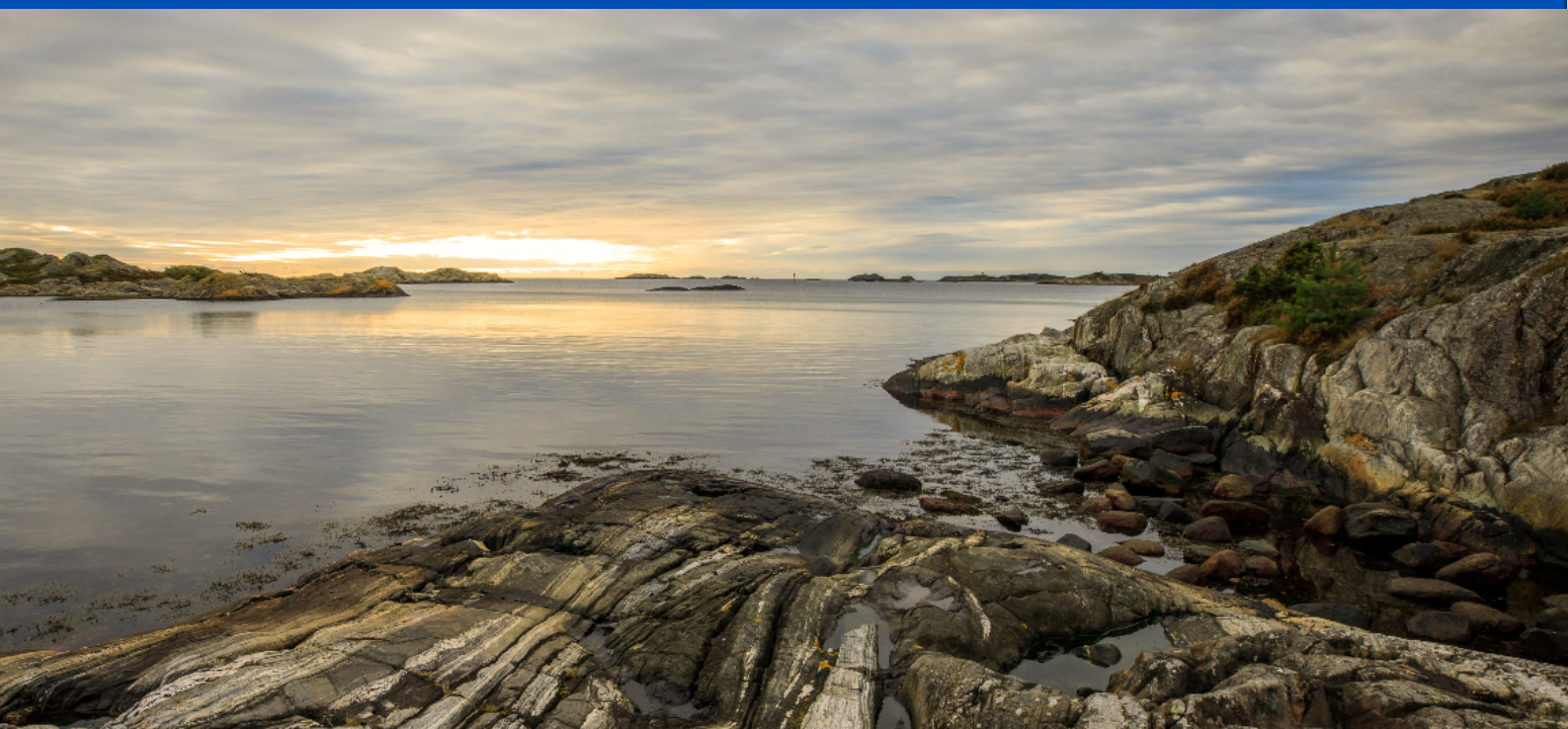




Grimstad



Årsmelding 2020

30. mars 2020

Grimstad kommunes visjon og verdier

Visjon: Grimstad – med viten og vilje

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

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

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



Grimstad kommune bygger sin virksomhet på

åpenhet, redelighet, respekt og mot.

Etiske retningslinjer

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

Grimstad kommune bygger sin virksomhet på verdiene

- åpenhet
- redelighet
- respekt
- mot

Innhold

Grimstad kommunes visjon og verdier	2
Sammendrag	4
Politisk organisering og aktiviteter	8
Året med mange utfordringer	9
Satsingsområder i kommuneplan 2015-2027	11
Befolkningsutvikling	12
Økonomisk oversikt	14
Koronaøkonomi	16
Likestilling og mangfold	19
Grimstad – en åpen og innovativ kommune	23
Næringsutvikling	29
Investeringer	31
Status de store investeringsprosjektene	32
Klimaregnskap – kommunal virksomhet	35
Kultur- og oppvekstsektoren	40
Helse- og omsorgssektoren	48
Samfunn- og miljøsektoren	62
Selvfinansierende tjenester	67
Stab- og støttetjenester	67
Fellesområdet	71
Finansområdet	76
Kirke- og trossamfunn	78

Vedlegg til årsmelding 2020:

- Østre Agder regionråd
- AKST
- Rapportering av finansforvaltning
- IKT Agder-samarbeidet 2020
- RKG e-helse årsrapport
- KOSTRA- og effektivitetsanalyse Grimstad kommune 2020

Sammendrag

Grimstad kommune har 23 891 innbyggere per 01.01.2021. Dette er en økning på 347 innbyggere og 1,47 % i forhold til 01.01.2020. I 2019 var veksten 298 innbyggere (1,28 % i Grimstad). For landet var veksten i folketall 0,44 % i 2020.

Det er et regnskapsmessig mindreforbruk (overskudd) på 11,4 mill kr i 2020. Sum disposisjonsfond er 180,3 mill kr ved årsslutt 2020, men av disse er 49,4 mill kr vedtatt disponert til egne formål (flyktninger 9,0 mill kr, Homborsundveien 8,9 mill k, lysløype Morholtskogen 2,6 mill kr med videre), slik at det reelt er 130,9 mill kr disponibelt. Kommunen har tidligere signalisert et mål om disposisjonsfond på mer enn 110 mill kr. Nasjonalt ventes det svakere skatteinngang i kommunene i årene som kommer. Kommunedirektøren anbefaler derfor å bruke av disposisjonsfondene med forsiktighet framover. Grimstad kommune har et netto driftsresultat på + 21,0 mill kr i 2020.

Prosentvis mindreforbruk (resultatgrad) er + 1,5 % (sammenlignbare kommuner/KOSTRA-gruppe 9 hadde + 1,8 %). I regnskapet ble det satt av mer til fond enn det som ble inntektsført fra fond. Netto svekket dette årsresultatet med – 9,3 mill kr. Etter denne nettoavsetningen, ble årsresultatet likevel + 11,4 mill kr.

Det var budsjettert med et mindreforbruk på 10,1 mill kr, og endelig resultat (+ 11,4 mill kr) ble altså enda noe bedre enn dette, selv om det var et regnskapsmessig merforbruk i sektorene. Kommunedirektørens oppfatning er at dette i vesentlig grad skyldes to forhold:

- Det var budsjettert med at lønnsoppgjøret (med sosiale kostnader), ville koste i overkant av 24 mill kr i 2020. Anslaget var prosentvis det samme som regjeringen hadde lagt til grunn i statsbudsjettet for kommunesektoren. På grunn av pandemien, ble lønnsoppgjøret veldig lavt for omtrent alle grupper i kommunesektoren, slik det også ble ellers i samfunnet. Anslaget er at det kostet Grimstad kommune rundt 5 mill kr i 2020. Midler til et «normal-lønnsoppgjør» i kommunene lå innbakt i kommunerammene og de frie inntektene, og uten at regjeringen/stortinget trakk noe av dette tilbake. Slik de kunne ha gjort eksempelvis i revidert nasjonalbudsjett. Det er derfor sannsynlig at med et «normal-lønnsoppgjør» ville lønnskostnadene i 2020 vært 18-19 mill kr høyere, enn det ble. Denne gevinsten for kommunene var ment også til å dekke sviktende skatteinngang. Rammetilskudd, skatt og inntektsutjevning skatt, hadde imidlertid bare en svikt på ca. 6 mill kr mot budsjett. Nettoeffekten av disse to forholdene ga nok reelt en pluseffekt i regnskapet på ca. 12-13 mill kr.
- Pensjonskostnader/premieavvik ga i 2019-regnskapet en positiv effekt på + 8,6 mill kr opp mot budsjettert. I 2020-regnskapet økte dette til + 21,5 mill kr. En vesentlig årsak til denne endringen var pensjonsvirkningene av det lave lønnsoppgjøret nevnt i forrige punkt. For mere detaljer rundt dette vises det til kapitlet for finansområde.

Lønnsoppgjør og premieavvik utgjør til sammen + ca. 34 mill kr.

Sektorene har et samlet merforbruk i budsjett på 18,3 mill kr.

- Helse- og omsorgssektoren har et merforbruk på 25,1 mill kr
- Kultur- og oppvekstsektoren har et merforbruk på 12,1 mill kr
- Samfunns- og miljøsektoren har et mindreforbruk på 4,2 mill kr
- Stab og støttetjenester har et mindreforbruk på 3,6 mill kr
- Kirke- og trossamfunn har et merforbruk på 0,4 mill kr
- Kommunens fellesområde har et mindreforbruk på 9,1 mill kr
- Selvfinansierende tjenester (VAR) et mindreforbruk på 2,4 mill kr. På grunn av manglende fondsinndekning tidligere år, får dette resultateffekt i 2020.

Grimstad kommune hadde ved regnskapsavslutningen 31.12.20, en samlet lånegjeld på 2 111 mill kr. Inkludert i denne gjelden ligger formidlingslån fra Husbanken og lån til selvfinansierende

tjenester (vann/avløp). Tilsvarende var lånegjelden 1 802,2 mill kr per 31.12.19. Hovedårsaken til økningen i gjelden er opptak av nytt lån, basert på kommunens investeringsprogram. Den langsiktige lånegjelden (uten pensjonsforpliktelser) i Grimstad utgjør 106,76 % av brutto driftsinntekter, mens lånegjelden for sammenlignbare kommuner (KOSTRA-gruppe 9) utgjør 132,7 %. Landsgjennomsnittet (utenom Oslo) er 117,2 %. Grimstad kommune har altså lavere lånegjeld enn sammenlignbare kommuner. De frie inntektene er imidlertid også lavere. I 2020 var disse 54 784 kr per innbygger, mens de var på 57 165 kr i KOSTRA-gruppe 9. Selv om forskjellen ikke umiddelbart synes å være så stor, utgjør dette ca. 56 mill kr.

I 2020 hadde Grimstad kommune et sykefravær på 9,4 %. I 2019 var sykefraværet 9,2 %. Mål for sykefraværet i Grimstad kommune er 7 %.

Ordfører: Annerledesåret

Når vi nå ser tilbake på dette kommunestyrets første hele år i virke, kan det på mange måter betegnes som annerledesåret 2020.

Året startet med omfattende granskning av mottatte varsler, og den 12. mars slo pandemien inn over landet. Vi har opplevd de strengeste nasjonale tiltak og restriksjoner siden krigens dager, og alle sider av samfunnet har fått merke pandemiens herjinger. Og når krisehåndtering begynte å bli en del av hverdagen, så ble høsten preget av en lang prosess med forhandlinger og avslutning av kommunedirektør Tone Marie Nybø Solheims arbeidsforhold. Året ble avsluttet med konstituert kommunedirektør Olav Kavli ved roret, og skuta seiler videre i høyt tempo.

Vi legger bak oss et år som har vært krevende, på mange måter, men vi har også fått utrettet mye. Og det har vi fått til, samtidig som kriseledelse og smittevernfokus, har vært en fast del av hverdagen i mesteparten av 2020. Det som har forblitt uendret er at vi har mange engasjerte politikere som ønsker å bruke deler av fritiden sin til det beste for det samfunnet vi alle er en del av. Det er viktig for lokaldemokratiet - og det er verdifullt. Vi har mange dyktige ansatte i Grimstad kommune, som hver dag bidrar til at vi kan levere gode tjenester til våre innbyggere. I 2020 er det mange som har lagt ned en stor innsats for fellesskapets beste.

Antall saker til politisk behandling har aldri vært større, og det har medført stor arbeidsmengde for både administrasjon og politikere. Dette har vi klart selv om mange av møtene måtte avholdes på digitale plattformer. Takket være velvilje og smidighet fra alle parter har det gått bra, og jeg sender herved en stor takk til alle som har bidratt.

Når vi skal jobbe frem nye planer for utvikling av kommunen, er det viktig at de blir til gjennom dialog med innbyggere, næringslivet, politikere og fagfolk. Vi må skape fremtidens kommune sammen! Som vekstkommune skal vi tilstrebe å skape en attraktiv by og kommune, sørge for at vi til enhver tid leverer gode tjenester til våre innbyggere – slik at veksten blir til god utvikling.

Det jobbes videre med store prosjekter som arbeidet med ny E18 mellom Grimstad og Dørdal, noe som vil ha enorm betydning for utviklingen av kommunen vår fremover. Og prosessen rundt Torskeholmen er tatt et steg videre ved at GEU har gjennomført en spørreundersøkelse med historisk bred deltakelse. Det engasjementet som mange viser i slike store utviklingssaker, er med på å skape en levende debatt om god samfunnsutvikling. Vi som politikere er valgt til å ta beslutninger på vegne av fellesskapet, og må lytte og legge til rette for gode prosesser, åpenhet og innbyggerengasjement.

2020 har også vært et år med stort fokus på næringspolitikk, og oppfølging av svake resultater i fjorårets næringsattraktivitetsundersøkelse har resultert i en handlingsplan for næringsattraktivitet. I tillegg har det vært jobbet godt for å legge til rette for «sommersesong 2020 med covid-19», i samarbeid med næringsforeningen, Grimstad min by, næringssjef, turistkontor og kommunen. Denne gode dialogen er videreført, og det er viktig at kommunen spiller på lag med alle gode krefter som jobber for å gjøre Grimstad attraktiv for innbyggere og besøkende.

Klima er også satt på dagsorden. Vi har oppdatert klima- miljø- og energiplanen som er et viktig styringsverktøy i kommunen, og vi har utdelt flere miljøfyrtårnsertifiseringer – noe som viser at både kommunale enheter og næringsdrivende tar klimautfordringene på alvor og jobber for et bærekraftig samfunn. Utslippene av klimagasser i Grimstad er nå på det laveste nivået siden 2009. Det er mange tiltak som har bidratt til det gode resultatet, som overgang fra propan til flisfyring, større andel elbiler, og vi har samtidig tilrettelagt for både myke og harde trafikanter. Dette er veldig gledelig, og kommunen jobber videre med oppfølging av klima- og energiplanen for å fortsette god utvikling på dette området.

I 2020 har også friluftslivet fått en oppblomstring, og i Grimstad er vi heldige som har mange attraktive friluftsområder. De er flittig i bruk, i alle deler av kommunen, og symbolet for verdien av

tilgjengelige rekreasjonsområder i nærområdene ble de kreative malte steinene på en tursti i Homborsund, da landet var nedstengt. Grimstad har også fått status som nasjonalparkkommune, og er nå en aktør under merkevaren «Norges nasjonalparker». Det er noe vi skal være stolte av å verne om.

Grimstad kommune var også en av de første kommunene i Agder som vedtok en Veteranplan, slik at vi som kommune kan ta et større ansvar for å sikre at den enkelte veteran og deres familier får den hjelp og støtte en trenger, og har krav på lokalt der en bor. Vi skal være stolte over at Grimstad var blant de første til å få dette på plass.

Grimstad fikk prisen som «årets lærlingekommune 2020 på Agder» av KS Agder. I fjor ble den ikke utdelt da det ikke var noen kommuner som kvalifiserte til å motta prisen. Da er det ekstra gledelig at det i 2020 var Grimstad kommune som mottok prisen, og at den gode jobben som er gjort har blitt lagt merke til. Formidling av lærlinger er særdeles viktig for å motvirke ungt utenforskap og bidra til aktiv yrkesdeltakelse i de kommende år. I Grimstad har vi over tid hatt politisk vilje til å løfte satsningen på lærlinger, men jeg vil også trekke fram den gode innsatsen som gjøres av kommunens ansatte for å systematisk legge til rette for inntak og oppfølging av lærlinger. Gratulerer til alle som har bidratt!

Høsten 2020 åpnet Hommedal skolegård, en alternativ opplæringsarena, som et ledd i arbeidet med å legge til rette for en god skole for alle. Tilbudet vil gi elever som har behov for det, mulighet til mestring og trivsel i andre omgivelser på gamle Landvik prestegård.

I løpet av året har vi også gjennomført en endring i skole- og barnehagestrukturen ved at Fjære ungdomsskole ble samlokalisert med Fevik skole, og Tønnevoldskogen barnehage ble lagt ned. Nå står bygging av nye skolebygg for tur, og det vil gi et godt løft for elevene ved Fjære og Holviga barneskoler å kunne ta i bruk nye lokaler. Planleggingen er godt i gang, og det er lagt opp til en stram tidsplan for å sikre rask gjennomføring.

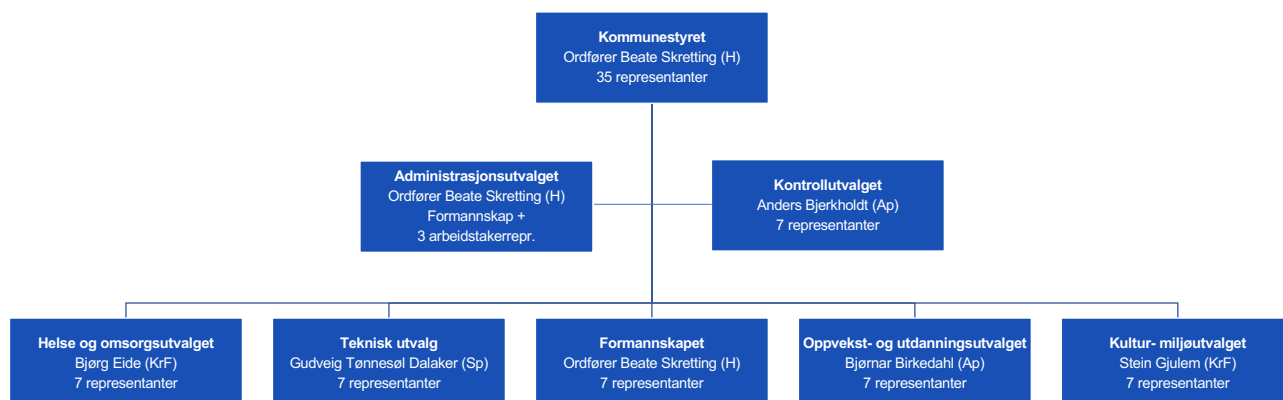
2020 har vært et veldig innholdsrikt år, og det er lite som tyder på at årene fremover vil bli noe annerledes. Det går full fart fremover, og det er bra. Men jeg vil benytte anledningen til å minne oss alle på – at midt i en travel hverdag – er det viktig å ta oss tid til å se menneskene rundt oss. Det har det siste året gitt oss en påminnelse om. For pandemien er ikke over. Vi må fortsette å overholde smittevern rådene og holde avstand. Og vi må fortsatt ta vare på hverandre.

Under pandemien har mange vist stor omtanke for andre, og den brede innsatsen i denne krevende dugnaden, er prisverdig. Næringslivet har vist stor omstillingsevne og vilje til å stå på for å sikre arbeidsplasser og tilbudene samfunnet trenger. Små og store innbyggere har bidratt til å holde smitten nede ved å overholde råd og restriksjoner. Frivilligheten har fylt vårt lokalsamfunn med hverdagshelter. Og ansatte i Grimstad kommune, som hver dag står på og jobber for at innbyggere i alle aldre skal ha en god kommune å bo og leve i, har gjort en stor jobb med å tilrettelegge også innenfor smitteverntiltakene.

Vi skal fortsette å bygge en god kommune og vi skal gjøre det sammen. For selv om vi står foran store utfordringer - så står vi også foran store muligheter. Jeg har tro på Grimstad. Og jeg har tro på at vi skal lykkes!

Beate Skretting
ordfører

Politisk organisering og aktiviteter



Kommunestyret var samlet fysisk og digitalt 17 ganger i 2020, mot 11 ganger i 2019. Formannskapet hadde 20 møter, og det er fire flere enn året før. Teknisk utvalg hadde 13 møter (12 i 2019). Helse- og omsorgsutvalget og oppvekst- og utdanningsutvalget hadde begge åtte møter, noe som for begge er likt som i 2019. Kultur- og miljøutvalget møttes ni ganger, opp en fra 2019. Kommuneplanutvalget møttes ti ganger, likt som i 2019, og administrasjonsutvalget åtte ganger (likt som i 2019). Eldrerådet, råd for personer med funksjonsnedsettelser, ungdomsrådet og innvandrerrådet møttes alle syv ganger, en nedgang på ett møte fra 2019. Det nyopprettede studentrådet møttes to ganger i 2020.

Kommunedirektør: Året med mange utfordringer

12. mars stengte Norge ned. Krisen kom brått på. For alle. I løpet av noen dager i midten av mars ble Norge snudd på hodet. Skoler, arbeidsplasser, kultur- og idrettsliv måtte organiseres på nye måter. Her i Grimstad leste vi om hvordan viruset herjet i verden. Selv om antall smittede i Grimstad var og ble lavt, så satte pandemien sitt sterke preg på bedrifter, organisasjoner og samfunnsliv.

I Grimstad kommune sin organisasjon lærte vi oss å leve, lede og levere med store restriksjoner for hvordan liv og arbeid kunne utfolde seg. Mye ble annerledes. Usikkerheten var stor. Også blant ledere. Men selv i denne «annerledes-verdenen» klarte organisasjonen å tilpasse seg. Fra uke til uke, uavhengig om man jobbet som saksbehandler, lærer, sykepleier, renholder eller leder så «fant man ut av det». Det har gått bra på grunn av manges innsats, stå på vilje, smidighet og evne til dag-til-dag innovasjon. Koronamotbakken er der også ved slutten av 2020 og vil følge oss langt inn i 2021, men motbakken har gitt oss trening og nye kapabiliteter både innenfor ledelse, og ikke minst med hensyn til hvordan tjenester produseres og leveres til kommunens innbyggere.

