

Driftsenhetenes årsmeldinger 2013

Innhold

1.	HR-avdelingen	4
2.	Økonomiavdelingen	7
3.	Administrasjons- og kommunikasjonsavdelingen	9
4.	Sosial- og barnevernstjenesten	12
5.	NAV Grimstad	14
6.	Boveiledertjenesten	17
7.	Helsetjenesten	20
8.	Hjemmetjenesten	24
9.	Berge gård	27
10.	Frivolltun bo- og omsorgssenter	30
11.	Feviktun bo- og omsorgssenter	33
12.	Bestillerenheten	36
13.	Kjøkkentjenesten	39
14.	Kulturtjenesten	40
15.	Grimstad bibliotek	43
16.	Kvalifiseringstjenesten	46
17.	Veilednings- og utviklingstjenesten	49
18.	Eide barnehage	52
19.	Tønnevoldskogen barnehage	54
20.	Storgata barnehage	56
21.	Hausland barnehage	59
22.	Grimstad barnehage	61
23.	Fevik skole	63
24.	Holvika skole	65
25.	Landvik skole	67
26.	Eide skole	69
27.	Grimstad ungdomsskole	71
28.	Fjære ungdomsskole	73
29.	Fjære barneskole	75
30.	Frivoll skole	77
31.	Jappa skole	79
32.	Langemyr skole	82

33.	Plan, miljø og landbruksenheten	84
34.	Byggesaksenheten	86
35.	Oppmålingsenheten.....	88
36.	Bygg- og eiendomstjenesten	90
37.	Brann- og feiertjenesten	92
38.	Kommunaltekniske tjenester	94
39.	Grimstad havn	96
40.	Vann-, avløp- og renovasjonstjenester	98
41.	Feiertjenesten	100

1. HR-avdelingen

Enhetsleder: Alf Stensli

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2012	2013	Opprinnelig	Revidert	Avvik	%
Netto lønnsutg.	14 037	14 310	14 497	14 776	466	3
Inntekter	-3 121	-3 448	-3 384	-3 384	65	-2
Utgifter	1 588	1 412	716	657	-756	-115
Netto utgift	12 504	12 274	11 829	12 049	-225	-2

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Faste årsverk	10,1	10,0	-0,1	-0,5
Brutto årsverk	28,8	28,3	-0,5	-1,9
Nærværsprosent	93,6	93,5	-0,1	-

1.1 Økonomi

Netto lønnsutgifter er lavere enn budsjettet. Det er lagt inn et for høyt budsjett for arbeidsgiveravgift og pensjonsforpliktelser, slik at det fremkommer et betydelig mindreforbruk for tillitsvalgte. Dette er hovedgrunnen til mindreforbruket på netto lønnsutgifter. I tillegg har mindreforbruket en sammenheng med økte utgifter. En av lønnsmedarbeiderne er ute i fødselspermisjon, og fraværet ble i starten løst ved bruk av innleid arbeidskraft. Det er brukt mer overtid enn budsjettet av to grunner. Den første er for å sikre tilstrekkelig kapasitet i forbindelse med årsoppgjør, fordi kapasiteten på lønningskontoret er tilpasset driften i resten av året og årsoppjøret gir mye merarbeid. Den andre er å sørge for tilstrekkelig drift av lønningskontoret i forbindelse med sykdom og oppsigelse.

Inntektene er lavere enn budsjettet, heldigvis har dette blant annet en sammenheng med lavere refusjonsinntekter på bakgrunn av lavere sykefravær enn budsjettet.

Utgiftene er høyere enn budsjettet av flere ulike årsaker. Det er underbudsjettering på flere steder, jamfør regnskapsførte driftsutgifter over de siste årene. Det er kostnader til fagmøter, reiseutgifter, gullklokker, tjenester fra systemleverandører og IKT-lisenser som er de viktigste.

Netto utgift viser et overforbruk som er lavere enn forventet. Viktigste årsaken er den overnevnte feilbudsjetteringen. En annen årsak er lavere kostnad på frikjøpte tillitsvalgte, på bakgrunn av sykdom og endringer. Tabellen ovenfor viser hvordan HR-avdelingen har drevet nøkternt også i 2013, og faktisk billigere enn i 2012.

1.1.1 Personaldata

Avdelingen har den samme rammen på faste årsverk som forrige år på 10,2 årsverk, men utlønnet er tallene noe lavere. Brutto årsverk er stabilt og inneholder blant annet alle frikjøpte tillitsvalgte, hovedverneombud og lærlinger. Sykefraværet er stabilt. Det er lærlingene som trekker opp fraværet i avdelingen.

1.2 Oppfølging og tiltak

Gjennom året har avdelingen utviklet IKT-systemene, og tilpasset sin arbeidsmetodikk til disse endringene. Dette har blant annet ført til at det nå sendes ut færre enn halvparten så mange lønsslipper i papir, resten har elektronisk tilgang. Vi har nå tilnærmet fullintegrerte IKT-systemer innenfor HR-området. De aller fleste medarbeiderne har nå tilgang til “*Min Side*” med selvbetjeningsfunksjoner på ansatteportalen, for tilgang til de ulike verktøy og systemer. Eksempler er egenregistrering av fravær og timelister, endring av personlige opplysninger og stillingsopplysninger, reiseregning og lønsslipp. Rekrutteringsverktøy, kompetanseverktøy og arbeidsplanleggingsystemer er på plass for enheter i turnus. Rekrutteringssystemet er integrert med sak/arkivsystemet og lønssystemet, og er fullelektronisk. Opplæring gjenstår våren 2014, og vil medføre effektivisering av arbeidsprosesser i alle enheter. Det arbeides med et oppfølgingsverktøy som gir lederstøtte på rekrutteringen gjennom oppfølging i prøvetiden, oppfølging av sykemeldte, oppfølging av advarsler og oppfølging i avslutning av arbeidsforhold.













Avdelingen har brukt mye tid i prosjektarbeid sammen med de andre kommunene i IKT Agder-samarbeidet for å få frem alle løsningene. I tillegg er det brukt mye tid på opplæring av ledere og merkantile, et arbeid som fortsetter i 2014. Samarbeid med Arendal kommune innenfor lønnsområdet, og omstrukturering av administrative støttetjenester, er et arbeid avdelingen er tungt inne i og som berører alle avdelingens medarbeidere. Dette arbeidet fortsetter i 2014.

Det meste av arbeidstiden til alle medarbeiderne i HR-avdelingen brukes til driftsoppgaver. Rådgiverne driver utstrakt lederstøtte, som delvis er systematisert gjennom jevnlig møter med enhetsledere og bruk av Dialogplassen. Lederstøtte innebærer blant annet faglige råd og praktisk bistand i forbindelse med ansettelsesprosesser, oppfølging av medarbeidere på bakgrunn av helse eller manglende tilpasning til arbeidet, omplasseringer, nedbemanning, omstillinger og avslutning av arbeidsforhold. Lederstøtten innebærer også rådgivning og veiledning i forbindelse med rapportering, medarbeiderundersøkelse og oppfølging av denne, samt arbeidsmiljøprosesser og tilsyn. Kommunen har og får gode IKT-verktøy som bidrar til bedre systematikk og logistikk i arbeidet. Den faglige støtten fra HR-rådgiverne blir likevel ikke mindre, men den blir annerledes. Lederstøtten vil vri seg fra hvordan og hvorfor et arbeid praktisk skal utføres, til mer å dreie seg om hva som er de kvalitative beste løsningene og fremtidige konsekvenser av ulike beslutninger. Sagt med andre ord er det et skifte over mot mer analyse, veiledning og coaching for å oppnå bedre styring – et skifte vi allerede er i gang med. Avdelingen vil også se på innføring av ulike arenaer og møteplasser for bedre systematikk.

På lønningskontoret har lønningsleder sluttet rett etter siste årsskifte, og ny leder er tilsatt. Lønningskontoret arbeider meget godt og fortsetter å høyne kvaliteten på sitt arbeid. Dette skjer parallelt med egenopplæring for å sikre overlappende kompetanse. Det foregår et stadig forbedringsarbeid i arbeidsprosesser og dermed også i lønssystemet. Lønningskontoret har opplevd et skifte fra mye innlegging av data til nå mer et kontrollarbeid, uten at den totale arbeidsbyrden har blitt redusert. Dette skiftet betinger og muliggjør bedre opplæring av ledere og merkantile, for stadig riktigere og mer fullstendig lønnsarbeid.

1.3 Enhetens målsetninger for budsjett 2013

En del forutsetninger har endret seg fra målsetninger og deres fremdriftsplan ble satt opp, blant annet på grunn av budsjettbeslutninger.

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Rådmann, sektorledere, enhetsledere, fagledere, merkantile, vernetjeneste og tillitsvalgte i kommunens enheter opplever relevant og rettidig støtte og faglig bistand.	Drifte avdelingen i henhold til avtalte mål og forventninger. Sørg for at avdelingens medarbeidere er tilstrekkelig faglig oppdatert.	
2	Utbetale korrekt lønn den 12. hver måned, og utføre et fullstendig refusjonsarbeid, bokførings- og avstemmingsarbeid. Ajourhold av pliktige offentlige registre.	Fortsatt kompetanseutvikling av lønningskontorets ansatte og fortsatt omlegging av rutiner.	
3	Oppfølging av alle enhetsledere hvert kvartal på HR-tall.	De tre HR-rådgiverne skal i sin sektor gjennomgå og analysere bemanning, nærvær og HR-utfordringer.	
4	Forberede og gjennomføre lønnsforhandlinger.	Oppgjør i 2013 skal håndteres for berørte kapitler innen fristene i avtaleverket.	
5	Gjennomføre medarbeiderundersøkelser hvert andre år og arbeide for resultater over landsgjennomsnittet.	Gjennomføre medarbeiderundersøkelsen i februar 2013, med oppfølging av enhetene over de neste 2 år i henhold til deres handlingsplaner.	
6	Legge til rette for myndiggjorte medarbeidere som får og tar ansvar.	Videreføre arbeidet med planen for reduksjon av sykefravær (UFO-plan), med fokus på utvikling og helsefremmende arbeidsplasser.	
7	Ha fokus på nærvær og helsefremmende arbeidsplasser. Arbeide for å ha det laveste sykefraværet av kommunene i Agder gjennom aktive tiltak som forebygger sykefravær, og tiltak for rask tilbakeføring ved sykdom.	Videreføre arbeidet med planen for reduksjon av sykefravær (UFO-plan), med fokus på utvikling og helsefremmende arbeidsplasser. Videreutvikle arbeidet med bedriftshelsetjenesten og NAV. Opprettholde Dialogplassen som en sentral arena for sykefraværsoppfølging. Innføring av IKT-system for sykefraværsoppfølging. Innføring av forsystemene RS og Extence til Agresso.	
8	Gjennomgang av enhetsledernes og fagledernes ansvar, oppgaver og avlønning før lønnsoppgjøret.	Vurdere stillingene ut fra kriterier på Personell, Økonomi, Fag og Informasjon (PØFI).	
9	Implementere kompetanseplan i løpet av høsten 2013. Opparbeide rekrutteringskompetanse og kartlegge fremtidige kompetansebehov innen juni 2013.	Utarbeide kompetanseplan basert på strategiske valg, utledede behov i enhetene og analyse, hvor Dossier tas i bruk for konkrete tiltak. Vurdere innføring av rekrutteringsverktøy for nøkkelstillinger.	
10	Revidere Lønnspolitisk plan og Arbeidsgiverstrategi klar for politisk behandling i april 2013.	Gjennomføres i henhold til planstrategi. Samkjøre ulike dokumenter til en helhetlig arbeidsgiverstrategi.	
11	Arbeide for å minske andelen uønskede deltidsstillinger og stillinger med lav stillingsprosent.	Arbeide for å oppfylle vedtatte retningslinjer. Vurdere insentivordninger og prosjekter for økt helgearbeid.	
12	Oppstart av utviklingsprogram for ledere, inkludert etikkprogram innen juni 2013.	Gjennomføre ulike moduler. Arbeid med Transparency International for å bevisstgjøre antikorrupsjonsarbeidet, også i våre planprosesser hvor store verdier er under behandling.	

2. Økonomiavdelingen

Enhetsleder: Helge Moen

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2012	2013	Opprinnelig	Revidert	Avvik	%
Netto lønnsutg.	13 320	15 242	13 809	15 667	424	3
Inntekter	-4 327	-4 395	-3 448	-3 448	947	-27
Utgifter	3 193	3 430	2 563	3 384	-46	-1
Netto utgift	12 186	14 278	12 924	15 603	1 325	8

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Faste årsverk	21,8	22,0	0,2	1,0
Brutto årsverk	22,5	24,2	1,6	7,2
Nærværsprosent	93,8	97,4	3,5	-

Økonomiavdelingen ble etablert som en ny avdeling i 2010. Oppgaver og personell ble overført fra plan- og utviklingsavdelingen, informasjons- og serviceavdelingen (ISA), veilednings- og utviklings-tjenesten og bygg- og eiendomsavdelingen. I tillegg ble det etablert en ny stilling som leder for avdelingen (økonomisjef). Til sammen er det 23 stillinger. Avdelingen er delt inn i tre seksjoner; regnskap, skatt og faktura/gebyr. Avdelingen har også fire økonomirådgiverstillinger som støtter hver sin sektor, samfunn og miljø, kultur og oppvekst, helse og omsorg og støttefunksjoner.

2.1 Kommentarer

Det har vært jobbet kontinuerlig gjennom med å forbedre rapporteringen i kommunen gjennom flere år. Avdelingens oppfatning er nå at rapporteringen har funnet en form som aksepteres i hele organisasjonen. Årsmeldingen til Grimstad kommune for 2012 ble nominert til beste kommunale/fylkeskommunale årsmelding av Farmandprisen. Det var fem kommuner som var nominert, og førstepremien gikk til Molde kommune. Farmandprisen (beste årsrapport) er Norges mest prestisjefylte årsrapportpris, og har vært delt ut hvert år siden etableringen i 1955.







Eiendomsskatteprosjektets oppgave er en ny alminnelig taksering av alle eiendommer i kommunen. 10 129 eiendommer er besikket og taksert i 2013. Dette er gjennomført for 2,4 mill. kroner og det er gitt en økonomisk ramme på 3,0 mill. kroner i 2013. Prosjektet drives av økonomiavdelingen og rådmannen leder styringsgruppen.

Det er verd å merke seg at skatteoppkreveren i Grimstad er kåret til beste skatteinnkreving for kommuner med over 20 000 innbyggere i sør. Det var to priser i hver kommunegruppe og Grimstad kommune vant begge. Skatt Sør sto for denne kåringen.

Avdelingen har nå 22 faste årsverk. Det er budsjettet med 23 årsverk. Skatteavdelingen har en vakant stilling, lønnsmidlene blir benyttet til kjøp av tjenester til skatteavdelingen. Brutto årsverk er økt med 1,6 i forhold til 2012. Årsaken til dette er at eiendomsskatteprosjektet har hatt prosjektansatte. Avdelingen har et sykefravær på 2,6 %. Sykefraværet anses som lavt og i henhold til målsetninger.

Netto driftsutgifter økte med 2,1 mill. kroner til 14,3 mill. kroner i 2013. Årsaken til denne veksten er aktiviteten i eiendomsskatteprosjektet. Avdelingen drives nøkternt og har et avvik i forhold til budsjett på +1,3 mill. kroner.

2.2 Enhetens målsetninger for budsjett 2013

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Revidering av kommunenes økonomireglement	Revidere kommunens økonomireglement i løpet av 2013. Reglementet skal behandles politisk.	
2	Revidering av rutiner og arbeidsprosesser for inngående og utgående fakturering	Revidere arbeidsprosesser og rutiner innenfor inngående og utgående fakturering samt hovedbok. Dokumentere rutinene i ansatteportalen.	
3	Redusere sykefravær og oppfølging av sykemeldte.	Redusere sykefraværet med ett prosentpoeng i forhold til fravær i 2012. Oppfølging av sykemeldte gjennom dialogplassen.	
4	To årlige driftsgjennomganger på enhetsnivå	Ta initiativ til to driftsgjennomganger på enhetsnivå for å vurdere effektivitet og produktivitet i tjenesten. Vurdere driften opp mot "beste praksis"	
5	Forenkle utgående fakturering	Forenkle utgående fakturering gjennom sentralisering av ansvar – foranalyse starter i 2013. Målet er at økonomiavdelingen tar helhetlig prosessansvar.	
6	Utvikling av kvartalsrapporteringen	Videreutvikle kvartalsrapporteringen for å kunne gi et bredere beslutningsgrunnlag til politisk behandling. Skjer gjennom spørreundersøkelse til politikerne i 2013.	

3. Administrasjons- og kommunikasjonsavdelingen

Enhetsleder: Ragnhild Sigurdson

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2012	2013	Opprinnelig	Revidert	Avvik	%
Netto lønnsutg.	8 968	9 237	9 492	9 676	439	5
Inntekter	-1 314	-1 240	-703	-703	537	-76
Utgifter	2 761	2 295	1 446	1 446	-849	-59
Netto utgift	10 414	10 292	10 235	10 419	127	1

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Faste årsverk	13,7	14,0	0,3	1,9
Brutto årsverk	15,7	15,6	-0,1	-0,8
Nærværsprosent	94,1	95,7	1,6	-

3.1 Kommentarer

Dokumentsenteret har en fast stillingsressurs på 410 %, informasjons- og kommunikasjonsteamet har 355 %, politisk sekretariat har 245 %, rådgivere 300 % og kommunikasjonssjef 100 %. Lederstøttefunksjonen er plassert i avdelingen. Dette utgjør en total fast stillingsramme for AKA på 1510 %.

AKA hadde i 2013 ansvar for kommunens fellestjenester, koordinering, politisk sekretariat, dokumenthåndtering (post- og arkivtjenester), kommunikasjons- og informasjonstjenester, juridisk rådgivning for kommunen, den kommunale IKT-virksomheten, innkjøpsavtaler, betjening av publikumshenvendelser og henvendelser via telefon/resepsjon/epost. Tradisjonelle administrasjons- og informasjonsprinsipper endres gradvis. E-forvaltnings-/digitalkommunen Grimstad er i utvikling og AKA skal bidra til å dele kunnskap på effektive måter – og ivareta aktiv kommunikasjon. Brukere og innbyggere er i større grad aktive deltakere i det digitale offentlige rom. Kommunen vil styrke lokaldemokratiet og forholde seg til kravene om økt åpenhet, deltakelse, samarbeid og deling/tilgjengeliggjøring.

Avdelingens budsjett har vært svært stramt. Lønnskostnadene er lavere enn i 2012 om man tar hensyn til lønnsoppjøret. Bemanningen i resepsjonen har vært redusert med 40 % stilling som følge av vedtatte endrede åpningstider, samtidig som avdelingen har båret kostnadene til lønn og utstyr til lederstøttefunksjonen som er en ny, politisk vedtatt, stilling fra nov 2012. Sykefraværet er svært lavt; - 4 %.

3.1.1 Økonomi

Årsregnskapet viser et overskudd på 125 000 kroner. Overskuddet tilskrives at prosjektet med å innføre merinnsyn i deler av arkivet ble utsatt på grunn av planer om forestående §27-samarbeid med Arendal.

Selv om avdelingen har blitt tillagt kostnadene til topplederstøtte (som i hovedsak assisterer ordfører, rådmann og kommunalsjefer) har avdelingen redusert antall brutto årsverk sammenlignet med 2012. Det har vært skåret stramt inn på vikar- og overtidsbruk, det samme gjelder kurs og oppdatering av medarbeiderne.

Resepsjonens åpningstid har blitt redusert, og man jobber med å ta ut økonomiske gevinster blant annet ved å sende ut mer digital post og lønnslipper der dette er mulig. Utgiftene til porto ble blant annet nominelt redusert fra 605 000 i 2012 til 535 000 i 2013, en nedgang på 12 %.

3.2 Oppfølging og tiltak

Ut over daglig drift kan det nevnes at resepsjonen har blitt ombygget og utbedret med blant annet bedret informasjonssikkerhet med glassvegg mellom resepsjonsluken og hovedsentralbord, samt låst dør inn til posthyllene. Det er satt opp en møteromsoversikt på skjerm i rådhusfoajéen. AKA har hatt ansvar for oppgradering av utstyr på møterom på rådhuset. Alle møterom er nå utstyr med projektor eller TV-skjerm, lydanlegg og tavle (whiteboard). Ny IKT- plan har blitt utarbeidet. Denne ble vedtatt i kommunestyret 16. desember 2013.

Avdelingen har også vært sentral i gjennomføringen av støttefunksjonenes «Innovasjonsdag» 5. juni. Flere av prosjektene det ble jobbet med denne dagen ga resultater allerede i 2013. "Hvor er du nå" kampanjen som skulle gjøre medarbeiderne mer bevisst på å bruke kalenderen i Outlook ble gjennomført fra august til desember 2013, det har blitt utarbeidet og gjennomført enkle lunsjkurs i office-programmene samt e-phorte.











Det har i løpet av året ble gjennomført stortingsvalg. Arbeidet ble administrert av politisk sekretariat, men i månedene rundt valget krever dette stor innsats fra mange flere, spesielt medarbeidere i AKA. Blant annet har det blitt innført et nytt elektronisk valgadministrasjonssystem, EVA, som var krevende i forhold til rapportering.

Det har vært jobbet målrettet i avdelingen for at Grimstad kommune skal bli en bedre vertsby for Universitetet i Agder (UiA), og det har blitt gjennomført en rekke velkomstarrangementer for studenter i samarbeid med fadderstyret.

Like før sommerferien ble det ferdigstilt en reklamefinansiert brosjyre for kommunen som også finnes i digitale utgaver. Den kommunale facebooksidene har i 2013 blitt etablert som en av kommunens faste kommunikasjonskanaler. Siden blir oppdatert flere ganger per uke og overvåket daglig. Antall likere har i løpet av året økt fra ca 700 til i overkant av 900. Det har vært jobbet for å forbedre Grimstad kommunes nettsider, og kommunen har de beste kommunale nettsidene i Aust-Agder i følge Difis målinger. Besøket på kommunens nettsider har hatt en sterk økning de siste årene, men viser en liten nedgang fra ca 290 000 unike besøkende i 2012 til 288 000 unike besøkende i 2013, også antall sidevisninger har gått noe ned fra 1 200 000 til ca 1 100 000. Grimstad kommune kom også godt ut i Forbrukerrådets kommunetest, hvor kommunen gikk fram fra 54 poeng (av 100) i 2011 til 74,6 poeng i 2013, og var best av bykommunene på Agder.

Medarbeidere fra de forskjellige arbeidsområdene deltar i prosjekter og interkommunalt samarbeid/nettverk, blant annet har det blitt gjennomført et prosjekt i forhold til sak/arkivløsningen. Arkivet har hatt spesiell fokus på opplæring, og har i tillegg til lunsjkursene på torsdager gjennomført et 2 dagerskurs i ePhorte for saksbehandlere.

3.3 Enhetens målsetninger for budsjett 2013

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Gjøre kommunen enda lettere tilgjengelig	Innføre merinnsyn i arkiv- for "ikke sensitive dokumenter"	
2	Bedre utnyttelse av digitale tjenester i kommunens kommunikasjonsarbeid	Jobbe for en økning på 50 % "likere" av Grimstads kommunale Facebook-side. Øke besøket på innbyggerportalen med 10 % i forhold til 2012	 
3	Bidra til å sikre demokratiet gjennom en høyest mulig valgdeltakelse	Gjennomføring av Stortingsvalg 2013 på en forsvarlig måte i henhold til valglovens bestemmelser	
4	Tilrettelegge for å få flere studenter til bruke sentrum.	Utrede muligheten for trådløst nett i deler av Grimstad sentrum tekniske muligheter, dekning og investerings- og driftskostnader".	
5	Kvalitetsforbedring av rutiner ved ansettelser og avslutting av arbeidsforhold.	Kvalitetsforbedring av rutine når en person begynner og slutter som omfatter HR-lønn- arkiv	
6	Redusere sårbarhet for at kunnskap forsvinner og øke kompetansen til de ansatte ved å gjennomgå og skriftliggjøre rutiner.	Skriftliggjøre minst 5 flere av avdelingens rutiner og publisering av disse på ansatteportalen.	
7	Oppnå en nærværsprosent på minst 95	Fokus på trivsel, fellesskap, humor og god oppfølging.	
8	Reduksjon av kommunens portoutgifter og postforsendelser med 10 % i forhold til 2012.	Være vaktbikkjer og motivatorer for at ansatte sender så mye post som mulig elektronisk.	
9	Få en større andel av henvendelser via e-post og portalene.	Legge ut ytterligere 12 skjema for kommunale tjenester på innbyggerportalen.	

4. Sosial- og barnevernstjenesten

Enhetsleder: Tina Fabricius

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2012	2013	Opprinnelig	Revidert	Avvik	%
Netto lønnsutg.	41 408	48 300	39 989	46 739	-1 561	-3
Inntekter	-26 132	-27 492	-15 381	-23 201	4 291	-18
Utgifter	29 754	32 880	17 996	24 082	-8 798	-37
Netto utgift	45 030	53 687	42 604	47 620	-6 067	-13

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Faste årsverk	42,8	45,9	3,1	7,3
Brutto årsverk	55,1	59,9	4,8	8,8
Nærværsprosent	96,4	94,8	-1,6	-

Aktivitetsdata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Antall tiltak	195	201	6	3
Omsorgsovert.	10	8	-2	-20
Antall i FH*	66	70	4	6

*) Vi tar også med barn i institusjon - ved utgangen av 2013 har vi fire barn i slikt tiltak.

4.1 Kommentarer

I 2013 er utgiftene til lønn økt med 1,6 mill. i forhold til 2012. Begrunnelsen for det er økning i faste ansatte fra 2012 til 2013. Det ble restartet 3 stillinger i rustjenesten i 2. halvår 2012. Dette har først hatt helårseffekt fra 2013. Det samme gjelder for flere stillinger i EM (arbeidet med enslige mindreårige flyktninger.)

Det er et merforbruk på kr 6,1 mill. i 2013. Ved 3. kvartalsrapport ble det anslått et merforbruk på i overkant av 5 mill. Grunnet ny finansieringsordning for EM blir økningen i kommunens egenandel for desember 2013 kr 0,4 mill. Videre har enheten hatt utgifter til bilhold med kr 75 000 grunnet Jobbsentralens gamle bilpark. Hovedårsaken til merforbruket er imidlertid kjøp av private tjenester både for rustjenesten og barnevernet. Dette har blitt dyrere enn antatt i 3. kvartalsrapport. For barnevernet er det kjøp av opphold i statlige institusjoner og kjøp av statlige og private tiltak. Statlige tiltak kjøpes i krevende saker for å hjelpe foreldrene til selvhjelp slik at kjøp av institusjonsopphold for ungdom kan unngås. Private tiltak brukes i hjemmet som en forebyggende tjeneste for å forsøke å hindre omsorgsovertakelser for mindre barn. For rustjenesten gjelder det kjøp av omsorgsplasser i private institusjoner.

Barnevernet har overtatt omsorgen for 8 barn i 2013. I tillegg har barnevernet hatt mange flere saker i Fylkesnemnda/Tingretten. Dette skyldes at biologiske foreldre kan ta opp saken en gang i året. Dette medfører store kostnader til juridisk bistand.

På inntektssiden har enheten et positivt avvik fra budsjett på 4,3 mill. Økningen i inntekter skyldes økte utgifter i barnevernet til fosterhjem, institusjon og statlige tiltak. Dette er kostnader som vi har en egenandel på, og deretter søker om refusjon fra staten på det overskytende. Refusjonskravene har dermed ført til økte inntekter.

4.2 Årsverk:





Det er en økning på 3,1 faste årsverk i forhold til 2012. Denne økningen skyldes at kommunestyret vedtok at tre stillinger i rustjenesten skulle restarteres i annet halvår 2012. Videre ble EM oppbemannet i 2012, noe som først gir en helårsvirkning i 2013. Barnevernet har fått tilskudd til statlig styrking av kommunalt barnevern med en stilling fra 01.06.13. Denne stillingen er fast og refunderes av staten.

Det er en økning av brutto årsverk på 4,8. Dette skyldes sykefravær og permisjoner hvor faste stillinger er oppført samtidig som vikarer står inne med midlertidige stillinger. I tillegg har vi tre ansatte i varig tilrettelagte arbeidsplasser (VTA), som er registrert som midlertidige ansatte.

4.3 Nærvær

Det er en reduksjon i nærværet fra 96,3 til 94,7. Reduksjonen i nærværet skyldes hovedsakelig tre langtidssykefravær. Dette er kjente fravær. Alt sykefravær følges opp etter rutine for sykefraværsoppfølging.

