



Grimstad



Enhetslederrapport 1. tertial 2021

1. juni 2021

Innhold

Markveien kulturbarnehage (2001010)	2
Hausland barnehage (2001020)	5
Storgaten barnehage (2001040)	7
Eide barnehage (2001050)	9
Grimstad ungdomsskole (2002010)	11
Fevik skole (2002020)	16
Eide skole (2002030)	19
Jappa skole (2002040)	22
Frivoll skole (2002050)	25
Landvik skole (2002060)	29
Holviga Barneskole (2002070)	32
Holviga ungdomsskole (2002080)	35
Fjære Barneskole (2002090)	37
Langemyr skole (2002110)	39
Kvalifiseringstjenesten (2004000)	43
Bibliotek (2005000)	47
Kulturtjenesten (2006000)	50
Innovasjon og forvaltning (8001000)	53
Helse- og barneverntjenesten (8002000)	73
Enhet for psykisk helse og rus (8003000)	76
NAV (8004000)	79
Hjemmetjenester og rehabilitering (8005000)	83
Enhet for habilitering (8006000)	87
Enhet for omsorgssentre (8007000)	91

Markveien kulturbarnehage (2001010)

Økonomitall

1.tertial enhetene

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
2001010	Markveien kulturbarnehage				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	4 698	4 601	97	2
	Kjøp av konsulenttenester	0	1	-1	0
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	242	146	96	40
	Alle andre inntekter	-941	-963	21	2
	Netto totalsum	3 998	3 786	212	5

Kravet til grunnbemanning og pedagogtetthet er oppfylt. Vi gleder oss over gode regnskapstall, og tenker at dette er et godt utgangspunkt for å oppnå et balansert årsregnskap. Vi står foran en situasjon der flere ansatte i foreldrepermisjon med krav på amme-fri og redusert arbeidstid, kommer tilbake til jobb. Fritaket tilsvarer en 10% stilling per ansatt, og det vil være behov for vikarer.

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	2,2%	3,7%	1,4%
Langtid	11,3%	18,8%	7,4%
Sum	13,6%	22,4%	8,9%

Korttidsfraværet er relativt lavt, koronasituasjonen tatt i betraktning. Vi strever fortsatt med høyt langtids-sykefravær. Langtidssykefraværet er i liten grad knyttet til forhold på arbeidsplassen, men noe langtidsykefravær kan knyttes til omorganisering og omstilling.

Det er viktig å framheve at de ansatte trives på jobb, og at overføring av ansatte fra Tønnevoldsskogen til Markveien kulturbarnehage har gått bra. Vi har også fått overført ansatte fra andre arbeidsplasser. Det har vært en stor og krevende omstilling, men vi opplever at vi i dag har et godt samarbeid. Vi har ikke mottatt noen omstillingsmidler.

I mars fikk vi, på grunn av overtallighet, overført en fast midlertidig stilling, 73,39% stilling. Dette for å møte behovet for sykevikarer i Markveien barnehage.. Den ansatte settes inn som vikar der det er behov.

På grunn av sykefravær og flere ansatte i foreldrepermisjon, har vi en stor andel midlertidig ansatte.

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Faste årsverk	16,4	18,1	1,7
Midlertidige årsverk	6	8,6	2,6
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	22,4	26,7	4,3

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	86,3%	86,4%	0,1%
Heltidsandel fast ansatte	52,6%	52,4%	-0,2%

Barnehager

Aktivitetsdata	2020	2021	Endring	%
Barn på heltid	42	65	23	54,76
Barn på deltid	1	3	2	200
Barn 3-5 år	20	43	23	115,00
Barn 1-2 år	22	25	3	13,64
Sum antall barn	42	68	26	61,90

Innledning

Det har vært et korona-år, med alt det innebærer av begrensninger: Inndeling i kohorter, og store begrensninger innad i barnehagen, når det gjelder samarbeid på tvers av avdelingene. På tross av dette har vi stort sett gjennomført ukentlige pedagogiske ledermøter og HMS-møter flere ganger i måneden. Vi har mange og store rom i barnehagen og kan tilrettelegge for dette.

Barnehagen har deltatt i Rekomp, Regional kompetanseheving i regi av UIA. Alle pedagogene deltok. Inspirerende med erfaringsdeling mellom barnehager i Agder-regionen.

Barnehagen har ansatt en sang- og musikk lærer. Dette er finansiert av språkmidler. Barna får språkinnlæring gjennom sangtekster, med støtte av melodi og rytme, samtidig som de opplever sangglede. Barnehagen har fast språkgruppe to ganger i uka.

I det pedagogiske arbeidet i førskolegruppa har tema vært følelser. Hvordan gjenkjenne følelser og hva gjør vi med vanskelige følelser. Barna har gitt uttrykk for tanker og opplevelser gjennom samtaler og tegninger.

Nå på våren har vi satt poteter i vekstkassene våre. Barna har ansvar for sine vekstkasser, og må ta ansvar for lusing og vanning. De er svært stolte av dette. Vi ønsker å dra på potet-tur til Reddal.

Resultat og aktivitet

P360 brukes først og fremst når det gjelder barnemapper. Styrer ønsker mer opplæring.

Vurderinger

Av interne risikomomenter vil jeg nevne at flere ansatte avslutter foreldrepermisjoner og langtidssykefravær medio juni. Dette setter krav til organisering av arbeidet, og kan medføre økte lønnskostnader. Det er uheldig å bytte ut personalet på slutten av et barnehageår som allerede har vært preget av store utskiftninger. Styrer må, så godt det lar seg gjøre, ivareta kontinuiteten i det pedagogiske arbeidet og gi barna en opplevelse av sammenheng og ro.

I forbindelse med nedlegging av Tønnevoldskogen barnehage var det i fjor store utskiftninger i

personalgruppa. Det har gitt ekstra utfordringer i det pedagogiske arbeidet i barnegruppa og i samarbeidet med foreldrene. Barn og foreldre har kjent seg usikre. Vi har måttet takle flere konflikter i den sammenheng. Det tar tid å bygge gjensidig tillit og forståelse. Personalet gir uttrykk for at de er slitne og at det har vært en belastende arbeidssituasjon.

Til høsten står vi igjen overfor store utskiftninger i personalgruppa som følge av permisjoner og langtidssykefravær. Foreldrene har lav tålegrense for ytterligere utskiftninger. Dette setter store krav til dialog med SU og øvrige foreldre. Vi har forstått at vi må være forberedt på ytterligere omorganisering. Vi frykter at dette igjen vil slå uheldig ut for driften av Markveien kulturbarnehage. Flere familier har valgt å bytte barnehage. Det har vært et svært krevende år for barnehagen.

Hausland barnehage (2001020)

Økonomitall

1.tertial enhetene

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
2001020	Hausland barnehage				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	3 339	3 363	-25	-1
	Kjøp av konsulenttjenester	2	0	1	50
	Kjøp av andre private tjenester	3	0	3	100
	Alle andre kostnader	172	177	-5	-3
	Alle andre inntekter	-760	-833	73	10
	Netto totalsum	2 755	2 708	47	2

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	2%	2,3%	0,3%
Langtid	0,5%	14,6%	14%
Sum	2,6%	16,9%	14,3%

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Faste årsverk	13,7	13,7	0
Midlertidige årsverk	2,2	3,2	1
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	15,9	16,9	1

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	97,9%	97,9%	0%
Heltidsandel fast ansatte	85,7%	85,7%	0%

Barnehager

Aktivitetsdata	2020	2021	Endring	%
Barn på heltid	55	54	-1	-1,82
Barn på deltid	0	0	0	#DIVISION/0!
Barn 3-5 år	40	38	-2	-5,00
Barn 1-2 år	15	16	1	6,67
Sum antall barn	55	54	-1	-1,82

Innledning

Enheten har et positivt resultat for første tertial med 47 000 kr.

Det er utestående NAV refusjoner på 192 000 kr.

Barnehagen arbeider godt med tema realfagsløyper på hver avdeling. Vi har fått til noen få fine felles opplevelser med barnegruppene i kontrollerte smittevernrutiner. Alle avdelingene har fått besøk av barnas musikkteater, og vi har hatt våre egne Tulle og Tøyse uteforestilling. Vi er mye på tur og bruker gapahuken ved Hauslandskjenna flittig.

Resultat og aktivitet

Enheten har tre langtidssykemeldte i første tertial. Fraværet er ikke arbeidsrelatert. Vi har tilsatt en pedagogisk leder i sykevikariat. Det er fint å få en stabilitet i lovhjemlet pedagogbemanning.

Korttidsfraværet er lavt. Etter lang tid med smitteverntiltak og press på ansatte, er leder bekymret for ansatte i barnehagen. Det er minimalt med beskyttelse for virus som ansatte kan bruke, vi har også fått innskrenket våre muligheter til å avhjelpe hverandre for å kunne avholde møter og andre gjøremål. Dette gjør at ansatte i barnehagen er en belastet arbeidsplass over tid som vi må huske på og ta vare på. Hausland barnehages ansatte gjør en fantastisk jobb slik at andre arbeidsgrupper kan også kan gjøre sitt arbeid.

Vurderinger

Det er utfordrende å få tak i stabile og kompetente tilkallingsvikarer. Kvalitet i barnehagen er de ansatte, stabilitet og kompetanse er viktig. Leder bruker mye tid på å få tak i og lære opp vikarer. Enheten klarer ikke å beholde tilkallingsvikarer på "løse kvister", dyktige vikarer får fast jobb andre plasser.

Henvisning medio november 2020 for 3 barn, disse søknadene er enda ikke ferdigbehandlet nå etter 6 måneder. Dette er meget uheldig for barna.

Enheten trenger en assisterende leder i barnehagen. Når enhetsleder blir borte er det ingen som er i stand til å ivareta lederoppgaver. Det er kun enhetsleder som har administrasjon-/merkantil stilling i barnehagen. Alle andre stillinger er knyttet opp i sin helhet til arbeid med barn i hele arbeidstiden.

Bygningsmassen Hausland barnehage er 34 år og trenger vedlikehold. Vi fikk malt opp 50% av den ene avdelingens tak inne i januar. Håper resten kommer som lover i sommerferien. Vi trenger bedre vedlikehold for å tiltrekke oss nok søkere til barnehagen.

Storgaten barnehage (2001040)

Økonomitall

1.tertial enhetene

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
2001040	Storgaten barnehage				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	2 739	2 858	-119	-4
	Kjøp av konsulenttenester	0	0	0	0
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	137	105	31	23
	Alle andre inntekter	-656	-776	120	18
	Netto totalsum	2 219	2 187	32	1

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	1,8%	1,2%	-0,7%
Langtid	28,6%	11,8%	-16,8%
Sum	30,4%	13%	-17,5%

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Faste årsverk	11,1	11	-0,1
Midlertidige årsverk	2,3	4,5	2,2
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	13,4	15,5	2,1

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	79,3%	78,6%	-0,7%
Heltidsandel fast ansatte	42,9%	42,9%	0%

Barnehager

Aktivitetsdata	2020	2021	Endring	%
Barn på heltid	36	45	9	25,00
Barn på deltid	1	2	1	100
Barn 3-5 år	25	29	4	16,00
Barn 1-2 år	12	18	6	50,0
Sum antall barn	37	47	10	27,03

Innledning

Lov om barnehager og Rammeplan for barnehagen er styrende for driften, og utgangspunkt for egen Virksomhetsplan, Lek vår praksis og andre dokumenter utarbeidet som rammer for vår praksis. Barnehagen er fremdeles tilknyttet NAFO (nasjonalt senter for flerkulturell opplæring) og deler erfaringer og kompetanse med andre barnehager og studenter samt samarbeid med NAFO

Årets tema er Småkryp og er knyttet opp mot barnehagens ansvar for å fremme verdier, holdninger og praksis for et mer bærekraftig samfunn.

Den utvidede barnehagen fungerer godt pedagogisk, og personalet har fått gode rom for arbeid, møter og hvile. Gym-/teatersalen er ekstra areal som hjelper godt på organiseringen i mindre grupper.

Smittevern i tråd med veilederen for smittevern under covid-19 fungerer. Det har vært krevende både å skulle ivareta dette, og drive en pedagogisk virksomhet. Møtene i HMS-gruppen med de tillitsvalgte og pedagogene, med evalueringer og tiltak, har krevd mye ekstra av alle.

Avdelingsvise kohorter gjør at det ikke kan samarbeides på tvers på huset, og det har gitt økt vikarbehov til møter. Det er lagt inn i plan avdelingsmøter og pedagogmøter for å kunne planlegge og evaluere den pedagogiske driften i tråd med Rammeplanen. Det er laget en plan for håndtering av driften på både rødt og gult nivå.

Med flere sykemeldte og permisjon uten lønn, har også vikarer måttet ta mye ansvar. Det har til nå vært kjente og erfarne vikarer, noe som vi er avhengig av for å opprettholde kvaliteten. Det gjelder både pedagogiske ledere og fagarbeidere.

Det er lagt til rette for å ta inn flere barn i takt med økt behov. Det er problematisk at det kun er de fastsatte telledatoene som gir rett til tilskudd, da det fører til at det ikke kan bemannes opp utenom dette og gi plass til flere nye søkere. Det er tatt inn ti barn fra og med telledato 01.01.2021. Det utgjør 16 plasser. Bemanningen er økt i tråd med krav til grunnbemanning.

Foreldremøter, SSI-middager og samarbeidsutvalgsmøter er ikke avholdt på grunn av korona.

Resultat og aktivitet

Rapporten viser et mindreforbruk på 32 000 kr. Det reelle er mindreforbruk på ca 76 000 kr. Det mangler 44 000 kr i sykepengerefusjoner. Det har kun vært kjøpt inn nødvendig materiell til kontor og forbruksmateriell, samt flere stoler på grunn av økt barnetall. Budsjettet gir ikke rom for innkjøp av pedagogisk materiell og utstyr.

Budsjettet dekker heller ikke de reelle lønnskostnadene med en fast bemanning med topp ansiennitet. Vikarene har lavere lønn og det er noe av årsaken til at det er et mindreforbruk på regnskapet, jfr. sykefraværet

Barnetall og bemanning er i henhold til lovverket, og endres ved endring av antall barn. Det tas inn nye barn ved telledatoene.

Det har vært tett personaloppfølging ved sykefravær. Det høye langtidssykefraværet er ikke barnehagerelatert. Korttidsfraværet har vært lavt. Økt nærvær er alltid i fokus, blant annet ved gode rutiner når det gjelder smitteforebygging og belastninger. Prosentvis sykefravær blir høyt på mindre enheter som barnehager. Prosjektet NED med sykefraværet har vært jobbet med tidligere. Alle yter sitt for hverandre og egen helse for å kunne få ned sykefravær ytterligere om mulig.

Korona-situasjonen gir økt vikarbehov ved sykefravær, og det hadde ikke vært mulig å dekke innenfor eksisterende budsjett, og føres på koronatiltak.

Det er et problem at det ikke er samsvar med telledatoer, økonomi og familiers behov for barnehageplass. Det blir derfor vanskelig å hjelpe familier med barnehageplass i løpet av året.

Barnehagen har to lærlinger i barne- og ungdomsarbeiderfaget. Det er et positivt supplement. Vi bruker den ene lærlingen inntil 50% som vikar. Den andre har full skoletid i barnehagen og kan ikke brukes som vikar, da hun ikke har lønn. Antall barn og voksne vurderes daglig ved fravær.

Anskaffelser gjøres i henholdt til reglement.

P360 brukes til å lagre barnehagedokumenter som vedtatte planer, møter i samarbeidsutvalget og andre samarbeidsmøter. Systemet med barnemapper er på plass for barn med spesielle behov. Styrerne har bedt om hjelp til å lage mapper for alle barna. Dokumenter sendt barnehagen til orientering, blir lest og avskrevet. Det har ikke vært opplæring i P360 for andre enn styrer, og brukes derfor ikke til å skrive direkte inn i ennå.

Vurderinger

Fra og med 01.01.2020 mistet barnehagen 1,2 stillinger ekstra bemanning knyttet til flyktninger. Konsekvensen er at det går ut over muligheten til tidlig innsats og fleksibel støtte til enkeltbarn og barnegrupper. Det er mulig å søke på midler til minoritetsspråklige barn, men det gir kun 1/3 i midler her og søknadstida er lang.

Barnehagen har tidligere ikke søkt om ekstra midler til forsterking for enkeltbarn etter gamle §19G. Vi ser, som varslet, at det gir mindre oppfølgingsmuligheter. Nå ser vi et stort behov for å søke på disse midlene. Det er dårlig økonomi og lite fremtidsrettet å ta bort stillingene til flyktningbarna og integreringsarbeid, når målet er at barn skal ha like muligheter til å lykkes i framtida med skole og arbeidsliv. Dette er på tvers av målet om tidlig innsats.

Barnehagen har fått litt midler til, og har renoverert, uteområdet. Det er imidlertid behov for mer midler. Lekeplassen har fått nytt fallunderlag, sykkelbane og snart vokser det en grønn vegg i bakgården. Uteområdet oppleves innbydende og attraktivt. Vi har et flott område på Møllerheia og Fløyheia, men å få tilgang til og utvikle en grønn lunge med G. Gundersens park, vil være et positivt supplement å jobbe videre med.

Barnehagens styrer gikk av med pensjon fra mai. Pedagogisk leder på huset er konstituert som styrer. Ny styrer er ansatt og begynner i august. Personalet er opptatt av å fortsette å utvikle barnehagens identitet og ivareta det utviklingsarbeidet som er gjort i fellesskap over mange år. Ny styrer må koples på dette arbeidet og et godt samspill med ny styrer er viktig.

Eide barnehage (2001050)

Økonomitall

1.tertial enhetene

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
2001050	Eide barnehage				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	3 722	3 643	78	2
	Kjøp av konsulenttjenester	0	0	0	0
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	204	151	53	26
	Alle andre inntekter	-830	-859	29	3
	Netto totalsum	3 096	2 935	161	5

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	3,6%	3,5%	0%
Langtid	0,9%	12,1%	11,2%
Sum	4,4%	15,6%	11,2%

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Faste årsverk	14,8	14,8	0
Midlertidige årsverk	2,1	2,1	0
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	16,9	16,9	0

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	92,5%	92,5%	0%
Heltidsandel fast ansatte	81,3%	81,3%	0%

Barnehager

Aktivitetsdata	2020	2021	Endring	%
Barn på heltid	60	59	-1	-1,67
Barn på deltid	1	0	-1	-100
Barn 3-5 år	46	42	-4	-8,70
Barn 1-2 år	15	17	2	13,33
Sum antall barn	61	59	-2	-3,28

Innledning

Eide barnehage har gitt et pedagogisk tilbud til 59 barn i alderen 0-6 år. Barnetallet er på samme nivå som i 2020. Personalgruppa har bestått av 19 medarbeidere, inklusiv læringer og personale til barn med behov for særskilt tilrettelegging.

På grunn av pandemien blir barnehagen drevet på gult smittenivå og det er blitt vår "nye hverdag". Barna har vært inndelt i kohorter med fast personale, som har gjennomført aktiviteter med utviklingsperspektiv ut fra *Rammeplanens* temaer.

Resultat og aktivitet

Eide barnehage har gjennomført et innholdsrikt leke- og læringsmiljø basert på barnas interesser med stor grad av medvirkning. Hovedsatsningen har vært å skape et godt psykososialt miljø, og tilrettelegge for inkludering og vennskap mellom barna. Vi har vektlagt realfag og brukt turområdene i nærmiljøet. Personalet har laget flere nye lekemiljøer som har inspirert barna til lek og læring.

På planleggingsdagen jobbet vi blant annet med markedsføring av Eide barnehage, og fagområdet *antall, rom og form* for de yngste barna. Vi har deltatt i regional ordning for kompetanseheving i barnehagen. Ordningen er en ny kompetansem modell igangsatt for Barnehage Norge gjennom strategien "Kompetanse for fremtiden barnehage"

I 1. tertial gjennomførte vi foreldresamtaler med foreldrene og et digitalt foreldremøte om foreldrerollen.

Enheten har holdt seg innenfor den gitte økonomiske rammen med et mindreforbruk på 161.000 kr. Grunnen til det, er blant annet en reduksjon av utgifter til vikar.

Langtidsfraværet er på 12,1 %, og er økt sammenlignet med tallene for 2020 fordi vi har tre langtidssykemeldte i vår enhet. Medarbeiderne blir fulgt opp og tilrettelegging er drøftet med den enkelte. Korttidsfraværet er 3,5 %, og det er vi godt fornøyd med. Vi deltar i *NED-prosjektet* som har fokus på å redusere fraværet. Vi har tre HMS-ansvarlige, som sammen med enhetsleder utgjør vår HMS gruppe.

Bemanningssituasjonen reguleres av barnehagelovens pedagog og bemanningsnorm. Vi har ikke foretatt noen bemanningsendringer og vikarsituasjonen har vært god i 1. tertial. Midlertidige ansatte gjelder en vakant stilling og et sykevikariat. Heltidsandelen fast ansatte er 81,3 %. De som jobber deltid har et ønske om det.

Enheten følger lov og forskrifter om offentlige anskaffelser som trådte i kraft 1. januar 2017, slik at vi kan gjennomføre effektive, miljøvennlige og gode innkjøp.

Arkivsystemet P360 brukes i hovedsak til personal- og barnemapper.

Vurderinger

Vi har hatt full kapasitet i alle tre avdelinger. Ved opptak av nye barn tok vi inn alle som søkte barnehageplass, og det fører til en liten økning i antall barn fra august 2021.

Det er god stemning i Eide barnehage med barn som viser god trivsel, og et personale med stor arbeidsglede og engasjement.

Etter 1. tertial ser det ut som om Eide barnehage vil gå i balanse ved årets slutt.

Grimstad ungdomsskole (2002010)

Økonomitall

1.tertial enhetene

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
2002010	Grimstad ungdomsskole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	11 275	11 559	-284	-3
	Kjøp av konsulenttjenester	0	1	-1	0
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	396	355	41	10
	Alle andre inntekter	-178	-257	79	44
	Netto totalsum	11 494	11 658	-165	-1

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	1%	2,2%	1,2%
Langtid	4,4%	3%	-1,4%
Sum	5,4%	5,2%	-0,2%

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Faste årsverk	42,1	42,1	0
Midlertidige årsverk	3,5	3,1	-0,4
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	45,6	45,1	-0,5

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	91,4%	91,4%	0%
Heltidsandel fast ansatte	67,4%	67,4%	0%

Skoler

Aktivitetsdata	2020	2021	Endring	Endring i %
Antall elever	353	352	-1	-0,3
Spesialundervisn. ped		9994	9994	
Spesialundervisn. ass		8185,5	8185,5	

Vi har lagt inn summen av antall tilrådte timer i enkeltvedtakene, uavhengig om det gis i klasserommet eller på gruppe. Dette gjelder spesialundervisning med både pedagog og miljøarbeider. Måten å telle timer på avviker fra hvordan det har vært gjort tidligere. Vi velger derfor å ikke legge inn timetallet for ett år siden.

Innledning

Skolemiljø

Vi mener fortsatt at skolen er preget av et trygt og godt skolemiljø. Men det er merkbart at vi er færre til å ta tak i de sakene som dukker opp. Dette på grunn av nedbemanning etter to omganger med økonomisk kutt.

Kommunale satsingsområder

Fagfornyelsen og derav ønsker om nye læreverk tilpasset den nye læreplanen: Grimstad ungdomsskole bruker mesteparten av felles planleggingstid på fagfornyelsen. Skolen har snart ett års erfaring med et endret timeplanoppsett som følge av fagfornyelsen. Vi har lagt inn tverrfaglige timer ukentlig i alle klasser. Evaluering viser at neste års timeplan legges etter samme mal.

Fagseksjonene ved skolen har levert ønsker og anbefalinger om felles kommunalt læreverk/digitale ressurser. Skolen har dessverre ikke økonomi til å fornye læreverk i noen fag, selv om flere av fagene har 10-12 år gamle læreverk.

Det digitale løftet

Grimstad ungdomsskole er svært glad for at det ble gjort økonomisk mulig å gi elevene på ungdomstrinnet i kommunen, det eneste riktige verktøyet; PC. Vi er ikke i tvil om at kommunens unge vil ha igjen for denne muligheten.

Grimstad ungdomsskoles satsingsområde

Grimstad ungdomsskole er samarbeidspartner og partnerskole for lærerutdanningen ved Universitetet i Agder, og mottar studentgrupper både fra PPU allmennfaglig- og yrkesfaglig retning, samt fra lektorutdanningene. Dette skoleåret mottok vi 24 studenter fra Lektor 8-13 utdanningen og 6 fra PPU yrkesfag. Det har vært en utfordring å motta og veilede studenter i en tid med pandemi. Studentene har delvis vært fysisk tilstede, og delvis måttet drive fjernundervisning med elevene.

Resultat og aktivitet

Økonomi

Vi har foretatt kontinuerlig nedbemanning etter to omganger med kutt i budsjettet. Et merforbruk på 165 000 kr ut april viser oss at det i hvert fall går rette veien. Men fordi skolen har et marginalt merforbruk, planlegger vi ytterligere reduksjon fra 01.08.21. Grunnen til at vi ikke kan redusere merforbruket raskere, ligger i de mange utfordringer og behov som er å finne på nåværende 10. trinn

Skolen har fått gjesteelev og har satt inn miljøarbeider i 28 timer pr. uke på. Skolen forventer inndekning på denne utgiften. Både skolen og PPT har avklart dette med elevens hjemkommune.

Skolen lønner fortsatt en overtallig språkassistent, men denne er for tiden sykmeldt.

Vi har følgende plan for å gå i balanse ved årsslutt:

- 40% språkassistentstilling blir overført til annen enhet når HR-avdelingen har avklart det
- Vi fortsetter å være restriktive med å sette inn vikar
- Vi kjøper ikke inn annet enn forbruksmateriell for normal drift. Det vil si at vi for eksempel ikke kjøper inn nye læreverk selv om vi har ny læreplan.
- Vi må fortsette arbeidet med å avslå spesialundervisning, og antakelig ytterligere redusere timer til innføringstilbudet for fremmedspråklige elever
- Ny nedbemanning gjøres fra 01.08.21 (ved ny timeplan)

Tilbudet generelt

Vi mener selv at vi klarer å få til mye innenfor de rammene vi har hatt å forholde oss til. Men etter det siste budsjettkuttet, har det blitt tydelig merkbart at tilbudet til elevene har blitt redusert.

Det går mest ut over elever som trenger spesialundervisning og innføringstilbudet til nyankomne fremmedspråklige elever.

Grimstad ungdomsskole forventes å drifte kommunens tilbud til nyankomne fremmedspråklige ungdomsskoleelever uten at det følger tilstrekkelige midler med oppgaven. Vi mener det ikke er riktig å overføre midler fra den ordinære driften til dette tilbudet. For å ha et minimumstilbud, har vi likevel overført noe, men dette minimumstilbudet er langt fra tilfredsstillende for denne svært sårbare elevgruppen. Det er vondt å ikke kunne gi denne gruppen et bedre tilbud, og det er samtidig leit av vi må ta midler fra det ordinære opplæringstilbudet, for i det hele tatt å kunne tilby et minimum.

HR-tall

Skolen har lav fraværspersent. Kort- og langtidsfraværet til sammen er på 5,2%. Dette skyldes i hovedsak tre sykemeldingsforhold som absolutt ikke handler om arbeidsforhold. Vi har også hatt en liten økning i pandemi/korona-begrunnet korttidsfravær.

Internkontroll på anskaffelser

Grimstad ungdomsskole følger kommunens innkjøpsreglement. Det er ytterst sjelden vi gjør anskaffelser opp mot 20 000 kr.