Endringsreisen med covid-19 startet brått, og vil få langsiktig effekt. Noen av de vil være tunge å bære i en god stund fremover, mens andre har gitt oss muligheter vi knapt tenkte på for litt over et år tilbake.

Er virksomheten strukturert optimalt også etter krisen? I lys av den erfaringen vi har ervervet oss i denne perioden så er dette et plausibelt spørsmål vi må stille oss i tiden fremover. Vi vil trolig se varige endringer for hvordan de kommunale tjenestene kan leveres. Kanskje er det slik at forutsetningene som ligger til grunn for hvordan virksomheten er strukturert ikke lenger gjelder. Å gå inn i denne analysen krever erkjennelse, innsikt og mot både fra folkevalgte, fra ledelse og fra ansatte i Grimstad kommune.

Økonomi

Sektorene startet året med ambisjoner om å gå i driftsmessig balanse gjennom året. Slik gikk det ikke. Arbeidet med å rigge organisasjonene for et mulig større smitteutbrudd, etablere teststasjoner, vaksinasjonsplaner og turnuser for smittesporing krevde mye ledelseskapasitet. I tillegg var det mye organisatorisk ruskevær i løpet av høsten. Kommunalsjef for kultur- og oppvekstsektoren sluttet, og oppvekstsektoren levde med en utfordrende ledelseskapasitet helt frem til årsskifte. Tidligere kommunedirektør gikk ut av stillingen i slutten av november, etter en lang og krevende prosess som også preget ledergruppe og organisasjon. Det var en tid som krevde mye fra mange. 2020 var det året det var litt bratt og mye «ruskevær» underveis.

I lys av dette, og flere andre faktorer, så mestret ikke organisasjonen å redusere det underliggende kostnadsnivået slik planen var, og vi leverte et negativt driftsresultat for de to største sektorene våre; helse- og omsorgssektoren og kultur- og oppvekstsektoren.

Takket være «koronapenger» og lavere pensjonsutgifter, leverte Grimstad kommune samlet sett et positivt resultat. Det underliggende kostnadsnivået er fremdeles uforandret og for høyt for enkelte områder av organisasjonen. Denne utfordringen må løses. Denne økonomiske lasten og oppgaven med å løse de underliggende høye driftskostnadene tar vi med oss inn i 2021.

Ledere og ansatte

Vi kan være stolt av folkene våre og folkene våre er stolte av å jobbe i Grimstad kommune. Ansatte har stått på fra morgen til kveld. Jeg vil berømme det pågangsmotet og utholdenhet som mange har vist gjennom året. Takk for at dere stod han av. Vi har troen på at det skal bli bra og at vi sammen skal få det til også i 2021. Vi har vært ute en vinternatt før.



Fortell aldri hvordan medarbeiderne skal gjøre ting.

Fortell dem hva de skal gjøre,

og de vil overraske deg med sin oppfinnsomhet.

General George S. Patton

Grimstad kommune er mer enn 200 år. Vi har holdt på en stund, og det går overraskende bra. Vi er hele tiden litt bedre enn det vi var, men vi er fremdeles ikke så gode som det vi skal bli. Med viten og vilje skal vi fortsette å utvikle ansatte og bygge organisasjonen for at vi skal kunne levere robuste tjenester til Grimstad sin befolkning innenfor forsvarlige rammer.

Olav Kavli

Konstituert kommunedirektør

Satsingsområder i kommuneplan 2015-2027

Næringsutvikling

Grimstad har en sysselsettingsutvikling som er bedre enn landssnittet

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

Universitetsbyen

Grimstad er en anerkjent universitetsby

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

Levekår og folkehelse

Grimstad har en fysisk aktiv befolkning og gode oppvekstsvilkår for alle

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

Kommunen som organisasjon

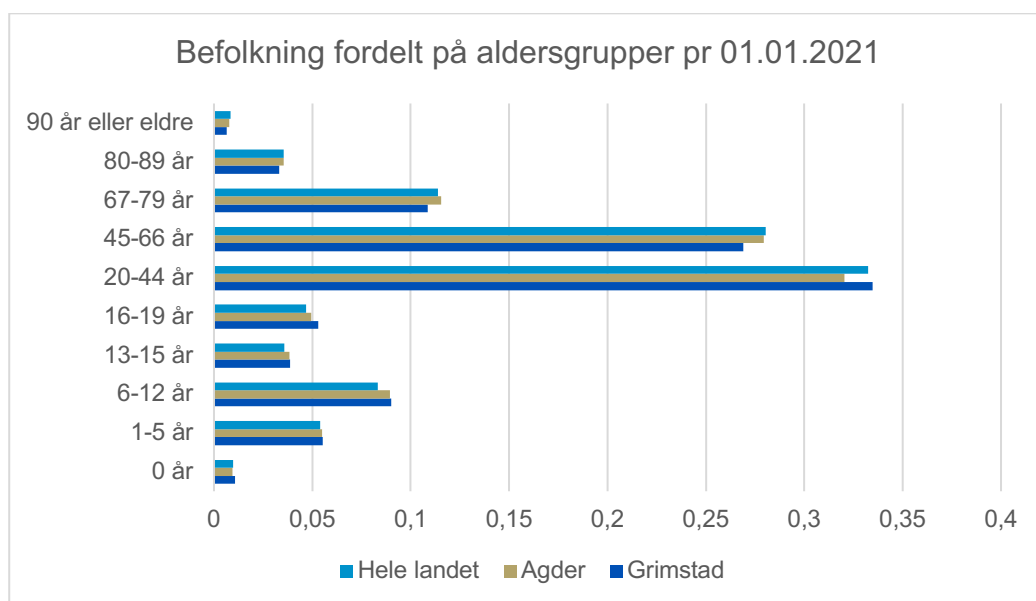
Grimstad er en åpen, innovativ kommune

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

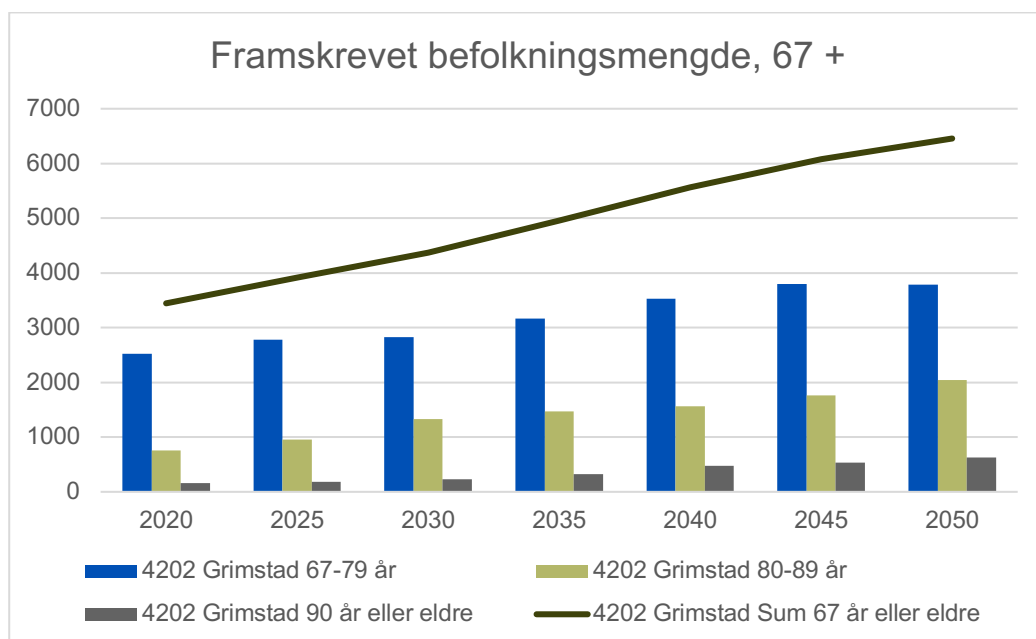
Befolkningsutvikling

Per 01.01.2021 hadde Grimstad 23 891 innbyggere. Grimstads befolkning har økt hvert år i over 50 år, og har de siste ti årene økt med litt over 300 innbyggere i året (ca. 1,3 % årlig vekst). Økningen i 2020 var på 347, altså noe høyere hvis en sammenlikner med gjennomsnittet siste ti år. Det er en høy mobilitet (ut- og innflytting) i befolkning. Netto innflytting til Grimstad i 2020 var på 259 personer, noe som utgjør ca. 75 % av befolkningsveksten for året.

Grimstad har en noe yngre befolkningsstruktur med prosentvis flere innbyggere i de laveste aldersgruppene enn fylket og landet for øvrig. Ser vi på befolkningsframskrivingene til Statistisk sentralbyrå, er det ventet at Grimstad befolkning være på nesten 27 000 i 2040.



Dagens aldersfordeling på befolkningen i Grimstad gir en framskriving av folketallet som viser at aldersgruppen 67+ vil vokse kraftig i de kommende 20-30 årene.



Over de siste ti årene har Grimstad hatt en positiv utvikling både i antall sysselsatte, men også antall arbeidsplasser i kommunen. I 2020 ble det til sammen 47 flere sysselsatte i med bostedsadresse i Grimstad kommune, samtidig holdt antallet som pendler ut av Grimstad tilnærmet på samme nivå. Antall som pendler inn til Grimstad har økt med 85 siste året. Netto utpendling (differansen mellom ut- og innpendling) blir derfor lavere enn tidligere år og utgjør nå 16,2 % av antall sysselsatte med Grimstad som bostedsadresse.

Oversikt sysselsatte Grimstad	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Sysselsatte personer med Grimstad som bostedskommune	10 436	10 540	10 545	10 691	10 290	10 489	10 682	11 035	11 153	11 200
Sysselsatte som pendler ut av Grimstad	4 591	4 651	4 875	4 896	4 738	4 718	4 826	5 117	5 240	5 241
Sysselsatte med Grimstad som arbeidskommune	8 362	8 486	8 319	8 536	8 280	8 784	8 942	9 200	9 258	9 389
Sysselsatte som pendler inn til Grimstad	2 517	2 597	2 649	2 741	2 728	3 013	3 086	3 282	3 345	3 430
Netto utpendling	2 074	2 054	2 226	2 155	2 010	1 705	1 740	1 835	1 895	1 811
Netto utpendling, andel	19,9 %	19,5 %	21,1 %	20,2 %	19,5 %	16,3 %	16,3 %	16,6 %	17,0 %	16,2 %

Samtidig viser tall fra NAV at antall helt arbeidsledige i Grimstad i 2020 har økt med 83 personer og er totalt 371 personer per desember 2020. Gjennom året har også antall delvis ledige og arbeidssøkere på tiltak økt i antall. Ved årsskiftet var det totalt 746 personer bosatt i Grimstad som enten var helt-/delvis arbeidsledig eller arbeidssøker på tiltak. Til sammen utgjør det ca. 6,4 %.

Økonomisk oversikt

Økonomisk oversikt drift konsolidert

Tabellen viser konsolidert regnskap inkludert de kommunale foretakene. Det henvises det til foretakenes egne regnskap og årsberetninger for ytterligere informasjon. Årsmeldingen redegjør for Grimstad kommunes tall. For flere økonomiske oversikter henvises det til kommunens årsregnskap.

	Grimstad kommune regnskap 2020	Grimstad kulturhus regnskap 2020	Grimstad bolig & utvikling KF 2020	Grimstad regnskap konsolidert 2020	Grimstad budsjett konsolidert 2020	Grimstad regnskap konsolidert 2019
Økonomisk oversikt drift –konsolidert						
Rammetilskudd	-673 785 289			-673 785 289	-679 025 000	-702 716 488
Inntekts- og formuesskatt	-635 057 936			-635 057 936	-635 745 000	-551 457 763
Eiendomsskatt	-70 476 214			-70 476 214	-70 400 000	-70 383 721
Andre skatteinntekter	-237 001			-237 001	-205 000	-241 325
Andre overføringer og tilskudd fra staten	-61 656 308	-1 017 000		-62 673 308	-59 646 000	-76 381 045
Overføringer og tilskudd fra andre	-286 664 842	-2 871 889	-653 710	-287 297 441	-258 806 845	-279 965 422
Brukerbetaling	-43 523 392			-43 523 392	-38 655 732	-44 723 550
Salgs- og leieinntekter	-165 947 670	-5 361 887	-400 412	-171 709 969	-178 752 214	-164 000 849
Sum driftsinntekter	-1 937 348 651	-9 250 776	-1 054 122	-1 944 760 550	-1 921 531 763	-1 891 146 164
Lønnsutgifter	947 843 958	2 954 771	743 463	951 542 192	918 480 548	933 976 412
Sosiale utgifter	217 166 515	837 716	209 574	218 213 805	226 409 331	234 443 527
Kjøp av varer og tjenester	567 943 071	3 606 591	81 002	571 630 664	552 291 746	555 319 729
Overføringer og tilskudd til andre	120 877 574	938 243		118 922 817	140 273 410	119 907 843
Avskrivninger	84 093 076	115 638	782 457	84 991 171	82 606 000	76 189 410
Sum driftsutgifter	1 937 924 194	8 452 959	1 816 496	1 948 193 649	1 920 357 461	1 921 112 922
Brutto driftsresultat	575 543	-797 817	762 374	540 100	-1 174 302	29 966 758
Renteinntekter	-17 164 673	-2 238	-639 307	-17 167 321	-19 723 000	-24 970 417
Utbytter	-19 416 504			-19 416 504	-19 249 000	-18 056 971
Renteutgifter	39 192 845		638 897	39 192 845	45 452 000	48 402 702
Avdrag på lån	59 926 939			59 926 939	60 651 000	53 764 533
Netto finansutgifter	62 538 607	-2 238	-410	62 535 959	67 131 000	59 139 848
Motpost avskrivninger	-84 093 076	-115 638	-782 457	-84 991 171	-84 093 000	-76 189 410
Netto driftsresultat	-20 978 926	-915 693	-20 493	-21 915 112	-18 136 302	12 917 195
Overføring til investering	111 573			111 573	0	-4 468 150
Netto avs. til/bruk av bundne driftsfond	12 661 253	614 952		13 276 205	12 397 302	6 903 304
Netto avs. til/bruk av disposisjonsfond	8 068 004	281 222	-12 650	8 336 576	5 739 000	0
Dekning av tidligere års merforbruk	138 096	19 518	33 143	190 757	0	-15 222 691
Sum disponeringer/ dekning av netto driftsres.	20 978 926	915 693	20 493	21 915 111	18 136 302	-12 787 537
Fremført til inndekning i senere år (merforbruk)						129 658

Økonomisk oversikt drift for Grimstad kommune

	Regnskap 2020	Endelig budsjett	Opprinnelig budsjett	Avvik	Regnskap 2019
Driftsinntekter					
Rammetilskudd	-673 785 289	-679 025 000	-654 812 000	-5 239 711	-702 716 488
Inntekts- og formuesskatt	-635 057 936	-635 745 000	-638 000 000	-687 064	-551 457 763
Eiendomsskatt	-70 476 214	-70 400 000	-70 400 000	76 214	-70 383 721
Andre skatteinntekter	-237 001	-205 000	-205 000	32 001	-241 325
Andre overføringer og tilskudd fra staten	-61 656 308	-59 646 000	-50 914 000	2 010 308	-76 381 045
Overføringer og tilskudd fra andre	-286 664 842	-258 522 845	-210 643 094	28 141 997	-279 597 802
Brukerbetalinger	-43 523 392	-38 655 732	-48 621 921	4 867 660	-44 723 550
Salgs- og leieinntekter	-165 947 670	-165 697 186	-158 535 186	250 484	-153 411 931
Sum driftsinntekter	-1 937 348 651	-1 907 896 763	-1 832 131 201	29 451 889	-1 878 913 626
Driftsutgifter					
Lønnsutgifter	947 843 958	914 185 853	896 709 118	-33 658 105	930 125 752
Sosiale utgifter	217 166 515	225 407 257	227 174 518	8 240 742	233 372 052
Kjøp av varer og tjenester	567 943 071	546 303 941	528 292 749	-21 639 130	550 407 302
Overføringer og tilskudd til andre	120 877 574	138 219 410	95 448 896	17 341 836	117 861 831
Avskrivninger	84 093 076	82 606 000	72 188 000	-1 487 076	75 291 315
Sum driftsutgifter	1 937 924 194	1 906 722 461	1 819 813 281	-31 201 733	1 907 058 252
Brutto driftsresultat	575 543	-1 174 302	-12 317 920	-1 749 844	28 144 626
Eksterne finanstransaksjoner					
Renteinntekter	-17 164 673	-19 723 000	-17 723 000	-2 558 327	-23 999 696
Utbytter	-19 416 504	-19 249 000	-18 657 000	167 504	-18 056 971
Renteutgifter	39 192 845	45 452 000	49 752 000	6 259 155	48 402 702
Avdrag på lån	59 926 939	60 651 000	57 151 000	724 061	53 764 508
Netto finansutgifter	62 538 607	67 131 000	70 523 000	4 592 393	60 110 543
Motpost avskrivninger	-84 093 076	-84 093 000	-73 145 000	76	-75 291 315
Netto driftsresultat	-20 978 926	-18 136 302	-14 939 920	2 842 624	12 963 854
Avsetninger					
Overføring til investering	111 573			-111 573	
Netto avs. til/bruk av bundne driftsfond	12 661 253	12 397 302	-176 405	-263 951	-4 468 150
Netto avs. til/bruk av disposisjonsfond	8 068 004	5 739 000	-3 506 000	-2 329 004	6 903 304
Dekning av tidligere års merforbruk	138 096			-138 096	-15 260 912
Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat	20 978 926	18 136 302	-3 682 405	-2 842 624	-12 825 758
Fremført til inndekning i senere år (merforbruk)	0	0	-18 622 325	0	138 096

Driftsinntektene ligger 29,5 mill kr over regulert budsjett. Rammetilskuddet er redusert med 5,2 mill kr lavere enn budsjettet, og det skyldes lavere inntektsutjevning skatt. Inntekts- og formueskatt er 0,7 mill kr lavere enn budsjettet. Overføringer og tilskudd fra andre ligger 28,1 mill kr høyere enn regulert budsjett og de største postene gjelder overføringer fra staten. Her føres både tilskudd til ressurskrevende tjenester og her er tiltaksmidler knyttet til pandemien ført. I tillegg kommer diverse tilskudd fra direktorater og statsforvalter. Sammenliknet med 2019 er driftsinntektene økt med 58,4 mill kr.

Driftsutgiftene har et negativt avvik mot regulert budsjett på 31,2 mill kr. Lønnsutgiftene står for det største avviket med 33,7 mill kr. Spesielt innen helse- og omsorgssektoren og oppvekstsektoren har lønnsforbruket vært betydelig høyere enn budsjettet. Det gjelder både faste og variable lønnsposter. Sosiale utgifter har et mindreforbruk på 8,2 mill kr. Dette skyldes i hovedsak positivt premieavvik pensjon som er omtalt i sammendraget og under finansområdet. Kjøp av varer og tjenester har merforbruk på 21,6 mill kr og overføringer og tilskudd til andre har et pluss på 17,3 mill kr. Kompensasjonen for økte koronakostnader er budsjettregulert som overføringer og kompenserer noe av avviket på kjøp av varer og tjenester, og lønnsavviket. Sammenliknet med 2019 er driftskostnadene økt med 30,9 mill kr.

Netto finansutgifter er 4,6 mill kr lavere enn budsjettet. Renteinntektene er 2,6 mill kr lavere enn budsjettet, mens rentekostnaden er 6,3 mill kr lavere enn budsjettet. Sammenliknet med 2019 er nettofinansutgifter økt med 2,4 mill kr. Grunnen til at finanskostnadene øker til tross for lavere renter er økt låneopptak. Avdragene til Grimstad kommune er økt fra 53,8 mill kr i 2019 til 59,9 mill kr i 2020.

Netto driftsresultat på 21 mill kr er 2,8 mill kr bedre enn budsjettet.

Koronaøkonomi

Innledning

De økonomiske tallene for Grimstad kommune i 2020 ble naturlig nok påvirket av pandemien og tiltakene mot denne. Fra de nasjonale tiltakene ble satt i verk 12. mars 2020 og frem til utgangen av året 31. desember 2020, ble virksomheten og økonomien i Grimstad kommune påvirket. Tiltakene mot pandemien ga seg utslag på mange områder av kommuneøkonomien og på både tilførte merinntekter og påløpte merkostnader. Pandemien har naturlig nok fortsatt å sette sitt preg på virksomheten og økonomien i 2021. Dette kapittelet redegjør for hovedtrekkene av de økonomiske effektene i 2020.

Direkteeffekter

Kommunen ble direkte kompensert for mange av sine økte pandemikostnader. Fra staten og statsforvalteren ble det samlet gitt 29 mill kr i direkte økonomisk støtte. Dette omfatter direkte midler fra staten, redusert arbeidsgiveravgift og behovsprøvde skjønnsmidler fra statsforvalteren.

Alle sektorer i kommunen opplevde en økt kostnadseffekt som følge av merarbeid og anskaffelse av materiell med videre. I første rekke gjaldt dette naturlig nok helse- og omsorgssektoren, men også de andre sektorene fikk økt kostnadspådrag som følge av tiltakene mot pandemien. Samlet sett påløp det 36,6 mill kr i økte kostnader i 2020.

Netto underfinansiering etter de direkte effektene er da 7,6 mill kr.