4.4 Enhetens målsetninger for budsjett 2013

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Opprettholde fokus på å få folk i arbeid og utdanning.	Jobbsentralen har det som sin hovedsatsning å klare dette innenfor de rammene de har.	
2	Større grad av differensiert boligtilbud, følge opp <i>Boligsosial handlingsplan</i> .	Det er store utfordringer med gruppen av bostedsløse med rus og /eller psykiske lidelser. Vi jobber med å skaffe flere boliger, gjennom privat innleie, og planlegge boligbygging sammen med bygg og eiendomstjenesten.	
3	Styrke det forebyggende arbeidet i barnevernet ved å legge vekt på tidlig innsats.	Dette arbeides det kontinuerlig med gjennom PMTO og MOT-arbeidet.	
4	Større sirkulasjon når det gjelder beboerne i midlertidige boliger ved å bruke miljøtjenesten mer målrettet til dette.	Sosialtjenesten har dette oppe som tema jevnlig, dvs. på fagmøter, bolig møter og i samtaler om konkrete brukere. Det er bare to av beboerne som per nå er aktuelle for bolig i det private markedet, og det er også begrenset hvor og til hvilken type bolig de kan flytte.	
5	Gjennomføre brukerundersøkelse i barnevernet i 2. halvår i 2013	På grunn av oppdrag fra rådmannen for å se på organisering av enheten vil denne brukerundersøkelsen flyttes til 2014.	
6	Gjennomføre utredning av et interkommunalt samarbeid i barnevernet med våre nabokommuner.	Søke statlige midler til utredningen. Tilrettelegge for utredningen. Utredningen har inntil videre stoppet opp grunnet samarbeidet i <i>Knutepunkt Sør</i> .	
7	Overholde de gitte fristene for meldinger og undersøkelser som er nedfelt i lov om barneverntjenester	Følge opp rutinebeskrivelsene og raskt melde fra om avvik. Det har vært to fristoverskridelser på undersøkelser i første halvår.	

5. NAV Grimstad

Enhetsleder: Finn Henningsen

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2012	2013	Opprinnelig	Revidert	Avvik	%
Netto lønnsutg.	15 434	16 241	18 652	18 012	1 771	10
Inntekter	-16 853	-19 898	-14 675	-18 348	1 550	-8
Utgifter	22 697	27 108	19 571	24 238	-2 870	-12
Netto utgift	21 277	23 451	23 548	23 902	451	2

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Faste årsverk	7,8	8,0	0,2	2,6
Brutto årsverk	8,9	9,1	0,2	2,2
Nærværprosent	94,1	86,5	-7,6	-

Aktivitetsdata antall klienter	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Innkømne	1793	1841	48	2,7
Behandlede	1746	1819	22	1,3
Ferdig beh.	1746	1819	22	1,3
Ventetid aktive	-	-	-	-
Ventetid ferdig	21,83	18,77	3,06	14,0

5.1 Kommentarer:

5.1.1 Utgifter

Totale utgifter inneholder lønn, lønn til brukere som er i kvalifiseringsprogrammet, sosialhjelp, utgifter til brukere som har omsorgstilbud i påvente av institusjonsplass og institusjonsopphold. Bakgrunnen for at dette føres på NAV Grimstad sosial er at saksbehandling og utbetaling skjer i fagprogrammet "Velferd".

Utgiftene til sosialhjelp viser er underforbruk på kroner 451 000 for 2013.

I 2013 hadde vi en økning på 0,2 årsverk i forhold til faste årsverk i 2012. Vi har 8,0 faste årsverk og i tillegg har vi 0,3 midlertidig årsverk gitt i forbindelse med introduksjonsprogrammet.

Saksbehandlingstiden er redusert med 14 % sammenlignet med 2012.

I 2013 er nærværprosenten på 86,5 %. Dette er et høyt fravær, men årsaken er noe planlagt sykefravær, i tillegg har vi hatt en langtids sykemeldt store deler av året. Vi har i sykefraværperioden tilsatt vikarer.

Medarbeiderundersøkelsen for alle medarbeidere i NAV Grimstad viser for 2013 et meget godt resultat. Vi scorer høyest i Aust-Agder med en score på 26,9 poeng av 30 oppnåelige.

NAV Grimstad har få kommunale oppgaver. Det medfører at vi er meget sårbare ved fravær. Nærværsprosenten på 86,5 % har vært krevende for kontoret, men ved hjelp av vikarer har vi likevel oppnådd gode resultater.

5.2 Oppfølging og tiltak:

Tiltak	Effekt	Behov for hjelp fra kommunen
Arbeidsplikt for alle i arbeidsfør alder	Brukere i jobb. De som ikke ønsker arbeidsplikt velger å ikke søke om sosialhjelp. Reduksjon av sosialhjelpsutbetaling.	Fortsatt utvidelse av Jobbsentralen med en arbeidsleder. Kommunale tiltaksplasser.
Øke bemanning i arbeidet med flyktninger med 1 stilling	Klare å følge opp flyktningene, slik at de kommer i arbeid etter endt Introduksjonsprogram	Økning i lønnsbudsjett og tildeling av stillingshjemmel
Avklare tunge rusmisbrukere	Reduksjon i sosialhjelp fordi de går over på varig uførepensjon	
Krav om nøkternt forbruk av strøm.	Reduserte utgifter til strøm.	
Stort fokus på at alle utlendinger må ha arbeids- og oppholdstillatelse for å kunne søke om sosialhjelp	Reduksjon av sosialhjelp	

NAV Grimstad har gjennomført medarbeidersamtaler med alle medarbeidere i 2013.



Et godt arbeidsmiljø bidrar også til god produksjon og stabilitet.


Alle nyregistrerte brukere som er arbeidsføre har vilkår om arbeidsplikt.

5.3 Resultat- og måloppnåelse:

NAV Grimstad har i 2013 et mindreforbruk i forhold til budsjettet med kr 451 000.

Dette er noe NAV Grimstad har jobbet målrettet mot, og har vært ”på dagsorden” i våre ledermøter og fagmøter gjennom hele året. Samtidig vil NAV Grimstad hevde at alle våre brukere har fått den ytelse de har krav på. NAV Grimstad har et spesielt fokus på barnefamilier og bruk av *opplevelseskortet*. I tillegg har NAV Grimstad brukt ca. kr 90 000 til ekstra tilskudd i forbindelse med julen.

nr	Målsetninger for budsjett 2013	Beskrivelse av tiltak	Status
1	Alle arbeidssøkende brukere som trenger bistand for å komme i jobb skal få tilbud om veiledning og vurdert arbeidsrettede tiltak.	Alle brukere skal få vurdert sitt bistandsbehov mot arbeid. Ulike tiltak er: Arbeidspraksis ved Jobbsentralen, kommunen og ekstern arbeidsgiver Lønnstilskudd Arbeidsmarkedskurs Øvrige statlige rammestyrte tiltak Det jobbes daglig med dette. Vi jobber også nå med å innføre <i>Standard for brukerrettet oppfølging</i> . Det er et stort fokus på å veilede og vurdere arbeidsrettede tiltak for arbeidssøkende brukere.	
2	Bedre levekårene for vanskeligstilte brukere	Prioritert gruppe i forhold til ovennevnte tiltak og kvalifiseringsprogrammet. Det jobbes daglig med dette. I	

		<p>kvalifiseringsprogrammet jobbes det spesielt med de vanskeligst stilte brukerne. I tillegg har alle ansatte et stort fokus på å hjelpe de vanskeligst stilte brukere over på tiltak eller trygdeytelse som kan hjelpe dem til å bli selvforsørget.</p>	
3	Godt arbeidsmiljø	<p>Alle medarbeidere skal trives på arbeidsplassen. "Vær ærlig og åpen med hverandre både i forhold til ris og ros" "Pluss-runde" Godt arbeidsmiljø er fast tema på kontor- og avdelingsmøter. Den årlige medarbeiderundersøkelsen ble gjennomført i høst og NAV Grimstad sitt resultat var 26,9 av 30 poeng.</p>	

6. Boveiledertjenesten

Enhetsleder: Signe Ann Jørgensen

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2012	2013	Opprinnelig	Revidert	Avvik	%
Netto lønnsutg.	66 865	75 128	74 015	74 959	-169	0
Inntekter	-20 195	-21 785	-23 900	-21 677	108	0
Utgifter	19 650	18 956	16 799	16 969	-1 987	-12
Netto utgift	66 321	72 299	66 914	70 251	-2 048	-3

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Faste årsverk	79,8	87,2	7,3	9,2
Brutto årsverk	113,2	126,5	13,3	11,7
Nærværsprosent	90,8	87,1	-3,7	-4,1

Aktivitetsdata Utviklingshemmede med	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
tjenester u 16 år	22	19	-3	-13,6
tjenester o 16 år	71	79	8	11,3
støttekontakter	130	142	12	9,2
Omsorgslønn	47	43	-4	-8,5

Boveiledertjenesten yter tjenester til personer med utviklingshemming og andre med stort hjelpebehov, til familier med store omsorgsoppgaver (avlastning og omsorgslønn) og til støttekontakt. I tillegg har tjenesten et aktivitetssenter som er lokalisert på Dømmesmoen.

Tjenesten bidrar til at brukerne får et så høyt/godt funksjonsnivå som mulig.

6.1 Kommentarer

6.1.1 Økonomisk resultat

Per tredje kvartal 2013 ble det varslet et merforbruk i forhold til budsjett på ca 3,3 mill. (ca 2,5 justert for varslet innstramming i refusjonsordningen ressurskrevende tjenester som allikevel ikke ble gjennomført).

Det har i 2013 vært til dels store endringer i driften. Dette er endringer som det er umulig både å forutse og i svært liten grad påvirke. 5 av 6 beboere bor nå på fulltid på Landviktun, en bruker som hadde heldøgntjenester døde, flere har fått utvidet vedtak om avlastning og dagsenter. En bruker med heldøgntjenester flyttet til en annen kommune høsten -13. Alle disse elementene påvirker grunnlaget for kravet om tilskudd gjennom tilskuddsordningen ressurskrevende tjenester, og dermed det endelige økonomiske resultatet.

Et av de private tiltakene kommunen kjøper ble betydelig mye dyrere i 2013 grunnet krevende adferd. De økte utgiftene blir refundert 80 % av staten.

Utgifter i forbindelse med innflytting i nye bygg, økte transportutgifter til transport av brukere, flere brukere/mer tilstedeværelse for flere på aktivitetshus og avlastning betyr høyere utgifter til mat. Budsjettet for 2013 tok ikke høyde for dette. Det har også vært høyere utgifter til lærlinger enn budsjettet.

6.1.2 Årsverksutvikling

Tabellen gir ikke et helt korrekt bilde av årsverkssituasjonen i Boveiledertjenesten. Faktisk situasjon er at det per 31.12.2013 er 12 årsverk færre i bruk i tjenesten enn per mars 2013. Som kommentert over så har det vært store endringer i tjenesten i 2013. Tabellen gir et gjennomsnittsbilde.

6.1.3 Sykefraværet

Sykefraværet har hatt en negativ utvikling fra 2012 til 2013. I stor grad kan dette tilskrives en krevende situasjon i to tiltak. Samtidig med dette er det seks tiltak som har fravær under 9 % og av disse er det to tiltak som har fravær under 5 %.

Det er god oversikt og tett oppfølging. Det er ikke tvil om at det periodevis er krevende å finne gode tilretteleggingstiltak samtidig som kravene til den enkelte ansatte ikke kan reduseres, snarere tvert imot på grunn av utfordringene i tjenesten.

6.1.4 Utvikling brukerbehov

Tabellen gir en oversikt over antallet brukere. Samtidig er det slik at tjenester kan endres selv om antallet brukere ikke endres. Det vil f. eks gjelde timer til avlastning, timer omsorgslønn, timer til støttekontakt, dager på aktivitetshuset mv. Tabellen gir derfor ikke et godt nok bilde på utviklingen i tjenestene. Det arbeides med å finne målemetoder som i større grad kan fange opp utvikling.

6.2 Oppfølging og tiltak

2013 har både vært et positivt og spennende år og et svært krevende år for tjenesten.

Våren 2013 flyttet avlastningsenheten fra Holvika til Landviktun 16. Det er ingen tvil om at dette gav denne enheten et løft. Ansatte og brukere er svært fornøyd.

Dagsenteret flyttet i 2011 til Dømmesmoen og i 2013 ble flere bygg tatt i bruk for denne tjenesten. Dagsentert har skiftet navn og heter nå, etter vårt ønske, Aktivitetshuset. Navnet bærer det med rette. Ansatte har klart å få til varierte og brukertilpassede aktiviteter, og 28 brukere har nå tilbud om dagaktivitet der.

75 ansatte deltar i kompetansehevingsprogrammet *ABC, utviklingshemming og aldring*. Aust-Agder er pilotfylke for dette opplegget og utgifter dekkes av fylkesmannen. I tillegg bidrar ansatte gjennom å bruke egen fritid.

Holveien fikk kommunens arbeidsmiljøpris, og en dyktig og glad gjeng satte veldig stor pris på det.

Grimstad, i samarbeid med Lillesand og Birkenes kommune har fått tildelt kr 300 000 i tilskudd til et prosjekt støttekontaktkonsulentene har kalt "Bedre fritidstilbud". Målsettingen med prosjektet er å bedre fritidstilbudet til unge som har en funksjonsnedsettelse og vedtak om støttekontakt.

Prosjektet kom så vidt i gang i 2013 og videreføres i 2014.







Flere lag/foreninger og privatpersoner har også i år bidratt til aktiviteter for brukerne. Dette er tjenesten svært takknemlig for. Det bidrar til mange positive opplevelser som kommunen ikke har økonomi til.

Fylkesmannen har i 2013 gjennomført fire tilsyn i boveiledertjenesten, hvorav et av tilsynene er kontroll av kommunens oppfølging av godkjent vedtak om tvang. To av tilsynene er avsluttet og kommunen fikk ett avvik knyttet til en hendelse i jula 2012. For øvrig konkluderer fylkesmannen med faglige forsvarlige tjenester. Det har vært tre klagesaker som er videresendt Fylkesmannen. To av sakene er avgjort hos Fylkesmannen og klager har ikke fått medhold. En sak er ikke avsluttet og i forbindelse med klagen valgte Fylkesmannen å gjennomføre tilsyn i februar 2014. For klagesakene gjelder forholdet bemanningsfaktor og pårørende som mener bruker trenger mer oppfølging enn det kommunens bemanning gir rom for. Fylkesmannen har i alle sakene problematisert brukers rett til individuelle tjenester kontra kollektive løsninger f. eks knyttet til mulighet for fritidsaktiviteter. Kommunen mener at brukerne får gode tjenester hvor det også er rom for individuelle tilpasninger.

To av sakene har fått mye medieoppmerksomhet. En av sakene har involvert i tillegg til fylkesmannen; pasientombud og brukerombudet og Norsk pasientforening. Et nasjonalt kompetansesenter knyttet til Oslo universitetssykehus er engasjert i et forsøk på å finne gode løsninger på situasjonen. Det er ingen tvil om at det har vært krevende for brukere, ansatte og ledelse å ha en så vanskelig sak gående gjennom hele året. Det er brukt mye ressurser på alle nivåer i kommunen.

Boveiledertjenesten har mange dyktige medarbeidere og fagledere. Ansatte er dedikert til oppgaven sin og som bidrar til at brukerne får gode liv. At noen har blitt syke av å stå i svært tøffe situasjoner er forståelig. Prosesser tar tid, men det jobbes målrettet med alle typer utfordringer som enheten har.

6.3 Enhetens målsetninger for budsjett 2013

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Alle voksne utviklingshemmede har en dagaktivitet en eller flere dager i uka.	Sørge for at vi har et allsidig dagsenter. Følge opp at NAV og videregående skole tar sitt ansvar for arbeids- og skoletilbud	
2	Bidra til at brukerne får/ opprettholder et så selvstendig funksjonsnivå som mulig.	Ha kompetente medarbeidere Ha turnuser som bidrar til stabilitet og kontinuitet Fokus på brukers egenmestring	
3	Lavest mulig sykefravær - maks 9 %.	Ha fokus på nærvær, følge opp sykemeldte, ha gode turnuser, ha dyktige ledere, ha fokus på positive tilbakemeldinger.	
4	Kildesortering i alle boligene så langt det lar seg gjennomføre.	Boligene er fritatt for kildesortering fordi det er vanskelig å gjennomføre for flere av brukerne. Målet er at det kildesorteres så langt det lar seg gjennomføre. Og som et minimum for de ansatte.	
5	Ha internkontrollsystemer som fungerer.	Lage gode rutiner for kontroll av internkontrollsystemet	
6	Satsing på brukermedvirkning og mangfold gjennom å gi tilbud om støttekontakt også som gruppetilbud/ gruppeaktiviteter. Rekruttere flere støttekontakter.	Tildeling/omgjøring av tilgjengelige ressurser. Tverrfaglig samarbeid hvor ulike enheter er involvert, f.eks. kulturenheten. Støttekontakt er et rimelig og godt tiltak nederst i omsorgstrappa. Lønnsnivået i Grimstad er en utfordring når det gjelder til å skaffe nok støttekontakter. Det er også nødvendig å gjøre systemet for rekruttering bedre.	
7	Utarbeide opplæringsprogram for ansatte uten formell kompetanse i miljøarbeid	Det er i 2012 søkt midler hos fylkesmannen for å utarbeide dette. Det er gitt muntlig tilsagn om at vi vil få midler. Vi vet det også fremover vil være en utfordring i å rekruttere nok fagutdannede til alle stillingene. Periodevis vil det nok fortsatt være nødvendig å ansette vikarer og personer i helgestillinger som ikke formell kompetanse.	

7. Helsetjenesten

Enhetsleder: Bente Somdal

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2012	2013	Opprinnelig	Revidert	Avvik	%
Netto lønnsutg.	26 343	27 991	27 607	28 644	653	2
Inntekter	-6 152	-7 233	-5 819	-7 103	130	-2
Utgifter	21 816	22 947	21 977	22 809	-138	-1
Netto utgift	42 006	43 705	43 765	44 350	645	1

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Faste årsverk	41,2	40,5	-0,8	-1,8
Brutto årsverk	46,5	47,2	0,6	1,4
Nærværsprosent	96,3	95,0	-1,3	-

Aktivitetsdata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Psykisk helse	4400	3482	918	-20
Legesenteret	6787	7145	358	5
Helsestasjon		968		
Jordmortjenesten		896		
Fysioterapi	2860	3480	920	21
Ergoterapi	537	636	99	18
Familiesenteret	456	561	105	23

7.1 Kommentarer

Helsetjenesten består av helsesøster- og jordmortjenesten, fysio- og ergoterapitjenesten, Familiesenteret, psykisk helsetjeneste, Brannstasjonen legesenter, kommuneoverlegen, allmennlegetjenesten, miljørettet helsevern og folkehelsearbeid. Enheten har hovedarbeidsområder innen helsefremmende, forebyggende og rehabiliterende arbeid til hele kommunens befolkning.

7.1.1 Regnskap og personaldata

Det er et mindreforbruk på lønn på 0,65 mill., hovedsakelig fordi kommuneoverlegestillingen har stått vakant siden slutten av august 2013. Dette utgjør 0,45 mill. I tillegg har det til tider vært vakante stillinger i enheten pga. sykemeldinger. Dette utgjør 0,2 mill. Det er ellers et lite merforbruk hovedsakelig knyttet til oppgradering av fagprogrammet Winmed på Brannstasjonen legesenter og helsestasjonen, samt kostnader i forbindelse med flytting til Dømmesmoen. Økte inntekter er hovedsaklig refusjoner i legetjenesten.

Det er helårsvirkning i 2013 på fast ansatt lege og helsesekretær på Brannstasjonen legesenter, som ble besatt 01.10.12. Det har likevel vært en reduksjon i faste årsverk fordi kommuneoverlegestillingen har stått vakant i deler av året og en langtidssykemeldt ansatt gikk ut i ulønnet permisjon. Økning i brutto årsverk er knyttet til vikarer i forbindelse med permisjoner og langtidssykemeldinger.

Det er en økning i sykefraværet på 1,3 %. Dette skyldes alvorlig sykdom og langtidssykemeldinger hos få personer. Sykefraværet er på 5 % i 2013, målet var 4 %. Det jobbes svært godt med nærvær og oppfølging av sykemeldte og årsak til økningen er ikke knyttet til forhold på arbeidsplassen.

7.1.2 Aktivitetsdata

Enheten har mange tjenesteområder. Det er stor bredde i tilbudene og aktiviteten er jevnt høy gjennom hele året. Aktivitetsdataene beskriver en del av aktiviteten i enheten.

Det er en nedgang i tildelte timer innen psykisk helse. (Tallet som er brukt i årsmelding for 2012 er feil, men er rettet opp her. Det var en sterkere reduksjon i 2012 enn tidligere rapportert). Ytterligere nedgang i tildelte timer forklares med omdisponering av ressurser til forebyggende arbeid og økt fokus på tidlig innsats til barn, ungdom og familier. Det fattes ikke vedtak på forebyggende tiltak og tid brukt til dette registreres derfor ikke. Dette er en bevisst omlegging i tråd med nasjonale anbefalinger gjennom Samhandlingsreformen, og støttes også av Deloitte-rapporten¹.

De registrerte tallene for helsesøstertjenesten kan ikke sammenliknes med fjorårets tall. Fagsystemet er oppgradert og det er ikke mulig å hente ut sammenliknbare tall. Registreringen startet på nytt i 2. kvartal 2013. Oppgitt tall er for de tre siste kvartalene i 2013. Det rapporteres på antall hjemmebesøk, seksukerskonsultasjoner, toårskonsultasjoner, fireårs synskontroll (lege), fireårskonsultasjoner, skolestartkonsultasjoner og antall konsultasjoner på helsestasjon for ungdom. Det er mange konsultasjoner i tillegg, men det er denne aktiviteten det kan hentes ut rapporter på. I 2012 ble konsultasjoner for helsesøstertjenesten og jordmørtjenesten registrert samlet, men i 2013 skiltes antall jordmorkonsultasjoner ut og rapporteres for seg. Dette er også for de tre siste kvartalene.

Aktiviteten i fysioterapitjenesten viser en økning på 21 %. Spesialist innen barnefysioterapi og psykomotorikk i privat praksis tar inn færre barn. Det var derfor kraftig økning i henvendelser til kommunalt ansatte barnefysioterapeuter vedrørende behandling av barn med diagnoser. Dette utgjør 13 % av økningen. Økningen ellers er knyttet til normal variasjon og til reduksjon i antall grupper, som igjen medfører økning i antall konsultasjoner. Ergoterapitjenesten har en økning i aktivitet på 18 %. Det er ingen opplagt forklaring på dette utover en viss variasjon avhengig av type saker. Tidsbruk på konsultasjonene kan variere kraftig. I perioder med store og sammensatte boligombyggingssaker går antall konsultasjoner kraftig ned.

Antall konsultasjoner på Familiesenteret har økt med 23 %. Det har vært stor aktivitet og det har vært en utfordring å klare å opprettholde lavterskeltilbud med høy tilgjengelighet.

Ved Brannstasjonen legesenter fremkommer en mindre økning i aktivitet. Nyansatt lege 01.10.12 har helårseffekt i 2013. Vedkommende har gjort ferdig sin spesialistutdanning i allmennmedisin og har ikke vært i full drift hele året. Det tar også tid å bygge opp ny fastlegeliste og første konsultasjon med nye pasienter tar tid. De fleste konsultasjonene foregår med tolk da det er mange pasienter med annen språklig og kulturell bakgrunn. I siste kvartal har det vært store driftsproblemer på legesenteret på grunn av konvertering til ny versjon av fagprogrammet og tilpasning til Norsk helsenett med e-resepter og elektronisk meldingsutveksling. Dette har i perioder begrenset driften betraktelig. Det er også noe ulik registrering av konsultasjoner sammenliknet med 2012. Det kan ikke hentes ut helt

¹ Analyse av avvik mellom budsjett og resultat for helse- og sosialsektoren i perioden 2009-2012.

sammenfallende tall i ny versjon av fagprogrammet. Det rapporteres likevel som tidligere da dette kun gjelder siste kvartal.

Det er også viktig å understreke at varigheten av konsultasjonene ikke fremgår i registreringen i tjenestene, unntatt for vedtak innen psykisk helse. Heller ikke kompleksiteten i sakene og antall involverte personer fremgår.

7.2 Oppfølging og tiltak

Nesten hele enheten ble samlet i Familiens hus på Dømmesmoen i løpet av september 2013. 45 personer i helsetjenesten er nå lokalisert på Dømmesmoen. Arbeid med innføring og videreutvikling av modell for Familiens hus pågår. Intern samhandling og felles kompetansebygging står sentralt. Barnevernet og PP-tjenesten er til stede i Familiens hus en formiddag hver uke.

7.2.1 Internkontroll og prosedyrer

Arbeid med internkontroll og prosedyrer pågår. Tjenestene er nyetablert i Familiens hus og det medfører noen endringer i måter å arbeide på. Endringer i samarbeidet med spesialisthelsetjenesten medfører også endringer i interne rutiner og prosedyrer.

7.2.2 Tidlig innsats







Innføring av Kvellomodellen og arbeidet i Ressursgruppen for barn som bekymrer har vært prioritert. Innføring av Kvellomodellen er ressurskrevende for involverte tjenestoområder. Arbeidet skal evalueres. Ressursgruppen for barn som bekymrer har prioritert undervisningsopplegg for personalgrupper i barnhagene og informasjon på nettsiden under ”Er du bekymret for meg?”

Det har vært stor aktivitet i Frisklivssentralen (FLS). *Full rulle* og *Aktiv med hund* er tilbud til overvektige og inaktive barn. I aktiv med hund gruppa har enheten knyttet til seg 7-8 frivillige som stiller opp med egne hunder. *SMIL-gruppe* (for barn av psykisk syke foreldre og foreldre med rusmisbruk) ble igjen utsatt pga for få påmeldte. Rekrutteringsarbeidet er vanskelig, men det arbeides videre med dette. FLS fikk høsten 2013 status som Ressursfrisklivssentral og fikk på slutten av året tildelt midler til stilling for spredning av kompetanse til andre kommuner. Det fokuseres ellers på det generelle folkehelsearbeidet til hele befolkningen og utsatte grupper gjennom månedlig opplysning og informasjon i media, årlige arrangementer/aksjoner, ulike gruppetilbud, temakvelder og likemannsarbeid/frivillighet. *Aktiv på dagtid* har vært et viktig tilskudd til folkehelsearbeidet.

Det arbeides med dreining av psykisk helsetjenester mot forebyggende og helsefremmende arbeid. Det er økt oppmerksomhet rundt endringsarbeid. Devoldrapporten støtter denne strategien. Levekårsutfordringene tilsier også at dette er en riktig strategi.

Mot slutten av året har enheten sammen med andre enheter i sektoren forberedt oppstart av hverdagsrehabilitering. Kompetanse og intern samhandling har vært prioritert.

7.3 Enhetens målsetninger for budsjett 2013

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Sikre Rorevannet som drikkevannskilde	Samarbeide med Mattilsynet. Starte arbeid med prosedyre for å involvere kommuneoverlegen i kommunale prosesser som angår Rorevannet og dets hensynssone. Kommuneoverlegen sluttet i august og dette arbeidet ble ikke prioritert i høst.	
2	Økt deltakelse i Frisklivssentralen (FLS)	Flere gruppetilbud som imøtegår behov. <i>Lyst på livet, Full rulle, Aktiv med hund</i> . Samarbeid med lærings- og mestringssenteret om mestringsgrupper. Kompetanseheving av gruppeledere. Grupper som drives av brukere, likemannsgrupper. Dette pågår og videreutvikles kontinuerlig	
3	Innføre modell for Familiens hus	Etablere lederteam og utvidet lederforum. Avklare forhold rundt taushetsplikt. Utarbeide rutiner for mottak av brukere. Arbeid med felles tilbud, felles kompetanse, felles arena og med felles tema. Dette arbeidet pågår for fullt.	
4	Bidra til å bedre relasjonskompetansen i barnehagene og bidra til å styrke foreldre/foresatte i omsorgsrollen	Tilby opplæring i foreldreveiledningsprogrammer til flere barnehager og til foreldre. Gjennomføre PMTO foreldregruppe og ICDP-gruppe. Pågår kontinuerlig	
5	Økt fokus på tidlig innsats	Opplæring og oppfølging av Kvellomodellen etter oppsatt plan. Implementere arbeidet med Barn i rusfamilier i barnehager og skoler (ikke påbegynt i skoler), LEVEL 0 (innføring i samlivsspørsmål) i vgs, oppfølging av deprimerte mødre. Avslutte tilbud til brukere innen psykisk helse der det ikke har vært endring i helsetilstand – for å frigjøre tid til forebyggende arbeid. Pågår.	
6	Styrke rehabiliteringstilbudet til personer som har rehabiliteringsbehov	Iverksette hverdagsrehabilitering med deltagelse fra fysio- og ergoterapi-tjenesten, rehab avdeling og hjemmetjenesten. Utarbeide fysio- og ergoterapiplan for å sikre samarbeid med fysioterapeuter i privat praksis. Fokus på nysykemeldte og hjemmeboende.	

8. Hjemmetjenesten

Enhetsleder: Kari Anne Johnsen

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2012	2013	Opprinnelig	Revidert	Avvik	%
Netto lønnsutg.	43 509	49 870	43 717	48 724	-1 146	-2
Inntekter	-2 649	-1 228	0	-1 228	0	0
Utgifter	7 603	5 808	3 486	5 964	156	3
Netto utgift	48 463	54 450	47 203	53 460	-990	-2

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Faste årsverk	52,6	60,8	8,2	16
Brutto årsverk	83,5	97,8	14,3	17
Nærværsprosent	91,7	88	-3,7	-4

Aktivitetsdata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Antall vedtakstimer	58 111	63 624	5513	9

8.1 Kommentarer

Virksomheten: Fevik og Frivoll hjemmebaserte tjenester

Tjenesten består av hjemmesykepleie, avlastningsoppdrag, praktisk bistand, turnusbemannet leilighet for ressurskrevende bruker og brukerstyrte personlige assistenter.

Tjenesten hadde til sammen 68,9 faste årsverk. I tillegg drives enheten med årsverk med timeinnleide og midlertidig ansatte, da noen faste har ulike permisjoner og i noen faste årsverk er det midlertidig timeinnleide.

