjon, prosjekt- og engasjementstillinger, samt lærlinger. Dette kan også være stillinger som er finansiert via statlige midler. Lønn til ansatte ved lengre sykefravær og foreldrepermisjoner refunderes via NAV.

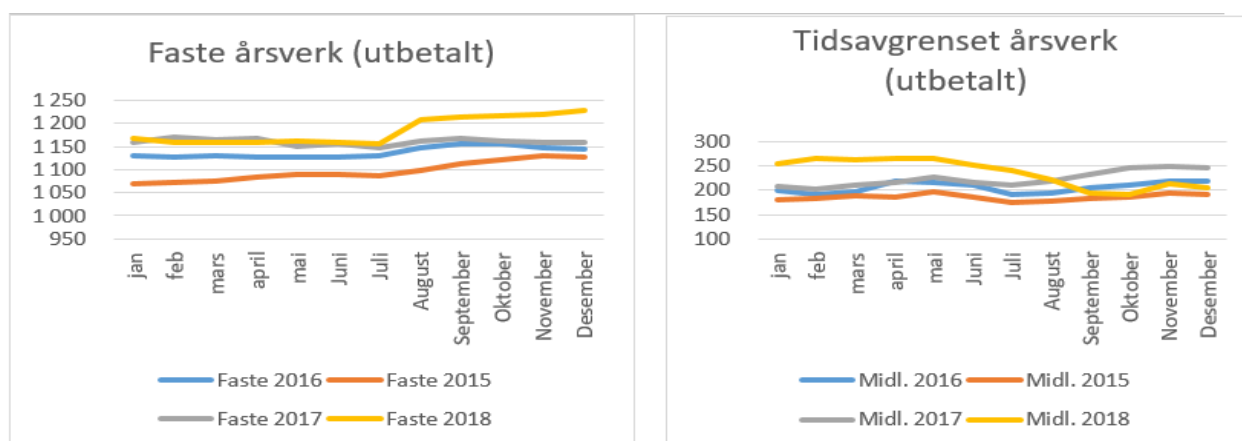
I tillegg til faste årsverk og midlertidige årsverk, benyttes tilkallingsvikarer som utbetales timelønn. Omregnet til årsverk til dette utgjøre et estimat på 190 årsverk.

Tabellen under viser hva som er utlønnet av fast og midlertidig årsverk hittil i år. Som følge av turnover, permisjoner og vakante stillinger vil det være et avvik mellom hva som er utlønnet av faste årsverk og hva som er budsjettert med av årsverk i personalbudsjettet.

Utlønnet årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Faste årsverk	1164	1229	65
Midlertidige årsverk	243	204	-39

Årsak til avvik mellom budsjetterte årsverk og utbetalte årsverk er knyttet til blant annet turnover, permisjoner og sykefravær. Samlet fremstår utbetalte årsverk som høyere enn budsjetterte årsverk, da vi teller med både lønn til fast ansatt og vikar, uten å ta hensyn til refusjon til lønn til eks. sykevikar. Ved et langtidsfravær på rundt 5 prosent utgjør antall sykevikarer ca. 70 årsverk. I tillegg kommer vikar ved foreldrepermisjon og andre lønnede permisjoner.

Diagrammene under viser utvikling i utbetalinger til faste og midlertidige årsverk i perioden 2015-2018.



Lønn til tilkallingsvikarer og innleide vikarer fra vikarbyrå kommer i tillegg til faste og midlertidige årsverk. Dette er i stor grad tilkallingsvikarer som blir kalt inn ved f.eks. korttidsfravær og ferieavvikling. Enheter innen helse- og omsorgssektoren har avsatt budsjettmidler til vikarer ved korttidsfravær og ferieavvikling.

Nærvær og helsefremmende arbeidsplasser

Sykefraværet i Grimstad har de siste årene vært på 7- 8 prosent. Sykefraværet varierer mellom de ulike virksomhetene og enhetene. Et høyt sykefravær reduserer gjennomføringskraften, påvirker arbeidsmiljøet og medfører økte kostnader for organisasjonen.

Grimstad kommune er en IA-bedrift og inngikk i 2015 ny intensjonsavtale for inkluderende arbeidsliv (IA-avtale). Avtalen har et økt fokus på forebygging og inkludering, og har som mål om å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefravær og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.

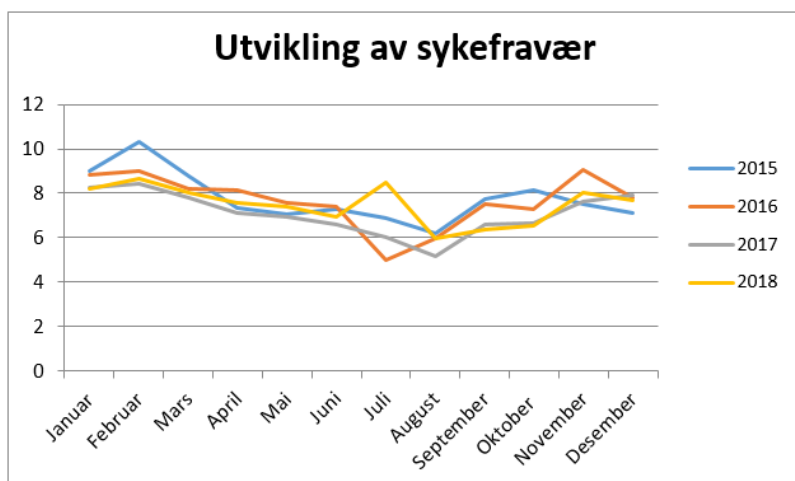
Grimstad kommune har som mål om å redusere sykefraværet med 20 prosent fra IA-avtale ble inngått til utløpet av 2018. Dette innebærer et mål om at samlet sykefravær ikke skal overstige:

- 2016: 7,6 prosent
- 2017: 7,4 prosent
- 2018: 7,2 prosent

Samlet sykefravær for Grimstad kommune utgjorde i 2018 totalt 7,56 prosent. Fraværet fordeler seg med et langtidsfravær (over 16 dager) på 5,58 prosent og korttidsfravær (under 16 dager) på 1,97 prosent. I samme periode i fjor utgjorde sykefraværet 7,16 prosent, hvor korttidsfraværet var 1,91 prosent og langtidsfraværet utgjorde 5,25 prosent.

Utvikling i fraværet per måned viser at fraværet har samme trend som tidligere år, med svingninger gjennom året. Sykefraværet er noe høyere i februar, og avtar deretter. Innføring av nytt ERP-system og nye rutiner for registrering av fravær, gjør at fraværestallene ble mer nøyaktige enn tidligere. Registrering av ferie i juli påvirker det totale sykefraværetallet for juli måned. Tidligere ble ikke ferie registrert i ERP-systemet. Når dette nå registreres, gir det utslag på juli-tallene.

Figuren under viser utvikling av sykefravær per måned fra 2015-2018.

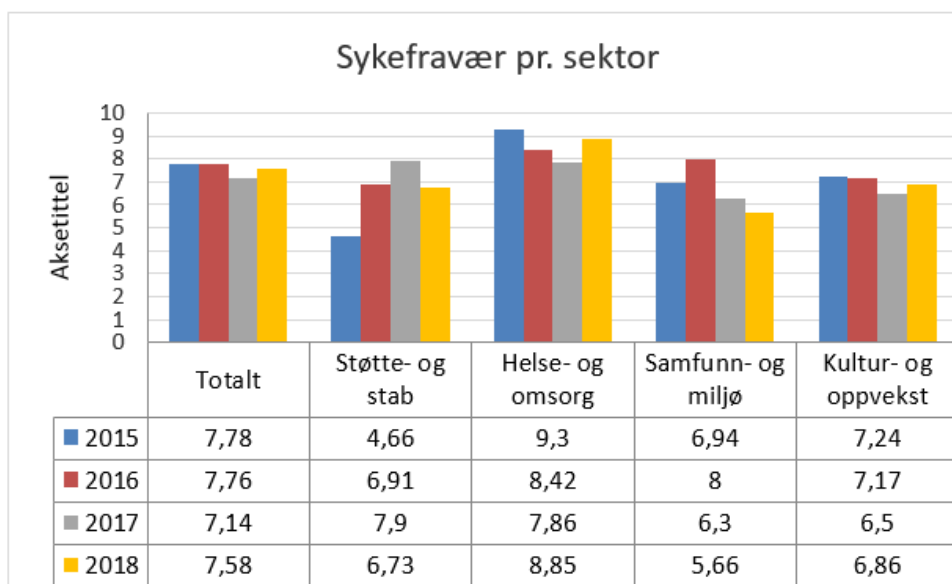


Det er store variasjoner mellom sykefraværet mellom de ulike enhetene. Enhetenes tall påvirkes sterkt av antall årsverk ved enheten. Små enheter med et langtidsfravær vil få et prosentvis høyt sykefravær.

Vi ser også forskjell på sykefraværet mellom kjønn. Kvinner ligger på et fravær på over 8 prosent, mens menn ligger i underkant av 5 prosent. Det er spesielt på langtidsfraværet vi ser forskjeller mellom kjønnene. I kultur- og oppvekstsektoren er der klare forskjeller mellom kjønnene, mens i helse- og omsorgssektoren er det mindre forskjeller.

Tabellen under viser fordeling av fravær per sektor. Det er gjennomgående høyere korttidsfravær i starten av året. Dette jevner seg normalt utover året, slik at vi har et korttidsfravær på ca. 2 prosent.

Figuren under viser variasjoner i sektorene med fordeling mellom korttidsfravær og langtidsfravær.



Gjennom et godt og aktivt samarbeid med bedriftshelsetjenesten, NAV Arbeidslivssenter og de tillitsvalgte, jobbes det systematisk med ulike nærværs- og helsefremmende tiltak på de ulike enhetene. Ledernes systematiske arbeid med arbeidsmiljø og HMS er av grunnleggende betydning for å oppnå reduksjon i fravær.

Arbeidet med oppfølging av sykemeldte og ansatte som står i fare for å bli sykemeldt vektlegges. Dialogplassen, og den tette kontakten enhetsledere og fagledere står for, er en viktig del av oppfølgingsarbeidet. Hensikten med Dialogplassen er at man så tidlig som mulig kan sette i verk tiltak for å forhindre sykemelding, samt å få den sykemeldte tilbake i jobb raskest mulig eller over i andre tiltak.

Det viktig å se til sammenlignbare kommuner og kommunal sektor for øvrig når fraværstall vurderes. Alle kommuner rapporterer sykefravær til KS. Tallene for KS er noe forsinket sammenlignet med våre rapporteringsrutiner, slik at siste oppdaterte tall er for perioden 2. kvartal 2017 er 1.kvartal 2018.

Tallene fra KS viser et samlet sykefravær for alle kommuner på 9,93 prosent. Tallet for Grimstad kommune er 9,76 prosent på deres rapportering.

Til sammenlikning har Arendal kommune et fravær på 10,2 prosent, Kristiansand kommune har 9,4 prosent. Mandal kommune, som ofte blir trukket frem i forbindelse med sykefraværarbeid, ligger på 10,59 prosent.

Lærlinger

Grimstad kommune hadde 38 lærlingekontrakter ved utgangen av 2018. Vi har i 2018 hatt 14 løpende lærekontrakter i barne- og ungdomsarbeiderfaget, 2 på kjøkken og 26 i helsearbeiderfaget. Intensjonsavtalen for 2018 var et inntak på 5 lærlinger i barne- og ungdomsarbeiderfaget og 11 i helsefag og 1 på kjøkken. Opptaket i år tar høyde for at vi skal øke med 3 lærlinger i forhold til inntaket i 2017.

Opptak av nye lærlinger skjer på våren, med oppstart i august. Historisk sett er derfor august den måneden i året hvor vi har flest lærlinger. Historisk har det vært budsjettert med at Grimstad kommune skulle ha 30 løpende lærekontrakter. I henhold til politiske vedtak har andelen løpende lærekontrakter økt de siste årene, og i 2018 har vi hatt løpende lærekontrakter i henholdt til tabellen under.

Personer på lærekontrakter 2018										
Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov
37	37	37	36	36	36	37	42	40	40	40
										Des
										38

Variasjonene i antall lærekontrakter gjennom året skyldes gjerne permisjoner i forbindelse med foreldrepenger, forkortede læreløp p.g.a. godskriving av praksis, forlengede læreløp etter sykefravær eller heving av lærekontrakt.

Oversikten over viser de lærlingene som er dekket av fellesområdet, men i 2018 har vi også hatt en lærling i brann- og feiertjenesten og en anleggsgartnerlærling som ikke dekkes av fellesområdet.

Heltidskultur

Grimstad kommune har i samarbeid med Arendal kommune fra høsten 2017 startet et prosjekt med fokus på heltidskultur i de respektive kommunene. En heltidskultur er helt avgjørende for å møte framtidens kompetansebehov og krav til tjenesteutøvelse. Arbeid med heltidskultur vil blant annet bidra til at kommunen fremstår som en attraktiv arbeidsgiver som tilbyr fulltidsstillinger til våre ansatte. I Grimstad kommune gjennomførte vi 5 samlinger med bistand fra KS-konsulent for å sette heltid på agendaen i 2018.

Kommunestyret vedtok 18. juni 2018 «Retningslinjer for heltidskultur i helse- og omsorgssektoren». Retningslinjene vil være et viktig virkemiddel for å ha fokus på å få flest mulig ansatte i 100 %-stillinger.

Grimstad kommune har i samarbeid med KS-konsulent en pågående prosess med utvalgte pilotavdelinger i helse- og omsorgssektoren, det er gjennomført 3 av i alt 5 samlinger. I denne prosessen benyttes en web-basert heltidsmodell som kan bidra til å gi sektoren bedre oversikt og datagrunnlag for videre analyser. Modellen brukes som et verktøy for blant annet å synliggjøre kostnader og gevinster ved nye måter å organisere turnus på, samt hvilke effekter det vil kunne innebære for ansatte og tjenestekvaliteten.

Parallelt med dette arbeidet har heltidskulturprosjektet mellom Grimstad og Arendal kommuner fortsatt. I tillegg har arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene i Grimstad kommet til enighet om å prøve ut årsturnus (kalenderturnus) på en pilotavdeling som et virkemiddel, blant annet for å få til flere større stillinger og mer forutsigbarhet for ansatte og brukere av tjenestene våre.

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse i 2018 på 77 prosent er en økning fra 2017, hvor snittet var 71 prosent. I helse- og omsorgssektoren, hvor det har vært stort fokus på heltid, har snittet økt fra 61 prosent til 66 prosent. Tallene er basert på alle fast ansatte. Enkelte ansatte har flere stillinger i kommune. Tallene er ikke justert i forhold til dette.

Ledelsesutvikling

Grimstad kommune startet i 2015 opp lederutviklingsprogrammet «En åpen og innovativ ledelse». Deltakerne på programmet er ledere med personalansvar fra alle sektorene. Det gjennomføres totalt fem samlinger for hvert kull. Det andre programmet ble avsluttet i juni 2017. Nytt program startet opp høsten 2018, og avsluttes juni 2019. Totalt har nær 100 ledere deltatt eller delt på lederprogrammet.

Programmet har fokus på kommunens etiske verdier, samfunnsoppdraget, medarbeiderskap og omstilling, og skal stimulere til en utviklingsorientert kultur med innovasjon og mestring som drivkraft. I ledersamlinger fokuseres det på erfaringsdeling og refleksjon, og det gjøres bruk av ulike typer metoder og verktøy. Vi ønsker å utvikle ledere som mestrer rollen sin og har fokus på de daglige lederoppgavene. Målet er at lederne har et endrings- og utviklingsfokus, samt engasjerer og motiverer sine medarbeidere til å finne gode løsninger.

Høsten 2018 startet vi også opp med "Lederskolen". Lederskolen er en læringsarena for ledere i Grimstad kommune. På denne arenaen vil lederne få opplæring i både teori og praktiske verktøy, samt få anledning til å dele erfaringer og lære av hverandre.



Næringsutvikling

Sysselsetting og arbeidsmarked

Grimstad kommune har de siste tre årene hatt en god arbeidsplassvekst. Fra 2015 til 2018 økte antall sysselsatte med bosted i Grimstad med 7,7 %, mens antall arbeidsplasser økte med 11,4 %. Det er kun Froland (15,6 %) og Bykle (14,8 %) som har hatt en høyere arbeidsplassvekst i de to Agder-fylkene i denne perioden. Det siste året kommer man riktignok lenger ned på listen over prosentvis arbeidsplassvekst, men den må fortsatt sies å være god. Fra 2017 til 2018 økte antall arbeidsplasser i Grimstad med 3,7 %, mens antall sysselsatte i kommunen økte med 4,3 %. Det betyr at netto utpensing er redusert i perioden 2015-2018, men har økt litt fra 2017-2018. Sammenligner man tallene med befolkningsveksten, så var denne på om lag 3,1 % i treårsperioden og 1 % siste året.

Sysselsatte per 4. kvartal, tabell 07984 www.ssb.no

	2008	2011	2014	2015*	2016	2017	2018
Sysselsatte med bosted i Grimstad	10 138	10 436	10 691	10 237	10 362	10 570	11023
Sysselsatte med arbeidssted i Grimstad	8 361	8 363	8 536	8 221	8 680	8 833	9 161

*I 2015 ble datagrunnlaget endret, slik at tallene for årene 2012-2014 ikke er direkte sammenlignbare med senere år. Grunnlaget for 2015 - 2018 er sammenlignbart. Referansetid er 4. kvartal.

Per desember 2018 var det 2,7 % helt arbeidsledige i Grimstad (300 personer). Dette var en reduksjon på 0,6 prosentpoeng i forhold til desember 2017, da det var 3,3 % helt arbeidsledige (368 personer). Arbeidsledigheten var noe høyere enn totalt sett i Aust-Agder fylke, hvor det var 2,3 % helt ledige ved årsskiftet. På fylkesnivå gikk ledigheten ned fra 3 % i desember 2017.

Regionalt næringsfond for Arendal, Froland og Grimstad

Grimstad kommune har siden 2007 vært del av Regionalt næringsfond for Arendal, Froland og Grimstad. Næringsfondet fordeler midler (støtte) etter søknad. Formålet med næringsfondet er «å fremme etablering av ny virksomhet og til videreutvikling av eksisterende bedrifter. Prosjekter som bidrar til bedre sysselsettingsmuligheter for kvinner skal prioriteres.» Årsmelding for Regionalt næringsfond for Arendal, Froland og Grimstad vil bli oversendt i en egen sak til kommunestyret senere.

Etablerersenteret IKS

Grimstad kommune ble i 2016 medeier i Etablerersenteret IKS. Etablerersenterets viktigste funksjon er etablererveiledning. I tillegg tilbys det en rekke kurs som gründere kostnadsfritt kan delta på (finansieres av Aust-Agder fylkeskommune). Etablerersenteret IKS eies av Arendal, Grimstad, Tvedestrand og Froland kommuner. Næringssjefen i Grimstad deltar i styret. Årsmelding for Etablerersenteret IKS vil bli oversendt til kommunestyret senere.

Strategisk næringsplan for Grimstad kommune

I juni 2018 ble Strategisk næringsplan i Grimstad kommune 2018-2022 vedtatt. En orienteringssak om arbeidet med denne ble fremmet for kommunestyret i desember 2018.

Østre Agder næringsforum

Grimstad kommune har siden 2013, da Grimstad kommune ble medlem av Østre Agder, deltatt i arbeidet med *Strategisk næringsplan for Østre Agder*. Samarbeidet er organisert gjennom Østre Agder næringsforum. Gjennom dette arbeidet har Grimstad kommune økt sitt regionale samarbeid og engasjement på næringsområdet.

Raet nasjonalpark

Raet nasjonalpark ble offisielt åpnet 15. august 2017. Det er etablert et godt samarbeid mellom de tre kommunene Grimstad, Arendal og Tvedestrand, Aust-Agder fylkeskommune og Fylkesmannen i Aust- og Vest-Agder. Næringssjefer og turistsjefer i de tre aktuelle kommunene har sammen et delprosjekt som jobber med næringsutvikling i Raet. Mange av kystkommunene har i tillegg et samarbeid om «blå vekst», som dekker marine og maritime næringer, samt kystrelaterte reiselivsnæringer. Arendal kommune leder dette arbeidet.



Status for de store investeringsprosjektene

Vossgate

Prosjektet ble vedtatt i handlingsprogrammet 2018-2021 og nytt vedtak om finansering i sak PS 18/108, siden kommunen fikk avslag på tilskudd fra Husbanken.

I høst 2018 pågikk det prosjektering av bygget (ombyggingen). Under hele prosjekteringen har det vært stort fokus på brukermedvirkning, der blant annet AMU (arbeidsmiljøutvalget) og tillitsvalgte har fått uttale seg om prosjektet.

Prosjektet er antatt ferdig prosjektet i slutten av året, og anbudskonkurransen blir lagt ut i begynnelsen av året. Det er tatt hensyn til budsjettrammen under prosjekteringen av ombyggingen.

Langemyr skole, basseng

Dette prosjektet er videreført fra 2014 til 2017. Byggingen startet i 2017 med en budsjettramme på kr. 12,4 millioner, og ble ferdigstilt i mars 2018. Prosjektets totalkostnad endte på kr. 13,0 millioner. Overforbruket skyldes i hovedsak indeksregulering av kontraktsum, asfaltering og uforutsette grunnarbeider.

Ventilasjon – kvalifiseringstjenesten

Prosjektet ble vedtatt i handlingsprogrammet 2018-2021. Dette skal erstatte det gamle ventilasjonsanlegget, og kostnaden var satt til kr. 4,3 millioner. Oppdraget ble igangsatt i 2018 og ferdigstilt i desember 2018. Prosjektets totale kostnad endte på kr. 4,03 millioner.

Feviktun 6

Prosjektet ble vedtatt i 2014, som igjen ble videreført helt frem til byggestart i 2017. Grunnen til sen igangsetting av prosjektet er at området måtte detaljreguleres. Det gikk også litt tid til anmerkninger fra naboer om byggets bruk og plassering. Prosjektet ble ferdigstilt i høsten 2018. Budsjettrammen måtte økes under prosjektet på grunn av krav fra fylkesmannen (egne innganger). I sak PS/15 hadde eldrerådet bedt kommunestyret om å ta hensyn til belysning på Øvre Ranviga. Dette tiltaket ble også gjennomført som en del av Feviktun 6-prosjektet.

Grimstad kulturhus – Nytt lydanlegg/akustikkanlegg i Pan

Vedtatt i handlingsprogrammet 2018-2012, men ble videreført og utsatt til 2019. Det var mest hensiktsmessig å ta dette prosjektet med tilbygg og ombyggingsprosjektet i Pan i 2019.

Ny sentrumsbarnehage – Markveien barnehage

Det er vedtatt å bygge ny sentrumsbarnehage på fagskoletomten i sentrum. Totalentreprenør er Wari-Hus, og arbeidet startet noe senere enn forventet på grunn av grunnforholdene på tomten. Bygget måtte peles, og dermed ble det økte kostnader og noe økt tidsramme. Bygget er tett utvendig, og innvendige arbeider går for fullt. Barnehagen skal stå ferdig i juli 2019, og være klar til nytt barnehageår i august. Budsjettmessig er det stramt, men prosjektet holdes innenfor budsjettet på 36,5 mill. inkl. mva.

Storgaten barnehage – utvidelse og oppgradering

Storgaten barnehage skal utvides og oppgraderes med ca. 30 plasser. Arbeidene er godt i gang, og det er god samhandling med barnehagen som fremdeles driftes. Det gjøres arbeider med ventilasjon, røranlegg, brannpålegg og generell oppussing. Fremdrift og budsjett er i henhold til planen, og barnehagen skal være klar i august 2019.

Skolepakke 3: investeringer på Holvika og Fjære

Investeringen skolepakke 3, som omhandler primært Fjære- og Holvigaskolene, er vedtatt i budsjett 2018. I behandlingen av budsjett 2019 ble det blant annet vedtatt at skolekretsgrenser samt skolestruktur skal behandles i en skolepakke 4. Dermed vil skolepakke 3 og forprosjekt Fjære og Holvika gå over i 2019 for videre avklaringer og prosjektering.

6 småhus

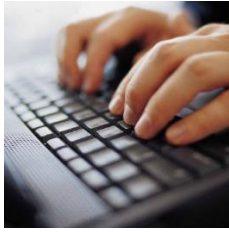
Det er besluttet å kjøpe flere mindre eneboliger fremfor å bygge småhus, dette medfører at det er lettere å bosette brukerne. Det ble i 2018 kun kjøpt 1 bolig, dette grunnet det ikke har vært behov for flere boliger til nå. Resterende midler må overføres til 2019.