Tilførte koronamidler		
(tall i kr 1000)		
Direkteoverføringer fra Staten	20 840	
Effekt av redusert arbeidsgiveravgift	6 808	
Skjønnsmidler fra Statsforvalteren	1 330	

Samlede ekstraordinære inntekstilskudd		28 978
--	--	---------------

Direkte koronakostnader per sektorområde		
Helse- og omsorgssektor	23 801	
Kultur og oppvekst sektor	9 533	
Samfunn- miljø sektor	3 054	
Administrasjon og stab	188	
Samlet direkte koronakostnader		36 576

Avsatte midler til lønnsoppgjør 2020	23 928	
Benyttede midler til lønnsoppgjør 2020 (koronaoppgjør)	5 000	
Ikke benyttede lønnsmidler		18 928

Faktisk mottatt skatteinngang		
Netto effekt mot budsjett		5 900
Nettoeffekt etter virkning av redusert lønnsoppgjør og redusert skatteinngang		5 430

For de ulike sektorene er merkostnadene på 36,6 mill kr fordelt som følger. I tallene inngår en overslagsberegning av kostander innen helse- og omsorgssektoren på 4,2 mill kr, som ikke er ført direkte på prosjektnummer for koronakostander. Øvrige tallstørrelser er bokført på koronaprojektet.

Helse- og omsorgssektoren		
Økte personalkostnader	11 018	
Medisinsk materiell og økte innkjøp av tjenester	8 498	
Reduserte inntekter (avkortet matlevering/steng dagsenter mv)	4 285	
Netto økte koronakostnader		23 801

Kultur- og oppvekstsektoren		
Økte personalkostnader	1 253	
Materiell og annet	405	
Reduserte inntekter (brukerbetaling SFO og barnehager)	6 376	
Økt driftstilskudd Grimstad Kulturhus KF	1 500	
Netto økte koronakostnader		9 533

Samfunns- og miljøsektoren		
Økte personalkostnader	2 170	
Materiell og annet	884	
Netto økte koronakostnader		3 054

Administrasjon og stab		
Økte personalkostnader	114	
Materiell og annet	74	
Netto økte koronakostnader		188

Effekt av redusert lønnsoppgjør

Pandemisituasjonen som inntraff, ga også andre effekter i kommuneøkonomien enn de ovennevnte direkteeffektene. I budsjettet for 2020 var det tatt høyde for et lønnsoppgjør på rundt 3,6 %, tilsvarende en samlet pott på 23,9 mill kr. Koronasituasjonen bidro i vesentlig grad til at partene i arbeidslivet ble enige om et langt mer beskjedent lønnsoppgjør enn opprinnelig forutsatt.

Samlet kostnad av lønnsøkningen for Grimstad kommune i 2020 er estimert til 5,0 mill kr. Den reduserte kostnaden bidro til en stor positiv effekt på kommuneøkonomien. Når man tar hensyn til denne som en del av koronaeffektene, snur bildet over til en samlet positiv netto effekt på 11,3 mill kr.

Effekt av ordinære frie inntekter

Samlet skatteinngang i kommunen er vanskelig å forutse presist. Den samlede skatteinngangen i kommunen er ikke bare et resultat av kommunens egne skatteinntekter, men blir gjennom de såkalte inntektsutjevningsordningene også påvirket av den samlede skatteinngangen i alle landets kommuner.

Skatteinngangen for 2020 ble noe lavere enn opprinnelig fortsatt. Det er sannsynlig at deler av dette har sin årsak i de nasjonale tiltakene som ble innført mot pandemien, og som ga seg utslag i mindre økonomisk aktivitet, både for bedrifter og arbeidstakere og med tilførende effekter på skattbare inntekter. Effekten var størst i første del av perioden med tiltak, med en stor økning i antall arbeidsledige og permitterte, i hovedsak innen reiseliv og utelivsbransjen. Antall permitterte og arbeidsledige ble senere redusert gjennom 2020 og mot slutten var man på vei tilbake til en normalsituasjon, når det gjelder skatteinngang. Enkelte bransjer som for eksempel varehandelen, har opplevd en økning i inntjening, antall ansatte og skattepliktige inntekter.

Om man legger til grunn at den negative virkningen på de frie inntektene på 5,9 mill kr kan relateres til koronaeffekter, reduseres den samlede nettoeffekten av koronasituasjonen for Grimstad kommune i 2020 til 5,4 mill kr.

Nettoeffekt etter virkning av redusert lønnsoppgjør	11 330
Reduksjon i skatteinngang frie inntekter (rammetilskudd, skatter og inntektsutjevning skatt)	
Netto effekt mot budsjett	5 900
Nettoeffekt etter virkning av redusert lønnsoppgjør og redusert skatteinngang	5 430

Stimulering av statens tiltakspakke for vedlikeholdsarbeid

Utover ovennevnte økonomiske effekter i 2020 av koronasituasjonen, har også kommunen fått tilført 10,6 mill kr i såkalte tilskuddsmidler. Dette er midler som har som formål å bidra til å stimulere næringslivet og bidra til at lokale entreprenørbedrifter unngår stans i ordrebøkene som følge av koronasituasjonen. Midlene benyttes av kommunen for utbedring og forefallende vedlikehold av kommunens bygningsmasse med videre. Tilskuddet har ingen direkte resultateffekt på kommunens økonomi. Ved utgangen av 2020 var 8,5 mill kr av midlene benyttet på ulike prosjekter.

Stimuleringsmidler for næringsliv, økt aktivitet for byggteknisk vedlikehold mv	
Tiltaksmidler mottatt	10 600
Overført til 2021	2 091
Tiltaksmidler benyttet 2020	8 509

Likestilling og mangfold

Lovens og myndighetenes mål

Likestillingsloven har som mål å oppnå full likestilling. Kvinner og menn skal få samme muligheter, og handlinger er ulovlige dersom de stiller kvinner og menn ulikt på grunn av kjønn.

Likestillingsloven legger føringer for at det skal arbeides aktivt og planmessig for likestilling mellom kjønnene.

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

Tabell: SSB Likestillingsindeks

Indikatorer for kjønnslikestilling. Skår per indikator, etter år, for landet og Grimstad kommune.

	Landet			Grimstad		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Andel barn 1-5 år i barnehage	0,91	0,92	0,92	0,94	0,93	0,94
Kjønnsfordeling blant kommunestyrerepresentanter	0,78	0,78	0,78	0,74	0,74	0,74
Forholdet mellom kvinner og menn med høyere utdanning	0,79	0,79	0,78	0,81	0,80	0,80
Forholdet mellom kvinner og menn i arbeidsstyrken	0,94	0,94	0,94	0,96	0,95	0,94
Forholdet mellom menn og kvinners bruttoinntekt	0,69	0,69	0,70	0,68	0,67	0,70
Forholdet mellom menn og kvinners deltidsarbeid	0,46	0,46	0,39	0,43	0,46	0,39
Andel fedre som tar hele fedrekvoten eller mer av foreldrepengeperioden	0,70	0,71	0,70	0,68	0,67	0,70
Grad av kjønnsbalansert næringsstruktur	0,60	0,60	0,60	0,62	0,62	0,62
Kjønnsbalanse i offentlig sektor	0,60	0,60	0,59	0,63	0,64	0,64
Kjønnsbalanse i privat sektor	0,73	0,74	0,73	0,72	0,71	0,71
Kjønnsfordeling blant ledere	0,72	0,73	0,74	0,66	0,69	0,71
Grad av kjønnsbalanserte utdanningsprogram i videregående skole	0,67	0,67	0,67	0,67	0,66	0,66

Likestillingsindeksen viser resultater for Grimstad kommune som geografisk område. Data er for alle innbyggerne i Grimstad kommune, basert på SSBs likestillingsindeks, og beskriver i hvilken grad det foreligger forskjeller mellom kvinner og menn innad i en kommune, og hvordan disse forskjellene varierer i forhold til landet generelt. Indeksen omfatter offentlig tilrettelegging som barnehagedekning, næringsstruktur og utdanningsmønster, men også tidsbruk – fordeling på arbeid og omsorg, politisk deltagelse og inntekt. Indeksen måler kun likestilling mellom kvinner og menn, ikke likestilling mellom ulike grupper etter for eksempel etnisitet, funksjonsevne eller seksuell identitet. Kilde: <https://www.ssb.no/likekom>

Resultater for Grimstad kommune

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

Nasjonalt øker forskjellen mellom utdanningsnivå mellom kvinner og menn, hvor kvinners utdanningsnivå er høyere enn for menn. Aust-Agder har et generelt lavt utdanningsnivå, men her skiller Grimstad seg ut, med et høyere utdanningsnivå for begge kjønn. Selv om kvinners utdanningsnivå øker i forhold til menn, gir ikke dette utslag i likere fordeling av inntekt. Kvinners

utbredte deltidsarbeid er en likestillingsutfordring for svært mange kommuner, og store forskjeller i deltidsarbeid genererer i mange tilfeller, også et inntektsgap mellom kvinner og menn.

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

Kommunens ansatte

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

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

Grimstad kommune har per 31.12.20, 1688 fast ansatte som dekker 1336 årsverk, med en kvinneandel på 77 %.

Kjønnsbalanse etter sektor

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

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

På nasjonal basis blir det stadig flere kvinnelige ledere, spesielt i mellomsjiktet. I Grimstad er kvinnelige ledere i flertall på de to øverste ledernivåene.

Tabell: kjønnsbalanse etter sektor siste 3 år

Kjønnsbalanse etter sektor i %	2018		2019		2020	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Grimstad totalt	21	79	22	78	23	77
Støttefunksjoner	31	69	36	64	42	58
Helse og omsorg	14	86	14	86	15	85
Kultur og oppvekst	21	79	19	81	18	82
Samfunn og miljø	66	34	67	33	67	33
Ledernivå	37	63	50	50	38	62

Stillingsstørrelse

Antall ansatte med deltidsstillinger i kommunen er stor. Per 1.12.19 arbeidet 45 % av de ansatte i Grimstad i 100 % stilling. Blant kvinner var det 39 % som arbeider fulltid (100%), mens 68 % av mennene hadde 100% stillinger. Forskjellene mellom gjennomsnittlig stillingsstørrelse for kvinner og menn er størst i støttefunksjonene, og minst i helse- og omsorgssektoren. Helse- og omsorgssektoren er likevel den sektoren med lavest stillingsstørrelser, med en gjennomsnittlig stillingsstørrelse på 65 %.

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse for alle kommunens ansatte er 79 % (KS PAI-register). Flere av de ansatte har kombinerte stillinger, det vil si flere stillinger innad i kommunen, men i ulike enheter.

I tabellen under vil slike stillingskombinasjoner være slått sammen slik at den ansattes samlede ansettelse avgjør hvor de telles.

Tabell stillingsstørrelse fra KS statistikk.

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

Stillingsstørrelse per ansatt	Kjønn	Årstall 2017		2018		2019	
		Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent
0 - 24,9%	Kvinner og menn	143	8,8	134	8,2	124	7,4
	Kvinner	115	9,0	110	8,6	92	7,1
	Menn	28	8,0	24	6,8	32	8,4
25 - 49,9%	Kvinner og menn	105	6,4	102	6,3	113	6,8
	Kvinner	87	6,8	81	6,3	95	7,4
	Menn	18	5,2	21	6,0	18	4,7
50 - 74,9%	Kvinner og menn	368	22,5	365	22,4	336	20,2
	Kvinner	329	25,6	325	25,4	301	23,4
	Menn	39	11,2	40	11,4	35	9,2
75 - 99,9%	Kvinner og menn	317	19,4	297	18,2	309	18,5
	Kvinner	282	22,0	265	20,7	270	21,0
	Menn	35	10,0	32	9,1	39	10,3
100%	Kvinner og menn	700	42,9	731	44,9	784	47,1
	Kvinner	471	36,7	497	38,9	529	41,1
	Menn	229	65,6	234	66,7	255	67,3

*) Tabellen handler om stillingsstørrelse pr. ansatt. Derfor vil f. eks. en person med to stillinger på hhv. 20 og 50% bli tilordnet gruppen 50 - 74,9%. Stillinger i andre kommuner er ikke tatt med i vurdering av en ansatts stillingsstørrelse.

Likelønn

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

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

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

tallen her er justert for forskjeller som oppstår på grunn av yrkesvalg. Tabellen er hentet fra KS' PAI register.

Lønnsforhold justert for ulike faktorer

Gjennomsnittlig fortjeneste per månedsværk og gjennomsnittlig grunnlønn per månedsværk for kvinner i prosent av menns lønn. Tall per 01.12.2017, 01.12.2018, 01.12.2019.

Stillingsstørrelse per ansatt	Kjønn	Årstall					
		2017		2018		2019	
		Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent
0-24,9%	Kvinner og menn	143	8,8	134	8,2	124	7,4
	Kvinner	115	9,0	110	8,6	92	7,1
	Menn	28	8,0	24	6,8	32	8,4
25-49,9%	Kvinner og menn	105	6,4	102	6,3	113	6,8
	Kvinner	87	6,8	81	6,3	95	7,4
	Menn	18	5,2	21	6,0	18	4,7
50-74,9%	Kvinner og menn	368	22,5	365	22,4	336	20,2
	Kvinner	329	25,6	325	25,4	301	23,4
	Menn	39	11,2	40	11,4	35	9,2
75-99,9%	Kvinner og menn	317	19,4	297	18,2	309	18,5
	Kvinner	282	22,0	265	20,7	270	21,0
	Menn	35	10,0	32	9,1	39	10,3
100 %	Kvinner og menn	700	42,9	731	44,9	784	47,1
	Kvinner	471	36,7	497	38,9	529	41,1
	Menn	229	65,6	234	66,7	255	67,3

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

Personalpolitiske satsinger

Livsfasepolitikk

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

Etter- og videreutdanning

Kommunen har et godt regelverk for utdanningspermisjoner, og arbeider for å utvikle en god praksis, slik at ansatte gis mulighet for etter- og videreutdanning. Dette er med på å heve utdanningsnivået blant de ansatte.

Tiltak knyttet til etnisitet

Grimstad kommune har ansatte med ulik etnisk bakgrunn og fra mange nasjonaliteter, men har ikke registrerte opplysninger om ansattes nasjonalitet. Grimstad kommune ønsker å fremme likestilling og sikre like muligheter og rettigheter, samt hindre diskriminering. Eksisterende tiltak:

- Ved rekruttering oppfordres alle kvalifiserte personer til å søke, uavhengig av kulturell bakgrunn, alder, kjønn og funksjonsevne.
- Kommunen tilbyr språktreningsplasser for flyktninger på introduksjonsprogrammet i flere av de kommunale virksomhetene.
- Tilrettelegging for ansatte i religiøse høytidsdager.

Tiltak knyttet til funksjonsevne

Grimstad kommune er en inkluderende arbeidslivsbedrift (IA-bedrift). Det arbeides godt med tilrettelegging og omplassering slik at ansatte med nedsatt funksjonsevne kan bruke sin restarbeidsevne fremfor uførhet.

Heltidskultur

Kommunen har vedtatt retningslinjer for heltid. Det er fokus på å redusere ufrivillig deltid, og å øke stillingsstørrelser for at flest mulig skal få tilbud om full stilling. Det legges til rette for at kvalifiserte deltidsansatte kan kombinere stillinger på tvers av enhetene. Arbeidsgiver skal sammen med tillitsvalgte være pådrivere for å finne løsninger som både fjerner stillinger under 60 % og gir økte stillinger til de som ønsker det.

Menn i helse

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

Grimstad – en åpen og innovativ kommune

Grimstad kommune er en kunnskapsbedrift hvor medarbeiderne utgjør en viktig ressurs.

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

Kommunens arbeidsgiverpolitikk bygger opp under visjonen «med viten og vilje».

Arbeidsgiverpolitikken skal bidra til å virkeliggjøre samfunnsoppdraget i Grimstad kommune.

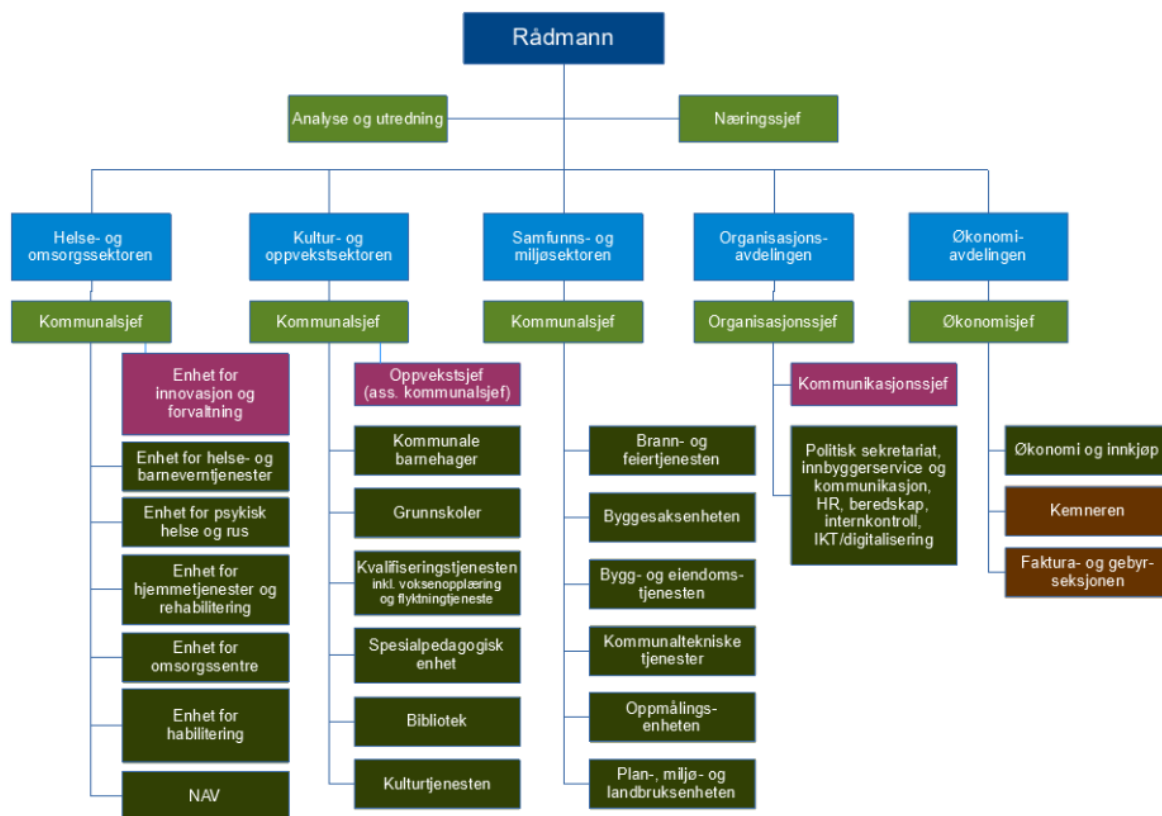
Formålet er å synliggjøre et medarbeiderskap preget av mangfold og arbeidsglede, og sikre at alle ansatte bidrar til utviklingen av effektive tjenester av høy kvalitet.

Satsingsområdene for kommunens organisasjonsstrategi er:

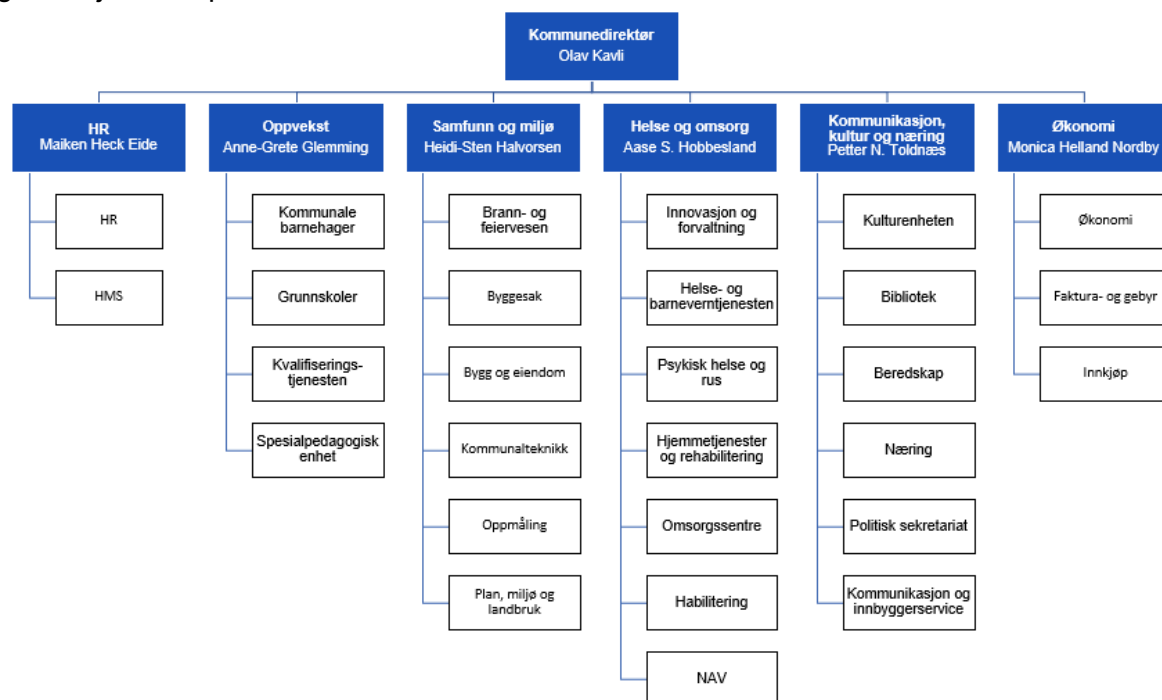
- Kompetanse — anvendelse og utvikling
- Rekruttere, beholde og utvikle riktig kompetanse
- Lederskap og medarbeiderskap i fellesskap
- Innovasjon — evnen til utvikling og nyskapning

Administrativ organisering

Organisasjonskart per januar 2020



Organisasjonskart per desember 2020



Organisasjonskartet viser kommunens overordnede struktur, med sektorer, enheter og administrative støtteenheter. Grimstad kommune har en desentralisert organisasjonsstruktur, hvor enhetslederne har et helhetlig personal-, økonomi- fag- og informasjonsansvar. Enhetenes egenart

og lokale utfordringer varierer, derfor varierer både organisering og delegering av oppgaver. Delegering av lederansvar til fagledere er i mange enheter en forutsetning for effektiv drift.