Enhetsens 68,9 faste årsverk består av 5,3 årsverk brukerstyrte personlige assistenter som betjener 17 brukere. Hjemmesykepleien, praktisk bistand og ressurskrevende bruker har 60,8 årsverk og betjener 600 brukere. Tjenestene som ytes til disse 600 brukerne er hjemmesykepleie, betjening av trygghetsalarmer, hjemmehjelp og brukerstyrt praktisk assistanse (BPA). Det er tildelt 3,2 millioner til hjemmesykepleien med praktisk bistand etter politisk vedtak 17.06.13, disse 4,5 årsverk er enda ikke satt inn i grunnturnus med faste ansatte.

350 brukere har trygghetsalarm, en del av disse har ikke andre tjenester. 13 brukere får avlastningstjeneste i hjemmet. Enheten blir administrert av 2,8 årsverk fagledere og 1 årsverk enhetsleder.

Formålet er å gi brukere hjelp til å være hjemme så lenge det er mulig og tilrådelig.

8.2 Oppfølging og tiltak

Overforbruk på kr 990 000 skyldes i hovedsak 800 000 kr i ekstra belastning i utbetaling av variabel lønn. Det har vært en systemomlegging av lønssystemet som har medført at det i 1. og i 3. kvartal ble utbetalt 20 dager ekstra med variabel lønn mot et normalt år.

De resterende 200 000 kr er overforbruk av overtid og ekstravakter pga aktivitetsøkning fra april og ut året.

I 2. kvartal 2013 ble det politisk vedtatt å tilføre enheten 3,2 millioner på grunn av aktivitetsøkning fra september 2012 til og med april 2013.

I 4. kvartal bevilget rådmannen 2 millioner ekstra på grunn av manglende lønnskompensering til brukerstyrt personlig assistanse (BPA) og ressurskrevende bruker, samt økte kostnader i drift på grunn av økte aktivitetstall. Det vil si utgifter til flere leiebiler, flere telefoner og medisinteknisk utstyr. De 2 millionene ble også bevilget for å dekke inn kostnader ved innlevering av nesten alle 29 leasingbiler etter endt 3- års periode i 2013, og dette har medført store ekstrakostnader for overkjørte kilometer, endrede forsikringsavtaler og skader på bilene.

Sykefraværet har økt med 4 % fra 2012. Nærværet er på 88 %, og målet var på 94 % i 2013. Det er jevnlig oppfølging av ansatte og dialogplassen benyttes. Fra 4. kvartal har faglederne gradvis tatt over all oppfølging, oppfølging av sykemeldte var fram til da enhetsleder ansvar. Fra 2014 er sykefraværsoppfølging fagleders ansvar. Hjemmebaserte tjenester er en krevende driftsform å organisere dag for dag. Dette grunnet mange ulike tjenester som skal utføres, mange brukere, mange ansatte og få ledere. Det er daglig nye brukere og nye oppdrag. En slik stadig endring krever oversikt, oppmerksomhet og effektivitet fra ledelsen og ansatte.

Driftformen er nøktern og med kun hovedfokus på å få utført de tjenester som står i vedtak.

I 2013 har det vært 1 turnusendring med økning av 4,5 årsverk etter politisk vedtak 24.09.12, hvor det ble tildelt 3,2 millioner til faste årsverk. Gruppe 1 hjemmesykepleie Fevik ble grunnet aktivitetsøkning organisert om til 2 grupper; 1 A og 1 B.

I 2012 ble hjemmebaserte tjenester pålagt å ta vekk 7,74 årsverk, deriblant 2 årsverk ledere etter fordelingsmodellen. I fordelingsmodeller er det ikke beregnet inn at enheten i tillegg til hjemmesykepleie også drifter praktisk bistand, avlastning, ressurskrevende bruker og brukerstyrt personlig assistanse. Midler til nye faste årsverk på grunn av økt aktivitet blir tilført etterskuddsvis, ca 0,5 til 1 år i etterkant av når behov oppstår.

Fra 2010 til 2011 var det en aktivitetsvekst i kun hjemmesykepleien på 3215 timer, fra 2011-2012 var det en aktivitetsvekst på 2282 timer og fra 2012 til 2013 har det vært en aktivitetsvekst på 5513 timer.

Hjemmebaserte tjenester er en tjeneste med klar tendens til stadig økning, og dette krever økonomisk kompensasjon for å muliggjøre drift. Det er spesielt en økning i avlastningsoppdrag for demente og tiltakspakke for demente, og det har blitt noe hyppigere behov for fastvakt på natt til terminale kreftpasienter. Dette krever ekstra innleie av personale.

Det ble innført tiltakspakke til demente i 2013. Målet er bl.a. tidlig innsats for å forebygge behov for omfattende omsorgstjenester.

Medisinmodul i Gericia ble innført i løpet av 1. kvartal, slik at nå ligger alle brukerne som har medisinavtale inne med medisinene sine på datasystemet Gericia.

E-link - elektronisk meldingssystem med fastleger og sykehus - ble innført i løpet av 4. kvartal.

Gjennom Kommunal øyeblikkelig hjelp-prosjektet fikk en sykepleier delta i hospitering i 50 % på akuttpost på sykehuset i Arendal i 8 uker i 2. kvartal. Lønnsmidlene til denne sykepleier ble ikke refundert fra KØH- prosjektet i 2013, men blir det i 2014.




Helsedirektoratet sin pasientsikkerhetskampanje startet opp i 1.kvartal og kampanjen ble ført ut året. Denne kampanjen går blant annet ut på å sørge for at alle brukere som har medisinavtale ikke har for mange medisiner, at medisinerne ikke reagerer med hverandre og annet. Kampanjen blir kjørt inn i vanlig drift fra 2014.

I forbindelse med drapstrusler overfor ansatte fra brukere har det vært innleie av Securitas og ekstra ansatte.

Trygg trafikk har kjørt dagskurs med fokus på bilkjøring og skadeforebygging.

Internundervisning med faglig kompetanseheving er kjørt med gratis undervisere og i deler av arbeidstiden eller på personalmøter der det har vært mulig.

8.3 Enhetens målsetninger for budsjett 2013

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Ha et nærvær på 94 %	Gjennomføre medarbeidersamtaler med alle. Myndiggjøre medarbeidere og ha ressurspersoner med ulikt ansvar. Primæransvar for de enkelte brukerne, lettere å gjennomføre med faste ansatte på jobb. Sosiale felles samlinger x 4. Flere ansatte som sykler og går til og fra jobb..	
2	Ha en god kvalitet i rekruttering av nye medarbeidere	Være en attraktiv enhet med lavest mulig fravær, og turnover skal være minimal. Ta godt vare på nyansatte, studenter, elever og lærlinger. Gi disse infohefter og god opplæring. Bruke ansatte som veiledere, kontaktpersoner, faddere og bruker-koordinatorer.	
3	Øke kompetansen i forhold til samhandlingsreformen og ny velferdsteknologi.	Være med i prosjekter som utviklingshjemmetjeneste og samarbeide med FOU, UIA og sykehuset. Ha intern undervisningsdrift.	

9. Berge gård

Enhetsleder:	Nina Vehus
---------------------	-------------------

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2012	2013	Opprinnelig	Revidert	Avvik	%
Netto lønnsutg.	33 349	36 251	32 261	37 062	811	2
Inntekter	-2 502	-2 622	-1 400	-1 876	746	-40
Utgifter	2 617	3 173	1 720	1 780	-1 393	-78
Netto utgift	33 465	36 802	32 581	36 966	164	0

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Faste årsverk	45,3	47,9	2,6	5,8
Brutto årsverk	63,3	64,4	1,1	1,7
Nærværsprosent	90,0	93,1	3,2	-

Aktivitetsdata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Antall vedtakstimer	37 217	36 483	-734	-2
Antall brukere	70,08	71,25	1,17	1,6

9.1 Kommentarer

9.1.1 Økonomi:

Årsregnskapet er i balanse med et mindreforbruk på ca. 164 000 kr. Det skyldes i hovedsak merinntekter på brukerbetaling.

Regnskapet viser et overskudd på lønn ca. 808 000. Det reelle overskuddet på lønn er mindre, ca. 176 000, fordi kjøp av vikartjenester har vært ca. 631 000 kr og det må trekkes fra her.

Driftsutgiftene har et merforbruk på 1 393 000 kr. Det kan forklares med bruk av vikarbyrå for 631 000 kr. Dette må ses opp i mot mindreforbruket på lønn. De resterende driftsutgiftene (ca. 762 000) er ordinære driftsutgifter og da spesielt innkjøp av trygghetsalarmer (viser til budsjettsak) og nøkkelbokser. Disse driftsutgiftene må ses opp i mot inntektssiden, der det er en merinntekt på 746 000 kr, som i hovedsak er inntekter på brukerbetaling.

På grunn av omlegging i turnusbelagte tjenester til RS systemet, betyr det at regnskapet for 2013 er belastet med 20 dager ekstra variabel lønn, såkalt RS effekten. Dette er en engangseffekt kun for 2013. Hadde ikke dette blitt gjennomført ville mindreforbruket vært 409 000 høyere.

20-dagerseffekt i løpet av 2013 er for Berge gård senter 409 477 kr.

9.1.2 Aktivitetstall:

Det har vært en reduksjon på 734 aktivitetstimer på et år. En av årsakene er at leiligheter i perioder har stått tomme.

9.1.3 Årsverk:

Berge gård har et totalt bruttoforbruk på årsverk på 64,4 i 2013, i fjor var forbruket 63,3 årsverk. Den reelle økningen er egentlig høyere enn 1,1 på grunn av innleie av vikarbyrå. Antall faste årsverk har økt med 2,6 årsverk. Økningen i det totale bruttoforbruket skyldes økte årsverk jmf. kommunestyrevedtak av 17.juni om kompensasjon for organisk vekst. Den organiske veksten er kompensert helt tilbake til 2011 og 2010.

9.1.4 Sykefravær

Nærværsprosenten er på 93,1 %, beste resultat noensinne på Berge gård. En bedring på 3,5 % siden i fjor. Korttidsfravær 1,87 % og langtidsfravær 5 %. Sykefraværet har for hvert år blitt redusert og er mer enn halvert siden 2010.

9.2 Oppfølging og tiltak

Politisk vedtak om bygging av ladestasjoner er gjennomført og ferdigstilt.

Politisk vedtak om økt kompensasjon for organiske veksten er gjennomført. Det ble opprettet 3,9 nye faste årsverk. 2,4 faste årsverk ble ansatt i 2013 og 0,6 faste blir ansatt i 2014 og 0,9 årsverk beholdes som ekstra innleie (buffer) inntil vi ser at behovet blir permanent.

I 2013 fikk 15 medarbeidere økt sin stillingsstørrelse til over 60 %.

I april 2013 var det brann ved Berge gård. Tilbakemeldinger dokumenterer at brannen ble håndtert på en svært god måte både når det gjelder slukningsarbeid, oppfølging av medarbeidere og rapport til Fylkesmannen.










Det var svært gode resultater på medarbeiderundersøkelsen 2013 for eksempel at Berge gård tar spørsmål om etikk på alvor 5,3(6 er best), fornøydhet med nærmeste leder 5,5, trivsel blant kollegaer 5,3. Viser til positivt medieoppslag i Grimstad adressetidene.

I 2013 vedtok kommunestyre å bygge nytt hjelpemiddellager, arbeidet er i gang og ferdigstilles i 2014.

I 2013 vedtok kommunestyre å legge ned rehab. avdelingen. Dette gjennomføres i 2014.

Generelt har Berge gård et sterkt faglig miljø, (100 % faglærte). Enheten tar visjonen på alvor og jobber i retning av kompetanse, trygghet og trivsel for alle.

9.3 Enhetens målsetninger for budsjett 2013

nr	Målsetninger	Beskrivelse	Status
1	Nærvær 92 %	93,1 % beste nærværspersent på Berge gård	
2	Innføre e-link	E -link er gjennomført både samhandlingen med sykehus og fastleger.	
3	Miljøsertifisert	Utsatt(antakelig 2016)	
4	Gjennomføre 6 etiske refleksjonsmøter i 2013.	Gjennomført	
5	Innføre kildesortering.	Innført for personalet i alle avdelingene.	
6	Redusere antallet alvorlige QM+ avvik med 10 %.	Avvik som meldes i QM+ er fulgt opp. Det er sendt rapport til kvalitetsutvalget 3 ganger per år. Daglig rapportering og drøfting av kvalitet er gjennomført. Det er gjennomført kompetansetiltak i medikamentopplæring. Måloppnåelse med nedgang på 10 % er ikke nådd. Det kan skyldes at registreringsrutinene er bedre, flere avvik blir registrert. Det kan også skyldes at nedgangen ikke har skjedd. Vi har startet medikamentopplæring som e-læring, som et ledd i kvalitetssikringen.	
7	Alle deltidsstillinger skal være over 60 % innen 2016. Sikre minst en 100 % hjelpepleierstilling og sykepleierstilling i hver avdeling.	Gjennomført høsten 2013.	
8	Sikre at kompetansen er på plass på områder som er avtalt i henhold til Samhandlingsreformen.	Kompetanseplan gjennomført.	
9	Holde budsjetttrammene.	Mindreforbruk på 164 000	

10. Frivolltun bo- og omsorgssenter

Enhetsleder: Eirik Chr. Æsøy

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2012	2013	Opprinnelig	Revidert	Avvik	%
Netto lønnsutg.	49 594	53 076	44 739	49 253	-3 823	-8
Inntekter	-7 541	-7 527	-7 100	-7 823	-296	4
Utgifter	3 837	5 018	3 841	4 529	-489	-11
Netto utgift	45 890	50 567	41 480	45 959	-4 608	-10

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Faste årsverk	59,7	61,5	1,8	3
Brutto årsverk	94,3	97,9	3,6	4
Nærværsprosent	90,0	89,3	-0,7	-

Aktivitetsdata sykehjem	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Antall senger	48	48	0	0
Liggedøgn	12769	12398	-371	-2,9

Aktivitetsdata Omsorgsbolig	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Brukerrettet tid	18614	20806	2192	11,77
Antall brukere	513	531	18	3,5

10.1 Kommentarer

10.1.1 Økonomitall

Allerede januar 2013 ble det av enhetsleder påpekt at Frivolltun ville gå med et merforbruk. Årsakene har vært flere og sammensatte. For å få et best mulig og omforent bilde av situasjonen satte vi sammen en gruppe bestående av personell fra HR-avdelingen, økonomiavdelingen og Frivolltun. Sammen er vi enige om at beskrivelsene under er noen av de viktigste årsakene som forklarer den uheldige situasjonen Frivolltun har havnet i etter bl.a. omstillingene i 2012:

Underbudsjettering, særlig for drift av våre heldøgns omsorgsboliger, Grom. Ressursavdelingen mangler midler til ca. ett årsverk, dvs. tre vakter per uke.

10+2-modellen dekker ikke de utgiftene modellen er ment å skulle dekke. I modellen blir det ikke budsjettert med overtid. Det er nesten umulig å drive en helseinstitusjon etter gjeldende lover og regler uten å bruke penger på overtid. Deloitte påpekte også dette i sin gjennomgang.

Påslagene etter lønnsoppgjør, med tilhørende kvelds-, helg- og natt tillegg har vært for lave.

RS-effekten utgjør for Frivolltun i underkant av en million kroner.

I disse årsakene finner vi hovedforklaringen på vårt merforbruk, lønn på 3,8 mill. I tillegg kommer ”kjøp av tjenester som erstatter egenproduksjon” på 958 000 kroner. Sistnevnte er også lønn, da til ansatte i hjemmevikaren, som vi har måttet leie inn for å hjelpe oss med å bekle vakter som vi ikke selv har hatt personell til. De har også vært innleide i tilfeller hvor eget personell har blitt for kostbart, fordi de allerede har jobbet alt for mange timer.

De 3,8 mill. har blitt brukt til vikarer (1,13 mill.), ekstravakter (0,75 mill.), overtid (0,91 mill.) og ekstra utgifter til pensjon og arbeidsgiveravgift som følge av de tre foregående på (0,85 mill.)

Det er enighet om at de forhold som utgjør de største utslagene på vårt merforbruk ikke kan forklares med manglende styring i enheten. Rammene for Frivolltun legges i stor grad av andre enheter, avdelinger.

Enheten har en inntektssvikt på omlag 0,3 mill. Forklaringen på dette er nedgang i oppholdsbetaling, som igjen påvirkes av de til enhver tid inneliggende pasienters egen økonomi.

10.1.2 Personaldata

Vi har en reduksjon i nærværet på 0,7 prosentpoeng. Nærværet vårt er stabilt, men vi synes det er for lavt.

Nærværet på sykehjemmet har hatt en positiv utvikling, nærværet på Grom har gått i negativ retning.

Grom hadde i 2012 et fravær på 13,69 %, i 2013 var fraværet økt til 18,63 %, altså en økning på ca. 5 %. Som IA-bedrift jobber vi i tett oppfølging med den sykemeldte, fastlege, HR-avdelingen og NAV. Vi tilrettelegger der vi kan. Vi har god oversikt over vårt fraværsbilde, hvem det gjelder og i de aller fleste tilfellene også hva det gjelder.

Sykehjemmet har i samme periode hatt en nedgang i fravær fra 8,49 % i 2012 til 7,49 % i 2013. Det er grunn til å påpeke at flere avdelinger på sykehjemmet ligger langt under kommunens mål om et sykefravær på ca. 6 %.



10.1.3 Aktivitetstall sykehjem






Nedgangen i liggedøgn skyldes tilfeldige variasjoner. Sommeren 2012 gikk vi med mye overbelegg. Vi hadde ingen overbelegg sommeren 2013.

10.1.4 Aktivitetstall omsorgsboliger.

Grom har hatt en økning i 2013 på 2 192 timer, dette er en økning på mer enn ett årsverk (årsverk i turnus med 35,5 timers uke er 1846 timer/år). Dette er en stor økning og det skyldes økt behov for tjenester hos beboerne. Antall beboere er det samme.

10.2 Enhetens målsetninger for budsjett 2013

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Utvikling og drift av vår nye ressursavdeling.	Resursavdelingen er i full drift, alle senger er belagt. Fagleder og medarbeidere ved avdelingen gjør en formidabel jobb. Vi mangler et årsverk i forhold til det som ble planlagt ved oppstart.	
2	Innføring av RS = ressursstyringsprogram de ansatte.	Innføring av nye dataverktøy er ressurskrevende. Vi har etablert en ressursgruppe i vår sektor hvor både enhetsleder og fagutviklingsleder ved Frivolltun har en sentral plass. Vi har med denne gruppen, som for øvrig inkluderer ressurspersoner fra de andre	

	enhetene, sikret en mer effektiv innføring av RS i sektoren.	
3	Sertifisering som livsgledesykehjem. Sertifiseringen var et faktum 1.6.2013	
4	Tettere samarbeid med Grimstad bibliotek, om vårt beboer- og arbeidsplassbibliotek – første år har vært en ubetinget suksess. Trivselsfremmende tiltak på tvers av enhetene ved Frivolltun. Dette er et meget verdifullt samarbeid til glede for beboere, pårørende og ansatte. Vi arbeider med utvikling av kulturelle arrangementer.	
5	Etablere en korttidsavdeling på Bølgen (nå "gamle" Landvik). Dette er en viktig avdeling for tjenestetilbudet i Grimstad kommune. Vi jobber sammen med bestillerenheten, kommuneoverlegen og kommunalsjef for å etablere en korttidsavdeling på disse åtte rommene.	
6	Lederutvikling. Utvikling av fagledere er meget viktig. Samhandlingsreformen og IA-arbeidet setter nye krav til ledere og ledelse.	
7	Åpne visningsarena for Grimstad kommune på Frivolltun Prosjektgruppa bestående av vaktmester, fagutviklingsleder og enhetsleder. Fikk 50 000 for å etablere visningsarena, sette Grimstad kommune på kartet som IKT-by både i regionen, nasjonalt og internasjonalt. Vi skulle også samarbeide mer og bedre med UiA og private aktører	

11. Feviktun bo- og omsorgssenter

Enhetsleder: Hilde Johnsen

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2012	2013	Opprinnelig	Revidert	Avvik	%
Netto lønnsutg.	37 630	37 560	35 182	36 728	-832	-2
Inntekter	-7 773	-8 480	-6 600	-7 303	1 177	-16
Utgifter	2 962	3 313	2 344	2 682	-631	-24
Netto utgift	32 819	32 392	30 926	32 107	-285	-1

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Faste årsverk	46,7	45,4	-1,3	-2,7
Brutto årsverk	69,2	68,4	-0,8	-1,1
Nærværsprosent	90,2	88,1	-2,1	-

Aktivitetsdata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Senger	56	56	0	0
Liggedøgn	19092	19414	322	1,7

11.1 Kommentarer

11.1.1 Økonomi

Enheten har et avvik på netto lønn på kr -832 000. Årsakssammenhengene til dette avviket er flere. Variabel lønn er i regnskapet belastet med 20 dager mer enn et normalt år, såkalt RS-effekt. Det er en systemomleggingseffekt grunnet endret lønnsperiode. For Feviktun utgjør dette 634 000. Videre har vi forskuttert lønn til to sykepleiere som i mai/juni hospiterte på sykehuset. Dette beløp seg til 119 000 kr. Beløpet er refundert og ført som en inntekt (refusjon). Avviket skyldes også økning i sykefraværet med påfølgende utgifter til vikarer. En annen årsaksfaktor er for lavt beregnet tilleggslønn på natt.

Et positivt avvik på inntektssiden 1 177 000 skyldes økning i oppholdsbetaling som følge av økning i liggedøgn. Vi har også fått tilskudd fra helsedirektoratet til opprettelse av demensplasser på kr 338 000. Resterende beløp er gaver, tilretteleggingstilskudd i forhold til sykmeldte samt lønnstilskudd fra NAV.

Andre utgifter har et avvik på -631 000. Dette forklares med innkjøp av nødvendig forflytningsutstyr, personløftere. Senteret har også inneværende år skiftet ut hvitevarer på noen grupper på grunn av normal slitasje. Videre ligger her kostnader forbundet med lærlinger og at vi dekker utgifter (144 000) til en tidligere beboer som nå bor på Myklebostad.

Helhetlig sett er det økonomiske resultatet positivt for Feviktun. Dette skyldes stram styring og god kontroll. Innleie av vikarer vurderes hele tiden i forhold til behov.

11.1.2 Personaldata

Enheten har nedgang i faste årsverk på 1,3 årsverk. Vi har fjernet en lederstilling på 1 årsverk. Resterende nedgang skyldes endringer i turnus. Bruttoårsverk har en nedgang sammenliknet med 2012, men har en økning i forhold til 1. og 2. kvartal 2013. Dette må sees i sammenheng med økning i fraværet og vikarbruk. Pleietyngden har vært ekstra stor på enkelte team, og vi har flere langtidssykemeldte med belastningslidelser i muskler og skjelett.

Nærværsprosenten har gått ned sammenliknet med 2012. Vi har flere ansatte som er langtidssykmeldte. De følges tett opp av fagledere i henhold til kommunens retningslinjer. Noen er på vei over i annet arbeid, mens andre trenger tilrettelegging. Pleietyngden har økt. Pasientene våre er sykere og mer hjelpetrengende enn før.

Økning i liggedøgn på 322 i forhold til 2012 skyldes at vi i perioder har hatt overbelegg og hurtigere pasientforløp, det vil si flere på korttidsopphold.

11.2 Oppfølging og tiltak

I 2013 har det vært gjennomført en rekke kvalitetsforbedrende tiltak i enheten.

E-link, elektronisk meldingsutveksling mellom sykehus, fastleger og kommunen er på plass. Dette sikrer oss hurtig utveksling av viktig informasjon. Sykepleierne har fått opplæring i dette systemet.

Pasientsikkerhetskampanjen, rett medisin til rett bruker, er implementert til alle avdelinger på huset. Utviklingssenteret har også gjennomført nettverkssamlinger i flere kommuner i fylket med samme tema.

Ernæringsfokus: Det er opprettet en ernæringsgruppe som jobber med å få implementert nasjonale faglige retningslinjer for ernæring.

Lederopplæring: 3 av lederne har deltatt i lederopplæringsprogram i regi av høyskolen i Hedmark og RO-senteret. Vi har 4 helsefagarbeidere som har deltatt på opplæring i aktiv omsorg samt at vi har 2 studiesirkler om ABC miljøperm.

Medarbeiderundersøkelsen i 2013 viste stor deltakelse og særdeles gode resultater for Feviktun på alle områder. Denne positive utviklingen følges opp blant annet med et nærværprosjekt som hadde oppstart i desember og som videreføres i 2014. Prosjektet heter I Gang og er et samarbeid med HR-avdelingen, bedriftshelsetjenesten og arbeidslivsenteret. Målet er å ha et helsefremmende arbeidsmiljø, og det er et tilbud til alle ansatte om å delta. En positiv bieffekt av dette vil kunne være nedgang i sykefravær.

Feviktun har i 2013 laget en strategisk HMS-plan med en konkret handlingsplan. Vi har også deltatt i forskning på pasientsikkerhet i sykehjem (Cappelen). Denne undersøkelsen viste gode resultater for Feviktun på arbeidsmiljø, og den samsvarte på mange punkter med medarbeiderundersøkelsen. Ansatte er opptatt av pasientsikkerhet og er gode på å melde avvik.









Feviktun er opptatt av livskvalitet og livsglede for pasientene. To utenlandsturer (Spania) med pasienter ble gjennomført i 2013. Den ene turen resulterte i en dokumentarfilm som fikk navnet Reisen - aldri for sent. Den illustrerer på en fin måte verdien av slike turer for våre pasienter. Feviktun

har også laget en presentasjonsfilm som viser bredden av aktivitetstilbudet på institusjonen. Den skal brukes i rekrutteringsøyemed.

I oktober 2013 hadde Fevikun kickoff for Livsgledesatsingen. Dette arbeidet videreføres og målet er sertifisering som Livsgledesykehjem i 2014.

Vi fikk i 2013 midler fra helsedirektoratet for å skreddersy tilbudet til personer med demens. Fokuset er egenmestring på flere områder og det å kunne bo hjemme lengst mulig. Dagsenteret oppgraderes med nytt treningskjøkken, hvilerom m.m. Uteområdet sees også på med tanke på sansehage/ treningsløype. Daglig leder har tatt førerkort for minibuss, og Fevikruta er derfor mer tilgjengelig for dagsenterbrukerne. Dette arbeidet fortsetter i 2014.

11.3 Enhetens målsetninger for budsjett 2013

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Rutiner for mottak av ny pasient og opplæring av nytilsatte implementert.	Ny brosjyre i forhold til opplæring av nytilsatte er ferdig juni 2013.	
2	Kildesortering i kantina.	Innført april 2013.	
3	Pasientene våre har optimal ernæringsstatus.	Det er dannet en ernæringsgruppe på huset som jobber med faglige utfordringer i forhold til ernæring. Jobber med dokumentasjonsrutiner og tiltak. Kontinuerlig arbeid som videreføres i 2014.	
4	Videreutvikle samarbeidet med frivillige.	Kontinuerlig prosess. Engasjert oss i Godhet på Fevik. Økt antall frivillig og skrevet besøksavtaler med barnehage og SFO samt enkeltpersoner.	
5	Videreføre pågående prosjekter på alle team.	Pasientsikkerhetskampanjen implementert på hele huset. Har også ansvar for spredning i eget fylke. Nettverkssamling oktober 2013.	
6	Høst 2013, starte arbeidet med å bli Livsgledesertifisert.	Kickoff Livsglede 30. oktober.	
7	Holde enhetens økonomiske rammer.	Viser til kommentarer i forhold til økonomi.	
8	Nærvær på 93 %.	Innkjøp av hjelpemidler til forflytning. Trivselstiltak.. God og tett oppfølging av sykmeldte. Starter nærværprosjekt desember 2013. Tett dialog med verneombud, tillitsvalgte.	

12. Bestillerenheten

Enhetsleder: Marit Henriksen

Tall i 1000 kr	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2012	2013	Opprinnelig	Revidert	Avvik	%
Netto lønnsutg.	8 540	8 559	8 632	8 797	238	3
Inntekter	-6 027	-5 809	-2 477	-5 247	563	-11
Utgifter	4 155	3 623	1 293	4 063	439	11
Netto utgift	6 667	6 373	7 448	7 613	1 240	16

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Faste årsverk	11,2	10,0	-1,3	-11,2
Brutto årsverk	12,8	12,3	-0,6	-4,3
Nærværsprosent	95,2	90,8	-4,4	-

12.1 Kommentarer

12.1.1 Generelt

Nok et arbeidskrevende, men spennende år er forbi. Også i 2013 har fokuset på fag, kvalitet og internkontroll vært stort.

Saksbehandlerne er målrettede i sitt arbeid og utviser stor nøkternhet i forhold til tildeling av tjenester og nivå for tjenesteutøvelse. Dette understøttes i Devold sin rapport (2012) om ressursstyring. Rapporten beskriver også noen forslag til forbedringsområder hva tjenestetildeling angår og disse følges lojalt opp, der det ikke kommer i konflikt med gjeldende lovverk og tjenestemottakers rett til nødvendig helsehjelp.

Av milepæler som må nevnes for inneværende år, er implementering av Elink – elektronisk meldingsutveksling. Implementeringen startet på vårparten i 2013, og i løpet av året har man lyktes godt med forankring og utbredelse. Per i dag foregår all informasjonsutveksling mellom kommunen og sykehuset elektronisk, det samme gjelder også for store deler av kommunikasjonen mellom tjenesteutøvere og fastlegene. Dette sikrer informasjonsflyt og dokumentasjon bedre enn tidligere, men samtidig ser man at nye datasystemer ofte krever mer tid av de ansatte enn det man klarer å forutse i beslutningsprosesser knyttet til anskaffelse. Dette er også tilfelle for nevnte system.