Frivolltun - Utskifting av ventilasjonsanleggene

Det er vedtatt å skifte de tre anleggene som står på loftet av Frivolltun, samt flytte ventilasjonsanlegget som forsyner kjøkkenet. Dette prosjektet ble slått sammen med ombygging av Grom i budsjett 2019. Ventilasjonsprosjektet er i planleggingsfasen. Ombygging på Grom planlegges utført i 2019.

Utfasing av fossilt brensel

Prosjektet er fortsatt i prosjekteringsfasen. Sjømannshjemmet er ferdigstilt med ny varmepumpe. Andre aktuelle bygg er i planleggings- og prosjekteringsfasen. Kommunen er også i dialog med Enova angående tilskudd. I dette prosjektet har kommunen jobbet med UiA-studenter. Studentene har fått oppgave (bacheloroppgave) til å se på ny fornybar energiløsning for Frivolltun.



Status for digitalisering og IKT

Digitalisering handler først og fremst om organisasjonsutvikling, der endringsledelse, endrede arbeidsprosesser og ny bruk av teknologi er viktige elementer.

Grimstad kommune har gjennom IKT Agder-samarbeidet driftsavtale (SLA) med IKT Agder. Avtalen omfatter blant annet drift av datasystemer, pc-er og nettbrett, servicedesk for melding av feil og innkjøp av datautstyr. IKT Agder bidrar også med prosjektledelse i fellesprosjekter, og i felles digitaliseringsprosesser i samarbeidet.

IKT-/digitaliseringsteamet i Grimstad kommune består av fire ansatte (tre IKT-rådgivere og en konsulent), som både jobber tett sammen som et tverrfaglig team, og samtidig ivaretar hver sin sektor som primært tjenesteområde. Teamet har høy kompetanse innen sine fagfelt (bl.a. IKT innen helse/omsorg og oppvekst, informasjonssikkerhet, bredbånd, telefoni) og er gjennom sin lokale forankring tett på organisasjonens behov og digitaliseringsmuligheter. Teamet gir lokal brukerstøtte og opplæring i fagsystemer/kontorprogramvare til ansatte og politikere, noe som ikke er dekket av driftsavtalen med IKT Agder. Teamet fungerer også som kontaktpunkt mot IKT Agder i oppfølging av leveranser og driftsavtale.

IKT-teamet har i 2018 arbeidet kontinuerlig med koordinering og støtte av digitaliseringsprosesser i kommunen, blant annet gjennom jevnlig koordineringsmøter med fagansvarlige og andre av Grimstad kommunes deltakere i forvaltningsorganisasjonen, for å ha høyt fokus på gevinstuttak og sikre god informasjonsflyt rundt kommunens digitaliseringsarbeid. Det har vært en god utvikling i 2018 på digitalisering innenfor en rekke fagområder.

Digitaliseringsstrategi

Digitaliseringsstrategi for Grimstad kommune 2014-2017 utløp 31.12.2017. IKT-teamet har i 2018 foretatt evaluering av denne strategien og i samarbeid med aktuelle fagansvarlige og ledere arbeidet med utforming av ny digitaliseringsstrategi (fremmes for politisk behandling i 2019).

Informasjonssikkerhet og personvern

Ny personvernforordning (GDPR) og personvernlovgivning trådte i kraft sommeren 2018. I IKT Agder-samarbeidet ble det fra januar til august 2018 gjennomført felles prosjekt for kartlegging, rydding, opplæring og implementering av rutiner og maler. Sikkerhetsforum i IKT Agder-samarbeidet ble etablert våren 2018, og forumet har jevnlig møter for å arbeide med informasjonssikkerhet og personvern i kommunene. Personvernforordningen stiller krav om at alle kommuner må ha personvernombud, og dette ble etablert i IKT Agder-samarbeidet som en innkjøpt tjeneste fra Arendalsadvokatene fra sommeren 2018.

Bredbånd

Det ble søkt om statlige midler til bredbåndsutbygging i Grimstad for 2018. Grimstad kommune har fått innvilget støtte for områdene Havstad og Beisland/Nygrenda. Kommunen jobber videre i 2019 for å få realisert disse prosjektene.

Gratis trådløst nett i sentrum

Det ble i 2018 søkt om støtte til utbygging av gratis offentlige WiFi-soner gjennom EUs ordning Wifi4EU. Grimstad kommune registrerte seg i EU-portalen og sendte inn søknad. Søknaden ble innvilget, og vi har mottatt et bevilgningsbevis for støtte med verdi på 15 000 Euro. Kommunen jobber videre i 2019 med å realisere denne utbyggingen.

Bruk av samhandlingsverktøy

Kommunens enheter og ansatte har i økende grad tatt i bruk Office 365-verktøy, som Teams og Skype. Det har i 2018 også pågått felles prosjekt for Office 365 som intranett-/samhandlingsløsning i IKT Agder-samarbeidet. Dette prosjektet er ikke avsluttet ennå.

Oppgradering av AV-løsninger og kursrom

Det ble høsten 2018 foretatt innkjøp av pc-er til kursrom på Dømmesmoen. Det ble også skiftet ut AV-løsning for kursrom og auditorium på Dømmesmoen.

Teknisk pc til web-tv-sendinger fra kommunestyresalen ble skiftet ut høsten 2018. Det har vært en del utfordringer med det tekniske utstyret (AV-utstyr) knyttet til web-tv-sendinger, og dermed en del ekstra vedlikehold av dette utstyret.

Felles administrative systemer

ERP-systemet som ble innført 1.1.2017 har vært i full drift i 2018, men det har foregått mye arbeid med restanser fra prosjektet. Det gjenstår fortsatt noe utviklingsarbeid, blant annet utsending av fakturaer på SvarUt i stedet for som papirpost. Sluttrapport for prosjektet ble levert sommeren 2018.

Elektronisk arkivsystem – Public 360

Etter risikoanalyse av bruken av arkivsystemet høsten 2017 ble det satt opp en handlingsplan for å forbedre ansattes bruk av systemet. Hele 2018 har det vært holdt jevnlig kurs for saksbehandlere og ledere, både i regi av forvaltningsgruppa for sak- og arkivsystemet og til enheter og enkeltpersoner i Grimstad kommune. Kurs i arkivforståelse og Public 360 er også tatt inn som fast tema i lederskolen. Skolene fikk kurs utover høsten for å forberede overgang til helelektroniske elevarkiv ved inngangen til 2019.

I desember 2018 ble det satt opp en sak til politisk behandling om åpenhet og innsyn i Grimstad kommune, etter behandling av Grimstads plassering på Åpenhetsindeksen 2018 i september. Grunnlaget for kommunens åpenhet avhenger i stor grad av riktig bruk av saksbehandlings- og arkivsystemet, og det ble vedtatt en rekke punkter for å sikre at Grimstad kommune er en åpen kommune. Disse arbeides det videre med sammen med de forbedringspunktene som fremkom allerede i 2017. Samhandling med (integrasjon mot) andre systemer og implementering av elektroniske skjema-løsninger for innbyggere er også viktig for å sikre dokumentfangst, dette jobbes det med kontinuerlig.

Helse- og omsorgssektoren

Løpende prosesser med digitalisering har pågått gjennom hele 2018. Tilnærmet samtlige av arbeidsstasjonene for ansatte i helse- og omsorg er oppdatert til dagens behov. Det er etablert en løsning for digital postutsendelse via saksbehandlingssystemet til pleie- og omsorg. Det er etablert ny legemodul for sykehjemslegene ved Frivolltun og Fevikun. Videreføring og ytterligere bredding av Mobil Pleie gir ansatte tilgang til oppdatert informasjon til enhver tid når de er ute på oppdrag, og legger til rette for effektiv kommunikasjon mellom de ansatte i omsorgstjenesten. Planleggingsverktøy for daglig drift av helsetjenester mv. (GericPlan) er nå også tatt i bruk i de fleste avdelinger i habiliteringstjenesten med gode resultater. Arbeidet med å endre mobilplattform for MobilPleie fra Windows til Android er ferdigstilt, og utskiftning av LifeCare-telefoner vil etter planen skje i løpet av neste år. Det er gjort tilpasninger i EPJ-systemet (elektronisk pasientjournal) for overgang til digital toveis kommunikasjon

med AKST vedrørende utveksling av personsensitive postdokumenter, som søknader om pleie- og omsorgstjenester etc.

I 2018 ble alle trygghetsalarmene skiftet ut til nye digitale alarmer. Kommunen tok i bruk felles responscenter i Kristiansand, og opplever gode resultater med nytt responscenter. Mange alarmer blir besvart og håndtert direkte i alarmmottaket, og hjemmetjenesten får færre utrykninger og forstyrrelser når de er ute hos pasienter. Det har vært testet ut dørsensorer og sengesensorer. Flere benytter mobil trygghetsalarm, GPS. Frivolltun har fått nytt signalanlegg med mange nye funksjoner. Fevikun og Berge Gård har startet forberedelsene til nytt signalanlegg.

Ansatte i Grimstad kommune har bidratt inn i det nasjonale prosjektet *Én innbygger - én journal* (EIEJ), og Grimstad er sammen med Arendal og Kristiansand med i prosjektet Velferdsteknologisk knutepunkt (VKP) under ledelse av direktoratet for e-helse.

Kultur- og oppvekstsektoren

Nytt fagsystem for barnehagene – Vigilo barnehage – ble innført i 2018. Det har vært utfordringer med å få hele den avtalte leveransen i 2018. Prosjektet pågår derfor videre i 2019.

“*Det digitale løftet*” - IKT-plan for skolene 2019-2022 ble vedtatt desember 2018, og erstatter tidligere IKT-plan for skolene. Steg 1 av kommunens digitale satsing i skolene ble igangsatt høsten 2018, med innføring av 1:1-utstyr på to skoler i Grimstad: Landvik skole (pilotskole på iPad til alle elever og ansatte) og Grimstad ungdomsskole (pilotskole på tablet/pc til alle elever). Erfaringer fra disse pilot skolene vil bli verdifulle når en skal implementere tilsvarende modeller på øvrige skoler i Grimstad (fra 2020), og vil være en viktig side ved skoleutviklingsarbeidet og arbeidet med fagfornyelsen og nye læreplaner i skolene.

Elektronisk utsendelse av brev fra fagsystemet Visma Flyt Skole via SvarUT har økt betraktelig fra 2017 til 2018 (fra ca. 2.600 utsendelser til ca. 6.600 utsendelser). Integrasjon mot Public 360 bidrar til en vesentlig andel av økning av dokumentfangsten i sak-/arkivsystemet.

Samfunns- og miljøsektoren

Sektoren har hatt et sterkt fokus på digitalisering og effektivisering av informasjonsflyt i løsningene i år. Det er opprettet flere elektroniske søknadsskjema for bestilling av kommunale tjenester, blant annet for renovasjon. Dette sikrer raskere saksbehandling og effektiv registrering i arkivsystemet.

Prosjekt nytt digitalt eiendomsregister i regnskapssystemet har blitt gjennomført, og systemet er klar for pilot og drift i 2019.

Arbeid med å kartlegge digitale smart-vannmålere ble startet i år, og dette vil fortsette videre ut i 2019. Ellers registreres det positive gevinster i 2018 fra innføringen av automatisk registrering av avlesningskort for vannmålere (VIASCAN-løsningen), blant annet bedre og mer riktig innkreving, frigjøring av kapasitet og bedre oppfølgingsmuligheter digitalt. Vi ser også større dekningsgrad for innleverte vannmålerkort og flere kunder som mottar vannmålerkort digitalt (e-post/SMS).

Prosjekt ny entreprenørportal og vannmålermodul for å sikre bedre datafangst pågår. Deler av løsningen er satt i drift, men det gjenstår noe arbeid før vannmålermodulen er på plass.

Nytt fagsystem for feiertjenesten er tatt i bruk. Dette har ført til mer effektiv varsling mot innbyggere ved feiling og tilsyn gjennom SMS.

Kommunens nettsider

Kommune-Kari (chatrobot) ble tatt i bruk på kommunens nettsider våren 2018. Det er planer om å utvide med tilsvarende chatbotløsning for intranettet.

Gvinster ved Kommune-Kari:

- Døgnåpen kommune hvor innbyggerne finner de tjenestene de er på jakt etter 24/7
- Spørsmålene folk stiller hjelper kommunen til å forbedre egne nettsider
- Raskere svar på spørsmål enn tradisjonelt søk

Digitale skjemaer på nettsidene

Det har blitt bygd mange nye skjemaer i løpet av 2018. Dette forenkler saksflyten og gir bedre kvalitet på søknader, ved at innbyggere ikke får sendt inn søknaden før de har lagt inn all informasjon som er nødvendig for å behandle søknaden.

Interkommunal webgruppe for Arendal, Froland og Grimstad har arbeidet med felles forbedringer og utvikling av nettsidene. Etter at de fem øst-kommunene ble en del av IKT Agder-samarbeidet, er representanter for disse kommunene også med i webgruppen.

Kommunens nettsider hadde ca. 1,5 millioner besøk i 2018.

IKT Agder-samarbeidet

I 2018 har IKT Agder-samarbeidet blitt utvidet til å omfatte hele åtte kommuner samt fylkeskommunen, og det har pågått (og pågår fortsatt) en rekke prosesser og prosjekter knyttet til harmonisering av systemer.

Drift: IKT Agder drifter nettverk, integrasjoner, noen fagsystemer og PC/nettbrettløsninger. Gjennomgang av SLA (tjenestenivåavtale) for 2018 viser at vi har en robust driftsorganisasjon der det er gjennomgående lite driftsproblemer i systemene våre. En del av våre store systemer er levert som skytjenester, blant annet ERP, saksbehandlings- og arkivsystemet, og det skoleadministrative systemet. Driften av disse ligger dermed ikke hos IKT Agder.

Forvaltning: Forvaltning av felles fagsystemer er lagt til egne forvaltningsgrupper i IKT Agder-samarbeidet. Det har i 2018 vært arbeidet med en overgang til ny forvaltnings-/styringsmodell med egne styringsgrupper for de fire hovedområdene innenfor felles forvaltning (administrative systemer, oppvekst, helse og omsorg, tekniske systemer). Under de enkelte forvaltningsgrupper er det i tillegg egne faggrupper som jobber mer dedikert med felles rutiner, oppsett, mv. for sine fagsystemer.

Prosjekt: IKT Agder leder felles IKT-prosjekter for medlemsorganisasjonene. I 2018 har Grimstad kommune deltatt i følgende prosjekter:

- **Forprosjekt nye kommunenumre:** Ettersom alle kommuner får nye kommunenumre fra 1.1.2020, må det gjøres endringer i en del fagsystemer og integrasjoner der kommunenummeret er benyttet. Det har pågått et eget forprosjekt i IKT Agder-samarbeidet for å avdekke hvilke fagsystemer og løsninger det må gjøres endringer i. Forprosjektet ble ferdigstilt til nyttår 2018.
- **Office 365:** Felles prosjekt for å legge til rette for å ta i bruk Office 365 som ny samhandlings- og intranettløsning har pågått i hele 2018, og pågår fortsatt.
- **GDPR:** Ny personvernlovgivning som innførte EUs personvernforordning (GDPR) trådte i kraft sommeren 2018. Det ble gjennomført felles prosjekt i IKT Agder-samarbeidet i perioden januar-august 2018 for å avdekke hvilke nye krav forordningen medfører, og sette kommunene i stand til å gjennomføre de endringene som er nødvendige for å innfri disse kravene.
- **Evaluerer RS:** Evaluering av RS fra Tieto som plan- og ressursstyringsverktøy i helse- og omsorgstjenestene i IKT Agder-kommunene. Sluttrapporten ble levert 20. september 2018, og konkluderer med anbefaling om å gå ut på nytt, felles anbud for ressursstyringssystemet.
- **Barnehageadministrativt system:** Prosjekt for anskaffelse og implementering av nytt fagsystem for barnehagene har pågått i 2017 og 2018. Det nye systemet - Vigilo barnehage -

ble satt i drift med noe begrenset funksjonalitet våren 2018. All funksjonalitet er ikke levert ennå, og prosjektet pågår fortsatt våren 2019.



Klimaregnskap – kommunal virksomhet

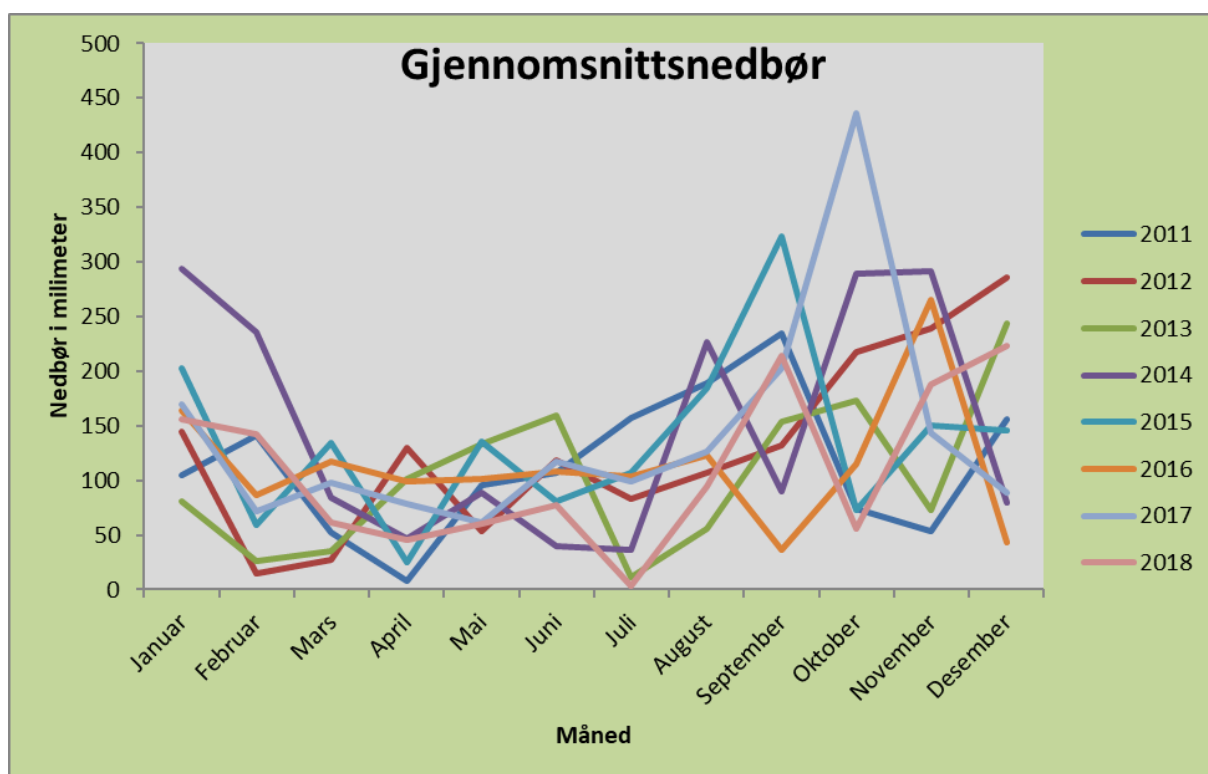
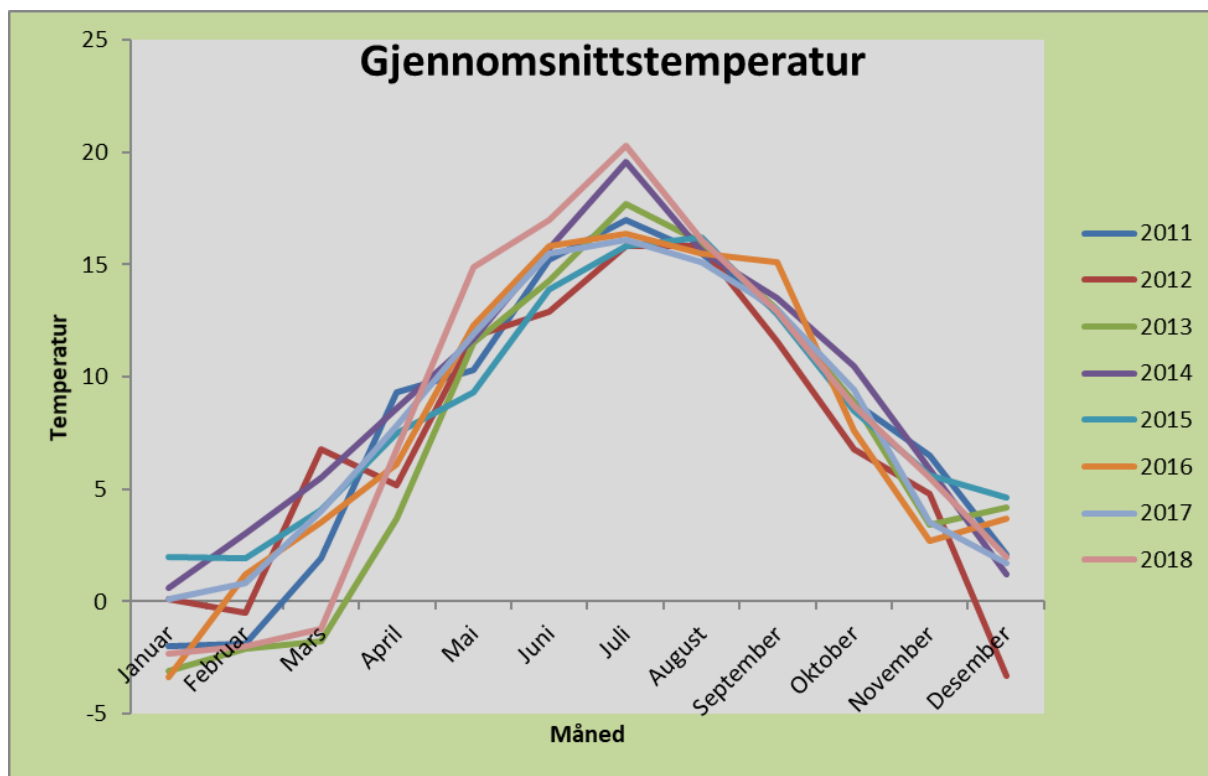
Om klimaregnskapet

Klimaregnskapet viser det samlede utslipp av klimagasser fra kommunens virksomhet. Regnskapet er basert på innrapporterte forbrukstall for alle sektorer og satt opp i henhold til Greenhouse Gas Protocol Initiative (GHG-protokollen). Dette er en internasjonal standard for beregning av klimagassutslipp. Alle utslipp av klimagasser regnes om til CO₂-ekvivalenter og oppgis i tonn CO₂. Summen av alle utslipp kalles organisasjonens fotavtrykk.

I klimaregnskapet deles utslippene i tre nivåer. Nivå 1 omfatter alle direkte utslipp fra kilder som kommunen eier eller disponerer. Dette er for eksempel forbruk av drivstoff til egne biler, maskiner, osv. samt forbruk av fyringsolje til oppvarming. Nivå 2 omfatter indirekte utslipp som er knyttet til innkjøp av energi. Dette er for eksempel strøm til oppvarming, til lys og teknisk drift. Strøm fra fornybare energikilder (Grimstad kommune bruker strøm med opprinnelsesgaranti) skal i henhold til GHG-protokollen ikke belastes klimaregnskapet. Nivå 3 er indirekte utslipp fra kilder som kommunen ikke har kontroll over, men som likevel er et resultat av kommunens aktivitet. Eksempler på dette er utslipp knyttet til jobbreiser og utslipp fra leverandører.

Klimaregnskapet er i stor grad basert på faktisk forbruk av drivstoff, fyringsolje, propan, elektrisk kraft, transportvolum i km osv. I regnskapet benyttes det omregningsfaktorer for å beregne CO₂ utslippet for de ulike postene. Omregningsfaktorene har svært stor betydning for resultatet av beregningen og dermed for beregnet CO₂ utslipp. For å beregne CO₂-utslippet er omregningsfaktorer fra klimaløftet og KLIF tatt i bruk.

Grimstad kommune har siden 2010 ført et klimaregnskap for kommunen sin virksomhet. Dette gir oss verdifull informasjon, da vi kan sammenligne tall 4 år tilbake i tid. Dette gjør arbeidet lettere ved å konkretisere tiltak, som vil være med på å begrense fotavtrykket til kommunen. Grimstad kommune rapporterer til CO2Focus hvert år, men fra og med 2015 har Grimstad kommune vært klimanøytral ved å kjøpe klimakvoter av CO2Focus.