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

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

Det ble i løpet av 2020 gjort noen organisasjonsendringer: kemneren ble overført til Skatteetaten i form av en virksomhetsoverdragelse. I tillegg førte endringen på kommunedirektør nivå, til at det fra desember ble gjort noen endringer i kommunedirektørens ledergruppe, og at enkelte enheter ble flyttet; dette gjelder blant annet kultur og næring, som ble flyttet til tidligere kommunikasjon.

Bemanning

Grimstad kommune har per desember 2020, 1688 fast ansatte. I tillegg kommer midlertidige ansatte og tilkallingsvikarer. Gjennomsnittlig stillingsprosent er på 77 %. Personalbudsjett for kommunen, og den enkelte enhet, er utarbeidet for faste årsverk som er innarbeidet i lønnsbudsjettet. Personalbudsjett for 2020 er basert på 1336 faste årsverk.

Alle nye stillinger har vært vedtatt av kommunestyret i henhold til delegasjonsreglement.

Sykefravær

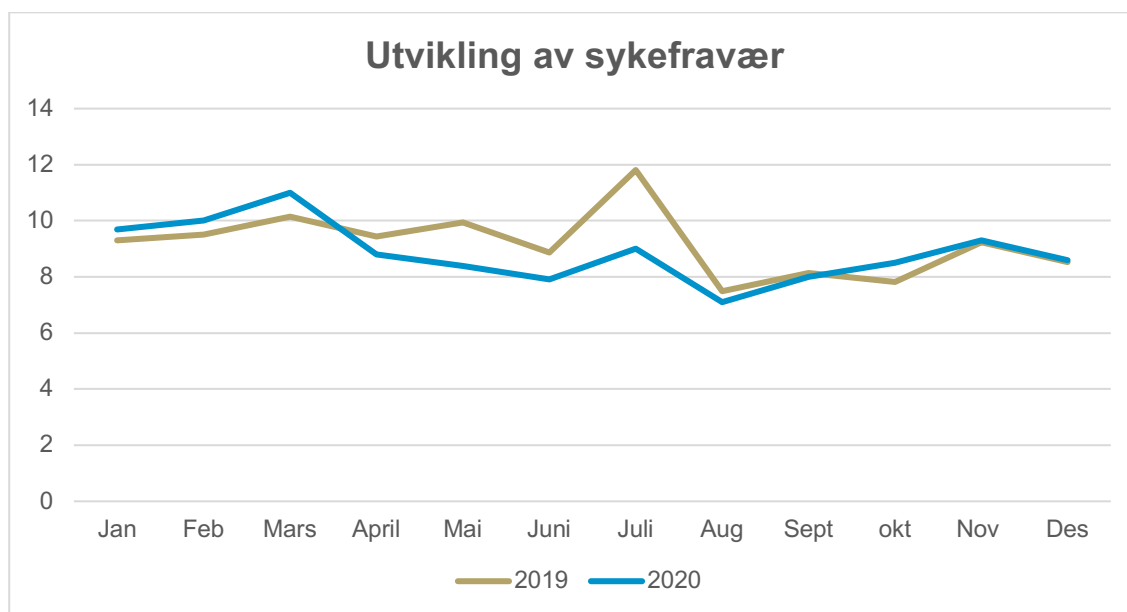
Sykefraværet i Grimstad kommune har de siste årene (2017-2019) ligget mellom åtte og ni prosent. I 2019 var det totale sykefraværet på 9,2 %, mens det i 2020 var på 9,4 %. Til sammenligning ligger fraværet blant kommunene på Agder for øvrig, mellom 8,4 % og 10,6 % for 2020.

Partene i arbeidslivet inngikk ny IA-avtale for perioden 01.01.19-31.12.22. IA-avtalen omfatter nå hele arbeidslivet. Målet i den nye IA-avtalen er å skape et arbeidsliv med plass til alle gjennom å forebygge sykefravær og forhindre frafall. Mål for sykefraværet nasjonalt er at fraværet i avtaleperioden skal reduseres med 10 % sammenlignet med årsgjennomsnittet for 2018.

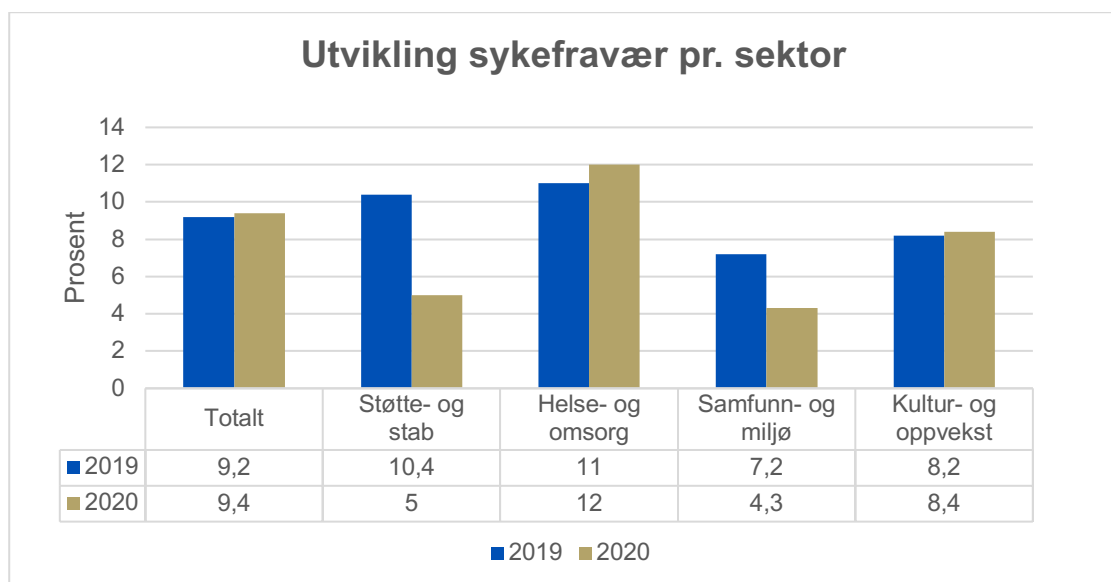
Samlet fravær i 2018 var på 8,2 %. Målet for sykefraværet totalt i Grimstad kommune er å ikke overstige 7,2 %, innen utgangen av 2022.

Utvikling i fraværet per måned, viser et høyere fravær de første tre månedene i 2020, sammenlignet med 2019. Tidligere år har trenden vært at fraværet har vært høyere i februar enn resten av året. I 2020 derimot ser man en topp i mars måned, før det faller igjen. I hvilken grad koronasituasjonen har hatt innvirkning på sykefraværet i denne perioden er vanskelig å si, men bruken av hjemmekontor og hjemmeundervisning fra midten av mars, kan være en medvirkende forklaring på hvorfor fraværet sank fra mars og utover.

Figuren under viser utvikling av sykefravær per måned i 2019 og 2020.

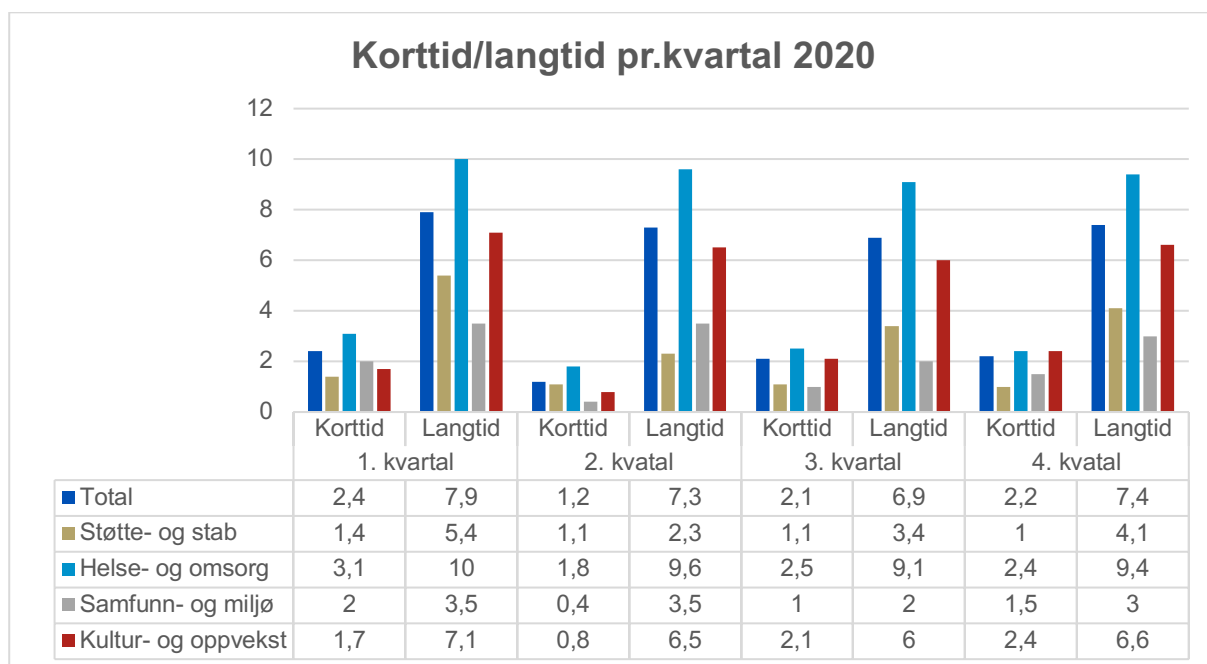


Registrering av ferie i juli, påvirker det totale sykefraværstallet for juli måned. Det er store variasjoner i sykefraværet mellom de ulike enhetene. Enhetenes tall påvirkes sterkt av antall årsverk i enheten. Små enheter med langtidsfravær vil prosentvis få høyt sykefravær.



Korttid/langtid

Samlet sykefravær for Grimstad kommune utgjorde i 2020 totalt 9,4 %. Fraværet fordeler seg med et langtidsfravær (over 16 dager) på 7,4 % og korttidsfravær (under 16 dager) på 2 %. Figuren under viser variasjoner i sektorene med fordeling mellom korttidsfravær og langtidsfravær per kvartal i 2020.



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

I 2020 har organisasjonen konsentrert seg ekstra på følgende tre tiltak i nærværarbeidet;

1. **10 faktor:** 10-FAKTOR er et anerkjent digitalt utviklingsverktøy som brukes av både kommunale og private virksomheter. Medarbeiderundersøkelsen er i tråd med KS' arbeidsgiverpolitiske satsing «Skodd for framtida» og er et sentralt verktøy for utvikling i KS' «Guide til god ledelse». De ti faktorene er viktige innsatsfaktorer for å oppnå organisasjonens mål og kvalitet på tjenestene.
2020 har vært et spesielt år hvor det å gjennomføre gruppeprosesser har vært vanskelig. Oppfølgingsarbeidet på den enkelte enhet har derfor vært varierende.
2. **Ned med sykefraværet:** Flere enheter, spesielt helse- og omsorgssektoren var godt i gang med å planlegge for gjennomføring av NED-samlinger med sine ansatte første halvdel av 2020, men på grunn av koronasituasjonen er dette blitt utsatt.
3. **Jevnlige 1:1 samtaler mellom leder og ansatt:** Flere ledere er godt i gang med dette. Enkelte enheter hvor leder har personalansvar for mange ansatte (ofte turnusarbeidere) har valgt å sette av en fast dag som er åpen hvor ansatte kan be om slike samtaler.

Disse tre verktøyene utgjør «verktøykasse nærvær», verktøy som ledere kan bruke i sitt arbeid for å øke jobbnærværet i enheten.

Dialogplassen

Har blitt arrangert fast annenhver uke. Til tross for koronarestriksjonene, har man klart å opprettholde møtene på dialogplassen, enten via teams eller fysisk. Dialogplassen er en godt etablert arena, hvor målet er at man så tidlig som mulig kan sette i verk tiltak for enten å forhindre sykemelding, få den sykemeldte raskest mulig tilbake i jobb, eller over i andre tiltak.

Lokale HMS-grupper

Høsten 2020, satte organisasjonen søkelys på de lokale HMS-gruppene på enhetene. Nærværarbeid, tiltak og plan for sykefraværarbeidet er sentrale temaer som HMS-gruppene

diskuterer. Hovedverneombud, HMS-rådgiver og IA-rådgiver besøkte alle HMS-gruppene i helse- og omsorgssektoren høsten 2020, for å gi de lokale HMS-gruppene drøhjelp i dette arbeidet.

Læringer

Kommunestyret har ønsket å øke antall lærlingplasser i kommunens organisasjon til tre plasser per 1000 innbygger. I 2020 er det ikke innvilget budsjettmidler til så mange plasser, men som årsrapporten for 2019 beskriver, hadde kommunen adskillig flere lærlinger i desember 2019 (49), enn i mai 2019 (35). Antall lærlinger er et dynamisk tall som varierer i løpet av året på grunn av blant annet lengde på læretid, permisjoner og at de aller fleste lærlingene begynner i august.

I 2020 har Grimstad hatt lærlinger i disse fagområdene (det kan ha vært flere i løpet av året). Tallet inkluderer også lærlinger som er sykmeldt og i permisjon per 31.12.2020.

Fag	Antall lærlinger per 31.12.2020*
Byggdrifter	1
Mekaniker	1
Kjøkken	2
Kontor	3
Feier	1
Barn og ungdom	20
Helse	26
Sum	54

*Det kan ha vært flere lærlinger løpet av året. Tallet inkluderer også lærlinger som er sykmeldt og i permisjon per 31.12.2020.

Med bakgrunn i budsjettvedtak for 2021 er det ventet at antallet vil øke for 2021.

Heltidskultur

Grimstad kommune jobber mye med heltidskultur med hovedfokus på helse- og omsorgssektoren. I 2020 ble det igangsatt et arbeid for å arbeide med heltidskultur på tvers av hele kommunen. Det ble etablert arbeidsgrupper som jobbet med følgende temaer: retningslinjer, rekruttering, maler og verktøy.

En heltidskultur er helt avgjørende for å møte framtidens kompetansebehov og krav til tjenesteutøvelse. Våre retningslinjer for heltidskultur og det pågående arbeidet er viktige bidrag til at kommunen fremstår som en attraktiv arbeidsgiver som tilbyr fulltidsstillinger til våre ansatte. For kommunen er den gjennomsnittlige stillingsstørrelsen på 77 % per desember 2020.

Enhet	Gjennomsnitt stillingsstørrelse	Andel heltid (80-100%)	Andel deltid (60-79,9%)	Andel deltid 25-59,9%	Andel deltid under 25%
Grimstad kommune	77 %	59 %	15 %	18 %	9 %
Samfunn og miljø	91 %	84 %	6 %	12 %	0 %
Kultur- og oppvekst	81 %	67 %	11 %	18 %	4 %
Helse og omsorg	70 %	46 %	21 %	19 %	15 %
Innovasjon og forvaltning	88 %	77 %	10 %	12 %	1 %
Helse- og barneverntjenesten	91 %	86 %	7 %	3 %	4 %
Psykisk helse og rus	79 %	59 %	26 %	7 %	9 %
NAV	100 %	100 %	0 %	0 %	0 %
Hjemmetjenester og rehabilitering	59 %	34 %	19 %	23 %	25 %
Enhet for habilitering	70 %	45 %	22 %	23 %	13 %
Enhet for omsorgssentre	64 %	36 %	28 %	22 %	16 %

Det har vært en positiv utvikling i stillingsstørrelse gjennom det siste året, og særlig gjelder dette i helse- og omsorgssektoren.

HMS

Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

Grimstad kommune ansatte ny HMS-rådgiver i 100 % stilling fra 15. juni. Denne har, i samarbeid med hovedverneombud (HVO) og rådgiver for inkluderende arbeidsliv (IA), utarbeidet HMS/IA-plan for perioden 2021-2024. Planen er et arbeidsdokument som skal revideres årlig i den enkelte enhet. HMS-gruppene som ble etablert i 2019, har en sentral rolle i implementering og gjennomføring av planen. Planen for 2021 har følgende overordnede mål:

1. Alle ansatte skal oppleve at HMS er en prioritert del av arbeidshverdagen
2. Vi skal ha oversikt over virksomhetens risikobilde og håndtere dette gjennom risikovurdering og målrettede tiltak
3. Vi skal ha et levende rapporteringssystem (QM+) som sikrer kontinuerlig forbedring og læring på tvers i organisasjonen
4. HMS-dokumentasjon skal være oversiktlig og lett tilgjengelig

HMS-gruppene i helse- og omsorgssektoren og samfunn- og miljøsektoren har hatt besøk og oppfølging av HMS-rådgiver, HVO og IA-rådgiver i løpet av høsten. De øvrige gruppene får besøk våren 2021.

Kvalitets- og rapporteringssystemet, QM+, ble lansert med ny base og oppdatert versjon fra 01.11.20. Det er startet utstrakt opplæring og bevisstgjøring i hendelsesrapportering og saksbehandling i enhetene.

Det er også påbegynt et større arbeid med revisjon av styrende HMS-dokumenter og disse blir fortløpende implementert i dokumentbiblioteket i QM+. Det har de siste 2-3 årene vært jobbet med systematikk og struktur i HMS-arbeidet, og det er i ferd med å sette seg godt i organisasjonen.

Næringsutvikling

Sysselsetting og arbeidsmarked

Grimstad kommune har de siste fem årene hatt en god arbeidsplassvekst. Fra 2015 til 2020 økte antall sysselsatte med bosted i Grimstad med 8,9 % (911 personer), mens antall arbeidsplasser økte med 13,4 % (1 110 personer). Det er kun Froland (25,4 %) som har hatt en høyere arbeidsplassvekst i Agder i denne perioden. Fra 2019 til 2020 økte antall arbeidsplasser i Grimstad med 1,4 %, mens antall sysselsatte i kommunen økte med 0,4 %. Fra 2015 til 2020 har antall personer som pendler inn til Grimstad økt med 25,7 %, mens antall personer som pendler ut av Grimstad har økt med 10,6 %. Netto utpendling er redusert med i underkant av 10 % fra 2015 til 2020. Fra 2019 til 2020 ble netto utpendling redusert med 4,4 % (84 personer)¹.

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

	2015*	2016	2017	2018	2019	2020
Sysselsatte med bosted i Grimstad	10 289	10 490	10 682	11 037	11 151	11 200
Sysselsatte med arbeidssted i Grimstad	8 281	8 783	8 942	9 202	9 259	9 391

*I 2015 ble datagrunnlaget endret, slik at tallene for årene 2008 ikke er direkte sammenlignbare med senere år. Referansetid er 4. kvartal.

Per desember 2020 var det 3,2 % helt arbeidsledige i Grimstad (371 personer). Det var en økning på 0,7 prosentpoeng fra desember 2019. Koronapandemien er nok den viktigste årsak til økningen i ledigheten. Prosentvis ledighet i Grimstad var i desember 2020 den samme som i Agder totalt (3,2 %), mens den året før lå noe høyere (2,5 % i Grimstad mot 2,3 % i Agder)².

¹ Kilde: www.ssb.no, tabell 11616.

² Kilde: Ledighetsrapport for Agder – desember 2020, fra NAV Agder.

Regionalt næringsfond for Arendal, Froland og Grimstad

Grimstad har siden 2007 vært del av Regionalt næringsfond for Arendal, Froland og Grimstad. Næringsfondet fordeler midler (støtte) etter søknad. Formålet med næringsfondet er «å fremme etablering av ny virksomhet og til videreutvikling av eksisterende bedrifter. Prosjekter som bidrar til bedre sysselsettingsmuligheter for kvinner skal prioriteres». I 2020 bevilget Stortinget midler til kommunale næringsfond som del av en nasjonal krisepakke. Grimstad kommune mottok 1,85 mill kr som ble utlyst gjennom det regionale næringsfondet (i tillegg til ordinær utlysning av midler). Årsmeldingen vil bli oversendt i en egen sak til kommunestyret senere.

Etablerersenteret IKS

Grimstad kommune ble i 2016 medeier i Etablerersenteret IKS. Etablerersenterets viktigste funksjon er etablererveiledning. I tillegg tilbys det en rekke kurs som gründere kostnadsfritt kan delta på (finansieres av fylkeskommunen). Senteret gjennomfører også næringsfaglige vurderinger for personer som ønsker å etablere bedrift og samtidig beholde dagpenger. Etablerersenteret IKS eies av Arendal, Grimstad, Tvedestrand og Froland kommuner. Nærings sjefen i Grimstad deltar i styret. Årsmelding for Etablerersenteret IKS vil bli oversendt til kommunestyret senere.

Strategisk næringsplan for Grimstad kommune

I juni 2018 ble *Strategisk næringsplan i Grimstad kommune 2018-2022* vedtatt. Denne er førende for næringsarbeidet som gjennomføres i Grimstad kommune.

Østre Agder næringsforum

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

Raet nasjonalpark

Raet nasjonalpark ble offisielt åpnet 15. august 2017. I juni 2019 åpnet Velkomstsenter for Raet nasjonalpark på Dømmesmoen i Grimstad. Det er etablert et godt samarbeid mellom de tre kommunene Grimstad, Arendal og Tvedestrand, Aust-Agder fylkeskommune og Fylkesmannen i Aust- og Vest-Agder. Mange av kystkommunene har i tillegg et samarbeid om «blå vekst» som dekker marine og maritime næringer, og kystrelaterte reiselivsnæringer.