I FoU-avdelingen har det vært gjennomført ulike prosjekter som berører brukere og tjenesteutøvende enheter på en positiv måte. Her kan nevnes pasientsikkerhetskampanje, samstemming av legemiddellister, oppsøkende hjemmebesøk til alle 78-åringene uten tjenester per i dag, tiltakspakke demens, helhetlige pasientforløp, eldre og rus. Flere av disse prosjektene er omfattende og videreføres i 2014. I tillegg til de nevnte prosjektene, bidrar ansatte i FoU-avdelingen aktivt i alle enheter innen

pleie og omsorg, for å fremme fag, kvalitet og utvikling. De jobber også systematisk med å rekruttere frivillige, samt etablere gode rutiner for ivaretagelse av denne ressursen.

12.1.2 Lønn

Enheten har gjennom store deler av 2013 hatt et underforbruk på fastlønn. Dette som følge av at nytilsatt saksbehandler ikke tiltrådte sin stilling før august 2013. Videre har man hatt langtids sykefravær hvor stillinger har vært holdt vakant. Dette har på ingen måte vært gunstig, da det har gitt et betydelig merarbeid for andre i enheten. Grunnet kompleksitet i knyttet til saksbehandlerne fagområder, har det vært vanskelig å rekruttere vikarer med relevant kompetanse. Man har derfor sett det som helt nødvendig å benytte seg av noe overtid i de mest krevende periodene. Enhetsleder har også lagt ned et betydelig arbeid knyttet til saksbehandling.

Fravær i FoU-avdelingen har heller ikke blitt erstattet, da det har vært vanskelig å rekruttere kompetent personale, av den grunn er det også et positivt avvik på regnskap knyttet til fastlønn der.

12.1.3 Nærvær

Enhetens nærværspersent i 2013 har vært lavere enn foregående år. Oppfølging av sykemeldte skjer i henhold til gjeldende retningslinjer. Fraværet kan ikke relateres til arbeidsmiljøet, men utenforliggende faktorer som arbeidsgiver ikke har noen reell mulighet til å påvirke i positiv retning.

12.1.4 Årsverksutvikling

Som tidligere nevnt, har enheten hatt vakante stillinger gjennom store deler av 2013, og følgelig et lavere forbruk i forhold til budsjetterte årsverk. Dette har i utgangspunktet ikke vært en ønsket utvikling, og det jobbes kontinuerlig med å fylle vakante stillinger med kompetent personell, for å forebygge slitasje og stor arbeidspress hos de ansatte.

FoU-avdelingen for pleie- og omsorgssektoren er som kjent underlagt enhetsleder for bestillerenheten. Avdelingen søker ofte sentrale midler til utviklingsprosjekter i sektoren. Dette medfører opprettelse av og ansettelse i tidsavgrensede prosjektstillinger. Disse stillingene finansieres i sin helhet av tildelte prosjektmidler, men fremkommer i regnskapstallene som en økning i årsverk.

12.1.5 Inntekter/utgifter

Enheten har et positivt avvik på inntektssiden, dette til tross for merforbruk knyttet til utbetaling av omsorgslønn og redusert inntekt knyttet til egenbetaling for praktisk bistand. Et nøkternt forbruk fra budsjettposten forbruksvarer og tjenester kompenseres for nevnte overforbruk på omsorgslønn og inntektstap knyttet til egenbetaling for praktisk bistand.

Store deler av FoU-avdelingen driftes som nevnt av prosjektmidler, her er det også et underforbruk.

Med unntak av nødvendig merforbruk innenfor noen av budsjettpostene, har det gjennom hele året vært stram styring av kostnader knyttet til øvrige utgiftsposter og nye investeringer.

12.2 Oppfølging og tiltak

Enhetens regnskap har ved alle kvartalsrapporteringer i 2013 vært i økonomisk balanse, det har derfor ikke vært relevant å beskrive konkrete tiltak for å bedre enhetens økonomi. En overordnet målsetning gjennom hele året har vært at man gjennom kontinuerlig fokus på inntekts- og utgiftssiden også skulle være i balanse ved årets utløp.

12.3 Enhetens målsetninger for budsjett 2013






Det har vært arbeidet godt i enheten med gjennomføring av tiltak for å oppnå de målsetninger som ble beskrevet i forbindelse med budsjettprosess 2013.

Det jobbes aktivt for å sikre en faglig forsvarlig og kostnadseffektiv omsorgstrapp, og et ferdig forslag til ressurs- og kapasitetsstyringssystem legges frem til politisk behandling i løpet av våren 2014. Det ble også på slutten av 2013 tildelt prosjektmidler for samarbeid og utvikling av helhetlige pasientforløp. Dette er et samarbeidsprosjekt mellom alle kommunene i Østre-Agder, og FoU-avdelingen tilsetter i løpet av våren 2014 prosjektleder til dette formålet.

Vi har også startet opp med samarbeidsmøter med tjenestekontoret i Arendal kommune, for utveksling av erfaring og mulighet til å lære mer om hverandres praksis.

Alle saksbehandlerne i enheten har kontinuerlig fokus på at kvaliteten på saksbehandlingen skal være så god som mulig. Regelmessig kursing i saksbehandling og lovverk gjennomføres, kompliserte saker drøftes i samråd med nyttige samarbeidspartnere som kommuneoverlege, kommunalsjef, fastleger o.l. For å styrke breddekompetansen, har man ansatt en ergoterapeut. Det er også fokus på samarbeid med utøvende tjenester, og det arbeides med å etablere hensiktsmessige rutiner for samhandling og utførelse av tjenestene knyttet opp mot lovverket.

Samhandlingsreformen utfordrer oss på mange områder. FoU-avdelingen er en god pådriver i så henseende. Det har som nevnt pågått flere spennende prosjekter gjennom hele 2013.

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Sikre en faglig forsvarlig og kostnadseffektiv omsorgstrapp	Utarbeide tildelingskriterier for alle tjenester innen pleie og omsorgssektoren	
2	Kvalitetssikre saksbehandling innenfor alle tjenester i omsorgstrappen	Utarbeide skriftlige rutiner og legge til rette for kompetanseutvikling	
3	Bidra aktivt i prosesser som utfordrer kommunen gjennom Samhandlingsreformen	Følge opp prosjekter i regi av FoU; Forebyggende hjemmebesøk og hjemmerehabilitering. Tilpasse driften til nye oppgaver som overføres kommunen	
4	Iverksette prosjektet Elink, som har til formål å sikre digital informasjonsflyt mellom kommunen, sykehus og fastleger	Se egen prosjektplan	
5	Økt fagkompetanse og styrke saksbehandling i forhold til nye lover, forskrifter, rundskriv og prosedyrer	Kontinuerlig fokus på fagutvikling. Intern/ekstern opplæring	

13. Kjøkkentjenesten

Enhetsleder: Harald Birkenes

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2012	2013	Opprinnelig	Revidert	Avvik	%
Netto lønnsutg.	6 979	7 069	6 786	6 956	-113	-2
Inntekter	-5 793	-6 339	-5 160	-5 160	1 179	-23
Utgifter	6 422	6 794	5 614	5 614	-1 180	-21
Netto utgift	7 608	7 524	7 240	7 410	-114	-2

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Faste årsverk	13,4	14,0	0,6	4,6
Brutto årsverk	19,3	19,2	-0,1	-0,3
Nærværsprosent	97,1	93,7	-3,4	-

13.1 Kommentarer

Ekstraavgifter som ikke er budsjettet inkluderer midler til fornying av oppvaskmaskin på kr 170 000 og pakkemaskin kr 110 000.

Ca kr 55 000 til reparasjon/vedlikehold av kjøleanlegg (fast inventar).

Feilføring av utgiftspost på kr 58 000 som tilhører ansvar 3110.

Inntekt fra NAV på kr 62 550 er ført på januar 2014, men tilhører siste halvår 2013.




Kaffe til felles kaffemaskin i 1 etasje på rådhuset på kr 21 000 inntektsføres på 2014.

13.1.1 Personaldata

Endring i faste årsverk er en VTA-plass (varig tilrettelagt arbeidsplass) som er lagt inn som fast ansatt. Tilsvarende nedgang i midlertidig ansatte.

Økning i fravær skyldes svangerskap med tilhørende langtidsfravær. Vikarbruken er redusert i forhold til tidligere år grunnet utplasserte fra NAV/kvalifiseringstjenesten på språktrening

13.2 Enhetens målsetninger for budsjett 2013

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Opprette og implementere et system for matanalyse og matsikkerhet i alle institusjonskjøkken (HACCP - Hazard analyses critical analysis control and point). Minst 90 % resultat fra revisjon av system.	Kjøkkentjenesten har i samarbeid med Anticimex bygd opp et internkontrollsystem. Alle 4 kjøkken er ferdig og igangsatt.	
2	Utbedre kjøkken i kafé på Frivolltun for å oppfylle pålegg fra mattilsynet, mars 2011.	Utsatt grunnet skifte av oppvaskmaskin på produksjonskjøkkenet, og ferdig i januar 2014	
3	Bidra til bedre ernæring blant beboere på våre institusjoner og i hjemmetjenesten.	Dette er kontinuerlig arbeid. Godt i gang med det.	

14. Kulturtjenesten

Enhetsleder: Karin Glomsaker

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2012	2013	Opprinnelig	Revidert	Avvik	%
Netto lønnsutg.	8 412	8 552	8 530	8 767	215	2
Inntekter	-4 328	-4 934	-4 465	-5 165	-231	4
Utgifter	13 450	13 200	12 114	14 477	1 277	9
Netto utgift	17 534	16 818	16 179	18 079	1 261	7

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Faste årsverk	11,9	13,4	1,6	13,3
Brutto årsverk	14,0	14,5	0,5	3,9
Nærværsprosent	96,4	90,6	-5,7	-

14.1 Kommentarer

Kulturtjenesten består av kulturadministrasjon inkludert ungdomsklubben Ung Arena, kulturskolen og turistkontoret.

14.1.1 Netto utgift:

Kulturtjenesten har et mindreforbruk i 2013 på ca 1,3 mill. Kommunestyret vedtok i K-sak 10/13 "Sjøfartsmuseum i Hasseldalen – Avtale med Hasseldalen AS" å bevilge midler til prosjektleder, drift av lokalene inntil museum åpner, og midler til ombygging og endring av bygningsmassen. Prosjektet er igangsatt; det er ansatt prosjektleder, og det er utarbeidet et forslag til utstilling. Arbeidene med bygningsmessige tilpasninger er imidlertid ikke igangsatt, fordi en først må ha et vedtak om utstillingen. Dermed står bevilgningen på kr 1,1 mill. ubrukt på kulturtjenestens budsjett. Arbeidet vil bli igangsatt i 2014.

Den øvrige differansen på ca 200 000 kr skyldes sykepengerefusjoner fordi vi ikke har satt inn vikar ved et langtidssykefravær.

14.1.2 Netto lønnsutgifter

Kulturadministrasjonen har et mindreforbruk av lønn som skyldes langtidssykemelding. Kulturskolen og turistkontoret er i balanse for lønnsutgifter.

14.1.3 Inntekter

Inntektene i enheten er som forventet, med unntak av brukerbetalingen i kulturskolen. Denne er lavere enn budsjettet fordi grunnlaget er lagt inn med et høyere elevtall enn det som er reelt. Kulturtjenesten får tilsagn om en del eksterne midler til ulike prosjekter og aktiviteter.

14.1.4 Utgifter

Kommunestyret bevilget bl.a. 1,1 mill. til bygningsmessige tilpasninger av lokalene til det nye sjøfartsmuseet. Selve byggearbeidet kom ikke i gang før årsskiftet, men skal etter planen gjennomføres i 2014.

Vi har ellers hatt et mindreforbruk på utgiftene i kulturtjenesten for å kompensere for manglende inntekter i kulturskolen.

14.1.5 Personaldata

Antall faste årsverk/stillingshjemler i enheten er 14,6, fordelt på 26 personer. Dette er en økning på 0,5 årsverk fra 2012, og det skyldes nyopprettede stillinger på ungdomsklubben.

Nærværet er noe lavere enn målsettingen, og dette skyldes to ansatte med langtidssykemelding. I en liten enhet gir dette en høy fraværsprosent. Fraværet skyldes ikke forhold på arbeidsplassen.

14.1.6 Aktiviteter

Ung Arena: Ungdomsklubben ble offisielt åpnet av ordfører 20. september 2013. Klubben har hatt åpent to kvelder i uka, og har tilbud om ulike aktiviteter som diskotek, fotokurs, filmkurs, LAN, ulike spill, filmkvelder, aktivitetskvelder, etc. Det har pågått oppussingsarbeid i hele høst, og dette har gjort driften mer komplisert.

Grimstad Turistkontor: Turistkontoret jobber for best mulig informasjon, vertskap og produktutvikling sammen med reiselivsnæringen og nasjonale aktører. Det ble tatt initiativ fra reiselivsnæringen til å reetablere reiselivsrådet i Grimstad, og der vil turistkontoret ha en rolle.

Plan for idrett og fysisk aktivitet 2014-2017: Det forrige handlingsprogrammet for utbygging av anlegg i planen for 2010-2013 var så godt som gjennomført. Nytt planarbeid ble igangsatt, og det kom mange innspill til planen. Det er stort engasjement i Grimstad om bygging av idrettsanlegg.

Kulturlørdag: Kulturlørdagene som arrangeres omtrent en lørdag i måneden er et populært gratistilbud for barnefamilier i Grimstad. Det er ca 250-300 personer som deltar. Det er ulike tema for hvert arrangement, og forestillinger og aktiviteter som er relatert til temaet. Til nå har prosjektet vært finansiert med tilskudd, og deretter med midler fra "kulturskoletimen" som den forrige regjeringen innførte. Denne blir nå stoppet, og det er uvisst om det igjen blir mulig å søke ekstern finansiering. Det er ønskelig å ha dette som et fast tilbud, men det er sannsynligvis behov for økt kommunal finansiering etter 2014.














Kulturboden: Som følge av *Plan for psykisk helse* skulle kulturtjenesten bedre tilbudet innen kultur, idretts- og friluftslivsaktiviteter for mennesker med dårlig psykisk helse. Dette ble gjort i samarbeid med en privat organisasjon. Nå har vi flyttet tilbudet til Fagskolen hvor lokalene er bedre egnet, og hvor vi har utstyr som kan brukes til aktivitetene. Kulturboden er åpen for *alle* som er hjemme på dagtid, og sees i sammenheng med prosjektet 9te9 allaktivitetssenter, som utredes av helsesektoren.

Kulturplan: Arbeidet med kulturplanen er startet opp, og planprogrammet ble vedtatt av kommunestyret i oktober. Temaene som planen skal behandle er kulturhuset, barn og unge (inkludert kulturskolen og Ung Arena), bibliotek, museum, dikternes by og kulturopplevelser.

Barnas Verdensdag: Dette var et stort arrangement som kulturtjenesten og andre aktører i Grimstad gjennomførte 6. september i samarbeid med Rikskonsertene. Det var ulike internasjonale konserter, verksteder og aktiviteter på Fagskolen, og ca 800 mennesker var innom i løpet av denne dagen!

Andre arrangement og aktiviteter: Opplevelseskortet deles ut til ca 25 familier med til sammen ca 50 barn i Grimstad. De får tilbud om kinobilletter, svømmehall, fotballkamper, med mer.

14.2 Enhetens målsetninger for budsjett 2013

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Etablere aktivitetssenter for ungdom etter modell av Ung Arena innen utgangen av 2013.	Det er ansatt to klubbarbeidere, og Ung Arena åpnet 20/9, med aktivitet to faste kvelder i uken. Byggearbeidene er ikke helt ferdigstilt, og det mangler en del inventar.	
2	Rullere <i>Plan for idrett og fysisk aktivitet</i> innen utgangen av 2013.	Planen ble vedtatt av kommunestyret på deres møte 18.12.2013. De innkomne spillemiddelsøknadene ble videresendt i den prioriterte rekkefølgen.	
3	Oppstart av arbeid med en kulturplan for Grimstad 2013.	Planprogrammet er vedtatt av kommunestyret. Arbeidet med innholdet i de ulike kapitlene pågår. Det er også lagt planer for ytterligere medvirkning fra innbyggerne.	
4	Legge til rette for mangfoldet innen kulturlivet, og arbeide for et stimulerende kulturtilbud for hele befolkningen.	Kulturtenestens egne arrangement er bl.a. kulturlørdag for de minste, Den kulturelle spaserstokken for de eldre, Kulturboden for de som er hjemme på dagtid, UKM, konsert på <i>Bluebox</i> og <i>Ung Arena</i> for ungdommer. I tillegg samarbeider vi med andre aktører på ulike områder, og bevilger tilskudd til andres arrangement.	
5	Redusere ventelistene i kulturskolen.	Ledige stillingsbrøker benyttes til de tilbudene der en har venteliste; bl.a. sang og slagverk.	
6	Kulturskolen skal bli et ressurscenter for grunnskolen i estetiske fag og enkelte valgfag, og for korpsene.	Samarbeidet med skolene er langsiktig. Noen prosjekter har vært bl.a. gratis kulturskoletime i SFO-tiden; Sangskattekista, pockettrompet, fiolin på Eide. Tettere samarbeid med korpsene for å øke rekrutteringen.	
7	God produktutvikling, vertskapsfunksjon og markedsføring av Grimstad.	Tilrettelegger turistinformasjon på web og sosiale medier i tillegg til brosjyrer. Gruppeturer arrangeres for bl.a. Grimstad bys museer og Solrik. Fokus på sykkelturisme, Dikternes by og skjærgård. Samarbeid i forbindelse med sykkel-NM. Utleie av sykler og båter. Samarbeid om studiestartfestival og egen studentnettside for UiA. Kontaktledd vedr. innspilling av Farmen i Grimstad, og fikk Farmen-innspilling til Grimstad med 30 timer tv-sending - med 1 mill. seere. Gir reiselivseffekt. Synlighet i lokale medier, næringsliv og sosiale medier. Innspill til Visit Sørlandet og Visit Norway på nettsider og mobilapp.	
8	Utvikle tilgjengelighet til bruk av lokale naturkvaliteter for både fastboende og turister.	Forprosjekt reiseliv Arendal og Grimstad – sykkel (delprosjektleder), båttilbud, skilting. Skjærgårdsturer med Solrik for turister. Ferdigstilt infotavler til 5 byens 5 heier.	
9	Utarbeide reiselivsplan i forbindelse med <i>Strategisk næringsplan</i> .	Arbeidet med strategisk næringsplan er utsatt av rådmannens ledergruppe. Skal sees i sammenheng med næringsplan for Østre Agder-samarbeidet.	
10	Koordinering av tidspunkt for festivaler og arrangement i Grimstad	Innhenting og publisering av festivaler og arrangementer i Grimstad på <i>Hva skjer?</i> -folder og nett.	
11	Kulturtenesten har årshjul som synliggjør interne og eksterne tidsfrister, egne aktiviteter/arrangement og oppgaver.	Årshjul er utarbeidet for enheten, i tillegg har kulturskolen og turistkontoret sine egne oversikter.	
12	Kulturtenesten arbeider for å opprettholde et høyt nærvær blant ansatte (minst på 95 %).	Vi har noe høyere sykefravær enn ønsket. Det meste skyldes et par ansatte som har vært langtidssykemeldt, og dette gir høy fraværsprosent i en liten enhet.	
13	Øke miljøbevisstheten blant enhetens ansatte.	Vi vil ha fokus på papirforbruk, transport ved tjenestereiser og miljøvennlige innkjøp.	

15. Grimstad bibliotek

Enhetsleder: Brit Østerud

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2012	2013	Opprinnelig	Revidert	Avvik	%
Netto lønnsutg.	3 459	3 607	4 008	4 093	486	12
Inntekter	-211	-124	-90	-125	-1	0
Utgifter	1 347	1 360	1 337	1 361	1	0
Netto utgift	4 595	4 843	5 255	5 329	486	9

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Faste årsverk	5,1	4,5	-0,6	-10,9
Brutto årsverk	6,2	6,7	0,5	7,3
Nærværspersent	95,5	99,4	3,9	-

Aktivitetsdata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Antall utlån	69 290	60 250	-9040	
Arrangementer	132	106	-26	
Bestand	68 004	71 600	3596	
Klassebesøk		220		
Besøkende	48 400	43 300	- 4900	

15.1 Kommentarer

Grimstad bibliotek stengte Fevik filial i mars 2012 p.g.a. riving av bibliotekfilialen i gamle Fevik skole. Biblioteket har derfor bare gitt et begrenset tilbud til Fevik skole i 2013. For å benytte ressursene på best måte for kommunen ble det etablert et prosjekt som skolebibliotekkoordinator for å gi hele kommunen et løft for skolebibliotekene. Samtidig har vi hatt personale som gikk av med pensjon ved hovedbiblioteket, og vi valgte å benytte personalet fra Fevik i denne stillingen. Vi ansatte ny person som koordinator. Vi har latt ca 80 % stilling stå vakant i 2013 så lenge Fevik har vært stengt. Overskudd i vårt regnskap henger sammen med stenging, vakant stilling og at det ikke har vært gjort så mye innkjøp til bibliotekfilialen på Fevik. Dette må derimot satses på i 2014.

Biblioteket har høy nærværspersent.

15.2 Resultat- og måloppnåelse:

Antall utlån: Antall utlån har gått kraftig ned. Vi har et utlån i 2013 på 60 136 (2012: 69 290) hvorav 2783 (2012: 2389) er innlånt fra andre bibliotek. Innlån fra andre bibliotek øker altså stadig. Vi har 3282 (2012: 3467) aktive lånere. Bruken av biblioteket må også sees i sammenheng med forholdene de små arealene/mulighetene som vi har til rådighet ved hovedbiblioteket i Storgata.

Bestand: Bestanden skal i prinsippet ikke øke. Når det har skjedd i 2013 betyr det at vi ikke har hatt gode nok rutiner på kassering.

Arrangementer: Vi har hatt 220 klassebesøk (2012: 77) og 106 arrangementer (barnebokfestival, litterære kafeer, bokkafeer, bildebokstunder o.a.). Dette viser at vi har en relativt høy aktivitet på

området. Men oppslutningen om arrangementene er variabel. Dette skyldes nok bl.a fasilitene.

Vi arrangerer lesing for hund (utdannet terapihund) hver mandag for barn. Carol Østby vant for dette Aust-Agder fylkes frivillighetspris og kom videre til den nasjonale finalen. Dette har det vært sterkt fokus på i media i 2013.

Grimstad bibliotek har vært leder for barnebokfestivalen i 2013.

Driften er preget av trange og lite hensiktsmessige lokaler, og vi kan derfor ikke tilby alle lovpålagte oppgaver eller gi tilfredsstillende tjenester. Biblioteket hadde i sommer en vellykket sommerlesekampanje for barn. I sommerhalvåret har vi tilbud om ”bakgårdsbibliotek”, der man kan ta med seg bibliotekets materiale ut i bakgården. Her var det også tilbud om trådløst nett. Vi har bibliotektilbud til ansatte og beboere på Frivolltun, og vi ser at utlånet her er jevnt bra.

Biblioteket startet med e-lån av bøker i november. Dette er organisert som et konsortium der bibliotekene i Agder deltar. Utgiftene for dette slår først inn med tyngde fra 2015 (50 øre per innbygger) og for fullt fra 2016 (1 kr per innbygger).










Resultat- og måloppnåelse 2012:

Resultatoppnåelse er som forventet. Biblioteket når sine mål og resultater innenfor gitt ramme. Gitte rammer, spesielt de fysiske betingelsene, gir oss ikke anledning til å oppfylle de krav bibliotekloven stiller til oss. Året har vært preget av stenging av Fevik. Den positive siden har vært at vi har gitt alle skolene i Grimstad en god bibliotekteneste.

15.3 Oppfølging og tiltak

Grimstad bibliotek åpner i februar 2014 ny filial på Fevik. Da er vi igjen oppe i normal aktivitet og vi er spente på hva det vil bety å få moderne lokaler. Prosjektet med skolebibliotekkoordinator avsluttes, men vi følger opp aktiviteten gjennom avtaler med skolene og tilbyr oss å være en ressurs for skolene. E-lån av bøker trenger større grad av markedsføring noe vi vil arbeide med i 2014. Viktigst blir likevel å få på plass og planlegge et nytt bibliotek tilpasset vår tid.

15.4 Enhetens målsetninger for budsjett 2013

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Planlegge og igangsette bygging av nytt bibliotek	Kommunestyret har vedtatt at det skal bygges bibliotek innen 2016 og at det skal arbeides med politi/postgården.	
2	Gi brukerne gode, oppdaterte både nye og gamle tjenester. Holde personalet oppdatert om bibliotekutvikling	Dette arbeides det med kontinuerlig	
3	Planlegging av ny filial Fevik. Planlegge innredning og funksjoner. Gjennomføre planene.	Ny bibliotekfilial er planlagt. Innredning er innkjøpt og delvis på plass.	
4	Barnebokfestivalen 2013 og 2014	Lede planlegging og gjennomføring. Planlegging: hele året Gjennomføring: april	
5	Videreføre dikternes by	Avklart ansvarsforhold for dikternes by. Arbeide med litteraturformidling Løpende hele året	
6	Personalutvikling: Økt formidlingskompetanse	Det skal planlegges for og legges til rette for kompetanseutvikling i enheten. AAbks satsing på formidlingskompetanse, med kursing våren 2013 er fulgt opp	
7	Weblån (utlån av e-bøker, lydbøker og film via nett)	Utlån av e-bøker startet november 2013	
8	Økt kvalitet på publikumstjenester	Redusere menneskelige feil i skranken. Tiltak: Fokus på dette på hvert personalmøte i 2013	
9	Prosjekt skolebibliotekkoordinator	Prosjektet er gjennomført i 2013. Se egen rapport	

16. Kvalifiseringstjenesten

Enhetsleder: Hilde Weidemann

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2012	2013	Opprinnelig	Revidert	Avvik	%
Netto lønnsutg.	17 408	17 481	18 293	17 913	432	2
Inntekter	-40 346	-40 746	-40 380	-41 431	-685	2
Utgifter	28 373	28 274	26 588	28 273	-1	0
Netto utgift	5 434	5 008	4 501	4 755	-253	-5

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Faste årsverk	23,9	24,1	0,1	0,5
Brutto årsverk	27,4	28,4	1,0	3,7
Nærværsprosent	95,5	96,4	0,9	-

Aktivitetsdata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Antall elever	250	227	-23	-9,2
Spes.ped.undervisning	2422	1982	-440	-18,2

16.1 Kommentarer

De senere årene har det kommet flere familiegjenforeninger mot slutten av året. Dette har gitt full inntekt i integreringstilskuddet og lave kostnader. Med dette som historikk ble det for budsjettet 2013 lagt inn 1,5 millioner som forventet inntekt høyere enn utgiftene. I løpet av året ble det klart at dette ikke ville bli tilfelle i 2013. Underskuddet har flere årsaker. Norsktilskuddet dekker undervisning i norsk og samfunnskunnskap og har fra 2013 blitt endret å utbetales over 3 år (mot tidligere 5 år) og har kun hatt en svak økning. Bosetting av flyktninger som har vært i mottak etter å ha fått oppholdstillatelse, fører til reduserte norsktilskudd til bosettingskommunen siden 1. årstilskuddet kommer til mottakskommunen. Aktivitetene i heldagsprogrammet krever store ressurser og utgiftene må dekkes av integreringstilskuddet. Sosialhjelp til flyktninger innenfor femårsperioden har hatt en økning, og det er hele tiden en usikkerhet knyttet til dette og til utgifter til lønn i introduksjonsprogrammet. Bosetting av flyktninger skjer etter anmodning fra IMDI, og bosetting skjer når det er mulig for kommunen å ta i mot. Det blir søkt om integreringstilskudd umiddelbart etter ankomst til kommunen.

Vedtak om bosetting i 2013 var på 30 + familiegjenforeninger. Flyktningstjenesten har i 2013 bosatt totalt 54 personer, 29 voksne og 25 barn. Av barna er fem enslige mindreårige flyktninger. To er overføringsflyktninger, 34 kommer fra asylmottak og 18 er familiegjenforente. Disse kommer fra ulike nasjonaliteter, men flest fra Eritrea, Somalia og Afghanistan.

Endringen i elevtall skyldes færre deltakere på kurs i basisferdigheter, og noen færre på norskkurs. Nedgangen i spesialpedagogisk undervisning skyldes avslutning for noen elever, og overgang fra spesialpedagogisk undervisning til tilpasset opplæring innenfor grunnskolens område for noen.

Økningen i brutto årsverk er knyttet til undervisning av elever med funksjonshemming og økt antall deltakere i introduksjonsprogram som har liten eller ingen utdanning. Introduksjonsprogram for elever med funksjonshemming krever høy lærertetthet mange timer per uke.







Nærværsprosenten har økt. Medarbeiderundersøkelsen viser gode resultater, og det jobbes kontinuerlig med tiltak knyttet til arbeidsmiljø. I medarbeidersamtaler kommer det fram at de fleste trives veldig godt. Medarbeiderne er engasjerte i arbeidet, og det er faglig høyt nivå på undervisning og oppfølging. Kvalifiseringstjenesten har i hele virksomheten fokus på opplæring og integrering med målsetting at alle deltakerne skal bli mest mulig selvhjulpne/selvstendige ut fra sine forutsetninger. Bosettingsarbeidet etterstreber nøktern materiell standard og høy kvalitet på veiledning og oppfølging. Mange deltakere har store oppfølgingsbehov (analfabeter/lite skolegang, funksjonshemming, kulturell forståelse) og stiller høye krav til medarbeidernes kompetanse og tjenestens organisering.