Kommunens saks- og arkivsystem, P360

Grimstad ungdomsskole bruker P360. Alle pedagoger og miljøarbeidere har tilgang i systemet, slik at de kan lese og arkivere i elevmappene. Vi bruker P360 i vårt daglige arbeid, for eksempel IO-planer og rapporter, møteinnkallinger, referater, enkeltvedtak, varsler og aktivitetsplaner.

Vurderinger

Vurdering av ikke-økonomisk art for hva vi er gode på

Vi som jobber på Grimstad ungdomsskole mener at vi er gode på skoledrift anno 2021, en "framoverlent" skoledrift, ved å:

- ha endret timeplanen da læreplanen ble endre.
- være gode på det digitale
- raskt gripe tak i kapittel 9A-saker (elevenes rett til et godt og trygt skolemiljø), varsler, undersøker, lager tiltaksplaner og avslutter saker
- å ta tak i og rydde opp i adferdssaker

Vurdering av ikke-økonomisk art for hva som kan bedres

- Vi ønsker å bli en *Dysleksivennlig skole* (<https://dysleksinorge.no/dysleksivennlig-skole/>)
- Vi ønsker at trafikksikkerheten rundt skolen skal bedres
- Vi ønsker å være en skole som gir elevene "fornuftigere" lekser
- Vi ønsker å bedre vårt arbeid med spesialpedagogikken ved å få til god tilrettelegging av undervisningen (... men her er det også et økonomisk aspekt..)

Hva i dagens drift har konsekvenser framover?

- å ha lav lærerdekning til den ordinære undervisningen gjør at flere elever får et dårligere faglig tilbud enn de tidligere har hatt, og dette vil igjen kunne utløse et større behov for spesialundervisning
- å ha lav lærerdekning gjør at skolen må avslå flere enkeltvedtak om spesialundervisning
- å ha lav lærerdekning gjør at det kommunale innføringstilbudet til nyankomne fremmedspråklige elever ikke kan bli et godt tilbud
- å ha lav miljøarbeiderdekning gjør at sårbare elever ikke i samme grad som tidligere, blir godt tatt vare på i skolen og vil kunne stå i fare for å ikke fullføre videregående

utdanning

Er det interne eller eksterne risikomomenter vi må ta høyde for

- for lavt budsjett til skolen vi føre til at færre får den støtten og hjelpen de trenger for å klare grunnskoleutdanningen og kan stå i fare for å falle fra i videregående utdanning og yrkesliv.

Fevik skole (2002020)

Økonomitall

1.tertial enhetene

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
2002020	Fevik skole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	19 621	21 215	-1 594	-8
	Kjøp av konsulenttjenester	0	5	-5	0
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	1 051	521	530	50
	Alle andre inntekter	-1 500	-1 867	367	24
	Netto totalsum	19 172	19 873	-701	-4

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	0,9%	1,5%	0,6%
Langtid	4%	8,4%	4,4%
Sum	4,9%	9,8%	5%

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Faste årsverk	80	79,6	-0,4
Midlertidige årsverk	8,1	9,1	1
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	88,1	88,7	0,6

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	87,9%	88,5%	0,6%
Heltidsandel fast ansatte	57,1%	57,8%	0,7%

Skoler

Aktivitetsdata	2020	2021	Endring	Endring i %
Antall elever	568	649	81	14,3
Spesialundervisn. ped	4250	7898	3648	85,8
Spesialundervisn. ass	4364	8842	4478	102,6

Innledning

Fevik skole er i stabil drift, har godt utviklingsarbeid og trivelig arbeidsmiljø. Det merkes imidlertid at inneværende skoleår er preget av at vi har mottatt mange nye elever og ansatte i forbindelse med nedleggelsen av Fjære ungdomsskole, situasjonen rundt covid-19 og

budsjettkutt. Overføring av elever og ansatte fra Fjære ungdomsskole har vært en berikelse for Fevik skole, men vi merker også en viss slitasje på personalet, spesielt på ungdomstrinnet.

Selv om Fevik skole har utfordringer, mener vi likevel at disse håndteres svært profesjonelt av skolens personell.

Fevik skole jobber godt smittevern i forbindelse med covid-19, og mener vi har fått på plass gode rutiner.

Resultat og aktivitet

Økonomi

Per 30.04.21 har Fevik skole et negativt avvik på 4 % (701.000 kr.)

Hovedgrunn for merforbruk er stor økning i antall enkeltvedtak om spesialundervisning, vedtakenes omfang og kostnader i forbindelse med omstilling. Fevik har et estimert merforbruk for vårhalvåret på 2 -2,5 millioner, og legger opp til en organisering i budsjettbalanse fra august. Ny organisering vil by på utfordringer. Dette er beskrevet i konsekvensanalyse som er sendt inn i forbindelse med budsjettarbeidet.

Personalet preges av omstilling og budsjettkutt, og enkelte medarbeidere gir uttrykk for at de opplever nedskjæringene som en uholdbar situasjon med tanke på merarbeidstid og arbeidsmiljø. Tre av medarbeiderne sier fra seg sine funksjoner neste skoleår, hovedsakelig på grunn av at rammer og oppgaver ikke samsvarer. Dette er nøkkelroller, og det vil kreve mye ressurser til opplæring høsten 2021.

Skolen er i tett dialog med kommunalsjef om estimert merforbruk for vårhalvåret. Vi er svært bevisst på den økonomiske situasjonen vi er kommet i. Ved korttidsfravær i personalet settes det hovedsakelig ikke inn vikar, og skolen er god på omdisponeringer. Fevik skole er også veldig nøkterne på innkjøp og kompetanseheving. For å ta inn igjen noe av merforbruket dette vårhalvåret, vil vi ikke oppfylle lærernormen kommende høstsemester.

Skolen sparer per i dag inn 120% stilling i ledelsen, ved å ikke dekke opp for langtidssykefravær.

Årsverk

Etter refusjoner på grunn av sykefravær, permisjoner og gjesteelever med spesialundervisning har Fevik skole 71,5 årsverk i drift per 30.04.21. Med denne bemanningen oppfyller vi per i dag lærernorm, bemanningsnorm i SFO og vedtak om spesialundervisning.

Sykefravær

Fevik skole har per i dag fravær på 9,8 %. Dette er en økning på 4,9 % sammenliknet med samme tid i fjor. 8,4 % av sykefraværet er langtidssykefravær. Vi har ikke fått informasjon om at noe av sykefraværet er relatert til arbeidsplassen. Vi ser likevel ikke bort fra at alle utfordringene skolen har stått i dette året, er en medvirkende årsak til høyere fravær.

Spesialundervisning:

Fevik skole har hatt økning i omfang av spesialundervisning. Det meste av økningen skyldes at andel spesialundervisning sist skoleår på Fjære ungdomsskole var på 16,3 %, mens den var 3,3 % på Fevik skole.

Tallene som er oppgitt i tabellen ovenfor er antall elevtimer spesialundervisning. En del av disse elevene kan sees i sammenheng med andre, og får spesialundervisning i gruppe eller inne i klasserommet ved hjelp av to-lærersystem. Antall lærer- og assistenttimer vi gir til spesialundervisning vil derfor ikke være sammenfallende med antall elevtimer som vi har oppgitt. Fevik skole har 48 elever som mottar spesialundervisning per 30.04.21. Dette tilsvarer 7,4 % av elevmassen vår. En økning på 4,1 % sammenliknet med skoleåret 2019/20.

Måloppnåelse:

På elevundersøkelsen skårer Fevik skole *likt eller noe bedre* enn Grimstad kommune, som for eksempel på disse områdene i undersøkelsen:

- Trivsel
- Motivasjon
- Arbeidsforhold og læring
- Samarbeid hjem – skole
- Fysisk læringsmiljø (minus gymgarderober og uteområder). Vi skårer høyt på skolebibliotek og på bygget generelt.

På noen områder ligger vi like under snittet til Grimstad kommune:

- På noen punkter under Støtte fra lærerne
- På noen punkter under Trygt miljø

Elevrådsrepresentanter, lærere og fagleder har sett på undersøkelsen, og vi har prøvd å avdekke det som er bra og det som er mindre bra på Fevik skole.

På nasjonale prøver så ligger Fevik skole litt under nasjonalt snitt på mestringsnivåene. Det jobbes med resultatene avdelingsvis.

Vurderinger

Skolen jobber godt med å skape inkluderende læringsmiljøer, der man tar høyde for det store mangfoldet elevene representerer. Fevik skole er preget av at vi per 01.08.20 mottok elever og ansatte fra Fjære ungdomsskole, som er nedlagt.

Medarbeidersamtaler indikerer at vi har et godt arbeidsmiljø ved Fevik skole, men verneombud og tillitsvalgte har ytret bekymring etter skolestart i høst. Dette er bekymring som har sammenheng med kapasitet for administrativ oppfølging med så mange nye ansatte og elever på skolen.

Det investeres mye tid til å samarbeid med foresatte, andre samarbeidspartnere som lokale lag og foreninger, kommunale etater som barnevern, PPT og helsesykepleier og andre viktige aktører i forhold til elevene som vi skal ivareta. Vi har imidlertid måttet si opp avtale med IL Express om samarbeidet vi har hatt med fysisk aktivitet og skolefritidsordning/idrettsfritidsordning, på grunn av økonomiske rammer.

Fevik skole har dette og foregående skoleår mottatt en del elever fra andre skoler som trenger ekstra oppfølging. Dette har på mange måter vært en berikelse for skolen, selv om det utfordrer økonomien. Vi har også noen svært sammensatte elevsaker som tar mye av ledelsens kapasitet og ressurser. Vi har i den forbindelse bedt om at det gjøres en faktaundersøkelse av arbeidssituasjonen til ledelsen. Rapporten er nå ferdig og konkluderer med at ledergruppen har en situasjon utover det kommunen anser å være forsvarlig, og at det vil bli satt inn tiltak.

Covid-19 har preget Fevik skole, og det er utfordrende å overholde veilederen på en skole i denne størrelsesordenen, men vi har foreløpig klart det fint. Dette fordi elever og ansatte viser stor dugnadsånd og velvilje til å få dette til.

Fevik skole vil ikke kunne innfri lærernormen høsten 2021 innenfor de økonomiske rammene vi har til disposisjon.

Eide skole (2002030)

Økonomitall

1.tertial enhetene

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
2002030	Eide skole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	3 618	4 195	-578	-16
	Kjøp av konsulenttjenester	0	15	-15	0
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	210	100	110	52
	Alle andre inntekter	-517	-521	4	1
	Netto totalsum	3 311	3 790	-478	-14

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	0,2%	1,3%	1,1%
Langtid	16,7%	0%	-16,7%
Sum	16,9%	1,3%	-15,6%

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Faste årsverk	15,3	15,1	-0,2
Midlertidige årsverk	2,2	2,7	0,5
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	17,5	17,8	0,3

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	84,9%	83,8%	-1,1%
Heltidsandel fast ansatte	55,6%	55,6%	0%

Skoler

Aktivitetsdata	2020	2021	Endring	Endring i %
Antall elever	96	94	-2	-2,1
Spesialundervisn. Ped	988	893	-95	-9,6
Spesialundervisn. Ass	1662,5	1548,5	-114,0	-6,9

Innledning

Vi har per dags dato ingen sykemeldte.

Vi har en i barselpermisjon.

Korttidsfraværet er 1,3 %.

Dette er veldig lavt til tross for situasjonen med korona som vi er inne i.

Vi har et stabilt og trygt voksenmiljø, som skaper trygghet og forutsigbarhet for våre elever.

Vi har to som tar videreutdanning i norsk og tre som tar videreutdanning i IKT.

Vi har redusert i bemanningen fra april 2021.

Resultat og aktivitet

Skolen har redusert i tallene på timer til enkeltvedtak. Vi arbeider systematisk både med Grimstadprøvene, øving på nasjonale prøver og andre kartleggingstester for å heve elevenes faglige kunnskap. Vi gjorde det meget bra på nasjonale prøver med den første klassen som startet med russisk matematikk.

Vi kjører *Imal* som lesemetode og har også lesekurs. Vi har et godt samarbeid med foreldre, kommunale instanser og andre eksterne aktører. Vi har et tett samarbeid med Universitetet i Agder, der veiledning er en stor del av arbeidet. Vi er stolte av å være med på å forme fremtidens lærere og har hatt samtlige studenter i praksis, til tross for koronasituasjonen.

Alle lærere og merkantil bruker sak- og arkivsystemet P360. Vi bruker 1310 til internkontroll i tillegg til *Virksomhetsplanen for Eide skole*.

Vi har fått et drastisk kutt på budsjett som nå er kun på 8,2 mill kr.

Vi har ikke økonomi til nyanskaffelser i forbindelse med implementeringen av Ipad-prosjektet. Kompetansen innen bruk av digitale verktøy er bra, men vi arbeider med gammelt, ikke fungerende utstyr, fordi skolen ikke har kunnet prioritere innkjøp til nytt utstyr.

Vi er nede i 14 årsverk fra 1. august 2021, noe vi skulle vært 1. januar 2021. Vi har derfor et etterslep på økonomi.

Elevtallet øker noe høsten 2021, men vi klarer ikke å overholde budsjettet til tross for reduksjoner i årsverk og antall enkeltvedtak, med mindre elevtallet øker mer enn vi forventer høsten 2021.

Vurderinger

Eide skole har vært inne i en positiv utvikling hvor vi ser at elevtallet har vært stabilt, vi ser flere innflyttere til bygda.

Elevtallet er per dags dato 94, men vi øker fra august 2021 til ca. 100 elever.

Vi er nå inne i det femte året med russisk matematikk, noe som vi håper skal utvikle elevenes matematikkferdigheter på sikt. Vi beholder metodikken innenfor dette, men velger oss et romsligere læreverk for neste år, for å tilpasse bedre på alle nivå.

Vi har hatt god erfaring med *Imal*-metodikken og vil fortsette med dette, samt økt fokus på leseferdighetene allerede fra start og gjennom hele barnetrinnet.

Vi fortsetter med å være en del av *Den naturlige skolesekken*, med fokus på å ivareta naturen rundt oss.

Vi har hatt et godt skoleår så langt, til tross for drastiske nedskjæringer.

Vi har ingen langtidssykemeldte og kun 1.3 % korttidsfravær som hovedsakelig skyldes koronasymptomer.

Vi vil allikevel nevne at slitasje på grunn av nedbemanning, kan få konsekvenser på sikt.

Vi er en liten skole hvor de ansatte har mange hatter i en travel hverdag.

Vi har tross dette et rolig og stabilt miljø med fornøyde barn, og voksne med en høy grad av trivsel.

Jappa skole (2002040)

Økonomitall

1.tertial enhetene

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
2002040	Jappa skole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	9 731	10 190	-459	-5
	Kjøp av konsulenttjenester	0	2	-2	0
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	490	259	231	47
	Alle andre inntekter	-1 363	-1 426	63	5
	Netto totalsum	8 858	9 024	-166	-2

Regnskapet viser et merforbruk på 166 000 kr. Det er som forventet, da mange refusjoner venter og dermed ikke er regnskapsført. Det gjelder syke/fødselspenger og fra Udir på grunn av videreutdanning. Dette utgjør minst 600 000.

Konklusjon: Skolen går med overskudd så langt.

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	1,8%	1,6%	-0,2%
Langtid	7,9%	5,9%	-2%
Sum	9,7%	7,6%	-2,2%

Både kort- og langtidsfraværet går i riktig retning så langt. Men frykter at slitasjen hos lærerne har vært stor, som igjen vil føre til noen sykemeldinger mot slutten av skoleåret.

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Faste årsverk	36,7	36,7	0
Midlertidige årsverk	6,9	6,6	-0,3
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	43,6	43,3	-0,3

Forut for budsjett 2021 gjennomgikk enhetsleder de nye budsjettallene med økonomirådgiver. Det var rom for en økning av assistentressurs skole/SFO med en 40 % stilling. Dette har vi bevisst valgt å vente med, men kan bli aktuelt å benytte fra høsten av.

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	81,6%	81,6%	0%
Heltidsandel fast ansatte	51,1%	51,1%	0%

Skoler

Aktivitetsdata	2020	2021	Endring	Endring i %
Antall elever	314	322	8	2,5

Spesialundervisn. ped	1843	1824	-19	-1,0
Spesialundervisn. ass	2318	1359	-959	-41,4

Antall elever stiger jevnt, og vil trolig ende opp på 325-326 ved skolestart til høsten.
Tall for spesialundervisning er uforandret siden årsmelding 2020.

Innledning

Antall elever har økt til 322. I tillegg har vi fått signaler om at det vil komme fire nye elever, hvorav to av disse elevene vil være knyttet til vår velkomstklasse.

Vi ser med en viss bekymring på denne økningen, da flere trinn nå har mellom 50 og 60 elever.

Deling av trinn i tre grupper er vanskelig av hensyn til plassen som kreves.

Behovet for grupperom øker også, da skolen periodevis har elever som trenger skjerming og mulighet for å trekke seg noe tilbake.

Dette er i dag vanskelig.

SFO driver sin virksomhet i sambruk med skolen. Elevtallet er høyt, slik at spesialrom må benyttes. Dette kan skape uheldige situasjoner for skolens behov for bruk av disse rommene.

Resultat og aktivitet

Kap 9A og klasseledelse

Det er blitt jobbet med elevenes psykososiale skolemiljø (kap 9a) gjennom hele skoleåret.

Rutiner gjennomgått for alle ansatte, og planen er under revidering og vil være klar til neste skoleår.

Foreldre er godt informert, og arbeidet bærer frukter. Skolen får inn varsler, men innsatsen har ført til at skolemiljøet må anses som meget godt - elevene trives.

Lesing og kommunens Leseplan

Alle trinn gjennomfører stillelesing på morgenen, og er aktive brukere av biblioteket.

Bibliotekaren er pådriver i bruk av kommunal leseplan, og jobber med å videreutvikle bruken av skolebiblioteket. Bygging av "lesestoler/lesehus" kommer i løpet av våren.

Midler til videreutvikling av bibliotekets tilbud er innvilget for våren.

IKT-innføring av iPad

IKT-ansvarlig, i samarbeid med IKT-Agder og kommunen, har sørget for en god innføring og innarbeiding av iPad-er ved skolen. Benyttes av alle trinn, og oppleves som et godt arbeidsredskap.

Ny læringsplattform vil styrke samarbeidet med foreldre.

Noen utfordringer med det trådløse nettet, men ikt-agder er på saken.

Ny læreplan

Personalet har jobbet med dette gjennom vinteren, og en foreløpig plan forventes å være klar til neste skoleår.

Internkontroll og innkjøp

Skolen følger kommunens innkjøpsreglement, og enhetsleder har full kontroll over innkjøp som gjøres. Vi etterlyser evalueringer av de ulike leverandørene som skolene oftest benytter, da vi ser forbedringspotensiale i noen avtaler.

P360

Ikke alle ved skolen er like fortrolige med bruken av sak- og arkivsystemet P360. Opplæring kan være litt vanskelig å gjennomføre, så lenge man ikke kan få øvd seg i en opplæringsmodul.

Vurderinger

Arbeidet med skolemiljøet har hatt vårt fokus gjennom året. På grunn av korona-situasjonen har vi fortsatt med friminutt på ulik tid, noe som har forsterket den positive utviklingen.

Det vurderes fortløpende om forskyvningen av friminuttene for noe trinn skal fortsette til høsten, uavhengig av om vi er på grønt eller gult/rødt nivå.

Det merkes at vi har en reduksjon i 50% administrasjon ved skolen. Oppgaver har måttet ligge, og dermed har vi ikke fått innført *Visma Flyt Timeplan*.

Personalet trives på jobb, noe som kommer til uttrykk i medarbeidersamtaler og i møter med tillitsvalgt fra Fagforbundet og Utdanningsforbundet. De strekker seg langt, og gjør en flott jobb til beste for hvert enkelt barn.

Ved fravær har det vært vanskelig å skaffe kvalifiserte vikarer. Spesialundervisningen har periodevis lidd litt under dette, men lærerne på trinnene har strukket seg langt for å ivareta disse barna.

Samarbeidet med FAU har også vært bra. De har hatt mange gode innspill, og vært opptatt av at skolen fokuserer på fellesskapsopplevelser for de ulike kohortene for å skape et godt, trygt og inkluderende skolemiljø.

Frivoll skole (2002050)

Økonomitall

1.tertial enhetene

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
2002050	Frivoll skole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	4 682	4 661	21	0
	Kjøp av konsulenttjenester	1	1	0	0
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	201	113	87	43
	Alle andre inntekter	-676	-837	161	24
	Netto totalsum	4 207	3 938	269	6

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	0,3%	1,3%	1,1%
Langtid	9,1%	12,1%	3%
Sum	9,4%	13,4%	4,1%

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Faste årsverk	17,9	17,3	-0,6
Midlertidige årsverk	0,6	0,8	0,2
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	18,5	18,1	-0,4

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	85,1%	86,4%	1,3%
Heltidsandel fast ansatte	57,1%	60%	2,9%

Skoler

Aktivitetsdata	2020	2021	Endring	Endring i %
Antall elever	146	143	-3	-2,1
Spesialundervisn. ped	855	931	76	8,9
Spesialundervisn. ass	1322,4	1211,25	-111,15	-8,4

Innledning

Frivoll skole har per 1. tertial 2021 et elevtall på 143 elever. Skolen vektlegger å skape inkluderende læringsmiljøer og at elevene skal oppleve mestring i løpet av skoledagen. Til tross for covid-19 så har vi i skole og SFO klart å opprettholde et godt og variert tilbud der personalet

har tenkt kreativt og alternativt for å få til gode opplegg som ivaretar smittevern-tiltakene.

Personalet har brukt mye av planleggingstiden i 1.tertial til kompetanseheving, blant annet i bruk av digitale verktøy og digitale læremidler opp mot Fagfornyelsen. Vi er godt i gang med bruk av nettbrett i undervisningen, og dette benyttes på alle klassetrinn. Det har i perioder vært store utfordringer rundt nettdelingen på skolen, noe som har skapt frustrasjon og problemer. Dette fungerer nå bedre, selv om det ikke er optimalt. Vi har brukt mye tid på å dele kompetanse innad i personalet, og det har vi gode erfaringer med. Vi har prøvd ut noen digitale læremidler som vi har lisens på, og dette har vært positivt. Vi opplever imidlertid at vi ikke har økonomi til å fornye læreverk/læremidler i flere fag, selv om flere av fagene per i dag har gamle læreverk som ble innført for flere år siden.

Frivoll skole er også i år praksisskole for Grunnskolelærerutdanningen 1-7 ved Universitetet i Agder, og vi har hatt flere praksispartier allerede. Elevundersøkelsen viser at elevene trives godt og har det bra på skolen. Personalet viser også høy trivsel, og vi arbeider kontinuerlig med satsingsområdene våre, og pedagogisk utviklingsarbeid. Vi har et godt skole-hjem samarbeid. FAU er aktive, og sammen med ansatte i skole og SFO, bidrar de til å opprettholde et godt skolemiljø.

Ressursfordelingsmodellen for skolene, som ble innført 01.08.20, oppleves lite gunstig for oss da den innebar markante kutt for vår skole. Det er knyttet spenning og uvisshet om hva som vil skje på lengre sikt. Til tross for store kutt i inneværende budsjett, så klarer skolen å få til mye og gir et godt tilbud innenfor de rammene vi har å forholde oss til, men vi mener at ressursene totalt sett er for knappe.

Resultat og aktivitet

På Frivoll skole drives det mye godt utviklingsarbeid for å fremme elevenes læring og trivsel. Skolen vektlegger arbeid med det psykososiale miljøet for elevene våre. Vi har også et variert og godt aktivitetstilbud på Frivoll SFO. Korona-situasjonen setter store begrensninger, men personalet er løsningsorienterte og viser imponerende innsats i en svært krevende periode.

Økonomitall

Frivoll skole har per 1. tertial et positivt økonomitall på 269 000 kr. Dette er resultat av blant annet streng økonomistyring og innkjøpskontroll. Vi har også i 1. tertial nedbemannet noe på en lærerstilling, og vi holder kontroll på at vi oppfyller lærernormen, noe vi gjør på det nåværende tidspunkt. Måloppnåelse av budsjettmålene for 2021 er innenfor rekkevidde, og målet er også i år økonomisk balanse ved årets slutt. Risikomoment er knyttet til ytterligere konsekvenser av ny ressursfordelingsmodell som ble innført 01.08.20. De økonomiske konsekvensene av ressursfordelingsmodellen vil utfordre oss mye fremover.

Vi har blant annet følgende tiltak for å gå i balanse ved årsslutt:

- Være nøye med å få inn alle refusjoner
- Nøkternt innkjøp av utstyr og materiell - nødvendig innkjøp av blant annet forbruksmateriell må gjøres
- Nøktern bruk av vikarer ved fravær - omdisponere der det er mulig
- Ingen vikarbruk ved fravær i ledergruppa
- Samkjøring av ressursbruk der det er mulig i forhold til spesialundervisning
- Vurdere kontinuerlig alternativ organisering og ressursbruk

HR-tall

Fravær

Korttidsfraværet har vært lavt i hele perioden. Sykefraværet ved skolen er totalt sett høyt inneværende tertial, spesielt langtidssfraværet. Langtidssfraværet har vært høyt over lengre tid, men det er viktig å bemerke at dette fraværet ikke er arbeidsrelatert. Det totale fraværet er for høyt, og vi arbeider kontinuerlig med å få redusert dette. Vi bruker blant annet *Dialogplassen* aktivt for å finne gode løsninger på dette, og samarbeider nært med NAV i noen av sakene. Slik

det ser ut nå, så vil noen av de langtidssykemeldte komme tilbake i sine ordinære stillinger innen kort tid.

Spesialundervisning

Frivoll skole har fortsatt et lavt antall enkeltvedtak om spesialundervisning. På de fleste trinn gjennomføres spesialundervisning i grupper. Antall pedagogtimer vil derfor være noe reelt lavere enn tabellen viser. Vi arbeider kontinuerlig med å se ressursbruken i sammenheng og få best utnyttelse av dette. Vi opplever at ressurser til tilpasset opplæring er svært presset, og må prioriteres mer fremover dersom vi skal kunne opprettholde en god standard på tilpasset opplæring. Dersom dette ikke prioriteres, vil det kunne bli en ytterligere økning av antall enkeltvedtak om spesialundervisning. Vi gjør kontinuerlig vurderinger for å finne de beste løsningene til elevenes beste, og her vises det mye fleksibilitet og stå-på-vilje blant personalet for å tilrettelegge best mulig for den enkelte elev.

Arbeid med internkontroll på anskaffelser

Frivoll skole er nøye med å følge kommunens innkjøpsreglement. Det er lenge siden vi har gjort store anskaffelser, og hvis det er/blir aktuelt, gjøres det i tråd med kommunens rammeavtaler. Skolen har en svært nøktern drift, og det gjøres kun helt nødvendige innkjøp som er elevrettet. Alt innkjøp skal gå gjennom skolens fagleder eller rektor. Rektor godkjenner alle fakturaer og sjekker hvem som har kjøpt hva. Skolen har behov for investeringer og oppdatering på inventar og utstyr som har betydning for den daglige skoledriften.

Når det gjelder internkontroll bruker vi aktivt kommunens internkontrollsystemer så som bl.a. *Moava 1310*, *Facilit brannbok*, *QM+* med mer.

Bruk av Public 360

Frivoll skole bruker Public 360. Alle lærere og miljøarbeidere har tilgang, slik at de kan lese og arkivere i elevmappene. Vi bruker Public 360 i vårt daglige arbeid; f.eks. møteinnkallinger, møtereferat, enkeltvedtak, IO-planer, rapporter, varsler og aktivitetsplaner.