Grimstad hele året

Høsten 2019 etablerte kommunen, sammen med Grimstad Næringsforening, Grimstad Min By, Gårdeierforeningen og Grimstad håndverks- og industriforening det treårige prosjektet «Grimstad hele året». Formål med prosjektet er å samle næringsliv, akademia, gårdeiere og kommunen om et felles prosjekt som skal bidra til å styrke Grimstads identitet og attraktivitet for innbyggere, næringsliv og besøkende. I 2019 ble det etablert et felles kontorlokale hvor Grimstad Næringsforening og Grimstad Min By har fast tilhold, og hvor nærings sjefen har kontorplass deler av tiden (men mindre i 2020 grunnet perioder med hjemmekontor). I 2020 ble det besluttet å starte opp et felles destinasjonsutviklingsprosjekt for Grimstad kommune.

Sjørret Sørlandet

I 2020 ble det etablert et interkommunalt prosjekt med Arendal, Froland, Tvedestrand og Lillesand hvor Grimstad kommune er prosjekteier. Samarbeidspartnere er Havforskningsinstituttet, UiA, fylkeskommunen, statsforvalteren, Arendal Jeger- og Fiskeforening og reiselivsbedrifter i Østre Agder. Sistnevnte har gjennomført en forstudie og et forprosjekt med støtte fra Innovasjon Norge. Prosjektet ble støttet av Miljødirektoratet, Blått Kompetansesenter Sør og Agder fylkeskommune. Målsetting for prosjektet er å etablere en bærekraftig reiselivssatsing for sjørrettsfiske i regionen. Dette gjøres gjennom både å jobbe med en målrettet reiselivssatsing og å jobbe for bedre gyteforhold for sjørret. Skoler involveres gjennom konseptet «adopter en bekk», og i løpet av 2020 var om lag 450 skolebarn på åtte skoler i de fem kommunene involvert i prosjektet.

Investeringer

Økonomisk oversikt investering	Regnskap 2020	Endelig budsjett	Opprinnelig budsjett	Avvik	Regnskap 2019
Investeringer					
Investeringer i varige driftsmidler	86 691 529	325 734 557	322 615 000	239 043 028	123 745 238
Tilskudd til andres investeringer	11 428 000	10 500 000	10 500 000	-928 000	9 889 385
Investeringer i aksjer og andeler i selskaper	3 718 081	4 400 000	4 400 000	681 919	4 695 396
Utlån av egne midler		90 000 000	90 000 000	90 000 000	107 776 267
Avdrag på lån	22 273 896			-22 273 896	90 559 452
Sum investeringsutgifter	124 111 506	430 634 557	427 515 000	306 523 051	336 665 738
Kompensasjon for merverdiavgift	-10 711 197	-36 877 000	-36 387 000	-26 165 803	-18 697 168
Tilskudd fra andre	-29 523 828	-6 234 557	-5 565 000	23 289 271	-16 462 121
Salg av varige driftsmidler	-6 822 075			6 822 075	-3 287 978
Salg av finansielle anleggsmidler	-10 260			10 260	-17 966 669
Bruk av lån	-51 768 615	-379 163 000	-378 163 000	-327 394 385	-202 969 837
Sum investeringsinntekter	-98 835 975	-422 274 557	-420 115 000	-323 438 582	-259 383 773
Videreutlån	96 607 328			-96 607 328	
Bruk av lån til videreutlån	-96 607 328			96 607 328	
Mottatte avdrag på videreutlån	-28 196 084			28 196 084	
Netto utgifter videreutlån	-28 196 084			28 196 084	
Overføring fra drift	-111 573			111 573	
Netto avsetninger til eller bruk av bundne investeringsfond	5 922 188			-5 922 188	-72 592 783
Netto avsetninger til eller bruk av ubundet investeringsfond	-2 890 062			2 890 062	-4 689 182
Sum overføring fra drift og netto avsetninger	2 920 553			-2 920 553	-77 281 965
Fremført til inndekning i senere år (merforbruk)	0	8 360 000	7 400 000	8 360 000	0

Investeringer i egne varige driftsmidler er 86,7 mill kr i 2020. Sammenliknet med endelig budsjett er avviket på 239 mill kr. Avviket skyldes etterslep i fremdriften på flere store investeringsprosjekter. De største prosjektene gjelder barnebolig til 34 mill kr, Fjære skole 54 mill kr og kloakkrenseanlegg til 37 mill kr. Videre følger en status på de store investeringsprosjektene.

Status de store investeringsprosjektene

Byhaven, 6851702

Det er tidligere informert om at Byhaven går mot et merforbruk i størrelsesorden 4-5 mill kr. Varslet merforbruket er innarbeidet i investeringsbudsjettet slik det ble vedtatt i desember 2020. Det er i styringsgruppen besluttet at alle prosjektene i Byhaven, altså selve Byhaven (6851702), pumpestasjonen (6801805), servicebygget (6801815) og asfaltering av grusganger og lyspilarerene (6851910) må ses under ett når alt er ferdig. Selve prosjektet Byhaven park kan avsluttes når Servicebygget står ferdig, for det er i dette bygget all styring av de tekniske installasjoner i parken skal befinne seg (undervarme til byløper, fontene, vann og strøm til brygger og hageanlegg). Ved servicebygget er omlegging av kabler og midlertidig styring av kloakkpumpestasjon påbegynt. Øvrige fag og snekkerarbeid involveres fortløpende, inkludert oppgradering av kloakkpumpestasjon. Prosjektet var forventet ferdig i slutten av 2020, men ble utsatt da kabelomlegging tok lengre tid enn planlagt. Prosjektet forventes nå ferdigstilt i mai 2021. Det styres etter sist vedtatte budsjett som inkluderer tidligere varslet budsjettoverskridelse. Dette vil synliggjøres i sluttrapporten når alt er ferdigstilt.. Dette vil synliggjøres i sluttrapporten når alt er ferdigstilt.

Tjore - vannledning, kloakkledning og pumpestasjon 6801909, 6801904, 6801905

Prosjektene er under planlegging og skal graves i egen regi. Tiltaket er omsøkt og det er gitt tillatelse til kryssing av Reddalskanalen. Utføres uke 40.

Ny vannledning Rosholt – Solbergåsen – Egra 6801814

Strekningen Rosholt til Solbergåsen er ferdig. Det er utført geologiske undersøkelser og prosjektering i forbindelse med grunnoverenskomst. Byggesak er også utført for strekning Solbergåsen og ned til Egra. En utbygger vil regulere området til boligformål, og vi er i dialog om overenskomst og tilpassing av vei inn i feltet i sammenheng med våre vannledninger. Vi trenger en avklaring for å lande en avtale, men det går mot en løsning der vi må 'forbelast' ledningstraseen med stein. Samme område som veien vil bli liggende i fremtiden. En slik 'forbelastning' før man kan grave og legge de kommunale ledningene, kan ta opp imot to år. Om 'forbelastning' skjer før sommer 2021, ser vi for oss anleggsstart en gang i 2023.

Vann og kloakk Hesnes, inkl kloakkpumpestasjoner, 6801503, 6801706, 6801705

Det gjenstår å få på plass en grunnoverenskomst. Tiltaket kan ikke byggesøkes før trase er fullstendig. Anskaffelsesprosess med entreprenør kan påbegynne når byggesak er godkjent.

Nytt renseanlegg – 6801605

Rambøll har levert rapport for mulighetsstudie for plassering av anlegget. Kommunestyret har behandlet saken, og vedtatt å kjøpe Industriveien 1. Tomten er kjøpt og det ble videre vedtatt at det skal utarbeides forprosjekt for fjellanlegg. Forprosjekt for fjellanlegg vil legges ut på anbud i løpet av våren 2021.

Gang sykkelsti Frivoldalen – 6851813

Det arbeides med reguleringsplan. Etter dette arbeidet er ferdig vil det arbeides med grunnnerv og et forprosjekt for å etablere et budsjett.

Veier - GS Moyveien og Grefstadveien, 6851606

Grefstadveien er ferdig opparbeidet, men overtakelse er ikke gjennomført da det er en reklamasjon på asfaltarbeidene. Forventes utført vår 2021.

Moyveien er påbegynt angående grunnnerv, men satt på vent grunnet prioritering av Grefstadveien. Kan startes igjen når Grefstadveien er ferdigstilt.

Nedgravde containere 2016-2017, 6801440

Fem stasjoner er etablert, én er byggeklar og planlegging med kabeletater slutføres. Den stasjonen settes trolig opp vår 2021. Gjenstår da to planlagte stasjoner.

Lys på Levermyr stadion

Prosjektet ble avsluttet i april 2020, med et mindreforbruk på 1,9 mill kr.

Ombygging Voss gate 14 og 16 – 6901603

Kommunen overtok bygget 1. mars 2020 og det har vært i drift siden. Prosjektet er ikke avsluttet enda, da det gjenstår noen små utbedringer og en tilleggsbestilling av ny personalinngang. Budsjettrammen holdes, og Grimstad kommune har fått tilskudd fra Husbanken på 9,0 mill kr.

Frivolltun og GROM – nødvendig ombygging areal, omsorgsleiligheter og ventilasjonsanlegg med mer – 6901806

Ombyggingen på GROM er gjennomført. Det har vært gjort noe arbeid på prosjektering på ventilasjonsanlegg og sprinkling på Frivolltun bo- og omsorgssenter. Byggearbeidet er foreløpig ikke satt i gang, og prosjektets videre fremdrift vil vurderes utover våren.

Utfasing av fossilt brensel – 6901714

Det er utført tiltak på flere kommunale bygg, prosjektet jobber nå med å ferdigstille disse før det settes i gang flere tiltak. Det er gjort flere tiltak på rådhuset som det jobbes med å ferdigstille. Parallelt med dette pågår planlegging av de resterende tiltakene.

Enøk-investeringer etter energimerking – 6851806

Det arbeides etter listen som er vedtatt i styringsgruppen. Det er startet tiltak på noen kommunale bygg og flere bygg vil komme i løpet av 2021. Rett før jul ble det lyst ut en konkurranse for utskiftning av vinduer ved Kvalifiseringstjenesten.

Seks småhus-prosjektet – 6901601

Frem til 2020 er det anskaffet fire enkeltboliger. Den ene av boligene (Opplandsveien 82) må rives som følge av branntilløp i 2019. Boligene blir erstattet med to nye boenheter. Finanseringen vil skje delvis som forsikringserstatning, og delvis med midler fra seks småhusprosjektet. Dette prosjektet utløser også tilskudd fra Husbanken. Prosjektering av husene i Opplandsveien er påbegynt og prosjektet planlegges lyst ut i løpet av våren 2021.

Ny svømmehall

Reguleringsarbeid pågår, og parallelt foregår det også en mulighetsstudie. Nye kalkyler er innhentet fra Rambøll på 25 meter og 50 meter med terapi og opplæringsbasseng.

Ny sentrumsbarnehage – 6901505

Prosjektet lukkes med positivt regnskap. Sluttrapport er meldt opp til kommunestyret.

Bofellesskap Vollekjær – 6901818

Bygget er overtatt av andelseiere. Husbanken har utbetalt tilskudd. Gjennomgang av økonomi og sluttoppgjør med andelseiere er gjennomført. Sluttrapport utarbeides fortløpende.

Bofellesskap Grooseveien – 6901911

Nytt politisk vedtak om at prosjektet ikke lenger er i regi av Grimstad kommune. Grimstad kommune skal overlevere ferdig regulert og opparbeidet tomt til tre eneboliger innen begynnelsen av juli 2021.

Bofellesskap Eplehaven – 6901824

Reguleringsplan for Eplehaven går som planlagt. Det er etablert en prosjektgruppe i kommunen som har dialog med foresatte. Samarbeidsavtalen er oversendt til foresatte. Budsjettrammen er på 24 mill kr.

Sykesignalanlegg – 6901612

Det er installert nytt sykesignalanlegg ved Feviktnun bo- og omsorgssenter, Berge gård senter og Frivolltun bo- og omsorgssenter (inkludert GROM). Det er benyttet rammeavtale med Telenor som er forhandlet som en felles anskaffelse i Agder. Gjenstående midler i investeringsprosjektet er

planlagt brukt for å installere signalanlegg i boliger innen enhet for habilitering, hovedsakelig ved Landviktun og Feviktun.

Ny Holviga barneskole – 6902005

Prosjektet er utsatt til Fjære barneskole er ferdig prosjektert. Det skal lages en vurdering på om prosjektet skal gjennomføres som et offentlig privat samarbeid. Behandles i kommunestyret i mars.

Ombygging av Fjære og Fevik skoler – 6902003

Ombyggingen på Fevik skole ble gjennomført før skolestart 2020. Noe utvendige tilpasninger gjenstår. Påbegynnes i vår 2021.

Det bygges ny barneskole på Fjære. Prosjektet tas opp i handlingsprogrammet 2021/2024. Det skal lages en vurdering på om prosjektet skal gjennomføres som et offentlig privat samarbeid. Behandles i kommunestyret i mars 2021.

Barnebolig

Enhet for habilitering prosjektgruppe er etablert. Prosjektgruppen har utarbeidet en prosjektplan. I denne planen fremgår det utredning, plassering, organisering etc. Prosess rundt tomtevalg og plassering er under arbeid.

Kulturhuset – fornyelse og ombygging av PAN – 6901709

Etter anbudskonkurransen ble anskaffelsen avlyst på grunn av manglende finansiering. Det ble lagt frem en politisk sak om finansiering og gjennomføring i september 2020. Budsjettrammen er økt med 2 mill kr, men prosjektet avhenger av at kulturhuset i tillegg skaffer 2 mill kr. Innsamlingen av penger er ikke avsluttet og det arbeides videre med dette utover våren. Samtidig arbeides det med en kostandskalkyle på de bygningsmessige arbeidene.

Feviktun brannforebyggende investering — 6901802

Startet med tiltakene. Ferdigstilles i starten av 2021 (1.april).

Kyststi — 6851811

Det arbeides fortsatt med å få til frivillige avtaler med grunneiere, men kom ikke i mål i 2020.

Trafikksikkerhetsmidler — 6851905

Det ble brukt 1 119 700 mill kr inkl. MVA, av disse midlene for å bygge veilys langs Eideveien

Nytt Høydebasseng Solbergåsen — 6801908

Klargjøring og tilpasninger for nytt anlegg er gjort i 2020, bygging av selve høydebassenget blir utført 2021.

Opprustning av torvet

Reguleringsplan pågår, men videre arbeider i prosjektet er utsatt til 2023 og 2024.

Gang, sykkelvei og andre veiltak i sentrum

Det pågår noe arbeider i forbindelse med reguleringsarbeid, men prosjektet er utsatt til 2023 og 2024.

Klimaregnskap – kommunal virksomhet

Om klimaregnskapet

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

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

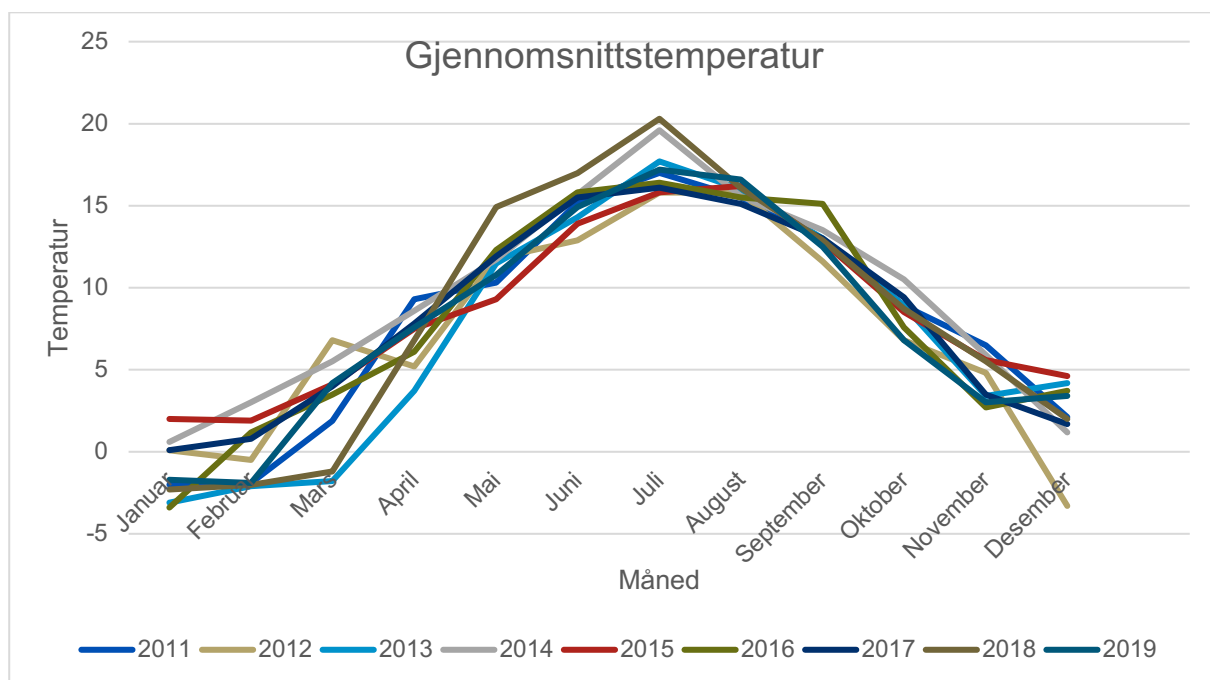
Klimaregnskapet er i stor grad basert på faktisk forbruk av drivstoff, fyringsolje, propan, elektrisk kraft, transportvolum i km osv. I regnskapet benyttes det omregningsfaktorer for å beregne CO₂ - utslippet for de ulike postene. Omregningsfaktorene har svært stor betydning for resultatet av beregningen,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

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

Gjennomsnittstemperatur i Grimstad kommune

Temperatur	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Januar	-2,00	0,1	-3,1	0,6	2	-3,4	0,1	-2,3	-1,7	0,5
Februar	-1,90	-0,5	-2,1	3	1,9	1,2	0,8	-2	-1,9	3,10
Mars	1,90	6,8	-1,8	5,5	4,1	3,5	4	-1,2	4,2	3,9
April	9,30	5,2	3,7	8,6	7,5	6,1	7,8	6,8	7,6	6,4
Mai	10,30	11,8	11,5	11,7	9,3	12,3	11,9	14,9	10,8	10,2
Juni	15,20	12,9	14,3	15,7	13,9	15,8	15,5	17	14,9	17,2
Juli	17,00	15,8	17,7	19,6	15,8	16,4	16,1	20,3	17,2	15,1
August	15,50	15,8	16	15,6	16,2	15,5	15,1	16,1	16,6	16,8
September	12,90	11,6	13	13,5	12,8	15,1	13	12,9	12,5	13,2
Oktober	8,90	6,8	8,9	10,5	8,5	7,6	9,4	8,7	6,8	9,1
November	6,50	4,8	3,4	5,9	5,6	2,7	3,5	5,5	3	7,2
Desember	2,10	-3,3	4,20	1,2	4,6	3,7	1,7	2	3,4	4,5

Tabell 1.0 er en oversikt over gjennomsnittstemperaturen i Grimstad kommune.

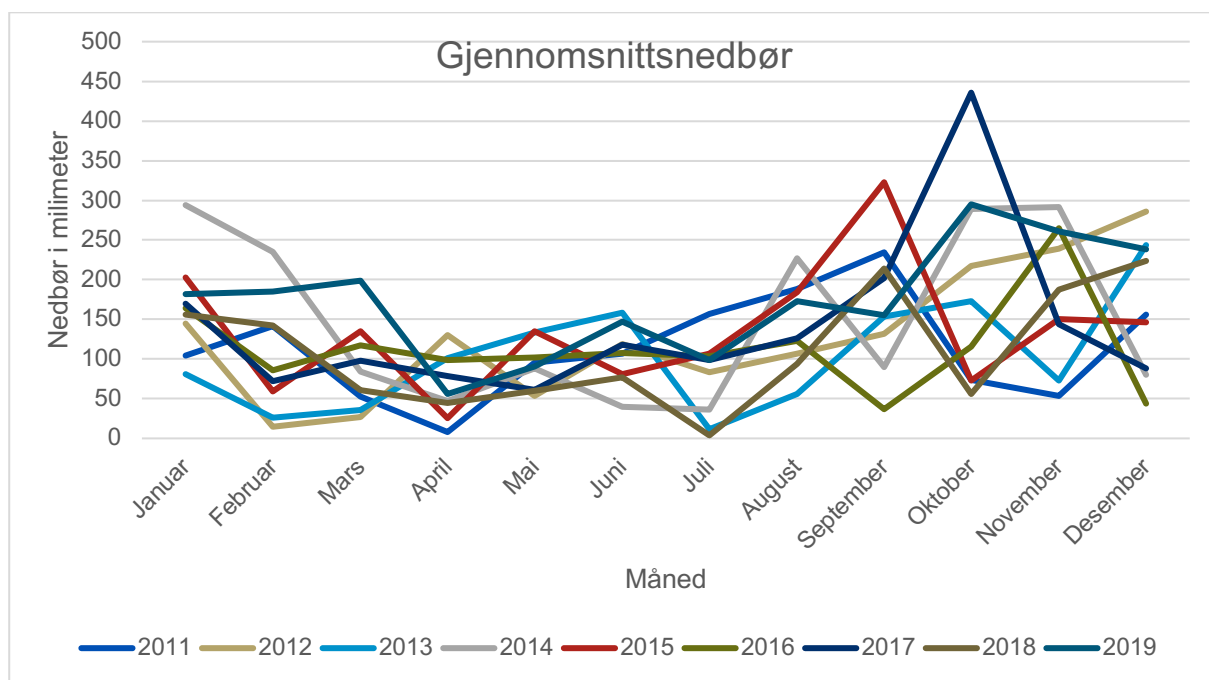


Figur 1.0 er gjennomsnittstemperaturen satt inn i en graf som viser temperaturforskjellene.