16.2 Oppfølging og tiltak

Det jobbes kontinuerlig med kompetanseheving og deltakelse i faglige fora. Det har blitt utarbeidet en plan for kompetanseheving innenfor de ulike kommunale programmene i tillegg til pedagogisk programvare og utstyr. Det avholdes møter med samarbeidspartene etter oppsatt møteplan.

Kvalifiseringstjenesten har et tett samarbeid med NAV når det gjelder introduksjonsprogram for flyktninger både når det gjelder programmets innhold og oppfølging. Tjenesten har etterspurt evaluering av organiseringen av flyktningarbeidet. Kvalifiseringstjenesten har gjennomført opplæring gjennom prosjekt basiskompetanse i arbeidslivet (BKA) for 50 ansatte i pleie- og omsorgssektoren. Lærere som underviser i norsk og samfunnskunnskap deltar på kompetansehevingsprogram i regi av VOX og Fylkesmannen. I tillegg tar 1 medarbeider videreutdanning i norsk som andrespråk, og 1 medarbeider deltar på skoling i forbindelse med ICDP (foreldreveiledning).

16.3 Enhetens målsetninger for budsjett 2013

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Bedre de fysiske forholdene for elever og medarbeidere.	Bidra til plan for oppgradering av bygget, i samarbeid med bygg- og eiendomstjenesten. Nødvendige tiltak angående brannsikkerhet er kartlagt, og branntilsyn er gjennomført.	
2	Utarbeide og følge opp plan for arbeidsmiljøtiltak/nærværplan.	Månedlige møter, oppfølgingsmøter og brannvernrunde med verneombud. Gjennomført møter og seminar for oppfølging av medarbeiderundersøkelsen. Utarbeidet plan med ønskede tiltak oversendt til HR.	
3	Heve IKT-kompetansen blant medarbeiderne.	Gjennomført internkursing i It's learning, e-phorte, Autoplan, Smart-board og Extens. Videre opplæring følger en tidsplan med oversikt over programmer det skal kurses i.	
4	Gi tilpasset opplæring.	Gjennomfører lesekurs og bruker STL+. Egen alfabetiseringsgruppe. Veiledning av PPT og RVTS Sør. Lærere deltar på kurs i <i>Ny Giv</i> -metodikk.	
5	Heve kompetansen innen internkontrollsystemet QM+.	Gjennomført kurs for medarbeiderne sept. 2013. Verneombud og leder følger opp avviksmeldinger. Gjennomført branntilsyn. Utarbeidet plan for risikoanalyse brannvern.	
6	Utvikle tverrfaglig flyktingteam.	Gjennomfører månedlige møter i tverrfaglig flyktingteam. Møtestruktur opprettholdes også på ledernivå. Evaluering av introduksjonsprogrammet etterlyses. Samarbeid med Bygg- og eiendom ifm boliganskaffelser er etablert.	

17. Veilednings- og utviklingstjenesten

Enhetsleder: Olga Røed Johnsen

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2012	2013	Opprinnelig	Revidert	Avvik	%
Netto lønnsutg.	14 472	15 229	14 900	14 407	-822	-6
Inntekter	-5 954	-7 049	8	-7 049	0	0
Utgifter	124 375	135 102	128 014	134 893	-209	0
Netto utgift	132 893	143 281	142 922	142 251	-1 030	-1

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Faste årsverk	21,0	22,2	1,2	5,5
Brutto årsverk	27,4	27,4	0,0	-0,1
Nærværsprosent	93,0	97,1	4,1	-

Aktivitetsdata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Ny henvisning PPT	144	141	3	2,1
Aktive saker PPT	557	464	93	16,7
Avsluttede saker PPT	154	221	67	43,5

17.1 Kommentarer

17.1.1 Aktivitetssaker – PP-tjenesten

Antall henvisninger til PP-tjenesten er tilnærmet lik forrige år, men det er en betydelig nedgang i aktive saker. Økningen i antall saker som er avsluttet vurderes som svært positiv. Prosjekt spesialundervisning ble avsluttet i perioden, og arbeidet dreiet fra individualsaker til systemsaker. Resultatet av tiltak som er iverksatt, for eksempel ressursteam på skolene, vurderes som en medvirkende faktor.

17.1.2 Personaldata

Økningen i faste årsverk skyldes ny stilling som spesialpedagog i barnehagene samt noe bruk av overtid. Ingen endring i brutto årsverk. Nærværsprosenten har hatt stigning gjennom året og økt med 4 %-poeng. Medarbeidersamtaler er gjennomført for alle.

17.1.3 Regnskap

Veilednings- og utviklingstjenesten (VUT) kommer ut med et negativt netto regnskapsresultat på ca 1 mill. kroner for 2013. Gjennom året har kvartalsrapportene vært mer optimistiske enn det endelige resultat. Dette skyldes for det første utgifter til lønn, hvor vi har kjøpt tjenester av privat logoped, overtid/vikarutgifter i forbindelse med ansatt som tar mastergrad, og driftsutgifter spesielt når det gjelder bruk av midler til videreutdanning (reise, opphold, avgifter). For det andre har utgiftene til barn med spesielle behov i barnehagene økt sammen med refusjon for gjestebarn i andre kommuner.

17.2 Oppfølging og tiltak

17.3 IKT skole

Felles strategi for utvikling av elevenes digitale ferdigheter: *Senter for IKT i utdanningen* sin IKT-plan for grunnskolen er innført som skolenes felles plan for oppnåelse av ferdigheter i bruk av digitale verktøy.

Utstyr, programvare og infrastruktur: I 2013 fikk skolene i Grimstad Feide- pålogging for sine elever og lærere. Skolene fikk skiftet ut det meste som gjenstod av utrangert IKT-utstyr, og det ble også kjøpt inn en del ekstra PC-er til bruk for elever som ut fra særlige behov har slik rett. Det har ikke vært rom for utskifting av pedagogisk programvare.

Skoleansatte er trygge og kompetente brukere av digitale verktøy, pedagogisk programvare og IKT basert systemer: Det har i løpet av 2013 vært avholdt samlinger og workshop for ulike roller i skolene

17.4 PP-tjenesten

I forbindelse med spesialpedagogprosjektet har PP-tjenesten hatt sterkt fokus på systemarbeid og samarbeid med skolene. Utfordringen er å holde fokus på det langsiktige målet om 6 % spesialundervisning i 2016, og at tiltakene som er iverksatt blir fulgt opp på alle nivå. Rapporten lister opp mange tiltak hvor PP-tjenesten er involvert. Her kan nevnes rutinebeskrivelse for dysleksivennlig skole, etablering av ressursteam på skolene, skolenes arbeid med å vurdere eksisterende tiltak og møter med skolenes spes.ped.-koordinatorer.

17.5 Barnehagetjenesten

Ved tellingen 15. des. 2013 var det 1356 barn i barnehagene.

PP-tjenesten har gjennom året utredet 25 barn som ikke hadde rett til spesialpedagogisk hjelp etter opplæringsloven.














Ett barn har utsatt skolestart skoleåret 2013/2014.

Oversikt antall barn med ekstraressurser vises i tabellen nedenfor.

	Spesialpedagog og assistent Opplæringslov	Assistent-Barnehagelov	Sum begge lovverk	Kun logoped
Juni 2013	31	22	53	5
August 2013	28	31	59	7
Desember 2013	31	32	63	7

Antall barn med ekstraressurser 2013 / opplæringslov og barnehagelov

17.6 Enhetens målsetninger for budsjett 2013

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Minst fem lærere skal hvert skoleår ta videreutdanning i satsingsområdene i tråd med kommunal plan for kompetanseutvikling	Syv lærere avsluttet videreutdanning våren 2013. Syv nye lærere startet videreutdanning høsten 2013 og fullfører våren 2014.	
2	Utvikle rutiner og øke den spesialpedagogiske kompetansen i barnehagene	To spesialpedagoger har satt av tid hver uke for å gi veiledning på arbeidsmåter og metoder til det pedagogiske personalet i barnehagene. Stor pågang fra barnehagene.	
3	Antall elever med vedtak om spesialundervisning skal ned.	Prosjekt spesialundervisning avsluttet i juni. Sluttrapport utarbeidet og behandlet politisk i oktober 2013. Flere tiltak er etablert bl.a. ressursteam på skolene og nettverk i erfaringsbasert læring.	
4	Utvikle systematikken for hvordan oppvekstsektoren lærer av hverandre	NyGiv-lærere og lærere som tar videreutdanning innenfor satsingsområdene, er ressurspersoner i lokale nettverk og er med i ulike faggrupper.	
5	Følge opp prosjektet " Barn og unge med komplekse traumer"	De fire skolene som har vært med i prosjektet har gjennomført fagdager og workshop etter oppsatt program. Avtale med RVTS Sør om at satsingen fortsetter med 2 nye skoler i 2014.	
6	Følge opp og gjennomføre områder i <i>IKT-plan 2012 – 2015: Digitale verktøy i barnehage og skole.</i>	De fleste tiltakene for 2013 er gjennomført i henhold til plan. Gjelder både infrastruktur, programvare og kompetanse.	
7	Utarbeide barnehageplan.	Planprogram, kommunedelplan barnehage vedtatt 7/10-13.	
8	Gjennomføre tilsyn i barnehager og familiebarnehager.	Det er gjennomført 11 tilsyn i 2013.	
9	Kompetanseutvikling og kompetansespredning i barnehagene.	Tiltakene i planen er gjennomført.	
10	Arbeide for samordning av prosjekter på området tidlig innsats.	Fire kommunale barnehager har gjennomført Kvellomodellen to ganger hver med tverrfaglig observasjonsteam. Erfaringer evalueres 2014. Tverrfaglig ressursgruppe for barn som bekymrer har holdt 3 timers kurs i seks barnehager og ett kurs for alle familiebarnehagene. Det er også holdt ett foreldremøte. Arbeidet fortsetter i 2014.	
11	Gjennomføre miljøtiltak i tråd med enhetens HMS-plan.	Miljøtiltak i henhold til HMS-plan er gjennomført	
12	Sykefraværet reduseres med 0,5 % i 2013.	Nærværsprosenten har økt med god margin gjennom året slik at vi er innenfor enhetens mål	
13	Enheten tilbyr tjenester av høy kvalitet.	Medarbeiderundersøkelsen, arbeid med etiske retningslinjer som tema på internmøte og planleggingsdager styrker kvaliteten på de tjenestene vi utfører.	

18. Eide barnehage

Enhetsleder: Jorunn Palm

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2012	2013	Opprinnelig	Revidert	Avvik	%
Netto lønnsutg.	5 796	6 169	5 035	6 260	91	1
Inntekter	-1 321	-1 559	-1 165	-1 558	1	0
Utgifter	419	348	262	348	0	0
Netto utgift	4 894	4 959	4 132	5 050	91	2

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Faste årsverk	10,2	10,1	-0,1	-1,0
Brutto årsverk	13,2	12,6	-0,6	-4,6
Nærværsprosent	94,4	96,2	1,8	-

Aktivitetsdata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Barn på heltid	38	47	9	23,7
Barn på deltid	6	7	1	16,6
Barn 3-5 år	27	30	3	11,1
Barn 1-2 år	17	24	7	41,2
Sum barn	44	54	10	22,7

18.1 Kommentarer

Regnskapsoversikten for Eide barnehage viser at enheten hadde et mindreforbruk på kr 91 000,- i 2013. Vi hadde nøktern drift på grunn av kommunens økonomiske situasjon.

Aktivitetstabellen viser at barneantallet har økt med ti barn sammenlignet med tallene for 2012.





I november tok vi inn fire nye barn på småbarnsavdelingen. Bemanningsnormen justeres etter antall barn i barnehagen. Oversikten viser at vi hadde færre antall årsverk dette året. Grunnen til det er at en ansatt hadde permisjon i 2012. Sykefraværsprosenten var på 3,8 % i 2013. Gjennomsnittet for bransjen barnehager er 9,61 %. Eide barnehage hadde tilsyn etter *lov om barnehager* og forskriften "*Miljørettet helsevern i skoler og barnehager*". Konklusjonen var at Eide barnehage har svært gode og oversiktlige rutiner som er kjent hos alle ansatte. Barnehagens personale har et stort engasjement for egen barnehage og for videreutvikling av barnehagens drift.

I november ble Eide barnehage miljøfyrtårnsertifisert som første enhet i Grimstad kommune.

18.2 Oppfølging og tiltak

Eide barnehage har gitt et pedagogisk tilbud til 54 barn i alderen 0-6 år. Personalgruppa har bestått av 15 medarbeidere som har gjennomført et innholdsrikt pedagogisk tilbud til barna. Antall barn per voksen er noe økt sammenlignet med barneprofilen for 2012. Tabellen i neste avsnitt viser mer av noe av det vi har gjennomført av tiltak for å nå målsettingene denne perioden.

18.3 Enhetens målsetninger for budsjett 2013

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Barna får god omsorg, lek, livsutfoldelse og meningsfulle opplevelser og aktiviteter kommende barnehageår.	Vi har gjennomført aktivitetene som var planlagt i årsplanen. Vi har jobbet i tråd med rammeplan for barnehagen med fokus på fagområdene "språk, tekst og kommunikasjon", "kropp, bevegelse og helse" og "natur, miljø og teknikk". Vi har hatt fokus på lek som metode. Miljøarbeidet har vært tema i alle tre avdelingene. I uke 36 var vi med på en kampanje mot mobbing. "Voksne skaper vennskap".	
2	Eide barnehage er miljøfyrtårnsertifisert i løpet av 2013.	Vi har fordypet oss i fagområdet "natur, miljø og teknikk" i arbeidet med barna. Vi fikk opprettet miljøgruppe, utarbeidet miljømål og handlingsplan. I samarbeid med barna har vi utarbeidet miljøregler som gjelder i Eide barnehage og førskolebarna er miljøagentene våre. Vi har hatt fokus på avfallshåndtering og gjenbruk. Barnas brukmarked, miljøuke, søppelplukking og formingsaktiviteter av gjenbruksmateriell er gjennomført. Etter godt samarbeid med teknisk sektor, prosjektleder og Grønn hverdag kunne vi motta miljøfyrtårnsertifikat i desember 2013	
3	Barnas foreldre og personalet samarbeider godt til barnets beste	Vi har opprettet et godt samarbeid med barnas foreldre. Alle barn og foreldre ble invitert til foreldrekaffe, forestilling, sommerfest, foreldresamtale og foreldremøte. 25 barn ble observert av KVELLO-teamet, og det ble iverksatt tiltak for noen av barna i samarbeid med foreldrene. Samarbeidsutvalget har gjennomført 4 møter. Vi er veldig glade for at foreldregruppa på dugnad satte opp en gapahuk på barnehagens leirplass.	
4	De ansatte i Eide barnehage trives og har et godt arbeidsmiljø	Alle ansatte har deltatt på barnehagekonferanse i Oslo for å heve den enkeltes kompetanse. Førstehjelpskurs og livredning i vann er også gjennomført. Høsten 2013 startet vi opp utviklingsarbeidet om relasjonskompetanse. Resultatet på medarbeiderundersøkelsen var veldig bra. På alle områder scorer vi høyere enn gjennomsnittet for barnehagene i Grimstad og landet som helhet. Vi er stolte av hva vi sammen får til og glade for å tilhøre et godt arbeidsfellesskap.	

19. Tønnevoldskogen barnehage

Enhetsleder: Heidi Lunden

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2012	2013	Opprinnelig	Revidert	Avvik	%
Netto lønnsutg.	7 137	7 537	6 998	7 411	-126	-2
Inntekter	-1 636	-1 665	-1 588	-1 664	1	0
Utgifter	823	323	407	323	0	0
Netto utgift	6 324	6 195	5 817	6 070	-125	-2

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Faste årsverk	10,4	12,6	2,2	20,7
Brutto årsverk	15,0	15,0	0,0	0
Nærværprosent	96,4	95,3	-1,1	-

Aktivitetsdata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Barn heltid	51	54	3	5,9
Barn deltid	14	12	-2	-14,2
Barn 3-5 år	27	44	17	63,0
Barn 1-2 år	38	22	-16	-42,1
Sum barn	65	66	1	1,5

19.1 Kommentarer

Tønnevoldskogen barnehage hadde i 2013 et merforbruk på kr 125 000. Gjennom hele året hadde barnehagen god budsjettkontroll. En regnskapsmessig feilføring i juli medførte at barnehagen fikk tilført mer inntekter fra foreldrebetalingen i august enn vi skulle hatt. Feilen ble ikke oppdaget av økonomiavdelingen før ved årsavslutningen medio januar 2014 og barnehagen var dermed i den tro at vi hadde ca. kr 150 000,- mer i budsjettet enn vi reelt har hatt. Dette er årsaken til at barnehagen har et regnskapsmessig merforbruk i 2013 i stedet for et lite regnskapsmessig mindreforbruk som planlagt.

Antall faste årsverk er økt fordi vikariater er omgjort til faste stillinger etter gjeldende regler, samt at vi fikk tilbake fra permisjon styrerassistent i 60 % stilling. Denne stillingen har i hovedsak vært brukt som vikar, derfor er brutto årsverk likt som i fjor. Lønnsutgiftene er økt som følge av lønnsoppgjøret og styrerassistentstillingen, samt at 3 ansatte tok fagbrev i 2013.





Nærværprosenten er fremdeles høy. Vi jobber med tilrettelegging og andre trivselstiltak for å ha et høyt nærvær og ser ut til å lykkes med det.

Tønnevoldskogen barnehage har fornøyde brukere og ansatte til tross for at det er utfordrende å arbeide med så stramme økonomiske rammer som barnehagene i Grimstad har.

19.2 Oppfølging og tiltak

Vi fortsetter å drive nøkternt og tilbyr barnehageplasser med god kvalitet. Vi har en åpningstid på 9,5 t hver dag og ligger sentralt ved Campus Grimstad.

19.3 Enhetens målsetninger for budsjett 2013

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Barnehagen skal være et godt sted å være for barn og personale.	Samtaler med barna, medarbeidersamtaler, observasjon, kartlegging og se og lytte etter tegn på trivsel	
2	Barna skal oppleve mestring/ utvikle selvstendighet	Jobbe bevisst i hverdagen og ha refleksjonsgrupper Kartlegge, observere, og støtte det enkelte barn	
3	Vi praktiserer kildesortering av alt avfall fra barnehagen innen 2013	Lage skriftlige rutiner for kildesortering med hvem som har ansvar Samarbeide med renholder	
4	Minst 5 personer fra barnehagen skal gjennomgå livredningskurs i vann innen 2013	Delta på oppsatte kurs innen emnet	
5	Videreutvikle personalets IKT-kompetanse	Kurs og internopplæring slik at personalet kan bruke IKT til dokumentasjon og kontakt med foreldrene og i arbeidet med barna	
6	Styrke vår kompetanse til å hjelpe tospråklige barn	Deltakelse i prosjekt med kompetansesenter. Det har ført til større bevissthet og kunnskap om tospråklighet og funksjonshemming. Flere ansatte har deltatt på kurs i Tegn til tale, en fin metode for å styrke det verbale språket på sikt.	

20. Storgata barnehage

Enhetsleder: Anne Gurine Hegnar

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2012	2013	Opprinnelig	Revidert	Avvik	%
Netto lønnsutg.	5 315	5 703	5 234	5 438	-265	-5
Inntekter	-1 294	-1 314	-1 522	-1 273	41	-3
Utgifter	593	256	264	256	0	0
Netto utgift	4 613	4 645	3 976	4 421	-224	-5

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Faste årsverk	8,6	9,3	0,7	7,8
Brutto årsverk	12,8	11,9	-0,9	-6,9
Nærværsprosent	83,4	95,5	12,1	-

Aktivitetsdata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Barn på heltid	41	40	-1	-2,4
Barn på deltid	0	0	0	-
Barn 3-5 år	28	27	-1	-3,6
Barn 1- 2år	13	13	0	-

20.1 Kommentarer

Barnehagen har hatt stram styring og tett økonomioppfølging og regnet med å komme i balanse ved årets slutt ved å ta inn et barn til under tre år etter at et barn flyttet ut av kommunen. Vi klarte ikke å fylle den plassen så sent på året. Budsjettet var i tillegg svært stramt på grunn av endring i tilskudd til 3-åringene, som ikke ble kompensert i budsjettene. Det slo sterkt ut med endring fra dobbelt til enkelt tilskudd høsthalvåret for 6 barn.

En regnskapsmessig feilføring i juli medførte at barnehagene fikk tilført mer inntekter fra foreldrebetalingen i august enn vi skulle hatt. Feilen ble ikke oppdaget før ved årsavslutningen medio januar 2014 og barnehagen har dermed vært i den tro at vi hadde ca. 100 000 mer enn det som var reelt. Resultatet ble et negativt avvik på kr 224 000.

Endring i brutto årsverk er -0,9 og skyldes mindre sykefravær og dermed mindre vikarbruk i høsthalvåret.

Nærværsprosenten er økt med 12,1 % og skyldes mindre langtidssykemeldinger.

20.2 Oppfølging og tiltak

Samarbeidet med bedriftshelsetjenesten om forebygging av muskel- og skjelettplager har vært fruktbart. Siste oppfølgingsmøtet var i mai. Godt fottøy, arbeidsstillinger og trening har vært fokus. Tiltak for å øke inntektene har vært minimalt vikarbruk. Vi har hatt fire flerkulturelle middager for barn, foreldre og søsken med inntil 100 personer.

Muligheten for å gå med noe vakant stilling for å komme raskt i balanse har vært vurdert. Men å øke antall barn per voksen i forhold til tidlig innsats har ikke vært forsvarlig. Målet er derimot på sikt å kunne ha færre barn per voksen. Driftskostnadene har vært på sparebluss.






Utprøving av Kvellomodellen for tidlig innsats på tvers av sektorer og faggrupper har vært fruktbart i forhold til å jobbe flerfaglig til det beste for barna. Vi har fått synliggjort og dokumentert egen praksis og også satt noen nye tiltak i forhold til enkeltbarn. Tiltakene er iverksatt. Vi har også i høsthalvåret hatt forsterket personale for å kunne øke muligheten til innsats ved å organisere enda mer i små grupper.

Vi fikk kr.30 000 i tilskudd til nytt prosjekt "Frodig lek og språk i en flerkulturell barnehage" og har økt kompetansen ytterligere til beste for barna. Vi skal fortsatt ha samarbeid med NAFO (nasjonalt senter for flerkulturell opplæring) som Aust-Agders NAFO-barnehage.

Vi har intern oppfølging av fysisk arbeidsmiljø, og har alltid fokus på trivsel og godt alles innsats for et godt arbeidsmiljø.

Barnehagen har fått 2,1 mill. til ny brannsikring pluss reovering av bakveggen. Tiltak er igangsatt, men kun de arealene som er i bruk til barnehagedrift nå, blir sikret. Styrer beklager at to rom som egner seg til utvidet barnehagedrift ikke sikres i tilfelle behov for flere plasser raskt. Men det lar seg løse senere. Bakveggen utbedres i mars 2014.

20.3 Enhetens målsetninger for budsjett 2013

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	En flerkulturell barnehage, der barna har en utviklende lek på tvers av kulturer	Prosjekt "med blikk på språk, kommunikasjon og vennsbygging i en flerkulturell barnehage". Tema "Eventyr" som grunnlag for felles opplevelser. Utstyr som stimulerer leken, kommunikasjon og vennskap. Dokumentasjon gjennom praksisfortellinger til felles refleksjon til bruk på planmøter og seminar. Fotodokumentasjon. Prosjektledelsen har faste møter. Møter i nettverk for NAFO- barnehager. Sluttevaluering i mai.	
2	Øke barnas språkutvikling gjennom lek som metode	Arbeide med voksenrollen på planmøter gjennom felles refleksjon og egen refleksjon ut fra praksisfortellingene og tilføre leken nye stimuli. Voksne som støtter barn gjennom å sette ord på det som skjer og utvider begrepene.	
3	Økt bevissthet i hele personalgruppa i forhold til vår betydning som observatører, tilretteleggere og deltagere.	På planmøter, med blikk på voksenrollen. Ta opp igjen skjema til egenrefleksjon.	
4.	Økt nærvær gjennom felles innsats på forebygging.	Fortsette samarbeidet med bedriftshelsetjenesten Salis med fokus på forebygging av muskel- og skjelettskader på personalmøter og på trening i hverdagen.	
5.	En flerkulturell barnehage, der barna har en utviklende lek på tvers av kulturer	Prosjekt "med blikk på språk, kommunikasjon og vennsbygging i en flerkulturell barnehage". Tema "Eventyr" som grunnlag for felles opplevelser. Utstyr som stimulerer leken, kommunikasjon og vennskap. Dokumentasjon gjennom praksisfortellinger til felles refleksjon til bruk på planmøter og seminar. Fotodokumentasjon. Prosjektledelsen har faste møter. Møter i nettverk for NAFO- barnehager. Sluttevaluering i mai.	

21. Hausland barnehage

Enhetsleder: Gro Lisbeth Riber Berg

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2012	2013	Opprinnelig	Revidert	Avvik	%
Netto lønnsutg.	6 264	6 227	6 258	6 258	31	0
Inntekter	-1 550	-1 749	-1 633	-1 749	0	0
Utgifter	1 009	649	571	649	0	0
Netto utgift	5 722	5 127	5 196	5 158	31	1

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Faste årsverk	10,5	10,1	-0,4	-3,7
Brutto årsverk	13,7	12,7	-0,9	-6,8
Nærværsprosent	93,9	94,3	+0,5	-

Aktivitetsdata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Barn på heltid	53	50	-3	-0,9
Barn på deltid	9	7	-2	-0,7
Barn 3-5 år	48	40	-8	-0,8
Barn 1-2	14	17	3	1,2
Sum barn	62	57	-5	-0,9

21.1 Kommentarer

Enheten har et positivt resultat på kr 31 000. Enhetsleder opplever at økonomien er stram. Nye regler fra regjeringen gjør at vi mister tilskudd fra 1. august for barna det året de er 3 år, dette gjør budsjettene fremover enda strammere. Ansatte er den sentrale faktoren i kvalitetsarbeidet. Enheten har klart å komme noe ned i antall barn per årsverk inneværende år og sist barnehageår. Vi opplever at dette er med på å øke kvaliteten. Enheten har en stilling vakant fordi barnegruppen er litt mindre.

Nærværsprosenten er høy, og har en oppgang fra i fjor. Vi har en langtids sykemelding som ikke er arbeidsrelatert. Enheten har drevet en prosess i arbeidsmiljøet inneværende år.

21.1.1 Bemanning








Enhetsleder mener det er viktig at Grimstad får en bemanningsnorm, i henhold til stortingsmelding 24 om fremtidens barnehage. Stortingsmeldingen ønsker å innføre en bemanningsnorm på maksimum 6 barn over 3 år per årsverk og 3 barn under 3 år per årsverk. Dette spørsmålet vil bli drøftet i den nye kommunedelplanen for barnehagene som er under arbeid.

21.2 Oppfølging og tiltak

For å fremme nærvær / kvalitet har vi valgt å ha en litt mindre barnegruppe og dermed litt færre ansatte. En reduksjon i barnegruppen gir oss oversikt og rom for lek og gruppeinndeling. Dette fremmer opplevelsen av å lykkes og øker tilfredshet i hverdagen. Dette er med på å fremme barns lek og læring.

Nærvær er stabilt og høyt. Enheten har hatt oppfølging av tiltak fra medarbeiderundersøkelsen gjennom året.

21.3 Enhetens målsetninger for budsjett 2013

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Gi barna varierte språklige erfaringer og oppmuntre til å bruke språket aktivt.	Språkgrupper minimum 1 gang per uke. Arbeide med metoden begrepsinnlæring fra Bredtvedt kompetansesenter.	
2	Motorisk aktive barn.	Det arrangeres en voksenstyrt motorisk aktivitet i utetiden ukentlig. På tur utenfor barnehagens område minimum 1 gang i uka	
3	Barna skal få tilbud om allsidig og næringsrik kost.	Lage mat med fisk en gang i måneden sammen med barna.	
4	Tilstrekkelig bemanning.	Ansette assistent som har ansvar for praktiske gjøremål, mat og kjøkken.	
5	Kilde sortering i alles bevissthet.	Kjøre inn egnede kilde sortering skap.	
6	Opplæringsglede å være en del av et fellesskap.	Barnehagen arrangerer månedlige samlinger/ aktiviteter der hele barnhagen er med.	
7	Kompetanse.	3 pedagogisk ledere og enhetsleder deltar i Kvello - opplæring.	

22. Grimstad barnehage

Enhetsleder: Sissel Nytun

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2012	2013	Opprinnelig	Revidert	Avvik	%
Netto lønnsutg.	4 340	4 321	3 916	4 276	-45	-1
Inntekter	-990	-1 099	-955	-1 099	0	0
Utgifter	371	340	271	339	-1	0
Netto utgift	3 721	3 562	3 232	3 516	-46	-1

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Faste årsverk	5,5	6,4	0,9	15,8
Brutto årsverk	8,6	8,8	0,3	3,0
Nærværsprosent	95,8	88,6	-7,2	-

Aktivitetsdata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Barn på heltid	27	32	5	18,5
Barn på deltid	11	9	-2	-18,2
Barn 3-5 år	32	31	-1	3,1
Barn 1-2 år	6	10	4	66,7
Sum barn	38	41	3	7,9

22.1 Kommentarer










22.1.1 Regnskapstallene

Sammenligner en regnskapstallene for 2012 og 2013, har netto lønnsutgifter sunket med kr 19 000. I forhold til revidert budsjett 2013 viser regnskapsresultatet for 2013 en merkostnad på kr 45 000. Det er brukt mye penger på vikarer. Barnehagens oppholds- og lekeareal har blitt utvidet, og vi har tatt inn flere barn. Dette har gitt oss en økning på inntektssiden i forhold til 2012 på kr 144 000. Regnskapstall for utgiftssiden viser en lite merforbruk, på tross av at vi har vært med å dekke utgiftene til ny vognbod. Vi har dekket ca kr 40 000 av disse utgiftene, og bygg- og eiendomstjenesten har gått inn med tilsvarende.