Klimaregnskap 2018

Post	Kategori	Beskrivelse	Enhet	Forbruk	Faktor	Fotavtrykk
1	Drivstoff egne transportmidler	Diesel, store biler/maskiner	liter	132 000	3099	409
2	Drivstoff egne transportmidler	Diesel/bensin små biler	liter	83 689	2966	248
3	Drivstoff private kjøretøy i tjeneste	Små biler	km	680 000,00	199	135
4	Fyringsolje/parafin	Oljekjeler	liter	13 000	2760	35
5	Propan	Undervarme fotballbane	kg	0	3000	0
Sum direkte utslipp (Scope 1)						827
6	Elektrisitet (Med opprinnelsesgaranti)	Oppvarming, gatelys, teknisk	kWh	24973946	0	0
7	Elektrisitet	Undervarme fotballbane	kWh	23 041	211	4,8
Sum indirekte utslipp innkjøpt energi (Scope 2)						4,8
8	Flyreiser	Kun innenlands	km	50 000	284	14,2
9	Togreiser	Langdistanse	km	3000	25	0,1
9	Bussreiser	Langdistanse	km	11000	52	0,6
Sum indirekte utslipp (Scope 3)						14,9
Sum utslipp (totalt)						846,7

Klimaregnskapet til Grimstad kommune for 2018.

Post	Kategori	Beskrivelse	Enhet	Fotavtrykk 2013	Fotavtrykk 2014	Fotavtrykk 2015	Fotavtrykk 2016	Fotavtrykk 2017	Fotavtrykk 2018
1	Drivstoff egne transportmidler	Diesel, store biler/maskiner	liter	394,2	396,23	386,27	422	383	409
2	Drivstoff egne transportmidler	Diesel/bensin små biler	liter	172,5	211,8	230,1	220,2	239,2	248
3	Drivstoff private kjøretøy i tjeneste	Små biler	km	92,5	98,14	105,45	103,6	119	135
4	Fyringsolje/parafin	Oljekjeler	liter	51,1	94,7	74,24	48,7	69	35
5	Propan	Undervarme fotballbane	kg	174,1	81,09	89,07	72,6	0	0
Sum direkte utslipp (Scope 1)				884,4	881,96	885,13	867,1	810,2	827
6	Elektrisitet (Med opprinnelsesgaranti)	Oppvarming, gatelys, teknisk	kWh	0	0	0	0	0	0
7	Elektrisitet	Undervarme fotballbane	kWh	6,7	5,7	5,8	4,8	4,8	4,8
Sum indirekte utslipp				6,7	5,7	5,8	4,8	4,8	4,8
8	Flyreiser	Norden	km	23	14,2	14,2	14,2	14,2	14,2
9	Togreiser	Langdistanse	km	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
9	Bussreiser	Langdistanse	km	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
Sum indirekte utslipp				23,7	14,9	14,9	14,9	14,9	14,9
Sum utslipp (totalt)				914,8	902,56	905,83	886,8	829,9	846,7

Fotavtrykket til Grimstad kommune fra 2013 til 2018.

Vurderinger

Tallene som presenteres, viser en liten økning av Co2-utslipp på klimaregnskapet til Grimstad kommune. Tallet for bruk av fyringsolje/parafin er litt lavere enn tidligere år, dette skyldes at det er laget en plan for alternative oppvarmingskilder i bygg som tidligere har brukt olje til oppvarming. Derfor er all olje brukt opp i de fleste av disse byggene. Dette er i tråd med nasjonale føringer som vil ha fjernet bruk av olje som oppvarming innen 2020.

De store maskinene som kommunaltekniske tjenester bruker, rapporterer også veldig likt forbruk fra år til år. Forholdet som bestemmer forbruket er ofte snømengde. Dette medfører økt bruk av maskiner for å fjerne snøen og dermed mer forbruk av drivstoff som igjen betyr mer utslipp av CO₂. I 2018 kom det mye nedbør i form av snø. Det var vinter over en lengre periode, og dette medførte mye brøyting og dermed et litt høyere forbruk av drivstoff på kommunale kjøretøy i teknisk sektor.

Propanfyring på Levermyr har lenge vært en vesentlig post på klimaregnskapet fra helt opptil 20 % av det totale klimaregnskapet det ene året, til ca. 10 % et annet år. Her spilte kulde og snø en vesentlig rolle på forbruket, nå er anlegget ferdig og vi har ikke noe forbruk av propan.

Vi har en liten økning i bruk av private kjøretøy i tjeneste samt bruk av egne transportmidler, dette gjelder i hovedsak helse- og omsorgstjenesten. Det er blitt en økning i roder og noen flere biler i helse- og omsorgstjenesten. Men høsten 2018 ble anskaffet elbiler som nå brukes. Totalt skal det i løpet av 2019 være 15 elbiler på veiene. Vi ser ikke disse tallene i årets klimaregnskap, men dette vil gi utslag (antageligvis mindre utslipp) for 2019 tallene.

Km-godtgjørelsen vært ganske stabil de siste årene. Videre arbeid med å motivere ansatte til å sykle eller ta i bruk kollektivtransport kan være med på å senke disse tallene. Det har i 2018 blitt holdt Skype-kurs for de ansatte slik at flere møter kan gjennomføres på Skype. Det er et ønske at flere og flere møter skal avholdes via Skype.

Det som har vært litt problematisk med klimaregnskapet er at forskjellige personer har rapportert data de forskjellige år. Dette betyr at feilkilden kan være ganske stor på flere tall. Tall fra tidligere regnskap har blitt endret og oppdatert med korrekte tall. Dette vises i tabell som sammenligner utslippene fra 2013 til 2015. Grunnen til at 2011 og 2012 er fjernet fra tabellene er at feilmarginene i disse klimaregnskapene etter all sannsynlighet har vært store.



Kultur- og oppvekstsektoren

Kommunalsjef: Solfrid Marie Døhlen

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2017	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Reg budsjett 2018	Avvik 2018
Netto lønnsutgifter	390 165	407 278	381 217	394 776	-12 502
Andre driftsutgifter	257 874	264 075	232 392	252 240	-11 835
Driftsinntekter	-185 664	-155 426	-106 809	-139 691	15 736
NETTO	462 375	516 251	506 800	507 325	-8 926

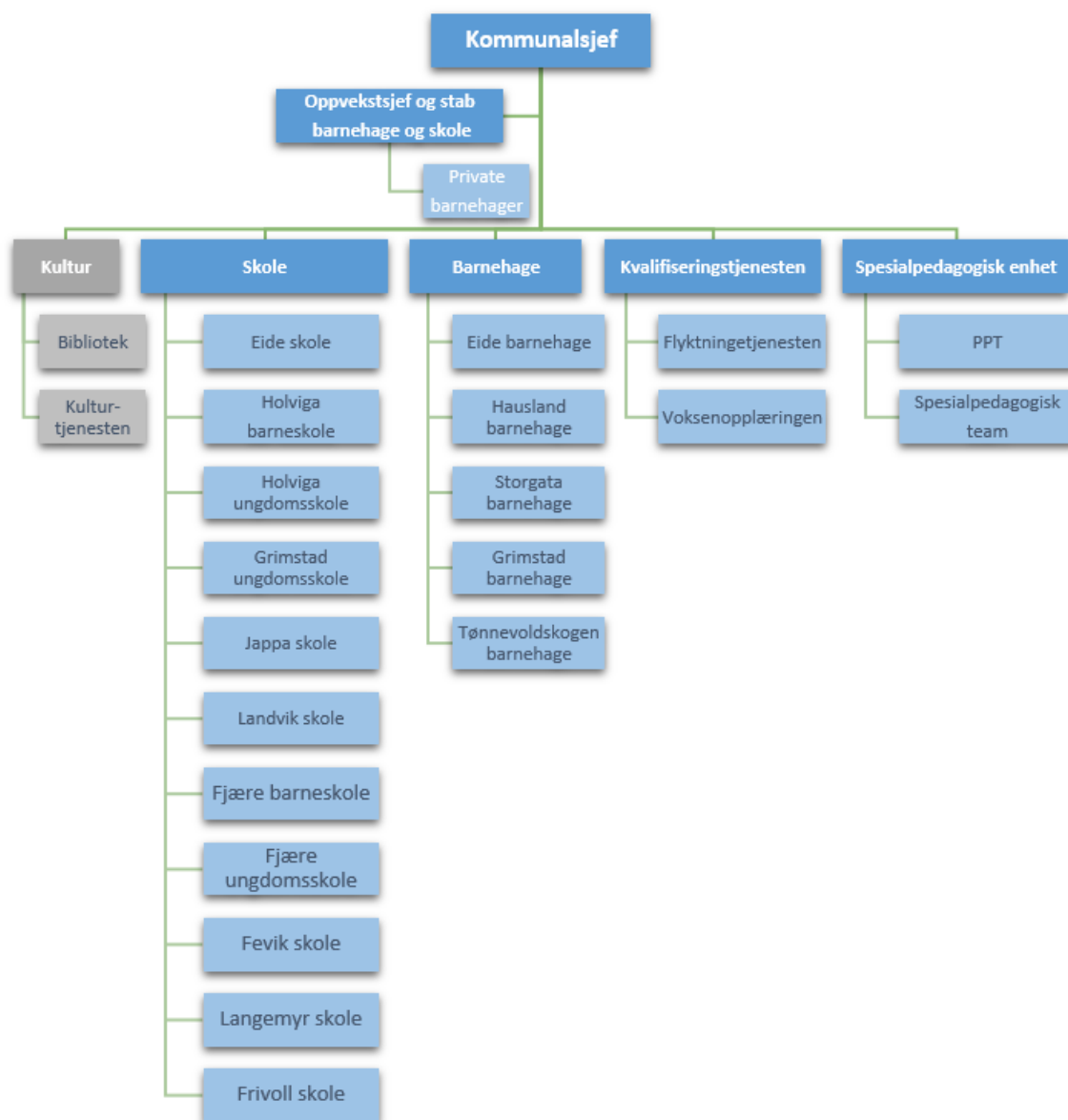
Faste årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	499,9	528,2	28,3

Midlertidige årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	111,7	80,1	-31,6

Måleindikator	Sykefravær 2018	Sykefravær 2017	Endring
Korttid	1,78 %	1,68 %	0,09 %
Langtid	5,19 %	4,75 %	0,44 %
Sum fravær	6,97 %	6,45 %	0,52 %

Innledning

Kultur- og oppvekstsektoren består av 20 tjenesteenheter, hvorav fem barnehager og ti grunnskoler i tillegg til kvalifiseringstjenesten, Langemyr skole, spesialpedagogisk enhet, kulturtjenesten og bibliotekstjenesten. Grunnskolene inkluderer tre ungdomsskoler, én 1-10 skole og seks 1-7 skoler. Høsten 2018 hadde den minste skolen 89 elever (Eide) og den største 584 elever (Fevik). Kvalifiseringstjenesten inkluderer voksenopplæringen og flyktningetjenesten. I oktober 2018 var det til sammen 3 001 grunnskoleelever i Grimstadskolene, inkl. Drottningborg ungdomsskole og Hesnes Montessoriskole. Medio desember 2018 var det 1 315 barnehagebarn i barnehagene i Grimstad.



Solfrid Marie Døhlen ble ansatt som ny kommunalsjef for kultur- og oppvekstsektoren, hun tiltrådte sin stilling 01.05.18. Arne Mowatt Haugland ble ansatt som ny oppvekstsjef, og han tiltrådte sin stilling 25.06.18. Barnehagefaglige og skolefaglige rådgivere har kommet på plass, og er skoleeiere sin faglige stab, forvaltningsmyndighet og tilsynsansvarlige.

Ved Fjære barneskole er Frank Haukeland tilsatt som ny enhetsleder fra 1. august 2018, Ved Grimstad ungdomsskole er Ellen Brunborg fast tilsatt som enhetsleder fra 01.08.2018. Ved Holviga ungdomsskole ble Tor Helge Olsen tilsatt som enhetsleder 1. desember. Ved Tønnevoldskogen barnehage er Vigdis Kristoffersen nytilsatt enhetsleder.

Fra 1. august 2018 ble VUT nedlagt. Astrid Glimsdal ble fra 1. august ny enhetsleder for spesialpedagogisk enhet. PP-rådgiverne og spesialpedagogene ble organisert sammen fra 01. august 2018.

Resultat og aktivitet

Kultur- og oppvekstsektoren hadde i 2018 et budsjett på 506 mill. kroner. Sektoren hadde et samlet merforbruk på 7 mill. kroner. Merforbruket skyldtes økte kostnader til elever med vedtak om spesialundervisning på private grunnskoler, samt et betydelig merforbruk ved tre kommunale skoler.

Grunnskolene



Grunnskolene hadde i 2018 en samlet budsjetttramme på 227,4 mill. kroner. De ti grunnskolene hadde ved utgangen av året et samlet merforbruk på 6,77 mill. kroner. Fire skoler hadde et merforbruk, og seks skoler hadde mindreforbruk. Merforbruket var størst ved Fjære barneskole, med 5,6 mill. kroner. Grunnskolene hadde i 2017 et samlet merforbruk ved årets slutt på 4,3 mill. kroner.

Hovedforklaringen på merforbruket på Fjære barneskole er nødvendige styrkingstiltak og økt bemanning i forbindelse med utfordringer i flere saker knyttet til kapittel 9a i opplæringsloven om elevenes rett til et trygt og godt skolemiljø. Nedgang i elevtallet ved skolen og økt sykefravær er også faktorer som har bidratt til skolens negative regnskapsresultat.

Landvik skole hadde et stort merforbruk på 1,5 mill. kroner. Deler av merforbruket skyldes reduserte inntekter p.g.a. færre elever i SFO. Ekstrakostnader p.g.a. flere ressurskrevende elever forklarer også deler av skolens negative regnskapsresultat.

Landvik skole har hatt utgifter til nytt uteområde og oppussing av gammel del etter skoleåret 16/17. Dette inngikk ikke i prosjektet. Dette er summer som overstiger 300 000 kroner. Dette er også en del av et underskudd som det ikke er inndekning for på enheten.

Holviga barneskole hadde et merforbruk på 1 mil. kroner. Dette skyldes i stor grad merforbruk på deling av klasse (pedagognorm) og enkeltelever som av helsemessige årsaker må ha styrking rundt seg.

Oppvekstsektoren fikk tildelt statlige tilskudd på 5,8 mill. kroner i 2018 til økt lærertetthet på 1. - 4. trinn (våren 2018 og gjelder ungdomstrinnet 2018). Kommunens satsing på videreutdanning av lærere har medført økt vikarbehov for de lærerne som tar videreutdanning. Gode statlige tilskuddsordninger og supplerende budsjettmidler fra kommunen har de siste årene resultert i at Grimstad kommune årlig har hatt om lag 20 lærere på videreutdanning med frikjøp i deler av stillingene og tilsvarende behov for vikarer.

Informasjon om utsettelse av forprosjekt – skolepakke 3

Sektoren skulle informert oppvekst- og utdanningsutvalget om utfordringene knyttet til leveransepunktene i skolepakke 3 høsten 2018. Rådmannen meldte bekymring for den økonomiske situasjonen som ville påvirke arbeidet med denne både i 1. og 2. tertialrapport 2018.

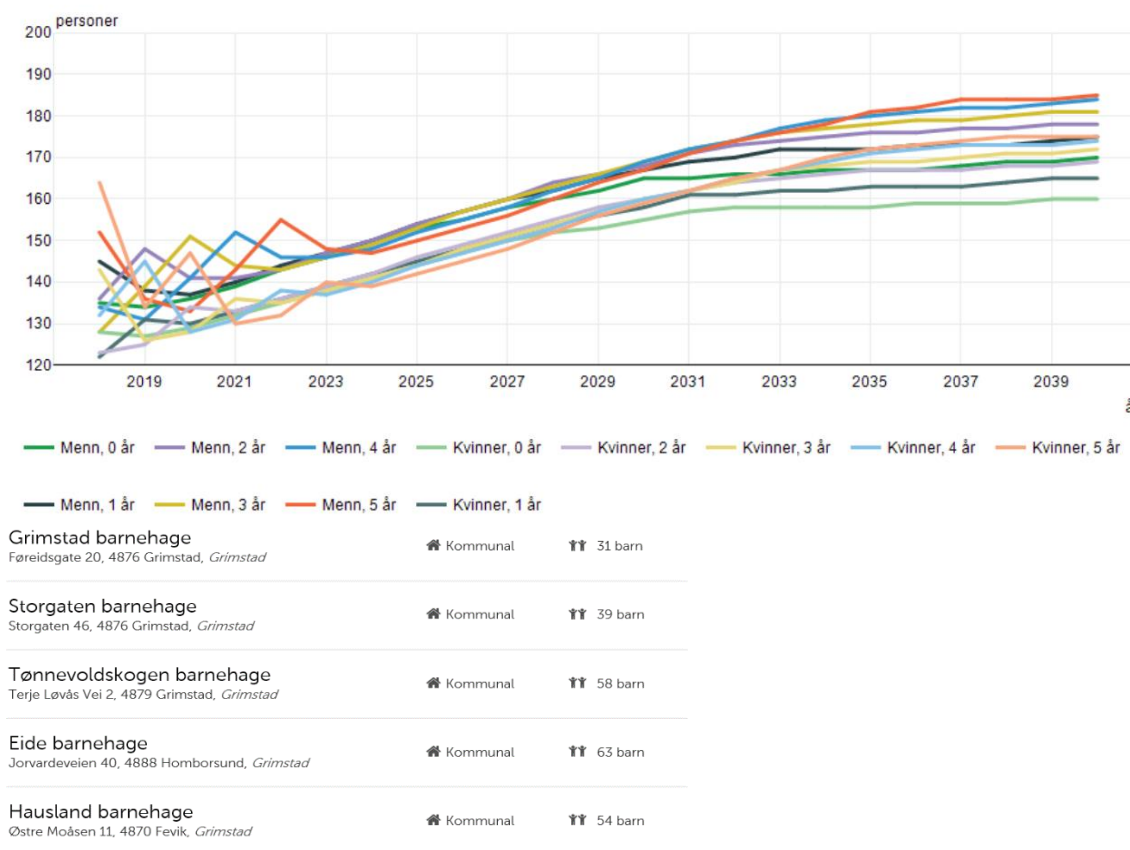
Skolepakke 3 har oppgaver i seg som ville påvirke oppvekstsektoren sitt budsjett direkte. Det ble derfor viktig for rådmannen å utsette forprosjektene til nytt budsjett ble vedtatt i desember 2018.

For budsjett 2019 ba kommunestyret å få fremskyndet skolepakke 4 til behandling så snart som mulig. Dette arbeidet blir igangsatt i januar 2019, og oppvekstsektoren arbeider da mot å utarbeide saker til politisk behandling knyttet til skolepakke 3 og 4 fortløpende gjennom 2019.

Barnehagene

De fem kommunale barnehagene hadde i 2018 en samlet budsjetttramme på 27,07 mill. kroner. Budsjetttrammen til barnehageområdet samlet var 187,1 mill. kroner. De kommunale barnehagene hadde et samlet merforbruk i 2018 på 1,54 mill. kroner. I 2017 var merforbruket 1,2 mill. kroner. Alle de kommunale barnehagene hadde et merforbruk, fra kr. 52 000 for Eide barnehage (minst) til kr. 477.000 for Grimstad barnehage (høyest).

Framskrevet folkemengde 1. januar, etter kjønn, alder og år. Grimstad, Hovedalternativet (MMMM).



Kilde: Barnehegefakta UDIR.no

Med hjemmel i barnehageloven fastsatte Kunnskapsdepartementet i april 2017 ny forskrift om rammeplan for barnehagenes innhold og oppgaver. I 2018 har man jobbet med implementering av den nye rammeplanen. Den inneholder en rekke plikter for barnehagens personale og har mer enn 100 skalpunkter for ansattes oppgaver. Barnehageeieren har det juridiske ansvaret for kvaliteten på barnehagetilbudet

Barnehagene i Grimstad, både de kommunale og de private, har lav grunnbemanning i forhold til sammenlignbare barnehager. Skjerpet pedagognorm og ny bemanningsnorm i 2018 vil medføre at barnehager med lav grunnbemanning vil måtte øke bemanningen til seks barn per årsverk. Pedagognorm og bemanningsnormen vil være på plass høsten 2019.

Det ble arrangert fagdag for alle barnehageansatte i september 2018, tema var inkluderende barnehagemiljø med fokus på voksenrollen.

Barnehagefaglig rådgiver jobber sammen med alle barnehagene med implementering av rammeplanen, arbeidet videreføres i 2019. Barnehagene innført det nye fagsystemet VIGILO. Det har blitt gjennomført skriftlig tilsyn med barnehagene i 2018.

Grimstad kommune har vært med på opprettelse av nettverk region øst barnehage, samarbeid i forbindelse med kompetanseutvikling som er i tråd med kompetansestrategien fra nasjonalt hold.

Langemyr skole



Skoleåret 2017/2018 hadde Langemyr skole 15 elever fra Grimstad kommune. Budsjettet for kommunens elever på Langemyr skal balansere dersom kommunen har 14-15 elever på skolen, avhengig av kostnadene per elev. Fra skolestart høsten 2018 har Langemyr skole 17 elever fra Grimstad kommune.

Skolen gjør daglig godt spesialpedagogisk arbeid av stor betydning for den enkelte elev, deres foresatte og deres hjemkommuner. Skolen ønsker gjennom fleretatlig samarbeid å kunne bidra i enda større grad til kompetanseheving i elevenes hjemkommuner, slik at elevenes totale hjelpetiltak blir av best mulig kvalitet på alle arenaer. Det arbeides med økonomiske løsninger for å skape rom for dette. Tett samarbeid med videregående skole som overtar elever er nødvendig for å fortsette en positiv utviklingsprosess for den enkelte elev.

Interne samarbeidsforhold oppleves som gode, med kompetansedeling og elevdeltagelse på tvers av klasser og avdelinger. Dette kommer alle elevene til gode, med større læringstrykk og bedre tilrettelegging. Høy ledelsesressurs er avgjørende for stort læringstrykk for elevene, oppfølging av sikkerhet og tett personaloppfølging.

Ny kompetanseplan for skolen er utarbeidet gjennom en prosess hvor alle ansatte ble involvert. Kompetanseplanen er operasjonalisert gjennom halvårlig møteplan for skolens ulike samarbeidsfora.

Etter prosess i personalet og byggteknisk ansvarlig i kommunen, er det utført en enkel oppgradering av lærernes arbeidsrom for å bedre arbeidsforholdene, som har vært svært kritikkverdige. Dersom dette er vellykket, vurderes samme oppgradering av ett arbeidsrom til.

Elevgrunnet ved skolen utfordrer hjemkommunene med høye kostnader for elevplass ved skolen. Denne investeringen skal bidra til at den enkelte elev får en så god utvikling som mulig, og forebygge enda større kostnader i fremtidens kommunale hjelpetiltak rundt elev og familie.

Kvalifiseringstjenesten

Kvalifiseringstjenesten består av flykningstjenesten og voksenopplæringen. Tjenesten har i hele sin virksomhet fokus på opplæring, veiledning og integrering, med målsetting at alle i målgruppen skal bli mest mulig selvstendige ut fra sine forutsetninger.

Med *alle* menes alle flykninger som bosettes, alle med rett og/eller plikt til norskopplæring, de med rett til fulltids introduksjonsprogram, og elever med rett til grunnskoleopplæring etter opplæringslovens §4A-1 og §4A-2 (spes ped for voksne).

Grimstad kommune bosatte 57 flykninger i 2018, 27 barn og 29 voksne. 27 ble bosatt etter anmodning fra IMDi og 30 på familiegjenforening. Kommune bosatte ingen enslige mindreårige flykninger.

Voksenopplæringen

På voksenopplæringen var det per desember 2018 150 deltakere i kurs i norsk og samfunnskunnskap som får tilbud om opplæring på dag- eller kveldstid. 120 personer deltar i komprimert grunnskoleløp for voksne (opplæringsloven §4A-1) med 30 timer undervisning per uke, full tid. I tillegg er det 20 elever som får grunnskoleopplæring etter opplæringslovens §4A-2 spesialundervisning, og noen av disse har fluktbakgrunn.

På bakgrunn av de siste årenes høye bosettingstall er det mange personer innenfor femårsperioden, totalt i overkant av 400 personer. Mange av disse har fortsatt behov for oppfølging og opplæring.

Økonomi

I 2018 ble strukturen for budsjettering for flyktningarbeidet endret. Tidligere kom integreringstilskuddet til kvalifiseringstjenesten, og midlene ble deretter fordelt til de ulike enhetene og fagområdene. Fra og med 2018 går integreringstilskuddet til finansområdet, og enhetene har sine budsjetter. Siden det er vanskelig å forutse hvor mange som kommer på familieegjenforening, må budsjettet ses i sammenheng med antall reelt bosatte gjennom året.

Siden kommunen nå skal bosette langt færre enn de foregående årene, er det en merkbar nedgang i tilskuddene. Kommunen har ikke bosatt noen enslige mindreårige flyktninger i 2018. Som en konsekvens av dette vil det igangsettes en gradvis nedbemanning. Målet er å opprettholde en *riktig* bemanning som kan følge opp personer med behov for det.