Nedbør i Grimstad kommune

Nedbør	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Januar	104,5	144,4	81	294	203,1	163,7	170	156	182	
Februar	141,5	14,7	26,4	235,1	59,5	86	72	142	185	204
Mars	52,4	27,2	35,7	84,6	134,8	117	98	61	199	205
April	8	130,1	101,2	46,8	25,5	98,8	78,2	45	56	12
Mai	95,5	53,3	133,6	88,6	135	101,8	61,2	60	91	71
Juni	106,7	118,8	158,8	39,6	80,9	107,6	117,7	77	147	133
Juli	157	83	11,6	36,3	106,7	103,4	98,9	3,8	99	184
August	188,5	106,8	55,8	226,6	184,5	122,7	126,2	94,1	173	68
September	234,5	132,2	153,8	90	322,8	36,8	202,2	213,9	155	99
Oktober	74	217,6	172,8	289,1	72,7	115,4	435,7	55,7	295	190
November	53,7	239	72,9	291,4	150,2	264,9	143,8	187,8	261	215
Desember	155,8	285,9	243,6	80,1	146,1	43,6	88,4	223,7	238	420

Tabell 2.0 er en oversikt over nedbøren fordelt på måneden i løpet av et år.



Figur 2.0 er samme oversikt fremstilt i en graf.

Klimaregnskap 2020

Post	Kategori	Beskrivelse	Enhet	Forbruk	Faktor	Fotavtrykk
1	Drivstoff egne transportmidler	Diesel, store biler/maskiner	liter	128 000	3099	395
2	Drivstoff egne transportmidler	Diesel/bensin små biler	liter	65 300	2966	193
3	Drivstoff private kjøretøy i tjeneste	Små biler	km	484 000,00	199	96
4	Fyringsolje/parafin	Oljekjeler	liter	10	2760	0,2
5	Propan	Undervarme fotballbane	kg	0	3000	0
Sum direkte utslipp (Scope 1)						684,2
6	Elektrisitet (Med opprinnelsesgaranti)	Oppvarming, gatelyst, teknisk	kWh	23228616	0	0
7	Elektrisitet	Undervarme fotballbane	kWh	23 041	211	4,8
Sum indirekte utslipp innkjøpt energi (Scope 2)						4,8
8	Flyreiser	Kun innenlands	km	0	284	0
9	Togreiser	Langdistanse	km	0	25	0
9	Bussreiser	Langdistanse	km	0	52	0
Sum indirekte utslipp (Scope 3)						0
Sum utslipp (totalt)						689

Tabell 3.0 Er en oversikt over klimaregnskapet til Grimstad kommune for 2020.

Fotavtrykk

	Kategori	Beskrivelse		2013	014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1	Drivstoff egne transport-midler	Diesel, store biler/maskiner	liter	394,2	396,23	386,27	422	383	409	405	395
2	Drivstoff egne transport-midler	Diesel/bensin små biler	liter	172,5	211,8	230,1	220,2	239,2	248	170	193
3	Drivstoff private kjøretøy i tjeneste	Små biler	km	92,5	98,14	105,45	103,6	119	135	125	96
4	Fyrings-olje/parafin	Oljekjeler	liter	51,1	94,7	74,24	48,7	69	35	19,3	0,2
5	Propan	Undervarme fotballbane	kg	174,1	81,09	89,07	72,6	0	0	0	0
Sum direkte utslipp (Scope 1)				884,4	881,96	885,13	867,1	810,2	827	719,3	684,2
6	Elektrisitet (med opp-rinnelsesgaranti)	Oppvarming, gatelys, teknisk	kWh	0	0	0	0	0	0	0	0
7	Elektrisitet	Undervarme fotballbane	kWh	6,7	5,7	5,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8
Sum indirekte utslipp innkjøpt energi (Scope 2)				6,7	5,7	5,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8
8	Flyreiser	Norden	km	23	14,2	14,2	14,2	14,2	14,2	14,2	0
9	Togreiser	Langdistanse	km	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0
9	Buss-reiser	Langdistanse	km	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0
Sum indirekte utslipp (Scope 3)				23,7	14,9	14,9	14,9	14,9	14,9	14,9	0
Sum utslipp (totalt)				914,8	902,56	905,83	886,8	829,9	846,7	739	689

Tabell 4.0 Er en oversikt som sammenligner fotavtrykket til Grimstad kommune fra 2013 til 2020.

Diskusjon

Tallene som presenteres, viser en nedgang av CO₂ -utslipp på klimaregnskapet.

De store maskinene som kommunalteknisk bruker, rapporterer også veldig likt forbruk fra år til år. Forholdet som bestemmer forbruket, er ofte snømengde. Dette medfører økt bruk av maskiner for å fjerne snøen, og dermed mer forbruk av drivstoff, som igjen betyr mer utslipp av CO₂. I 2019 var det en mild vinter med lite nedbør i form av snø. Det var vinter over en kort periode og dette medførte noe mindre brøyting, og dermed et litt mindre forbruk av drivstoff på kommunale kjøretøy i teknisk sektor.

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

Vi har en nedgang i bruk av egne transportmidler, dette gjelder i hovedsak helse- og omsorgstjenesten. Høsten 2018 ble anskaffet elbiler, som nå brukes. Totalt skal det i løpet av 2019 være 15/20 elbiler på veiene. Vi så ikke effekten av elbilene for klimaregnskapet i 2018. Det vil i løpet av 2020 bli tatt i bruk enda flere elbiler, ca. 60 stykker til sammen. Effekten av elbilene vil vises i årene som kommer. Klimaregnskapet 2020, viser at det er en relativt stor reduksjon i utslipp fra helse- og omsorgstjenesten. Kjøp og bruk av elbiler er hovedsak grunnen til nedgang av CO₂ -avtrykket. De ansatte har gode erfaringer med elbilene, og disse blir valgt fremfor fossile biler, på grunn av kjørekomfort.

Km-godtgjørelsen vært ganske stabil de siste årene. Videre arbeid med å motivere ansatte til å sykle eller ta i bruk kollektivtransport, kan være med på å senke disse tallene. For 2020 har det blitt

mindre kjøregodtgjørelse. Covid-19 er nok en av årsakene til dette. Samtidig som kommunen har bedrevet aktivt kampanje og tiltak for å få flere til å bruke sykkel og andre transportmidler. Bruk av Teams har gitt gode erfaringer ved nettbaserte møter. Dette vil nok bli brukt mer i fremtiden.

Det som har vært litt problematisk med klimaregnskapet er at forskjellige personer har rapportert data på ulike måter, i de ulike årene. Dette betyr at feilmarginen kan være ganske stor på diverse tall. Tall fra tidligere regnskap har blitt endret og oppdatert med korrekte tall. Dette vises i tabell 4.0, som sammenligner utslippene fra 2013 til 2015. Grunnen til at 2011 og 2012 har blitt fjernet, er at feilmarginene disse klimaregnskapene har, etter all sannsynlighet vært stor.

Konklusjon

Vi kan konkludere med at det er en nedgang av utslipp fra 2019 til 2020. Postene var relativt like fra fjoråret, men helse- og omsorgstjenesten hadde en stor reduksjon av sine utslipp. Kjøp og bruk av elbiler førte til denne nedgangen. Det skaffes flere og flere elbiler i denne sektoren og dette vises på klimaregnskapet.

Bruk av diesel og drivstoff til store maskiner var relativt likt fra 2019 til 2020. Dette har vært likt de fleste årene.

Det har det siste året blitt planlagt erstatninger for oljefyrer og oljetanker i kommunale bygg. Det er blitt fyrt opp olje i mange anlegg. Det er laget en plan for veien videre med energigivnlige og effektive tiltak i bygg som tidligere har brukt olje som oppvarming.

Propanfyring på Levermyr er erstattet med flisfyringsanlegg. Dette medfører at Grimstad kommune reduserer sine utslipp.

Kultur- og oppvekstsektoren

Økonomi

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regnskap 2020	Budsjett 2019	Budsjett 2020	Reg budsjett 2020	Avvik 2020
Kultur- og oppvekstsektoren						
Netto lønnsutgifter	412 017	399 280	383 090	377 111	382 841	-16 439
Andre driftsutgifter	282 108	280 777	253 434	255 847	275 172	-5 605
Driftsinntekter	-150 279	-123 557	-112 002	-85 846	-113 623	9 934
NETTO	543 846	556 500	524 522	547 112	544 390	-12 110

Tabeller

Sykefravær	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	1,8%	1,9%	-0,1%
Langtid	6,5%	6,3%	0,2%
Sum fravær	8,3%	8,1%	0,1%

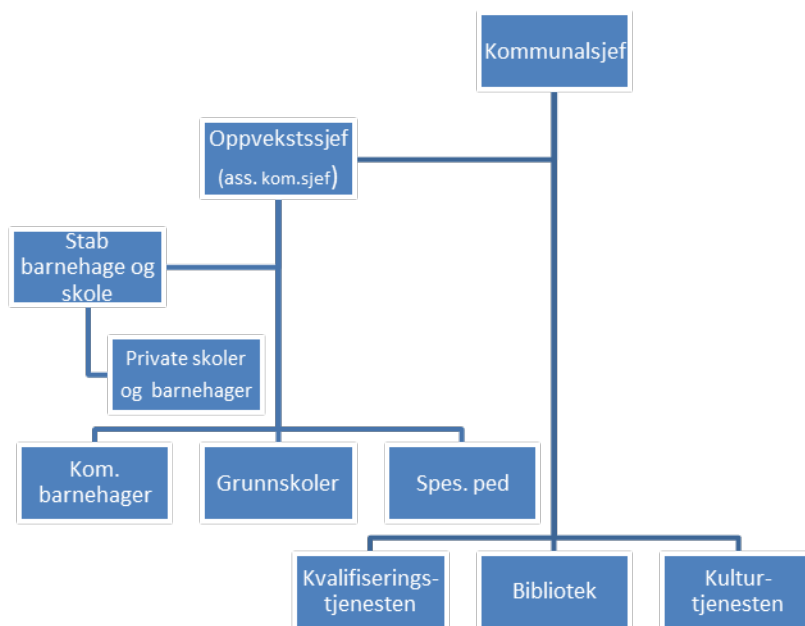
Årsverk	1.1.20	31.12.20
Faste årsverk	550	511
Midlertidige årsverk	74	68
Sum årsverk	625	578

Innledning

Fram til august 2020 bestod kultur- og oppvekstsektoren av 20 tjenesteenheter, hvorav fem kommunale barnehager og ti kommunale grunnskoler, i tillegg til kvalifiseringstjenesten, Langemyr skole, spesialpedagogisk enhet, fagstab barnehage og skole og kultur- og bibliotekstjenesten. Fra august ble Tønnevoldskogen barnehage avviklet, og barn og personell ble i hovedsak overført til Markveien barnehage. Fjære ungdomsskole ble også nedlagt og elevene ble flyttet til Fevik skole. Det meste av personellet ble overført til Fevik, men noen også til andre skoler.

Grunnskolene inkluderer tre ungdomsskoler, en 1-10. trinn skole og seks 1-7. trinn skoler. Kvalifiseringstjenesten består av flyktningetjenesten og voksenopplæringen som hadde 195 elever i 2020. 1. august 2020 var det til sammen 3054 grunnskoleelever i Grimstad kommune, hvorav 2841 i de kommunale skolene. Medio august 2020 var det ca. 1300 barnehagebarn, hvorav 222 i kommunale barnehager.

Organisasjonskartet under for kultur- og oppvekstsektoren, viser hvordan sektoren var organisert i 2020.



Etter politisk vedtak i desember 2018, ble Agenda Kaupang engasjert til å gjennomføre en analyse av kommunens drift, med sikte på å få kartlagt et mulig framtidig økonomisk handlingsrom, og få gjennomført nødvendige tiltak for å oppnå dette.

Sektoren har jobbet med resultatene fra analysearbeidet både i 2019 og 2020. Omstillings- og endringsprosessene er ikke ferdigstilt og vil derfor også pågå fremover.

Covid-19-pandemien som rammet hele landet fra starten av 2020, og med nedstengningen 12. mars, har selvsagt også preget kultur- og oppvekstsektoren. Kulturtjenesten ble rammet ved at planlagte aktiviteter måtte avlyses eller begrenses. Skoler og barnehager ble først stengt helt ned, men åpnet deretter gradvis opp. Ansatte i oppvekstsektoren viste meget stor fleksibilitet, og tilpasset seg stadig nye føringer på en utmerket måte. Det er stor grunn til å anta at innsatsen knyttet til smitteverntiltak i barnehager og på skoler, har bidratt sterkt til at smittespredningen totalt sett har blitt så lav som den har blitt. Smitteforebyggende tiltak, inndeling i kohorter, tilpasning til ulike nivåer og høyere fravær har imidlertid ført til at undervisning og planlagte aktiviteter har måttet bli gjennomført på en svært annerledes måte, og i mange tilfeller avlyst.

Det vises til enhetenes egne årsmeldinger for en mer detaljert rapportering om de ulike forhold, utfordringer og aktiviteter.

Resultat og aktivitet

Kultur- og oppvekstsektoren hadde i 2020 et samlet nettobudsjett på 544,390 mill kr.

Også i 2020 endte sektoren opp med et relativt stort merforbruk. Merforbruket er i hovedsak relatert til grunnskolene. De øvrige enhetene har i stor grad oppnådd balanse. Hovedårsaken til merforbruket er i første omgang knyttet til enkeltvedtak, spesialundervisning og bruk av annet personell enn pedagoger.

Bibliotek- og kulturtjenesten hadde i 2020 et samlet nettobudsjett på 28,284 mill kr, mens kultur- og oppvekstsektorens fellesområde hadde et samlet nettobudsjett på 226,982 mill kr.

Som nevnt, var det grunnskolene som stod for det største merforbruket, og det vises til enhetenes egne årsmeldinger, som ligger som vedlegg til denne hoveddelen av årsmeldingen for Grimstad kommune. Landvik, Fevik og Fjære stod for de største overskridelsene, mens Kvalifiseringstjenesten hadde et stort mindreforbruk. Bibliotek- og kulturtjenesten gikk i tilnærmet balanse.

Fellesområdet

Fellesområdet fikk et underskudd på ca. 1,4 mill kr. Det dreier seg i hovedsak om:

- Spesialpedagogiske vedtak med bruk av annet personale enn pedagog i skolene er store
- Styrkingstiltak i barnehagene

Spesialundervisning

Grunnskolen informasjonssystem (GSI) gir informasjon om utviklingen innen spesialundervisning. I 2020 var det 223 elever som fikk spesialundervisning.

For inneværende skoleår gis det spesialundervisning etter enkeltvedtak, jfr. opplæringsloven § 5-1 og friskoleloven § 10-1 og friskoleloven § 4-2, i antall årstimer for trinnene slik:

1.-4. årstrinn	5.-7. årstrinn		Sum 1.-7. årstrinn	8.-10. årstrinn	Sum 1.-10. årstrinn
10 384	15 478		25 862	11 053	36 915

I tilstandsrapporten 2019-2020 for Grimstad kommune (kvalitetsmeldingen) er dette temaet nærmere beskrevet. Her fremkommer det at andelen spesialundervisning er noe høyere i Grimstad enn for landet, og det har vært en økning de to siste årene. Antall vedtak om spesialundervisning øker også med økende alder. Det er også en betydelig variasjon blant skolene, og friskolene ligger svært høyt med andel elever med spesialundervisning. Det er også flere gutter enn jenter som har vedtak. Elever som får tildelt assistenttimer, får mange av disse. Her skiller Grimstad seg fra landet for øvrig. Grimstad kommune er i gang med et arbeid knyttet til å dreie skolene og pedagogisk-psykologisk tjeneste (PPT) individrettede arbeid, til et mer systemrettet arbeid. I denne dreiningen blir det viktig å se hele oppvekstløpet i et helhetsperspektiv og derfor i større grad enn tidligere trekke med barnehagene i dette endringsarbeidet.

I løpet av 2019 benyttet Grimstad kommune Agenda Kaupang, til blant annet å sammenligne bruk av ressurser til spesialundervisning ved de to friskolene, Hesnes Montessoriskole og Drotningborg ungdomsskole, med de kommunale skolene. De to friskolene hadde, og har som nevnt fortsatt, et relativt høyt timetall til spesialundervisning. Men ifølge Agenda Kaupangs analyse påvirker ikke de to friskolene det samlede kostnadsnivået i Grimstadskolen særlig mye.

Aktivitet i barnehagene

Fram til august 2020 var det fem kommunale barnehager. Tønnevoldskolen ble fra august 2020 avviklet, og barn og personell ble fordelt på andre barnehager i kommunen, men i hovedsak til Markveien barnehage. Barnehagene har i stor grad holdt sine budsjetter, men merforbruket i Markveien tilskrives i stor grad faktorer knyttet til sammenslåingen av barnehagene.

Barnehageeier har gjennom hele året hatt tett oppfølging med enhetslederne både når det gjelder, fag, personal og økonomi.

Stortinget vedtok ny bemanningsnorm med virkning fra 1. august 2019. De kommunale barnehagene i Grimstad har oppfylt og implementert både bemannings- og pedagognorm.

I forlengelsen av implementering av ny rammeplan startet barnehageeier høsten 2019 en intern kompetanseheving for enhetsledere i kommunale barnehager. Dette arbeidet pågår fortsatt, og utviklingsarbeid generelt er en kontinuerlig prosess.

Siden covid-19 situasjonen har preget barnehagehverdagen i veldig stor grad, har noe utviklingsarbeid blitt satt på vent, fordi daglig drift i en helt ny hverdag har tatt det meste fokuset. Tilrettelegging for de mest sårbare barna har hatt høy prioritet under pandemien.

Aktivitet i skolene

Skolelederne får også tett oppfølging gjennom månedlige økonomimøter med sektorledelsen, HR- og økonomiavdelingen. Sektorledelsen har tidligere gjennomført jobbsamtaler på enhetene tre

ganger i semesteret. På grunn av pandemien har dette i mindre grad blitt utført i 2020, men møter i Teams har hyppig blitt gjennomført. Alle skolene har oppfylt pedagognormen.

Nye fagplaner ble innført fra august 2020. Arbeidet med fagfornyelsen og ny overordnet del startet i 2019 og fortsatte våren 2020. Fagfornyelsen handler i all hovedsak om at læreplanene skal bli mer tilpasset framtiden. Fagene skal få mer relevant innhold, tydeligere prioriteringer, og sammenhengen mellom fagene skal bli bedre. Målet er å styrke utviklingen av elevenes dybdelæring og forståelse. Verdigrunnlaget skal løftes fram i læreplanene, og elevene skal blant annet jobbe tverrfaglig med demokrati og medborgerskap, bærekraftig utvikling og folkehelse og livsmestring. Kritisk tenkning og refleksjon vil bli en enda viktigere del av hva elevene skal lære i skolen.

Etter nedstengningen i mars og deretter gradvis åpning, ble skolene «tvunget» til en rask tilpasning og bruk av digitale læremidler. Skolene som helhet taklet dette på en svært god måte. Den digitale omstillingen i sektoren skjedde derfor raskere enn ellers planlagt, noe som isolert sett har vært positivt for sektoren.

Arbeid knyttet til elevens psykososiale skolemiljø

I kjølvannet av endring av regelverk rettet mot elevenes psykososiale skolemiljø (opplæringslovens kapittel 9A), har skoleeier hatt høy aktivitet knyttet til å sørge for at skolene har tilegnet seg god lovforståelse og innført god praksis.

Skoleeier og skoleledelse har et kontinuerlig fokus på dette temaet. Det arbeides mye med de såkalte handlingspliktene i opplæringsloven § 9a-4: å følge med, å gripe inn, å varsle, å undersøke og å sette inn egnede tiltak. Videre har det vært arbeidet med dokumentasjonsplikten og på kvalitet i saksbehandling. I saksbehandlingen er det spesielt *barnekonvensjonen artikkel 3; om å ta hensyn til barnets beste*, som har vært i fokus, samtidig som det har vært gjennomført opplæring i hvordan man skal høre barnets synspunkter i tråd med *barnekonvensjonen artikkel 12*. Arbeidet med å sikre både god lovforståelse, at rutiner og planer blir omsatt til god praksis, synes nå å være godt ivare tatt i alle skolene.

Lesing og leseopplæring som satsingsområde i Grimstadskolen

Det ble utarbeidet en felles leseplan for Grimstadskolen i 2018, som et verktøy for å kvalitetssikre leseopplæringen fra 1.-10. trinn. Implementeringsarbeidet ble organisert som lærende møter med IGP- arbeid (individuelt-gruppe-plenum), knyttet til de ulike kapitlene i leseplanen, og er nå ferdig implementert. I tillegg til leseplanen ble det også utarbeidet en strategiplan for samarbeid om språkstimulering og leselyst. I denne planen legges det vekt på samarbeidet mellom barnehage, skole og kultur.

Kommunens lesepedagog bidrar i skolene med å benytte de ulike planene og verktøy for elever som er disponert for lesevaner. For å sikre at alle elever i Grimstadskolen skal kunne lykkes med den første lese- og skriveopplæringen, har iMAL blitt innført som metode i begynneropplæringen. iMAL står for integrert, multisensorisk, assosiasjonsbasert, læring. Begrepene gir betydninger som er sentrale når hjernen skal kodes til lesing.

Det digitale løftet i grunnskolen

Landvik skole har i over et år vært pilot på bruk av iPad i grunnskolen. Det er applikasjonen Showbie, som har blitt benyttet som læringsplattform på iPad. Kompetansehevingen for de resterende skolene skulle ha startet våren 2020, men ble noe forsinket. Opplæringen kom i gang i løpet av høstsemesteret. Ved årets slutt var derfor kompetansen og ferdighetsnivået kommet noe ulikt på skolene. Arbeidet med å implementere «det digitale løftet» har fortsatt inn i 2021. Utvikling knyttet digital kunnskap og ferdigheter vil imidlertid være en kontinuerlig oppgave i sektoren.