22.1.2 Personaldata

Brutto årsverk ligger stabilt fra år til år, på tross av stigning i barnetallet. Faste årsverk har variert noe på grunn av ulike permisjoner. Grimstad barnehage har i 2013 hatt en fraværsprosent på 11,4 %. Dette er et høyt tall. Det kan forklares med at enheten har to ansatte som har vært langtidssykemeldt siden september 2013. Barnehagen har 10 ansatte og i perioder har det vært tre sykemeldte. I tillegg har vi også hatt noe korttidsfravær.

22.2 Resultat og måloppnåelse

nr	Resultat og måloppnåelse.	Beskrivelse av tiltak	Status
1	Tidlig innsats Grimstad barnehage vurderer det enkelte barn og deres særskilte behov for støtte og tilrettelegging. Alle barn inkluderes i målsettingen om tidlig innsats.	Grimstad bhg. Oppfyller sin del av KVELLO-avtalen. Vi observerer alle barn i aldersgruppen 3-6 år ved hjelp av <i>TRAS-modellen</i> . Barn under 3 år observeres ut fra <i>Alle Med-modellen</i> . KVELLO-teamet har vært innom begge avdelingene, og gjennomført en to-dagers observasjon på hver avdeling. Det ble tiltak på tre av barna.	
2	Fokus på oppdragermandat I Grimstad barnehage skal personalet ha et bevisst og reflektert forhold til oppdragermandatet. Personalets daglige praksis og oppdragermetoder skal være reflekterte og forankret i gjeldende syn på barneoppdragelse.	Oppdragermandatet vil være et gjennomgående tema på personal møtene. Vi drøfter oppdragerrollen og reflekterer over egen praksis.	
3	Godt foreldresamarbeid Møte foreldrene på en inkluderende og respektfull måte.	Bevisstgjøre personalet på foreldre-perspektivet. Ta utgangspunkt i praksisfortellinger og konkrete møter med foreldrene for å øke vår egen bevissthet om hvordan vi møter dem. Vi har brukt personalmøtene til å fokusere på temaet.	
4	Etikk Gjøre bruk av praksisfortellinger, og etablere en etisk refleksjon over barnehagens daglige praksis.	Personalet har høsten 2013 fått opplæring i bruk av praksisfortellinger. I løpet av høsten vil de få ytterligere opplæring. Praksisfortellingene brukes som verktøy til å reflektere over egen praksis.	
5	Nærvær Grimstad barnehage har som målsetting og oppfylle kravet om 93% nærvær. Personaldata viser at vi ved utgangen av 2013 har en fraværspersent på 8%.	Vi har foretatt støymålinger, og endret bruken av rom Vi har fått heldekkende gardiner og hengt opp støydempende tepper. Vi har klart å redusere støynivået., men har fortsatt ansatte ute i langtidsfravær.	
6	Beredskap Grimstas barnehage forholder seg aktivt til krisepermen, og sørger for at den til enhver tid er oppdatert.	Sentrale temaer i krisepermen behandles i personalmøtet	
LANGSIKTIGE MÅL			
1	Miljøsertifisering Grimstad barnehage skal være miljøsertifisert ved utgangen av 2014.	Våren 2014 deltar barnehagen i forberedende kurs. Miljøsertifiseringen implementeres i årsplanen for barnehageåret 2014/15.	
2	Innovasjon Grimstad barnehage skal gjøre seg kjent med innovasjons-begrepet og ha kjennskap til kommunens innovasjonsverktøy, BLT. Dette skal prøves ut på et konkret område, et slikt område kan være disponering av personalressursen.	Styrer har gitt personalet en kort innføring i hva det innebærer å være innovativ. Har startet en prosess.	
3	Uteområdet Begrense "sandflukt" slik at vi kan få en bedre renholdsstandard inne. Vi har noen "døde" ute-soner. Vi ønsker å ta disse i bruk ved å plante pilhytter og frukttrær.	Drøfte tiltak som kan begrense sand på vandring. Finne nye muligheter for utfoldelse og lek.	

23. Fevik skole

Enhetsleder: Dineke Tingstveit

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2012	2013	Opprinnelig	Revidert	Avvik	%
Netto lønnsutg.	23 498	23 609	24 884	23 677	68	0
Inntekter	-3 105	-2 808	-2 830	-2 808	0	0
Utgifter	1 667	2 076	955	2 074	-2	0
Netto utgift	22 060	22 877	23 009	22 943	66	0

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Faste årsverk	38,2	37,3	-0,9	-2,3
Brutto årsverk	41,2	41,2	0,0	-0,1
Nærværprosent	95,4	92,1	-3,3	-

Aktivitetsdata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Antall elever	387	370	-17	-4,4
Spesialund.ped	836	874	38	4,35
Spesialund.ass	2394	0	-2394	-100

23.1 Kommentarer

23.1.1 Regnskap

Det er små avvik mellom regnskap og budsjett. Lønnsutgiftene er som budsjettet.

23.1.2 Nærværprosent

Nærværprosenten har gått ned fra 95,4 % til 92,1 %. Dette skyldes hovedsakelig fem langtidssykmeldinger fra høsten 2013. Kortidsfraværet er lavt og stabilt.

23.1.3 Aktivitetsdata

Fevik skole har hatt en nedgang i elevtallet siden høsten 2012 på 17 elever. Det startet kun 39 elever på 1. trinn høsten 2013, mens 60 elever sluttet på 7. trinn. På grunn av denne nedgangen i elevtallet er antallet faste årsverk redusert med 0,9 % stilling.







Det er en økning på 4,35 % antall timer til spesialundervisning i forhold til 2012. Økningen skyldes at det var 4 elever som begynte på første trinn med tilråding om spesialundervisning.

23.2 Oppfølging og tiltak

Det er bekymringsfullt at nærværprosenten har gått ned. Det blir en belastning for de som er på jobb at de må bære et større ansvar, og over tid kan dette få en negativ effekt på arbeidsmiljøet.

Det vurderes å søke hjelp fra bedriftshelsetjenesten.

23.3 Enhetens målsetninger for budsjett 2013

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Fevik skole praktiserer tilpasset opplæring for alle elevene	Stor variasjon i undervisningsmetoder Tett samarbeid mellom ressurs-team og lærerteamene God dialog mellom foreldrene, skolen og PPT	
2	Vi setter inn tiltak tidlig for å forebygge vansker - tidlig innsats på alle nivå	Styrke lærertettheten på de to første trinn Sette inn tiltak med en gang vansken oppstår Fleksibel bruk av ressurser	
3	Fevik skole har høy grad av trivsel og lavt sykefravær	Videreføre prosjekt trivselsledere Fellesarrangementer for hele skolen Rask inngripen ved alle former for uønsket atferd Faste månedlige møter mellom rektor og elevrådsleder Personalseminar, ikke gjennomført	
4	Fevik skole bygger opp kompetansen i personalet ved å gi kurs innenfor de grunnleggende ferdighetene	Kurs i begrepslæring Kurs i repetert lesing Kurs i matematikk Engelskkurs. Lesekursmetodikk Grunnleggende digital kompetanse En lærer på videreutdanning i engelsk	
5	Fevik skole reduserer mengden av ranselpost	Ta i bruk mobilskolen Aktiv bruk av læringsportalen It's learning	
6	Fevik skole har resultater på landsgjennomsnittet i nasjonale prøver og de sentrale kartleggingsprøvene på 1. til 3. trinn.	Økt fokus på læringstrykket 5 lærere og rektor deltar i kompetanseprogrammet Økt læringsutbytte for skolene i Aust-Agder Videreutvikle vurderingskulturen Utvikle kriterier for måloppnåelse i de grunnleggende fagene norsk, matematikk og engelsk. Dette tiltaket er ikke gjennomført.	

Når det gjelder mål 6 har Fevik skole oppnådd resultater i Nasjonale prøver over landsgjennomsnitt i 2013. Derfor ble måloppnåelsen grønn, selv om vi ikke har fått utviklet kriterier for måloppnåelse i fagene norsk, matematikk og engelsk

24. Holvika skole

Enhetsleder: Bjørn Malmo

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2012	2013	Opprinnelig	Revidert	Avvik	%
Netto lønnsutg.	36 353	36 267	33 720	35 037	-1 230	-4
Inntekter	-3 373	-3 205	-1 983	-3 205	1	0
Utgifter	1 798	1 717	985	1 718	1	0
Netto utgift	34 778	34 778	32 722	33 550	-1 228	-4

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Faste årsverk	52,1	52,2	0,0	0,1
Brutto årsverk	67,4	63,5	-3,8	-5,7
Nærværsprosent	93,8	94,9	1,1	-

Aktivitetsdata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Antall elever	472	469	3	0,7
Spesialund.ped	4727	3622	1105	23,5
Spesialund.ass	17 866	14 709	3157	17

24.1 Kommentarer

Holviga skole hadde høsten 2012 en nedgang i elevtallet på ca. 20 elever i forhold til våren 2012. Skolen gikk inn i budsjettåret 2013 med flere ansatte enn skolen hadde budsjett til, og etter 2. kvartal 2013 hadde skolen et regnskapsmessig merforbruk på nesten 1,9 mill. kroner. Fra februar 2013 har det vært arbeidet aktivt med å redusere kostnadene. Dette har vært utfordrende siden elevtallet per klasse på barnetrinnet er lavt (ca. 19 elever per klasse i snitt) og skolene får sitt budsjett justert etter antall elever.

Holviga skole har redusert sine kostnader siste halvår 2013 slik at merforbruket ved årets slutt er på 1,2 mill. kroner. Dette innebærer at skolens utgifter ved inngangen til 2014 er tilnærmet i samsvar med budsjett. Reduksjonen i kostnadene er skjedd bl.a. gjennom omorganisering av skolefritidsordningen med færre baser og reduksjon av antall årsverk i skolen.

Holviga skole fungerer i dag i større grad som en sammenslått skole enn tidligere, men har fremdeles et stykke igjen. I dag er imidlertid skolen en skute med to skrog. Det skyldes bl.a. en bevisst satsing på et personale som underviser på begge avdelingene. Skolen har dyktige ansatte som som deler kunnskap med hverandre. Kunnskapsdeling er et kjennetegn på Holviga skole..

24.1.1 Satsning




Holviga skole har vært med på spesped.-prosjektet og ser resultater i form av at skolen har ”flyttet elever” inn i klassene og latt ressursene bli med der det har latt seg gjøre. Skolen bruker noen ressurser rundt elever som har ekstra behov for tilsyn og støtte uten at det er skolefag som er det største behovet. Det er større og større krav til barn og unge, og i økende grad ser vi at ”skolen som anker i hverdagen” for elevene blir viktigere og viktigere. Vi har en stor gruppe elever som tar

engelsk og/eller matematikk på videregående skole samtidig som de gjør ferdig 10. trinn i grunnskole. Det er god innsats av elever, foresatte og skolen. Dette er tilpasset opplæring i øvre del av karakterskalaen!

24.2 Oppfølging og tiltak

Holviga skole er partnerskole for UiA og kommer til å følge opp dette videre. Det er kompetanseheving for skolen å ha studentgrupper som stiller spørsmål og diskuterer med personalet. Skolen har lærere som ønsker å videreutdanne seg og miljøarbeidere som ønsker å ta ped/spesped og jobbe med dette.

24.3 Enhetens målsetninger for budsjett 2013

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Øke kvaliteten på undervisning og tilbakemelding til elever	Tett oppfølging og kreativitet i deling av kunnskap. Omsette dette til kompetanse.	
2	Redusere antall enkeltvedtak etter §5	Bruke den nye interne saksbehandlingen i forhold til/før tilråding og vedtak	
3	Skolen skal fortsatt ha grunnskolepoeng over landsgjennomsnittet	Bedre kontakt med hjem og bedre kartlegging av elev-behov for å legge faglig trykk på riktig sted og fagområde	

25. Landvik skole

Enhetsleder: Kjetil Glimsdal

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2012	2013	Opprinnelig	Revidert	Avvik	%
Netto lønnsutg.	26 438	28 493	26 468	28 469	-24	0
Inntekter	-3 953	-4 468	-2 430	-4 470	-2	0
Utgifter	2 016	1 874	1 604	1 917	43	2
Netto utgift	24 501	25 899	25 642	25 916	17	0

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Faste årsverk	38,1	38,4	0,3	0,8
Brutto årsverk	49,9	51,3	1,4	2,9
Nærværsprosent	96,2	93,4	-2,8	-

Aktivitetsdata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Antall elever	419	416	-3	-0,7
Spesialund.ped	4484	2584	-1900	-42,4
Spesialund.ass	9924	6878	-3046	-30,7

25.1 Kommentarer

Landvik skole har et lite mindreforbruk i 2013. Vi har foretatt harde prioriteringer for å holde oss innenfor tildelt budsjetttramme. Faste årsverk er på nivå med fjoråret, mens vi har en liten økning i brutto årsverk. Dette henger sammen med noen langtidssykemeldinger. Sykefraværet er på 6,6 %.

25.1.1 Spesialundervisning

Andelen av elever som har vedtak om spesialundervisning er redusert, det samme er timeforbruket til spesialundervisning. Vi har ikke tatt bort pedagog- og assistentressurser, men disse er i større grad brukt til tilpasset opplæring for flere elever.

1.1.2 Elevtall

Vi fikk ikke den forventede økningen i elevtall høsten 2013 fordi flere elever flyttet. Fra høsten 2014 ser det ut til at elevtallet vil stige til 437. Elevtallet på Landvik skole vil øke de kommende årene opp mot 490 elever, men ikke så raskt som tidligere prognoser antydte.

25.2 Oppfølging og tiltak






Stram styring og harde prioriteringer førte til at vi ikke helt klarte målsettingen med en lærertetthet på maks 15 elever per lærer på 1.trinn. Sykefraværet er ikke urovekkende høyt, likevel vil vi ha oppmerksomhet på tiltak som kan øke nærværsprosenten. Et godt grunnlag for at det skal lykkes er at personalet i medarbeiderundersøkelsen uttrykte stor trivsel på arbeidsplassen.

25.2.1 Bygningsmessige forhold

Helsetjenesten i kommunen har gjennomført befarings/tilsyn etter forskrift om miljørettet helsevern. Dette førte til at taklekkasjer ble utbedret og manuelle lufterutiner innført i noen klasserom. Vi har

fortsatt lekkasjer, fuktskader og ventilasjon som ikke er fullt ut tilfredsstillende. Foreløpige løsninger er akseptert av kommuneoverlegen mens større vedlikeholdsarbeider, riving og nybygg blir vurdert i *Skolepakke 3*.

25.3 Enhetens målsetninger for budsjett 2013

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Sikre et helhetlig skoleløp for elevene fra 1. – 10.klasse, og lette overgangen fra barneskole til ungdomsskole.	Etablere regelmessige møter (nettverk) med Grimstad ungdomsskole og de andre barneskolene som hører til i samme krets.	
2	Forbedre verktøy og rutiner for å styrke samarbeidet mellom hjem og skole.	Revidere plan for skole – hjem samarbeid. Sikre at Mobilskole fungerer som nyttig verktøy.	
3	Målrette innsats for tilpasset opplæring, og redusere andelen av elevene som har vedtak om spesialundervisning.	Etablere en fast ressursfordelingsgruppe (ressursforum) for å samordne elevenes behov og tilgjengelige personalressurser.	
4	Forebygge vansker og sette inn tiltak tidlig. Maks 15 elever per lærer i 1. klasse.	Arbeide i ressursforum med å prioritere lærertetthet, spesielt på 1.trinn.	
5	Starte prosessen for at Landvik skole skal bli en miljøsertifisert enhet.	Etablere arbeidsgruppe som skal begynne arbeidet med tiltaksplan og plan for varig klimavennlig drift.	

26. Eide skole

Enhetsleder: Ann M. Knutsen

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2012	2013	Opprinnelig	Revidert	Avvik	%
Netto lønnsutg.	9 165	8 909	8 342	8 836	-73	-1
Inntekter	-912	-856	-749	-855	1	0
Utgifter	572	506	600	506	0	0
Netto utgift	8 825	8 559	8 193	8 487	-72	-1

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Faste årsverk	13,6	13,0	-0,7	-5,0
Brutto årsverk	16,7	14,7	-2,1	-12,2
Nærværsprosent	94,2	93,6	-0,6	-

Aktivitetsdata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Antall elever	110	103	-7	-6,4
Spesialund. ped	1601	1884	283	17,6
Spesialund. ass	1635	1277	-358	-21,6

26.1 Kommentarer:

Budsjett til Eide skole ble redusert fra 2012 til 2013 som følge av redusert elevtall. Ressursfordelingsmodellen er ikke fordelaktig for små skoler som Eide når gjennomsnittstallet for elever per klasse blir lavt. 1.august 2013 fikk vi redusert elevtallet med ytterligere 7 elever. Skolen har redusert antall årsverk for å holde budsjettet og har slått sammen klasser i flere fag. Dette har vært en betydelig utfordring for skolen med klesstimer med opptil 31 elever og én lærer, men skolen klarte i løpet av høsten å få budsjettet nær balanse. Når det gjelder reduksjon av antall elever med enkeltvedtak i spesialundervisning har ikke skolen oppnådd dette. Skolen har dermed svært få timer til forebyggende arbeid.

26.2 Tiltak







Skolen har fått noe økte inntekter gjennom refusjon fra Universitetet i Agder for frikjøp av øvingslærere. Utgiftene gjennom året ble redusert gjennom reduksjon i årsverk, begrensninger i vikarbruk, moderat innkjøp og lavt sykefravær.

Alle elever med tilrådning har fått den ressurs som PPT har anbefalt, etter enkeltvedtak fra rektor.

Samarbeid med foreldre, andre enheter og øvrige instanser har vært bra. Det er mange personer som i sitt daglige virke bidrar til at Eide skole kan ha sin visjon: "Med barnet i hovedrollen". Vi arbeider hver dag med å gjenkjenne våre verdier (glede, mot, kompetanse, kultur) i målene i Kunnskapsløftet.

Våre medarbeidere har økt trivsel i følge medarbeiderundersøkelsen 2013.

26.3 Enhetens målsetninger for budsjett 2013

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Vi skal inngå et tettere samarbeid med UIA og utvide dette med skoleovertakelse.	Vi skal fortsatt være partnerskole for UIA. Flere lærere har tatt utdanning i veiledningspedagogikk.	
2	Digital kompetanseheving	Alle skal bruke It's learning som skolens plattform, både elever, lærere og foreldre. Videreutvikle digitale ferdigheter. Kursing og kollegaveiledning - erfaringsutveksling.	
3	Gi et best mulig tilpasset opplæringstilbud og redusere antall elever med enkeltvedtak.	Tidlig kartlegging av elever. Bruk av Logos på skolen. Fokuser på forskjellene på tilpasset opplæring og spesialundervisning. Tett trinnsamarbeid. Ipad opplæring.	
4	Prosjekt for digitale ferdigheter	Ipad brukes i alle fag på 7. trinn.	
5	Miljøfyrtårn	Gjennomføre kartlegging for miljøfyrtårnsertifisering, Kick-off på skolen.	
6	Write an Opera - prosjekt	Videreutvikle dette kreative og tverrfaglige arbeidet ved også å utvide tilbudet til småskolen. Vi skal våren 2014 ha en forestilling med elevene på 6. og 7. trinn.	

27. Grimstad ungdomsskole

Enhetsleder: Svein Pedersen

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2012	2013	Opprinnelig	Revidert	Avvik	%
Netto lønnsutg.	27 132	28 833	28 354	29 737	904	3
Inntekter	-1 639	-2 037	-561	-2 036	1	0
Utgifter	1 865	2 304	1 080	2 355	51	2
Netto utgift	27 357	29 100	28 873	30 056	956	3

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Faste årsverk	40,6	42,5	2,0	4,8
Brutto årsverk	48,6	48,6	0,0	0,1
Nærværsprosent	97,1	96,2	-0,8	-

Aktivitetsdata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Antall elever	396	408	12	3,0
Spesialund. ped.	4408	5016	608	13,8
Spesialund. milj.	5985	2584	-3401	-56,8

27.1 Kommentarer

Enheten har etter 4. kvartal et mindreforbruk på 956 000 kr. Hoveddelen av mindreforbruket skyldes budsjettjustering på bakgrunn av endringer i elevtall ved skolene. Mindreforbruket er ellers en følge av stram økonomistyring basert på rådmannens signaler om kommunens økonomiske situasjon. Enheten har hatt som mål å oppnå et mindreforbruk på minst 700 000 kr inneværende år grunnet behovet for innsparing i sektoren. Innsparingene har vært utfordrende for skolen å håndtere i 2013.

Det er markante endringer når det gjelder antall timer til spesialundervisning med pedagog og oppfølging av miljøarbeider/assistent. Dette skyldes delvis en nedgang i andelen elever med enkeltvedtak om spesialundervisning og delvis en omlegging i telleprosedyre for timer med miljøarbeidere. Reduksjonen fører til større fleksibilitet i forhold til organisering av undervisningen, men ikke til større muligheter for økonomisk innsparing.

Enheten har ved utgangen av 2013 samme antall brutto årsverk som ved utgangen av 2012. Det har vært en økning på 1,9 årsverk i fast tilsettinger. Dette skyldes en korrigerende i forholdet vikariat-fast tilsetting.










Enheten har lavt sykefravær, 3,8 %, og satser bevisst på HMS-tiltak og inkluderende arbeidsliv.

27.2 Oppfølging og tiltak

På bakgrunn av politisk vedtak om reduksjon av andel elever med enkeltvedtak om spesialundervisning på ungdomstrinnet er nevnte andel i løpet av 2013 redusert fra 15 % til 10,8 %. Arbeidet med reduksjon fortsetter i tråd med forutgående prosjekt for Grimstadskolen.

Enheten fokuserer på å bedre karakterresultatene. Dette gjøres gjennom endring av undervisningspraksis, samarbeid med avgivende barneskoler, samarbeid med hjemmene m.m. Det er opprettet nettverk for skolelederne i skolekretsen. Karakterene for 10. trinn våren 2013 ligger godt over landssnittet med grunnskolepoeng på 41,2.

27.3 Enhetens målsetninger for budsjett 2013

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Skolen skal ha en rutine for kontroll innen økonomistyring.	Skolens sekretær skal etablere en kontrollrutine for kvalitetssikring for regnskap/budsjettbalanse.	
2	Skolen skal ha et nærvær på minst 94 %	Kvalitetssikring av eksisterende miljøtiltak og oppfølging av sykmeldte.	
3	Skolen skal oppnå 100 % kildesortering på papir, plast, mat og restavfall.	Styrket oppfølging av elevers og personalets kildesortering.	
4	Skolen skal ha grunnskolepoeng på eller over landssnittet.	Bedre karakterresultater skal være et satsingsområde f.o.m. høsten 2012. Det utarbeides tiltak til forbedringer i skolens undervisning, samarbeidet med barneskolene i kretsen og samarbeidet med foreldregruppen.	
5	Skolen skal redusere antall enkeltvedtak om spesialundervisning.	Målsettingen ses i sammenheng med og som en del av mål 4. Det opprettes en intern samarbeidsgruppe som skal være pådriver i arbeidet. Fokus skal være å bedre kvaliteten på skolens ordinære undervisning.	
6	Skoens bibliotek er bemannet	Opprette en funksjonsstilling med nedsatt lesetid for pedagog kombinert med stilling for miljøarbeider.	
7	Skolens samarbeid med UiA om lærerutdanning videreføres.	Skolen er praksisskole for praktisk-pedagogisk utdanning. Samarbeidet søkes styrket gjennom dialog med UiA.	
8	Styrket kvalitet når det gjelder vurdering for læring/ undervisningsvurdering. Det gis undervisningsvurdering via It's learning i alle fag.	Skolen har utarbeidet kriterier for måloppnåelse i alle fag. Undervisningsvurderingen skal forholde seg til disse kriteriene.	
9	Skolen har minst 8 elektroniske tavler (Smartboard).	Antallet elektroniske tavler økes fra 5 til minst 8. Dette tilsvarer normen i kommunens IKT-plan (1 tavle per 50 elever).	

28. Fjære ungdomsskole

Enhetsleder: Leiv A. Smith

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2012	2013	Opprinnelig	Revidert	Avvik	%
Netto lønnsutg.	21 920	23 298	22 001	23 368	71	0
Inntekter	-1 343	-1 124	0	-1 123	0	0
Utgifter	1 505	1 415	1 314	1 412	-3	0
Netto utgift	22 081	23 589	23 315	23 657	68	0

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Faste årsverk	31,3	29,3	-2,0	-6,3
Brutto årsverk	38,7	40,3	1,6	4,2
Nærværsprosent	94,5	90,3	-4,2	-

Aktivitetsdata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Antall elever	325	318	-7	-2,2
Spesialund. ped	2 520	2 989	469	18,6
Spesialund. ass	4 674	5 890	1 216	26,0

28.1 Kommentarer

Fjære ungdomsskole har hatt en nøktern drift gjennom hele 2013 både m.h.t. anskaffelser og ansettelse. Vikarbruken i høstsemesteret var høyere enn normalt p.g.a. kortvarig sykdom, permisjoner, kurs og flere langtidssykemeldte. Økning i brutto årsverk skyldes behov for miljøarbeider til enkeltelever etter vedtak om spesialundervisning.

28.2 Tiltak

Innkjøp av skolemateriell er holdt på et minimum. Planlagt deling av klasser i praktisk/estetiske fag, forsøktimer i naturfag og økt bemanning på biblioteket er ikke gjennomført.









Omdisponering av midler fra spesialundervisning til tilpasset opplæring i mindre undervisningsgrupper i skriftlige fag har gitt en bedre undervisning for alle uten ekstra utgifter for skolen.

28.3 Resultat og måloppnåelse

Omorganisering av spesialpedagogtilbudet har vært vellykket, og vi tar de gode erfaringene med oss inn i planleggingen til neste skoleår. Samtidig imøtekommer dette sentrale kommunale vedtak om reduksjon av enkeltvedtak i spesialpedagogtjenesten.

Bortfall av delingstimer i praktisk/estetiske fag og forsøktimer i naturfag er ikke som ønsket, men en konsekvens av økonomien. Det samme gjelder reduksjon i driften av skolebibliotekstjenesten.

28.4 Enhetens målsetninger for budsjett 2013

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Skolen skal ha et nærvær på minst 94 %.	Skolen søker å opprettholde et godt miljø på arbeidsplassen. Vi har klare felles krav til orden og disiplin og et tydelig fokus på elevenes læringsutbytte. Vi søker også å skape et godt sosialt fellesskap mellom alle ansatte. Flere langtidssykemeldte hindrer full måloppnåelse.	
2	Skolen skal redusere antall enkeltvedtak om spesialundervisning.	I samarbeid med PPT er antall enkeltvedtak om spesialundervisning kraftig redusert. Elevene er delt inn i mindre undervisningsgrupper i skriftlige fag. Dette åpner for god tilpasset opplæring. Gode tilbakemeldinger fra lærere og elever.	
3	Skolen skal ha grunnskolepoeng på eller over landsgjennomsnittet	Fjære ungdomsskole oppnådde i 2013 38,8 i grunnskolepoeng mot 40,0 for Grimstad kommune og 40,0 for landet. Skolen hadde fremgang i forhold til forrige skoleår da resultatet var 38,3.	
4	Skolens bibliotek skal være bemannet med pedagog eller miljøarbeider.	Skolens økonomi tillot ikke bemannet bibliotek slik skolen ønsker. Bemanningen dekker bare grunnleggende service med inn/utlån av lærebøker.	
5	Utvikling av IKT-bruk	Maskinparken er fornyet, og skolen har nå det utstyret den trenger. Maskinene er i aktiv bruk i undervisning og prøveavvikling. Skolen har også god dekning med smart-board i undervisningsrommene.	
6	Skolen skal sikre kildesortering av papir, plast, restavfall og matavfall.	Systematisk oppfølging av elever og ansatte innenfor dagens system. Skolen blir med i fyrårnsertifisering i løpet av 2014.	
7	Kontinuerlig utvikling av skolens digitale læringsplattform (It's learning).	Skolen har videreført kursing og personlig oppfølging av personalet..	
8	Skolens samarbeid med UiA om lærerutdanning videreføres. Det er et mål å utvide samarbeidet til noe mer enn rollen som praksisskole. Det skal være en kontinuerlig dialog om dette.	Dialogen med UiA er videreført i 2013.	

29. Fjære barneskole

Enhetsleder: Hallgeir Berge

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2012	2013	Opprinnelig	Revidert	Avvik	%
Netto lønnsutg.	22 359	24 694	21 160	24 485	-209	-1
Inntekter	-4 382	-5 128	-2 322	-5 130	-2	0
Utgifter	1 961	1 629	1 549	1 631	2	0
Netto utgift	19 938	21 195	20 387	20 986	-209	-1

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Faste årsverk	34,2	33,4	-0,8	-2,3
Brutto årsverk	43,2	44,3	1,2	2,7
Nærværsprosent	90,0	95,6	5,5	-

Aktivitetsdata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Antall elever	334	322	-12	-3,6
Spesialuv. ped.	4057	4218	161	4,0
Spesialuv. ass.	8626	5077	4968	-57,6

29.1 Kommentarer

Enheten har et regnskapsmessig underskudd på kr 209 000 for 2013. Dette skyldes overforbruk på lønn og skriver seg hovedsakelig fra stort behov for vikarer i 1. kvartal da fraværet var på 9,8 %. Skolen har også sett seg nødt til å justere pedagogdekningen for noen av våre A-elever og gjesteelever.