Retten til opplæring i norsk og samfunnskunnskap kan for deltakere med behov være på inntil 3000 timer i femårsperioden i henhold til introduksjonsloven. Norsktilskuddet per deltaker i norskopplæringen tildeles kommunen de tre første årene etter bosetting, selv om deltakerne har rett til opplæring i fem år. Flere av elevene har store læringsutfordringer, blant annet knyttet til opplevelser fra krig og flukt, og trenger tett oppfølging og særlig tilrettelagt og omfattende undervisning. Dette fører til en særlig krevende økonomisk situasjon for voksenopplæringen. Blant annet har skolen sett seg nødt til å dele elevene med rettigheter etter opplæringslovens kapittel 4A-1 (120 elever) inn i 7 klasser. Mange av elevene har store sammensatte læringsutfordringer, og er henvist til videre oppfølging og utredning.

Årsverk

Økningen i midlertidige årsverk ses i sammenheng med permisjoner (fødselspermisjon og studiepermisjon), prosjekter med ekstern finansiering, samt særlige tilskudd fra IMDi til ekstra bemanning til elever med store helseutfordringer.

Fravær

Økningen i langtidsfraværet har hatt en bekymringsfull økning og følges opp i henhold til kommunens rutiner. Tjenesten har fått innvilget kr. 78 000 fra NAV til tiltak for medarbeiderne i EM-arbeidet.

Spesialpedagogisk enhet

Hver kommune og hver fylkeskommune skal ha en pedagogisk-psykologisk tjeneste (§5-6). Tjenesten skal hjelpe skolen i arbeidet med kompetanseutvikling og organisasjonsutvikling for å legge opplæringen bedre til rette for barn/elever med særlige behov. Den pedagogisk-psykologiske tjenesten skal sørge for at det blir utarbeidet sakkyndig vurdering der loven krever det. Departementet kan gi forskrifter om andre oppgaver til tjenesten (§5-6). § 5-1 omhandler retten til spesialundervisning i grunnskolen, og § 4A-2 omfatter rett til spesialundervisning på grunnskolen område for voksne som har særlige behov for opplæring for å kunne utvikle eller holde vedlike grunnleggende ferdigheter.

Omorganisering

Våren 2018 ble det iverksatt en SWOT-analyse for å se på den daværende organiseringen av tjenesten. PPT var da organisert under veilednings- og utviklingstjenesten (VUT) sammen med spesialpedagoger i barnehage og skole, og barnehagefaglige rådgivere. SWOT-analysen konkluderte med at stillingen som fagleder i PPT ble gjort om til enhetsleder for ny enhet; spesialpedagogisk enhet for PPT og

spesialpedagoger i barnehage. De gjenværende ble organisert i stab for barnehage og skole, bestående av oppvekstsjef, skolefaglig rådgiver, barnehagefaglig rådgiver, lesepedagog/rådgiver. Den tidligere enhetslederstillingen for VUT ble i sin helhet (100%) lagt som rådgiverstilling for skole- og barnehage. Fra 1.08.2018 ble ny organisering gjennomført. Spesialpedagogisk enhet vil i 2019 få sin endelige organisering på plass.

Bibliotek



Det er en stor glede at byens befolkning i så stor grad har tatt i bruk sitt nye bibliotek. Året har vært preget av aktivitetssøkning, planlegging og implementering av nye rutiner for bibliotek og en voldsom økning av arrangementer. Det har vært arbeidet mye med implementering av nye systemer og med organisering av driften i forhold til et nytt bibliotek. Grimstad bibliotek har vært leder for barnebokfestivalen, som gjennomføres etter planen og når ut til alle skolebarn i Grimstad fra 3. – 10. klasse samt at det gis tilbud til barnehagebarn og 1. - 2. klasse.

Utlånet har økt med 50 % på hovedbiblioteket. I et nytt bibliotek er det svært mange som trenger hjelp og veiledning til dette selv om det er lagt opp til selvbetjening. Effekten av selvbetjeningen viser seg nå. Hovedbiblioteket hadde et besøk på 133 358 i 2018 mot 43 000 i 2016. Antall egne arrangementer er økt med 200 %. Av 180 arrangementer er 64 for barn. I tillegg har vi hatt 33 skolebesøk for 1359 elever. Likevel er det arrangementer som andre har hos oss som har økt mest, fra 0 til 264. Dette medfører en god del arbeid med bestilling og tilrettelegging. Våre lesesalsfasiliteter med studieceller, gruppe/møterom og rikelig med bord og pulter benyttes i svært høy grad. Det meråpne biblioteket har også blitt tatt svært godt imot, og ved utgangen av desember var det 520 personer som hadde tegnet avtale med oss. Vi ser at det særlig er studenter som benytter seg av tjenesten. Biblioteket har hatt 42 omvisninger i det nye biblioteket for 626 personer, vi regner med at det vil endre seg etterhvert som mange har sett huset.

Kulturtjenesten



Kulturtjenesten består av kulturkontoret (2,2 årsverk), ungdomsklubben Huset (1 årsverk), kulturskolen (7,9 årsverk) og turistkontoret (2,6 årsverk), til sammen 13,7 årsverk.

Sykefraværet er fortsatt gledelig lavt. Midlertidige årsverk er i hovedsak vikar for ansatte i permisjon, en langtidssykemelding og prosjekt som er finansiert med tilskudd fra BufDir.

Arbeidet med målsettingene for Hamsun-museum er i rute, og rapport fra forprosjekt skal leveres i juni 2019. Turistkontoret har i samarbeid med andre prøvd ut flere nye tilbud knyttet til "Opplev Grimstad". Vi trenger litt mer tid for å bli ferdig med å utvikle den tidligere fagskolen til et kreativt senter for barn og unge.

I 2018 har turistkontoret økt antall guidede turer på Barnevandrerstiene, på "Stinter og smau i Grimstad", arrangert havfisketurer og "Turist i egen by". Flere arrangementer har vært arrangert i forbindelse med Barnefattigdomsprosjektet og kulturskolen har arbeidet med fag- og undervisningsplaner for å heve kvaliteten på undervisningen.

Aktivitet skole

Elevenes skolemiljø

Stortinget har vedtatt nytt regelverk om skolemiljø. Det nye regelverket trådte i kraft 1. august 2017. Opplæringslovens kapittel 9A blir ofte omtalt som «elevenes arbeidsmiljølov», og stiller krav til at skoleeier og skolene iverksetter fremmende, forebyggende og individrettede tiltak for å sikre god regeletterlevelse til beste for elevene i kommunen. Arbeidet skal dessuten være kontinuerlig og systematisk, jf. opplæringsloven § 9A-3.

Skoleeier igangsatte et arbeid høsten 2017 med å utarbeide ny rutine og plan for elevens psykososiale skolemiljø som skulle gjelde for alle de kommunale skolene i kommunen. Arbeidet var prosessbasert og ledet av skoleeier, med deltakelse og involvering fra både skolelederne, ansatte på skolene, elever og kommunalt foreldreutvalg. Planen ble gjeldende fra 1. mai 2018.

Skoleeier har fra høsten 2018 planlagt og igangsatt implementeringsarbeid knyttet til å omsette *Plan og rutiner for elevens psykososiale skolemiljø*, til god praksis ute på skolene. Skoleeier velger ut sentrale temaer i dokumentet og gjennomfører såkalte «lærende møter» med skolelederne. Målet er å bidra til god lovforståelse og regeletterlevelse, samt at skolelederne (rektorene) får en mal for hvordan de kan implementere planen videre på egen enhet for alle ansatte.

Første fase av implementeringsarbeidet er delvis gjennomført. I løpet av høsten vil skoleeier være ferdig med denne fasen, og det skal gjennomføres en såkalt «RefLex-undersøkelse» (elektroniske undersøkelse utarbeidet av Utdanningsdirektoratet) for å få informasjon om hvor langt prosessen med implementering har kommet. Dette vil danne grunnlaget for skoleeiers videre arbeid med å omforme planen og rutinen til god praksis.

Samarbeid med Veilederkorpset

I 2017 og 2018 har Grimstad kommune inngått i et forpliktende samarbeid med Utdanningsdirektoratet om en ordning med Veilederkorps. Veilederkorpset tilbyr veiledning som støtte til skoleeiere og skoleledere som ønsker å styrke kvalitetsutviklingsarbeidet. Veilederkorpset består av erfarne veiledere, de gir støtte i ledelse av og prosess for utviklingsarbeid, og støtter skoleeiere slik at organisasjonen blir bedre rustet til å gjennomføre systemisk utviklingsarbeid.

I Grimstad har vi hatt noe fokus på skoleeiernivået, men tidlig i samarbeidet ble fokuset rettet mot skoler. Fjære barneskole, Eide skole, Holviga ungdomsskole og kvalifiseringstjenesten har fått veiledning på egne utviklingsområder. I utgangspunktet skal samarbeidet med Veilederkorpset avsluttes i juni. Det er søkt om et halvt års forlengelse.

Erfaringene fra samarbeidet med Veilederkorpset har vært gode. Kommunen har fått et godt forskningsbasert fundament for skoleutviklingsarbeid, samtidig som veiledningen har blitt konkret rettet mot utfordringsbildet i vår kommune. Det at Veilederkorpset har spredd seg på flere enheter, har imidlertid bidratt til noe fragmentering. Skoleeier vil også ha en jobb å gjøre knyttet til å spre kunnskap

om kvalitetsutviklingsarbeid til alle skolene i kommunen. Endring av fokus til skolene har også medført noe mindre kompetanseutvikling for skoleeier (skoleeier som kvalitetsutvikler). Dette er en medvirkende årsak til at det nå er søkt om et halvt års forlengelse av samarbeidet.

Tilsyn i perioden

Fylkesmannen har gjennomført tilsyn med Grimstad kommune som del av felles nasjonalt tilsyn i 2018 på temaet spesialundervisning. Det overordnede målet med tilsynet var å bidra til at elever får et godt utbytte av opplæringen. Tilsynet ble åpnet 07.06.2018. Det ble gjennomført formøte med skoleeier, PPT og skoleledelse i september 2018, og stedlige intervjuer med PPT, Fevik skole, Landvik skole og skoleeier ble gjennomført i oktober 2018. Tilsynet har avdekket brudd på regelverket på alle de fire enhetene som involvert. Frist for å rette pålegg fra Fylkesmannen er satt til 10. juni 2019.

Kontrollutvalget i Grimstad bestilte 23.01.2018 forvaltningsrevisjon med Grimstad kommune knyttet til det psykososiale miljøet i barnehage og skole. Bakgrunnen for bestillingen var på en politisk prioritering omkring mobbing og det psykososiale miljøet, og at dette er et område det knytter seg vesentlig risiko til. Det har i tillegg blitt rettet søkelys på mobbing i grunnskolen i kontrollutvalget og på andre arenaer. I forvaltningsrevisjonen ses det blant annet på om skolene og barnehagene i Grimstad har tilfredsstillende rutiner for å sikre et godt psykososialt miljø, om skolene ivaretar informasjonsplikten sin knyttet til foreldre og elever, og om skolene ivaretar dokumentasjonskravet knyttet til aktivitetsplikten.

Aust-Agder Revisjon har ennå ikke konkludert med sluttrapport. Eventuelle lovbrudd eller uheldig praksis vil bli fulgt opp i etterkant av revisjonsarbeidet, og må tas inn som en del av implementeringsarbeidet knyttet til opplæringslovens kapittel 9A som er beskrevet i avsnittet over.

Prosjekt «Helsefremmende barnehager og skoler» (HBS)

Prosjektet er en del av Folkehelseprogrammet i Agder. Overordnet handler det om å samordne, forankre og utvikle helsefremmende metoder og tiltak for barn og unge i barnehager og skoler. Målet er å fremme barn og unges psykiske helse og livskvalitet. I Agder er det kommunene Lillesand (ledende aktør), Grimstad, Birkenes, Åmli og Gjerstad som deltar, samt Fylkeskommunen som er representert med Lillesand videregående skole (tidligere Møglestu).

I Grimstad er det etablert en tverrsektoriell prosjektgruppe som møtes hver måned, og som har representanter i styringsgruppen på Agder og i de to utviklingsverkstedene (Felles verdisett – peilemerker, og SAMM-systematisk arbeid med motivasjon). Følgende aktører er representert i den lokale prosjektgruppen: Familiens hus, kommunelegen, enhetsleder fra barneskole, styrer i barnehage, rådgiver i skolesektoren, folkehelsekoordinator, oppvekstsjef, prosjektleder og rådgiver helsetjenesten. HBS Grimstad er godt forankret politisk og administrativt og har bred deltakelse og meget god mulighet for brukermedvirkning.

Prosjektgruppen i Grimstad har etter grundig arbeid bestemt seg for å jobbe helsefremmende ut fra: overganger, Livet-timen, som handler om livsmestring og som er en del av fagfornyelsen, og skole-hjem-samarbeid. Det er ansatt prosjektleder i 100 % stilling, og HBS er ført opp som sak i barn- og unges kommunestyre, ungdomsrådet, oppvekst- og utdanningsutvalget og i helse- og omsorgsutvalget. Prosjektet skal fremme kreativitet, øke friskhetsfaktoren, skape engasjement, gi følelse av sammenheng, medbestemmelse og velbefinnende.

Strategiplan for språkstimulering og leselest

Bakgrunn for planen:

I forbindelse med kommunens satsing på språk og leseopplæring ble det arrangert en kick-off for kultur- og oppvekstsektoren, der alle enhetsledere var invitert. I forbindelse med denne samlingen ble det bestemt at det skulle utarbeides en strategiplan med føringer for et godt samarbeid med språkstimulering og leselest. Samarbeidet skulle være mellom barnehage, skole og kultursektoren.

Strategiplanen skal ses i sammenheng med kommunens leseplan, og skal være en støtte til leseplanen. I utarbeidelse av strategiplanen har det også vært viktig å skape en rød tråd mellom kommunens felles leseplan, rammeplanen for barnehagene, samt kommunedelplanene for skole og barnehage og strategiplanen.

Planen er utarbeidet av lesepedagogen i kommunen i samarbeid med barnebibliotekar, rektor ved Langemyr skole, barnehagestyrer for Grimstad barnehage og rektor for kvalifiseringstjenesten.

Vurderinger

Det har ikke tidligere vært tradisjon i kommunen for faglig samarbeid mellom barnehage, skole og kultursektoren når det gjelder språkstimulering og leselyst. Samarbeidet om strategiplanen ble derfor både en mulighet til å skape nye arenaer for samarbeid, og samtidig en synliggjøring av det gode arbeidet som gjøres allerede.

Som planarbeid for øvrig, må også denne planen implementeres og følges opp. Evaluering er tenkt å gjøres i sammenheng med evaluering av kommunens leseplan en gang i året. Det er skoleeier og lesepedagogen i kommunen som har hovedansvaret for at dette evalueringsarbeidet blir gjort.

Implementering av leseplan for Grimstadskolen

Bakgrunn

I forbindelse med kommunens satsing på leseopplæring ble det høsten 2016 ansatt en lesepedagog. Lesepedagogen i kommunen skulle bidra til økt kvalitet på leseopplæringen ved å styrke satsing på språkstimulering, leseopplæring og leseutvikling. Lesepedagogen skal ha en veiledningsfunksjon overfor lærerne og utarbeide en helhetlig plan for arbeidet med språk- og leseopplæring i grunnskolen.

Leseplanen for Grimstadskolen ble ferdigstilt i mai og gjelder fra 1.august 2018.

Implementering

Høsten 2018 ble det viktige implementeringsarbeidet startet. I implementeringsarbeidet har vi brukt IGP-arbeid (individuelt, gruppe og plenum) som metode. Det har vært formøter med skolens ledelse i forkant til hver arbeidsøkt. Alle skolene har fått tilsendt plan for økta, leseplanen og spørsmål til IGP-arbeid i forkant, slik at pedagogen har hatt mulighet til å forberede seg. Det er skrevet notater til disse øktene, slik at vi lettere kan fortsette implementeringsarbeidet, del 2.

Vi har fått gode tilbakemeldinger på leseplanen. Dette gjelder spesielt fra de skolene som ikke har hatt leseplan på egen skole, som Fevik skole, Holviga barneskole og Eide skole. Tilbakemeldingene går bl.a. på at planen er oversiktlig, lett å jobbe direkte ut fra på de enkelte trinn, og at det finnes vedlegg og linker direkte i planen. Det er viktig for skoleeier at planen ikke bare skal være en overordnet plan, men et verktøy i egen undervisning. Den er også tydelig på at alle er leselærere uansett hvilke fag eller trinn pedagogen underviser i.

Vi har hatt første økt med implementeringsarbeid på Fevik skole, Holviga skole, Eide skole, Frivoll skole, Grimstad ungdomsskole, Fjære barneskole og Jappa skole. Holviga ungdomsskole og Fjære ungdomsskole er de eneste skolene som ikke er i gang, men de vil også starte opp arbeidet i løpet av våren 2019.

Grimstad ungdomsskole, Fjære barneskole og Eide skole har også gjennomført del 2 av implementeringsarbeidet.

Som en del av implementeringsarbeidet vil vi at skolene gjennomfører kompetansepakken «Språkløyper.» Dette kan beskrives på følgende måte:

«Kompetanseutviklingspakkene i Språkløyper skal vere ei støtte til å drive lokalt utviklingsarbeid, og skal bidra til lokale læringsprosessar. Målet er at deltakarane i Språkløyper opplever å få styrke eigen kompetanse og vidareutvikle eigen praksis innan lese- og skriveopplæring».

Vi ser på denne kompetansepakken som en del av implementeringsarbeidet av vår leseplan.

Holviga barneskole, Jappa skole, Frivoll skole, Eide skole og Grimstad ungdomsskole er allerede i gang. Målet er at de resterende skolene setter i gang arbeidet med språkløyper i løpet av skoleåret 2018/19.

Vurderinger:

Implementeringsarbeidet må i alle hovedsak anses som vellykket så langt. Det har kommet konkrete tilbakemeldinger på at det er godt å ha en helhetlig plan som gjelder hele Grimstadskolen. Mange pedagoger opplever den også som et verktøy ute i klasserommet.

Det har imidlertid vært noen utfordringer underveis. For eksempel har de skolene som allerede har hatt sin egen leseplan, vært noe skeptisk til å erstatte denne med en ny felles plan. Samtidig har de ønsket velkommen en ny plan som er oppdatert og knyttet til ny forskning på feltet.

Implementering av nye planer og rutiner krever tid. Det har til dels vært vanskelig å få satt av tid for skolene til dette viktige arbeidet. Gjennom at arbeidet har vært strukturert og planmessig, har likevel leseplanen blitt godt mottatt.

Konklusjon

Leseplanen for Grimstadskolen er ferdigstilt. Fase en i implementeringsarbeidet er snart fullført, og fase to er påbegynt.

Barnehage

Per 15.12.2018 var antall barn i barnehagen 1285 (5 kommunale og 24 private barnehager).

Sammenlignet med fjoråret er det en liten nedgang da barnetallet per 15.12.2017 var 1315.

I løpet av 2018 har vi jobbet med implementering av ny rammeplan som kom høsten 2017. Vi har til sammen hatt fire samlinger, to på våren og to på høsten, her deltok pedagogiske ledere og styrere fra 23 barnehager. I september 2018 hadde vi kommunal fagdag for alle barnehagene i kommunen. Her deltok 239 barnehageansatte fra 17 barnehager. Tema for fagdagen var inkludering i barnehage, med fokus på voksenrollen.

I november 2018 ble det gjennomført skriftlig tilsyn med alle barnehagene i kommunen. Dette ble gjort med verktøyet barnehagetilsyn.no som vi har brukt de siste årene. Det ble lagt med et vedlegg til tilsynet som viste oversikt over ansatte i barnehagen og deres stillinger og stillingsstørrelse. Tilsynet viste at noen barnehager ikke oppfylte pedagognormen. De barnehagene dette gjaldt har nå fått dette på plass.

Fra 01.08.2018 ble det vedtatt bemanningsnorm for barnehagene, det ble i vedtaket gitt barnehageeiere mulighet for innfasing det første året. Per 15.12.2018 har Grimstad et snitt på 6,2 barn per ansatt. 9 av 25 ordinære barnehager oppfylte bemanningsnormen per denne dato. Vi har 4 familiebarnehager i Grimstad, de har andre krav til godkjenning enn ordinære barnehager. De rapporterer om tilstrekkelig bemanning.

Per desember hadde 28 barn i barnehage vedtak om spesialpedagogisk hjelp etter §19a. I tillegg hadde 1 barn vedtak om logopedhjelp etter samme paragraf.

Enkelte barn trenger særskilt tilrettelegging/ekstra ressurser for å kunne nyttiggjøre seg barnehagetilbudet.

Per 15.12.2018 var det 7 barnehager som fikk vedtak om ekstra ressurser fordelt på 12 barn.

Vurderinger

I budsjettdokumentet for 2018 er det beskrevet sektorvise økonomiske risikovurderinger. Av de risikovurderingene som er omtalt for kultur- og oppvekstsektoren, er det særlig økningen i antall elever med vedtak om spesialundervisning i de private grunnskolene som har gitt merforbruk i 2018. Budsjettet for 2018 er ikke konsekvensjustert for merforbruket i 2016 og 2017, og driften gjennom året har gitt et merforbruk på denne budsjettposten 2018.

I 2018 ble det avsatt 250 000 kroner for å se nærmere på årsakene til at Grimstad har en større andel lærertimer som går til elever med spesialundervisning enn sammenlignbare kommuner, og hvorfor antallet elever med spesialundervisning på de private grunnskolene øker. Rapporten vil foreligge våren 2019.

Barnehagene i Grimstad har lav grunnbemanning i forhold til sammenlignbare kommuner. I 2018 har regjeringen vedtatt en skjerpet pedagognorm og en ny bemanningsnorm, som vil gi kommuner med lav grunnbemanning betydelige økonomiske utfordringer. Normen vil tre i kraft august 2019.

Fra skolestart høsten 2018 har regjeringen også vedtatt en ny pedagognorm i grunnskolen. Dette innebærer at kommuner som har en lavere lærertetthet enn normen legger opp til, må styrke bemanningen i grunnskolen. Styrkingen vil bli gjennomført tidlig 2019 for de skolen dette måtte gjelde.

Sektorens mål for budsjett 2018

Mål	Beskrivelse	Status
Elevene i Grimstad oppnår, ut fra sine forutsetninger, høy kompetanse i grunnleggende ferdigheter og fag slik at de er godt forberedt til å delta i videreutdanning og arbeidsliv.	Grimstadskolen skårer de senere årene i gjennomsnitt omtrent likt eller bedre sammenlignet med nasjonen. Siste år var resultatene på eksamen bedre enn for nasjonen i norsk sidemål, norsk hovedmål og matematikk. I engelsk litt svakere. Resultatene varierer fra år til år og fra skole til skole	
Elevene i Grimstad opplever et skolemiljø fritt for mobbing og fritt for diskriminering, krenkende ord og handlinger.	Grimstad har iverksatt flere tiltak for å oppnå et trygt og godt skolemiljø for elevene. Det er blant annet utarbeidet en omfattende felles, kommunal plan som forplikter hver skole når det gjelder program for arbeidet for et trygt og godt miljø for elevene. Ut fra denne planen skal hver skole ha sin egen plan for arbeidet for et godt og trygt skolemiljø. Det arbeides godt med dette i skolene.	
Videreutvikle de kommunale barnehagene som lærende organisasjoner slik at kvaliteten i det daglige arbeidet styrkes.	Tema på ledermøter og siste møte handlet om religion og etikk i mangfoldsperspektiv. To kommunale barnehager deltar i et prosjekt om mangfold. En kommunal barnehage er med i prosjektet <i>Inkluderende læringsmiljø</i> . "Være sammen"-prosjektet og språkløyper er viktig tema i flere barnehager	
Den nye rammeplanen for barnehagene er godt kjent og implementeringen er godt i gang	Godt i gang med kursrekke for implementering av rammeplan for alle barnehager.	
Flyktninger som bosettes i Grimstad får tett oppfølging i femårsperioden	Flyktninger som bosettes får tilpasset oppfølging etter behovet for støtte. Det etableres en primærkontakt på flyktningkontoret for den enkelte som bosettes i 2018. Primærkontakten skal se til at den enkelte får riktig støtte i femårsperioden.	
Biblioteket styrker sin rolle som arena for kultur, - kunnskaps- og debattopplevelser for barn, unge og voksne	Biblioteket ønsker å være en arena for kultur- og kunnskapsopplevelser både gjennom det materialet vi har tilgjengelig og gjennom de opplevelsene vi tilbyr med våre arrangementer. Vi har hatt stor økning i arrangementer, både egne og ikke minst for andre som ønsker en arena å bruke for sine arrangementer. Vi har et potensiale når det gjelder å være en debattarena med	

Mål	Beskrivelse	Status
	organiserte debatter, det er krevende å arrangere slike både personalmessig og økonomisk.	
Økt fokus på tilrettelegging av kulturtilbud til sårbare grupper	Det arbeides for å gi mer og bedre informasjon om Opplevelseskortet, kulturlørdag, ungdomstilbud, mm til mottakere slik at flere får glede av tilbudene. Bedre samarbeid med andre som arbeider med aktiviteter for ungdom, forebygging av unge uføre, lavinntektsfamilier, og integrering av ulike grupper i Grimstad.	