Tverrfaglig samhandling

I løpet av 2020 ble det gjennomført to tilsyn rettet mot barn og unge. Først et tilsyn mot barn og

unge i alderen 7-12 år med psykiske utfordringer og deretter et for barnevernstjenesten. Begge disse tilsynene tilhørte helse- og omsorgssektoren. Siden tilsynenes hensikt var å se på hvordan Grimstad kommunene løser sitt oppdrag knyttet til barn og unge innenfor disse tjenestene, var det naturlig at oppvekstsektoren også ble berørt. Kort oppsummert ble resultatet av tilsynene at Grimstad kommune har et stort forbedringspotensial, når det gjelder samhandling på tvers av profesjoner og tjenester. Det ble derfor iverksatt et prosjekt, forankret i et kommunestyrevedtak, som har som målsetting å lukke de lovbrudd som ble påvist. I tillegg til å lukke lovbrudd, er hovedhensikten og gevinstene av prosjektet å få implementert en endret praksis og adferd i hvordan kommunen løser de felles oppdragene rettet mot alle barn. Dette prosjektet, som er etablert under paraplyen HBS (helsefremmende barnehager og skoler), startet høsten 2020 og har blitt reorganisert i 2021.

Østre Agder oppvekstforum

Grimstad kommune deltar med barnehage- og skoleeier i Østre Agder oppvekstforum, som er et samarbeidsforum under Østre Agder regionråd. Forumet samarbeider om felles satsinger, desentralisert- og regional kompetanseutvikling og videreutdanning for å nevne noe. Universitet i Agder, statsforvalteren, IKT Agder og fylkeskommunen er sentrale samarbeidspartnere for forumet. I 2020 har det blitt gjennomført digitale møter og samlinger. Enkelte samlinger for barnehage- og skolesektoren har måtte avlyses på grunn av pandemien.

Barnehagemyndigheten

Presisering av ansvar og oppgaver for rollen som barnehageeier og barnehagemyndighet, har blitt tydeliggjort i ny barnehagelov fra 01.01.21. Stab for barnehage og skoler ivaretar rollen som barnehagemyndighet i Grimstad kommune. I Grimstad kommune er det, som nevnt innledningsvis, fire kommunale og 25 private barnehager. God organisering og profesjonalitet knyttet til rollene for å ivareta tilliten til kommunes upartiskhet, er og blir særdeles viktig. Det er sektorledelsen oppfatning at dette ivaretas på en god måte.

Barnehagemyndighetens ansvar

- Gi veiledning og påse at barnehagene drives i samsvar med bestemmelsene i lov og forskrift
- Skal tilby plass i barnehage til barn under opplæringspliktig alder, tilpasset lokale forhold og behov
- Tilrettelegge for samiske barn
- Opprette og føre register til bruk for NAV, for beregning og utbetaling av kontantstøtte
- Tilsynsmyndighet
- Sørge for likebehandling av kommunale og private barnehager

De viktigste oppgavene til barnehagemyndigheten er

- godkjenne barnehager
- godkjenne familiebarnehager
- sørge for at alle som har rett til barnehageplass får dette
- ivareta samordnet opptaksprosess i kommunen
- sørge for riktig prioritet
- sørge for kommunalt tilskudd til godkjente private barnehager
- ivareta regler om foreldrebetaling

Kvalitetsoppfølging og internkontroll

Skoleeier begynte i 2019 med et omfattende arbeid knyttet til å utvikle et nytt kvalitetsoppfølgingssystem, som skal sikre både forsvarlig drift og utvikling for alle grunnskolene. Dette arbeidet fortsatte inn i 2020, men har blitt noe forsinket og forhindret som følge av pandemien. Selv om tiltenkt oppfølgingsstrategi ikke har blitt som forventet er det skoleeiers klare

inntrykk at skolene jobber godt med både implementeringsarbeidet og opp mot sine målsetninger i det såkalte kapittel 9A-arbeidet.

Grimstad kommune benytter Moava 1310.no, som er et system som skal hjelpe skole- og barnehageeier med å dokumentere at kommunen oppfyller kravene i barnehage- og opplæringslov. Skolelederne har benyttet dette en stund og er svært fornøyde med dette systemet, og oppleves som et godt verktøy i en travel skolehverdag. Arbeidet med å implementere dette i barnehagene har også startet.

For hele kommunens virksomhet foregår rapportering for økonomi og årsmeldinger i Stratsys. Selve oppfølgingen foregår, som nevnt over, i avtalte enhetsvise møter, eller oftere ved behov.

Både skolene og barnehagene har egne fagsystemer, som er rettet direkte til undervisning eller annen praktisk virksomhet i enhetene. I all annen saksbehandling skal kommunens sak- og arkivsystem Public 360 benyttes. Her har sektoren fortsatt et forbedringspotensial, idet andre lagringsområder fortsatt er i bruk.

Ny versjon av QM+, som er et kvalitets- og avvikssystem, ble innført som fellessystem for alle IKT Agder kommunene i 2020. Grimstad kommune har også vedtatt at dette skal fungere som dokumentbibliotek der dette er hensiktsmessig. Det gjenstår fortsatt mer opplæring før dette systemet som helhet er godt implementert. Registrering av uønskede hendelser og avvik er imidlertid implementert og brukes flittig av alle enhetene. Selve oppfølgingen av internkontrollen følger årshjulet, både på overordnet- og sektorvis nivå.

Politiske utvalg og saker

Sektorledelsen deltar i flere politiske utvalg og andre medarbeidere deltar ved behov. I 2020 var det 59 saker til behandling i kultur- og oppvekstutvalget. I tillegg var det 11 delegasjonssaker og 33 orienteringssaker.

Medieoppslag og omdømmebygging

I løpet av 2020 har oppvekstsektoren stått for mange oppslag i lokalavisene og Sørlandssendingen. Flere benytter sosiale medier på en aktiv og god måte. Sektoren har vært gode på å informere mediene om ulike aktiviteter som skal gjennomføres, og at mediene har vært oppsøkende til både barnehager og skoler, særlig knyttet til pandemien.

Under følger en oversikt over noen av oppslagene (ikke uttømmende):

Fjære barneskole:	Julestemning Gode skolerresultater Pandemien Reportasjer knyttet til skolemiljø og bygg
Fevik skole:	Nye elever fra Fjære skole Pris for arbeid mot mobbing Valentinsdagen Rektors aprilspøk Første skole dag for de yngste Omvendt julekalender
Grimstad ungdomsskole:	Halloween Klassequizen
Holviga barneskole:	Reportasjer knyttet til skolemiljø og bygg
Holviga ungdomsskole:	Pandemien
Hausland barnehage:	Pandemien
Kvalifiseringstjenesten:	Ny leder Prosjekt Frihet Sykkerverksted Grønn trivsel Mange innlegg på Facebook

Biblioteket

Året 2020 var et spesielt år med mange utfordringer knyttet til koronapandemien. De første to månedene var det normal drift. Etter det har det vært full nedstenging, deretter delvis åpent med ulike grader av tiltak. Driften og driftsresultatene er preget av dette.

Antallet besøkende gikk ned fra 151.500 i 2019 til 92.000 i 2020. Antallet lån gikk ned fra 83.500 til 67.700. Bruken av biblioteket er mindre i 2020 enn i 2019, og det er et resultat avhendelsene i 2020 som førte til dårligere tilbud, åpningstider og til dels stengt bibliotek.

Aktivitet kulturtjenesten

2020 var et år sterkt preget av pandemien i vår sektor. Mange barn og unge fikk kjenne på savnet av viktige møteplasser, dører ble stengt av både amatører og profesjonelle, og arrangementer ble avlyst. Samtidig var folk kreative og nytenkende, og mange klarte å gjennomføre aktiviteter helt, delvis eller nedskalert og justert. Nøyaktig hva konsekvensene av året bringer med seg er vanskelig å spå nå, men vi ser at det er svært viktig at Grimstad kommune og kulturtjenesten, ved administrasjonen og politikere, fortsetter å jobbe aktivt for å strekke ut en hånd og holde seg oppdatert på situasjonen.

Vurderinger

Kultur- og oppvekstsektoren klarte heller ikke i 2020 å oppnå budsjettbalanse ved årets slutt. Kostnadene til elever med vedtak om spesialundervisning på grunnskoler og private enheter, ble også i 2020 høyere enn budsjettet. Det er imidlertid viktig å presisere at omstillingsarbeidet i sektoren, som startet i 2020, begynner å gi noen resultater. De fleste enhetene har gjennomgått, det som oppleves som store nedskjæringer, i form av nedbemanning. Dette arbeidet fortsetter imidlertid inn i 2021.

Fra 2021 er bibliotek- og kulturtjenesten flyttet fra oppvekstsektoren til nyopprettet sektor for kommunikasjon, næring og kultur. Det kan bidra til at sektoren i enda større grad kan rette fokuset direkte mot barn og unge.

For å sikre best mulig økonomistyring, har følgende tiltak blitt iverksatt

1. Omstilling- og endringsprosessene fortsetter
2. Månedlig oppfølging av økonomirapportering med alle enhetsledere
3. Månedlig økonomisk oppfølgingsmøte mellom kommunedirektør, økonomisjef og kommunalsjef
4. Tett oppfølging med de enhetene som rapporterer merforbruk og iverksetting av tiltak
5. Tett samarbeid med økonomistøtte
6. Tett samarbeid med HR for å sikre korrekte prosesser knyttet til nedbemanning og personalsaker
7. Fortsette god medvirkning og gode arbeidsprosesser med alle enhetene, tillitsvalgte og verneombud
8. Bedre tverrsektoriell samhandling mellom tjenester til våre brukere, noe som kan føre til bedre saksbehandling og færre / bedre vedtak.

Det må skapes et kollektivt ansvar, felles forståelse og tro på det arbeidet som gjøres for å tilpasse drift til vedtatte rammer, og at dette på sikt kan bidra til et bedre økonomisk handlingsrom for både sektoren og for Grimstad kommune.

Sektorenes mål for budsjett 2020

Mål	Beskrivelse	Status
Tidlig innsats skole og barnehagene	Økt pedagogkrav og målrettet arbeid med barnas psykososiale lek- og læringsmiljø	✓
Psykososialt læringsmiljø	Elevene i Grimstad skal oppleve skolen som et trygt og godt sted for læring og trivsel.	✓
Bemanningsnorm barnehage	Økt grunnbemanning i de kommunale barnehagene i 2018, for å innfri norm, er opprettholdt	✓
Bærekraftig økonomi	- Få oversikt og kontroll - Identifisere nye tiltak for å sikre god økonomikontroll - Alle ledere i sektoren skal følge opp sine budsjett	✗ Må bedres ✗ Gjort ✗ Må bedres
Kulturtjenesten skal ha fokus på ungdomsmedvirkning	Større fokus på unge arrangører i arbeidet med UKM, legge til rette for at ungdomsstyret i fritidsklubben kan delta aktivt i planlegging og gjennomføring av klubbens program, arbeide for å øke rekrutteringen til de ulike aktivitetene og for å beholde elevene i kulturskolen lengre	✓
Biblioteket skal være litteraturhuset i Grimstad	Biblioteket skal styrke sin rolle som arena for kultur- og debattopplevelser for barn og voksne. Videreutvikle dikterens by og ha en aktuell og mangfoldig fysisk og digital media samling.	✓

Helse- og omsorgssektoren

Økonomi

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regnskap 2020	Budsjett 2019	Budsjett 2020	Reg budsjett 2020	Avvik 2020
Helse- og omsorgssektoren						
Netto lønnsutgifter	543 926	562 312	506 694	522 119	526 533	-35 779
Andre driftsutgifter	163 694	190 709	133 362	140 302	180 306	-10 403
Driftsinntekter	-121 910	-133 718	-72 483	-82 730	-112 636	21 083
NETTO	585 710	619 303	567 573	579 691	594 204	-25 099

Tabeller

Sykefravær	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	2,5%	2,3%	0,2%
Langtid	9,6%	8,5%	1,1%
Sum fravær	12%	10,8%	1,2%

Sykefraværet for 2020 er på 12 %, og det er i hovedsak langtidsfravær som har økt.

Det å samle medarbeidere har vært utfordrende under pandemien. Det jobbes systematisk med sykefraværsoppfølging via NED-prosjekt, samtaler med den enkelt sykemeldte. Kommunens retningslinjer for sykefraværsoppfølging følges, og dialogplassen benyttes systematisk.

Vi har ikke klart å nå måltallet selv om det er jobbet systematisk med sykefraværsoppfølging. Hvorvidt økt sykefravær har sammenheng med pandemisituasjonen er vanskelig å si.

Årsverk	1.1.20	31.12.20
Faste årsverk	593	610
Midlertidige årsverk	83	98
Sum årsverk	676	708

Budsjett 2020 la opp til en samlet reduksjon i antall årsverk for sektoren ved årets slutt. Slik gikk det ikke. Istedenfor en reduksjon i årsverk så endte sektoren opp med en netto tilvekst på 32 årsverk. Deler av økningen kan forklares gjennom lovpålagte enkeltvedtak som har blitt iverksatt, samt prosjektstillinger.

Oversikten viser at sektoren har en vekst i årsverk på 32 årsverk i løpet av 2020. I enkelte enheter har antall årsverk gått ned, mens noen har fått en til dels kraftig vekst. Hoved tyngden i veksten har forekomme innen enhet for Habilitering, Hjemmebaserte tjenester og Enhet for Omsorgssentre. Samlet vekst i disse enhetene er på 29 årsverk.

Sykefraværet har i sektoren ligger 1,2 %poeng høyere enn 2019. Størsteparten av tjenesteytingen i sektoren krever tilstedeværelse, en vekst i sykefraværet på 1,2% poeng vil si at behovet for vikarer har økt med ca. 6 årsverk.

Pandemisituasjonen har i stor grad påvirket driften i sektoren, tjenester har måtte legges om på grunn av smittevern hensyn og etablering av beredskapsavdeling har medført et større behov for personell.

Innenfor enhet for Habilitering har veksten vært på ca 15 årsverk. Etablering av barnebolig i mars 2020, samt større behov for avlastning, har medførte en vekst på 6 årsverk, kraftig vekst i vedtak i BPA krevde at antall årsverk innen denne tjenesten har økt med 6 årsverk.

I hjemmebaserte tjenester har oppbygging av team rundt enkeltbrukere ført til veksten i antall årsverk i enheten. Pandemien har også innvirket på veksten i årsverk.

Enhet for Omsorgssentre har en vekst på 7 årsverk, og denne veksten er i all hovedsak relatert til etableringen av beredskapsavdelingen i forbindelse med pandemien.

Sektoren har fått opprettet følgende årsverk i kommunestyret:

Opprettede årsverk

- Sak 20/33 Oppretting av stillinger til «natt-team» 1,8/3 årsverk, utgifter på 1,8 mill kr lå i budsjett 2020, del finansiering ressurskrevende tjenester
- Sak 20/43 Koronaavdeling Frivolltun, 5,93 årsverk, koronafinansiering – skal videreføres
- Sak 20/110 Oppretting av Innsatsteam psykisk helse og rus, 2,5 årsverk, ekstern finansiering
- Sak 20/113 Oppretting av BPA, 2,25 årsverk, toppfinansiering via ressurskrevende tjenester
- Sak 20/147 Prosjektstilling – investering bolig HAB, 1 årsverk finansiert via investeringsmidler samt NAV-stilling 0,5 årsverk – egenfinansiert.
- Sak 20/176 Bemanningstjenesten, 3 årsverk, finansiert via koronamidler deretter egenfinansiering vikarutgifter HO-sektor
- Sak 20/198 NAV – Veileder, 1 årsverk, ekstern finansiering.

Sum 17,98 årsverk

Midlertidige årsverk

Her ligger årsverk knyttet til oppretting av tre ulike team i forbindelse med koronasituasjonen: vaksineteam, smittesporingsteam, testteam og økt kapasitet smittevernlege.

I tillegg er det på grunn av smittefare opprettet årsverk og nye lokasjoner i forbindelse med dagsenterdrift ved hjemmebaserte tjenester og habilitering. Dette er stillinger som ikke er fast opprettet, men som fremkommer i årsverksoversikten. Stillingene blir finansiert via koronamidler og er blitt orientert om i Kriseledelsen.

Ved økt vedtaksmengde er det leid inn ekstravakter i hjemmebaserte tjenester i tillegg til enkeltbrukere som har store behov for helsetjenester.

I midlertidige årsverk ligger også vikarstillinger ved sykdom og svangerskapspermisjoner.

Innledning

For å stå best mulig rustet til levere gode, fremtidsrettede og bærekraftige helse- og omsorgstjenester, har kommunens helse- og omsorgssektor de siste årene gjennomført omstillingsprosesser. Sektorens bærekraft har blitt utfordret på det sterkeste via «annerledesåret 2020». Sektoren har hatt store utfordringer med å levere lovpålagte helse- og omsorgstjenester innenfor tildelte rammer. Dette er fremkommet i tertialrapporter og månedlige orienteringer.

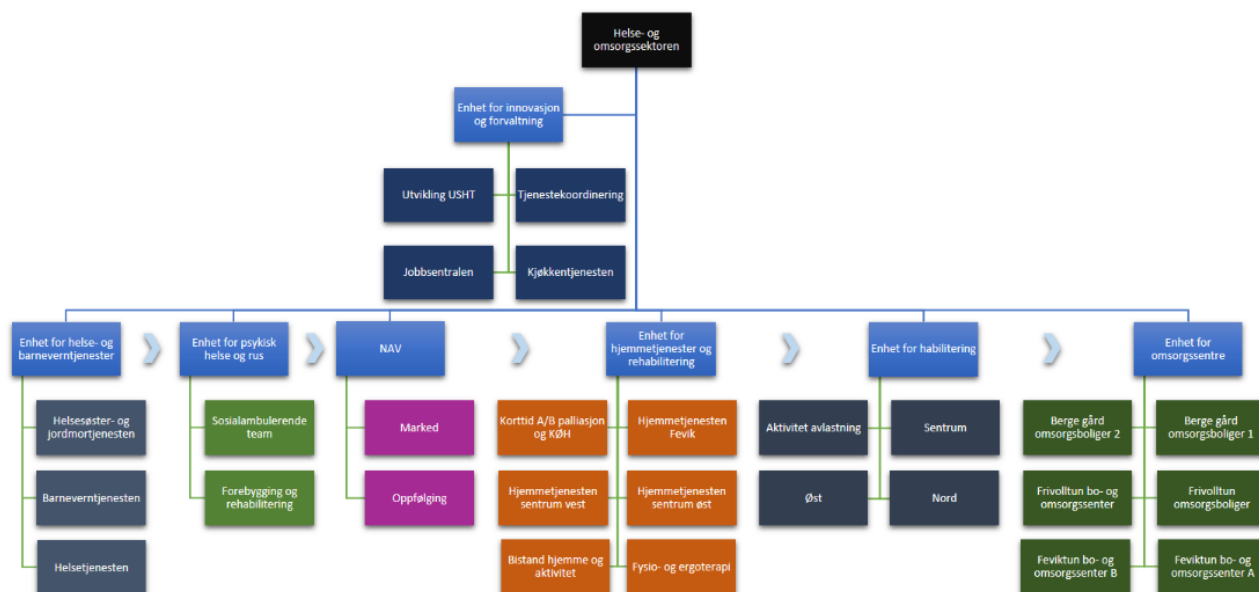
Den varslede demografiske utviklingen tilsier at Grimstad kommune, på lik linje med de fleste andre kommuner, vil få en signifikant økning i antall pleietrengende eldre i tiden fremover. Utviklingen av eiendomsmassen relatert til helse og omsorgstjenestene har et ikke ubetydelig etterslep og det er av stor viktighet at dette blir et prioritert område fremover for at kostnadene ved å drive disse tjenestene ikke skal øke betraktelig som en konsekvens av en eldre og uhensiktsmessige bygningsmasse. Dette arbeidet krever koordinering og samarbeid mellom sektorene, samt politisk vilje til å prioritere dette arbeidet innenfor en stram kommuneøkonomi.

Viser for øvrig til punkt om eiendomsmasse.

De foreløpige KOSTRA-tallene peker særlig på to områder hvor kommunen fremdeles har utfordringer, nemlig antall fastlegehjemler og ressursmangel i kommunens barnevern.

Sektoren har vært, og vil fortsatt være i omstilling. Sektoren har produsert gode og trygge helse- og omsorgstjenester, og samtidig jobbet med tilpasning og utvikling i en krevende driftssituasjon.

Sektoren har syv enheter med tilhørende avdelinger.



Resultat og aktivitet

Helse- og omsorgssektoren har ved utgangen av 2020 et merforbruk i budsjett på 25,1 mill kr. Resultatet er svakere enn hva som ble kommunisert i prognosen i gitt i 2. tertialrapport. Enhet habilitering og enhet for omsorgstjenester er enhetene med de største økonomiske avvikene i 2020. Avvikene på enhetsnivå vil bli gjennomgått i enhetenes årsberetning.

Gjennomganger har vist at hovedårsaken til merforbruket i hovedsak er sykefravær, vakanser i turnus, overtid og nye kostnadskrevende vedtak, på blant annet brukerstyrt personlig assistanse (BPA) og barneboligdrift. Det har videre ikke vært mulig å nedbemanne på heldøgnsomsorgsboligene (HDO), før oppretting av sykehjemsplasser var en realitet, slik at brukere kunne overflyttes til sykehjemsnivå.

Lønnskostnaden er den desidert største utgiftsposten for sektoren. Avviket på lønnsbudsjettet er på hele 35,7 mill kr. Kommunen mottar årlig tilskudd til ulike prosjekter som blir gjennomført i løpet av året. Tilskuddene finansierer dermed deler av lønnsutgiften. I 2020 er det inntektsført 82,2 mill kr i eksterne tilskudd i sektoren, det er 12,3 mill kr mer enn hva som er budsjettet.

En annen årsak til merforbruket på lønn er lønnsutgifter som koronapandemien har medført. Sektoren har fått dekket disse merkostnadene i løpet av året, men budsjettmidlene er blitt lagt på en annen utgiftsart. Konsekvensen av pandemien medfører at lønnsavviket blir 10 mill kr større enn hva ordinær drift skulle tilsi.