Vurderinger

Personalet på Frivoll skole er gode til å tenke alternative løsninger for at enkeltelever og grupper av elever skal oppleve mestring. Det vektlegges å finne praktiske mestringsopplevelser for alle elever, blant annet ved bruk av skolehage og uteskole. Frivoll skolehage er godt etablert som en naturlig del av skoledriften og alle klasser, ansatte og foresatte er involvert i dette arbeidet.

Frivoll skole har implementert godt kompetansehevingsprogrammet til RVTS sør om "Rause relasjoner" / traumebevisst omsorg. Rektor har ved flere anledninger bidratt sammen med RVTS sør på diverse kurs og samlinger for andre skoler, og er nå involvert i et tilsvarende opplegg i Verdal kommune i Trøndelag. Frivoll skole skal nå være med som forsøksskole for utprøving av en digital kompetansepakke om skolemiljø, som er under utarbeidelse av RVTS sør og Utdanningsdirektoratet (Udir). Vi skal også bidra inn i en referansegruppe med ansatte på skolen, og også ha med en fra FAU. Dette arbeidet blir et godt kompetanseløft for hele personalet og vil ytterligere styrke vårt arbeid med å skape et godt og trygt skolemiljø.

Dagens drift og konsekvenser fremover - risikomomenter

Innføring av ny ressursfordelingsmodell i kommunen førte til betydelige kutt for Frivoll skole. Blant ble tilskuddet til fremmedspråklige elever kraftig redusert. Frivoll skole har en høy andel elever med minoritetsbakgrunn, og dette er positivt for skolemiljøet, og vi har gode erfaringer med inkluderingsarbeid. Det er viktig at denne gruppen elever blir prioritert. Noen av disse barna har store behov for oppfølging. Dette må tas av skolens ressurser, og vi erfarer også at noen av disse barna har utfordringer i forhold til atferd og traumatiske opplevelser som krever ekstra hjelp. Dette behovet kan oppstå akutt, og da må vi flytte rundt på personale for å gripe

inn tidlig når ting oppstår. Disse barna vil bli enda dårligere ivaretatt ved nedbemanning. Her snakker vi om sårbare grupper. Dette vil kunne føre til et økt behov for spesialundervisning, da ressurs til forebygging og tidlig innsats reduseres kraftig.

For lavt budsjett til skolen vil føre til at færre elever får den støtten og hjelpen de trenger i skolehverdagen. Å ha lav lærerdekning til den ordinære undervisningen gjør at flere elever får et dårligere faglig tilbud enn de tidligere har hatt, og dette vil igjen kunne utløse et større behov for spesialundervisning. Dette vil ikke samsvare med kommunens satsting på dreining av spesialundervisningen. En ytterligere nedbemanning av lærer- og / eller miljøarbeiderressurs vil føre til at spesielt sårbare elever ikke i samme grad som tidligere blir godt nok ivaretatt i skolehverdagen. Lovkravene om tilpasset opplæring, enkeltvedtak om spesialundervisning og lærernorm vil bli svært utfordrende å kunne opprettholde.

Det er alltid en uvisshet rundt uforutsette ting som skjer i skolen. Det kan for eksempel komme nye elever med store utfordringer som ofte vil kreve ekstrabemanning og ekstra tilpasninger for å klare skoledagen. Dette vil bli enda vanskeligere å få til med stramme budsjetttrammer.

Enhetsleder opplever også utfordringer med å gjøre innkjøp for å oppdatere og fornye, da vår sektor er svært presset og alle enheter må bidra med felles sparetiltak. Vi trenger oppgradering av utstyr og materie, og ser at det må vike i krevende perioder for sektoren. Dette oppleves spesielt vanskelig når vi har innført ny lærerplan Fagfornyelsen, som krever nye og andre læremidler enn tidligere, blant annet mye digitale læringsressurser.

Enhetsleder vil minne om at Frivoll skole fortsatt mangler egnede forhold/lokaliteter for undervisning i kroppsøving på skolen vår. Enhetsleder håper også at det sees nærmere på utbygging/utvidelse av skolen og at det kommer konkrete planer i forhold til dette fremover. Frivoll skole har en ideell beliggenhet både i forhold til Grimstad sentrum og omkringliggende friområder. Her er mange muligheter som vi mener bør vurderes fremover.

Landvik skole (2002060)

Økonomitall

1.tertial enhetene

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
2002060	Landvik skole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	12 184	13 627	-1 443	-12
	Kjøp av konsulenttjenester	120	121	-1	-1
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	458	249	208	45
	Alle andre inntekter	-1 068	-999	-69	-6
	Netto totalsum	11 694	12 999	-1 305	-11

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	1,5%	2,9%	1,4%
Langtid	3,2%	5,4%	2,2%
Sum	4,7%	8,3%	3,6%

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Faste årsverk	48,1	46	-2,1
Midlertidige årsverk	7,8	11,4	3,6
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	55,9	57,4	1,5

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	83%	83,6%	0,6%
Heltidsandel fast ansatte	41,4%	43,6%	2,2%

Skoler

Aktivitetsdata	2020	2021	Endring	Endring i %
Antall elever	432	427	-5	-1,2
Spesialundervisn. ped	2611	2600	-11	-0,4
Spesialundervisn. ass	7752	5351	-2401	-31,0

Innledning

Enhetens budsjettramme for 2021 er svært stram. En utfordring er at vi ligger helt på grensen til å bevege oss utenfor gjeldende bemanningsnormer. Det er også krevende å få på plass god tilpasset undervisning og spesialundervisning i samsvar med reelle behov og sakkyndige

vurderinger fra PPT.

Det er gjennomført en betydelig reduksjon i miljøarbeiderressursen i løpet av 2020.

Vi har noe utestående refusjoner for gjesteelever, praksislærere og lærere i videreutdanning, slik at det reelle merforbruket er noe lavere enn tallene viser. Koronasituasjonen og redusert bemanning sliter på både elever og ansatte. Men vi forsøker å holde humøret og arbeidsgleden oppe.

Vi har en noen kap. 9A saker, også fordi vi bruker det proaktivt som metode, for å fremme et trygt og godt skolemiljø for elevene. Ansatte rapporterer inn i Qm+ om til dels svært krevende arbeidssituasjoner. Dette er en av flere grunner til et økende sykefravær. Vikarbruk og ekstra forebyggende tiltak vurderes ukentlig.

Sykefraværet har økt den siste tiden, og ligger over nivået sammenlignet med samme tid i fjor. Vi har et godt samarbeid med HMS-gruppa. I stor grad er det et godt arbeidsmiljø ved skolen. Ansatte strekker seg langt for elevene og hverandre. Sykefraværet er i hovedsak relatert til egen helsesituasjon, og noe til en krevende arbeidssituasjon. Dette siste er urovekkende, og vil kreve særlig oppmerksomhet framover.

Samarbeidet med FAU er godt. Det er blant annet etablert en felles arbeidsgruppe for bruk av digitale verktøy i elevenes læring.

Resultat og aktivitet

For å få et aktivitetsnivå og en bemanning som er tilpasset skolens budsjetttrammer, er følgende tiltak satt i gang: Det er gjennomført et omfattende arbeid med å redusere bemanningen fra skolestart høsten 2020. Til sammen ble miljøarbeiderressursen redusert med bortimot fem årsverk (åtte ansatte). Det har vært en tett og god dialog med tillitsvalgte, verneombud og de øvrige ansatte i denne nedbemanningsprosessen. FAU, HR-avdelingen og hovedtillitsvalgte har også vært koblet på. En så stor reduksjon i staben er krevende, selvfølgelig mest for dem som er direkte rammet.

En ytterligere reduksjon i lønnsutgifter er nødvendig. Planer for dette ligger i budsjett for 2021: Pedagog (40%) avsluttet 01.01.21. Pedagog (75%) avsluttet 01.02.21. Pedagog (60%) avsluttes 30.06.21.

I tillegg vil følgende tiltak bli iverksatt: En pedagog (80%) har sagt opp fra 01.08.21. Stillingen blir ikke erstattet. Pedagoger med til sammen 285% stilling er fra 01.08.21 innvilget permisjon (i hovedsak til studier). Det vil ikke bli satt inn vikar for å dekke opp dette. En miljøarbeider (80%) har sagt opp fra 15.04.21. Stillingen blir bare delvis erstattet ut inneværende skoleår, og ikke erstattet fra 01.08.21.

Det vil kreve en omfattende gjennomgang og endring både av fordeling i undervisningsgrupper, og organisering og struktur i skolens drift, skal vi lykkes med en så stor reduksjon av bemanningen.

Vi har vært nødt til å øke ressursbruken ut over våre budsjetttrammer knyttet til noen elever. Skoleeier er orientert.

Vi har en økning i midlertidig ansatte på grunn av flere midlertidige arbeidsoppgaver rettet mot elever vi kanskje ikke beholder så lenge. I tillegg har det vært noen kortsiktige (nødvendige) vikariater.

Totalt sett vil vi ikke klare å holde budsjetttrammen i 2021. Det er for mange usikre variabler til at vi nå kan tallfeste eksakt hva et merforbruk i 2021 kan ende på, men sannsynligvis vil det ligge på om lag 1,5 mill kr. Vi ser det som krevende, men realistisk, at vi fra skolestart høsten 2021 skal ha en drift i balanse i 2022.

Vi har redusert bruken av vikarer. Vanligvis ville vi ha forsøkt å slå sammen grupper for å få dette til, men i koronasituasjonen har dette i liten grad latt seg gjøre. Vi vurderer også jevnlig tiltak for å sikre et arbeidsmiljø i samsvar med HMS-krav, og redusere risikoen for økt sykefravær. Sykefraværet har likevel økt.

Skolehverdagen er krevende, ikke minst med mange smitteverntiltak. De ansatte gjør en veldig god jobb. Vi forsøker å styrke samhold og samarbeid, og satser på å øke kompetansen i personalet for å redusere sannsynligheten for negative utslag på grunn av slitasje som kan komme etter stor arbeidsbelastning over tid.

Internkontroll er ivaretatt gjennom jevnlig brannvern og gode systemer som 1310. Og det er gjort nødvendige tilpasninger og gjennomført ROS-analyser i unntakstilstanden med korona. Medbestemmelsesmøter med tillitsvalgte og verneombud (HMS-gruppa) avholdes jevnlig. Vi er også i gang med en mer aktiv bruk av Qm+, for å få bedre rutiner på vernerunde.

Innkjøpskontrollen er nå god, og skolen følger Grimstad kommunes innkjøpsavtaler.

Public 360 er i bruk av pedagoger. Vi skolerte også miljøarbeiderne, slik at alle i prinsippet skal kunne bruke Public 360. Men her er det behov for et oppfriskningskurs i løpet av kommende skoleår.

Vurderinger

Miljøarbeiderressursen som er låst til enkeltvedtak er redusert sammenlignet med fjoråret. Vi kan nå bruke miljøarbeiderne mer fleksibelt mellom klasser og trinn for å gi alle elevene et forsvarlig og likeverdig undervisningstilbud.

Samarbeidet med foreldrene og FAU er avgjørende for at vi skal lykkes med "God skole for alle" med svært stramme budsjetter. Dette konstruktive samarbeidet verdsettes høyt.

Skoleåret 20/21 har vi to elever på tirsdager og seks elever på onsdager på Hommedal skolegård. Dette mener vi er et berikende og et godt forebyggende tiltak for våre elever.

Den digitale satsingen med bruk av iPad er på vei over i normal drift, og Landvik skole er innstilt på å bidra til en digital satsing i grimstadskolen. Her spiller IKT-koordinator og andre ressurspersoner en avgjørende rolle. Det digitale løftet er nært knyttet til arbeidet med fagfornyelsen.

Videre vil leseopplæring og skolebiblioteket få økt oppmerksomhet kommende skoleår. Arbeidet med "Rause relasjoner" og forebyggende aktiviteter knyttet til kap 9A vektlegges fortsatt. I tillegg ser vi fram til gjennomgangen vi sammen skal ha i grimstadskolen om spesialundervisning. Målet er at enda flere elever enn i dag skal ha tilfredsstillende utbytte av god tilpasset opplæring. Her vil spes.ped-koordinator og sosiallærer være viktige bidragsytere.

Elevtallsprognosene for Landvik skole viser et synkende elevtall i årene som kommer. Det innebærer ledig romkapasitet. Med tanke på god ressursutnyttelse i grimstadskolen, vil det være hensiktsmessig å se dette i sammenheng med en skolebruksplan for Grimstad kommune.

Dyktige medarbeidere og godt samarbeid med foresatte, gir Landvik skole gode muligheter til å utruste elevene våre til å takle livet i en mangfoldig og til tider komplisert verden. Men vi er urolige for at arbeidspresset skal bli for stort for de ansatte i tiden som ligger foran.

Holviga barneskole (2002070)

Økonomitall

1.tertial enhetene

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
2002070	Holviga Barneskole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	10 973	11 435	-462	-4
	Kjøp av konsulenttjenester	0	0	0	0
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	535	282	253	47
	Alle andre inntekter	-1 273	-1 178	-95	-7
	Netto totalsum	10 234	10 539	-304	-3

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	1,1%	1,4%	0,3%
Langtid	9,7%	4,2%	-5,5%
Sum	10,8%	5,6%	-5,2%

En liten økning i korttidsfravær fra 1.tertial 2020 skyldes:

- symptomer på covid-19
- fravær grunnet politisk verv

Langtidsfraværet er redusert med 5,5 % fra 1. tertial 2020. Dette skyldes avsluttet arbeidsforhold og langtidssykemelding.

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Faste årsverk	44,9	43,2	-1,7
Midlertidige årsverk	4,2	7,2	3
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	49,1	50,4	1,3

Endring i miljøarbeiderårsverk utgjør en reduksjon på -1,7 i 1. tertial. Økning på tre midlertidige årsverk på grunn av pedagoger i permisjon. Refusjoner vil dekke inn ekstra kostnad.

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	86,4%	84,8%	-1,6%
Heltidsandel fast ansatte	53,8%	52,9%	-0,9%

På tross av ønsket om heltidskultur i kommunen, er over 50 % av fast ansatte i reduserte stillingsstørrelser. Miljøarbeidere har reduserte stillinger på grunn et mindrebehov for denne arbeidsgruppen i skolen, men behovet i SFO er flere miljøarbeidere på samme tid i reduserte stillinger.

Skoler

Aktivitetsdata	2020	2021	Endring	Endring i %
Antall elever	397	401	4	1,0
Spesialundervisn. ped	6826,5	5554	-1272,5	-18,6
Spesialundervisn. ass	3829	3373	-456	-11,9

Vi gjør en dreining i arbeidet med spesialundervisning og tilpasset opplæring.

Innledning

Vi målretter innsatsen mot ny skole. Endringen i vedtaket om oppstart av bygging av ny skole i 2021 gir oss høyere utgifter over en lengre periode enn antatt. Organisering av trinn og klasser på mange ulike bygg er fortsatt kostnadskreven. Organisering av personalressurs krever høyere bemanning på grunn av avstand mellom rom og ulike bygg og flere uteområder. Det har konsekvenser for fysisk arbeids- og læringsmiljø på grunn av luftkvalitet og plass i rom for antall elever. Dette gjelder også mangel på arbeidsplasser, garderober og toaletter for personalet. Det psykiske læringsmiljøet svekkes ved dårlig fysisk læringsmiljø. Empirisk utdanningsforskning har dokumentasjon på dette. Jfr. Opplæringsloven har alle elever rett til et godt fysisk og psykososialt miljø. Skolen er lovpålagt å fremme elevers helse og trivsel.

Vi utvikler samarbeidskultur. Dette har vært krevende da det gjennom dette året har vært minimale muligheter til å samle personalet fysisk. Å utvikle god samarbeidskultur er krevende når vi er fysisk adskilt, både på grunn av bygningsmasse og covid-19-tiltak med møter via Teams.

Vi har ansvarskultur, hvor vi skal arbeide sammen som et lag for våre felles elever. Dette er også en del av arbeidet med dreining av organiseringen av spesialundervisning og tilpasset opplæring. Vi skal tilrettelegge mer for dybdelæring. Dedikerte ansatte som ønsker å bidra inn mot elevenes læring og utvikling er viktig. På Holviga barneskole har vi dyktige ansatte som prioriterer elevenes læring.

Å rette søkelyset mot forbedring har en positiv virkning på læringsarbeidet. Målet med endringer må være forbedring.

Resultat og aktivitet

Internkontroll og anskaffelser: Vi følger Grimstad kommunes retningslinjer. Vi har ikke gjennomført store innkjøp, annet enn en ny smartboard. Mye utstyr i den gamle skolen er nå ødelagt eller trenger oppgradering for å drive forsvarlig drift utfra nye læreplaner.

Medbestemmelsesmøter med tillitsvalgt er fastsatt og gjennomføres. HMS-gruppe er satt, flere møter har blitt avlyst på grunn av fravær. Her har vi et forbedringspotensiale.

Bruk av Public 360 innarbeides bedre. Internkontrollsystemer i Facilit, QM+ og 1310 benyttes.

Økonomi: Merforbruk

Tiltak for mindreforbruk: Reduksjon i ansatte, hovedsakelig nedgang i miljøarbeiderårsverk. Dreining i organisering av undervisning: Dette tar tid, men vi legger vekt på god implementering av ny læreplan og vil prioritere metoder som gir resultater og godt læringsmiljø innenfor de rammene vi har.

Holviga barneskole er i en særstilling på grunn av bygningsmassen, hvor vi er spredt på mange ulike bygg. Dette gir utfordringer i organiseringen og krever ressurser for å opprettholde kvalitet. Tidlig innsats er et begrep i Grimstad. Dette må også være et handlingsmønster. Det har betydning i et større bilde og samfunnsøkonomisk perspektiv. Til sammenligning: Det er 68 ansatte på åtte ungdommer i ungdomsfengsel. I følge KDI er det 7 millioner kroner pr innsatt (Aftenposten 18.05.21).

Uforutsette/ikke budsjetterte utgifter: utfordringer i elevers psykiske helse med både psykiske plager og psykiske lidelser, krever ekstra ressurser også på grunn av manglende støtte og/eller lange ventelister fra eksterne hjelpefunksjoner (ABUP, PPT, barnevern). Dette er bekymringsfullt. Viktigheten av nok helsesykepleiertjeneste inn i barneskolen er viktig. Det er ikke lovpålagt med sosiallærer på barneskole. Når budsjettrammen da er mindre vil skolen måtte prioritere lærernorm utfra nasjonale retningslinjer og ikke ha kapasitet innenfor rammen til å dekke andre funksjoner som støtter læringsmiljøet.

Konsekvenser med bygg utfra helseperspektiv: Det er utfordrende med bygg som ikke har kapasitet til elevmassen. Byggene har også utfordringer som medfører helseplager for både elever og ansatte. Dette er meldt inn til kommunelege og hovedverneombud. Fraværet i høst- og vintermånedene er mye større enn i vårmånedene. Dette kan også begrunnes i dårlig inneklima med varme og kalde rom med rå og tett inneluft.

Vurderinger

Holviga barneskole har dyktige ansatte som er opptatt av elevenes læring og utvikling. Vi har en engasjert foreldregruppe og et engasjert FAU. Vi er engasjert og ønsker at skolen skal være best mulig utfra de forutsetninger vi har.

Risikomomenter som bør tas høyde for:

Konsekvensene av vedtak gjort i desember med utsettelse og flytting inn i ny skole er:

- dårlig inneklima som bidrar til krevende arbeidsforhold og helseutfordringer
- utfordrende organisering og teamsamarbeid med spredning i mange bygg
- krevende trafikkforhold
- forhøyde utgifter til strøm i lokaliteter med høyt strømforbruk og gamle anlegg

Det er viktig for elevene på Holviga barneskole at forholdene legges til rette bygningsmessig for godt læringsmiljø. Kvalitet er viktig, og vi ønsker å beholde dedikerte medarbeidere som gjør en særs viktig jobb for laget vårt i Grimstadskolen.

Holviga ungdomsskole (2002080)

Økonomitall

1.tertial enhetene

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
2002080	Holviga ungdomsskole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	5 630	6 179	-550	-10
	Kjøp av konsulenttjenester	0	5	-5	0
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	249	239	10	4
	Alle andre inntekter	-284	-312	28	10
	Netto totalsum	5 595	6 111	-517	-9

Holviga ungdomsskole gikk ved utgangen av april måned 2021 med et underskudd på -517 000 kr.

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	0,6%	0,3%	-0,3%
Langtid	6,3%	3,9%	-2,5%
Sum	6,9%	4,2%	-2,7%

Hittil i år har Holviga ungdomsskole hatt lite fravær. Korttidsfraværet har vært på 0,3 % og langtidsfraværet har vært på 3,9 %. Det totale fraværet så langt i år har vært på 4,2 %.

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Faste årsverk	19,9	19,8	-0,1
Midlertidige årsverk	4,8	5,1	0,3
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	24,7	24,9	0,2

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	82,8%	82,6%	-0,2%
Heltidsandel fast ansatte	54,2%	54,2%	0%

Skoler

Aktivitetsdata	2020	2021	Endring	Endring i %
Antall elever	186	165	-21	-11,3
Spesialundervisn. ped	344	1872	1528	444,2
Spesialundervisn. ass	1123	0	-1123	-100

Innledning

Holviga ungdomsskole er en god skole med høy trivsel blant elevene og blant de ansatte. Skolen har lite fravær og har hatt lite behov for vikarbruk. Det lille fraværet skolen har hatt, er ofte blitt ordnet internt på skolen.

Skolen har mistet velkomstklassen til Grimstad ungdomsskole. I tillegg har skolen fått færre elever enn tidligere, så elevtallet har falt fra 186 til 165 på ett år. Dette har gjort noe med økonomi og bemanning.

Skolen har hatt to elever på Hommedal skolegård og en elev på annen alternativ opplæringsarena.

Skolen har jobbet mye med organiseringen rundt spesialundervisningen på skolen. Målet har vært å halvere spesialundervisningen på skolen og heller jobbet mer med TPO og muligheten for ulike typer tidsbegrensede kurs for elevene som trenger litt mer faglig støtte.

Resultat og aktivitet

Holviga ungdomsskole har ca 20 elever færre enn i fjor på samme tid. Dette har påvirket bemanningssituasjonen og økonomien vår. Skolen har måtte nedbemanne med ca fem stillinger, da fordelt mellom pedagoger og miljøarbeidere. I kroner vil reduksjonen være på ca to mill kr.

Pr. april 2021 har Holviga ungdomsskole for høy bemanning i forhold til budsjettet. I tillegg til det har skolen hatt elever på Hommedal skolegård som koster 30 000 kr per elev i året. Elev på alternativ opplæringsarena koster skolen ca 50 000 kr i måneden.

Skolen vil ut juli måned gå med et underskudd på ca 1 mill kroner. Bemanningen fra 01.08.21 vil bli betydelig redusert, slik at skolen styrer mot balanse ved utgangen av 2021. Skolen har lagt opp en besparelse på ca 200 000 kr i måneden fra august til desember 2021.

Holviga ungdomsskole bruker våre samarbeidspartnere ved innkjøp av varer og tjenester. Skolens ansatte bruker P360. Skolen har hatt flere kurs for de ansatte, så dette er implementert på skolen.

Vurderinger

Holviga ungdomsskole har høy kvalitet på undervisningen. Bemanningen er stabil og god, og mange ansatte har lang erfaring fra skoleverket. Det er god kvalitet på samlingene våre i fellestiden, med fokus på blant annet Fagfornyelsen, oppl § 9A, Vold i nære relasjoner og P360.

Skolen har god økonomisk kontroll. Timeplan og bemanning er allerede klar for høsten 2021.

Skolen jobber mye med å få til gode spesialpedagogiske timer. Vi ser på organiseringen, gruppene, sammensetningen av elevene, mulighet for tilpasset opplæring i klasserommet og ulike typer kurs. Skolen har opprettet et eget spesialpedagogisk team.

Risikoen fremover blir en veldig stram økonomi og en liten bemanning. Elevenes utfordringer har endret seg de siste årene, med gjengmentalitet, rus og sårbar psykisk helse.

Fjære barneskole (2002090)

Økonomitall

1.tertial enhetene

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
2002090	Fjære Barneskole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	8 545	9 642	-1 097	-13
	Kjøp av konsulenttjenester	0	32	-32	0
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	537	261	276	51
	Alle andre inntekter	-1 364	-1 241	-122	-9
	Netto totalsum	7 719	8 694	-975	-13

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	1%	2,6%	1,6%
Langtid	9,2%	6,6%	-2,5%
Sum	10,2%	9,2%	-0,9%

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Faste årsverk	40,2	37,8	-2,4
Midlertidige årsverk	3,4	3	-0,4
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	43,6	40,8	-2,8

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	87,3%	87,9%	0,6%
Heltidsandel fast ansatte	50%	53,5%	3,5%

Skoler

Aktivitetsdata	2020	2021	Endring	Endring i %
Antall elever	267	277	10	3,7
Spesialundervisn. ped	6137	6137	0	0
Spesialundervisn. ass	4541	4541	0	0

Innledning

Fjære barneskole har økt elevtall fra høsten 2020, og har pr. nå 277 elever. Det er forventet ytterligere økning til høsten.

Vi flyttet elevene som holdt til i hovedbygget inn i lokalene til tidligere Fjære ungdomsskole i desember 2020. Dette har vært positivt når det gjelder luftkvalitet, men samtidig utfordrende når det gjelder byggets funksjon og lite antall toaletter. Vi har fremdeles fire klasser og SFO drift i Paviljong 1.

Elevundersøkelsen viser at elever trives og har det bra på skolen. God måloppnåelse.

Hele dette skoleåret har innføring av fagfornyelsen hatt stort fokus i hele personalet.

Situasjonen med covid-19 har vært utfordrende hele skoleåret. Personalet gjorde, og gjør, en veldig god innsats for elevene og med å overholde smittevernreglene. Det har vært økt korttidsfravær nå på grunn av de nye reglene for å ikke komme på jobb/skole/barnehage med milde symptomer på luftveisinfeksjoner. Utgifter til vikar har derfor vært høyt både på skole og SFO.

Resultat og aktivitet

HR-tall og økonomitall kommentarer

For å komme i balanse har vi meldt flere årsverk overtallig denne våren. Uttelling for dette blir først tellende fullt fra april. Fra høsten 2021 tas det ned noen årsverk gjennom naturlig avgang, og ytterligere noen ansatte er meldt overtallig.

Kuttene vi har gjort, medfører at driften blir utfordrende. Vi har mange lovpålagte oppgaver som skal følges opp, men også forebyggende tiltak som vi ser på som like viktige.

Fjære barneskole følger kommunens innkjøpsreglement. Det er ytterst sjelden vi gjør anskaffelser opp mot 20 000 kr. Hvis vi gjør det, følger vi kommunens rammeavtaler. Andre innkjøp tas alltid opp med rektor i forkant av innkjøpet. Følgende beskjed er gitt ut til personalet: "Vi har kjøpestopp, men prøver å opprettholde vanlig drift". Rektor godkjenner alle fakturaer og sjekker hvem som har kjøpt hva.

Fjære barneskole bruker sak- og arkivsystemet Public 360. Alle pedagoger har tilganger, slik at de kan lese og arkivere i elevmappene. Rektor, fagleder, sosiallærer, spesialpedagogisk koordinator bruker Public 360 i sitt arbeid, for eksempel IO-planer, møteinnkallinger, referater, enkeltvedtak, varsler og aktivitetsplaner.

Vurderinger

Det er besluttet at det skal bygges ny skole. Dette ser vi frem imot. Som nevnt har vi allerede flyttet deler av skolen inn i de gamle lokalene til Fjære ungdomsskole.