Helse- og omsorgssektoren

Kommunalsjef: Aase Synnøve Hobbesland

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2017	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Reg budsjett 2018	Avvik 2018
Netto lønnsutgifter	482 727	512 420	487 762	496 372	-16 048
Andre driftsutgifter	154 782	172 718	124 229	132 358	-40 360
Driftsinntekter	-147 475	- 125 725	-73 515	-82 777	42 948
NETTO	490 033	559 413	538 476	545 953	-13 460

Faste årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	483,4	518,4	35

Midlertidige årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	91,1	80,1	-11

Måleindikator	Sykefravær 2018	Sykefravær 2017	Endring
Korttid	2,18 %	2,1 %	0,08 %
Langtid	6,68 %	5,74 %	0,93 %
Sum fravær	8,85 %	7,83 %	1,02 %

Innledning

Etter oppdrag fra kommunestyret har helse- og omsorgssektoren i 2018 videreført arbeidet med strukturprosjektet.

Sektoren har bestått av 11 tjenesteenheter. Disse er hjemmetjenesten, barnevernstjenesten, sosialtjenesten, kjøkkentjenesten, NAV kommune, Frivolltun, Feviktun, Berge gård senter, boveiledertjenesten, bestillerenheten - inkludert fag- og utviklingsavdelingen (FOU), samt helsetjenesten. Fra 01.10.18 begynte overgangen til ny organisasjonsstruktur med syv enheter. Fra 2019 er alle de nye enhetene i drift.

I budsjett 2018 ble det vedtatt at kommunen må gjennomføre større omstillinger, blant annet for å bedre det økonomiske handlingsrommet. Det har derfor i 2018 vært stort fokus på ulike omstillingsprosjekter, blant disse er strukturprosjektet, heltidsprosjektet, innføring av velferdsteknologi, utvikling av NAV-kontor, I4Helse og eiendomsmasseprosjektet. Eiendomsmasseprosjektet ble avsluttet med vedtak i kommunestyret den 18. juni i sak PS 18/72, mens øvrige prosjekter fortsetter sitt arbeid.

Aktiviteten innen omsorgstjenestene har økt i 2018. På Berge gård har aktiviteten ligget høyere enn i 2017, men antall brukere er noe redusert. Aktiviteten på Grom har variert noe i løpet av året. I tredje tertial 2018 var aktiviteten på Grom lavere enn i samme tertial 2017. Aktiviteten i hjemmetjenesten har

ligget høyere enn aktivitetsnivå i 2017, og hjemmetjenesten har aldri utført tjenester til et så høyt antall innbyggere tidligere. Videre er det stor etterspørsel etter avlastning.

KØH: Kommunal øyeblikkelig hjelp er utredet, og kommunestyret har vedtatt at Grimstad kommune skal ha sine egne KØH-plasser. I budsjett for 2018 var dette området sett på som et risikoområde. I arbeidet med saken har en fått jobbet fram en mer hensiktsmessig drift av plassene, og det er således ikke lenger så høy økonomisk risiko forbundet med tiltaket.

Feviktun 6 åpnet for innflytting i starten av annet tertial. Antall beboere har gradvis økt, og boligen har tilnærmet fullt belegg på slutten av året.

I sosialtjenesten har det boligsosiale arbeidet fortsatt et stort fokus. Det jobbes aktivt med at brukere selv kan kjøpe bolig ved hjelp av startlån. Oppstart av ombygging i Vosgata er utsatt. Konkurranses grunnlaget ble utarbeidet i slutten av året, slik at anbudsprosessen kan startes opp i begynnelsen av 2019. Det er forventet at bygget står ferdig i slutten av 2019.

I Stortingsmelding nr. 15 (2017-2018) *Kvalitetsreform for eldre - Leve hele livet* er Grimstad kommune vist til som et godt eksempel på samarbeid mellom storkjøkken og helse- og omsorgstjenestene (side 117).

Avlasterdommen og forskrift om avlastere får økonomiske konsekvenser. Kostnaden er på årsbasis stipulert til totalt kr 3,8 mill. for barneverntjenesten og boveiledertjenesten/enhet for habilitering.

Fra september 2018 har kommunen koblet seg opp mot det felles responscenteret i Agder, som ligger i Kristiansand. Dette har allerede gitt gode resultater, med en stor reduksjon i antall alarmer som blir viderekoblet til hjemmetjenesten.

Sektoren har fortsatt økonomiske utfordringer. Aktivitetsnivået ligger for høyt i forhold til budsjett, og sektoren har et netto lønnsavvik på kr 16 mill. Regnskapet viser et stort merforbruk på totalt ca. kr 13,5 mill. Sektoren vurderer kontinuerlig om kjøp av tjenester kan tas over i kommunal drift. Det ble tatt ned ett kjøp i 2018. Det jobbes med ulike prosjekter og prosesser for å få bedre kontroll på økonomien.

Antall økte faste stillinger er i henhold til vedtak i kommunestyret og tilsetting i vakante stillinger. Endring i årsverk er basert på antall ansatte den 01.01.18 og den 31.12.18. Budsjetterte årsverk fremkommer ikke i tabellen ovenfor.

Det er et store avvik på driftsutgifter og driftsinntekter, men det er for det meste tekniske avvik. Det skyldes blant annet overføring til og fra fond, innkomne prosjektmidler og økt refusjonskrav for ressurskrevende tjenester.

Det vurderes fortløpende hvorvidt det er mulig å redusere aktivitetsnivået eller effektivisere i sektoren. Tjenesten i sektoren er i hovedsak lovpålagte tjenester. Det er ytterst få som ikke er lovpålagt. De tjenestene som ikke er lovpålagt er avledet av andre tjenester. Man kan for eksempel hevde at Familiesenteret, Jobbsentralen mv. ikke er lovpålagt. Konsekvensene av å legge dem ned er imidlertid store, dette fordi blant annet Jobbsentralen muliggjør at kommunens opprettholder aktivitetsplikten.

Alle enhetene er pålagt å nøye vurdere all innleie av vikarer og ekstrahjelp, men innenfor grensen av nødvendig helsehjelp. I 2018 ble det gjort en ny konkurranseutsetting på kjøp av vikartjenester.

Det vurderes også fortløpende hvorvidt driften ved HDO-ene er hensiktsmessig sett opp mot dagens brukergupper.

Det vurderes å iverksette risikoanalyser ved nedtrekk av tjenestenivået.

Resultat og aktivitet

Oppfølging av Strukturprosjektet

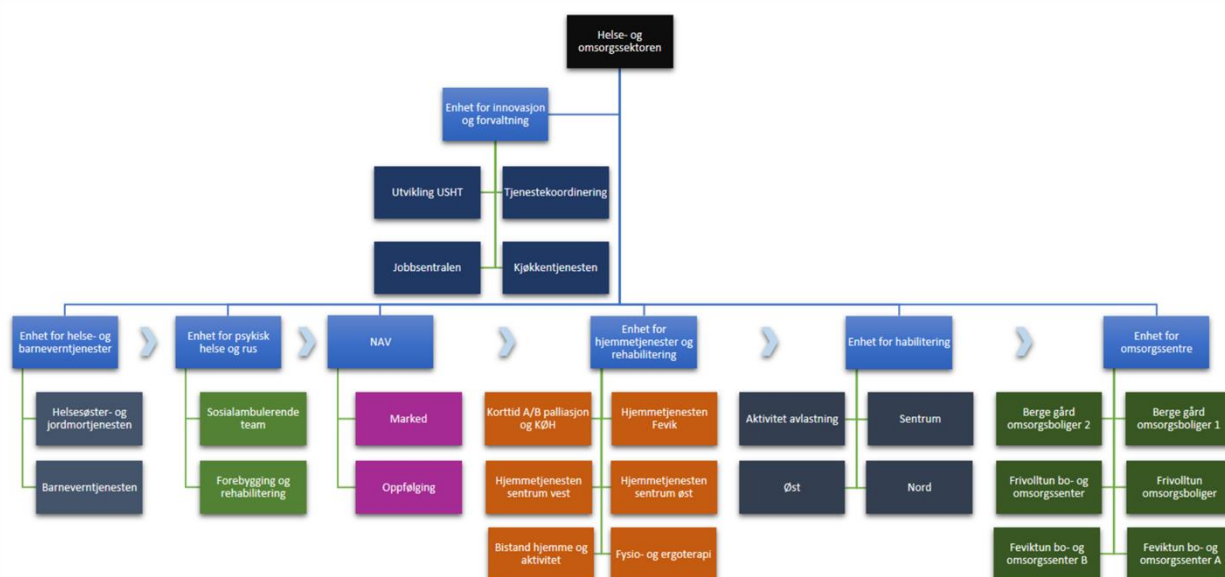
For budsjett 2018 vedtok kommunestyret at det skal iverksettes en omstillingsprosess som vil gå over 2018–2019. I den sammenheng har helse- og omsorgssektoren iverksatt ulike omstillingstiltak/-prosjekter.

I kommunestyrevedtaket ble det vedtatt at man skulle vurdere nåværende organisasjonsstruktur. Det har vært arbeidet med å utvikle en hensiktsmessig struktur for å møte både dagens og morgendagens muligheter og utfordringer.

Det er lagt stor vekt på å få fram tydelige satsingsområder og struktur- og lederlinjer, ved at man utvikler større fokus på samordning/tjenesteutvikling, internkontroll, forebygging/ helsefremming, innovasjon – satsing på hjemmebaserte tjenester (I4Helse) og heldøgntjenester via HDO/sykehjem. Sektorens vurdering er at det ligger økonomiske innsparingsmuligheter ved å endre opplegg for bemanning av turnusene, innleie av vikarer, bruk av vikarbyrå, kjøp av tjenester, tydeligere organisatoriske linjer og klar lederstruktur mv.

I strukturprosjektet har det siden juni vært jobbet med en prosess for å få nye ledere på plass. Alle enhetslederne og fagledere har vært til kartleggingsamtaler og har gjennomført Cut-e, som er en test som benyttes innen rekruttering. I ny organisasjonsstruktur har alle lederne PØFI-ansvar (personal-, økonomi-, fag- og informasjonsansvar). Tittelen fagleder er ikke lenger gjeldende i helse- og omsorgssektoren. Nå er stillingstittelen avdelingsleder.

I andre tertial ble første trinn av strukturprosjektet gjennomført. Etter ny organisering vil det fra 01.01.19 være syv enheter i helse- og omsorgssektoren. Organisasjonskartet ser slik ut:



Det er utarbeidet en risiko- og sårbarhetsanalyse for strukturprosjektet, denne ble behandlet i arbeidsmiljøutvalget den 30. mai 2018.

Rutine- og systemutvikling

Det har vært jobbet med å utvikle hensiktsmessige system rundt ressurskrevende tjenester, herunder kvalitetssikring av rutine for å holde nøyaktig kontroll på antall brukerrettede timer.

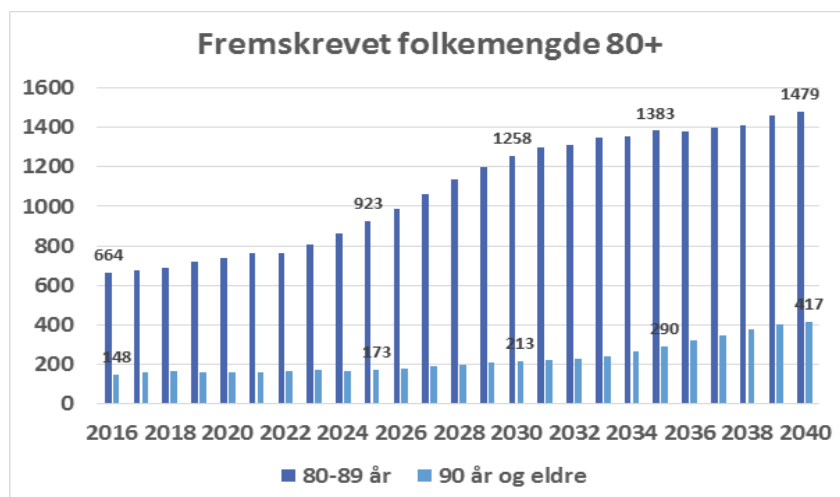
Når det gjelder møtestrukturer, er det kommet på plass månedlige oppfølgingsmøter opp mot budsjett/HR/internkontroll. For å følge opp prosjektporteføljen er det jevnlig omstillingsmøter, som også følges opp med faste møter opp mot tillitsvalgte og vernetjenesten.

Eiendomsmassen

Det er lagt ned et stort arbeid i å kartlegge bygningsmassen som helse- og omsorgssektoren yter tjenester i. Det er framkommet at deler av bygningsmassen ikke er hensiktsmessig sett opp mot dagens brukergrupper. Rapporten ble behandlet i kommunestyret i juni.

I 2018 er det foretatt en ombygging ved Berge Gård senter, slik at mennesker med demenssykdom kan få omgivelser rundt seg som både vil øke deres trygghet og gjøre tjenesten mer effektiv.

Vi har en stadig større eldrebefolkning og den øker raskere enn antatt i 2014, da kommunedelplanen for helse og omsorg 2014-2026, ble skrevet.



I følge fremtidsbarometeret vil Grimstad kommune få mer enn en dobling av antall eldre over 80 år fra 2018 til 2040. Det tilsvarer en økning på 1046 innbyggere i denne aldersgruppen.

I tolvårsperioden frem til 2030 vil antall innbyggere i Grimstad over 80 øke med 621 personer. Det er en økning på 42% i forhold til dagens befolkning over 80 år.

Grimstad kommune må starte en omstillingsprosess etter oppdraget i kvalitetsreformen «Leve hele livet». Målgruppen for reformen er eldre over 65 år, både de som bor i hjemme og de som bor i institusjon.

Arbeidet med eiendomsmassen i helse- og omsorgssektoren er starten på å omstille kommunen til å være en kommune i tråd med stortingsmeldingen. Det å vurdere den Nordiske modellen er viktig i dette arbeidet. Det må tenkes nytt rundt boliger for innbyggere over 80 år.

Utviklingsarbeid

Heltidskultur

Kartlegging har vist at kun 12 % av medarbeiderne i helse- og omsorgssektoren har 100 % stillinger. Det vil være vesentlig framover for å fremme rekruttering, kompetanse, kvalitet og kontinuitet at man har fokus på økning av antallet heltidsstillinger i helse- og omsorgssektoren. I Grimstad kommune er det iverksatt ulike pilotprosjekter for å prøve ut ulike turnuser som vil bidra til å fremme heltidskultur. I tillegg er det jobbet fram nye retningslinjer for å fremme heltid og høyere stillingsprosjenter.

I strukturprosjektet vil det bli jobbet med å utvikle egen bemanningstjeneste i enhet for innovasjon og forvaltning. En er av den oppfatning at egen bemanningstjeneste vil føre til større overvåkenhet og økt mulighetsrom for å få økt opp stillingsprosjenter. En kan også se for seg at man sentraliserer turnus og vikarinnleie.

Gjennomganger har vist at innleie fra vikarbyrå og egne vikarer er et fordyrende ledd i kommunens totaløkonomi. Det er jobbet med å dokumentere gevinster ved å ansette faste vikarer i store stillingsprosenter fremfor vaktinnleie. Så langt kan det synes som dette vil være et meget klokt grep.

Ressursstyringsmodellen/ ny modell for budsjettering

I første tertial 2018 ble den såkalte ISF-modellen (modell for innsatsstyrt finansiering) avviklet. Dette fordi modellen verken er hensiktsmessig eller bærekraftig. Det er jobbet med å se på andre modeller for å budsjettere helse- og omsorgstjenester. Agenda Kaupang fikk gjennom en anbudsprosess oppdraget med å utvikle og implementere ny budsjetteringsmodell for sektoren. Dette arbeidet er gjennomført, og nye budsjettmodeller er implementert i budsjett 2019.

Responssenter

Fra september 2018 har kommunen koblet seg opp mot det felles Responssenteret i Agder, som ligger i Kristiansand. Dette har gitt gode resultater. I desember ble det meldt 1100 alarmer, hvor bare 300 ble viderekoblet til hjemmetjenesten. Dette betyr redusert belastning i hjemmesykepleien. Prosjektet innføring av velferds- og trygghetsteknologi vil også gi effekter. Det jobbes nå med kompetanseheving blant medarbeiderne, slik at vurdering av disse tiltakene blir en naturlig del av vurdering av tiltakskjeden.

I4Helse

Det jobbes nå med å fylle I4Helse-bygget med innhold. I ny organisasjonsstruktur ser man for seg at I4H bygget blir kommunens store satsingsområde innen de hjemmebaserte tjenestene og rehabilitering, enhet for innovasjon og forvaltning og enhet for habilitering. Driften skal være på plass i august 2019.

Helsesenter/Familiens Hus

Det er igangsatt en prosess hvor det ses på en mulighetsstudie for ett nytt helsesenter på "industriomten" og etterbruk av Dømmesmoen, slik som kommunestyret vedtok i juni.

Avlastning/barnebolig

Det er gjennomført en utredning for å få vurdert dagens drift ved avlastningen. Denne er konkludert, og det jobbes nå med å gjennomføre endringene.

Kjøkkentjenesten

På sikt ser man også for seg at en bør utrede å bygge opp et kommunalt vaskeri og se det i sammenheng med videreutvikling av kjøkkentjenesten.

Økonomi og strakstiltak

Det vises til risikoanalyse i forbindelse med budsjett 2018. Disse risikoområdene er fremdeles gjeldene. I tillegg har det vært en relativt stor aktivitetsøkning innen hjemmetjenester og heldøgnsomsorgsboligene. Risikobildet når det gjelder KØH er noe redusert etter at kommunestyret har vedtatt at kommunen skal drifte egne KØH-plasser. Avlasterdommen/-forskriften har hatt økonomiske konsekvenser. Kostnaden utgjør på årsbasis kr 1,1 mill. for barneverntjenesten og 2,7 mill. for boveiledertjenesten/enhet for habilitering.

I budsjett for 2018 ble det vurdert høy risiko for boveiledertjenesten. Dette var særlig med bakgrunn i to tiltak som ikke var finansiert.

I NAV har det vært et merforbruk på økonomisk sosialhjelp, som er dekket inn med et mindreforbruk i forbindelse med introduksjonsprogrammet.

Jobbsentralen og tilskudd fra IMDi

Jobbsentralen har i 2018 hatt et merforbruk knyttet til aktivitets- og undervisningstilbud til flyktninger med store hjelpebehov. Det søkes om tilskudd fra IMDi, men saksbehandlingstiden er så lang at tilskuddene ikke kommer inn i rett regnskapsår. Fra 2019 vil ikke lenger Jobbsentralen stå som mottaker av disse tilskuddene. Det er kvalifiseringstjenesten eller NAV, som bestiller aktivitet fra Jobbsentralen, som vil betale Jobbsentralen for utførelsen av bestilte tjenester.

Alle enhetene er pålagt å nøye vurdere all innleie av vikarer og ekstrahjelp, men innenfor grensen av nødvendig helsehjelp.

Sektoren vurderer kontinuerlig om kjøp av tjenester kan tas over i kommunal drift. Det ble tatt ned et kjøp 1. april.

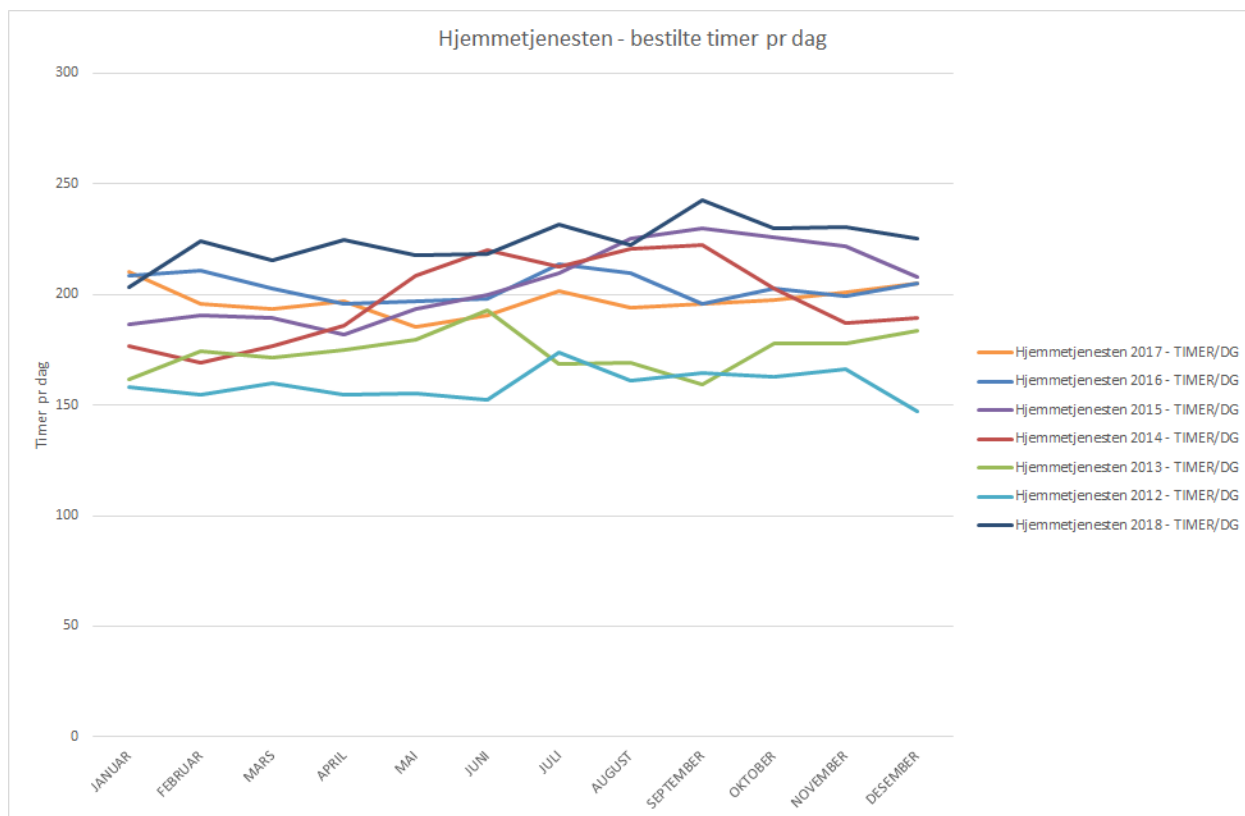
Nye tiltak

Som det ble varslet i budsjett 2018, er det aktivitetsøkning i tjenesten. Dette har vært tydelig i heldøgs-omsorgsboligene (GROM og Berge Gård senter), hjemmebaserte tjenester og boveiledertjenesten.

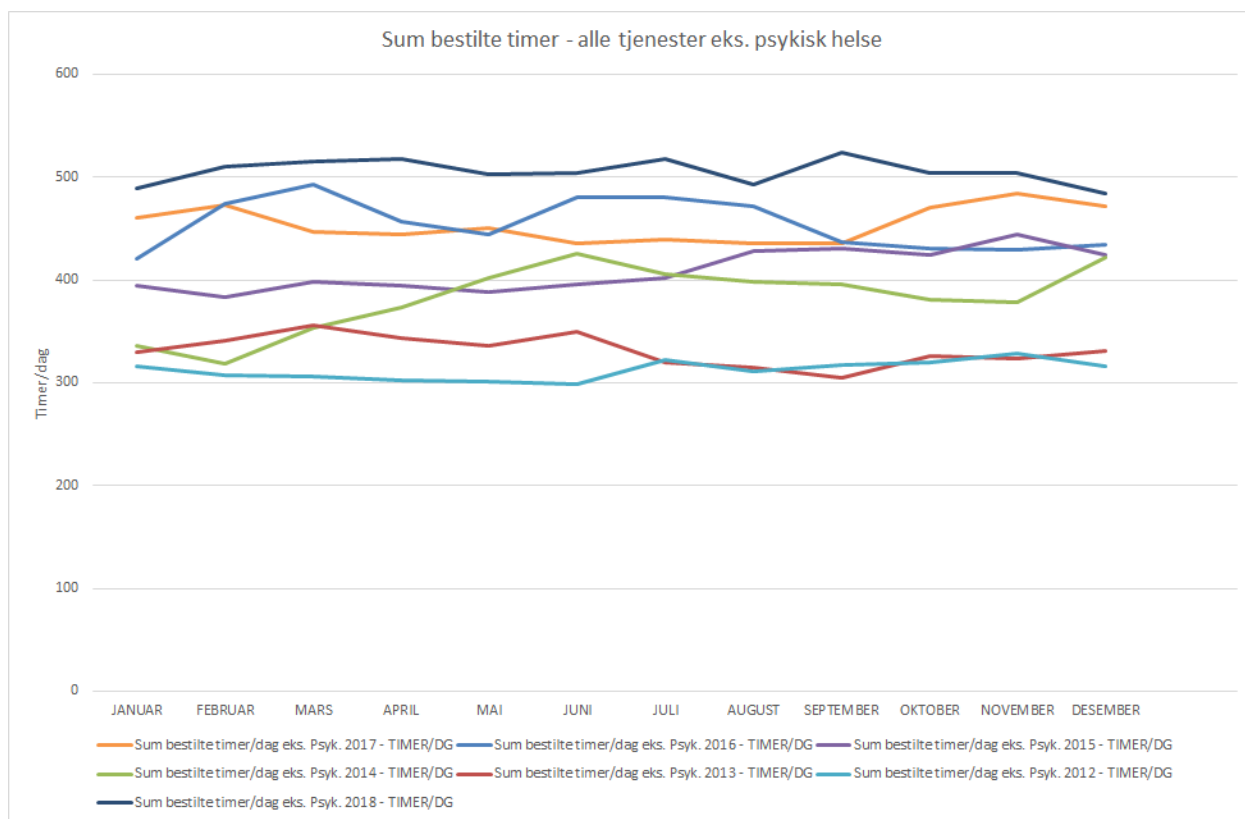
Det viser seg at de nye tiltakene er omfattende. Det vil si at flere av dem kommer inn under kategorien ressurskrevende tjenester.