Enheten har redusert faste årsverk med 0,8 årsverk siden 4. kvartal 2012. I tillegg har vi hatt to medarbeidere som har vært ute i fødselspermisjon. I de 1,2 stillingene vi har økt med ligger også justert pedagogdekning av A-elever og gjesteelever.

29.1.1 Nærvær

Nærværet har gått opp fra 90,0 % til 95,6 % siste år. Dette er svært positivt, og det jobbes aktivt for å holde nærværet på et akseptabelt nivå.

29.1.2 Spesialundervisning







Antall timer til spesialundervisning med pedagog har økt. Dette utgjøres hovedsakelig av en dreining over til større andel pedagogtimer på våre tyngste elever (A-elever og gjesteelever), da disse i større grad har behov for pedagogkompetanse. Samtidig har vi redusert miljøarbeiderdekningen tilsvarende på de samme elever, og miljøarbeiderressursen legges nå i større grad som generell styrkning i klassene.

29.2 Oppfølging og tiltak

Virksomheten har gått med underskudd. For å bedre situasjonen har vi hatt tilnærmet kjøpestopp, vi driver et aktivt nærværarbeid, og vi har økt inntektene på A-elever og gjesteelever denne høsten.

Skolen har tatt i bruk ny klasseromsmodul. Dette har bedret romsituasjonen. I tillegg planlegges sambruk av arealer på Fjære ungdomsskole. Ved å flytte over fire klasser og økt sambruk av spesialrom, frigjøres areal til møterom, teamrom og grupperom på barneskolen. Tiltaket iverksettes høsten 2014.

29.3 Enhetens målsetninger for budsjett 2013

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Vedtatt plan for Foreldreskolen skal gjennomføres hvert skoleår for 1. trinn.	Skolen skal oppdatere planen for Foreldreskolen. Gjennomføre tiltakene i planen.	
2	Øke kvaliteten på uteområdet og legge til rette for økt fysisk fostring.	Oppgradere uteområdet i henhold til plan for uteområdet. ² Sykkelstativ og taubane.	
3	Iverksette, følge opp og sikre at vedtatte mål og planer følges opp av personalet.	Ledelsen gjennomfører planlagte besøk av klassene/teamene. Iaktakelse, samtale-/veiledning og etterspør skolens vedtatte satsingsområder og tiltak.	
4	Skolene i Grimstad lærer systematisk av hverandre og samordner undervisning og fagutvikling på utvalgte områder.	Det skal avholdes minst 2 samarbeidsmøter med Fevik skole og Fjære ungdomsskole i året.	
5	Kvalitetssikre arbeidet med psykososialt miljø (§9a).	Gjennomgå skolens rutiner og lage ny plan for arbeid som fremmer helse, trivsel og læring (§ 9a-1)	
6	Bedre samarbeidet med tilstøtende barnehager.	Skolen innkaller aktuelle barnehager til samarbeidsmøte før påske hvert år	
7	Redusere antall kopier som sendes til hjemmene.	Ta i bruk Mobilskole. Utnytte mulighetene i It's learning.	

² Pkt.2: Har ikke fått gjennomført oppgradering av uteområdet. Verken skolen eller FAU har maktet å skaffe de nødvendige midler til disposisjon.

30. Frivoll skole

Enhetsleder: Inger Sofie Jahr

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2012	2013	Opprinnelig	Revidert	Avvik	%
Netto lønnsutg.	11 976	12 610	11 957	12 272	-338	-3
Inntekter	-1 811	-1 840	-1 696	-1 840	0	0
Utgifter	701	726	610	726	0	0
Netto utgift	10 865	11 496	10 871	11 158	-338	-3

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Faste årsverk	19,8	19,7	-0,1	-0,3
Brutto årsverk	22,8	22,3	-0,5	-2,0
Nærværsprosent	87,2	92,0	4,8	-

Aktivitetsdata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Antall elever	144	138	-6	-4,2
Spesialund.ped	3468	599	-2869	-82,7
Spesund.ass	4272	3060	-1212	-28,4

30.1 Kommentarer






Økte lønnsutgifter er knyttet til enkeltklasser med stort behov for spesialundervisning. Behovet er redusert midtveis i året.

Sykefraværet er kraftig redusert. Ledelsen har arbeidet aktivt med psykososialt arbeidsmiljø.

30.2 Oppfølging og tiltak

Antall ansatte justeres gjennom naturlig avgang i forhold til elevtall og lønnsbudsjett.

30.3 Enhetens målsetninger for budsjett 2013

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Høyt læringstrykk i språkfag	Strategien skal være i samsvar med opplegget "Leselystaksjonen", forfatterbesøk og Barnebokfestivalen	
2	It's learning. Skolen skal ha gjort alle klasser operative på læringsplattformen og bruke den som hovedkommunikasjonslinje overfor elever og foreldre.	Alle klassene bruker It's learning som kommunikasjonsplattform Det satses først og fremst på at 7.klasse har god erfaring med og mestrer plattformen ved overgang til ungdomsskolen.	
3	Trivselsledere Skolen vil opprettholde og utvikle tiltaket med trivselsledere for å bekjempe mobbing og uønsket adferd.	Vi arbeider med alternative organisasjonsformer og fornyer undervisningsmateriell som vi mener vil ivareta elevenes opplæringsrett og ulike behov. Dette prøves ut høst 2013. Behovet for spesialundervisning er redusert pga endring i elevsammensetningen og endret organisering.	
4.	Samarbeid skole/hjem. Opprettholde foreldreskolen. Perfeksjonere vurderingssamtalen mellom lærer og foresatte.	Foreldreskolen som møteplass for 1.kl foresatte. Info om skolens forventninger til foresatte med hensyn til bl.a. lekser og adferd. Utvikle vurderingssamtalen med felles mål for hele skolen.	
5.	Prosjekt spesialundervisning	Vi arbeider med alternative organisasjonsformer og fornyer undervisningsmateriell som vi mener vil ivareta elevenes opplæringsrett og ulike behov. Dette prøves ut høst 2013. Behovet for spesialundervisning er redusert pga endring i elevsammensetningen og endra organisering.	

31. Jappa skole

Enhetsleder: May Elin Sunde Lien

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2012	2013	Opprinnelig	Revidert	Avvik	%
Netto lønnsutg.	19 997	22 540	22 682	23 490	950	4
Inntekter	-2 870	-3 022	-2 161	-3 021	1	0
Utgifter	1 385	1 488	1 105	1 487	-1	0
Netto utgift	18 513	21 007	21 626	21 956	949	4

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Faste årsverk	31,6	32,7	1,0	3,3
Brutto årsverk	38,5	41,6	3,1	8,0
Nærværprosent	87,0	94,0	7,1	-

Aktivitetsdata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Antall elever	311	310	1	0
Spesialuv. ped	2622	2014	-608	-23,2
Spesialuv. ass.	3572	3572	0	0

31.1 Kommentarer

Elevtallet på Jappa skole har stabilisert seg på 310 elever. Dette gjelder også antallet elever med minoritetsspråklig bakgrunn som per dato er ca.50. Det har derfor vært liten endring i budsjetttrammene i regnskapsåret 2013. Utgifter til ny lærerstilling, godkjent høsten 2013, ligger inne i regnskapet.

Jappa skole har i regnskapsåret 2013 et stort budsjettmessing overskudd på 949 216 kroner. Enhetsleder har bevisst styrt mot et mindreforbruk i denne størrelsesorden grunnet innkjøpstopp generelt i kommunen. Enhetsleder kan ikke si seg fornøyd med et mindreforbruk nærmere 1 mill. Det er et uttalt behov å kunne styre etter tildelt budsjett, men enhetsleder ser at kommunens økonomi generelt har betydning for endelig resultat. Enhetsleder ønsker, og har som mål, at enheten så nær som mulig går i balanse innenfor hvert budsjettår.

Antall elever som mottar spesialundervisning er ved årsskiftet 2013/2014 omtrent som for 3. kvartal. Enheten jobber bevisst for å redusere andel elever som mottar spesialundervisning gjennom implementering av god tilpasset undervisning i all undervisning i samsvar med videreføring av kommunens prosjekt "Spesialundervisning".

Enheten har fortsatt flere medarbeidere i permisjon, og noen langtidssykemeldte. Lønnsutgifter for nyansatte i de aktuelle i vikariatene belastes enheten. Siden vi mottar refusjoner, vil ikke økningen i årsverk føre til økte lønnsutgifter. Da noen av stillingene telles dobbelt opp, betyr dette at brutto årsverk oppgitt i tabellen er for høyt og ikke reelt. Tabellen viser at brutto årsverk er stabilt. Enheten fikk en ny lærerstilling høsten 2013. Ved gjennomgang av årsverk senhøstes 2013 er antall årsverk på enheten lik 36. Dette er inkludert den nye godkjente lærerstillingen.

I SFO er antallet brukere 120-130 barn. Når det gjelder å tilfredsstillе bemanningsnormen er det fortsatt behov for litt økning (30–40 %) når det gjelder årsverk. Dette behovet blir per dato dekket inn gjennom innkalling av vikarer og bruk av timelister. Timer brukt til vikar økte på slutten av 2013. Dette er og har vært i påvente av godkjenning av vakant stilling i SFO fra 01.12.13. Antall timer brukt til vikar er likevel mindre enn bruk av vikartimer foregående budsjettår.

31.1.1 Sykefraværet

Enheten har en nærværprosent lik 93 %, mot 87 % foregående regnskapsår. Den positive tendensen når det gjelder nærværprosent ble kommentert i forrige kvartalsrapport, og i 4. kvartal har kortidsfraværet fortsatt vært lavt. Noen langtidssykmeldte i hel eller gradert stilling er utslagsgivende for nærværprosenten. Enheten har hatt en målsetting om å oppnå en nærværprosent i samsvar med kommunens målsetning for nærvær. Dette er vi nå i nærheten av, og målsettingen nå vil være å holde dette nivået stabilt. Dette er enhetsleder veldig fornøyd med.

31.2 Oppfølging og tiltak

Tiltak innenfor kvalitetsforbedring består i fokus på læringsstrategier, god leseopplæring og tydelig klasseledelse. Dette gjelder også for skolens sosiale handlingsplan, der arbeid med ”Verdiplakaten”, Aktiv365 (friminuttaktivitet) og ”Det er mitt valg”, har til hensikt å ivareta sosialpedagogiske verdier som skal fremme et godt læringsmiljø.

For å forsterke krav til faglig måloppnåelse for elevene, har skolens lærere utarbeidet kjennetegn på måloppnåelse i basisfagene matematikk, norsk, norsk 2 og engelsk. Vi har fokus på mål for uke og timer i den hensikt å bevisstgjøre elevene i forhold til egen læring og utvikling. Dette arbeidet er kvalitetssikret gjennom tett dialog med Grimstad ungdomsskole. Gjennom nettverkssamarbeid blant annet med Grimstad ungdomsskole har vi klare indikasjoner på at elever fra Jappa skole er godt rustet til møtet med ungdomsskolen. Vårt fokus på tydelig klasseledelse bidrar til godt læringstrykk i undervisningen. Dette er et arbeid som videreføres i 2014.










Vi arbeider hele tiden for at Jappa skole skal fremme helse, trivsel og læring, eksempelvis gjennom Verdiplakaten, bruk av Aktiv365, skolens visjon, gode planer og ikke minst dyktige lærere og medarbeidere.

31.3 Enhetens målsetninger for budsjett 2013

Noen av målene er markert som grønne, men enhetsleder ser behov for å spesifisere og holde frem disse målene for å opprettholde trykket på det som er forventet i den daglige driften. Mål vedrørende nærvær er markert grønt for å markere en svært positiv utvikling siste kvartal.

Når det gjelder resultater på nasjonale prøver er vi på, eller en tidel under landsnitt. Det er likevel nødvendig å kommentere at 75–85 % (avhengig av fag) av elevgruppen er over laveste mestringsnivå. Dette er en positiv utvikling, og vi ser at flere av elevene med god veiledning kan løfte seg ytterligere et nivå.

Det er fortsatt målsetting å få elektroniske tavler i alle undervisningsrom. En svært positiv utvikling her gjør likevel at målet markeres med grønt.

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Skolen skal ligge på eller over landssnittet på nasjonale prøver for 5.trinn	Økt læringstrykk i undervisningen gjennom plan for læringsstrategier og begrepslæring på alle trinn. Kartleggingsprøver for å følge opp resultater. Samarbeid med foreldregruppen og Grimstad ungdomsskole(GUS). Grimstadprøven for elever på 7. trinn	
2	Skolen skal ha en rutine for kontroll innen økonomistyring.	Skolens enhetsleder har jevnlig oppfølgingsamtaler med kommunalsjef og sektorens økonomirådgiver. Skolens fagleder og enhetsleder skal etablere en kontrollrutine for kvalitetssikring for regnskap/budsjettbalanse.	
3	Skolen skal ha en rutine for kontroll innen økonomistyring.	I samsvar med kommunens satsningsområde "Fra spesialundervisning til TPO (tilpasset opplæring) jobber enheten godt. Alle medarbeiderne er involvert i denne prosessen. Antall enkeltvedtak er redusert noe.	
4	Styrket kvalitet når det gjelder vurdering for læring/undervis - vurdering. Det gis undervisvurdering i alle fag.	Skolens lærere har utarbeidet kriterier for måloppnåelse i basisfag. Undervisvurderingen skal forholde seg til disse kriteriene.	
5	Skolen skal ha elektroniske tavler i alle undervisningsareal, Smart Boards for økt læringstrykk og motivasjon.	Ved utgangen av 2013 har alle undervisningsrom, bortsett fra to, elektroniske tavler. Alle lærerne har gjennomgått kurs i bruk av Smart Board.	
6	Styrke bruken av skolens bibliotek.	Opprettholde og eventuelt øke nedsatt lesetid for funksjonsstilling med pedagog. Samarbeid med bibliotekar har blitt bedre utnyttet av lærerne i forhold til temaundervisning for alle, motivasjon til lesing og til styrking av lese- og begrepsopplæring for enkeltelever og grupper av elever.	
7	Skolen skal ha et nærvær på minst 95 %.	Kvalitetssikring av eksisterende miljøtiltak og oppfølging av sykmeldte.	
8	Skolen skal utvikle et godt skole - hjemssamarbeid	God kvalitet på foreldreskolen – vi ønsker bedre statistikk på foreldrefremmøte. Et godt gjensidig samarbeid med FAU – jevnlig møter. Møte den enkelte foresatte positivt, vise respekt og tydelighet. Følges opp gjennom mal for utviklingssamtaler i den hensikt å understreke foresattes betydning mht å skape gode arbeidsvaner og forutsetninger til å lære hos barna. Revisjon av samarbeidsplan mellom skole-hjem – i samarbeid med FAU.	
9	Ha en god SFO der brukerne opplever trygghet	Gode rutiner for aktiviteter og oppfølging. Bemanningsnorm i henhold til retningslinjer. Oppfølging gjennom brukerundersøkelsen.	

32. Langemyr skole

Enhetsleder: Dag Røyseland

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2012	2013	Opprinnelig	Revidert	Avvik	%
Netto lønnsutg.	31 628	34 184	35 319	34 134	-50	0
Inntekter	-37 314	-38 376	-38 059	-38 376	0	0
Utgifter	5 686	4 192	2 740	4 242	50	1
Netto utgift	0	0	0	0	0	

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Faste årsverk	54,3	56,5	2,2	4,0
Brutto årsverk	65,3	70,1	4,8	7,4
Nærværsprosent	90,3	87,5	-2,8	-

Aktivitetsdata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Elevtall	38	35	-3	-7,9
Spes ped	10 830	9 975	855	-7,9
Spes ass	32 490	34 485	1 995	6,1

32.1 Kommentarer

Langemyr skole hadde ved årsslutt 2013 19 elever fra Grimstad, 6 elever fra Lillesand, 3 elever fra Birkenes, 4 elever fra Froland, 1 elev fra Åmli, 2 elever fra Aust-Agder fylkeskommune. Skolen har i store deler av året holdt til i Grooseveien 254, i Trollsvingen 21, Markveien 7 og Landviktun 16. I midten av desember flyttet en av avdelingene tilbake til den nyrehabilitererte skolen i Østerhus. De andre avdelingene er planlagt flyttet tilbake i løpet av 2014.

32.1.1 Økonomi

Skolen hadde i 2013 et mindreforbruk på kr.1 112 000. Dette er kr 190 000 mindre enn planlagt. Det betyr at det står igjen 190 000 igjen av akkumulert underskudd fra tidligere år. Dette vil i løpet av våren 2014 bli dekket inn.

32.1.2 Nærvær og årsverk

Nærværet sank med nesten 3 prosentpoeng. Det er et for høyt fravær. Noe av fraværet skyldes alvorlige sykdommer. Andre årsaker er større elevutfordringer. Fraværet fører også til økt bruk av vikarer. Selv med generell reduksjon i arbeidsstokken, fører økt bruk av vikarer til høyere brutto årsverk. Økning i antall faste årsverk skyldes at ansatte er kommet tilbake etter permisjon.





32.2 Oppfølging og tiltak

Langemyr skole har en visjon om å være skolen som utgjør en forskjell. Skolens plattform bygger på verdiene respekt, integritet, likeverd og autonomi og en forståelse av at barnet selv, relasjonen til den voksne, barnets egne og den voksnes forventninger samt metode er de sentrale faktorene i et barns eller menneskes utvikling. Denne tenkningen er nå sentral ved skolen.

Skolen har siste år hatt fokus på autisme og kommunikasjon og har i den forbindelse etablert kontakt med skoler i Norden samt sentrale fagmiljøer i Norge. Prosjektet vil munne ut i en veileder for fagpersoner som arbeider innenfor autismefeltet. Det er støttet av eksterne midler.

Samarbeidet med UiA fortsetter, og i tillegg til å ta imot studenter, arbeides det med fagutveksling på flere nivåer.

32.3 Enhetens målsetninger for budsjett 2013

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Alle ansatte har kompetanse i henhold til skolens kompetanseplan	Skolens kompetanseplan er i aktiv bruk gjennom hele året og er revidert innen 20. juni	
2	Alle ansatte bruker skolens plattform i daglig virke	Ved presentasjon, kurs og veiledning	
3	Langemyr skole er en kommunal, restaurert skole innen desember 2013	Sammen med kommunalsjef fremme ny sak for kommunestyre etter intensjonene i rapport om skolen i 2009. Gjennomføre restaurering sammen med Sektor for samfunn og miljø	
4	Langemyr skole har samlet alle sine aktiviteter på Østerhus innen desember 2013	Følge opp mål 3 for 2013, samt sammen med kommunalsjef, skolesjef og VUT ha en gjennomgang av elevgrunnet og aktiviteter ved skolen	

33. Plan, miljø og landbruksenheten

Enhetsleder: Heidi Sten-Halvorsen

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2012	2013	Opprinnelig	Revidert	Avvik	%
Netto lønnsutg.	5 496	5 416	6 151	6 303	887	14
Inntekter	-630	-422	-316	-316	106	-33
Utgifter	1 487	1 251	625	625	-626	-100
Netto utgift	6 352	6 245	6 460	6 612	367	6

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Faste årsverk	7,6	7,5	-0,1	-1,1
Brutto årsverk	7,8	8,4	0,6	7,9
Nærværsprosent	98,8	92,3	-6,6	-

33.1 Kommentarer

Enheten har 9 faste årsverk. Lønnsutgiftene ligger under budsjett, dette skyldes vakante stillinger og sykefravær. Inntektene ligger godt over budsjett. Dette skyldes oppstart av flere nye reguleringsplaner, som igjen gir gode gebyrinntekter. Utgiftene er høyere enn budsjett. Dette skyldes blant annet noe økt forbruk til kurs og opplæring. I tillegg er det benyttet konsulentbistand for å håndtere noen av oppgavene som ikke har vært mulig å løse med den reduserte bemanningen (vakante stillinger og sykefravær).

Sykefraværet er høyere enn 2012 og skyldes hovedsakelig en langtidssykemeldt.

33.2 Oppfølging og tiltak





Ved enheten er det gjennomført et betydelig arbeid for å få besatt ledige stillinger. For tiden er en av spesialrådgiverne i kommunalsjefens stab fungerende i enheten. Det er dermed nær fulltallighet i enheten, med unntak av noe sykefravær i forbindelse med opptrapping etter et lengre sykefravær. Stilling som miljørådgiver ble besatt 1. juni. Landbruk- og miljøsidene er dermed fulltallig.

Enheten er foreløpig tildelt ansvaret for nedsatt konsesjonsgrense (konsesjonsgrense 0). Det er opprettet kontakt med folkeregisteret for å samkjøre opplysninger om bosetting på aktuelle gårds- og bruksnr. Oppfølgingsarbeidet med opplysningene fra folkeregisteret er i gang.

Arbeid med revisjon av kommuneplanen er i gang. Enhetens ansvar i kommuneplanarbeidet knytter seg til arealdelen. I denne sammenheng blir det gjennomført et arbeid med spesielt fokus på langsiktige grenser for særlig viktige landbruksområder. Dette medfører bidrag også fra landbruk. Arbeid med *Kommunedelplan for grønnstruktur* er i gang, og skjer i stor grad innenfor enheten. Arbeidet med kommuneplan og kommunedelplan beslaglegger dermed en vesentlig del av arbeidskapasiteten i enheten.

Arbeidet med kvalitetssikring av saksbehandlingen og kundebehandlingen i enheten er i gang. Det har ikke vært ønskelig framdrift. Dette begrunnes i sykefravær og endringer i bemanningen. Dette målet videreføres i 2014.

33.3 Enhetens målsetninger for budsjett 2013

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Ha kvalitetssystemer som sikrer god kvalitet på kommunens tjenester (saksbehandling og kundebehandling innen fagområdene).	Innarbeide gode rutiner for å sikre enhetlig og forutsigbar saksbehandling på tvers av fagområder, slik at kommunen framstår enhetlig på de ulike fagområdene.	
2	Revidere energi- og klimaplan med en oppdatert handlingsplan.	Følge opp handlingsdelen av energi- og klimaplanen.	
3	Ha på plass en godkjent Miljøfyrtårnkonsulent og -sertifisør.	Nødvendig opplæring av konsulent/sertifisør.	
4	Ha utvidet faglig drøfting internt innenfor enhetens fagområde.	Innarbeide gode samhandlingsarenaer på tvers av de ulike fagområdene innenfor egen enhet.	

34. Byggesaksenheten

Enhetsleder: Kai Fagervik

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2012	2013	Opprinnelig	Revidert	Avvik	%
Netto lønnsutg.	4 296	3 847	4 659	4 807	960	20
Inntekter	-4 960	-5 002	-5 609	-5 609	-607	11
Utgifter	859	228	321	321	93	29
Netto utgift	196	-927	-629	-481	446	-93

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Faste årsverk	6,9	6,3	-0,6	-8,4
Brutto årsverk	7,3	6,9	-0,4	-5,2
Nærværprosent	89,3	90,4	1,1	-

34.1 Kommentarer

Byggesaksenheten har per 4. kvartal et negativt avvik på inntektssiden på kr 607 000, som skyldes lavere gebyrinntekter enn det som er lagt til grunn i budsjettet. Inntektene vil variere fra år til år, men også i forhold til årets perioder, ut fra aktiviteten i markedet og i forhold til type saker som kommer inn.

Utgiftene er kr 93 000 lavere enn det som er budsjettet. Forholdet skyldes at kostnadene i 2013 for en stor del er knyttet opp mot den ordinære driften og at det ikke er foretatt nye investeringer.

Netto utgift viser et positivt avvik etter denne perioden på kr 446 000 i forhold til budsjettet. Dette er i hovedsak begrunnet i lavere lønnsutgifter pga. sykefravær og foreldrepermisjon og med påfølgende refusjon av lønn.

For nærværprosenten er det en begrenset økning sammenliknet med 2012, selv om den fortsatt er høy. Fraværet skyldes i hovedsak at en ansatt har hatt 100 % sykefravær gjennom året fram til november, samt at en ansatt har hatt 50 % sykefravær fra april til september. Avdelingen har 7 ansatte, hvilket gir store utslag for nærværprosenten i forbindelse med langtidssykemeldinger.

Byggesaksenheten har, som nevnt, 7 faste stillinger. På grunn av at en ansatt har hatt langtidssykemelding, har det i praksis vært en bemanning på 6 personer gjennom året. Dette har gått på bekostning av oppgaver som gjelder lovpålagt tilsyn og oppfølging av ulovligheter




Driften, organiseringen og samarbeidet på avdelingen går bra, men målet er å bli enda bedre i forhold til kvalitet, effektivitet og service. Dette skjer bl.a. ved at ulike problemstillinger og erfaringer blir drøftet/belyst internt, samt ved deltakelse på relevante kurs og seminar. Byggesakstorget fungerer som det skal i forhold til telefontjenesten og den daglige servicen ovenfor besøkende.

34.2 Oppfølging og tiltak

Prosjekt byggesak, som gjaldt utarbeidelse av rutiner, vedtaksmaler og brevmal, og som er kvalitetssikret av et eksternt foretak, ble avsluttet i 2012. Malene vil være med å sikre økt kvalitet og forutsigbarhet i forbindelse med saksbehandlingen, men disse krever også en jevnlig oppmerksomhet i forhold til revisjoner/forbedringer og nødvendige tilpasninger. På den annen side er det også viktig at avdelingens ansatte opplever jobben som meningsfylt, og kan delta på kurs/seminar i forhold til egen kunnskapsutvikling innenfor fagfeltet. God byggesaksbehandling oppnås som en kombinasjon av anvendelige hjelpemidler, tilegnet kunnskap og ikke minst erfaring. Det er derfor viktig å legge til rette for å beholde kompetansen den enkelte besitter.

På den økonomisk siden er det vanskelig å påvirke inntektene utover det å være à jour i forhold til innkomne saker, samt at en overholder de frister som gjelder for saksbehandlingen etter plan- og bygningsloven. Inntektene er dermed et forhold som følger av gebyrregulativets satser, samt antallet og typen saker som til enhver tid kommer inn. Variasjoner i forhold til dette kan også gi ulike utslag i forhold til den enkelte kvartalsperioden. Når avdelingen kommer ut med et positivt resultat sammenholdt med 2012, skyldes dette i hovedsak at det ikke er foretatt nye investeringer, samt at lønnsutgiftene er redusert p.g.a. de nevnte fravær. Med full bemanning ville resultatet ha vært noe annerledes.

34.3 Enhetens målsetninger for budsjett 2013

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Ha en organisering og bemanning som sikrer god kvalitet på kommunens saksbehandling og kundebehandling innenfor det fagområdet enheten skal ivareta	Enheten er nå organisert med en fysisk førstelinjetjeneste, byggesakstorget, som håndterer det meste av telefonhenvendelser og besøkskunder. Torget er bemannet med to saksbehandlere/veiledere med gode kvalifikasjoner innenfor fagfeltet. Dette har også gitt en bedre intern organisering av avdelingen. For øvrig er det fokus på bemanningssituasjonen i forhold til de oppgaver som er tillagt enheten.	
2	Ha et kvalitetssystem som er à jour i forhold til oppgaver, regelverk og prosess.	Den enkelte skal ha fokus på malenes innhold og behovet for forbedringer En gruppe er opprettet for å arbeide med revisjon av vedtaksmaler. Saksbehandlingsflyten i E-phorte er klar til bruk.	
3	Utforme og innarbeide rutiner som klargjør forholdet til andre myndighetsområder og annet lovverk, og sikrer at kommunen ved det oppnås en samordnet saksbehandling.	Arbeidet er påbegynt og vil ha fokus i tiden som kommer.	

35. Oppmålingsenheten

Enhetsleder: **Gunnar Gundersen**

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2012	2013	Opprinnelig	Revidert	Avvik	%
Netto lønnsutg.	2 428	2 629	2 513	2 580	-49	-2
Inntekter	-2 687	-3 005	-2 346	-2 346	659	-28
Utgifter	790	816	684	684	-132	-19
Netto utgift	532	440	851	918	478	52

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Faste årsverk	3,7	3,8	0,1	3,6
Brutto årsverk	3,7	3,8	0,1	3,6
Nærværsprosent	98,8	99,5	0,7	-

35.1 Kommentarer

Snøen lå svært lenge våren 2013, og førte til at markarbeidssesongen ble kortere enn normalt. I tillegg kom det inn ekstra mange bestillinger i andre halvår. Siste kvartal ble derfor gjennomført med alle 4 stillingene i 100 % stillingsbrøker.





Sykefraværet har som vanlig vært svært lavt (0,5 %)

35.1.1 Økonomi

Regnskapet viser kr 478 000 bedre resultat enn budsjettet.

Kommunen kan ikke ta høyere priser på sine oppmålingstjenester enn at inntektene over noen år dekker faktiske utgifter (selvkostprinsippet). Enheten har utviklet et eget system for beregning av selvkost. Dette viser for 2013 en fakturerbar andel av arbeidsinnsats på 81 %, og et netto overskudd i henhold til selvkost på kr 299 958.