Planen var at fra høsten skulle alle trinnene inn i disse lokalene, men på grunn av at hovedbygget ikke rives før neste vår, får vi beholde Paviljong 1 frem til nyttår.

Når hovedbygget skal rives, flytter alle trinnene inn i disse lokalene. Det vil by på noen utfordringer for oss plassmessig både inne og ute, men i en overgangsperiode til ny skole står klar, er personalet klar for å gjøre dette best mulig for elevene.

Skolen har hatt stort fokus på skolemiljø. De ansatte ved skolen har nå en høy kompetanse på dette feltet og vi vil jobbe videre for at dette opprettholdes.

Det har vært, og vil i tiden fremover, være stort fokus på fagfornyelsen. Det er mye å sette seg inn i og vi arbeider videre på skolen for å lage gode periodeplaner, som skal resultere i en god årsplan til slutt. Det har også blitt jobbet med implementering av iPad i opplæringen, og kompetanseheving rundt dette i personalet.

Det kommer ny rammeplan for SFO høsten 2021, vi vil ha fokus på implementering av denne i SFO-driften.

Skolen jobber godt med å skape inkluderende læringsmiljøer, har fokus på å tilrettelegge og tilpasse undervisning og lekser til den enkelte elev. Personalet har høy faglig dyktighet og har hatt fokus på utviklingsarbeidet dette skoleåret.

Langemyr skole (2002110)

Økonomitall

1.tertial enhetene

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
2002110	Langemyr skole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	13 179	13 372	-193	-1
	Kjøp av konsulenttjenester	0	0	0	0
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	1 329	1 358	-29	-2
	Alle andre inntekter	0	252	-252	0
	Netto totalsum	14 508	14 982	-474	-3

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	2,5%	3,2%	0,8%
Langtid	10,2%	12,2%	2%
Sum	12,6%	15,4%	2,7%

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Faste årsverk	59	58	-1
Midlertidige årsverk	3,3	5,5	2,2
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	62,3	63,6	1,3

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	90,8%	89,3%	-1,5%
Heltidsandel fast ansatte	53,8%	53,8%	0%

Skoler

Aktivitetsdata	2020	2021	Endring	Endring i %
Antall elever	30,4	33	2,6	8,6
Spesialundervisn. ped	10859	11153	294	2,7
Spesialundervisn. ass	32623	32794	171	0,5

Innledning

Langemyr skole og ressurscenter gir et individuelt tilpasset skoletilbud 1.-10.trinn for elever med utviklingshemning. Skolen eies av kommunene Grimstad, Lillesand og Birkenes. Inneværende skoleår fordeler elevene seg slik mellom kommunene: Grimstad 19 elever, Lillesand sju elever,

Birkenes fire elever, Froland 2,4 elever og Vegårshei 0,6 elev. (0,4 = 2d/u, 0,6 = 3d/u).

Det gis også tilbud om SFO før/etter skoletid og i skolens ferier/fridager, hjemlet i opplæringsloven for elever i 1.-7.trinn, jmf Grimstad kommunes vedtekter. Nasjonale retningslinjer gir fra august 2020 elever med funksjonsnedsettelse rett til gratis SFO, og vedtektene i Grimstad slår fast at dette må det søkes om årlig. Denne våren behandler derfor rektor for første gang søknader for neste års elever på 5.-7.trinn som har behov for SFO. Skolen opplever det som fornuftig å foreta en individuell behovsvurdering i hver enkelt sak.

Noen elever i 8.-10.trinn har fått vedtak av sine hjemkommuner om avlastning i form av "SFO" ved skolen, da disse ikke har rett til SFO etter opplæringsloven. Grimstad kommune fikk i januar på plass interne rutiner for hvordan disse søknadene skal behandles og plasseres i ansvarskartet. Denne våren behandles neste års ungdomstrinnselevers søknader hos tjenestekontoret, for å få vurdert behovene og hvilke tjenester som best kan dekke disse. Tjenesten kan fortsatt bestilles på Langemyr dersom tjenestekontoret/habilitering finner det riktig, og skolen har kapasitet utover tilbudet som gis til barneskoleelevene.

Innsparing er gjennomført ved reduksjon av samarbeidstid for personalet, redusert tid til ledelse gjennom økt undervisning for fagledere, samt noe redusert bemanning til elevene der det har vært forsvarlig, for eksempel i friminutt og gruppetimer. Noe dobbeltbemanning har kunnet reduseres på grunn av økte ferdigheter hos eleven. Innsparingene oppleves som krevende for både de ansatte og ledelsen. Det er begrenset hvor mye personalbemanning det er forsvarlig å redusere for den enkelte elev. Ved reduksjon i samarbeidstid blir det også redusert mulighet til samordning og nødvendig likhet i teamets utføring av det daglige arbeidet, og redusert detaljkunnskap om eleven som kan deles og evalueres. Det er naturlig å anta at dette påvirker elevens læringsutbytte. Redusert tid til ledelse påvirker i hvor stor grad den enkelte arbeidstaker opplever støtte i det faglige arbeidet, den personlige utviklingen og de helsemessige sidene ved et krevende arbeid. Med økt sykefravær og mindre tid til ledelse, blir konsekvensen mer akutte løsninger enn langsiktige gode tiltak,

Resultat og aktivitet

Skolens elevtall er økt fra 30,4 forrige skoleår til 33 dette skoleåret, en 8,6 % økning. Økning i pedagogtimer på 2,7 % og en beskjeden 0,5 % økning av samlet assistentressurs, er mindre enn økning av elevmassen. Det betyr at gjennomsnittlig personalressurs for den enkelte elev er redusert. Det er prioritert økning i pedagogtimetallet og reduksjon i assistenttimetallet for den enkelte elev, for å oppnå en samlet gjennomsnittlig nedgang i assistentbruk. Økte pedagogressurser dekkes av allerede ansatte fagledere, slik at antall ansatte pedagoger ikke har økt, men ledelsesressursen er redusert.

Assistentressurser til tilsyn ved mottak/avreise og friminutt i skolen, er inkludert i tallene i tabellen og utgjør en betydelig andel av assistentressursen ved skolen selv om det inneværende skoleår er gjort reduksjoner. Bemanningsressurser i SFO kommer i tillegg til tallene i tabellen, men er noe redusert i forhold til tidligere skoleår. Reduksjon i assistenttimene er i samsvar med politisk vedtak i Grimstad, og sett i forhold til elevenes økte ferdigheter. Reduksjon i assistenttimene er løst ved naturlig avgang, slik at overtallighet er unngått.

Økning i årsverk fast ansatte er på grunn av krav om fast ansettelse for 0,82 % miljøarbeider, som har gått i navngitte vikariater i mer enn tre år. Økning i midlertidige årsverk er på grunn av langtidssykemeldinger, svangerskapsperger og foreldrepermisjon, og dekkes av NAV-refusjoner. Skolens årsverk tilpasses kontinuerlig antall elever, deres bemanningsbehov og SFO-bruksmønster. Innsparing har hittil kunnet gjennomføres uten overtallighet på grunn av naturlig avgang, og ved at kun midlertidige ansettelser i navngitte vikariater engasjeres.

Regnskapsavvik på 1 % for lønn forventes dekket av etterslep på NAV-refusjon. Skolen opplever en økning i sykefravær som bekymrer. Noe av korttidsfraværet er knyttet til forkjølelssymptomer og ventekarantene, og styres av nasjonale smittevernregler. Disse hadde normalt møtt på jobb, men må nå være borte fra jobb for å utelukke koronasmitte. En stor andel langtidsfravær er knyttet til spesifikke helseutfordringer som ikke er knyttet til arbeidet. Tre gravide er vurdert av jordmor til å ikke kunne være i elevrettet arbeid med vår elevgruppe.

Andre ansatte har operasjoner eller behandlinger med lang rekonvalesens. En fellesnevner for langtidsfraværet er at det blir for krevende for arbeidstakeren å stå i det daglige arbeidet med elevene på Langemyr, når ulike helseutfordringer eller personlige kriser rammer.

Skolen gjør en betydelig innsats på en rekke ulike områder for å forebygge og å følge opp fravær. Rett kompetanse, faste team, tilstrekkelig tid til samarbeid om planlegging og evaluering, faglig utviklingsarbeid med veiledning og kompetansedeling, tydelig rolleavklaring og skriftlige rutiner, avviksføring og -oppfølging, ledelse tett på både de som er på jobb og de som av ulike grunner må være borte fra jobb, sykefraværsværktøy og Dialogplassen, bistand til å finne annet arbeid eller overgang til andre ytelser for de som har behov for det. Skolen hadde en jevnt synkende fraværsprosent frem til for omtrent et år siden. Reduksjoner i bemanningstetthet, samarbeidstid og tid til ledelse som følge av nedskjæringer, bidrar negativt til dette arbeidet, og kan være en medvirkende årsak til fraværøkningen.

Regnskapsavvik på 2 % på andre utgifter vil bli fulgt nøye frem mot sommeren. Anskaffelser gjøres i svært begrenset omfang, og omhandler kun avrop på inngåtte innkjøpsavtaler. Alle innkjøp utover hverdagslige behov må godkjennes av rektor. Attestasjon og anvisning fungerer godt, og avdekker feil/mangler slik at dette kan rettes opp.

Sak- og arkivsystemet Public 360 fungerer godt. Lederteam og sekretær er godt kompetente, og bistår skolens pedagoger og miljøterapeuter som har lederstyrt tilgang til begrenset antall elevmapper. Elevmappene er en innarbeidet og naturlig del av skolens drift. Å sørge for tilstrekkelig arkivering av for eksempel kontakt med hjemmene og eposter i saker utenom elev- og personalmapper, er et prioritert utviklingsområde.

Vurderinger

"Læringsverksted" har vært svært vellykket med engasjerte elever og ansatte. Det legges stor vekt på elevaktiv undervisning, med undring, fellesskap og mestring. Elevene har vist godt læringsutbytte. Kompetansedeling fra ressursgruppe for hvert fag til resten av personalet, har vært sentralt. Organiseringen er robust og ivaretar planlagt undervisning også ved personalfravær. Planlagte elevgrupper på tvers av klasser har vært svært begrenset av smitteverntiltak på gult nivå, der kun samarbeidende elevkohorter kan delta.

- norsk; lese-/skriveopplæring basert på egenutviklet metode LIMM i kombinasjon med IMal
- ASK; alternativ og supplerende kommunikasjon med lav- og høyteknologiske kommunikasjons hjelpemidler, samt symbolisering av skolemiljøet
- kroppsøving; vanntilvenning og svømmeopplæring med ferdighetsmerker fra Norges Svømmeforbund
- naturfag; eksperimenter med vann og vind
- koding; blueboot, cosmobrikker, minecraft edu, MicroBit og annet

Skolen har gjennomført prosjektet "Kreativt Bibliotek" med midler fra Udir. Målsettingen er å inspirere til hvordan skoler kan tilrettelegge skjønnlitteratur og faglitteratur for elever som bruker kommunikasjons hjelpemidler/ASK. Det er utarbeidet eksempler på litteraturtilpasninger med konkrete, symboler og tegn støtte, i tillegg til digital formidling via Smartboard. Prosjektet fullføres i løpet av våren og gjøres tilgjengelig på ulike delingsplattformer.

Det er økt etterspørsel etter kurs og veiledning til eksterne skoler, som vi imøtekommer mot godtgjøring så langt vi har kapasitet. Det er etterspørsel etter kompetanse innen områdene:

- bruk av den egenutviklede lese- og skrivemetodikken LIMM
- håndtering av utfordrende atferd i skolehverdagen HUA
- bruk av miljøtilrettelegging TEAACH
- tilrettelegging for elever innen autismespekteret

Koronasituasjonen har påvirket alle samarbeidsarenaene til skolen, både interne og eksterne. Vi har ikke kunnet benytte offentlige tjenester som buss og bibliotek som læringsarena for

elevene. Elevene har begrenset mulighet til kontakt utover egen kohort, og dette begrenser læringsmulighetene det ligger i å finne "den rette" elevkonstellasjonen, både faglig og sosialt. Ikke alt kan dekkes innen egen klasse. Foresattsamtaler og samarbeid med støttetjenestene rundt eleven har vært på et minimum, - ofte kun digitalt, noe som gir en begrenset relasjon i samarbeidet. Skolen har enda ikke avholdt foreldremøte eller SU-møte dette skoleåret å grunn av smittevernbegrensninger. Digitalt foreldremøte er vurdert, men foreløpig ikke valgt, da det gir lite relasjonell mulighet og begrenset mulighet til å ta opp elevsensitive forhold foreldre ønsker å dele. Heldigvis har elever og ansatte unngått koronasmitte så langt, og vi håper på et åpnere skolesamfunn neste skoleår som følge av vaksinasjonsprogrammet.

Skolen har et stort etterslep på utvendig vedlikehold av byggene, det er antageligvis mer enn 30 år siden de ble beiset. Kostnad til dette er for stort for driftsbudsjettet, og må behandles i de tre eierkommunene. Tilsvarende er det behov for nye avskrapningsmatter i inngangspartiene og taktile ledelinjer for synshemmet elev, noe som utgjør en stor kostnad på grunn av mange innganger. Uteområdet har behov for noe inngjerding for å bedre elevsikkerheten, skolekjøkken har behov for vegger som kan skille undervisningen fra det åpne landskapet, og arbeidsplasser for lærerne oppfyller ikke norm på grunn av alt for lite areal. Sakene tas opp med eierkommunene til vurdering.

Kvalifiseringstjenesten (2004000)

Økonomitall

1.tertial enhetene

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
2004000	Kvalifiseringstjenesten				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	7 461	8 195	-734	-10
	Kjøp av konsulenttjenester	167	340	-173	-104
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	2 078	1 255	823	40
	Alle andre inntekter	-5 232	-5 935	703	13
	Netto totalsum	4 474	3 855	619	14

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	1,3%	1,1%	-0,2%
Langtid	6,5%	3,9%	-2,6%
Sum	7,8%	5%	-2,8%

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Faste årsverk	30,2	28,2	-2
Midlertidige årsverk	1,4	1,4	0
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	31,6	29,6	-2

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	86,2%	85,3%	-0,9%
Heltidsandel fast ansatte	68,6%	66,7%	-1,9%

Tabell

Aktivitetsdata	2020	2021	Endring	%
Antall flyktninger bosatt	5	2	-3	-60,0
Antall elever/deltakere	246	197	-49	-19,9
Elevtimer spesialpedagogisk undervisning	3394,5	3199	-195,5	-5,8

Innledning

Kvalifiseringstjenesten består av flyktningtjenesten og voksenopplæringen.

Flyktningtjenesten har ansvaret for bosetting og integrering, og følger opp flyktningbefolkningen innenfor femårsperioden. I 2021 er kommunen anmodet om å bosette 23 flyktninger.

Voksenopplæringen har per 30.04.21 197 elever. Skolen har ansvaret for å tilby norskopplæring og introduksjonskurs for voksne (over 18 år) med rett og/eller plikt i henhold til integreringsloven. Voksne med rettigheter etter opplæringslovens §4A-1 får tilbud om et komprimert grunnskoleløp, med en varighet på ca. 2-3 år. Voksne med behov for vedlikehold og opplæring i grunnleggende ferdigheter får dette etter sakkyndig vurdering. Vedtak gjøres i henhold til opplæringslovens §4A-2 om spesialpedagogisk undervisning for voksne.

I tillegg yter Kvalifiseringstjenesten service til innbyggere med behov for å dokumentere norskferdigheter, bekreftelser på gjennomført opplæring, vedtak om fritak for opplæring, realkompetansevurdering på grunnskolenes område, med mer.

Resultat og aktivitet

Økonomi: Økonomien i tjenesten er svært variabel, da statlige tilskudd følger enkeltpersoner som blir bosatt. Tilskuddet til norskopplæring følger deltakere med rett til opplæring, og når færre kommer seg til Norge på grunn av koronasituasjonen, reduseres inntektene fra norsktilskuddet deretter. Siden utfordringene knyttet til koronasituasjonen var kjent da budsjettet ble laget, ser det ut til at budsjettet er realistisk og at vi får norsktilskudd omtrent som budsjettet.

Kvalifiseringstjenesten og flyktninghelsetjenesten samarbeider om kommunens søknader til IMDi om særlige tilskudd for bosetting av personer med nedsatt funksjonsevne eller atferdsvansker. Søknadsprosessen er omfattende og involverer mange aktører, og er derfor ressurskrevende. Disse midlene bidrar til at barnehager, skoler og andre tjenester kan finansiere særlig oppfølging og tilrettelegging. Siden saksbehandlingstiden hos IMDi er ca. fem måneder, fører dette til at tjenestene må forskuttes lønnsutgifter eller andre utgifter til tiltakene. Dette gjelder også noe lønnsmidler og driftsutgifter i Kvalifiseringstjenesten.

Årsverk: For å tilpasse aktiviteten til budsjett og forventede statlige overføringer, har tjenesten redusert med to årsverk, ett årsverk i voksenopplæringen og ett årsverk i arbeidet med enslige mindreårige flyktninger. Midlertidig årsverk er ett årsverk som lærling og 0,4 årsverk for undervisning på grunn av koronasituasjonen.

Våren 2021 leies 50 % lærer ut til Arendal voksenopplæring, to undervisningstimer til Holviga barneskole og to undervisningstimer i en barnehage, knyttet til opplæring i tegnspråk.

I arbeidet med enslige mindreårige flyktninger foregår en ytterligere nedbemanning, og dette gjøres i samarbeid med HR-avdelingen i forbindelse med kommunens totale omstillingsprosess.

Arbeidet med særlige tilskudd for personer med kjente fysiske og/eller psykiske utfordringer krever ca. 50 % stillingsressurs i Kvalifiseringstjenesten, og utføres i dag av grunnbemanningen.

Fravær: Utviklingen i fraværstallene er positiv og skyldes hovedsakelig at langtidsfravær har kommet til en avklaring. Utfordringer knyttet til den omfattende nedbemanningen som har foregått over lang tid, kan forklare noe av langtidsfraværet.

Internkontroll og beredskap: Ansvarslinjer og rutiner i tjenesten blir gjennomgått av ledelsen ved semesterstart. I forbindelse med koronasituasjonen er beredskapsplanene justert etter statlige retningslinjer for smittevern. I tillegg har branntilsyn kommet med gode forslag til nye tiltak som er tatt inn i beredskapsplanen i løpet av året. Samarbeidet med verneombud og tillitsvalgte er svært godt og konstruktivt.

Medarbeidere følges opp i faste møter og en kjent møtestruktur. Siden vi i koronasituasjonen ikke kan ha fysiske møter, blir felles utviklingsarbeid begrenset. Kun nødvendige møter gjennomføres på teams.

1310.no brukes til oppfølging av saker som er skolerelaterte. For øvrig brukes kommunens systemer for oppfølging av medarbeidere, avviksregistrering, innkjøpsrutiner m.m.

Tjenesten samarbeider med politiet og SLT-koordinator i forebyggende og trygghetsskapende arbeid.

Bruken av Public 360: Medarbeiderne bruker Public 360 stadig mer. Superbruker følger opp med internopplæring og veiledning for den enkelte. Det er satt i gang et arbeid med oppretting av Vismas arkivmodul. Årsaken er at *Visma voksenopplæring* og *Visma flyktning* ikke kommuniserer med Public 360. Arbeidet er forsinket på grunn av koronasituasjonen og skifte av prosjektleder hos IKT-Agder.

Vurderinger

Voksenopplæringen:

Koronasituasjonen har ført til noen perioder med delvis digital opplæring for elevene. Dette er en krevende situasjon for både elever og medarbeidere. Norskprøver gjennomføres som planlagt med strenge smitteverntiltak. Skriftlig eksamen for komprimert grunnskole er avlyst, men muntlig eksamen skal gjennomføres. Det har vært stor innsats i personalet for å opprettholde høyt nivå på opplæring og oppfølging. Informasjonsarbeid om nasjonale anbefalinger, om smittevern og vaksiner har vært høyt prioritert.

Per 30.04.21 er det totalt 197 deltakere/elever på voksenopplæringen og fordeler seg som følgende:

- 82 på norskkurs på dagtid, hvorav 21 av disse går på kombinasjonskurs grunnskole og norskopplæring
- 30 på norskkurs kveldstid
- 62 er elever på komprimert grunnskole for voksne
- 23 elever har vedtak om spesialpedagogisk opplæring, hvorav fire har en kombinasjon grunnskole/norskopplæring og spesialpedagogisk opplæring.

På grunn av reduserte budsjetter med påfølgende nedbemanning, er skoletilbudet redusert. Elever som går i full grunnskole får nå undervisning fire dager per uke, mot fem dager i foregående skoleår. Når man er elev i grunnskole for voksne med mer enn 20 undervisningstimer i uken, kan man få flyktningstipend i femårsperioden og er dermed ikke avhengig av sosialhjelp. Dette dekker livsopphold for mange av elevene. Det er derfor viktig at skolen ikke reduserer tilbudet til under 20 timer per uke. Målet for neste skoleår er å kunne gi et bedre tilbud for de som har et eksamensrettet løp og mål om videreutdanning, helst 30 undervisningstimer per uke.

Siden elevgruppen stort sett har flyktningstatus/har fluktbakgrunn, er det mange som har fysiske og psykiske utfordringer relatert til hendelser og erfaringer fra krig og flukt. Progresjonen er derfor langsom for mange. Skolen gir undervisning til personer med rett og plikt til norskopplæring, og til personer som må betale for opplæringen. Undervisningen tilpasses både analfabeter og universitetsutdannede så langt ressursene tillater det.

Skolen gjennomfører norskprøver, samfunnsfagprøver og statsborgerprøver flere ganger per år. I tillegg dokumenteres og rapporteres gjennomført obligatorisk opplæring, noe som er nødvendig å fremlegge for å få behandlet søknad om permanent opphold og norsk statsborgerskap.

Skolen har fokus på traumebevisst omsorg, differensierer i spor og nivå som læreplanen krever, og den enkelte får tett og individuell oppfølging. Arbeidet for et godt læringsmiljø og mot negativ sosial kontroll ivaretas blant annet ved at klassene gjennomfører *Prosjekt Frihet*, som er et undervisningsopplegg utviklet av medarbeidere i tjenesten og med midler fra IMDi.

Prosjektet *På rett vei* er et samarbeid mellom Karriere Agder, voksenopplæringen og NAV. Målet er at tett samarbeid mellom aktørene, god og tidlig oppfølging av den enkelte som skal gå i videregående opplæring, samt tidlig informasjon om hvilke muligheter som finnes, skal føre til at flere velger riktig og fullfører videregående skole.

Skolen har etablert et samarbeid med Universitetet i Agder i forbindelse med et forskningsprosjekt om *Dysleksi hos fremmedspråklige voksne*.

Flyktningtjenesten:

Kommunen er anmodet om å bosette 23 personer i 2021. Flere planlagte bosettinger i første tertial har blitt utsatt, og kun to personer har kommet så langt i år. 12 personer er avklart for bosetting i løpet av mai. Flyktningene som kommer er overføringsflyktninger direkte fra flyktningleir (kvoteflyktninger/FN-flyktninger). Å skaffe egnede boliger til familier viser seg å være utfordrende, og kan være til hinder for å nå årets bosettingstall. Vi håper og tror at vi likevel skal komme i mål med å bosette 23 personer i løpet av året.

Arbeidet med barn og ungdom har særlig oppmerksomhet, og tjenesten samarbeider tett med frivilligheten, organisasjoner og idrettslag for å bistå i integreringsprosessen. Alle barn har tilbud om å delta på en fritidsaktivitet som dekkes av kommunen i femårsperioden inntil barna fyller 18 år. Dette året har det vært færre tilbud om aktiviteter på grunn av koronasituasjonen, noe som har vært svært uheldig for mange av "våre" barn og ungdommer. Tjenesten har nå et tettere samarbeid med SLT-koordinator, innvandrersorganisasjoner og andre tjenester i kommunen for å følge opp ungdom som har særlig behov for det.

Tjenesten samarbeider med Grimstad svømmeklubb om å tilby og gjennomføre svømmekurs for alle barn, ungdommer og voksne (etter behov). Kursene finansieres med midler fra Statsforvalteren og kommunen har fått 253 000 kr til å gjennomføre kurs dette året. Alle kursene er nå i gang.

Kvalifiseringstjenesten og Familiesenteret samarbeider om å arrangere kurs i foreldreveiledningsprogrammet ICDP. Kursene gjennomføres med en norsktalende veileder og en veileder på morsmål der det er mulig. Alle som bosettes med barn, eller får barn innen første år etter bosetting, deltar på et slikt kurs. Dette er innført som obligatorisk opplæring i ny lov om integrering.

Prosjektet *Grønn Trivsel* har parseller på Dømmesmoen, og har startet opp igjen med deltakere fra Kvalifiseringstjenesten.

Prosjekt Frihet har utviklet et undervisningsverktøy i arbeidet mot negativ sosial kontroll. Prosjektet har fått nye 500 000 kr i støtte fra IMDi til videreutvikling.

Særlig tilskudd for bosetting av personer med nedsatt funksjonsevne eller adferdsvansker er svært ressurskrevende, men likevel viktig for å kunne skaffe midler til tiltak på ulike områder for personer med store oppfølgingsbehov. For tiltak i skoler må det framskaffes sakkyndig vurdering fra PPT, og det er dessverre en utfordring at kapasiteten i PP-tjenesten er begrenset.

Bibliotek (2005000)

Økonomitall

1.tertial enhetene

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
2005000	Bibliotek				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	1 593	1 656	-64	-4
	Kjøp av konsulenttjenester	7	0	7	100
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	637	740	-104	-16
	Alle andre inntekter	-50	-80	30	60
	Netto totalsum	2 186	2 317	-131	-6

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	0,9%	3%	2,1%
Langtid	0%	0%	0%
Sum	0,9%	3%	2,1%

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Faste årsverk	6,5	6,5	0
Midlertidige årsverk			
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	6,5	6,5	0

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	81,3%	81,3%	0%
Heltidsandel fast ansatte	62,5%	62,5%	0%

Tabell

Aktivitetsdata	2020	2021	Endring	%
Utlån samlet hovedbibliotek og filial (inkl. skole)	22436	29675	7239	32,3
Hovedbibliotek utlån	16566	21575	5009	30,2
Arrangementer	53	39	-14	-26,4
Arrangementer andre	64	44		

Innledning

Bibliotek er en lovpålagt oppgave og en demokratisk grunnpilar i Norge. Gjennom å formidle

gratis, allsidig og aktuell kunnskap og kultur, skal satsingen på bibliotek bidra til økt innsikt og verdifulle opplevelser for alle (= bibliotekenes samfunnsmandat). I Grimstad har vi hovedbibliotek og Fevik filial. Biblioteket aktivitet i 2021 er svært preget av følger av koronaviruset.

Biblioteket inneholder boksamling, lydbøker og film. Vi har også rom som lånes ut. Vi tilfredsstiller alle våre lovpålagte oppgaver, og er en storstue for hele kommunens befolkning. Vi er en attraktiv møteplass mellom mennesker og et univers av kunnskap og opplevelser.

Vi skal være en informasjonssentral, et sted for litteraturformidling (bibliotek og dikterbysatsing), et møtested, et kunnskapssted, et sted for dialog, debatt og dypere innsikt og et sted for dataspill, film og verksteder. Vi vil fylle kjernefunksjonene; beskrivelse og gjenfinning, formidling og verdiøkning, og skape en opplevelse rundt boken, forfatteren og lesing som gjør det mer attraktivt å lese og skaffe seg kunnskap. Biblioteket skal i sterkere grad bidra til å oppfylle retten til ytringsfrihet og være en debattarena for ulike tema, samt være en gratis møte- og møteplass.