Vi følger leveransen av tjenester i hjemmetjenesten og HDO-boligene tett. Statistikken nedenfor viser utviklingen.

Figuren viser oversikt over leverte timer per dag for de hjemmebaserte tjenestene fra 2012-2018.



Figuren viser oversikt over leverte timer per dag for hjemmebaserte tjenester og HDO



Velferdsteknologi

Grimstad kommune har en betydelig satsning på velferdsteknologi og ser gevinster innen unngåtte kostnader, spart tid og økt kvalitet. Det er et tett samarbeid med de andre kommunene på Agder om velferdsteknologi, og i 2017 ble det gjennomført en felles anskaffelse for trygghets- og varslingsteknologi. Kommunen skifter nå ut signalanlegg i sykehjemmene og tar i bruk ny teknologi i hjemmetjenesten i stor skala. Kommunen er med videre i nasjonalt velferdsteknologi. Målet er at velferdsteknologi skal være en integrert del av tjenestene innen 2020.

I4Helse er et viktig prosjekt innen velferdsteknologi. I4Helse skal være et ledende senter for innovasjon innen helse og omsorg, hvor velferdsteknologi og helseløsninger utvikles fra idé til skalerbar implementering og varig anvendelse. Dette prosjekt er i regi av Universitetet i Agder (UiA). Erfaringer fra prosjektet Agder Living Lab (ALL) er viktig for utviklingen av I4Helse. ALL har bidratt til god involvering av brukere i test og utvikling av ny teknologi. Det er opprettet et aktivt brukerpanel som videreføres inn i I4Helse prosjektet og som er viktig for det videre arbeidet med velferdsteknologi.

Tilskuddsmidler

Det jobbes godt med utviklingsprosjekter i enhetene. Det søkes om tilskudd til prosjektene der det er mulig. Enhetene har søkt og fått tilskuddsmidler til følgende prosjekter:

1. Helsedirektoratet – styrking av helsestasjons- og skolehelsetjenesten: tildelt i 2017 kr 3 070 000 – i sin helhet overført til 2018
2. Helsedirektoratet – styrking av skolehelsetjenesten i videregående skole: tildelt i 2016 og 2017 kr 700 000, søkt men fått avslag for 2018 slik at tiltaket avsluttes når ubrukte 2017-midler er brukt opp
3. Helsedirektoratet – tilskudd til kommunepsykolog tildelt alle år fra 2014, også for 2018 med kr 410 000, men med fradrag for 7 ½ måned p.g.a. vakanse i stillingen

4. Fylkesmannen – tilskudd til rehabilitering og habilitering tildelt 700 000 for 2018, engangstilskudd – mottatt. Prosjektleder er ansatt og arbeidet med rehabilitering-habiliteringsplan er igangsatt.
5. Fylkesmannen – tilskudd til frisklivssentral tildelt kr 150 000 for 2018, antakelig siste år for dette tilskuddet
6. Bufdir – tilskuddsordning for barnefattigdom tildelt 1,87 mill. til FUN 365/Grimstad Røde Kors, kr 400 000 til aktivitetstiltak/ «Opplevelser i Grimstad» og kr 300 000 til kommunens utstyrssentral for sportsutstyr mm
7. NIFU – tilskudd til forskning på effekt av skolehelsetjeneste 800 000 fordelt med 400 000 for 2018 og 400 000 for 2019, for økt stilling for helsesøster i 4 av våre skoler
8. Helsedirektoratet - Tilskudd til samordning av lokale rus- og kriminalitetsforebyggende tiltak SLT – kr 200 000
9. Helsedirektoratet - Tilskudd til dagaktivitetstilbud for mennesker med demens - kr 4,7 mill. – Mottatt ut på dagsentrene ved Fevikun, Frivolltun, Grom og Berge Gård ut fra antall personer med demens som benytter tilbudet. Øygardens institutt får deler av tilskuddet ut fra 10 plasser for personer med demens.
10. Fylkesmannen - Heltidsprosjekt i samarbeid med Arendal kommune - kr 200 000
11. Fylkesmannen i Aust- og Vest-Agder - kr 1 mill. til kommunalt rusarbeid. Midlene dekker koordinator for hasj avvenningsprogrammet, miljøvaktmester og Likemannsprosjekt (mentorprosjekt med Alarm)
12. Helsedirektoratet- kr 250 000 til ungdomslos. Midlene brukes til lønn til ungdomslos som arbeider med tidlig innsats og forebygging.
13. Fylkesmannen - kr 610 000 i tilskudd til prosjektet «Nye mønstre – koordinert tverrfaglig innsats i lavinntektsfamilier.
14. Helsedirektoratet - kr 1.9 millioner til Utviklingssenter for sykehjem og hjemmetjenester (USHT).
15. Fylkesmannen - kr 2 423 000 i kompetanse- og innovasjonstilskudd
16. Helsedirektoratet - kr 350 000 - tilskudd til pårørende prosjekt

Vurderinger

Helse- og omsorgstjenester

Veksten i vedtakstimer i de hjemmebaserte tjenestene har økt i 2018. Denne utviklingen følges nøye. Det jobbes for å gi tilbud på riktig nivå i omsorgstrappa, og en må følge nøye med på behovene i befolkningen. Den demografiske framskrivingen som er gjengitt i kommunedelplanen (2014-2026) viser en andel av befolkningen med demenssykdom på 250 personer i 2014 og 289 personer i 2020. Ved telling av antall personer med demensdiagnose i 2017 landet en på over 290 personer. Det betyr at kommunen har et høyere antall personer med demenssykdom nå enn det som var estimert for 2020. Det vil få konsekvenser for fremtidig planlegging av ulike tilbud samt boligplanlegging. Det satses videre på hverdagsrehabilitering, dagaktivitetstilbud, velferdsteknologiske løsninger, forebyggende hjemmebesøk og andre tiltak som bygger opp under retningen på tjenestene.

Tjenester til brukere med samtidig rusproblematikk og psykiske helseproblemer er et viktig satsningsområde. Tjenestene jobber med samhandlingen seg imellom og med spesialisthelsetjenesten. Det oppstår en del utfordrende situasjoner da brukere som kommer til kommunen ofte er sykere enn tidligere. Kompetanseutvikling og en mer hensiktsmessig organisering av tjenestene har stor oppmerksomhet, sammen med botilbud. Dette feltet vil være viktig å jobbe systematisk og planmessig med fremover. Fra 2019 er de kommunale tjenestene til brukerguppen samlet i enhet for psykisk helse og rus.

Boveiledertjenesten er en stor enhet med behov for endringer på flere områder. Det ble i driftsgjennomgangen og delprosjektet avdekket mange forbedringsområder. Arbeidet med å følge opp handlingsplanen pågår. Arbeidet med å få til en bedre kapasitetsstyring på avlastningen jobbes det spesielt med.

Heldøgnsomsorgsboligene må spesielt gjennomgås med tanke på omsorgstrappen.

Barneverntjenesten har jobbet med utviklingsarbeid og omstillingsarbeid. Tjenesten leverer godt i forbindelse med undersøkelsesarbeidet. Her har det vært en god bedring både på kvalitet og saksbehandlingstid.

Hjemmetjenesten har utarbeidet en overordna prosjektplan: "Ny hverdag for hjemmeboende og ansatte i hjemmebaserte tjenester i Grimstad" hvor det skal arbeides i tre arbeidspakker for å finne bedre organisering og løsninger for drift av hjemmebaserte tjenester med tanke på framtidens utvikling.

Ernæring

Ernæring er et satsningsområde i institusjonene og hjemmebaserte tjenester. Her jobber kjøkkenet sammen med omsorgsenhetene. Næringsrik kost er viktig for å opprettholde funksjonsnivå og for å kunne klare seg godt hjemme. Dette feltet må fortsatt ha fokus. Begge sykehjemmene har nå flyttet middagsserveringen til ettermiddagen.

Bygningsmessige forhold

Det er lagt ned et stort arbeid i å kartlegge bygningsmassen som helse- og omsorgssektoren yter tjenester i. Det er framkommet at deler av bygningsmasse ikke er hensiktsmessig sett opp mot dagens brukergrupper. Rapporten ble behandlet av kommunestyret i juni.

Familiens

hus

Hovedfokus er fortsatt på videreutvikling av modellen for Familiens hus for samordning, koordinering og styrking av forebyggende arbeid og tidlig innsats for barn, unge og deres familier. Hvordan tjenestene kan utfylle hverandre og gi de som trenger det hensiktsmessig hjelp så de kan ta i bruk egne ressurser, er vesentlig.

Frisklivsarbeid

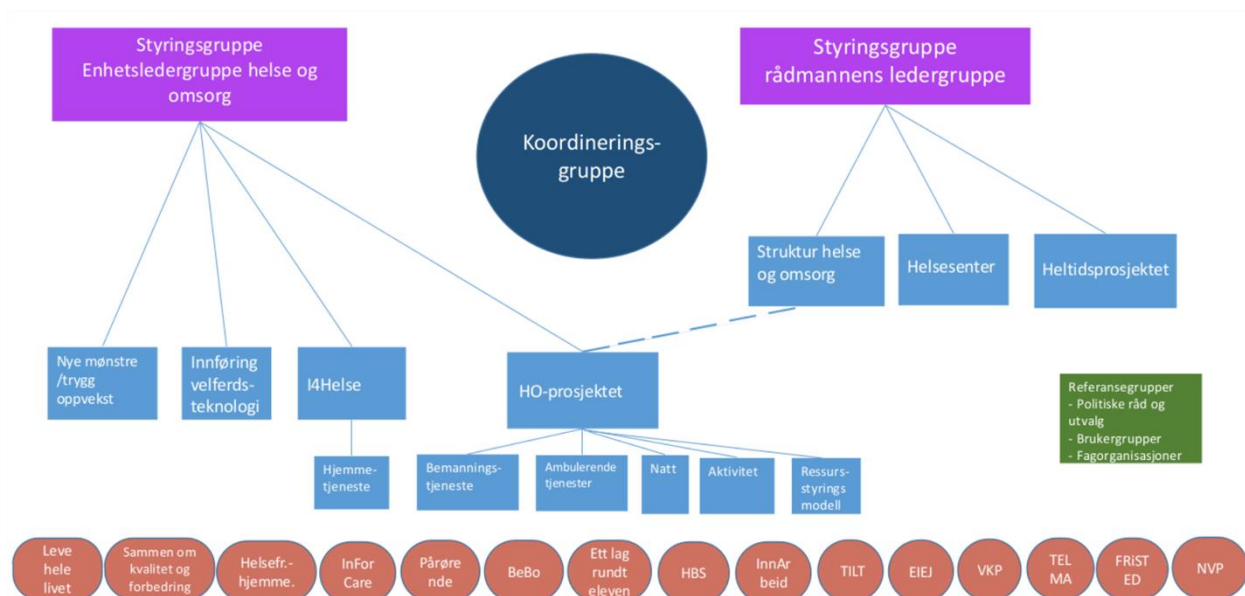
Det er høy aktivitet i Frisklivssentralen med tilbud både til voksne og barn. Det viktig at kommunen fortsatt satser på lærings- og mestringstilbud. Det bidrar til at folk mestrer eget liv og opplever både mestringsfølelse, selvstendighet og livskvalitet.

Frivilligsentralen

Det ble gjennomført frivilligbørs den 11. oktober på UiA. Det var veldig vellykket. Grimstad kommune er med i prosjektet InforCare sammen med UiA og andre kommuner. I dette prosjektet jobbes det blant annet med en digital plattform for koordinering av aktivitet og frivillighet i kommunen.

Omstilling 2018-2019

Det jobbes med mange prosjekter i sektoren. Disse er viktig for utvikling av sektoren. Nedenfor følger en oversikt over disse:



Sektorens mål for budsjett 2018

Mål	Beskrivelse	Status
Sykefravær lavere enn 8 %	Sykefraværet var 8,85%, noe som er en økning på ca. 1%. Økningen er hovedsakelig på langtidsfraværet. Det jobbes systematisk med sykefraværsoppfølging i sektoren. Fra 2019 vil sektoren delta i NED-prosjektet.	●
Grimstad skal være en foregangskommune innen velferdsteknologi	Det er et tett samarbeid med de andre kommunene på Agder om velferdsteknologi. Kommunen skifter nå ut signalanlegg i sykehjemmene og tar i bruk ny teknologi i hjemmetjenesten i stor skala. Fra september 2018 koblet kommunen seg opp mot felles responscenter i Agder. Kommunen er med videre i nasjonalt velferdsteknologi. Målet er at velferdsteknologi skal være en integrert del av tjenestene innen 2020. Følgforskning, prosjekter og samarbeid med UiA gå som planlagt	●
Bærekraftig økonomi	Det er et merforbruk i sektoren. Alle enhetene ble pålagt å nøye vurdere alle innleie av vikarer og ekstrahjelp, men innenfor grensen av nødvendig helsehjelp. Det ble fortløpende vurdert hvorvidt driften ved heldøgnsomsorgsboligene er hensiktsmessig sett opp mot dagens brukergrupper. Sektoren vurderte kontinuerlig om kjøp av tjenester kan tas over i kommunal drift. Et kjøp ble tatt over i kommunal drift i år.	●
Funksjonelle bygg i helse- og omsorgssektoren	Det er lagt frem en sluttrapport for eiendomsmasseprosjektet. Den ble behandlet politisk i juni. Det er behov for ombygginger og nybygg.	●
God kvalitet og kompetanse i tjenesteleveransene	Det ble søkt om kompetansemidler og gjennomført jevnlig kompetansehevede tiltak innenfor mange områder. HO – sektoren kjører en stor prosjekt portefølje hvor blant annet kompetanse opp mot velferdsteknologi og heltid er viktige delprosjekt.	●



Samfunn- og miljøsektoren

Kommunalsjef: Heidi Sten Halvorsen

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2017	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Reg budsjett 2018	Avvik 2018
Netto lønnsutgifter	90 424	98 347	93 950	93 950	-4 397
Andre driftsutgifter	88 289	94 316	66 019	80 378	-13 938
Driftsinntekter	-55 381	-79 345	-51 301	-65 660	13 685
NETTO	102 508	113 326	108 668	108 668	-4 658

Faste årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	117	129	12

Midlertidige årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	12,1	15,4	3,3

Måleindikator	Sykefravær 2018	Sykefravær 2017	Endring
Korttid	1,68 %	1,98 %	-0,29 %
Langtid	4,11 %	4,37 %	-0,25 %
Sum fravær	5,8 %	6,33 %	-0,54 %

Innledning

Sektoren har et bredt sammensatt ansvarsområde, med svært ulike enheter og mange ulike type oppgaver; plan, miljø, landbruk, byggesak, oppmåling, kommunalteknikk, bygg- og eiendomstjenesten, brann og feiing, folkehelse og sykkelby. Brann og feiing har gjennom året endret navn til Grimstad brann og redning.

Det har innenfor alle områder vært stor aktiviteten, med høyt arbeidspress, og for noen områder har det vært utfordrende å behandle saker i ønskelig tempo. Flere av enhetene har vært preget av mange nyansatte og har jobbet godt med opplæring av nyansatte, samt å innarbeide gode rutiner og god samhandling mellom enhetene. Oppmålingsområdet har hatt full utskiftning av ansatte, men har vært fulltallige per 15.september. Enheten har nå fokus på å bygge opp en enhet med nye rutiner og arbeidsmetoder tilpasset sektorens øvrige drift.

Sektoren har mange engasjerte og faglig dyktige medarbeidere. Sektoren preges jevnt over av arbeidsglede og faglig stolthet og trivsel.

I 2. tertial 2018 melde sektoren om et mindreforbruk på kr. 945 000 og varslet at det jobbes mot balanse ved årsslutt. Årsresultatet er blitt et merforbruk på 4,658 mill. En av hovedforklaringene på merforbruket er høye strømpriser. Dette belyses nærmere i enhetsrapportene.

Det er noe variasjon mellom enhetene.

Flere av sektorens enheter er i gang med kontinuerlig forbedringsarbeid.

Resultat og aktivitet

Byutvikling

Byhaven er under opparbeidelse og ventes ferdigstilt i løpet av året. Det er vært stor byggeaktivitet i perioden i parken. Byhaven og det nye Biblioteket er store og viktige prosjekter for Grimstad som vil ha stor betydning for en god byutvikling.

Arbeidet med torg- og gatebruksplan for det historiske bysentrum ble sluttbehandlet på slutten av året. Det er avholdt mange innspillsmøter og på bakgrunn av dette er det utarbeidet et planforslag som har vært på høring. Det har kommet mange høringsuttalelser som er grundig bearbeidet.

Miljø og klimaarbeid

I 2018 er flere enheter resertifisert innenfor Miljøfyrtårnordningen. Resertifiseringen skjer ved bruk av ekstern sertifisør.

Forskrift om åpen brenning av avfall er utarbeidet og vedtatt.

Etter tilsyn om håndtering av forsøplingssaker er det utarbeidet rutine for håndtering av forsøplingssaker. Rutinen er iverksatt.

Revisjon av Klima- og energiplanen er igangsatt.

Byggesaksenheten

Enhetens arbeidsmengde avhenger av aktiviteten i byggenæringen i kommunen. Antallet innkomne saker og deres kompleksitet er med på å påvirke arbeidssituasjonen.

Utenom de tiltakene som behandles etter plan- og bygningsloven, behandler også enheten separate utslippstillatelser etter forurensingsforskriften. Videre er avdelingen ansvarlig for gjennomføring av tilsyn og ulovlighetsoppfølging i henhold til plan- og bygningsloven, føring av matrikkelens B-del i henhold til matrikkelloven, føring av nye bygg i tiltaksbasen (kartdatabasen), betjening av besøkskunder på byggesakstorget tre dager i uken, samt besvarelse av henvendelser fra meglere gjennom svartjenesten Infoland.

Enhetens saksbehandlere jobber kontinuerlig; både individuelt og samlet, for å sikre at oppgavene blir gjennomført med den kvalitet og effektivitet som kreves. Det har vært et særlig fokus på å redusere saksbehandlingstiden, følge opp ulovlighetssaker og gjennomføre tilsyn.

Ut ifra det økonomiske resultatet kan en se at enheten har hatt en god produksjon.

Oppmålingsenheten

Driften har vært preget av en enhet i oppbygging og endring.

Fra begynnelsen av 2018 var det kun enhetsleder som var på plass. I løpet av året har vi blitt fulltallige, totalt fire ansatte. De to siste kom i september 2018.

Underveis er det leid inn konsulenter for å holde produksjonen oppe. Dette er fordyrende og forklarer merforbruk. Samtidig så har vi fått noe færre saker slik at inntektene er noe lavere enn normalt.

Det har gått mye tid til opplæring og omorganisering av enheten. Videre har det gått mye tid til å koble enheten til resten av kommunen. Det gjelder særlig koplinger til IKT Agder, AKST og byggesaksavdelingen.

Plan-, miljø- og landbruksenheten

Det har vært en høy aktivitet ved enheten gjennom hele året, innenfor alle fagområder. Til enhver tid er det 70-75 reguleringsplaner i prosess. Aktiviteten ser ikke ut til å avta, da det fortsatt er jevnt tilsig av nye planinitiativ. Parallelt med det ordinære planarbeidet har det også vært flere overordnede planoppgaver som har krevd sitt av tid og ressurser. Det kan nevnes temaplaner for torg- og gatebruksplan og klima-, miljø- og energiplan, regional plan for areal- og transportplan (ATP) samt arbeid i forbindelse med interkommunalt samarbeid for planlegging av ny E18.

Innenfor landbruksområdet var sommeren 2018 preget av tørke som landsdelen forøvrig. Tørken genererte et merarbeid i behandling av avlingsskadeerstatning. Planleggingen av ny E18 har også indirekte påvirket landbruksområdet innenfor enheten grunnet stort en engasjement fra berørte grunneiere (det antas at ny E18 trasé vil kunne gjøre store innhogg på god landbruksjord i kommunen). Når det gjelder skogdrift har det i 2018 blitt plantet 57 400 granplanter. I samme periode er det avvirket 31 821 m3 bar- og lauvtømmer.

Enhetene har noe høyere lønnskostnader enn budsjettert. Dette tross at det har vært en vakant stilling i løpet av året. Hovedårsaken til avviket er knyttet til at byplanleggerstillingen er overført til enheten uten at lønnsmidlene foreløpig er overført (lønnsmidlene ligger fortsatt på sektoren). På andre utgifter har det vært et relativt stort mindreforbruk. Dette dreier seg blant annet om reduksjon av kjøp av varer og tjenester. Enheten har i 2018 hatt større inntekter enn budsjettert. Dette grunnet stor aktivitet samt behandling av enkelte planer med stort areal som har generert høye inntekter.

Brann- og feiertjenesten

Driftsåret har vært preget av den ekstreme skogbrannfaren. Mange små brannutrykninger ble slukket raskt og det hindret at de utviklet seg til større skogbranner. Ved en større brann i Birkenes på grensen til Grimstad, bistod brannvesenet med materiell og personell. Utgiftene beløp seg til kroner 340 000,- og senere refundert. Det vil hele tiden være naturlige svingninger i antall utrykninger og oppdrag. Trenden lokalt er den samme som nasjonalt at brannvesenet rykker ut til færre branner, men flere hjelpeoppdrag til helse og ambulansetjenesten. Totalt antall utrykninger økte med 37% sammenlignet med 2017.

Enheten har et merforbruk på kroner 258 000,- og dette skyldes i hovedsak økte utgifter til personell og nødvendig materiell i forbindelse skogbrannfaren. Økte inntekter har sammenheng med overføring av midler fra Riksantikvaren i forbindelse med montering og innkjøp av varmekamera for overvåkning av sentrum. Videre er det kjøpt inn røykvarslere og komfyrvakter som også senere blir refundert fra Gjensidigestiftelsen-Det store brannløftet.

Beredskapsavdelingen har hele tiden krav til innsatstid og minimumsbemanning. I tillegg kommer mange krav til opplæring, trening, øvelse og vedlikeholdskrav på materiell og kompetanse. Aktivitetsdata viser tilnærmet det samme som tilsvarende periode i fjor.

Kommunaltekniske tjenester

Lønn har et merforbruk på kr. 1 371 000, som i hovedsak skyldes en hard snøvinter med mye bruk av overtid for de kommunalt ansatte. I tillegg ble park inkl. Dømmesmoen og Levermyr stadion belastet med mye ekstrasjekk i sommermånedene.

For andre utgifter er det et merforbruk på kr. 4 320 000. Årsaken til dette er store utgifter som ble belastet drift, men som dekkes av driftsfond ved årets slutt. I tillegg blir det ført en del utgifter som dekkes av tilskudd.

Det er kr. 5 802 000 i merinntekter. Dette skyldes inntekter fra driftsfond, tilskudd og noe merinntekter på enkelte ansvarsområder.

Totalt sett er regnskapet tilnærmet i balanse med et mindreforbruk på kr. 111.000.

Sykefraværet er forholdsvis lavt med 4.45 %. Dette er en økning på 1.2 %, som i hovedsak skyldes langtidsfravær.

På vegsiden har vinteren 2018 vært preget av mye snø, noe som også medfører store brøyteutgifter. Brøytingen er fordelt ca. 50/50 mellom private brøyteentreprenører og brøyting meg egne ansatte. Det har i sommer vært lyst ut nytt brøyteanbud for de neste fire årene, og nye kontrakter er tildelt.