35.2 Enhetens målsetninger for budsjett 2013

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Ha medarbeidere som er faglig oppdatert og har kompetanse i forhold til de oppgaver som til enhver tid påhviler enheten.	Ingen nye tiltak i 2013	
2	Sørge for at arbeidet utføres nøytralt og uhildet, etter matrikkellovens intensjon om "God landmålerskikk".	Ingen mottatte klager i 2013	
3	Alle boligeiendommer i Grimstad kommune skal ha tildelt offisiell adresse innen 2013.	Som første kommune i Agder ble Grimstad ferdig adressert i april 2013.	
4	Tilstrekkelig oppdatert teknisk kartverk.	Det ble levert nye tekniske kart (GEOVEKST) over Eide, Støle, Myråsen og "Campus" i 3. kvartal 2013 fra Statens kartverk. Kartene skulle vært levert i 1. kvartal 2013.	
5	Publikumsvennlig og oppdatert hjemmeside for oppmålingstjenestene.	Oppdateres kontinuerlig. Svært gode tilbakemeldinger fra kunder.	

36. Bygg- og eiendomstjenesten

Enhetsleder: Thor Egil Mortensen

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2012	2013	Opprinnelig	Revidert	Avvik	%
Netto lønnsutg.	30 412	31 978	31 380	32 014	36	0
Inntekter	-23 286	-49 191	-22 087	-47 839	1 352	-3
Utgifter	40 543	58 307	30 634	56 750	-1 557	-3
Netto utgift	47 668	41 094	39 927	40 925	-169	0

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Faste årsverk	52,6	57,4	4,8	9,1
Brutto årsverk	65,4	68,6	3,2	5,0
Nærværsprosent	91,5	87,6	-3,9	-

36.1 Kommentarer

Bygg- og eiendomstjenesten ivaretar forvaltning, drift, vedlikehold, eiendom og utbygningsprosjekter i Grimstad kommune, forankret i en faglig dyktig stab med lang erfaring innenfor sine felt.

Bygg- og eiendomstjenesten har gjennomført et godt driftsår for 2013 på alle fagområder. Innenfor driften av vaktmestere har vi hatt en god oppfølging og et godt samarbeid. Det har også vært en god samhandling med de øvrige på enheten gjennom hele året.

I renholdstjenesten har det i 2013 vært fokus på innføring av renholdsplaner, budsjettkontroll, reduksjon av sykefraværet og effektivisering av personalressursene innenfor tjenesten. Renholdstjenesten ble høsten 2012 delt opp i tre geografiske soner med en sonekontakt i hver sone, noe som har vært fungert meget bra i 2013. Sykefraværet er også redusert med nesten 2 % sammenlignet med året før. På prosjektsiden har prosjektene blitt gjennomført stort sett innenfor de rammer som var satt for 2013. Når det gjelder de enkelte prosjektene henvises det til prosjektrapporten i årsmeldingen. Enheten har styrket prosjektgruppen med en ny prosjektleder som ble ansatt høsten 2013 og har en prosjektleder ute i permisjon frem til juli 2014.






Innenfor forvaltning og rendyrking av denne rollen i et marked som krever tilstedeværelse også for kommunen, så har vi en del utfordringer i forhold til lite bemanning på dette viktige fagområdet. Her vil enheten lyse ut en vakant stilling i løpet av våren. Vedlikeholdsetterslepet på kommunens bygningsmasse er utfordrende for enheten innenfor de rammer vi har til rådighet. Tilstandsrapportene vil si mer om hvilken vedlikeholdsstrategi kommunen skal legge seg på i fremtiden og vil bli lagt frem for kommunestyret i løpet av året. Enheten har også begynt et arbeid med å gå gjennom roller og en omorganisering på enheten. Ny organisering som vil kunne møte fremtidens utfordringer vil vi ha på plass i løpet av våren 2014. Bygg- og eiendomstjenesten har fokus på en tydeligere rolle og ansvarsfordeling innenfor enheten og en effektivisering for fremtiden, og god samhandling internt på enheten og eksternt i kommune for øvrig.

Bygg- og eiendomstjenesten har et lite avvik i forhold til budsjett på kr -0,169 mill.

Bygg- og eiendomstjenesten har en endring på 4,8 i faste årsverk og 3,2 på bruttoårsverk på hele enheten. Dette skyldes i hovedsak økte FDV arealer bl.a. annet Fevik skole og etablering av familiesenter på Dømmesmoen, ny prosjektleder på utbygging og ferievikarer.

Sykefraværet for 2013 har ligget på 12,5 %. Vi jobber spesielt med å redusere korttidssykefraværet på enheten.

36.2 Enhetens målsetninger for budsjett 2013

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Bygg – og eiendomstjenesten skal ha klare tilstandsrapporter og enøkanalyser på alle kommunal skoler innen sommeren 2013.	Tilstandsrapporter er laget for skolebygg i IK-Bygg. Enøkanalyser er ikke utført, dette blir utført i pkt. 4 Kommuneplanens N,d Kommuneplanens F,d	
2	Bygg- og Eiendomstjenestens utarbeider og jobber med vedlikeholdsplaner og en vedlikeholdsstrategi for kommunen.	Vedlikeholdsplaner blir utarbeidet fortløpende for hvert år, ut i fra de vedlikeholdsmidlene som blir bevilget. Gjennomgående mål 1, vedr. kvalitet Budsjett 2013 Gjennomgående mål 1, vedr. kvalitet Kommuneplanens N,d	
3	Bygg – og eiendomstjenesten implementerer nye renholdsplaner før sommeren 2013, som skal gi en effektivisering innenfor kommunens renhold.	Bygg – og eiendomstjenesten har utarbeidet nye renholdsplaner i 2013 Kommuneplanens L,d Kommuneplanens O,a Kommuneplanens O,d Gjennomgående mål 2, vedr. ansatte	
4	Energimerking av alle kommunale bygg	Energimerkeordningen trådte i kraft 1. juli 2010 med bakgrunn i EUs bygningsenergidirektiv. Bedt om midler over budsjett siden høsten 2010. Gjennomgående mål 3, vedr. ansatte NVE Norges vassdrag – og energidirektorat. Bøtlegging av manglende energimerking	
5	Brukeravtaler	Utarbeide brukeravtaler med alle sektorene i løpet av 2013. Hensikten er å avklare ansvarsforhold mellom forvaltning og brukere, å få til en bedre samhandling mellom bruker og forvalter. Kommuneplanens O,d	

37. Brann- og feiertjenesten

Enhetsleder: Tore Olsen

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2012	2013	Opprinnelig	Revidert	Avvik	%
Netto lønnsutg.	13 420	14 899	14 574	14 703	-196	-1
Inntekter	-2 928	-3 353	-3 203	-3 003	350	-12
Utgifter	2 021	2 039	1 574	1 574	-465	-30
Netto utgift	12 513	13 586	12 945	13 274	-312	-2

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Faste årsverk	19,4	20,4	1,0	5,3
Brutto årsverk	23,7	25,8	2,1	8,8
Nærværprosent	95,5	87,7	-7,8	-

Aktivitetsdata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Brannutrykninger	220	241	+21	+9
Andre oppdrag	717	839	+143	+17
Totalt	937	1080	+143	+15

37.1 Kommentarer

Brann- og feiertjenesten består av to avdelinger som skal ivareta de forebyggende og beredskapsmessige oppgaver etter brannloven. Beredskapsavdelingen har innsatsstyrke for å beskytte og redde liv, eiendom og miljø. Avdelingen har 13 heltids- og 12 deltidansatte. Brannforebyggende avdeling utfører tilsyn, feiing og saksbehandling etter brannloven. Det er syv stillinger i avdelingen. Tabellen som omhandler økonomi, gjelder for brann- og feiertjenesten eksklusive feiertjenesten. Tabell på personaldata gjelder for hele brann- og feiertjenesten.

37.1.1 Økonomi

Enheten fikk et negativt resultat på kr 312 000. Dette har vært varslet gjennom kvartalsrapportene og har i hovedsak sammenheng med tre forhold. Det ene er en større reparasjon på høydeliften (150 000 kr), det andre var en feil i lønnsutbetalingen som gikk tilbake til 2012 (100 000 kr) og det tredje er økt fravær som må dekkes med vikar i 100 % overtid (250 000). Kompensasjon fra NAV baserer seg på ordinær timelønn og dekker ikke alt av økte utgifter. Økte inntekter gjenspeiler volumvekst i kurs og alarminntekter.

37.1.2 Personaldata

Det er en stor tilbakegang i nærværprosenten og det har sammenheng med tre ansatte som alle mer eller mindre har vært sykemeldt hele driftsåret. Ved små enheter gir dette store utslag. Feiertjenesten som også er med i tallgrunnlaget hadde derimot et nærvær på 99,5 %. Økning i brutto årsverk må tilskrives flere vikartimer pga. langtidsfravær og noe som følge av flere utrykninger for hjemmevaktene. I løpet av 2013 har tre ansatte tatt nødvendige beredskapskurs ved Norges brannskole i Nordland (Tjeldsund) på til sammen 20 uker.

37.1.3 Aktivitetsdata

Tabellen over aktivitetsdata viser en økning på 9 prosent i antall brannutrykninger i forhold til 2012. Når en sammenligner bare to driftsår vil det være naturlige svingninger og på bakgrunn av dette kan 2013 betraktes som et "normalår". Ca 80 prosent av brannutrykningene er "unødvendige" dvs. en direktevarsling via brannalarm som i ettertid viste seg å bare være for eksempel vanndamp. Andre oppdrag har også hatt økning. Her finner vi trafikkulykker, bistand til ambulansen, hjemmesykepleien, lensing av kjellere ved flom, fjerning av trær ved storm og montering av trygghetsalarmer.




37.2 Oppfølging og tiltak

Godt forebyggende arbeid med opplæring, øvelser og tilsyn gir effekt. For beredskapen er det viktig å vedlikeholde kunnskapen gjennom regelmessige øvelser. Alarmmottak og arbeid med trygghetsalarmer går i noen tilfeller utover nødvendig trening og må vies oppmerksomhet.

Det er viktig å følge opp at eiere av brannalarmanlegg med direkte varsling til brannvesenet (110-sentralen) har nødvendig vedlikehold på anlegget sitt. Dette for å forebygge og redusere antall "unødvendige" brannutrykninger. Årlig kjører brannvesenet utrykning med blålys på over 200 slike alarmer, og dette har også en økonomisk side. På kveld/natt må en tilkalle ekstravakter for å dekke opp beredskapen.

Det har de siste årene etter 22/7-11 vært økt fokus på samvirke og samtrening. *Samvirkeprinsippet* stiller "krav til at myndighet, virksomhet eller etat har et selvstendig ansvar for å sikre best mulig samvirke med relevante aktører og virksomheter i arbeid med forebygging, beredskap og krisehåndtering (rapport fra 22. juli-kommisjonen)." Enheten nådde ikke helt opp med målsetningen i 2013, men ønsker å følge videre opp inn i neste driftsår.

37.3 Enhetens målsetninger for budsjett 2013

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Fremme samarbeid med andre nødetater.	Samtrening på felles utfordringer som redning i ulendt terreng og skyting pågår. Møte med politi og ambulanse har startet opp men ikke kommet ordentlig i gang.	
2	Implementer enhetlig ledelsessystem (ELS) i brann- og feiertjenesten	Det ble gjennomført samøvelse med nabobrannvesen og sivilforsvaret i mai med fokus på ELS og samvirke	
3	Revidere liste med registrerte særskilte brannobjekter (§13)	Arbeidet har startet men er forsinket pga langtidssykemelding ved avdelingen	

38. Kommunaltekniske tjenester

Enhetsleder: Svein Flo

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2012	2013	Opprinnelig	Revidert	Avvik	%
Netto lønnsutg.	13 500	14 317	14 695	15 897	1 580	10
Inntekter	-6 655	-6 196	-4 685	-4 685	1 511	32
Utgifter	15 523	14 879	12 018	11 888	-2 991	-25
Netto utgift	22 368	23 000	22 028	23 100	100	0

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2012	2013		
Faste årsverk	40,8	43,3	2,4	6,0
Brutto årsverk	48,5	51,7	3,1	6,5
Nærværsprosent	93,4	93,8	0,4	-

38.1 Kommentarer

Lønn: Parkvesenet har et mindreforbruk på kr 657 000. Dette er i hovedsak fastlønn. Her har 1 fagarbeiderstilling vært vakant frem til midten av mai. I tillegg er det refusjon i sykepenger på kr 110 000. Veg har et mindreforbruk på kr 344 000, og i tillegg sykepengerefusjon på kr 351 000. Det ble ikke belastet lønnsmidler til brøyting i 2. halvår.

Inntekter: Veg har merinntekter på kr 556 000, hvorav kr 430 000 utgjør refusjon for opparbeidelse av Marivoldveien. Park har kr 1 034 000 i merinntekter, hvorav 1 000 000 er tilskudd fra Direktoratet for naturforvaltning, som ble videreført til Moysand Camping. Det er også overført kr 50 000 fra fond. Parkering har kr 535 000 mindre i inntekter enn budsjettet. Under budsjettbehandlingen i kommunestyret ble det foreslått og vedtatt en økning i avgiftene som skulle gi kr 300 000 mer i inntekter i forhold til administrasjonens forslag. Forslaget gir imidlertid kun ca. kr 100 000 i økte inntekter. Parkeringsavgiftene (det som betales for å parkere) er redusert med kr 113 000 i forhold til 2012, selv om det har vært prisøkning. Dette er det samme som de totale inntektene for parkering er redusert med fra 2012 til 2013.

Utgifter: Veg har kr 1 521 000 i merutgifter. Av dette er kr 430 000 utgifter til opparbeidelse av Marivoldveien. Dette er imidlertid fakturert og kommer som en økt inntekt. De øvrige utgiftene skyldes i hovedsak ekstraordinære vedlikeholdsarbeider på Hålandsveien, Skaregrømsveien og ved Lunde, samt innkjøp av nødvendig utstyr. Idrett har merutgifter på kr 596 000, som i hovedsak skyldes store utgifter med ødelagt gressmatte på Levermyr etter en hard vinter. I tillegg har det vært utskifting av en gammel gressklipper. Park har kr 944 000 i merutgifter. Dette inkluderer kr 1 000 000 i utgifter til Moysand camping, som er et tilskudd fra Direktoratet for naturforvaltning. Det er også utgiftsført kr 191 000 på sykkelbyprosjektet, som er refundert fra Statens vegvesen

Økte utgifter er kompensert med mindre utgifter på lønn og økte inntekter. Totalt kommer enheten ut med et mindreforbruk på kr 100 000.

Endring i årsverk skyldes ansettelse i 2 nye stillinger på Dømmesmoen, samt en fagarbeiderstilling som har vært vakant. I tillegg er det ansatt en ny avdelingsingeniør på prosjekt. Lønnsmidlene dekkes for denne stilingen av prosjektene.




Endring i brutto årsverk skyldes mye overtid p.g.a. brøyting, samt bruk av sommerhjelp på Dømmesmoen.

Nærværsprosenten er nå på 93,5 %. For 1. og 2. kvartal var tallene henholdsvis 90,5 % og 92,6 %. Det har vært 1 person langtidssykemeldt store deler av året. I tillegg var det tidligere en periode med 3 personer som gikk sykemeldt i flere måneder.

38.2 Oppfølging og tiltak

I juni og juli går det med mye tid til å hjelpe til og klargjøre for diverse arrangementer i byen. Spesielt gjelder dette arbeider som utføres av utestaben. Dette reduserer kapasiteten på de faglige oppgavene som ligger på enheten. Dette ble spesielt merkbart i år med en hard vinter og sen vår. Etter ferien er det lite arrangementer, slik at det da ble fokusert mye på vedlikeholdsarbeider, i tillegg til den daglige driften. Det er også stor aktivitet når det gjelder utbygging av private byggefelt, hvor kommunen skal overta de tekniske anleggene når de er ferdigstilt. Dette krever også mye arbeid i forbindelse med utarbeidelse av utbyggingsavtaler, samt oppfølging av arbeidene i utbyggingsperioden. Det kommunale byggefeltet Ramshaugveien i Homborsund er ferdig opparbeidet, og klar for salg av tomter. Det er bygget ny bro over Hesneskanalen.

38.3 Enhetens målsetninger for budsjett 2013

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Ingen kommunale veier skal være stengt p.g.a. snøfall.	Holde beredskapen på et godt nivå. Kalle ut mannskaper på riktig tidspunkt.	
2	Samarbeide med andre enheter på sektoren for effektiv utførelse av oppgaver og innkjøp.	Felles rammeavtaler der dette er mulig.	
3	Opprettholde dagens standard på vedlikehold av grøntarealer, inkl. idrettsanleggene og Dømmesmoen.	Dagens budsjettnivå må opprettholdes. Økning av drift/vedlikeholdsvolum må kompenseres med økte midler	

Ingen veier har vært stengt i løpet av vinteren p.g.a. snøfall.

Det brukes i dag felles rammeavtaler mellom enhetene. Vurderingen om bruk av felles avtaler gjøres fortløpende gjennom året.

I vår har det vært omfattende arbeider med gressbanen på Levermyr p.g.a. skader som følge av vinteren.

39. Grimstad havn

Enhetsleder: Svein Flo

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2012	2013	Opprinnelig	Revidert	Avvik	%
Netto lønnsutg.	718	1 090	717	1 017	-73	-7
Inntekter	-4 881	-6 628	-5 939	-5 283	1 346	-25
Utgifter	4 163	5 538	5 222	4 266	-1 273	-30
Netto utgift	0	0	0	0	0	-

39.1 Kommentarer

Havneområdet er selvfinansierende og gjøres opp i null. Totalt sett for året, er det et mindreforbruk på kr 506 000. Mer/mindreforbruk har tidligere år blitt fordelt på de forskjellige driftsfondene som tilligger havneområdet. For 2013 er mindreforbruket som ikke direkte er knyttet opp mot havnemidlene under havne- og farvannsloven, overført til Grimstad kommune (kommunekassen), dvs mindreforbruk fra småbåthavnene og gjestehavnen.

39.1.1 Lønnsutgifter/Faste årsverk

Lønnsutgiftene er økt i 2013 i forhold til 2012 siden antall årsverk som belastes lønnsbudsjettet direkte har økt fra 1 til 1,6. Det faste årsverket på 0,6 ble tidligere belastet gjennom internoverføringer.

Avvik mellom budsjetterte og faktiske lønnsutgifter i 2013 skyldes høyere andel arbeidsgiveravgift og pensjon KLP.

39.1.2 Inntekter

Avviket mellom budsjetterte og faktiske inntekter skyldes tre forhold: a) Innkommet beløp kr 1 mill. fra Groos Invest for deres båtanlegg i Holvika, b) innkommet reklamasjonskrav med ca kr 140 000 og c) økt omsetning i gjestehavnens vinterutleie med ca kr 210 000.

39.1.3 Utgifter

Avviket i utgifter skyldes regnskapstekniske føringer av finansutgifter og finansieringstransaksjoner.

39.2 Oppfølging og tiltak

39.2.1 Vedlikehold

Tiltak som er utført i 2013 er vedlikehold på Rønnes fergekai, ny fenderkant på deler av Torskeholmen og ny bod i Holvika småbåthavn.

Det er foretatt 2-årsinspeksjoner og 5-årsinspeksjoner av kaianlegg. For noen av kaiene har skadeomfanget utviklet seg.

39.2.2 Mulig avhending av de kommunale småbåthavnene

Holvika kommunale småbåtforening og Grimstad Motorbåtforening har rettet henvendelse til kommunen om å overta drift og eierskap av de kommunale småbåthavnene. Basert på dette, gjorde Kommuneplanutvalget slikt vedtak i sitt møte 15.8.2013: ”.. *Kommuneplanutvalget ba rådmannen om en utredning som kan danne et beslutningsgrunnlag for en evt overføring av driftsansvaret for kommunale småbåthavner fra kommunen til båteierforeningen/er...*” Slik utredning har startet, og vil bli presentert våren 2014.

39.2.3 Statistikk




I 2013 har det vært 38 kommersielle skipsanløp til Grimstad. Av disse er 17 til kommunale kaier. Det har vært lastet 572 tonn gods over kai, og losset 7671 tonn. Den totale godsmengden på 8243 tonn er i hovedsak innkomne bulklaster med stein og grus.

Lokale aktører benytter kaien på Gundersholmen til utskipning av gods og varer i forbindelse med oppdrag i skjærgården.

Gjestehavnen hadde godt besøk i sommersesongen 2013 med rett i underkant av 4000 båtdøgn. Vinterleien i gjestehavnen har blitt meget populær, og det ligger i overkant av 20 båter på langtidsleie (leietid september – mai). Det har bodd opp mot 17 personer om bord i 13 av båtene.

Fiskerne rapporterer om et godt år. Det er innkommet 332,4 tonn til fiskemottaket i 2013. Vi må tilbake til 2008 for å se høyere tall.

39.3 Enhetens målsetninger for budsjett 2013

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Planlegge utvidelse med flere båtplasser i Holvika båthavn innenfor eksisterende område	Opprette et prosjekt hvor man ser på utvidelse av antall båtplasser og parkeringsbehov.	
2	Avklare fremdrift og økonomi i forbindelse med rehabilitering av Dampskipsbryggen.	Havneplanen er nå vedtatt og arbeidet kan derfor starte opp.	
3	Avklare utvidelse av gjestehavnen.	Prosjektet har avvventet Havneplanen og arbeidet kan derfor starte opp igjen.	

Ad pkt 1: Prosjektplanlegging utført og byggesøknad er sendt basert på vedtak i Formannskapetets sak 30/13 (mai 13). Kapasiteten i Holvika kommunale småbåthavn kan økes med ca 80 båtplasser. Byggesaksenheten informerer at utvidelsen utløser krav til konsekvensutredning. Det er innkommet klage på tiltaket, og klagen ligger til behandling hos fylkesmannen. Saken er lagt på is etter at det i budsjettvedtak for 2014, sak KS-172/13 (des.13), er gjort vedtak om at ”Utvidelse av småbåtplasser i Holvika, Torskeholmen og sentrum avvventer evt avtale om at foreninger overtar småbåthavnene.”

Ad pkt 2: Grovkalkyler utført. Det er opprettet kontakt med fylkeskommunens kulturminnevernavdeling. Kaien er bevaringsverdig. Det arbeides med å kartlegge Dampskipskaiens historie. Når denne er fremskaffet, vil det bli arrangert befarung med kulturminnevernavdelingen og metode for utbedring/rehabilitering vil bli diskutert.

Ad pkt 3: Basert på vedtak 52/13 i formannskapet (aug. 13), skal en vurdering av og plan for utvidelse av gjestehavnen utarbeides når søknaden om fritak for havnekapitalen er behandlet av departementet.

40. Vann-, avløp- og renovasjonstjenester

Enhetsleder: Svein Flo

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2012	2013	Opprinnelig	Revidert	Avvik	%
Netto lønnsutg.	12 639	13 930	11 928	12 758	-1 172	-8
Inntekter	-62 464	-74 817	-73 698	-75 428	-611	-0,1
Utgifter	49 825	60 887	61 770	62 670	1 783	3
Netto utgift	0	0	0	0	0	-

40.1 Kommentarer

Lønn: For vann er det et merforbruk på ordinær lønn på kr 516 000. Av dette utgjør kr 369 000 lønn til en person, hvor lønnen skal refunderes fra prosjekter. Refusjonen er ført på internsalg, og vises derfor ikke i lønnsregnskapet. På avløp er merforbruk på ordinær lønn kr 469 000, hvorav sommerhjelp er belastet med kr 155 000. For 2 personer blir deler av lønnen belastet vann og avløp. Dette utgjør ca. kr 490 000, og er ikke tatt med i budsjettet for fastlønn. Dette blir justert for 2014.

Inntektene er tilnærmet i balanse med et avvik på -0,1 %.

Utgiftene (eks. finansinntekter og andre finanstransaksjoner) har et mindreforbruk på kr 1 374 000. Dette dekker inn merutgiftene på lønn kr 1 172 000.

Utgifter og inntekter for de selvfinansierende tjenestene balanserer ved at over-/underskudd føres til fond. Resultat for områdene er følgende: (budsjettall i parentes): Vann kr -203 000 (-2.411 000), avløp kr -2 665 000 (-4 463 000), renovasjon kr -1 301 000 (-1 401 000), slamrenovasjon kr 360 000 (0).





Størrelsen på fondene er følgende etter regnskapsåret 2013: Vann kr 3 643 000, avløp kr 1 641 000, renovasjon kr 1 597 000, slamrenovasjon kr 871 000.

Endring i årsverk og sykefravær er rapportert under enheten kommunaltekniske tjenester.

40.2 Oppfølging og tiltak

Det er i løpet av året arbeidet mye med å redusere innlekking av vann til kloakkledningene og utlekking av vann fra vannledningene. Det er tidkrevende arbeider å finne feilene. Storparten av feilene ligger på de private stikkledningene. Årsaken til dette er at kommunen siden begynnelsen av 1980-tallet har arbeidet kontinuerlig med utskifting av gamle og dårlige kommunale vann- og avløpsledninger. Arbeidet med sanering av gamle vannledninger av asbestsement har medført at 1,8 km av disse ledningene er skiftet ut i 2013. Det er nå 13,7 km asbestledninger i drift. For 20 år siden var tallet 52,7 km. Arbeidet med å skifte ut disse vannledningene fortsetter i årene fremover. Det er også skiftet ut 2 gamle kloakkpumpestasjoner i løpet av året. Arbeidet med risiko- og sårbarhetsanalyse for Rorevannet inkl. nedslagsfelt og vannbehandlingsanlegg er påbegynt, og vil være ferdig i løpet av første halvår 2014. Arbeidet gjøres i samarbeid med Arendal kommune.

40.3 Enhetens målsetninger for budsjett 2013

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Redusere innlekking av overvann på kloakknett i Homborsund, slik at det er liten forskjell på innkommet kloakkmengde på renseanlegget ved tørrvær og regnvær.	Utføre kontroll på kommunale og private ledninger ved bruk av bl.a. kamera og røyk.	
2	Samarbeide med andre enheter for effektiv utførelse av oppgaver og innkjøp.	Avklare grenseganger mellom enheter og utarbeide felles rammeavtaler der det er mulig.	
3	Minimum nattforbruk skal ikke være høyere enn 25 l/s utenom vanningssesongen.	Arbeide aktivt med lekkasjesøking på kommunale og private ledninger.	
4	Revidering av VA-norm gjøres ferdig.	Sette av tid til arbeidet	

Arbeid med å redusere innlekking av overvann til kloakknett i Homborsund har medført adskillig mindre innlekking av overvann. Men det er fremdeles noe høyt, slik at arbeidet med dette må fortsette.

Det brukes i dag felles rammeavtaler mellom enhetene. Vurderingen om bruk av felles avtaler gjøres fortløpende gjennom året. I tillegg utføres det oppgaver for andre enheter.

Arbeid med å redusere vannforbruket pågår, men det forventede målet er ikke oppnådd. Arbeidet vil fortsette i 2014.

Utkast til vann/avløpsnormen er utarbeidet, med unntak av norm for trykkøkingsstasjoner. Det forventes et ferdig utkast til norm i våren 2014. Normen vil da bli lagt ut på høring.

41. Feiertjenesten

Enhetsleder: Tore Olsen

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2012	2013	Opprinnelig	Revidert	Avvik	%
Netto lønnsutg.	2 135	2 076	2 157	2 157	81	4
Inntekter	-2 939	-2 544	-3 131	-3 131	-587	19
Utgifter	804	792	974	974	182	19
Netto utgift	0	324	0	0	-324	-

41.1 Kommentarer

Feiertjenesten er en del av forebyggende avdeling i enheten brann- og feiertjenesten. Driften til gjennomføring av feiing og tilsyn med fyringsanlegg dekkes av gebyr etter selvkostprinsippet (selvfinansierende). Feiertjenesten utfører tilsyn, feiing og saksbehandling etter brannloven.

41.1.1 Bemanning

Det er fire faste stillinger i avdelingen fordelt på tre feiersvenner og en feierinspektør. Første halvdel av 2013 var det en kontrakt med tidligere feiermester om oppfølging av lærling (167 timer per kvartal). Lærlingekontrakten utløp samtidig og lærlingen tok svenneprøven medio juni. Han bestod prøven og er nå fast ansatt i Kristiansandsregionen brannvesen.

41.1.2 Økonomi

Utgifter til lønn er tilnærmet i balanse med et mindreforbruk på kr 81 000. Videre vises det et relativt stort avvik på inntektssiden (587 000), og dette skyldes at det er lagt inn et for høyt pipeantall i budsjett 2013. Denne feilen førte til merforbruk ved årsslutt som er høyere enn det feiefondet kan betjene. Høsten 2013 ble det satt ned en prosjektgruppe som nøye skal gå igjennom tallgrunnlaget.

Feiertjenesten har bevisst brukt mindre til drift (182 000) for å bedre resultatet.

41.2 Oppfølging og tiltak

Prosjektgruppen som arbeider med tallgrunnlaget slutfører arbeidet i første termin 2014. Dette vil bedre treffsikkerheten på budsjettet og øke kvaliteten på regnskapstallene. Videre understreker *Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap* den viktige jobben feieren gjør med informasjon om brannsikkerhet ved hjemmebesøk. Feiertjenesten i Grimstad deltar aktivt i nasjonale kampanjer som *Aksjon boligbrann*, og har utarbeidet et lite hefte som informerer hvordan forebygge brann i egen bolig. Denne informasjonen gis i forlengelsen av ordinært tilsyn på fyringsanlegget.

41.3 Enhetens målsetninger for budsjett 2013

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Utføre lovpålagt feiing, tilsyn og forebyggende arbeid jevnt fordelt for å unngå topp-/bunntperioder.	Innarbeide beskrivelse av utførte mengder i kvartalsrapport.	