Biblioteket har planlagt mange arrangementer, men på grunn av koronapandemien ble nesten alle arrangementer avlyst. Barnebokfestivalen er flyttet til høsten 2021.

Biblioteket har dette tertial hatt avvikende åpningstider: Mandag-torsdag kl. 1000 - 1900 (normalt mandag - fredag), fredag og lørdag 1000 - 1500. Fevik filial har vært stengt i første kvartal, men har nå normale åpningstider; tirsdag 1300 - 1900, onsdag 1200 - 1600.

Både hovedbibliotek og Fevik filial har meråpent bibliotek slik at publikum (over 18 år) etter avtale kan bruke biblioteket mellom klokka 0700 - 2200 utenom åpningstiden. Meråpent bibliotek stengte 12. mars og er ikke åpnet på grunn av pandemien.

Økning i fravær skyldes i stor grad koronapandemien, fordi man må i karantene eller være hjemme selv eller med sykt barn ved mindre sykdom enn normalt.

Resultat og aktivitet

Målsetningene er løpende, målene nås først ved slutten av året. 1. tertial har vært preget av koronapandemien og restriksjoner i forhold til arrangementer, samt reguleringer av avstand. For å redusere smittefaren bemannes skranken bare av en person (med en i bakvakt). Det har vært oppfordret til utstakt grad av hjemmekontor.

Både utlånstall og besøkstall vil være svært annerledes enn et normalår. Utlånstall er kun for fysiske medier, alt av utlån av e-bøker, e-lydbøker, digitale tidsskrifter og aviser er ikke med i statistikken. Vi vet at det er økt bruk av dette, samtidig er tilbudet på dette område kraftig redusert i 2021 fordi Nasjonalbiblioteket gikk inn med store ressurser i 2020 for å hjelpe bibliotekene i koronatiden. Dette er ikke tilfelle i 2021.

Vi gir våre brukere god service og en oppdatert mediesamling, men vi har problemer når det gjelder mediakjøp. Vårt bokbudsjett har stått stille de siste ti årene, og med høye utlånstall er dette et problem. Biblioteket har også mistet et sett med kulturfondbøker fra 2021 (Kulturfond er de fleste norske skjønnlitterære bøker utgitt i Norge). Det er nå ett sett til Fevik filial og kun ett sett hovedbiblioteket. Vi mangler noen personalressurser til å få dekket ordinære vakter på en riktig måte. Ressurser til vikar i forbindelsen med sykdom og ferieavvikling bør komme på plass.

Når det gjelder et tilsynelatende merforbruk i forhold til driftsmidler, så vi det rette seg i løpet av året, dels ved at vi har alle utgifter til våre kjernesystemer i 1. tertial, dels ved at det ikke ligger inne i budsjettet lovede midler til lønn. Biblioteket vil derfor være i økonomisk balanse ved årets slutt.

Vurderinger

Biblioteket har hatt et godt aktivitets- og besøksnivå, men med mindre aktivitet enn normalt. Huset oppfyller de krav som er til et bibliotek, og det er en glede at vi tilbyr en bibliotekstjeneste som etter lovens krav.

Vi planlegger driften innenfor de rammene vi har tilgjengelig. Etter at vi fikk tildelt midler

gjennom *Dikternes by*, klarer vi å oppfylle lovens krav om å være en møteplass og et sted for arrangementer. Vurdering når det gjelder økonomiske ressurser, er at vi har det stramt og at det vil kunne bli problemer med dekke etterspørsel etter medier. Vårt bokbudsjett går stadig ned, noe som gir våre brukere et dårligere tilbud. Hovedproblemet i 2021 når det gjelder budsjett, vil være at vi ikke får budsjetterte inntekter ved at det leveres ikke så mange bøker for sent.

Kulturtjenesten (2006000)

Økonomitall

1.tertial enhetene

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
2006000	Kulturtjenesten				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	3 686	4 022	-335	-9
	Kjøp av konsulenttjenester	18	0	18	100
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	6 865	6 673	193	3
	Alle andre inntekter	-4 119	-4 229	110	3
	Netto totalsum	6 451	6 466	-15	0

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	1,1%	0,6%	-0,5%
Langtid	5,2%	7,6%	2,4%
Sum	6,3%	8,1%	1,9%

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Faste årsverk	12,5	12,1	-0,4
Midlertidige årsverk	3,2	3,5	0,3
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	15,6	15,6	0

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	62,4%	63,5%	1,1%
Heltidsandel fast ansatte	30%	31,6%	1,6%

Innledning

Kulturtjenesten består av kulturkontoret (2,2 årsverk), ungdomsklubben Huset (1 årsverk), kulturskolen (7,7 årsverk) og turistkontoret (2,6 årsverk), til sammen 13,5 årsverk.

Personalsituasjon og sykefravær er under kontroll/forutsigbart, men et par langtidssykemeldinger gjør stort utslag på fraværsprosenten i en liten enhet.

Vi har hatt færre arrangement og aktiviteter i vår på grunn av koronapandemien og restriksjoner om hvor mange mennesker som kan være samlet. Denne uforutsigbarheten har gjort det krevende å planlegge, fordi vi stadig måtte endre planene. Dette har ført til færre tilbud i *Den kulturelle skolesekken*, *Gratis kulturlørdag*, på ungdomsklubben, mm. Vi planlegger nå for større aktivitet på arrangementssiden i sommer og til høsten. Turistkontoret bruker denne tida til å forberede høysesongen i sommer.

Vi har fått litt større tilskudd fra Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) til kulturtilbud til

barn/unge lavinntektsfamilier, og tilskudd fra Kunnskapsdepartementet til å arrangere Sommerskole (korona-tiltak).

Vi har et ørlite merforbruk på 15 000 kr. Men økonomien er under kontroll, og vi regner med å gå i balanse ved årets slutt.

Resultat og aktivitet

Kortidsfraværet er lavt. Vi har et par langtidssykemeldinger, og dette gjør stort utslag på fraværsprosenten i en liten enhet. Det er ikke forhold på arbeidsplassen som er årsak til fraværet.

Kulturtjenesten har totalt 13,5 årsverk. Vi har for tiden et par sykemeldinger som dekkes med vikarer, og noen midlertidige stillinger knyttet til prosjekter (lønn dekkes av tilskuddsmidler). Dette er forklaringen på de 3,5 årsverkene med midlertidig ansatte. Det er 24 personer ansatt i kulturtjenesten, men det er kun åtte personer som for tiden har full stilling. I kulturskolen har mange av de ansatte deltidsstillinger, og flere arbeidsgivere.

Kulturtjenesten har et merforbruk på lønn på 335 000 kr. Dette skyldes blant annet engasjementsstillinger som dekkes av tilskuddsmidler (f.eks. barnefattigdomsprosjekt, Bua og Sommerskolen). I tillegg har vi vikarer for sykemeldte, der refusjonsmidler ikke er kommet inn enda.

Driftsutgiftene er lavere enn budsjettet, og dette skyldes lavere aktivitetsnivå og færre arrangement. Vi har som mål å ta igjen det tapte i løpet av sommeren og høsten.

Driftsinntektene er også noe lavere enn budsjettet. Dette skyldes noe forsinkelse i fakturering av ulike tjenester (salg av dirigenttjeneste og annonser til Grimstadguiden), men vil korrigeres innen kort tid.

Kulturtjenesten har i hovedsak mindre anskaffelser, men bruker veiledningene som er utarbeidet med tanke på innkjøp og anskaffelser. De ansatte som skal bruke Public 360 har vært på kurs, og fått tilbud om ekstra hjelp og veiledning ved behov. Både innkjøp og Public 360 er jevnlig tema på møter.

Aktiviteter og oppgaver som er gjennomført i første tertial (utenom ordinær drift):

Turistkontoret er aktivt med i arbeidet med *Grimstad hele året* og prosjekt destinasjonsutvikling. Online billettbestilling til guidede gruppeopplevelser er på plass, og ansatte har deltatt på den digitale *Norwegian Travel Workshop*. De har vært samarbeidspartner for å få på plass *Ti på topp i Grimstad* denne våren, noe som har vært veldig populært. Planarbeid for å kartlegge friluftslivets ferdselsårer er i oppstarten, og det er innvilget 100 000 kr i tilskudd fra fylket til dette arbeidet. Ellers er det fullt trøkk i planlegging og forberedelse av årets sommersesong!

Kulturskolen tilbyr undervisning som normalt. Babysangtilbudet har blitt gjennomført, men i mindre omfang enn opprinnelig planlagt. *Den kulturelle spaserstokken* har gjennomført et foredrag på biblioteket og tre konserter på institusjonene. I tillegg har kulturskolen planlagt tilbud som skal inngå i *Sommerskolen i Grimstad*, finansiert av tilskuddsmidler fra Kunnskapsdepartementet. Teatergruppa øver til forestillingen *Annie*, som er utsatt fra desember til 5. juni. *Gratis kulturlørdag* har ikke kunne gjennomføre arrangement som normalt, men har delt ut "kunstpakker" som familiene kan lage hjemme.

Ungdomsklubben Huset har hatt noe lavere aktivitet på arrangementssiden en normalt, fordi en ikke har lov til å samle mange. En har forsøkt å gjøre noen ekstra aktiviteter på klubbkveldene for å skape god stemning for "koronaslitne" ungdommer. Det har også vært utfordringer med en gruppe av ungdommene, og dette har krevd økt ressursbruk. Årets UKM ble gjennomført uten publikum i Catilina, men det ble gjort filmopptak som ble vist i kinosalen i mai.

Bua har ved flere målinger i de første månedene vært på topp 20 og 30 lista over de med mest utlån i Bua-systemet. Vi fikk ekstra tilskudd til innkjøp av vinterutstyr og økt bemanning/åpningstid.

Kulturkontoret har gjennomført to tilbud i *Den kulturelle skolesekken*. Vi har inngått avtale med Scenekunst Sør om lokale på Torskeholmen, med intensjon om å øke scenekunstengasjementet i Grimstad. Det har vært arbeidet med spillemiddelsøknader, drifts- og anleggstilskudd til lag og foreninger, Sorenskrivergården og Fjæreheia. I tillegg har det vært en god del planlegging og arbeid med organisering av Sommerskole-tilbud i Grimstad, finansiert av Kunnskapsdepartementet.

Vurderinger

Med utgangspunkt i de rammene vi har med hensyn til budsjett og antall ansatte, er vi i hovedsak fornøyd med de tjenestene som vi kan gi til innbyggerne. Barn og unge er prioritert, men vi forsøker også å legge bedre til rette for det profesjonelle kunst- og kulturlivet. Kulturindeksen fra Telemarksforskning og Kommunebarometeret plasserer Grimstad kommune og kulturtilbudet på henholdsvis 153. og 261. plass. Vi arbeider for å synliggjøre hvor vi bør sette inn tiltak for å forbedre tjenestene og tilbudene til innbyggerne.

Kulturtjenesten har relativt beskjedne rammer med hensyn til midler som er til aktiviteter i egen regi, og er avhengig av eksterne tilskudd for å kunne gi det tilbudet til innbyggerne som vi gjør idag. Økonomigjennomgangen til Agenda Kaupang viste at Grimstad bruker ca 10 mill kr mindre hvert år på kultur og idrett enn kommuner vi sammenligner oss med. Mange av tilbudene vi har må (del-) finansieres med tilskudd; Den kulturelle skolesekken, Den kulturelle spaserstokken, Barnebokfestivalen, barnefattigdomsprosjekt, Bua, Sommerskolen, mm. Det gir bedre tilbud, men også sårbarhet pga liten forutsigbarhet.

Bemanningen er lav sammenlignet med mange andre kommuner. Dette gir oss lite rom for utvikling og forbedring av tjenestene, lavere kvalitet på tjenester enn vi ønsker, og vi strekker på enkelte områder ikke til i forhold til innbyggernes forventninger og behov. Vi søker samarbeid med andre, både internt og eksternt, for å få gjennomført tiltak på en best mulig måte.

Vi har en relativt forutsigbar drift i kulturtjenesten. Dersom det blir nødvendig, reduseres aktivitetsnivået for å komme i balanse ved slutten av året.

Byggesaksenheten (4001000)

Økonomitall

1.tertial enhetene

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
4001000	Byggesaksenheten				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	2 312	2 046	266	12
	Kjøp av konsulenttjenester	0	114	-114	0
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	56	215	-159	-284
	Alle andre inntekter	-2 392	-2 396	4	0
	Netto totalsum	-24	-21	-3	-13

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	5,2%	0,9%	-4,3%
Langtid	4,7%	0%	-4,7%
Sum	9,9%	0,9%	-9%

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Faste årsverk	8	7	-1
Midlertidige årsverk			
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	8	7	-1

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	100%	100%	0%
Heltidsandel fast ansatte	100%	100%	0%

Innledning

Byggesaksenhetens hovedoppgaver er saksbehandling av saker etter plan- og bygningsloven, utslippstillatelser til private avløpsanlegg etter forurensningsloven, seksjoneringsaker, søkerveiledning ved byggesakstoget og å føre tilsyn med at byggearbeid blir utført i samsvar med lover og forskrifter.

Det er to ansatte som enda ikke har tiltrådt stillingene, men de er ansatt, og vil være på plass innen 09.08.21. Enheten behandler de aller fleste søknadene innenfor saksbehandlingstiden - men det er noe høyere restanser enn tidligere på grunn av bemanningssituasjonen og noe restanser som skyldtes covid-19 situasjonen.

Enheten jobber med kontinuerlig forbedring av saksprosesser og drift i enheten. I tillegg utvikles internkontrollsystemet.

Grimstad kommune har startet opp pilotprosjekt for å ta i bruk *eByggesak*. Det har vært utfordringer knyttet til testmiljø og arkivkjerne i testfasen.

Resultat og aktivitet

Enhetens arbeidsmengde avhenger av aktiviteten i byggenæringen i kommunen, samt antall regulerte planer klare for utbygging. Antallet innkomne saker og deres kompleksitet, er med på å påvirke arbeidssituasjonen.

Enheten mottar flere store byggesøknader om fortetting til behandling. Disse utfordrer ofte bestemmelsene i gjeldende reguleringsplaner. Sakene er krevende og utfordrer etaten på likebehandling, koordinering og kapasitet.

Utenom de tiltakene som behandles etter plan- og bygningsloven, behandler også enheten separate utslippstillatelser etter forurensningsforskningen og seksjoneringssaker. Videre er avdelingen ansvarlig for gjennomføring av tilsyn og ulovlighetsoppfølging i henhold til plan- og bygningsloven, betjening av besøkskunder på byggesakstorget to dager i uken, samt besvarelse av henvendelser fra meglere gjennom svartjenesten *Infoland* og andre tilsvarende. Arbeidet med tilsyn har ikke hatt tilstrekkelig prioritet i 2021 på grunn av redusert bemanning og covid-19. Løpende saksbehandling har vært høyere prioritert.

All saksbehandling ved enheten gjennomføres ved bruk av Public 360. Enheten har svært begrensede egne anskaffelser.

Vurderinger

Byggesaksenheten har mange dyktige medarbeidere som er opptatt av å jobbe med å øke kvaliteten, effektiviteten, samtidig som de leverer god veiledning. Mengden av nye saker er stor og har vært økende denne perioden. Dette skyldtes økt byggeaktivitet som en følge av pandemien. Antall ulovligheter har også økt i omgang. Enheten kan ikke påvirke omfanget av nye saker som kommer inn for behandling. Det har vært et stort fokus på å korte ned saksbehandlingstiden, samtidig som at kvaliteten opprettholdes. Tilsyns- og ulovlighetsarbeidet vil også styrkes i året som kommer.

Med tanke på at enheten ikke er fullt bemannet enda, vil hovedfokusets fortsatt være å behandle innkomne saker i tråd med de frister som settes i Plan- og bygningsloven. Enheten jobber med å forenkle saksbehandlingsprosesser blant annet ved implementering av *eByggesak*, for å frigjøre ressurser til mer ulovlighetsoppfølging, tilsyn, samt utviklingsarbeid.

Oppmålingsenheten (4002000)

Økonomitall

1.tertial enhetene

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
4002000	Oppmålingsenheten				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	1 122	1 143	-21	-2
	Kjøp av konsulenttjenester	0	63	-63	0
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	239	279	-40	-17
	Alle andre inntekter	-1 040	-1 177	137	13
	Netto totalsum	322	309	13	4

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	0,9%	0%	-0,9%
Langtid	0%	0%	0%
Sum	0,9%	0%	-0,9%

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Faste årsverk	4	4	0
Midlertidige årsverk			
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	4	4	0

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	100%	100%	0%
Heltidsandel fast ansatte	100%	100%	0%

Innledning

Enheten har hatt hjemmekontor i første tertial, med unntak av oppmålingsforretningene som gjennomføres på stedet. Det fungerer svært bra.

Oppmålingsenheten har i oppgave å rydde opp i matrikkelens B-del. Dette er et omfattende arbeid. Arbeidet gjennomføres i dag av den faste bemanningen i enheten, men vil kunne gjennomføres raskere med egne prosjektressurser i en periode. Det pågår et arbeid for å kartlegge om enheten kan styrkes ved intern omprioritering i kommunen for en 4-års periode for å styrke gjennomføring av prosjektet.

Resultat og aktivitet

Enheten leverer et resultat i balanse. Driften går bra med dyktige medarbeidere.

Oppmålingsenheten har lite bruk av konsulenter. Vi har en rammeavtale hvis vi skulle ha behov. Det er kun et lite beløp som er brukt.

Enheten har et lavt sykefravær.

Vurderinger

Det er et bra arbeidsmiljø i oppmålingsenheten.

2021 blir også et travelt år. Oppmålingsenheten har tatt på seg oppgaven å rydde opp i matrikkelens B-del, ikke bare nytt som kommer til, men også etterslep av det som tidligere ikke er gjort. Det forekommer mange mangler og feil. Dette arbeidet vil pågå noen år. Medarbeiderne i oppmålingsenheten er svært effektive, så en del utføres av enhetens ansatte, men arbeidet vil gjennomføres raskere med en prosjektstilling for å styrke arbeidet.

Enheten finner stadig flere temaer som kan og bør rettes. Da enheten begynte med rettelsene hadde vi fått en oversikt av Norkart på ca 10.000 feil og mangler. Senere har vi funnet 5000 feil og mangler som har stor betydning for eiendomsskatten. Nå har vi fått ca 50.000 til fra SSB via Kartverket.

Matrikkelens B-del er grunnlaget for eiendomsskatt og en del kommunale gebyrer. Det er derfor viktig at dette blir rettet og oppgradert så fordelingen mellom Grimstads beboere blir riktigere.

Noe av enhetens utstyret er så gammelt at det snart må byttes ut, men vi bruker det så lenge vi kan. Dette gjelder gamle biler og gamle kikkerter. Vi må også snart digitalisere det gamle analoge arkivet.

Gebyrene ble økt for få år siden, men er likevel blant de laveste blant byene mellom Kristiansand og Tønsberg.

Oppmålingsenheten er en liten enhet med spesialkompetanse, og stabilitet og kontinuitet er derfor spesielt viktig. En av de ansatte har sagt opp, og vi er i en ansettelsesprosess nå.

Plan-, miljø- og landbruksenheten (4003000)

Økonomitall

1.tertial enhetene

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
4003000	Plan-, miljø- og landbruksenheten				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	3 130	2 516	614	20
	Kjøp av konsulenttjenester	0	2	-2	0
	Kjøp av andre private tjenester	19	0	19	100
	Alle andre kostnader	197	197	1	1
	Alle andre inntekter	-813	-532	-281	-35
	Netto totalsum	2 533	2 183	350	14

Resultatet første tertial er preget av redusert utgifter på lønn (to vakante stillinger) og lavere inntekter enn periodisert budsjett. Totalt sett er det et mindreforbruk på 350 000 kr. Inntektene forventes å gå i balanse i løpet av året, samtidig som enheten er i ferd med å bli fullt bemannet. Avviket på lønnskostnader i forhold til budsjett forventes dermed å stabilisere seg.

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	2,5%	0%	-2,5%
Langtid	0%	0%	0%
Sum	2,5%	0%	-2,5%

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Faste årsverk	7,8	7,8	0
Midlertidige årsverk			
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	7,8	7,8	0

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	97,5%	97,5%	0%
Heltidsandel fast ansatte	87,5%	87,5%	0%

Innledning

Det er for tiden rekordmange plansaker i prosess, samtidig som det er stor aktivitet innenfor fagområdene landbruk og miljø. Dette kombinert med redusert kapasitet (to vakante stillinger) gjør at første tertial er preget av til dels stort arbeidstrykk.

Resultat og aktivitet

Det er for tiden høy aktivitet i enheten innenfor alle fagområder. Enheten opplever stor pågang

av private reguleringsplaner til behandling. Det er mange plansaker under arbeid, både i prosess og i oppstartsfase. Ved utgangen av første tertial er det ca 95 pågående planprosesser. Antall planprosesser er svakt økende, noe som viser at tross koronapandemien, så er det fortsatt stor planaktivitet i markedet.

Endringer i delegeringsreglementet har medført at landbruksnemnda har hatt faste møter fra og med nyttår. I oppstartsfasen har det medført endring av rutiner og økt arbeidsmengde i forbindelse med behandling av saker og planlegging, gjennomføring og oppfølging av møtene.

Enheten er for tiden redusert i kapasitet (to vakante stillinger, henholdsvis miljørådgiver og samfunnsplanlegger). Dette, i tillegg til den store saksmengden innenfor alle fagområder, setter enhetens kapasitet under press. Det kan føre til noe økt behandlingstid og økt responstid på henvendelser.

Enhetens ansatte er i all hovedsak på hjemmekontor på grunn av koronapandemien. Digitale møteplattformer fungerer i all hovedsak bra, men ønsket og behov for mer fysisk tilstedeværelse er økende.

Vurderinger

Enheten er i god drift. Det høye antallet med saker, kombinert med redusert bemanning, gjør det tidvis utfordrende å disponere enhetens ressurser slik at alle saksområder får tilfredsstillende kapasitet.

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.

Grimstad brann og redning (4004000)

Økonomitall

1.tertial enhetene

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
4004000	Grimstad brann og redning				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	5 886	6 031	-145	-2
	Kjøp av konsulenttjenester	0	101	-101	0
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	836	556	280	33
	Alle andre inntekter	-478	-471	-7	-1
	Netto totalsum	6 243	6 216	27	0

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	0%	0,3%	0,3%
Langtid	1,6%	0%	-1,6%
Sum	1,6%	0,3%	-1,3%

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Faste årsverk	16,2	16,2	0
Midlertidige årsverk	1	1	0
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	17,2	17,2	0

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	62,3%	62,3%	0%
Heltidsandel fast ansatte	61,5%	61,5%	0%

Tabell

Aktivitetsdata	2020	2021	Endring	%
Antall branner og utrykninger	119	128	9	7,6
				0
				0

Innledning

Brann og redning består av to avdelinger som skal ivareta de forebyggende og

beredskapsmessige oppgavene etter brannloven. Den delen av forebyggende avdeling som utgjør feiervesenet, er kommentert i egen rapport (selvfinans).

Koronapandemien har også påvirket driften i brann- og redning. Det har vært utført en rekke tiltak for å begrense smittefaren i tråd med nasjonale føringer. Det har også vært begrenset aktivitet med øvelser og opplæring.

Resultat og aktivitet

Enheten har et netto mindreforbruk på 27 000 kr. Det vil alltid være noe variasjoner i utgifter og inntekter i forhold til budsjett.

Brannvesenet i Grimstad, som brannvesen ellers i Norge, kjører ut på et høyt antall automatiske brannalarmer. Flesteparten av disse er imidlertid unødige utrykninger, som i mange tilfeller kunne vært unngått. Økningen i antall utrykninger fra tilsvarende periode i fjor har sammenheng med dette. Det er et kontinuerlig arbeid med å prøve å få antall unødvendige utrykninger gjennom informasjon og opplæring.

Sykefraværet er stabilt lavt innen enheten. Økningen har kommet innenfor langtidsfravær og ved beredskapsavdelingen er en avhengig av at personell kan utføre de operative oppgavene fullt ut når de er på jobb.

I likhet med resten av landet innførte Grimstad brann og redning en rekke smitteverntiltak i forbindelse med den pågående koronapandemien. Brannstasjonen ble stengt for besøkende og øvelser, opplæring, tilsyn mm. ble avlyst. Det ble også innført en egen turnus for å begrense antall treffpunkt mellom vaktlagene. Grimstad brann- og redning har ordinært tre forskjellige turnusplaner for å dekke beredskapen; døgn-, dag- og hjemmevakturnus. Ved en smittesituasjon ville dette raskt sette store deler av beredskapen i karantene. Derfor ble det innført en egen turnus med færre bytter og lengre perioder på vakt. Her ble også forebyggende og feiervesenet benyttet for å sikre nødvendig beredskap. Det kan nevnes at de fleste andre brannvesen har rene vaktlag, og ikke interne rullinger slik som Grimstad.

Pågående utredningsarbeid om økt brannsamarbeid innen Østre Agder har pågått for fullt i tertialet. Det har krevd mye ressurser og har vært ekstra utfordrende med pågående smittesituasjon.

Vurderinger

Koronasituasjonen har påvirket driften i 1. tertial og vil påvirke den også i fortsettelsen. Selv om feiing, tilsyn på privat boliger og brannutsatte objekter har kommet i tilnærmet vanlig gjenge, så vil det bli vanskelig med full måloppnåelse her. Antall øvelser er også redusert veldig mye og de som gjennomføres må følge regler om avstand og antall personer samlet. Her vil det være en gradvis tilnærming til vanlig drift. En vil ønske også i fortsettelsen å begrense antall treffpunkt mellom vaktlagene, og unngå potensielle smittesituasjoner.

Enheten har i perioden endret turnusplanen og utnyttet kompetanse på tvers av avdelinger. Det har medført noen økte kostnader, men dette vil en klare innenfor tildelte budsjettmidler og koronamidler. Det hefter imidlertid usikkerhet rundt 2. tertial med tanke på økt turisttilstrømming, mulig økt tørke og skogbrannfare og turnusplanlegging rundt koronasituasjonen. Antall utrykninger og omfang på hendelser vil kunne påvirke økonomien i negativ retning.

Bemanningssituasjonen på beredskapsavdelingen er krevende med flere permisjoner, kombinert med en egen koronaturnus.

Kommunaltekniske tjenester (4005000)

Økonomitall

1.tertial enhetene

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
4005000	Kommunaltekniske tjenester				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	6 304	6 398	-94	-1
	Kjøp av konsulenttjenester	117	201	-84	-72
	Kjøp av andre private tjenester	0	11	-11	0
	Alle andre kostnader	5 849	6 058	-210	-4
	Alle andre inntekter	-3 956	-4 364	408	10
	Netto totalsum	8 314	8 305	9	0

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	1,3%	1,3%	0,1%
Langtid	6,5%	4,3%	-2,2%
Sum	7,7%	5,6%	-2,1%

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Faste årsverk	27,2	27,2	0
Midlertidige årsverk	2,1	3,1	1
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	29,3	30,3	1

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	90,7%	90,7%	0%
Heltidsandel fast ansatte	80%	80%	0%

Innledning

Det har vært en vinter med lite snø og frost. Dette har medført at det har vært mulig å arbeide effektivt med drift og vedlikehold gjennom vinteren. Oppstarten med feiingen kom tidlig i gang.

Det er god dialog mellom prosjektenheten og kommunalteknikk, hvor man arbeider for å få en god prioritering og oppfølging av prosjekter som skal gjennomføres.

Koronasituasjonen har hatt liten påvirkning i den daglige driften ute, men har fortsatt litt andre rutiner for å ikke blande kohortene.