Feiing av gater og plasser ble utført noe etter skjema i vår. Dette fordi det var tekniske problemer med feiebil, slik at den var ute av drift en periode. For 2018 ble det bevilget 3.5 mill. til ny feiebil. Denne ble levert i juni. Dette er en mye mer driftssikker og bedre feiebil, som bl.a. også tar svevestøv fra gatene.

I forbindelse med raset på Inntjoreveien ble det satt i gang omfattende sikringsarbeider på en lengre del av strekningen langs Reddalsvannet. Arbeidet består i rensing av løsmasser og stein, samt bolting av usikkert fjell/stein. Arbeidene blir ikke helt ferdig før asfaltering kan gjøres på våren.

Det er stort fokus på veier for tiden, bl.a. ved at det er bevilget mye midler til veier i forbindelse med behandlingen av regnskapet for 2017. Her er arbeidene med Killegårdsveien og indre del av Inntjoreveien ferdig, med unntak av gatelys på Killegårdsveien som skal stå ferdig i april 2019.

I forbindelse med ny Grefstadvei, arbeides det med grunnerverv. Slik situasjonen er nå ser det ut til at ekspropriasjon kan unngås. Det forventes bygging av veien i løpet av høsten 2019.

Det har vært store problemer med driften av bomsystemene i Arresten, noe som også medfører store ekstrautgifter. Firmaet som har levert anlegget, leverer heller ikke tilfredsstillende service. Det ble fremlagt en sak til politisk behandling, hvor det ble vurdert om bommene skulle beholdes, eller erstattes med ordinære automater, slik det var når Arresten ble åpnet. Det ble vedtatt at nåværende ordning skal beholdes. Arresten har nå et noe bedre belegg enn tidligere.

På Levermyr er det nå klart for fullføring av etablering av flomlys, da Fylkesmannen har stadfestet kommunens godkjenning. (mottatt mars 2019). Det oppsto høsten 2017 ujevnheter på det nye kunstgresset i forbindelse med brøyting. Det er ikke endelig avklart årsak og hvordan problemet skal løses. Undervarme ble lagt på stadion i sommer. Samtidig ble naturgresset skiftet. Det viste seg at deler av varmerørene var lagt for grunt. Disse er nå senket. Det pågår dialog med entreprenør for å være sikker på at det ikke er flere rør som ligger for grunt. Anlegget kan settes i drift våren 2019.

Arbeidene i Byhaven ble avsluttet før nyttår, med unntak av servicebygg og pumpestasjon, samt noe grøntanlegg. De resterende arbeidene utføres så snart servicebygg og pumpestasjon er godkjent.

Bygg- og eiendomstjenesten

Bygg- og eiendomstjenesten har et budsjettmessig stort merforbruk på lønn og dette skyldes i hovedsak bruk av vikar ut over budsjett.

Bygg- og eiendomstjenesten har også et svært høyt merforbruk på driftsutgifter. Dette skyldes i hovedsak den varslede økningen på energipriser som utgjør et avvik på 4,5 millioner til tross for en total reduksjon i energiforbruket i 2018. Det har vært store prisendringer på strømpris og nettleie, som det har vært vanskelig å forutsi på budsjetteringstidspunktet (høst 2017).

Av andre hendelser som påvirker resultatet med merforbruk på både lønn og driftskostnader er blant annet økende bruk av vaktordningen (24/7), mye av dette skyldes en økning av utrykninger til leiligheter uten bemanning der vi må tilkalle ekstra bemanning i grunnet HMS-retningslinjer. Arresten parkeringshus måtte ha en omfattende geologundersøkelse da det ble oppdaget bevegelser i deler av fjellmassene i parkeringsanlegget.

Driften av Grimstad svømmehall har vært normal i 2018. Det tekniske anlegget i svømmehallen er gammelt, og dette medfører fortsatt korte driftsstanser og større vedlikeholdsutgifter enn ønskelig.

Vedlikeholdsavdelingen har benyttet finværet til å vedlikeholde bygg utvendig. Det har vært engasjert seks sommerhjelper, tre personer fra nav, en i språkparkis og to arbeidere via Jobbsentralen. Sammen med egne håndverkere har de gjennom hele 2018 vedlikeholdt mange leiligheter og kommunale bygninger.

På eiendom jobbes det med oppfølging av flere politiske saker knyttet til industriotmen og fremtidig bruk av denne, hvilket innebærer å se nærmere rundt ny brannstasjon hvor også politi og ambulanse kan bli en del av samt nytt helsesenter. Det har blitt jobbet med festeavgift i Prestegårdsskogen, dette arbeidet fortsetter i 2019.

I 2018 mottok boligkontoret 41 søknader om kommunale boliger, og det ble behandlet 138 søknader om startlån og utbetalt til sammen 71,5 millioner til 60 husstander. Det ble gitt 53,4% avslag på søknadene.

Forvaltningen har jobbet med å kartlegge alle brannavvik på bygningsmassen og det er satt av midler til utbedring av de mest alvorlige avvikene.

Renhold har jobbet med å få ned kostnadene i avdelingen, og har som konsekvens av kontinuerlig forbedring blant annet kjøpt flere renholdsmaskiner. Bygg- og eiendomstjenesten har stor tro på at vi vil merke dette i årene som kommer både i form av redusert sykefravær og besparelser på driften.

Utbygging jobber kontinuerlig med oppfølging av vedtatte investeringer, det vises forøvrig til vedlagte statusrapport for de største prosjektene til Bygg- og eiendomstjenesten.

Vurderinger

Byggesaksenheten

Enheten utfører i all hovedsak sine saksbehandlingsoppgaver på en god måte, med høy faglig kvalitet, og innenfor lovpålagte frister. Men en liten enhet med få ansatte, er sårbar i overgangsfaser der noen slutter, og nye skal ansatte skal læres opp. Mengden av nye saker er stor, og enheten kan ikke påvirke omfanget av nye saker som kommer inn. I 2018 har gebyrinntektene økt i forhold til året før, men året under et viser at det er et teknisk underskudd på grunn av overføring til dokumentsenderet.

Budsjettet for 2018 ble oppjustert i forhold til 2017 med tanke på at det ble gitt en ny stillingshjemmel i 2017. I sum har kostnadsnivået holdt seg noenlunde på det samme som 2017.

Av andre utgifter så har utbetalingene av saksomkostninger økt fra ca. 100 tusen til ca. 160 tusen.

Forøvrig må enheten fortsatt ha fokus på samarbeid og samordning internt mellom enhetene innenfor samfunns- og miljøsektoren. Byggesak har helt i slutten av denne perioden planlagt igangsetting av internt prosjekt med kontinuerlig forbedring.

Oppmålingsenheten

Etter fjorårets fullstendige utskiftning av ansatte har enheten nå kommet i en god utvikling hvor enheten driver i henhold til matrikkelloven, arkivloven og offentligloven.

Enheten er i ferd med å overta ansvaret for matrikkelføring på B-delen (bygg og bygningsinformasjon) fra byggesaksavdelingen. Dette tilsvarer ca. et halvt årsverk. Det er også noen mangler i B-delen som bør rettes. Dette bør prioriteres i tiden som kommer med tanke på å sikre kommunale gebyrer og eiendomsskatt på riktig nivå.

Enheten hadde fall i inntektene i 2018 i forhold til tidligere år. Dette er også tilfelle for våre naboer Froland og Arendal, men ikke for regionen i vest, kommunene Kristiansand, Lillesand og Birkenes. Om dette er en tilfeldighet i år eller begynnelsen på en trend vites ikke. Det kan også skyldes markedsendringer fra eneboliger til boliger med flere boenheter, som gir lavere gebyrinntekter.

Plan-, miljø- og landbruksenheten

Enheten er i god drift og behandler et høyt antall saker i all hovedsak innenfor gitte frister. Med stor sakspågang, mye overordnet planarbeid, samt involvering av mange utviklings-/utbyggingsprosjekter til kommunalteknikk, er det til tider utfordrende å disponere enhetens ressurser slik at alle saksområder får tilfredsstillende kapasitet.

Enheten fikk i løpet av 2017 midlertidig økt bemanningen med én arealplanlegger. Denne stillingen skulle vurderes på nytt i forbindelse med ventet naturlig avgang (pensjon). Vedkommende gikk av med pensjon før sommeren og er ikke erstattet. Denne stillingen bør vurderes etablert på fast basis da aktiviteten er stor, noe den ventes å fortsette å være. Ny vurdering i forbindelse med revidert budsjett i mai bør gjøres.

Den store aktiviteten og de spennende oppgavene enheten har ansvar for gir gode muligheter for faglig utvikling og en givende arbeidsdag for den enkelte medarbeider.

Brann- og feiertjenesten

Det har vært en gledelig nedgang i sykefraværet, og det har sammenheng med langtidssykemeldte som er tilbake i arbeid.

I beredskapsavdelingen har flere internevalueringer påvist sårbarheten med dagens vaktordning, hvor bare en av to deltidsansatte rykker direkte ut til ulykkesstedet. Det ble derfor gjennom sommeren og resten av driftsåret økt med en deltidsansatt for å sikre en forsvarlig beredskap.

Enheten driver godt både innen det brannforebyggende arbeidet og med kompetanseoppbygging gjennom kurs og øvelser. Forebyggende avdeling har etablert tverrsektorielt samarbeid for å målrette innsatsen mot og ivareta brannsikkerheten hos risikoutsatte grupper.

Kommunaltekniske tjenester

På enheten arbeides det med kontinuerlig forbedring. Det er fremkommet en rekke forslag til endringer. En del av tiltakene er satt i verk, mens andre tar det lengre tid å gjennomføre.

Sommerhjelpene kommer i juni måned, men det hadde vært gunstig å få noen av dem inn tidligere. De fleste er imidlertid skolelever og kommer ikke før skolen slutter.

Hjelp til arrangementer tar mye ressurser fra enheten på våren og sommeren. Dette går ut over driften både på vei og parkvesenet.

Bygg- og eiendomstjenesten

Bygg- og eiendomstjenesten jobber godt med kontinuerlig forbedring på hele enheten og vil hospitere andre kommuner for å trekke gode og dårlige erfaringer.

Bygg- og eiendomstjenesten har utfordringer med tomgangsleie i forbindelse med omleggingen i helsesektoren. Det oppstår manglende leieinntekter på leiligheter som ikke skal brukes/leies ut. Det er også brukt mye ressurser på å tilrettelegge for effektiv drift for helse- og omsorgssektoren.

Prisene på energi øker stadig, og det varsles fortsatt om økninger i tiden fremover. Bygg- og eiendomstjenesten vil derfor øke fokuset ytterligere på å redusere forbruket i den kommunale bygningsmassen. Kommunestyret bevilget midler til energibesparende tiltak samt utfasing av fossilt brensel, og begge disse tiltakene vil bidra til redusert energiforbruk. Bygg- og eiendomstjenesten planlegger større fokus på energioppfølging i årene som kommer.

Sektorens mål for budsjett 2018

Mål	Beskrivelse	Status
Ha medarbeidere som er faglig oppdatert og har kompetanse til å utføre de oppgaver som til enhver tid påhviler enheten.	Sektoren har hatt flere nyansatte ved noen enheter som har ført til en oppdatering og fornying av kompetansen.	
Sette byutvikling på den offentlige dagsorden	Sektoren jobber både gjennom pågående planarbeid, prosjektutvikling og konkrete byggeprosjekter med å synliggjøre byutviklingen. Videre deltar sektorens medarbeidere i den offentlige debatten med deltagelse og innlegg på fagsamlinger og lignende.	
Ingen klagesaker i 2018.	Dette målet er ikke oppfylt. det er klager i mange saker.	
Økt bruk av sykkel	Vi har ikke tall for å måle sykkeltrafikken nå. Til høsten kommer tallene fra ny kartlegging.	
Publikumsvennlig og oppdatert hjemmeside for oppmålingstjenestene.	Det er kun gjort mindre endringer på hjemmesiden i denne perioden	
Videreutvikle vedtatte eiendomsstrategi	Det jobbes aktivt med eiendomsstrategien både når det gjelder utvikling av Industritomten, Helsehus, kommunale boliger og annen eiendomsmasse.	
Ferdigstille internkontrollsystem for byggesaksenheten	Arbeidet pågår. Oppdatert internkontrollsystem inngår i tilbakemeldingen til kontrollutvalget etter gjennomført forvaltningsrevisjon av byggesaksbehandlingen	
Tilrettelegge for selvbetjente elektronisk løsninger for innbyggere og næringslivet.	Levering av meglerinformasjon er automatisert på alle områder unntatt byggesak. Her er det historiske arkivet/digitaliseringen for dårlig til at uthenting av informasjon kan skje automatisk.	



Selvfinansierende tjenester

Kommunalsjef: Heidi Sten Halvorsen

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2017	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Avvik
Netto lønnsutgifter	17 021	17 888	14 427	-3 461
Andre driftsutgifter	108 172	101 726	76 003	-25 723
Driftsinntekter	-124 917	-116 822	-90 430	26 392
NETTO	275	2 796	0	-2 796

Faste årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	22,2	14,2	8

Midlertidige årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	2,7	2,7	0

Fraværsprosent	2018	2017	Endring
Fravær	3,9	4,9%	-1

Innledning

Området selvfinansierende tjenester består av feiertjenesten og vann, avløp og renovasjon. For mer detaljerte forklaringer vises det til enhetsrapportene.



Stab- og støttetjenester

Ved Liv Ingjerd Byrkjeland

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2017	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Reg budsjett 2018	Avvik 2018
Netto lønnsutgifter	37 021	39 371	38 497	38 497	-874
Andre driftsutgifter	24 356	24 030	17 473	18 973	-5 057
Driftsinntekter	-6 782	-8 944	-3 579	-3 524	5 420
NETTO	54 595	54 457	52 391	53 946	-511

Faste årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	41,4	37,8	-3,6

Midlertidige årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	6,9	10,3	3,4

Måleindikator	Sykefravær 2018	Sykefravær 2017	Endring
Korttid	1,74 %	1,41 %	0,34 %
Langtid	5,29 %	6,73 %	-1,44 %
Sum fravær	7,04 %	8,12 %	-1,08 %

Innledning

Stab- og støttetjenester består av funksjonene fra de tidligere avdelingene virksomhetsstyring og kommunikasjons- og digitaliseringsavdelingen (KD) samt rådmannens stab. Støttetjenester består av fagområdene kvalitet, økonomi, HR, kemner, faktura og gebyr, juss og innkjøp, kommunens fellestjenester, politisk sekretariat, lederstøttefunksjon, kommunikasjons- og informasjonstjenester, den kommunale IKT-virksomheten, betjening av publikumshenvendelser og henvendelser via telefon/sentralbord/epost.

Agder kommunale støttetjenester (AKST) er Grimstad og Arendals felles IKS for regnskap, lønn og arkiv/dokumentsenter. Grimstad kommune er representert i styret i AKST, og er vertskommune for selskapet.

Resultat og aktivitet

Stab og støtte hadde i 2018 et samlet merforbruk på kr 511 000, hvor støttetjenester har et merforbruk på kr 357 000. Hovedårsaken til merforbruket for støttetjenester er knyttet til lønnskostnader, kostnader til faktaundersøkelser og juridisk bistand, samt samling for ansatte i helse- og omsorgssektoren i forbindelse med heltidsprosjekt.

Det har vært mye overtidsutbetalinger i forbindelse med høyt sykefravær i 2018. tillegg er det et kutt/innsparing på støttetjenester (virksomhetsstyring) 2017, som ikke er effektivt. Sett under ett har støttetjenester et sykefravær i 2018 på 7,4 %. Dette er for høyt, det jobbes derfor aktivt med å få ned dette.

Støttetjenester har i 2018 hatt meget høy aktivitet. I tillegg til ordinær drift har det vært jobbet med varslingssaker, nyhetsbrev, faktaundersøkelser, heltidsprosjekt, innføring av digitale sykemeldinger, flere ROS-analyser og omorganisering i helse- og omsorgssektoren. ERP-systemet og nytt arkivsystem krever fortsatt mye ressurser til opplæring, stabilisering av systemet og videreutvikling. Se for øvrig kapittel om status for digitalisering og IKT for en oversikt over støttetjenestenes aktiviteter på disse områdene i 2018.

Støttetjenester har også bidratt med ressurser inn i prosjektet for heltidskultur, som er et samarbeidsprosjekt med Arendal kommune. Arbeidet med å få på plass digital sykmelding har også vært arbeidsintensivt.

Støttetjenester har bidratt sterkt med støtte i omorganiseringsprosess i helse- og omsorgssektoren. Omorganiseringen iverksettes 01.01.2019,

Støttetjenester er programansvarlig for lederutviklingsprogrammet «Åpen og innovativ ledelse». Fjerde runde av dette programmet starter opp høsten 2018.

I økonomiavdelingen har det i perioden vært jobbet med budsjettarbeid og budsjettunderlag for Grimstad kommune sitt budsjett for 2019 og handlingsplan 2019 - 2022 som rådmannen la frem 1. november 2018.

IKT Agder har flere styringsorganer. Støttetjenester har Grimstad kommune sin plass i porteføljestyret og digitaliseringsprogram, i tillegg deltar støttetjenester også i mange prosjektgrupper og forvaltningsgrupper. Støttetjenester har også Grimstad kommune sin styreplass i AKST.

HR og internkontroll

Avdelingen har ansvar for strategisk utvikling innen ledelse, personal, organisasjonsutvikling, omstilling og innovasjon innenfor HR-området samt for personalforvaltning og lederstøtte. Lederstøtte innebærer blant annet faglige råd og praktisk bistand i forbindelse med ansettelsesprosesser, oppfølging av medarbeidere på bakgrunn av helseforhold eller manglende tilpasning til arbeidet, omplasseringer, nedbemanning, omstillinger og avslutning av arbeidsforhold. Lederstøtten innebærer også rådgivning og veiledning i forbindelse med rapportering, medarbeiderundersøkelser og oppfølging av disse, samt arbeidsmiljøprosesser og tilsyn.

Avdelingen har brukt mye tid i prosjektarbeid sammen med de andre kommunene i IKT Agder-samarbeidet for å få frem og videreutvikle gode løsninger innenfor ERP-systemer. I tillegg er det brukt mye tid på opplæring av ledere og merkantile, et arbeid som fortsetter i 2019.

I tillegg til ordinær drift har avdelingen vært svært involvert i varslingssaker, faktaundersøkelser og personalsaker. Rutiner for håndtering av krenkende adferd (mobbing, trakassering) er utarbeidet og implementert i hele kommunen. Heltidsprosjektet har hatt stor fokus og videreføres i 2019. Det er innført digitale sykemeldinger, en løsning hvor sykemelding sendes elektronisk fra lege til leder via ERP-systemet. Avdelingen har også vært involvert i omorganiseringen av helse- og omsorgssektoren med bemanningstilpasninger, risikovurderinger, innplassering av ledere og øvrige ansatte.

Andre saker som avdeling har brukt mye ressurser på er:

- Avlasterdom
- Lederskole - opplæring av ledere
- Nyhetsbrev til alle ledere fra støttetjenester

- Anbudsprosess med ny bedriftshelsetjeneste
- Revidering og fremforhandlet nye arbeidstidsordninger innen helse- og omsorgssektoren

Risikovurderinger i forbindelse med budsjett om omstilling har vært gjennomført.

I løpet av året har støttetjenester ferdigstilt en rapport som presenterer status for internkontroll innenfor de overordnede ledelsesprosesser, økonomiforvaltning, personalforvaltning, anskaffelser og IKT- og informasjonssikkerhet. Dette innbefatter grunnleggende prosesser, støttefunksjoner og styringsdokumenter som må være på plass for at rådmannen skal ha en overordnet kontroll med virksomheten. Det er en hovedkonklusjon at rådmannen i Grimstad har disse overordnede ledelsesprosessene og styringsdokumentene på plass. Imidlertid er det et forbedringspotensial på flere områder. Rapporten inneholder en rekke anbefalinger som vil danne grunnlaget for forbedringstiltak.

Det ble gjort en risikovurdering av bruken av kommunens saksbehandlingssystem (Public360) i oktober i 2017. Støttetjenester har brukt mye ressurser i gjennom hele 2018 på å følge opp den toårige handlingsplanen som ble laget på bakgrunn av risikovurderingen. Dette handler blant annet om ledelse, kompetanse, posthåndtering, kontrolltiltak inklusive avvikshåndtering, rutiner for intern samhandling elektronisk, rettighetsstrukturer etc.

I løpet av andre tertial ble det gjennomført en rekke risikovurderinger hvor hensikten var å identifisere behov for nye tiltak og/eller oppfølging av eksisterende tiltak. Dette har eksempelvis vært risikovurderinger knyttet til vold og trusler om vold ved biblioteket, skanning til sikker sone og dokumenthåndtering ved AKST (dokumentsenteret) og omorganiseringen av helse- og omsorgssektoren.

Høsten 2017 ble Grimstad kommune med i KS-nettverket «Egenkontroll og tilsyn». Målsettingen med nettverket er å integrere egenkontroll med kvalitetsutvikling på tjenester til voksne med samtidig psykiske lidelser og rusavhengighet. Nettverket omhandler kommunestyrets overordnede tilsynsansvar, rådmannens internkontroll, kvalitetsutvikling i tjenestene og organisatorisk læring. Hovedfokus i denne perioden har vært å implementere en rekke tiltak i tjenestene, og følge opp om disse har den forventede effekten på kvaliteten.

Støttetjenester begynte arbeidet med å evaluere boligkontoret i andre tertial. Fokus har vært på organisering, innhold og drift. En egen evalueringsrapport ble presentert for rådmannens ledergruppe i slutten av september.

For å sikre kvaliteten på KOSTRA-rapporteringen er det utarbeidet en egen handlingsplan med tiltak rettet mot eksempelvis kompetanseheving/opplæring i bruk av kontoplan, rydding antall attestanter, rutiner for å kvalitetssikre at lønnsutgifter plasseres og fordeles på riktig funksjon, løpende vedlikehold/korrigeringer i «ansatt-basen» i lønningssystemet osv.

Beredskap

Beredskapsarbeidet er fulgt opp på en tilfredsstillende måte i 2018. Kommunen har en kriseorganisasjon som er effektivt organisert med tydelig ansvar og oppgaver. Organiseringen av kriseledelsen ble justert i 2018, og er nå mer i tråd med vedtatt ansvar og fullmakter på beredskapsområdet.

Det er etablert tydeligere retningslinjer og rutiner for varsling og håndtering av beredskapshendelser i kommunen. Disse bygger på ansvarsprinsippet, likhetsprinsippet, nærhetsprinsippet og samvirkeprinsippet. Mindre uønskede hendelser håndteres på enhets- eller sektornivå og i henhold til kommunens delplaner og detalplaner.

Alle ansatte i kommunen har ansvar for å varsle sin leder dersom det oppstår en uønsket hendelse eller symptomer på dette. Leder varsler videre i linjeorganisasjonen. Kommunalsjef vurderer omfang og potensial og varsler ved behov rådmannen, som vurderer om kriseledelse skal iverksettes.

Parallelt med dette er kriseledelsens sammensetning justert. Nå møter rådmannen (kriseleder), ordfører, beredskapskoordinator 1, kommunalsjef samfunn og miljø, kommunalsjef helse og omsorg og kommunikasjon som faste medlemmer av kriseledelsen. Øvrige medlemmer møter ved særskilt innkalling. I løpet av andre tertial ble det lagt planer for en skrivebordsøvelse og et seminar i beredskap som ble gjennomført i september. Det har ikke vært noen uønskede hendelser av alvorlig karakter i perioden som har ført til at kriseledelsen har vært samlet.

Plan for kriseledelsen inneholder overordnede og spesifikke mål. Planen oppdateres jevnlig.

Det ble gjennomført en skrivebordsøvelse for kriseledelsen. Videre ble det gjennomført opplæring i bruken av DSB-CIM, medlemmer av støttefunksjonene har deltatt på flere CIM-trim gjennom året, og det ble arrangert et internt seminar for kriseorganisasjonen i forkant av øvelsen. Selv om det lå i planen for beredskapsarbeid 2018 at medarbeidere i kriseledelsen/støttefunksjonene kunne delta på kurs i beredskapsarbeid ved Nasjonalt utdanningssenter for samfunnssikkerhet og beredskap, var det ingen som deltok på kurs.

Risiko- og sårbarhetsanalysene (jf. Vedtatte planstrategi), blir ikke avsluttet før i begynnelsen av 2019. Kommunen tar beredskapsmessige hensyn som ledd i sin samfunnsplanlegging.

Fylkesmannen har varslet tilsyn med beredskapsarbeidet i Grimstad kommune. Tilsynet vil finne sted i mai 2019.