Resultat og aktivitet

Budsjettet er tilnærmet i balanse, med noe mer inntekter enn budsjettet.

Sykefraværet har gått ned med ca 2 % fra i fjor, og ligger på et bra lavt nivå.

Enheten er noe underbemannet med hensyn til alle oppgavene som skal utføres, men mer riktig bemannet sett opp mot budsjett.

Alle lederne i enheten har satt av tre timer hver mandag for å jobbe med Public 360 og svare ut e-post, dette som ett ledd i å prøve å holde unna alle forespørslene som kommer inn. Målet er å være ajour før sommeren.

Enheten jobber med å få på plass gode rutiner for oppfølging av HMS og byggherreforskriften i våre prosjekter. Her er arbeidet svært godt i gang, og vil være på plass i løpet av 2021.

Vurderinger

Både ingeniørene og fagarbeiderne m.m. gjør en svært god jobb med å få gjort alt arbeidet som skal utføres, både ute langs vei, i parker, vann&avløp og dokumentasjon m.m. av arbeid som gjøres inne.

Det er fortsatt noe etterslep av oppgaver som ikke er gjort, dette jobber vi med å få tatt slik at enheten kan jobbe mer aktivt inn mot nye oppgaver og drift/vedlikehold av områdene vi har ansvar for.

Bygg- og eiendomstjenesten (4006000)

Økonomitall

1.tertial enhetene

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
4006000	Bygg- og eiendomstjenesten				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	14 732	15 590	-859	-6
	Kjøp av konsulenttjenester	282	125	156	55
	Kjøp av andre private tjenester	400	487	-87	-22
	Alle andre kostnader	23 500	23 048	452	2
	Alle andre inntekter	-12 609	-13 162	552	4
	Netto totalsum	26 305	26 089	216	1

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	1,9%	1,8%	0%
Langtid	3,5%	8,5%	5%
Sum	5,3%	10,3%	5%

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Faste årsverk	63,9	65,1	1,2
Midlertidige årsverk	3,1	3,3	0,2
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	67	68,3	1,3

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	88,8%	90,4%	1,6%
Heltidsandel fast ansatte	68,1%	72,2%	4,1%

Innledning

Bygg - og eiendomstjenestens hovedoppgaver er forvaltning, drift, vedlikehold og utvikling av kommunens bygningsmasse. I tillegg kommer utvikling og regulering av kommunale eiendommer, noe som er en stor og viktig del av enhetens oppgaver. Gjennomføring av prosjekter vedtatt i investeringsprogrammet er flyttet til egen enhet.

Bygg - og eiendomstjenesten samarbeider med alle enheter og sektorer i kommunen for å kunne gi best mulig tilbud til brukerne, og dette samarbeidet gir oss verdifull kompetanse, erfaring og forståelse for de andre sektorenes behov og mål, for å ivareta en god drift og fremtidige investeringer i utviklingen av bygningsmassen. Bygg- og eiendomstjenesten har utarbeidet en eiendomsstrategi med fokus på hensiktsmessige og funksjonelle bygg.

Bygg- og eiendomstjenesten vil jobbe for å nå målene knyttet til kommunestyrevedtak på

investeringer, og har et godt samarbeid med prosjektenheten og øvrige sektorer på nye investeringer. Vi ønsker med vår tilstedeværelse i tidligfasen i kommende investeringer å være med på å øke verdiskapningen som premissgiver og forvaltere av kommunens eiendommer for fremtidige suksessrike investeringer og utvikling av eiendomsmassen.

Resultat og aktivitet

Den økonomiske situasjonen på bygg- og eiendomstjenesten viser et mindreforbruk på ca. 216 000 kr.

Tertialrapporten viser et merforbruk på lønn på 858 000 kr, men av dette utgjør lønnskostnader på koronatiltak på til sammen ca 565 000 kr. Dette er blitt kompensert som kun ordinære driftsutgifter i Xledger! Det reelle merforbruket på lønnskostnader er på ca 290 000 kr, en nedgang fra samme tid i fjor og viser at enheten jobber godt med effektivisering av driften, roller og ansvar. Driftsinntektene ligger litt over budsjett, og enheten har fokus på salgsinntekter og refusjoner fremover. Driftsutgifter balanserer på budsjett, men i 1. tertial har vi hatt noe ekstraordinære utgifter.

Korttidsfraværet er gått fra 1,9 % til 1,8 % i 2021, og dette viser en nedgang på 0,1 %.

Langtidsfraværet er gått fra 3,5 % til 8,5 % i 2020, dette er en økning på 5 %.

Koronasituasjonen har preget mye av driften på bygg- og eiendomstjenesten i løpet av 1. tertial. Det har medført at enheten har måttet legge om noe, og tilpasset sin daglige drift til de utfordringene dette har medført. Det er blitt etablert et vaksinasjonssenter for korona, noe som har gitt oss en del oppfølging.

Byggdrift har fått en del uforutsette utgifter i 2021. Heisstans på Bergetun, Frivolltun og Berge gård senter kostet 0,8 mill kr. Legionella-sanering på Eide skole fikk en kostnad på 0,2 mill kr. Det er avdekket at det vil komme en utgift på et kabelbrudd mellom to bygg på Dømmesmoen, og her er det behov for avklaringer om mulige kulturminner i grunnen, før graving kan gjennomføres. Kostnaden estimeres til 0,3 mill kr. På Feviktun bo- og omsorgssenter må varmeveksler og varmtvannstanken byttes, fordi vi ikke får opp temperaturen på forbruksvann. Dette er estimert til 0,2 mill kr. Vi vil forsøke å dekke de uforutsette utgiftene innenfor egne rammer.

Renhold har noe utfordringer med langtidsfravær og koronarelaterte fravær, men dette vil bedre seg mot neste tertial. Korona rekvens på renhold vil vedvare ut året, eller så lenge pandemien pågår, og vil mulig kunne endre noe på daglige rutiner fremover ved mindre smitte i samfunnet.

Det er blitt gjort en del innvendig vedlikehold på leiligheter som det har vært utflytning på, etter å ha vært bebodd over lengre tid.

Boligkontoret registrerer en økning på startlån og rammene er snart brukt opp for 2021. Hvis vi sammenligner antall søknader mottatt i 1. tertial 2020, mot antall mottatt i 2021, ligger det litt høyere. Det er gitt avslag på litt over 50% av søknadene. I 2020 var startlånrammen brukt opp i august og man søkte kommunestyret om utvidet ramme i september. Vi har samme trenden i år, men startlånrammen på 90 mill kr ser ut til å være brukt opp allerede i juni. Boligkontoret starter forberedelsene med å søke kommunestyret om utvidet ramme også i 2021.

Boligkontoret opplever økt trykk på kommunale boliger. Dette er en konsekvens av reduksjonen på 14 heldøgns omsorgsboliger. Boligkontoret mangler egnede boliger til eldre med behov for tilrettelagt bolig. I tillegg er det ikke anskaffet de seks småhusene, som skulle supplere boligmassen til psykisk helse og rus, da Ekelunden ble avviklet. Dette gir flere på venteliste.

På eiendom er det jobbet mye med å få slutført salg av diverse eiendommer som Hesnes gamle skole, areal på Odden og diverse andre små parseller. Det er også et stort antall henvendelser til eiendom som omhandler kjøp av areal, bruk av areal, oppmåling, tinglyste rettigheter og nabovarsler. Antall henvendelser har økt betydelig i 2021 sammenlignet med samme periode i fjor, og det arbeides også med utviklingsprosjekter som regulering av Ekelunden og Campus park/svømmehall, i tillegg er det gjort mye for å koordinere vedlikeholdsprosjekter i forbindelse med tiltakspakke. Det er krevende å håndtere den økte

pågangen av henvendelser sammen med de interne oppgavene. Dette fører til at ikke alle prosessene får den oppfølgingen som kreves for å opprettholde en god framdrift.

Vurderinger

Bygg- og eiendomstjenesten har en god drift i forhold til bemanning og budsjett. Det jobbes kontinuerlig med forbedring og effektivisering på hele enheten.

Sykefravær i 1. tertial 2021 har gått noe opp i forhold til fjoråret, og dette er et resultat av en del koronarelaterte, og noe lengre, sykefravær på enkelte. Bygg- og eiendomstjenesten har fokus på forebygging og tilrettelegging for å redusere sykefravær.

Når det kommer til vedlikehold, så har Grimstad kommune en utfordring med hensyn til etterslep på vedlikehold av kommunens bygningsmasse. Det er satt i gang tilstandsanalyse av bygningsmassen for å få en bedre oversikt på etterslepet på vedlikehold og utvikling av bygningsmassen fremover. Enheten får ikke kompensert for prisvekst i forhold til innkjøp av varer og tjenester når det gjelder økte drifts- og vedlikeholdskostnader. Manglende kompensasjon for prisvekst betyr i praksis en innsparing på enheten. Disse innsparingene medfører at det år for år vil opparbeides et stadig større vedlikeholdsetterslep for våre bygg.

Når det kommer til oppfølging av kronasituasjonen, så er det noe usikkerhet knyttet til driften resten av året. Den smittesituasjonen som er nå må en ta høyde for frem mot sommeren, noe som kan ha ytterligere konsekvenser for driften inn i 2. tertial.

Bygg- og eiendomstjenesten har fokus på tomgangsleie i forbindelse med omleggingen som var i helsesektoren. Det kan oppstå manglende budsjetterte 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, spesielt innenfor habilitering.

Feiervesen (4004500)

Økonomitall

1.tertial enhetene

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
4004500	Feiervesen				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	842	860	-19	-2
	Kjøp av konsulenttjenester	0	0	0	0
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	293	170	122	42
	Alle andre inntekter	-1 331	-1 231	-99	-7
	Netto totalsum	-197	-201	4	2

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	0,5%	0%	-0,5%
Langtid	0%	0%	0%
Sum	0,5%	0%	-0,5%

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Faste årsverk	3,8	3,8	0
Midlertidige årsverk	1	1	0
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	4,8	4,8	0

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	95%	95%	0%
Heltidsandel fast ansatte	75%	75%	0%

Innledning

Enheten har de samme arbeidsoppgaver som før, og tilstreber en nøktern drift. Vi har mindre forbruk av driftsmidler enn budsjettert i 1. tertial. Covid-19 har medført mindre aktivitet enn normalt, og vi kan henvføre mindre bruk av driftsmidler til dette. Dette skyldes mer tid på smittevernregler og et noe lavere produksjonsnivå. Driften tilpasses smittesituasjon.

Inntektene er i balanse, det vil si at vi har mindre forbruk enn budsjettert og mindre gebyrinntekt enn budsjettert.

Når det gjelder høyere lønnsutgifter, skyldes dette at feie-lærling ikke er budsjettert. Utgiftene blir refundert av fylket etterskuddsvis.

Det er lite/ingen fravær i avdelingen.

Resultat og aktivitet

Feiertjenesten opprettholder samme nøkterne drift som tidligere, men det er som forventet noe produksjonsfall som følge av smittesituasjonen som har forstyrret hverdagen vår. Hvor mye dette etterhvert vil bli, og om det er mulig å hente inn igjen i løpet av året, vil vi få svar på ut på høsten. Det vil være et mål å nå de arbeidsoppgavene vi skal utføre.

Vi har brukt mer lønnsmidler i tertialet enn budsjettet, men ikke benyttet overtid. Samtidig har vi hatt noe lavere kostnader i tertialet enn budsjettet, og mindre inntekt i form av avgifter. Samlet er driften litt under balanse.

Det arbeides videre med tilsyn og feiing av fritidseiendommer, og vi har fortsatt mål om felles tilsyn med det lokale eltilsyn i tett trehusbebyggelse senere i år.

Når det gjelder anskaffelser, følger vi etablerte rammeavtaler og benytter Public 360 i det daglige.

Vurderinger

Enheten er kunnskapsrobust og fyller alle de krav som stilles til kunnskap for stillingene. I tillegg har vi tatt mål av oss å holde en lærling til enhver tid. Dette har vi stort sett hatt sammenhengende siden 2000-tallet. Dagens lærling vil bli ferdig midtveis i 2021. Dette bidrar til kunnskapsdeling for de andre i avdelingen, såvel som for lærlingen selv.

Vi er også barriere-nedbrytende ovenfor beredskapsavdelingen, og har i perioden med covid-19 avhjulpet beredskapsavdelingen i stor grad med å løse covid-19- turnus, slik at ikke brannvesenet som helhet blir så sårbar.

Samtidig pågår det for tiden en utredningsprosess vedrørende et eventuelt felles brannvesen med Østre Agder Brannvesen (ØABV), dette har lagt beslag på noe ressurser i dette tertialet og går på bekostning av ordinær drift.

Vann og avløp (4007000)

Økonomitall

1.tertial enhetene

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
4007000	Vann og avløp				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	5 583	5 351	232	4
	Kjøp av konsulenttjenester	16	87	-71	-444
	Kjøp av andre private tjenester	13	444	-431	-3 315
	Alle andre kostnader	21 993	21 672	321	1
	Alle andre inntekter	-19 681	-19 627	-55	0
	Netto totalsum	7 923	7 927	-4	0

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	1,8%	3,1%	1,3%
Langtid	2,4%	4,4%	1,9%
Sum	4,2%	7,4%	3,2%

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Faste årsverk	17,5	18,5	1
Midlertidige årsverk	1	1	0
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	18,5	19,5	1

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	97,2%	97,4%	0,2%
Heltidsandel fast ansatte	94,4%	94,7%	0,3%

Innledning

Det jobbes svært godt med å holde utslippet ved renseanlegget nede på så lavt nivå som mulig, men det er utfordringer med ett anlegg som er for lite. Det sees på flere tiltak for å bedre kapasiteten frem til nytt renseanlegg kan tas i bruk i 2025.

Det planlegges flere utskiftninger av utrangerte kummer i år, i egenregi, og arbeidet er godt i gang.

Det er stort fokus på å få på plass gode HMS-rutiner og oppfølging av byggherreforskriften. Dette vil være på plass i løpet av 2021.

Resultat og aktivitet

Budsjettet er tilnærmet i balanse.

Det er noe høyere sykefravær enn i fjor, dette skyldes i hovedsak noen sykemeldinger som er ikke-jobbrelaterte. Sykefraværet er fortsatt innenfor akseptabelt nivå.

Plassering av renseanlegget er nå bestemt, og det arbeides med utlysning og gjennomføring av forprosjekt for videre detaljplanlegging.

Lederne i enheten har satt av tre timer hver mandag for å jobbe med Public 360 og e-post, og har som mål om å komme ajour før sommeren.

Vurderinger

Enheten utfører arbeidet sitt svært godt, og får mange gode tilbakemeldinger fra publikum på hvordan de utfører arbeidet sitt ute.

Vannverket og renseanleggene driftes svært godt, og har gode resultater på tross av for lav teoretisk effekt på renseanlegget, hvor nytt anlegg skal stå klart i 2025.

Det er noe lav kapasitet i forhold til forespørsler på de som skal oppdatere kart, samt planlegge tiltak ute. Her følges det med og det vil bli vurdert å nedprioritere noen oppgaver, eventuelt bemanne opp.

Innovasjon og forvaltning (8001000)

Økonomitall

1.tertial enhetene

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
8001000	Innovasjon og forvaltning				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	14 843	17 517	-2 675	-18
	Kjøp av konsulenttjenester	0	13	-13	0
	Kjøp av andre private tjenester	0	10	-10	0
	Alle andre kostnader	7 811	6 055	1 756	22
	Alle andre inntekter	-6 169	-7 335	1 166	19
	Netto totalsum	16 485	16 261	224	1

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	1,6%	1%	-0,6%
Langtid	3,1%	5,9%	2,8%
Sum	4,7%	6,9%	2,2%

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Faste årsverk	59,1	60,5	1,4
Midlertidige årsverk	12,3	17,6	5,3
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	71,4	78,2	6,8

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	86,9%	87,7%	0,8%
Heltidsandel fast ansatte	66,2%	66,7%	0,5%

Innledning

Enhet for innovasjon og forvaltning er en stabsenhet som skal bidra med tjenester og støtte til de andre enhetene i sektoren. Enheten består av utviklingsavdelingen/USHT, Jobbsentralen, kjøkkentjenesten og avdeling for tjenestekoordinering.

Utviklingsavdelingen er en fag- og utviklingsavdeling som skal initiere og drive kvalitets- og fagutvikling for helse- og omsorgstjenesten i kommunen. Avdelingen har rådgivere, e-helse-koordinator, demenskoordinator, kreftkoordinator og prosjektledere. Utviklingsavdelingen samarbeider tett med enhetene i helse og omsorgssektoren. Grimstad frivilligsentral er en del av Utviklingsavdelingen.

Utviklingssenter for sykehjem og hjemmetjenester (USHT) i Agder (øst) er sentralt plassert i Utviklingsavdelingen. Flere ansatte i Utviklingsavdelingen har en rolle i USHT Agder (øst).

Jobbsentralen er et arbeids- og aktivitetstiltak i Grimstad kommune. Arbeidstreningstilbudet gjelder de som av en eller annen grunn står utenfor arbeidslivet. Fokuset er hvordan det kan tilrettelegges for den enkelte med sine forutsetninger og ressurser, slik at videre arbeid eller utdanning er innen rekkevidde.

Jobbsentralen tilbyr aktivitet til ulike brukergrupper, og ivaretar kommunens plikt til å gi et aktivitetstilbud til personer som søker økonomisk sosialhjelp.

Kjøkkentjenesten tilbyr mat til hjemmeboende, mat på institusjonene og heldøgnsomsorgsboligene. Videre drifter kjøkkentjenesten kantinen på rådhuset og tilbyr mat, kaffe m.m. til møter.

Avdeling for tjenestekoordinerer består av tjenestekontoret, merkantile støttetjenester og bemanningstjenesten. Tjenestekontoret behandler søknader om helse- og omsorgstjenester. Tjenestekontoret er koordinerende tjeneste for habilitering og rehabilitering og har overordnet ansvar for individuell plan og for oppnevning, opplæring og veiledning av koordinatorene. Tjenestekontoret gir også veiledning i forbindelse med søknadsprosesser. Avdelingen tilbyr blant annet merkantile støttetjenester, støtte til utarbeidelse av turnus og systemansvar i ressursstyringssystem (RS). Bemanningstjenesten består av bemanningskoordinatorer og et ressursteam.

Resultat og aktivitet

Enheten hadde et mindreforbruk på 224 000 kr i første tertial.

Avdelingene hadde ulike økonomiske resultat. Jobbsentralen hadde et merforbruk på 54 000 kr. Dette skyldes manglende tilskudd fra NAV som utbetales etterskuddsvis.

Avdeling for tjenestekoordinerer har et mindreforbruk på 550 000 kr. Dette skyldes en 50 % stilling som har stått vakant i første tertial, samt sykefravær hvor det ikke har vært vikar på tjenestekontoret. Det er vanskelig å rekruttere til kortvarige vikariater på tjenestekontoret.

Kjøkkentjenesten har et merforbruk på 157 000 kr. Dette skyldes salgssvikt på grunn av koronasituasjonen. Videre at refusjon av lønn for utlånt medarbeider til IKT-Agder, først kommer på slutten av året.

Utviklingsavdelingen har et merforbruk på 54 000 kr. Dette skyldes hovedsakelig at de fleste ansatte i avdelingen lønnes av eksterne tilskuddsmidler. Det er søkt om tilskuddsmidler fra flere aktører. Svar på søknadene og tilskudd har ikke kommet inn fra alle aktørene. USHT har fått svar på søknad om tilskudd fra Helsedirektoratet og vil få utbetalt 2,235 mill kr i 2021. Det forventes at avdelingen fra neste tertial vil gå i balanse.

Velferdsteknologi føres på et eget ansvar. Dette ansvaret har et merforbruk etter første tertial på 266 000 kr. Merforbruk skyldes kostnader til Evondos (medisindispenser) og en etterbetaling til Tieto for de tre siste årene. Dette er en regning som kom i første tertial, men som gjelder for de tre siste årene. Det er inngått en avtale med Tieto om deling av denne regningen mellom Tieto og Grimstad kommune.

Sykefraværet har vært på 6,9 % for første tertial. Dette er høyere enn samme tid i fjor, men er likevel en nedgang fra tredje tertial. Det jobbes godt med sykefraværarbeidet. I april var sykefraværet på 4,25 %.

Enheten har et høyere antall ansatte enn det som ligger i budsjett. Grunnen til dette at det er mange prosjektstillinger, særlig i utviklingsavdelingen/USHT. Det er også stillinger på Jobbsentralen som dekkes av tilskuddsmidler.

I budsjett 2021 og handlingsprogram 2021-2024, ble det vedtatt at Jobbsentralen skal flytte fra leide lokaler i Kompetansehuset til Industriveien 1. Leieavtalen med Kompetansehuset opphører den 01.07.21. I slutten av første tertial ble det avklart at det er behov for bygningsmessige oppgraderinger for at lokalene i «brakka» (Industriveien 1) kan benyttes som kontorer. Det er behov for isolasjon i gulv og vegger, rømningsveier ved brann, ventilasjon, toaletter m.v. Jobbsentralen har utført en del av de nødvendige endringene selv og har gjenbrukt materialer og ventilasjonsanlegg. Det er imidlertid behov for større og mer omfattende

arbeider som må utføres av profesjonelle. Det er innhentet prisoverslag fra leverandør som kommunen har rammeavtale med. Prisoverslaget er på ca. 400 000 kr eksklusiv mva. Det er ikke budsjettet med kostnader til slike ombygninger av Industriveien 1. Det bes om at dette behovet legges inn i første tertialrapport. Jobbsentralen skal flytte inn i bygget senest 01.07.21.

Det kjøpes inn varer og tjenester i henhold til innkjøpsregelverket. Mye av innkjøpet gjøres i henhold til rammeavtaler fra OFA. Der det er usikkerhet om hvordan innkjøp skal håndteres så kontaktes innkjøpsrådgiver.

Arkivverdig post skal arkiveres i fagsystem eller Public 360. Det er fokus på at dette gjøres.

Pandemi

Smittesporingsteamet er organisert inn under bemanningstjenesten. Det har vært mye jobb med smittesporing, noe som håndteres av sektorens egne ansatte. Den økonomiske merutgiften kompenseres med koronatilskudd. Det koster imidlertid også i kompetanse og oppgaver som ikke kan prioriteres i denne perioden. Det samme gjelder for vaksine teamet. Den ene vaksinekoordinatoren jobber til vanlig i utviklingsavdelingen, og arbeidsoppgavene der blir forskjøvet i denne perioden. Dette påvirker enheten og oppgavegjennomføring. Avdelingsleder for tjenestekoordinerer og ansvarlig for bemanningstjenesten har fått spesielt mange nye oppgaver under denne pandemien, noe som er krevende for avdelingen.

Fra 2022 er det noen stillinger som vi ikke lenger får tilskuddsmidler til. Det gjelder 40 % stilling som kreftkoordinator (60 % av stillingen ligger i kommunalt budsjett). Det er flere stillinger på Jobbsentralen som vil bli avsluttet fordi tiltak på særskilte IMDi-tilskudd opphører i løpet av 2021. Disse stillingene har vært lønnet av det særskilte IMDi-tilskuddet.

Vurderinger

Samarbeidet i enheten fungerer veldig bra, og det jobbes på tvers på avdelingene. Utviklingsavdelingen og Jobbsentralen samarbeider om flere oppgaver. De har blant annet startet opp Voksenskolen for demens sammen. Det er også nyttig at Jobbsentralen og kjøkkentjenesten er i samme enhet på grunn av oppgaver knyttet til drift av kjøkken og ivaretagelse av matsikkerhet.

Saksbehandlerne i tjenestekontoret har høy kompetanse innen saksbehandling og helselovgivning, og det gjøres nøye vurderinger og utredninger for å få et best mulig grunnlag for tildeling av tjenester. Lovverket ligger alltid til grunn for tildeling, men vurderinger gjøres også ut ifra kapasitet, kvalitet og økonomi. Vurderingene saksbehandlerne gjør bygger på retningen i omstillingen, der målet er at folk skal bo hjemme lenger og få tjenester på et lavest mulig nivå i omsorgstrappa. Tildelingspraksisen er nøktern og LEON-prinsippet (laveste effektive omsorgsnivå) er et viktig prinsipp i tildelingen.

Bemanningstjenesten fungerer veldig godt. Erfaringen med innleietjenesten som gjøres av bemanningskoordinatorer har fungert veldig bra. Det samme gjelder for ressursteamet. De ansatte i ressursteamet er fornøyd med arbeidsformen. Det er et tett og godt samarbeid med avdelingslederne i de aktuelle avdelingene.

Alle aktuelle avdelinger får tjenester av bemanningstjenesten. Arbeidsmengden for bemanningskoordinatorer har økt betraktelig nå når alle avdelingen er med, og en stadig større innleie av vakter skjer fra bemanningstjenesten. Det jobbes kontinuerlig med å tilpasse rutiner og kommunikasjon. Det er jevnlig samarbeidsmøter mellom bemanningstjenesten og enhetene der det deles erfaringer og diskuteres problemstillinger.

Jobbsentralen har veldig gode resultater på overgang til arbeid hittil i år. Resultatet etter godt og vel fire måneders drift er en overgang til arbeid for 22 brukere, fire til skole og 13 til ekstern praksis. Dette er et veldig godt resultat og viser at prosjektstilling i NAV, med plassering på Jobbsentralen, har god effekt.

Helse- og barneverntjenesten (8002000)

Økonomitall

1.tertial enhetene

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
8002000	Helse- og barneverntjenesten				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	24 213	24 796	-583	-2
	Kjøp av konsulenttjenester	137	317	-181	-132
	Kjøp av andre private tjenester	4 444	4 513	-69	-2
	Alle andre kostnader	6 143	5 916	227	4
	Alle andre inntekter	-5 000	-5 460	459	9
	Netto totalsum	29 936	30 083	-146	0

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	1,6%	1,1%	-0,5%
Langtid	7,9%	11,4%	3,5%
Sum	9,5%	12,5%	3%

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Faste årsverk	58,6	60,1	1,5
Midlertidige årsverk	10,4	12	1,6
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	69	72,1	3,1

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	83,7%	83,5%	-0,2%
Heltidsandel fast ansatte	60%	58,3%	-1,7%

Innledning

Fortsatt er Familiens hus-samarbeidet et hovedtema, imidlertid gjør manglende samlokalisering dette vanskelig.

Koronapandemien har utløst et stort merarbeid med rådgivning, planlegging og drift av teststasjon.

Mangel på fastleger og ledige listeplasser er fortsatt et stort problem, og dette har utviklet seg til en akutt alvorlig situasjon som må løses både med umiddelbare tiltak og langsiktige tiltak

Sykefravær i legetjenesten gir betydelige merkostnader og redusert inntekt. Så langt har enheten et merforbruk på 146.000 kr, primært på grunn av dette.

Det er videre et høyt sykefravær i barneverntjenesten på grunn av lav bemanning og økt saksbehandlingsmengde.

I etterarbeidet etter tilsyn fra Fylkesmannen i 2020 med tjenester til barn og unge med psykiske utfordringer, vurderes fremtidig organisering og flere tjenester overført til oppvekstsektoren.

Resultat og aktivitet

Aktivitetstall (antall konsultasjoner)	2020	2021	Endring	Endring i %
Brannstasjonen legesenter	3 860	5576	1716	44,5%
Helsesykepleier	5 253	7315	2062	39,25%
Jordmor	1 382	1887	505	36,5%
Familiesenteret	346	378	32	9,2%
Aktivitetsdata barnevern				
Antall betrykkmeldinger	91	170	79	86,8%
Antall hjelpetiltak i hjemmet § 4-4 og ettervern § 1-3	175	163	-12	-6,9%
Antall barn med omsorgsvedtak	44	40	-4	9,1%
Antall barn på institusjon per 30.04.2020	1	1	0	0%

Barneverntjenesten har tatt i bruk *Fiks digitale meldingssystem*. De har hatt kraftig økt antall betrykkmeldinger, noe som gir økt belastning på tjenesten.