Kemner

Kommunene Grimstad og Lillesand samarbeider om skatteoppkreverfunksjonen, og har et felles kemnerkontor som holder til i Ericsson-bygget i Grimstad hvor de er samlokaliserte med skattekontoret og interkommunal arbeidsgiverkontroll i Agder. Kemneren sin hovedoppgave er regnskapsføring, fordeling og innkreving av skatt og arbeidsgiveravgift, samt kontroll og informasjon til arbeidsgiverne i kommunen. Videre har kemneren ansvar for innkreving av kommunale eiendomsavgifter og andre krav for Grimstad kommune. Kontoret har 5,6 årsverk, hvorav 4,1 på skatteoppkreverfunksjonen og 1,5 på kommunale krav. I tillegg er kommunen med i en interkommunal ordning for arbeidsgiverkontroll (Interkommunal arbeidsgiverkontroll i Agder) og kjøper lovpålagte tjenester derfra.

Til tross for noe sykefravær, har kontoret i 2018 hatt stabil bemanning og god produksjon. Det har gjennom året vært forhandlinger med skatteoppkreveren i Arendal og Froland med tanke på et stort felles skatteoppkreverkontor for kommunene Grimstad, Lillesand, Arendal og Froland, med Grimstad som vertskommune. Formålet var først og fremst å få til et større og mer robust fagmiljø med økt kompetanse og redusert sårbarhet. Blant samtlige ansatte og på rådmannsnivå var det et stort ønske om å få til en slik løsning. Beklageligvis sa flertallet i Arendal bystyre nei til en slik løsning med lokalisering i Grimstad.

Når det gjelder oppfølging og innfordring av kommunale krav, har kontoret gjennom året hatt en del utfordringer knyttet til samhandlingen mellom økonomisystemet Xledger og innfordringssystemet Procasso. Problemet dreier seg om at Xledger ikke klarer å sende delbetalinger riktig over i Procasso. Konsekvensen av det er at systemet produserer ukorrekte purringer, og vi har kunnet risikere å purre på feil beløp. Dette har gitt en del ekstraarbeid, ved at vi er nødt til å sjekke alle purringer manuelt. Forholdet er gjentatte ganger tatt opp med systemleverandøren, uten at man så lang har greid å løse disse problemene.

Overgangen til 12 terminer i året på kommunale eiendomsavgifter, mot tidligere 3, førte i starten til en del merarbeid for kontoret. Innbyggerne har etter hvert begynt å venne seg til at det nå er 12 terminer i året, og for en del mennesker en det nok enklere å forholde seg til et mindre beløp 12 ganger i året. I sum har dette ført til noe mer rettidig betaling enn tidligere. Totalt sett har kontoret god oppfølging av utestående krav og lave restanser

På skatt (skatteoppkreverfunksjonen) har skatteoppgjørene gått som normalt, med hovedavregning i juli og løpende skatteoppgjør fra august til oktober for næringsdrivende og andre med mer kompliserte skatteoppgjør. På innkrevingssiden går mye av ressursene med til innkreving av utestående skattekrav fra fjorårets likning og eldre år. Resultatkravene fra faglig overordnet – Skatt sør - ble i 2018 oppnådd for samtlige skattearter, med unntak av forskuddsskatt for upersonlige skattytere (selskaper), hvor vi ikke kom helt i mål. For restskatt for personlige skattytere var resultatkravet 97 % av utliknet skatt. Her oppnådde kontoret hele 99,63 %. Innkreivingsstatistikk som utarbeides av Skatt sør viser at Grimstad med dette resultatet var best blant de større kommunene i regionen. Et felles trekk i begge kommunene er at antall personer som får restskatt går ned. Årsaken kan være at skattekontoret treffer bedre med forskuddsutskrivningen, men også at skattyterne er blitt flinkere til å endre skattekort gjennom året dersom det inntreffer endringer. Selv om antall personer med restskatt går ned, går størrelsen på nye restskatter opp. Det betyr at de som får restskatt, får større restskattebeløp. Årsaken kan være sammensatt. Noen spekulerer i å få restskatt fordi rentetillegget på restskatt er lavt, andre sliter økonomisk av personlige årsaker. Uansett, større restskattebeløp er normalt vanskeligere og mer arbeidskrevende å få inn enn små beløp.

Når det gjelder skatteinntekten og kommunens andel av løpende skatteinntekter, så endte det med en svikt i forhold til budsjett på 3,6 mill. kroner. Hovedårsaken til svikten var bortfall av store enkeltskattytere og en påfølgende korreksjon på fordelingsnøkkelen mellom skattekreditorene.

For en mer detaljert gjennomgang av kemneren sin virksomhet og vurdering av skatteinntekten, vises til kemneren sin årsrapport som følger som vedlegg til årsmeldingen.

Faktura og gebyr

Faktura- og gebyrseksjonen har 6 årsverk, hvor hovedoppgaven er å sikre kommunens inntekter. Faktura – og gebyrseksjonen har deltatt i flere prosjekter som er med på å sikre kommunens inntekter, og som gir utvidet mulighet til å drive kontroll mellom fagprogrammer og faktureringsystem. Seksjonen har hatt fokus på digitalisering og effektivisering av informasjonsflyt. Videre har seksjonen også etablert kontakt med UiA for samarbeid angående studentoppgaver med fokus på utvikling av nye innovative faktureringsløsninger.

Renovasjon

Faktura- og gebyrseksjonen har fagansvar for renovasjon til privathusholdninger. Vi har hatt faste kontaktutvalgsmøter med Agder renovasjon med fokus forbedring av tjenester, samt planlegging og driftssetting av nye nedgravde miljøstasjoner. Totalt er det 12 nedgravde stasjoner i drift, og 5 planlagte/påbegynte i kommunen. Tett samarbeid med kommunalteknisk avdeling har forbedret planleggingen av snørydding, tømning og plassering av miljøstasjonene.

I perioden har konsulentselskapet Egde utarbeidet en rapport, hvor det vurderes om bestilling og fakturering av renovasjonstjenester skal driftes av kommunen, eller Agder renovasjon. Her skal innbyggjerservice vektas høyt. Endelig konklusjon gjenstår.

Elektroniske søknadsskjemaer kommunale tjenester

Faktura og gebyrseksjonen har i samarbeid med IKT-teamet opprettet en rekke elektroniske søknadsskjemaer for bestilling av kommunale tjenester, som blant annet renovasjon. Dette for å sikre raskere saksbehandling, effektiv registrering i arkivsystem, samt redusere risiko for tap av data. Faktura- og gebyrseksjonen har opprettet og kvalitetssikret innholdet, gjennomført testing og deltatt i ROS-analyser

Nytt digitalt eiendomsregister i regnskapssystemet

Faktura- og gebyrseksjonen har i samarbeid med systemleverandør utviklet et nytt digitalt eiendomsregister i regnskapssystemet. Løsningen skal sikre legalpanten ved hjemmelsoverganger på eiendommer, samt effektivisere innkrevsprosessen ved utestående fordringer.

Faktura- og gebyrseksjonen har opprettet konsept- og prosessforslag, sikret systemintegrasjoner og gjennomført interessentanalyse. Videre har seksjonen hatt ansvar for prosjektfremdrift, samarbeid med utviklere, samt systematisk testing av løsningen. Systemet er klart for pilotering og driftssetting våren 2019

Kartlegging digitale smart-vannmålere

Faktura- og gebyrseksjonen har, sammen med teknisk sektor, startet kartlegging av smart-vannmålere. Hensikten er å tilrettelegge for et større prosjekt, for å pilotere fjernavlesning av vannmålere i kommunale bygg. Dette for å effektivisere innsamling av vannmålerdata og lekkasjesøk. Målet er også å legge press på systemleverandører til å forbedre sitt tilbud på området.

Entreprenør-/saksbehandler og vannmåler prosjektet

Faktura- og gebyrseksjonen deltar i prosjektet for innføring av ny entreprenørportal og vannmålermodul. Prosjektet sikrer bedre og mer effektiv datafangst gjennom hele prosessen fra søknad til godkjenning (vann og avløpsarbeid, tilknytninger av vann og avløp, samt søknader og pålegg om vannmålere). Løsningene er integrert mot kommunens arkivsystem, dette sikrer automatisk registrering av søknadsdokumentasjonen.

Deler av løsning er satt i drift og fungerer tilfredsstillende, men løsning for vannmålermodul er ikke satt i drift som planlagt. Grunnen til dette er blant annet at faktura- og gebyrseksjonen avdekket manglede funksjonalitet ved testing. Denne funksjonaliteten må på plass før løsningen kan godkjennes.

Nytt system for feiertjenesten

Faktura- og gebyrseksjonen har deltatt i et samarbeidsprosjekt med feiertjenesten og IKT Agder for innføring av nytt fagsystem for feiing. Prosjektet har ført til mer effektiv varsling til innbyggere ved feiing og tilsyn gjennom SMS. Systemet har også forenklet kommunikasjonen mellom innbyggerne og kommunen. Videre har integrasjon mot kommunenes arkivsystem sikret at all korrespondanse arkiveres fortløpende. Systemet har også forbedret kontroll av avvik mellom fag- og gebyrsystemet, slik at 311 gebyravtaler ble korrigert.

Agder kommunale støttetjenester (AKST)

Årets regnskapsmessige driftsresultat viser et merforbruk på kr 422 498. Av dette skyldes kr 140 480 premieavvik. AKST amortiserer premieavvik over 1 år, slik at dette reguleres regnskapsmessig i 2018. Hovedårsaken til resterende merforbruk ligger i kjøp av tjenester fra IKT Agder og faktura fra Arendal kommune som skulle vært belastet i 2017. Merforbruket i 2018 dekkes inn i 2019.

Sektorens mål for budsjett 2018

Mål	Beskrivelse	Status
Avstemme tjenestenivået fra støttetjenestene	Prosjektet ble igangsatt våren 2018, og fullføres våren 2019.	
All saksbehandling i støttefunksjonene skal foregå i P360	Avdelingen arbeider med kvalitetssikring av arbeidsprosesser og utvikling av gode rutiner. Dette er et pågående arbeid.	
Heltidskultur og sykefravær	Samarbeidsprosjektet om heltidskultur i samarbeid med Arendal kommune ble fullført høsten 2018. Det arbeides videre lokalt.	

Mål	Beskrivelse	Status
Vurdere politisk sekretariats rolle i å oppnå gode politiske beslutningsarenaer	Arbeides med i omstilling av støttetjenester 2019.	
Bidra til digitalisering og innovasjon av gode og funksjonelle løsninger for innbyggere og næringsliv.	Se kapittelet om status for digitalisering og IKT, digitaliseringsprosesser og forbedring utføres kontinuerlig.	
Bedre kvalitet og sikkerhet på skjema og skjemafløyt ved at skjemaene blir fullelektroniske og integrert i Public 360. Bedre kvalitet og sikkerhet på skjema og skjemafløyt ved at skjemaene blir fullelektroniske og integrert i Public 360	Se kapittelet om status for digitalisering og IKT, digitaliseringsprosesser og forbedring utføres kontinuerlig.	



Fellesområdet

Økonomitall

	Regnskap 2017	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Avvik
Netto lønnsutgifter	11 425	11 596	12 310	714
Andre driftsutgifter	43 909	42 229	39 841	-2 388
Driftsinntekter	-12 307	-11 781	-8 772	3 099
NETTO	43 026	42 044	43 379	1 335

Innledning

Fellesområdet inneholder områder og poster som er felles for hele kommunen, og som ikke klart kan henføres til noen spesiell sektor eller tjenesteenhet. Her legges det kostnader som gjelder alle enheter i kommunen. I Grimstad kommune gjelder dette forsikringspremier, felles IKT-kostnader, politikere, interkommunalt samarbeid for revisjon, kontrollutvalg og reformlæringer.

Budsjettet for fellesområdet er i hovedsak basert på en videreføring av dagens aktivitetsnivå og tidligere vedtatt handlingsprogram.

Resultat og aktivitet

Fellesområdet er summen av flere ansvarsområder, slik beskrevet ovenfor. Det samlede netto mindreforbruket på kr. 1.335.000,- fordeler seg slik (+ er et mindreforbruk):

- * Politikere (+ 502.000)
- * Diverse felleskostnader (- 318.000)
- * Felles IKT (+ 1.018.000)
- * Læringer (+ 274.000)
- * Kontrollutvalget (- 141.000)

Vurderinger

Det er spesielt mindreforbruket ved IKT (1,0 mill. kr.), som gjør at det totalt for fellesområdet er et mindreforbruk (1,3 mill. kr). Kostnadene for dette er likevel betraktelig høyere enn i 2017-regnskapet. I 2017 var kostnadene 23,7 mill. kr. mens de i 2018 er 26,0 mill. kr. Dette er en vekst på ca. 9,7% som er langt høyere enn veksten i den kommunale deflatoren (ca. 2,8%). Dersom kostnadsveksten fortsetter, vil dette måtte gå på bekostning av andre områder i kommuneøkonomien.



Finansområdet

Økonomitall

Beskrivelse	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Reg budsjett 2018	Avvik 2018
Netto lønnsutgifter	-17 570	0	0	17 570
Andre driftsutgifter	239 604	207 451	223 294	-16 310
Driftsinntekter	-1 529 704	-1 478 218	-1 501 483	28 221
NETTO	-1 307 670	-1 270 767	-1 278 189	29 480

Innledning

Kommunens finansområde består i hovedsak av frie inntekter (skatt, rammetilskudd og inntektsutjevning), netto finanskostnader (renteutgifter, renteinntekter, kompensasjonstilskudd fra Husbanken til tidligere investeringer innen skole, sykehjemsplasser, omsorgsboliger og kirkebygg, avdrag og utbytte fra Agder Energi), eiendomsskatt, pensjons-/lønnskostnader og til sist enkelte mindre poster som bankgebyrer osv. I tillegg sluttregnskapsføres kommunens samlede årsresultat på finansområdet. Årsresultatet for 2018 er + kr. 15,261 mill.

Resultat og aktivitet

Finansområdet totalt: Finansområdet har en netto merinntekt på kr. 29,48 mill. i forhold til budsjett. I tillegg kommer regnskapsført årsresultat for hele kommunen på kr. 15,26 mill. I sum er det derfor en merinntekt på kr. 44,7 mill. (+3,5%). Nedenfor følger de viktigste årsakene:

Frie inntekter: Grimstad kommune hadde for 2018 en skatteinngang (inntektsskatt og formueskatt for personer) på 90,2% av landsgjennomsnittet. Dette er noe lavt for Grimstad, selv om det er 3. høyest i Aust-Agder (etter Valle og Bykle). Gjennomsnittet de 3-4 årene til og med 2016 var knappe 95 %. I 2017 var skatteinngangen rekordhøy med 103,3 %. Skatteinngangen for 2018 i Grimstad ble kr. 637,3 mill., mens regulert budsjett var kr. 640,9 mill. Dette ga en svikt på kr. 3,6 mill. Nasjonalt økte skatteinngangen i kommunene med 3,8 % i 2018. Dette var en høyere vekst enn det regjeringen hadde anslått for kommunene, både i opprinnelig budsjett og i revidert nasjonalbudsjett. Den økte skatteinngangen for kommunene gjorde at Grimstad kommune fikk overført kr. 14,0 mill. mer i inntektsutjevning skatt fra andre kommuner enn budsjettet. Sum frie inntekter (rammetilskudd, skatt og inntektsutjevning skatt) ga dermed en merinntekt på kr. 11,1 mill. høyere enn budsjettet. Det kan ellers nevnes at denne høye inntektsutjevningen først og fremst var et resultat av november-skatten i landet, som ble avregnet til kommunene med inntektsutjevning i januar 2019 (skal regnskapsføres i 2018 etter statlige regler). Det var derfor ikke mulig å forutsi før medio desember 2018 at inntektsutjevningen skulle bli så stor.

Pensjonskostnader: Netto regnskapsførte pensjonskostnader på finansområdet ga en merinntekt på kr. 17,57 mill. I realiteten betyr dette to ting; kostnadene til pensjon ført ute på sektorenes områder var noe høyere gjennom året enn de fakturaene (utgiftene) som kom fra pensjonsselskapene KLP og SPK. Den andre årsaken er ordningen med premieavvik. Da kostnadene til pensjon økte mye på tidlig 2000-tallet. Innførte Bondevik II - regjeringen en ordning med premieavvik i kommunesektoren. I praksis betyr dette

at kommunene kan kostnadsføre et beregnet gjennomsnitt av anslåtte pensjonskostnader for flere år, og så inntektsføre eller nedbetale på differansen senere regnskapsår. I 2018 ble det inntektsført et premieavvik på kr. 19,86 mill., mens det ble betalt ned på gamle pensjonskostnader (amortisering) med kr. 12,65 mill. Netto betyr dette at Grimstad kommunes "gjeld til oss selv" økte med kr. 7,2 mill. i 2018. Dette må betales ned i kommende årsregnskaper.

Eiendomsskatt: Budsjettert eiendomsskatt for 2018 var kr. 67,4 mill., mens inntektene til slutt ble kr. 72,6 mill., altså kr. 5,2 mill. i merinntekter. I hovedsak skyldes merinntektene en engangsfaktura for eiendomsskatt til Agder Energi Vannkraft AS på kr. 3,9 mill. med avregning tilbake til 2013.

Netto finanskostnader: Renteutgifter, renteinntekter, avdrag og kompensasjonstilskudd fra Husbanken, hadde samlede netto utgifter på kr. 10,9 mill. mindre enn budsjettert. Det var spesielt renteutgiftene på lån og renteinntektene på bankinnskudd som ble bedre enn budsjettert.

Vurderinger

Netto merinntekter på finansområdet for 2018 ble kr. 44,7 mill. I realiteten er det dette som dekker opp sektorenes merforbruk og også dekker opp avsetningen av årets resultat på + kr. 15,26 mill.

Uten inntektsutjevningen i skatt (kr. 16,3 mill.) fra andre kommuner til Grimstad fra november-skatten, ville årsresultatet til kommunen vært minus ca. kr. 1,0 mill. I tillegg er det sannsynlig at netto finanskostnader (renter, avdrag m. m) i 2019 vil bli svakere regnskapsmessig enn i 2018. De frie inntektene er spesielt viktige for kommunesektoren.

Rådmannen vurderer det som sannsynlig at finansområdet i 2019 ikke vil få så høye merinntekter som i regnskap 2018. Det er derfor viktig at sektorene i størst mulig grad holder de vedtatte budsjetttrammene for året.



Kirke- og trossamfunn

Økonomitall

Beskrivelse	Regnskap 2017	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Reg budsjett 2018	Avvik 2018
Netto lønnsutgifter	0	0	0	0	0
Andre driftsutgifter	19 490	20 910	18 918	18 918	-1 992
Driftsinntekter	-1 285	-1 593	0	0	1 593
NETTO	18 205	19 316	18 918	18 918	-398

Innledning

Området kirke og trossamfunn består av de driftstilskuddene som gis til Grimstad kirkelige fellesråd (Den norske kirke) og de tilskudd som gis til andre trossamfunn. Andre trossamfunn har etter gjeldende lovverk krav på samme tilskudd per medlem, som det Den norske kirke mottar per medlem. I 2018 var tilskuddet per medlem kr. 954. Tilskudd til kirkegårder, gravlunder og krematorier skal ikke være med i grunnlaget for tilskuddsberegning per medlem.

Resultat og aktivitet

Kommunestyret bevilget for 2018 totalt kr. 15,840 mill. i driftstilskudd til Den norske kirke. Hele beløpet er utbetalt, og det er derfor ikke avvik i forhold til budsjett. Når det gjelder andre trossamfunn, så ble det budsjettert med kr. 3,078 mill. Dette er i realiteten en anslagspost. Hvor mye som blir utbetalt vil være avhengig av satsen per medlem og antall medlemmer i de ulike trossamfunnene. Det er staten v/Brønnøysundregistrene som registrerer og godkjenner medlemslistene fra trossamfunnene. Oversiktene med antall medlemmer sendes deretter til kommunene, slik at kommunene bruker disse for videre utbetaling av kommunalt tilskudd. Listene fra staten kom høsten 2018, og totalt utbetalte Grimstad kommune kr. 3,476 mill. Merforbruket på netto kr. 398.000 jfr. økonomitabellen er derfor i realiteten et merforbruk for budsjettposten til andre trossamfunn.

Det er ellers regnskapsført avskrivninger på kr. 1,593 mill. til Den norske kirke. Dette er bruttoført med likt beløp både på inntekts- og utgiftssiden, slik at dette har ingen netto regnskapsvirkning.

Stikkordsregister

A

AKST39; 71; 77; 78; 79; 82
arbeidsledige 33
arbeidsplassvekst 33
Arresten..... 72
Aust-Agder Revisjon 54
Avlasterdommen 60; 63
avlingsskadeerstatning 71

B

barnehage 15
barnehagedekning..... 19
befolkningsstruktur 16
Befolkningsutvikling 16
beredskapsarbeidet..... 80
bibliotek 52
brannstasjon..... 14; 73
budsjetteringsmodell 63
budsjettprosess 7
Byhaven..... 12; 14; 70; 72

D

deltidsarbeid 19; 20
digitalisering ..3; 13; 37; 38; 39; 78;
81; 83
digitaliseringsstrategi 37
disposisjonsfond 5; 17
driftsinntekter 5; 17; 18; 60
driftsresultat..... 5; 18; 82
Dømmesmoen..... 38; 63; 71

E

eiendomsmasseprosjektet .. 59; 68
eiendomsregister 39; 82
eiendomsskatt 9
enslige mindreårige flyktninger . 51
ERP-systemet..... 29; 38; 78
Etablerersenteret 33
etiske retningslinjer 4

F

familiebarnehager 57
finansinntekter 13
folkehelse 15
Folkehelseprogrammet 54

forsikringspremier84
frie inntekter 85

G

grunnbemanning 49; 57

H

helsehus 14
heltidskultur 10; 14; 24; 31; 62; 78;
83
Homborsundveien 5; 11; 17
Husbanken 5; 18; 35; 85; 86

I

I4Helse 7; 10; 13; 59; 61; 63; 65
IA-bedrift..... 20; 23; 28
IKT Agder 37; 38; 40; 41; 71; 78; 82
industritomta 14
internkontroll..... 7; 61; 62; 78; 79
introduksjonsprogrammet... 23; 64
investeringer 10; 36; 73; 85

K

kemnerkontor 80
kjøkkentjenesten 59; 63
klimagassutslipp..... 42
klimaregnskapet 42; 45
kommuneplan 15
kommunestyret 8; 15
Kontrollutvalget 54; 84
korttidsfravær 27; 28; 29
Kultur- og miljøutvalget 9; 12
KØH..... 60; 63

L

Langemyr skole .. 14; 35; 46; 50; 55
langtidsfravær..... 28; 29; 72
Lederskolen..... 32
lederutviklingsprogrammet . 31; 78
leseopplæring 55
leseplan..... 55; 56
Levermyr stadion 71
LIM-prisen 24
livsfasepolitikk 22
lærlingekontrakter 30
lånegjeld 5; 18

M

Miljøfyrtårnordningen 70

N

nedsatt funksjonsevne 9
næringsfondet 33
Næringsutvikling 15; 33

O

omstillingsprosess 10; 61; 62
organisasjonskartet 26
organisasjonsstrategi 25
organisasjonsutvikling ... 37; 51; 78

P

pensjonskostnader 85
personvernforordning 37; 40
personvernforordningen 14
PPT 52; 54
psykisk helse..... 15

R

Raet nasjonalpark..... 34
rammeplan 49; 56; 58
Reddalsvannet..... 72
reguleringsplaner 71
renovasjon..... 76
repsponsenterløsning 13
responscenter..... 39; 68
ressursstyringsmodell..... 13

S

selvfinansierende tjenester 76
skatteinngang 5; 18; 85
Skolepakke 3..... 11; 13; 36; 48
skolepakke 4..... 36; 48
småhus 36
Solrik..... 12
spesialpedagogisk enhet 46; 47; 52
spesialundervisning . 48; 51; 54; 57
stillingsstørrelse 20; 21; 23; 27; 31;
57
Storgaten barnehage..... 36
strukturprosjektet 59; 61; 62

svømmehall 14; 73
sykefravær.....6; 27; 28; 29; 30; 31;
48; 73; 78; 80; 83
sysselsatte..... 33

T

tilskuddsmidler 65
trossamfunn 3; 17; 87
trygghetsalarm 39
turistkontoret 53

U

Universitetet i Agder 15
utpendling 16; 33

V

vannmålere 39; 82
Veilederkorpset 53; 54
velferdsteknologi 59; 65; 68
velferdsteknologiske løsninger . 13;
66
verdier..... 4
videreutdanning..... 22; 48; 57

Vossgate 35; 60

W

WiFi-soner 38

Ø

Østre Agder 3; 33

Å

årsresultatet 5; 18; 86
årsverk 76