Helsesykepleier- og jordmortjenesten har hatt stor økning i antall konsultasjoner, noe på grunn av bedre registrering og noe på grunn av større pågang på grunn av koronapandemien.

Tilskuddsmidler fra Helsedirektoratet til styrking av helsestasjon og skolehelsetjenesten er redusert med 514.000 kr for innværende år. For innværende år er en (1) stilling som barnefysioterapeut fjernet fra enhet hjemmebaserte tjenester og rehabilitering.

Det varsles om ytterligere reduksjon av tilskuddsmidler fra 2022 med 837.000 kr og 2023 med 369.000 kr, til sammen 1 719.800 mill kr.

Helsesykepleier- og jordmortjenesten klarer per nå å nærmest kunne oppfylle de nasjonale faglige retningslinjene ved hjelp av årsverk finansiert av tilskuddsmidler. Dersom tilskuddsmidlene blir redusert, vil det få følger fra 2022.

- Færre konsultasjoner og barselbesøk hos jordmor
- Prioritering og reduksjon av konsultasjoner på helsestasjonen med fokus på de yngste
- Færre «tilstededager» på alle skolene, evt *ingen «tilstededager» på enkelte skoler*. Her må man vurdere hva som gjør minst skade. Det vil bli gjennomført vaksinasjoner og undervisning på skolene, men åpen dør og tilgjengelighet for tverrfaglig samarbeid reduseres/utgår
- Ikke mulig å ivareta oppgave som koordinatorene for barn med individuell plan. Tjenesten har for tiden 16 barn/unge med IP og dette er tidkrevende
- Påbegynte planer om foreldreveiledningskurs faller bort

Vurderinger

Enheten har hovedfokus på tidlig innsats og helsefremmende og forebyggende arbeid. Manglende samlokalisering er et hinder for det uformelle samarbeide, og etablering av et bygg for samlokaliserte tjenester er derfor sterkt etterlengtet. Fremtidig organisering av tjenestene i Familiens hus er under vurdering.

Fastlegene er i den samme pressede situasjonen som i landet for øvrig. I tillegg har Grimstad kommune gjennom år unnlatt å opprette nye stillinger for å dekke befolkningens behov. Kommunen har nå fått en akutt kritisk situasjon der vi har fire ledige stillinger, som vi ikke får rekruttert nye leger til. Når det på forhånd er for lite kapasitet i legetjenesten, blir dette ekstra alvorlig. Det er i dag 3 800 innbyggere som mister sin fastlege, i tillegg til de nær 2 000 som står på venteliste. I tillegg er det mange som oppholder seg i kommunen uten å være folkeregistrert her, og disse, inkludert 3 000 studenter, har også rett på legetjeneste i kommunen. Dette gjør det nødvendig med kostbare strakstiltak, slik at det kan bli mulig å få tak i leger til disse stillingene.

Aktuelle tiltak vil bli skissert i egen politiske sak.

Det vises til vedtak i politisk sak KS 21/45 (arkivnr. 20/7691): "*Kommunestyret ser med alvor på ressursituasjonen i barneverntjenesten og ber kommunedirektøren utarbeide forslag til styrking av kommunens barneverntjeneste i forbindelse med første tertialrapport 2021*". Dersom det nå opprettes to nye barnevernstillinger som beskrevet i saken, og enheten får ansatt noen fra 1. september, vil det gi en kostnad for 2021 på ca. 466.000 kr og helårseffekt fra 2022 på ca. 1 281 000 kr.

Enhet for psykisk helse og rus (8003000)

Økonomitall

1.tertial enhetene

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
8003000	Enhet for psykisk helse og rus				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	15 244	14 895	349	2
	Kjøp av konsulenttjenester	23	28	-4	-17
	Kjøp av andre private tjenester	302	119	183	61
	Alle andre kostnader	882	904	-22	-2
	Alle andre inntekter	-1 008	-1 057	50	5
	Netto totalsum	15 445	14 889	556	4

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	3,8%	2,1%	-1,6%
Langtid	12,6%	7%	-5,6%
Sum	16,4%	9,2%	-7,2%

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Faste årsverk	52,7	53,6	0,9
Midlertidige årsverk	4,6	3,8	-0,8
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	57,3	57,4	0,1

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	83,7%	83,8%	0,1%
Heltidsandel fast ansatte	47,6%	46,9%	-0,7%

Innledning

Enhet psykisk helse og rus har vært og er i mange utviklingsprosesser. Enheten arbeider med fagkompetanse og kvalitetsforbedringer, implementere velferdsteknologiske løsninger, effektivisering og arbeider aktivt for å holde budsjettet i balanse.

Enheten skal gi tjenester og ha oppmerksomheten rettet på alle steg i tjenestetrappa. Fra det forebyggende perspektiv til rehabilitering og skadereduksjon.

Resultat og aktivitet

Enheten har i første tertial arbeidet målrettet for å utvikle tjenestene i enheten, ved å ha kompetansehevende tiltak i forhold til fag (kompetanseområder), og samtidig utarbeide strategier for å mestre å ha et budsjett i balanse.

Utvikling av tjenester og aktiviteter:

Enheten har fått tilskudd for år nr. to av Statsforvalteren. Dette er midler for å videreføre Innsatsteam og Bo-oppfølgerteam.

- Innsatsteam for psykisk helse og rus. Målet med innsatsteamet er å kunne tilby innbyggere rask oppfølging slik at utfordringene ikke blir større eller kroniske. Målet er å redusere unge uføre, sykefravær og tjenester lengre oppe i tjenestetrappen.

Innsatsteamet hadde oppstart 1 desember 2020. Fra oppstart til mai 2021 har 54 innbyggere fått oppfølging fra teamet. Av disse har: 26 vært i skole eller jobb, 15 sykemeldte og 13 delvis sykemeldte.

- Bo - oppfølger. Enheten fikk et halvt årsverk til å etablere boligoppfølgerteam i 2020, men fikk økt til ett årsverk i 2021. Målet med teamet er å være et lavterskeltilbud til mennesker med rus og psykiske utfordringer som det ellers er utfordrende å komme i posisjon til. Målet med tjenesten er å kunne gi en helhetlig oppfølging for å ivareta sosial integrasjon, boligforhold og fysisk helse. Teamet er inspirert av housing-first metodikk.

Bo-oppfølger har siden oppstart fulgt opp ti innbyggere som den ordinære tjenesten ikke har kommet i posisjon til å bistå, til tross for store hjelpebehov. Bo-oppfølger har mulighet til å jobbe mer fleksibelt og tett med relasjon, motivasjon og oppfølging for den enkelte når mulighetsrommet er til stede.

Etablering av gruppetilbudene KID og Tankevirus

Enheten har gjennomført/gjennomfører gruppetilbud i depresjonsmestring (KID). KID kurs er planlagt gjennomført to ganger i året.

Tankeviruskurs er et mestringskurs om hvordan tankene og oppmerksomheten påvirker humør og handlinger. Kurset starter opp på aktivitetssenteret og skole når pandemien tillater det.

Utvikling av flere aktiviteter

Enheten har etablert flere lavterskelaktiviteter som et ledd i tidlig innsats og forebyggende perspektiv. Det er gjennomført kartlegging av ønsker og behov for fritidsinteresser til tjenestemottakere. Enheten har i løpet av første tertial utarbeidet nettside hvor de ulike aktivitetene er beskrevet.

Kompetanse

Enheten arbeider med kompetansehevende tiltak og har i dette tertiale gjennomført to dagers seminar på begge fagområder i recovery og traumebasert omsorg for alle medarbeidere i enheten. Seminarene er gjennomført i samarbeid med med NAPHA (Nasjonalt kompetansesenter for psykisk helsearbeid).

Varig tilrettelagt arbeid i ordinært arbeid

Enheten har ansatt to medarbeidere i varig tilrettelagt arbeid i ordinært arbeid. Medarbeiderne arbeider minimum 50% stilling. Arbeidsoppgavene er å organisere aktivitetstilbud, motivering og støtte/veiledning til å delta i meningsfulle aktiviteter.

Økonomi

Enheten har i overkant av kr 500 000 i mindreforbruk etter første tertial. Begrunnelsen for mindreforbruket er at det ikke leies inn ved sykefravær i avdeling forebygging og rehabilitering, og at det er en 50 % stilling vakant.

Det driftes godt i begge avdelinger.

HR tall og sykefravær

Enheten har ca. 54 årsverk.

Sykefraværet er på 9,2 %. Dette er en nedgang på 7,2 % sammenlignet med første tertial i 2020. Det arbeides godt i begge avdelinger med sykefraværsoppfølging, og det er en forventning at fraværet reduseres i neste tertial.

Internkontroll, anskaffelser og bruk av Public 360

Internkontroll: Enheten arbeider systematisk med internkontroll både i tjenesteutvikling og HMS arbeid. Enheten har utarbeidet et årshjul som ivaretar de planlagte aktivitetene.

Anskaffelser: Enheten har ikke kjøpt varer eller tjenester utover ordinær drift.

Public 360: Benyttes i stor grad

Heltidskultur (eksklusiv nattevakter)

Enheten arbeider kontinuerlig med å øke stillingsstørrelsen til medarbeiderne. Ved utgangen av første tertial har 64 % av de ansatte 100% stilling, ekskl. nattevaksstillinger. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse i enheten er 83%.

Vurderinger

Enheten har arbeidet systematisk med overordnede målsetninger og har utnyttet handlingsrommet som ligger i ressurser og rammevilkår. Det har blitt planlagt flere nye tiltak i enheten som skal bidra til tidlig innsats og forebygging. Enheten vil planlegge nye tiltak som vil føre til bedre tjenestekvalitet og gi mulighet til å gi tjenester til flere innbyggere innenfor de ressursene enheten har til rådighet.

NAV (8004000)

Økonomitall

1.tertial enhetene

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
8004000	NAV				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	9 272	9 440	-168	-2
	Kjøp av konsulenttjenester	0	15	-15	0
	Kjøp av andre private tjenester	90	99	-9	-10
	Alle andre kostnader	10 311	10 612	-301	-3
	Alle andre inntekter	-154	-266	112	73
	Netto totalsum	19 519	19 901	-382	-2

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	1,5%	0,2%	-1,3%
Langtid	16,2%	6,5%	-9,6%
Sum	17,7%	6,7%	-11%

NAV har en positiv utvikling i fraværet sett opp mot samme periode i fjor. Fraværet i år er i all hovedsak ikke relatert til arbeid. Med et lite antall ansatte, er det viktig å understreke at prosentvis fravær i enheten endres uforholdsmessig mye, selv ved et lite antall fraværende personer.

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Faste årsverk	12	12	0
Midlertidige årsverk	3,7	5,7	2
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	15,7	17,7	2

Enheten har flere årsverk registrert, enn budsjettert. Dette forklares med at NAV har inne vikarer for ansatte som er fraværende i tillegg til to prosjektansatte.

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	92,3%	92,3%	0%
Heltidsandel fast ansatte	76,9%	76,9%	0%

Innledning

NAV drives i partnerskap mellom stat og kommune. NAV Grimstad er ansvarlig for utøvelse av alle NAVs tjenester i den statlige arbeids- og velferdspolitikken. Dette omfatter også kommunale tjenester og stønader med hjemmel i lov om sosiale tjenester, kvalifiseringsprogrammet og introduksjonsprogrammet for fremmedspråklige. NAV har om lag 40 årsverk hvorav 12 er kommunale. Av 40 årsverk er tre prosjektstillinger finansiert av tilskuddsmidler. I tillegg til 40 årsverk har NAV syv stillinger finansiert med statlige pandemi-ressurser ut 2021.

Prosjekter

Nye Mønstre - Trygg oppvekst er et treårig prosjekt som skal forebygge barnefattigdom med varighet ut 2021. Prosjektet har 10 lavinntektsfamilier hvor det gis helhetlig innsats til alle familiemedlemmer. Prosjektet er finansiert av Statsforvalteren og Helsedirektoratet.

Ungdomslos ved Karrière Agder er et treårig prosjekt som skal hjelpe unge under 23 år med å fullføre videregående opplæring. Prosjektet varer ut 2022.

Jobblos på Jobbsentralen er et prosjekt som skal hjelpe unge med sosialhjelp under 30 år tilbake på skole eller i jobb. Prosjektet er finansiert av Statsforvalteren og varer ut oktober 2021. Jobblosen er ansatt i NAV men har fast oppmøtested på Jobbsentralen og samhandler tett med NAV og andre samarbeidspartnere.

Enheten understreker betydningen av det gode samarbeidet med Jobbsentralen. NAV har 55 plasser på Jobbsentralen for brukere med sosialhjelp under 30 år. I perioden har 22 brukere fått jobb, 4 er tilbake på skole, 2 har fått arbeidsavklaringspenger, 13 er i ekstern arbeidstrening og 4 har sluttet. Dette er svært gode resultater, som betyr nye muligheter for unge mennesker. Jobbsentralen jobber aktivt for å få flere brukere ut i sommerjobb med lønnstilskudd. Dette er en ny ordning som skal øke muligheten for unge mennesker, til å få sommerjobb. Jobbsentralen har 10 personer i varig tilrettelagt arbeid.

Pandemien

NAV er i år tilført ekstra midler fra den statlige delen, for å bekjempe ledigheten og utenforskap under pandemien. Med statlige ekstra ressursene har NAV styrket oppfølging av deltakere i Introduksjonsprogrammet og i kvalifiseringsprogrammet, med tilsammen to veiledere.

Innsatsteamet er videreført i 2021 og består av seks veiledere og en leder. Teamet ble etablert for å bekjempe ledigheten under pandemien. Teamet følger opp arbeidssøkere i Grimstad, Lillesand, Birkenes, Evje og Hornnes, Froland, Åmli, Vegårshei, Gjerstad, Risør og Tvedestrand.

Ledigheten i april er 3,4 % og var 8,6 % på samme tid i fjor.

Inkludering

NAV har søkelys på arbeid, utdanning og inkludering som omfatter tjenester til mennesker og virksomheter. Enhetens overordna mål er flere i arbeid, bedre brukermøter og økt kompetanse. NAV skal også forhindre overgang til uføretrygd for unge under 30 år.

I perioden 2018 - 2020 ble 84 personer under 30 år uføretrygdet i Grimstad kommune. Av 84 under 30 år ble 18 personer under 20 år uføretrygdet. Dette utgjør en andel på om lag 20 % og er såkalte kurantsaker. Kurantsaker er saker hvor personer har medfødt store fysiske og psykiske handikap. Disse personene oppfyller vilkår for uførestønad og saksbehandlingen er forenklet. Den medisinske utviklingen gjør at disse menneskene lever langt inn i voksen alder, i motsetning til før hvor levetiden for denne gruppen var kortere. Det er hovedforklaringen på at andel unge uføre øker i Grimstad og i landet. Enheten jobber aktivt for å unngå at unge mennesker under 30 år blir uføretrygdet.

NAV har i perioden økt antall VTO-plasser (varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet) med to fra 24 til 26 plasser. Dette er i tråd med politiske føringer om å øke antall VTO-plasser som en del av inkluderingsdugnaden.

Resultat og aktivitet

NAV har et mindreforbruk på kr 594 000 i økonomisk sosialhjelp i perioden. Forklaringen på mindreforbruket er sammensatt, men det avtegner seg ikke et klart mønster. Enheten har periodisert sosialhjelpsutbetalingene fra april, basert på resultatene i 2020 og 2019. Merforbruket på kr 386 000 på kvalifiseringsprogrammet (KVP), kan forklare noe av mindreforbruket på sosialhjelp. I tillegg har Jobbsentralen flere unge brukere under 30 år på statlige ytelser, som tidligere hadde sosialhjelp. Enheten jobber systematisk med å bistå barnefamilier og langtidsmottakere av sosialhjelp, til å bli selvforsørget.

NAV har et mindreforbruk på introduksjonsstønad i perioden kr 316 000,-. Deler av dette forklares ved noe senere bosetting av nyankomne flyktninger i år.

Enheten har et merforbruk på kr 168 000,- inklusiv "annen lønn" som er Introduksjonsstønad og KVP-stønad. Denne posten har et merforbruk på kr 70 000,-, slik at merforbruket på "fastlønn, vikarlønn, ekstrahjelp og overtid" er kr 98 000,-. NAV har i perioden fått inn sykelønnsrefusjoner på kr 285 000,- og har til gode prosjektmidler tilsvarende lønnsutgifter for en veileder på Jobbsentralen for fire måneder. Dette utgjør om lag kr 190 000,-. Tilsammen blir det kr 475 000,-. Når ubrukte tilskuddsmidler tas med har enheten et mindreforbruk på fastlønn på kr 377 000,- i perioden.

NAV har benyttet 11,5 av 12 budsjetterte årsverk i perioden.

Enheten har et merforbruk på kr 627 000,- på kjøp fra NAV Agder. Denne posten vil bli saldert ut over året, for å redusere merforbruket som skyldes ombygging av underetasjen i NAV Grimstad og innkjøp av nytt IKT-utstyr.

Korrigert for mindreforbruk av fastlønn, inklusiv tilskuddsmidler, er enheten i balanse i første tertial.

Det er avsatt om lag 2 millioner kroner i fondsmidler fra 2020 til introduksjonslønn for brukere som er forlenget i programmet og prosjektmidler, som skal disponeres i 2021. Fondsmidlene er ikke benyttet så langt i år, men vil bli gjort opp mot slutten av året.

Anskaffelser gjøres via godkjente innkjøpsavtaler på statlig og kommunal side. Public 360 benyttes av lederne i enheten.

Vurderinger

Utvikling og drift

NAV Grimstad har prioritert tre satsingsområder i 2021. Økt inkludering av brukere i inkluderingsmålgruppen, økt digital og faglig kompetanse, og et godt og kontinuerlig nærværarbeid. Enheten har utarbeidet aktivitetsplaner for hvert område, som er forankret hos ledere og hos de tillitsvalgte. Hovedaktiviteten er å benytte økt ramme for tiltakssetting, særlig lønnstilskudd for unge under 30 år, som søker sommerjobb. I tillegg har NAV utarbeidet en omfattende kompetanseplan som tar sikte på økt digital og faglig kompetanse. Enheten jobber også med å utarbeide en nærværplan, som skal bidra til lavt fravær og positive nærværsfaktorer.

Levekår

Grimstad har sammen med resten av Sørlandet levekårsutfordringer. NAV har et viktig samfunnsoppdrag og tilgang på en rekke virkemidler for å motvirke og hindre utenforskap. Enheten er opptatt av virkemiddelbruk der kommunale og statlige tiltak får virke sammen utfra individuelle behov. NAV jobber med å skaffe bedre systemer og oversikt over utfordringsbildet med analysearbeid som gir kunnskap til å se sammenhenger. Kunnskap om hvordan NAV best kan jobbe for at flere kommer helt eller delvis i arbeid.

Enheten er godt i gang med forpliktende og systematisk samarbeid med flere aktører. Skal NAV lykkes må enheten utvikle samarbeidet med næringsliv og arbeidsgivere som ønsker inkludering. I tillegg skal NAV støtte et inkluderende arbeidsliv med å følge opp mennesker som har helsemessige utfordringer.

Omverdensanalyse 2021

Høy endringstakt gir økt krav til de ansatte og det er viktig at enheten jobber godt med kompetanse, mestring, arbeidsmiljøet og nærvær. Hovedfunnene i NAVs omverdenanalyse for 2021 er gjengitt under.

Samfunnet er i endring og NAV må endre seg i takt med utviklingen. Omverdensanalysen tar for seg de viktigste samfunnsmessige trendene fram mot 2035 og konsekvensene de kan få for NAV. Større oppmerksomhet om utfordringene vi står overfor vil hjelpe NAV til å lage mer treffsikre strategier og planer for de nærmeste årene.

Noen hovedfunn fra rapporten

- **Raskere omstillingstakt i arbeidslivet:** Endringene drives fram av teknologisk utvikling, globalisering og grønt skifte. Koronapandemien vil fremskynde omstillingen på flere områder. Det blir neppe mangel på jobber om noen år, men økt risiko for at enkelte grupper blir stående varig utenfor arbeidsmarkedet.
- **Sterkere aldring og sentralisering – velferdsstaten utfordres:** En kraftig økning i antall eldre gir økte krav til NAVs tjenester på hjelpemiddelområdet, mens utfordringene på pensjonsområdet blir håndterbare. Det blir sterk befolkningsvekst i de mest sentrale kommunene. I mindre sentrale strøk er det ventet befolkningsnedgang og sterk aldring som kan gi mangel på kvalifisert arbeidskraft.
- **Digitalisering gir nye forventninger og muligheter:** Folk vil i økende grad forvente mer koordinerte tjenester fra NAV og andre aktører. Datadrevne tjenester vil gi nye muligheter til å innfri disse forventningene og gi skreddersydde tjenester.

Hele rapporten er tilgjengelig på nav.no

Hjemmetjenester og rehabilitering (8005000)

Økonomitall

1.tertial enhetene

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
8005000	Hjemmetjenester og rehabilitering				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	39 510	42 184	-2 674	-7
	Kjøp av konsulenttjenester	0	8	-8	0
	Kjøp av andre private tjenester	2 032	2 129	-98	-5
	Alle andre kostnader	5 628	5 183	445	8
	Alle andre inntekter	-2 236	-3 347	1 111	50
	Netto totalsum	44 935	46 158	-1 223	-3

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	3%	2,7%	-0,3%
Langtid	13,2%	8,8%	-4,4%
Sum	16,2%	11,5%	-4,7%

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Faste årsverk	143,6	142,2	-1,4
Midlertidige årsverk	16,4	19,7	3,3
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	160	161,9	1,9

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	63,3%	62,9%	-0,4%
Heltidsandel fast ansatte	19,4%	18,6%	-0,8%

Innledning

Resultat februar er på - 1,2 millioner kroner i overforbruk.

Fastlønn - 1,3 millioner kroner.

Vikar innleie -3 millioner kroner. Sykelønnsrefusjoner er på 3,5 millioner kroner.

Overtid 775 000 kroner.

Ekstrahjelp er -850 000 kroner.

Arbeidsgiveravgift og pensjon og forsikring for vikarer utgjør overforbruk på kr 300 000.

Overforbruk skyldes vikarmidler grunnet volumøkning.

Årsplaner medfører at ferie, langtidsfravær og ulike permisjoner dekkes inn av fast ansatte som

får midlertidig økte stillinger, dette gir økte kostnader til fastlønn, mens det på slutten av året vil forventes et underforbruk av blant annet midler til feriebudsjettet.

Det er nå et totalforbruk på ekstra innleie av 12,5 årsverk uten tilførte lønnsmidler på grunn av volumveksten av vedtakstimer i hjemmesykepleien. Dette for å kunne opprettholde forsvarlige helsetjenester til brukere som har vedtak. Store utfordringer med vikartilgang og timevikarer sykepleier.

Det er økende ventelister på lavterskeltilbud som dagaktivitet til demente, fysio- og ergoterapitjeneste til barn, voksne og eldre på sykehjem, privatpraktiserende fysioterapitjenester til spesielt ungdommer med psykomotoriske tjenester, hjelpemiddeltjenester, hverdagsrehabilitering. Det er kontinuerlig fullt belegg på alle 28 korttidsplasser.

Sykefraværs oppfølgings arbeidet har begynt å gi resultater, enheten har ca. 5% forbedret nærvær sammenlignet med samme periode i fjor.

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse og heltidsansatte ligger stabilt i 2021.

Enheten har hatt flere gode artikler på trykk i lokal media som beskriver tjenestene og gir god informasjon til befolkningen. Enheten har også hatt en ansatt i hjemmesykepleien som har deltatt i en artikkel om eldre i magasinet "Vi over 60".

Enheten har også flere ansatte som deltar på videreutdanninger blant annet innen palliasjon, tjenesteutvikling og kompetanse innen kommunale helsetjenester.

Enheten har fullført flere kartlegginger:

Kartlegging av tidsbruk på tjenestekontor vaktordning som ivaretas på korttidsavdeling på kveld, natt helg og høytid.

Kartlegging av tidsbruk på medisinhåndtering før oppstart av bruk av medisineroboter.

Kartlegging av tjenesteutføring av praktisk bistand sett opp mot vedtak.

Det er en økning i bruk av velferdsteknologi som kameratilsyn og medisineroboter.

Resultat og aktivitet

1 Økonomi i balanse gjennom kapasitetsstyring av tjenestevedtak og årsverkskontroll

Enheten har utfordringer med for lite tilført budsjett 2021 i fastlønnsmidler. Enheten har tatt ned 2,4 årsverk, det er en stilling på 10% som foreløpig ikke det er funnet omplassering til.

Brakerstyrt personlig assistent har ikke fått justert for lønnsvekst og delvis ikke for vedtaksøkninger. Prognosemessig kan det ser ut for at det her vil kunne bli et overforbruk på 600 000 kroner.

Det kan synes som det er noe underbudsjettering når det gjelder driftstilskudd privatpraktiserende fysioterapeuter prognose per 2021 er 30 000 kroner.

Det har pågått en jevnlig volumvekst i enhetens tjenester fra mai 2020, det vil si en vekst i aktivitet som nå er vedvarende i ett år. Dette sliter på fast ansatte og ledelsen for å klare å opprettholde driften med lav tilgang på kvalifiserte timevikarer. Mye utskiftning av vikarer, ekstra press på fast ansatte høyskoleutdannet sykepleiere, da det er mangel på sykepleievikarer som kan ta timeoppdrag. Det er stort behov for å få tilført midler til faste årsverk og driftsmidler til flere nye biler.

Det er meldt opp behov i løpet av 1.tertial på 14,5 årsverk med grunnlag i økt volum av helsetjenester som skal betjenes. Det er årsverk til brukerstyrt personlig assistanse, hjemmesykepleien og praktisk bistand.

Som en følge av volumveksten er det blitt ytterligere press opp mot ventelister på dagaktivitet, fysio -og ergoterapitjenester, hjelpemidler og korttidsplasser sykehjem.

På grunn av økning i antall brukertimer og brukere med store hjelpebehov vil lønn med variable

tillegg kunne resultere i et overforbruk på 4 mill kr.

Per 1. tertial er ikke refusjon korona midler til økt forbruk uniformer ført inn, dette vil bli utført. Fremover vil det bli viktig å få avklart om kommunen skal drifte dagtilbud i Føreidsgate hvor tre (3) årsverk er finansiert av Koronamidler.

Slik smittesituasjonene er samt volumøkningen i tjenesten er det større behov for helsetjenester. Det vil derfor være viktig å vurdere dagsenterdriften ytterligere i forbindelse med budsjett 2022.

Alle i administrativ ledelse benytter arkivsystemet public 360. Samt anskaffelsesreglement er kjent og følges.

- **2 Utvikle ny kommunal innsatstrapp**

På grunn av pandemi er det foreløpig ikke mulig å åpne opp på alle dagtilbudene samt øke opp gruppetilbudene med fysioterapi som er lavterskeltilbud som er planlagt i enheten.

- **3 Fokus på videre planlegging av boliger med heldøgnsomsorg, institusjonsplasser og Helsesenter**

Mål om nye og utvidet lokaler Fevik hjemmetjenesten med praktisk bistand og hjelpemiddeltjenesten med grunnlag i volumvekst siste 10 år er fortsatt mål, og behovet fremkommer i rapport eiendomsstrategi for helse- og omsorgssektoren.

- **4 Øke innføringstakten av eHelse- og trykghetsteknologi**

Digitaliseringsplan er fullført som planlagt med fokus med innføring av velferdsteknologi for å frigjøre ressurser og bremse veksten av behov for økt helsehjelp.

Per første tertial er innføringsfarten på for eksempel digitale kameratilsyn, medisindispenser robot og første steg mot digitale nøkkelbokser og avslutning av e-lås gjennomført. Det arbeides også for innføring av DigiHelse og telefontid i alle tjenester i enheten. Telefontid er innført i Hjelpemiddeltjenesten i forbindelse med reduksjon i årsverk, dette for å øke kapasitet.

Vurderinger

- Fortsette med tett oppfølging av økonomirådgiver, HR og Lønn
 - Aktivitetsøkning i hjemmesykepleien og praktisk bistand er et stort risikomoment og det bidrar til behov for ekstra innleie og nye faste årsverk- det er behov for tilføring av midler da behovet har vært vedvarende og økende hele siste år fra mai 2020.
 - Følge mål i virksomhetsplanen som tilpasses driften gjennom:
 - Sykefraværs og arbeidsmiljø strategi for å øke tilstedeværelse og senke kostnader. Dette arbeides det godt med. Fra samme periode i 2019 fram til i dag har fraværet blitt redusert med 6 %.
 - Digitaliseringsplan med innføring av teknologi for å frigjøre ressurser eks. digitale kameratilsyn, GPS, Medisindispensere, digitale nøkkelbokser, DigiHelse og telefontid. Dette jobbes det godt med og innføringstakten er økt i 2021.
 - Det er gjennomført driftsgjennomgang for å se spesielt på hjemmesykepleien og korttidsavdelingen. For korttidsavdelingen er det nå kartlagt, i første tertial, varierende og økende bemanning av vakttelefon til tjenestekontor. Denne tilleggstjenesten som utføres av korttidsavdeling på kveld, natt, helg og høytidsdager krever mer og mer tidsbruk. Det vurderes hvilke tiltak som bør iverksettes.
- I hjemmesykepleien har det vært vektlagt vedtaksgjennomgang og kartlagt volum på utføring av praktisk bistand. Enheten vil i samarbeid med Tjenestekontoret vurdere innhold og form i innvilget tjenestevedtak, blant annet se om det kan være hensiktsmessig å skille ut praktisk bistand. Det vil blant annet bli sett på muligheten for å få økte inntekter. Det vil i løpet av 2021 blir kartlagt mulighet for fritt brukervalg når det gjelder praktisk bistand.

Det gjennomføres kontinuerlig forbedringer av rutiner og prosedyrer for å effektivisere driften, se på muligheter for å senke kvalitet i tjenesteutføring for å øke kapasitet, fordele oppdrag geografisk kontinuerlig for best mulig logistikk, få tilgang til flere el-biler samt endre organisering med spesielt fokus på å bruke sykepleierne som har riktig og viktig kompetanse på rett plass til riktig tid.

Foreløpig fra mars 2020 har pandemi og smitteverntiltak redusert mulighet for flere ønskede organiseringer av tjenester og tiltak for å gi innbyggerne flere og nye tjenestetilbud.

Risikomomenter som enheten kan se nå er at det fra 2022 vil være to ressurskrevende tjenester som på grunn av øvre aldersgrense for refusjon ikke vil være mulig å søke refusjon på kostnader fom 2022.

Det vil også i det videre kunne komme nye kostnadskrevede og/eller ressurskrevende tjenester som det ikke er budsjettmessig dekning for.

Demografisk utvikling for Grimstad framover tilsier at det vil bli økt behov for helsetjenester til flere eldre over 80 år. Dette vil være en betydelig driftsrisiko fremover dersom man ikke klarer å gjøre ytterligere strukturelle grep.

Enhet for habilitering (8006000)

Økonomitall

1.tertial enhetene

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
8006000	Enhet for habilitering				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	46 339	49 069	-2 730	-6
	Kjøp av konsulenttjenester	0	0	0	0
	Kjøp av andre private tjenester	11 374	11 419	-45	0
	Alle andre kostnader	2 819	1 032	1 788	63
	Alle andre inntekter	-373	-453	79	21
	Netto totalsum	60 159	61 067	-908	-2

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	3,7%	3,4%	-0,3%
Langtid	9,7%	11,7%	1,9%
Sum	13,4%	15,1%	1,7%

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Faste årsverk	142,5	142,1	-0,4
Midlertidige årsverk	22,8	26,9	4,1
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	165,3	169	3,7

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	70,6%	71,4%	0,8%
Heltidsandel fast ansatte	27,7%	27,6%	-0,1%

Innledning

Enhet for habilitering er en av de større enhetene i kommunen og gir tjenester til personer med nedsatt funksjonsevne i alle aldersgrupper. Enhetens primæroppgaver er å bistå brukere i dagliglivet slik at de sikres samfunnsdeltakelse og aktivitet ut fra sine egne forutsetninger. Enheten leverer heldøgns omsorgstjenester (HDO) i flere bofellesskap, drifter et avlastnings-tilbud, et aktivitetshus på Dømmesmoen og administrerer støttekontaktordningen, det private avlastertilbudet og ordningen med brukerstyrt personlig assistanse (BPA). I tillegg har enheten ambulerende tjenester og koordinatorene som følger opp over 50 vedtak på individuell plan. Tjenestene som leveres er livslange og gis i ulikt omfang, fra punkttjenester til døgntkontinuerlig, tett og ressurskrevende oppfølging.

Enhet for habilitering arbeider målrettet for å levere tjenester i samsvar med de lover og retningslinjer kommunen er forpliktet til samt sektorens og enhetens egen virksomhetsplan.

Samhandlingen internt i helse- og omsorgssektoren og enheten er god. Det foreligger gode kvalitetssikringsrutiner innenfor HMS-arbeid, internkontroll og avviksregistrering. Enheten foretar til enhver tid ulike evalueringer og omdisponeringer for å sikre at brukerne blir gitt riktige helse- og omsorgstjenester. Tjenestene skal leveres av ansatte med riktig kompetanse, på rett sted og innenfor de gjeldende ressurser enheten disponerer.

Enhet for habilitering har i første tertial hatt spesiell oppmerksomhet på følgende tiltak:

- Prosjektet "*En ny retning*" er iverksatt og har til hensikt å optimalisere driften, sikre at riktig kompetanse blir benyttet på rett sted, at arbeids- og aktivitetstilbud for tjenestemottakerne er tilrettelagt til det beste for brukere og at kvaliteten og driften i enheten blir mer forutsigbar og robust.
- Enhet for habilitering har foretatt en revisjon av kartlegging av dagens og morgendagens behov for boliger for mennesker med nedsatt funksjonsevne. Kartleggingen inngår i rapporten "*Eiendomsstrategi i helse- og omsorgssektoren*".
- Enhet for habilitering har i møte med samfunn- og miljøsektoren bidratt aktivt med mål om fremdrift i arbeidet med igangsetting av bygging av boliger for enhetens målgruppe. I første tertial har kommunestyret vedtatt ombygging av Storgt 87 til disposisjon for enhet for habilitering.
- Enhet for habilitering har opprettet et prosjekt for kartlegging av behov for trygghets- og velferdsteknologi med mål om snarlig implementering.

Enhet for habilitering har et budsjett på 121 millioner kroner. I risikovurderingen til budsjett 2021 uttrykte enheten bekymring for driften i 2021 da enheten ikke kunne se at budsjettet gir rom for økt aktivitet eller iverksetting av nye, innkomne saker eller vedtak om helse- og omsorgstjenester. Enheten har i første tertial kun iverksatt mindre tjenester da det ikke har vært økonomisk dekning eller kompetanse og personell til dekning av behovet. For å dekke inn etterslepet, nåværende og enkelte fremtidige innmeldte behov er det per dags dato stipulert et behov for 9.5 nye årsverk og nærmere tre millioner kroner.

Første tertial 2021 har gitt driftsmessige store utfordringer, dels på grunn av covid 19, stor arbeidsbelastning i stab og ledergruppe samt igangsetting av omstillingsprosjekter som er krevende, men nødvendige.

Resultat og aktivitet

Økonomi

Enhet for habilitering har i første tertial brukt i overkant av kr 900 000 mer enn budsjettet for perioden. Merforbruket er betydelig mindre enn tilsvarende periode i 2020 og har sammenheng med en svært stram budsjett disiplin. Merforbruket er i hovedsak knyttet til ekstra innleie av vikarer, noe overtid og fordeler seg på alle avdelingene i enheten.

Enheten har til hensikt å ikke iverksette tiltak eller vedtak om helse- og omsorgstjenester det ikke er dekning for i budsjettet så sant det ikke er akutte tjenester eller nødvendig helsehjelp. Enkelte, mindre vedtak om helsetjenester er iverksatt innenfor eksisterende kapasitet. Risikoen med en restriktiv budsjett praksis er at det akkumuleres dyrere og mer krevende helse- og omsorgstjenester som følge av en utsettelse av iverksettelse av vedtakene.

For å dekke inn etterslepet, nåværende og enkelte fremtidige innmeldte behov for helse- og omsorgstjenester er det per første tertial stipulert et behov for 9.5 nye årsverk og nærmere tre millioner kroner, et antall og beløp som vil endres fortløpende.

Enheten har god kontroll på nødvendig dokumentasjon tilknyttet ressurskrevende tjenester som genererer refusjoner fra staten. Større eller mindre endringer i helse- og omsorgstjenestene til enkelte brukere gjennom budsjettåret kan påvirke resultatet. Det vil være noe usikkerhet knyttet til denne budsjettposten da tallene først kan kvalitetssikres ved årsoppgjøret og etter de mulige endringene staten legger føringer for.

Innslagspunktet for refusjon til ressurskrevende tjenester erfarer man endres årlig, noe som kan

ha negativ effekt på refusjonsbeløpet kommunen mottar.

Enheten følger og foretar leverandørkontroll av alle helsekjøpene enheten har ansvar for i henhold til kommunens prosedyre og ansvarsfordeling.

Utfordringsbildet enheten står i - og overfor, er knyttet til et relativt betydelig behov for å oppruste, fornye og bygge nye boliger til gamle og nye brukere. Enheten er bekymret for fremdriften i prosjektet *"Boliger - enhet for habilitering"*.

HMS, SYKEFRAVÆR OG HELTID

Enhet for habilitering har i første tertial avholdt møter i HMS-utvalgene på enhet- og avdelingsnivå. HMS- utvalgene vil være en viktig samhandlingsarena i forbindelse med de strukturelle endringene enheten står overfor, blant annet gjennom prosjektet *"En ny retning"*.

Sykefraværet i enhet for habilitering er samlet relativt høyt - 15,1 %. Fraværet skyldes til dels økt arbeidsbelastning og ordinært sykefravær. I enkelte avdelinger ser enheten en sammenheng med høyt sykefravær og merbelastning på de ansatte som følge av driftsutfordringer i boligen/avdelingen og mangel på riktig kompetansesammensetning.

Enhet for habilitering har i første tertial registrert et spesielt høyt arbeidspress på ledergruppa og stab. Arbeidspresset har blant annet sammenheng med sykemeldinger og oppsigelser hvor oppgavene må erstattes av lederkolleger. Videre er enkelte av lederoppgavene svært krevende da driftsutfordringene, organiseringen og tiltakene er komplekse. I tillegg er det pågående og nye iverksatte prosjekter som er arbeidskrevende, men nødvendige for å sikre en mer bærekraftig organisering og drift av enheten.

Enheten har relativt mange ansatte i store stillingsprosenter - 27,6 % av de fast ansatte jobber heltid (100%). Den gjennomsnittlig stillingsstørrelse er på 71,4 %. Det tas høyde for at gjennomsnittlig stillingsstørrelse vil øke når omstillingen som følge av prosjektet *"En ny retning"* er gjennomført.

Vurderinger

Enhet for habilitering drifter i henhold til et stramt budsjett, men har til hensikt å være innovative og fremoverlent. Ledere og ansatte foretar daglige prioriteringer for å gi tjenestemottakerne gode og forsvarlige tjenester. Bemanningen i enkelte avdelinger er nedjustert innenfor forsvarlighets-kravet men endringer i brukerutfordringene har i neste omgang resultert i økte kostnader på grunn av ekstra innleie av arbeidskraft.

Enhet for habilitering er en dynamisk organisasjon, men virksomhetsplanen og de iverksatte prosjektene har som målsetting å bidra til en forutsigbar drift der kompetanse, kvalitet og ressurstilgang er fordelt best mulig slik at driften blir forutsigbar og bærekraftig.

Prosjektet *"En ny retning"* er iverksatt og har til hensikt å optimalisere driften, sikre at riktig kompetanse blir benyttet på rett sted, at arbeids- og aktivitetstilbud for tjenestemottakerne er tilrettelagt til det beste for brukere og at kvaliteten og driften i enheten blir mer forutsigbar og robust.

Enhet for habilitering har foretatt en revisjon av kartlegging av dagens og morgendagens behov for boliger for mennesker med nedsatt funksjonsevne. Kartleggingen inngår i rapporten *"Eiendomsstrategi i helse- og omsorgssektoren"*. Enhet for habilitering har i møte med samfunn- og miljøsektoren bidratt aktivt med mål om fremdrift i arbeidet med igangsetting av bygging av boliger for enhetens målgruppe. I første tertial har kommunestyret vedtatt ombygging av Storgt 87 til barneboliger til disposisjon for enhet for habilitering.

Enhet for habilitering har opprettet et prosjekt for kartlegging av behov for trygghets- og velferdsteknologi med mål om snarlig implementering.

Enheten samarbeider med primær- og spesialisthelsetjenesten, blant annet for å legge til rette

for at brukere gis et godt nok tjenestetilbud utført av medarbeidere med riktig kompetanse. På grunn av endra tjenestebehov hos flere brukere, som igjen stiller krav til økt kompetanse, har enheten behov for å rekruttere flere medarbeidere med 3-årig helseutdanning. Dette kan bety endringer og omstillinger for flere ansatte i flere avdelinger. På grunn av et økt arbeidspress på ledere som følge av blant annet aktivitetsvekst, er det behov for å iverksette avlastende tiltak og omfordeling av ansvar og oppgaver.

Ledere, tillitsvalgte, verneombud og annet personale bidrar aktivt for å sikre best mulig drift av enheten til tross for begrensende rammevilkår som økonomi, rett kompetanse, fasiliteter og tilpasset bygningsmasse for brukerne i enheten. Organisasjonens kompleksitet er en utfordring, og det uttrykkes bekymring for driftsbalansen i 2021 da dette driftsåret trekker med seg de samme utfordringer enheten har påpekt de foregående driftsår.

Enhet for omsorgssentre (8007000)

Økonomitall

1.tertial enhetene

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
Enhet for omsorgssentre				
Lønnskostnader og NAV-refusjoner	40 266	41 914	-1 648	-4
Kjøp av konsulenttenester	0	0	0	0
Kjøp av andre private tjenester	96	33	63	66
Alle andre kostnader	3 826	2 254	1 572	41
Alle andre inntekter	-4 732	-5 190	458	10
Netto totalsum	39 457	39 012	445	1

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	2,8%	2,6%	-0,2%
Langtid	10,2%	9,1%	-1,1%
Sum	13%	11,7%	-1,4%

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Faste årsverk	145,5	141	-4,5
Midlertidige årsverk	20,4	22,7	2,3
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	165,9	163,7	-2,2

Måleindikator	1. Januar	Måned Apr 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	65,6%	66,2%	0,6%
Heltidsandel fast ansatte	17,1%	18,3%	1,2%

Innledning

Høydepunkter/ måloppnåelse per første tertial:

- Enhet omsorgssentre har arbeidet hardt og systematisk gjennom 2019, 2020 og de første fire måneder i år, for å få kontroll på økonomien. Dette har enheten lykkes med og har nå svarte tall.
- Berge Gård og nå også GROM har vært igjennom prosesser med overtallighet. Dette har avdelingene i samarbeid med HR-avdelingen fått til gode prosesser på, slik at ansatte har fått nye jobbmuligheter andre steder.
- Enheden har unngått smitteutbrudd på alle lokasjoner. Det handler om høy kompetanse, dyktige medarbeidere og hardt arbeid. Det er gjort mange grep for å unngå smitte inn på avdelingene. Utarbeidet gode rutiner for håndtering av besøkende. Det har vært et stort fokus på opplæring i smittevern. Må berømme ansatte og ledere som har jobbet under press og med "høye skuldre" i over ett år.

- Begge sykehjem er fortsatt Livsgledehjem. Dette handler om kvalitet til våre pasienter/beboere. Ansatte står på hver dag for å gjennomføre dette i tråd med de krav som sertifiseringen krever.
- Enheten har startet prosessen med å flytte beboere som har behov for sykehjemsplass fra GROM inn på Frivolltun. GROM har seks leiligheter ledig per første tertial og planlegger for å øke kapasiteten på sykehjemssenger både på kort og lang sikt.

Hva har utfordringen vært i første tertial?

- Høyt sykefravær på flere avdelinger, spesielt Berge Gård og Frivolltun bo og omsorgssenter. Fraværet varierer veldig fra avdeling til avdeling. Enheten har avdelinger med tilnærmet 0 % fravær og nattgrupper som har vært oppe i 34% sykefravær. Gjennomgående er det langtidsfraværet som har vært høyt. Natt har vært krevende å dekke opp på flere avdelinger pga svært høyt fravær. Gledelig er det at det nå sees en synkende tendens på fraværprosenten.
- Enheten har hatt et stort behov for vikarer, men samtidig har det vært utfordrende da det ikke kunne være vikarer fra områder med høyere smittetrykk. Enheten har også måttet si nei til en del elever og personer som har ønsket praksis pga smittefare. Dette er viktige bidragsyttere inn i daglig drift som har vært savnet.
- Rekrutterings-utfordringer, med mangel spesielt på høyskolepersonell. Det har vært gjennomgående i hele tertialet, og det er fortsatt en stor utfordring.
- Enheten har et høyt antall vakante deltidsstillinger, mye helger. Det er arbeidskrevende å dekke opp til enhver tid.
- Pandemien har vanskeliggjort mange prosesser da vi ikke har kunnet samle personell i samme rom. Vaktrom og møterom på institusjonene våre er små og gir utfordringer når personalet må samles.
- Økt press på sykehjemsplassene. Det haster å få økt opp kapasiteten på langtidsplasser.

Resultat og aktivitet

Enheten har totalt sett et mindreforbruk pr. 1.tertial på 0,5 mill kr

At enheten nå kan vise til svarte tall er vi godt fornøyd med.

Årsakssammenhenger er bla at Berge Gård har redusert antall leiligheter samt at alle lederne har et stort fokus på god økonomistyring. Vi har sett en positiv utvikling måned for måned i år. De 3 første månedene har vi redusert time-innleie, overtidsbruk og innleie i vakanser. I april sees en liten økning.

Lønns- avviket er på -1,6 mill kr

Det er avvik både på fastlønn og variabel lønn. Hovedårsaken til merforbruket er avdeling Guldregn, som er midlertidig opprettet og som vi i ordinær ramme ikke har lønn og driftsmidler til. Denne avdelingen med 8 senger ble opprettet i mars 2020 pga. pandemi situasjonen. I tillegg har vi pasienter på begge våre sykehjem og HDO, som i perioder trenger 1:1 oppfølging. Det koster oss ekstra ressurser.

Berge Gård omsorgsbolig drifter nå i balanse, Dette henger klart sammen med reduksjon av antall leiligheter med 14, som ble gjort i 2020.

Frivolltun omsorgsboliger (GROM) står for mesteparten av merforbruket på lønn. GROM har startet en prosess med å flytte over pasienter som har behov for et høyere omsorgs nivå inn på sykehjem. Det jobbes også med nye arbeidsplaner /turnus for å komme ned på tildelt ramme. Ny plan ble iverksatt 29. mars og vi håper å se snarlig effekt på økonomien på bakgrunn av det. Overtalligheten har det vært gode prosesser på i samarbeid med hr-avdelingen. Vi har også måttet redusere noe på dag/kvelds aktivitetstilbudet på GROM, da vi ikke lenger har ressurser til det. Tilbudet driftes etter planen ut året på kveldstid med hjelp av eksterne midler.

Bygningsmassen på begge HDO-er er kronglete og dårlig tilpasset personer med demens. Det

gir utfordringer med tanke på effektiv drift.

På Frivolltun bo og omsorgsenter er hovedutfordringen i forhold til økonomien som tidligere nevnt at vi drifter 8-sengsavdelingen Guldregn. Vi har ikke lønn og driftsmidler i rammen vår, men vi får inntil videre kompensert driften med koronamidler. Når koronaøkonomien opphører vil det være en stor utfordring for videre drift av Guldregn.

Samlet sett på Fevikun så driftes sykehjemmet i balanse. Der er utfordringer knyttet til pasienter med stor utfordring hvilket tilsier behov i perioder for ekstra innleie. Bemanningen på sykehjemmene er marginal spesielt på kveldstid. Det merkes at vi har hatt færre elever og andre i praksis pga. pandemisituasjonen.

Forskyvninger av personell pga. av høyt sykefravær påvirker også økonomien vår i negativ retning. Det utløser overtid og slitasje på personell når man stadig må endre på vakter fordi vi mangler høyskolepersonell. Det gjelder alle avdelinger, men utfordringen har vært størst på Berge Gård og Frivolltun på natt.

Kjøp av konsulenttjenester: Det er ikke brukt midler til kjøp av konsulenttjenester.

Kjøp av andre private tjenester: Et positivt avvik på kr. 66,000,-

Kostnadene her er i hovedsak taxi-utgifter og egenandeler for pasienten på sykehjem som er til konsultasjoner på sykehuset.

Alle andre kostnader: Positivt avvik på 1,6 mill kr

Her ligger kostnader til sengetøy, personaltøy, medisiner, lisenser og gebyrer m.m. Her har vi god kontroll og oversikt.

Alle andre inntekter: Positivt avvik på 0,5 mill kr

Dette er brukerbetaling, eksterne midler, refusjoner fra staten og momskompensasjon.

Netto totalsum: Et positivt avvik på 0,5 mill kr

Fraværstall:

Enheten har hatt et høyt fravær gjennom tertialet både når det gjelder korttidsfravær og langtidsfravær, men spesielt langtidsfravær. Sammenliknet med 2020 så er det en nedgang i langtidsfraværet på -1.1%. Korttidsfraværet sammenliknet med 2020 har en nedgang på -0,2%. Tendensen videre nå er at fraværet synker. Det er store variasjoner mellom de ulike avdelingene. Vi har avdelinger som nesten ikke har fravær mens andre strever med høyt fravær. Årsakssammenhengene er komplekse, det jobbes iherdig med dette hele tiden. Mange har kommet tilbake fra langvarige sykemeldinger for andre har det vært viktige avklaringer som betyr at man ikke lenger kan stå i denne type arbeid

Noe av korttidsfraværet skyldes nok pandemien, venting på testsvar og usikkerhet om man kan gå på jobb med symptomer.

Tabellen nedfor viser nå en nedgang i total fraværet fra januar og frem til april.

Enhet omsorgssentre:

2021	2021	2021	2021	2021 Total	
JAN	FEB	MAR	APR		
13,30 %	13,45 %	10,61 %	10,15 %	11,88 %	11,88 %
13,30 %	13,45 %	10,61 %	10,15 %	11,88 %	11,88 %

Alle avdelingene er i gang med NED- prosjektet, men pandemien har satt en stopper for å samle ansatte til møter. De sykmeldte følges opp etter gjeldene retningslinjer. Alle avdelinger har opprettet HMS team

Faste årsverk:

Enhet omsorgssentre har en nedgang i faste årsverk på 4,5. Dette er på Frivolltun omsorgsboliger og er i tråd med arbeidet for å redusere for høye kostnader og komme ned på tildelt ramme. Økning i midlertidige ansatte henger i all hovedsak sammen med vikarbehov.

Heltid:

Viser til tabell nedenfor. Andel heltid går smått fremover fra 16,9 % i 2019 til 18,3% nå. Vi har hele tiden fokus på dette når vi lyser ut stillinger. Vi ser på muligheter for å slå sammen stillinger og øke helgefrequens. Kalenderplan har gitt oss bedre muligheter til å øke opp deltidsansatte. Vi har mange som ønsker å jobbe mellom 80-100% og hvis man ser på den andelen så har den økt fra 30% i 2019 til 36% i 2020.

	Andel heltid (100%)	Stillinger 80-100 %	Gj.snitt stillingsstr.
2019	16,9	30%	61 %
2020	16.5	36 %	64 %
2021 april	18,3		66,2 %

Public 360. Enheten bruker Public 360 til lagring av møtetreferater og saksbehandling. Jeg opplever økende kompetanse hos lederne på bruk av sak/arkivsystemet, men også at det er behov for gjentatte kurs og opplæring for stadig å bli bedre på dette systemet.

Innkjøp: Vi følger innkjøpsreglementet. Avrop på rammeavtaler registreres i Public 360. Akkurat nå er vi i gang med å anskaffe forflytningshjelpemidler på et av våre sykehjem. Dette er et viktig HMS tiltak for ansatte som utfører daglige tunge forflytninger og vi er godt fornøyd med at vi har fått på plass en rammeavtale på dette området.

Vurderinger

Enhet omsorgssentre har så langt lyktes med å snu økonomiresultat per 1. tertial fra rødt til svart. Det er vi godt fornøyd med. God økonomistyring er et av våre hovedmål.

Utfordringer i dag og fremover er følgende:

- Når pandemien opphører så har vi en utfordring i forhold til videre drift av avdeling Guldregn som akkurat nå driftes med koronamidler. Avdelingen må bestå videre da behovet for sykehjemsplasser er sterkt økende i årene som kommer.
- Rekruttere og beholde høyskolepersonell er en utfordring vår enhet deler med flere enheter i egen kommune og kommuner i landet forøvrig. Hvordan vi skal lykkes bedre med dette er krevende å finne ut av. Mye gjøres, men utfordringen er fremdeles stor. Store stillinger er nok et nøkkelord, det samme gjelder lønn, gode turnuser ett godt fagmiljø etc.
- Enheten har et mål om å ha langtidsfravær under 8% og korttidsfravær under 2% i 2021. Fraværet er på vei ned, men vi må hele tiden ha fokus på dette og jobbe med arbeidsmiljøet. Vi har HMS grupper på alle avdelinger. Pandemien hindrer oss i å samle personell fysisk men vi håper dette endrer seg over sommeren.
- Vi bekymrer oss også for varigheten av pandemien og vi ser slitasje ikke minst hos lederne med tanke på hjemmekontor over lang tid og at man ikke har mulighet til å samle personalgruppen sin pga begrensninger i antall og uegnede lokaliteter. Dette tærer på alle, kompetansen innenfor digitale plattformer har økt.
- Feriavvikling kombinert med sykefravær og høy andel vakante stillinger er en utfordring vi står midt i akkurat nå. Vi har et godt samarbeid med Bemanningstjenesten og håper at vi unngår kjøp av vikartjenester.
- Viktig fremover å komme i gang med planlegging av nye sykehjemsplasser på kort sikt, men også lang sikt. Viser til "rapport eiendomsstrategi helse og omsorg" hvor det står beskrevet tydelig behovene fremover. Enheten vår er i gang med å se på muligheter i og omkring eksisterende boligmasse på Frivolltun og Feviktun. Omsorgsboligene på

Frivolltun ligger tett inntil sykehjemmet så det er naturlig å vurdere mulighetene her først. Dette ønsker vi å prioritere å jobbe med fremover.

- Det er også svært viktig for oss å øke andelen heltidsansatte samt å få ansatt i alle vakante stillinger.