Sektoren har også store kostnader knyttet til kjøp av tjenester, fra private og offentlige institusjoner. Det er spesielt innenfor enhet for habilitering og enhet for helse- og barneverntjenester at disse kjøpene blir foretatt. Tilskudd til fastlegeordningen og fysioterapeuter er inkludert i disse kjøpene. Totalt er det kjøpt tjenester som erstatter egenproduksjon for 76,2 mill kr. Merforbruket på disse

postene er på ca. 11 mill kr. Enhet for habilitering og barnevern står for de største avvikene. Enhet for habilitering har nedjustert omfang på et av kjøpene. De største postene på disse postene er fordelt som følger:

- Habilitering 32,2 mill kr
- Driftstilskudd leger 11,2 mill kr
- Legevaktsordningen 9,2 mill kr
- Barnevernsskjøp 6,4 mill kr
- Driftstilskudd fysioterapeuter 4,5 mill kr

Ressurskrevende brukere

Grimstad kommune sender refusjonskrav for 29 ressurskrevende brukere i 2020. Fristen for innlevering av disse refusjonskravene til revisor er 15. mars 2021. Revisjonen har frist til 3. mai 2021 med å godkjenne kravet, og sende det til Helsedirektoratet. Refusjonen beregnes ut ifra direkte tjenestene som er gitt til et bruk, minus et innslagspunkt som fastsettes i Statsbudsjettet. Innslagspunktet (egenandel) for ressurskrevende tjenester er i 2020 på 1,43 mill kr. Har brukeren en diagnose som psykisk utviklingshemmet, trekkes det ytterligere en PU-verdi på 744 000 kr. Bakgrunnen for dette uttrekket er at kommunen har fått denne verdien innberegnet i rammetilskuddet. Innslagspunktet for en bruker med diagnose psykisk utviklingshemming er for 2020 på ca. 2,2 mill kr, innslagspunktet for 2019 var på 2 mill kr. Egenandelen som kommunen selv må dekke, har steget med 136 000 kr fra 2019 til 2020. For en bruker uten diagnose psykisk utviklingshemming har innslagspunktet steget med 69 000 kr, noe som tilsvarer 50 000 kr utover det som er kompensert for lønns- og pris vekst.

Grimstad kommune har 15 ressurskrevende brukere med diagnosen psykisk utviklingshemming og 14 ressurskrevende brukere uten en slik diagnose. Samlet sett har kommunens egenandel for disse brukerne steget med ca. 2,2 mill kr utover normal lønns- og pris vekst. Sektoren har i budsjettene for 2020 ikke blitt kompensert økonomisk for den økte egenandelen.

Anslaget for refusjoner for ressurskrevende brukere er, som vist over, senere enn fristen for å ferdigstille kommunens regnskap for 2020. Inntekten som er ført i regnskapet er slik sett et anslag på inntekten, endelig resultat foreligger ikke før nærmere juni/juli 2021. Oppdaterte beregninger som er gjort før innsendelse av refusjonskravet, viser at det er inntektsført for lav refusjon, og da spesielt innenfor enhet for habilitering.

Sektoren jobber intensivt med vakante vakter og innleie av vakter. Omlegging til årsplaner og månedlige rapporter fra bemanningstjenesten er blant grepene som er tatt for å få bedre kontroll og fokus ute i enhetene og avdelingene. Tiltakene ser ut til å fungere etter forventningene. Vakante vakter koster kommunen store summer årlig. Arbeidet med å fylle opp vakante stillinger reduser usikkerhet i den daglige driften og behovet for å leie inn personell.

Prognosen som ble gitt i forbindelse med 2. tertialrapport, var et merforbruk på i underkant av 20 mill kr. Den prognosen ble gitt ut ifra de kjente størrelsene på det tidspunktet. I ettertid har det vist seg at det har vært regnskapsmessige tekniske poster rundt feriepenger på sykelønnsrefusjon, som gjorde at grunnlaget prognosen ble gjort ut ifra, var mellom 1 og 1,5 mill kr for lav. Det var inntektsført feriepenger på sykelønnsrefusjoner i juni måned. Normalt skal disse føringene nullstilles med en utgiftspost samme måned. I dette tilfellet ble ikke utgiftsføringen foretatt før mot slutten av året hos AKST.

På grunn av reduksjon i antall bosettinger er arbeidet med å ta ned kapasitet igangsatt i 2020. På enkelte områder er reduksjonen tatt ut og midler er omdisponert jamfør 2. tertialrapport.

Innleie av vikarer

Pleie og omsorgssektoren har betydelige utgifter knyttet til innleie av vikarer, og jobber målrettet for å begrense disse kostnadene. Innleie vises primært på tre lønnsposter; lønn til vikarer, lønn til

ekstrahjelp og overtid. Sektoren har betydelig større lønnsrefusjoner knyttet til syke- og svangerskapsrefusjoner enn hva som er budsjettert. Koronasituasjonen har i tillegg påført sektoren betydelige mer kostnader på disse postene i 2020. Sektorens målrettede innsats på innleie viser seg igjen i regnskapet. Samlet sett er sektoren utgifter til vikar innleie på 16,4 mill kr.

Vikar innleie	2019 (A)	2020 (B)	Korona relatert innleie (D)	Endring i vikar innleie 2019 - 2020 (A-(B-D))
Lønn til vikarer (020)	64 191 606	66 938 498	3 102 217	355 325
Lønn til ekstrahjelp (030)	13 693 681	9 736 816	1 692 984	5 649 849
Overtidslønn (040)	6 350 175	6 287 687	884 412	946 900
Lønnsrefusjoner (710)	-29 136 723	-38 866 773	-255 721	9 474 329

Kjøp av vikar tjenester	2017	2018	2019	2020
Sum innleie, tusen kroner	-5 995 292	-7 986 758	-1 085 452	-310 929

Sektoren har jobbet målrettet med å redusere kjøp av vikartjenester, tabellen over viser utviklingen fra 2017-2020.

Det har vært meget høy aktivitet i sektoren gjennom 2020. I budsjettvedtak for 2020 fikk sektoren flere store utredningsoppdrag som det er levert på.

Som omtalt innledningsvis som «annerledesåret 2020», ble det satt store krav til rask omstillingsvilje/-evne og endringsledelse i kommunen.

Medarbeidere har midlertidig fått endret arbeidsoppgaver, nye team er opprettet, dagsenterdrift er flyttet, nye digitale løsninger/plattformer er satt i drift og smittevernarbeidet har fått sin renessanse.

Sektoren har innenfor planarbeidet rullert smittevernplan, se *KS 20/150 smittevernplan 2020*.

Det er innført digitale ukentlige rapporteringsmøter på enhetsledernivå, og høyere møtehyppighet med hovedtillitsvalgte og hovedverneombud.

Sektoren har jobbet målrettet med å følge opp politiske vedtak om innføring av fritt brukervalg. Det er saksbehandlet fire omfattende saker slik at det skal foreligge et best mulig beslutningsgrunnlag. Disse sakene er: *KS 20/111 orientering om brukerstyrt personlig assistanse (BPA)*, *KS 20/112 fritt brukervalg i omsorgstjenesten*, *KS 20/204 høring - forslag om godkjenningmodell for fritt brukervalg i de kommunale helse- og omsorgstjenestene* og *KS 20/205 anbudsprosess fritt brukervalg - løypemelding*.

Sektoren har videre jobbet både lokalt, regionalt og nasjonalt mot innføring av et felles journalsystem, AKSON. Saken har vært til behandling i kommunestyret, og kommunen har sluttet seg til intensjonsavtalen i likhet med de øvrige kommunene på Agder, *KS 20/106 AKSON – felles journal for kommunale helse- og omsorgstjenester - intensjonserklæring med Helse- og omsorgsdepartementet*.

Eiendomsmasse

Sektoren har for tredje år på rad levert den årlige eiendomsmasserapporten til kommunestyret. Det

legges hvert år ned et betydelig arbeid med å kartlegge bygningsmassen som helse- og omsorgssektoren yter tjenester i. Det er framkommet at deler av bygningsmasse ikke er hensiktsmessig, sett opp mot dagens brukergrupper. Det er særlig fire hovedområder hvor sektoren har behov for endring eller ny eiendomsmasse. Det er sykehjem, boliger i enhet for habilitering, boliger i psykisk helse og rus, og samlokalisering av forebyggende tjenester, se *KS 20/68 rullering av eiendomsmasserapporten for helse- og omsorgssektoren 2020*.

Det er gjennomført store kartlegginger innen enhet for habilitering, og etterslepet når det gjelder bygging av boliger, er stort. Det er derfor opprettet et prosjekt som kan ta det utarbeidede planarbeidet videre, slik at boligene blir en realitet. Det vises forøvrig til følgende saker som er blitt fremmet i samarbeid med samfunns- og miljøsektoren. *KS 20/70 organisering og samarbeid knyttet til etablering av private bofellesskap for brukere med nedsatt funksjonsevne*, *KS 20/115 orientering etter KS 12.05.20, sak 20/70 organisering og samarbeid knyttet til etablering av private bofellesskap* og *KS 20/140 Boliger og tomtevalg. Enhet for habilitering jfr. investeringsprogram.*,

Etter oppdrag fra kommunestyret ble det i oktober 2020 gjennomført en større boligworkshop hvor det ble satt fokus på fire utfordringsområder når det gjelder boligmasse i HO – sektoren, etterslep av boliger til personer med funksjonsnedsettelse, fortsatt satsing på boliger for mennesker med ulike utfordringer innen psykisk helse og rus, økning av antall institusjonsplasser samt videre planlegging av samlokalisering av forebyggende helsetjenester/Familiens Hus.

Etablering av bemanningstjeneste

Sektorens bemanningstjeneste ble 06.01.20 åpnet i lokaler på i4Helse. De aktuelle avdelingene for bemanningstjenesten var inndelt i fire oppstartsgupper, med en blanding av avdelinger fra de tre enhetene. Oppstart var planlagt over en åtte måneders periode, men ble fremskyndet på grunn av økonomiske prognoser etter 1. tertial, dette for å få ytterligere oversikt og kontroll på vakante stillinger, innleie og overtid. I løpet av juni 2020 fikk alle avdelingene tjenester fra bemanningstjenesten, i form av innleie til ledige vakter og vikarer fra ressursteamet. Enhet psykisk helse og rus ønsket også deltakelse i bemanningstjenesten, og kom inn på slutten av året.

Oppretting av bemanningstjenesten har vært et godt tiltak i helse- og omsorgssektoren i arbeidet med heltidskultur, økonomi og tilgang til styringsinformasjon.

Årsplan

Alle avdelinger har to eller flere ganger utarbeidet ikke-rullerende arbeidsplaner. Erfaringene fra første runde er tatt med i videre arbeid, for å jobbe med en best mulig prosess for alle involverte parter. Den store fordelene med ikke-rullerende arbeidsplan, er at avdelingene kan skreddersy hvor mye bemanning som skal være på jobb, etter både aktivitet og kalender. Ved at planen endres regelmessig må avdelingene hele tiden ha god oversikt over driftsbehov og bemanning. I en tradisjonell rullerende arbeidsplan er det store utfordringer med å treffe riktig på kompetansebehovet, spesielt i høytider og på bevegelige helligdager. I en ikke-rullerende arbeidsplan har man mulighet til å tilpasse kompetansebehovet på en bedre måte. Dette kommer tjenestemottakerne til gode i form av en mer stabil kvalitet på tjenestene, og er hensiktsmessig for avdelingens budsjett. Dette vises tydelig i de analysene som er gjort av innleie på helligdager. På samme vis får vi en bedre drift og bemanning i hovedferieperioden. Det planlegges ferie på 4-5 uker for alle ansatte. Ved at dette er klart i god tid, løses vikarbehovet i stor grad, med kjente medarbeidere. Ansatte som jobber deltid, kan få tilbud om en økning i stillingsstørrelse i planen. For den enkelte er det viktig for egen økonomi og forutsigbarhet. For driften er det kvalitetshevinge når vikarene er den del av den faste staben, og for tjenestemottakeren er det en fordel når det blir færre ansatte å forholde seg til.

Velferdsteknologi (digitalisering)

Grimstad kommune har jobbet strukturert og målrettet med e-helse og velferdsteknologi siden 2012, og ser gevinster som unngåtte kostnader, spart tid og økt kvalitet. I 2020 har det blitt ansatt

en e-helsekoordinator som jobber systematisk med å øke innføringstakten av e-helse og velferdsteknologi. Det er et nasjonalt mål at digitalisering skal være en integrert del av utviklingen av helsetjenesten. Antallet personer som trenger helse- og omsorgstjenester øker, og samtidig blir det vanskeligere å rekruttere tilstrekkelig helsepersonell. Kommunens bæreevne vil uten omstilling, komme under stort press.

Godt og systematisk arbeid har bidratt til at Grimstad kommune og Agder som helhet, har gjennomgått et paradigmeskift i fra å arbeide i små enkeltstående prosjekter, til å samles og tenke helhetlig i måten tjenestene skal organiseres og driftes på. Skiftet innebærer blant annet å gå fra enkeltstående begreper som «velferdsteknologi» og «e-helse», og over i et mer helhetlig og mer dekkende begrep, som opererer som et overbyggende for utvikling og innovasjon i sektoren, digitalisering i helse- og omsorgssektoren. Under koronapandemien i 2020 har flere digitale løsninger blitt tatt i bruk raskt for å sikre samhandling og utvikling av tjenestene.

Regional koordineringsgruppe e-helse og velferdsteknologi Agder (RKG) ble etablert i januar 2016 med følgende formål:

- Målet er at regionen er ledende innen velferdsteknologi i Norge
- Arbeidet skal stimulere til forskning, utvikling og næringsutvikling i regionen
- Formålet er økt regional kommunal koordinering og forankring på Agder

November 2019 ble det vedtatt i Kommunedirektørutvalget i Agder, at det skulle satses videre med RKG e-helse og programmet E-helse Agder 2030, med en felles regional styringsgruppe for alle satsningene innen programmet. RKG e-helse har etablert E-helse Agder 2030, herunder etablering av en felles regional styringsgruppe, hvor kommunen har flere viktige roller. Grimstad kommune har økonomiansvaret i RKG e-helse, og kommunalsjef er leder av RKG. Kommunen deltar i flere regionale, nasjonale og internasjonale prosjekt innen dette viktige satsingsområdet.

i4Helse skal være et ledende senter for innovasjon innen helse- og omsorg, hvor velferdsteknologi og helseløsninger utvikles fra idé til skalerbar implementering og varig anvendelse. i4Helse er heleid av Universitetet i Agder (UiA). Erfaringer fra *prosjektet Agder Living Lab (ALL)* er viktig for utviklingen av i4Helse. ALL har bidratt til god involvering av brukere i test og utvikling av ny teknologi. Det er opprettet et aktivt brukerpanel som videreføres inn i i4Helse-prosjektet, og som er viktig for det videre arbeidet med velferdsteknologi.

Voksenskolen for personer med demens i Grimstad startet 05.03.19, og er den første av sitt slag i Norge. Aktivitetstilbud for personer med demens er et viktig satsingsområde både nasjonalt og kommunalt. Dette tilbudet kan bidra til at personer med demens kan mestre egen hverdag, bo hjemme lengre, utsette behov for andre kommunale tjenester og ha bedre livskvalitet. I 2020 har tilbudet ved Voksenskolen blitt videreutviklet og tilbudet er økt til to dager. Voksenskolen har mottatt meget gode tilbakemelding fra brukere og pårørende. I 2020 har det blitt arbeidet med å utvide tilbudet, til også å inkludere et tilbud for brukere med utfordringer innen psykisk helse og rus.

Det er videre jobbet med å dimensjonere og organisere helsefremmende hjemmebesøk. Helse- og omsorgsutvalget er blitt orientert om arbeidet i HO – sak 20/16.

Fordi statlig tilskudd til dagsenter/-aktivitetsdrift ble vesentlig redusert i 2020, er det blitt jobbet mye med dette temaet, se *KS 20/172 dagsentertilbud for eldre*, oppfølging av *KS 20/3516* og sak *KS 20/69 dagaktivitet til mennesker med demens*. På grunn av koronamidler har det vært mulig å opprettholde deler av driften og åpne ny drift i Føreidsgate.

Helse- og omsorgssektoren har startet opp et prosjekt for å jobbe med kapasitetsstyring. Det har vært jobbet med innsatstrapp og arbeidet vil bli videreført i 2021. Videre har det vært

arbeidsgrupper som har jobbet med flere temaer herunder støttekontakter, aktivitet, egenandeler, vedtaksstatistikk og praktisk bistand.

Jobbsentralen har blitt gjenstand for flere politiske saker. Kontrollutvalget er også blitt orientert om Jobbsentralens organisering og finansiering. Det har vært særlig oppmerksomhet rundt usikkerhet rundt refusjoner fra IMDi, som igjen har gjort driften krevende ved Jobbsentralen. Vi viser til *KS 20/142 Orientering om organisering og finansiering av Jobbsentralen - Grimstad kontrollutvalg* og *HO 20/42 orientering om Jobbsentralen*.

Det er blitt tildelt støtte til frivillige lag og foreninger for mennesker i en vanskelig livssituasjon, *HO 20/29 tildeling av støtte til frivillige lag og foreningers arbeid for mennesker i en vanskelig livssituasjon – 2020*.

Det er blitt gjennomført flere statlige tilsyn ved enhet helse- og barneverntjenester.

Tilsynsrapportene og oppfølgingsplaner av lovbrudd er blitt rapport til kommunestyret. Vi viser til *KS 20/14 rapport fra tilsyn med barneverntjenesten i Grimstad og sosiale tjenester i NAV Grimstad* og sak *KS 20/177 tilsyn tjenester til barn og unge med psykiske utfordringer - plan for lukking av lovbrudd*.

Det er blitt utarbeidet en statusrapport i for bindelse med videre planlegging av samlokalisering av forebyggende helsetjenester. I tidligere omstillingsarbeid er det pekt på viktigheten av å få på plass hensiktsmessige og nok boliger/institusjoner for å kunne skape økonomisk handlingsrom og ha ytterligere fokus på tidlig innsats og forebygging, *KS 20/109 status prosjekt helsehus*. Basert på kommunestyrevedtak fra juni 2020, gjennomførte sektorene samfunn og miljø og helse og omsorg en større politisk workshop i oktober 2020 hvor boligutfordringene herunder også institusjonsplasser og mangel på samlokalisering av forebyggende tjenester HO – sektoren var tema.

Smittevernplan er blitt rullert, *KS 20/150 Smittevernplan 2020*. Og handlingsplan mot vold i nære relasjoner er blitt rullert, *KS 20/41 Handlingsplan mot vold i nære relasjoner - rullering 2020*.

Sektoren har jobbet for å belyse at det er en utfordrende situasjon når det gjelder antall legehjemler i kommunen. Fra 2019 ble det vanskelig å rekruttere til fastlegestillinger. En fastlegestilling ble omgjort til kommunal stilling. Dette ble vedtatt av kommunestyret i *PS 19/5 Kommunal overtakelse av fastlegehjemmel*. I budsjett 2019 ble det vedtatt å opprette en ny kommunal fastlegehjemmel. Det er videre utarbeidet rapport om legetjenesten i Grimstad kommune, kommunestyrets sak *PS 19/67*. Brannstasjonen legesenters behov for nye lokaler ble politisk behandlet i kommunestyret i *PS 19/28 Brannstasjonen legesenter - nye kontorlokaler*, og nytt legesenter ble åpnet i januar 2020. I 2020 ble det på ny fremmet sak om legetjenesten i Grimstad – nå også sett opp mot regjeringens handlingsplan for allmennlegetjenesten. *KS 20/174 Legetjenesten i Grimstad - regjeringens handlingsplan for allmennlegetjenesten*.

I arbeidet med prosjekt for helsefremmende barnehager og skoler har det i 2020 vært en sak til politisk behandling. Her har helse- og omsorgsutvalget medvirket med gode innspill, *HO 20/34 HBS-tiltakene: Overganger barnehage-barneskole-ungdomsskole-videregående, livsmestring og barnehage-skole-hjem-samarbeid 2020*.

I 2020 ble Vossgate åpnet, som igjen betydde at Ekelunden ble stengt. Enheten er forover lent med tanke på samarbeid med frivillige organisasjoner, brukerdeltakelse, utviklingsarbeid, innførings av kameratilsyn og multidosedispensere. Enheten har produsert flere viktige saker; *HO - sak 20/7 orientering om samarbeid mellom enhet psykisk helse og rus og frivillige organisasjoner som driver rusforebyggende arbeid*, *KS 20/40 Samarbeid mellom enhet psykisk helse og rus og frivillige organisasjoner som jobber med rusforebyggende arbeid* og *KS 20/146 Orientering om intern revisjon i enhet psykisk helse og rus på bakgrunn av tilsyn gjennomført av Fylkesmannen 2019*.

Enhet psykisk helse og rus har deltatt i brukertilfredshetsevaluering, og kartleggingen ble presentert i *HO – sak 20/50 Orientering om deltagelse i brukertilfredshetsevaluering og resultat - kartlegging av brukererfaring hos personer med rusutfordringer*.

I 2020 ble det ansatt ny NAV leder.

Med bakgrunn i Meld. St. 33 (2015-2016) «NAV i en ny tid – for arbeid og aktivitet» ble utredning om Vertskommunesamarbeid – NAV ferdigstilt, se *KS – sak 20/15*. Utredningen resulterte ikke i etablering av et vertskommunesamarbeid mellom kommunene Birkenes, Lillesand og Grimstad, fordi kommunene ikke kunne komme frem til enighet om plassering av vertskommunekontoret.

NAV har i 2020 hatt fokus på å fremme politiske saker om satser for økonomisk sosialhjelp, barnetrygd og sosialhjelp og arbeidsledighet og levekår.

- KS 20/39 Vurdering av satser for økonomisk sosialhjelp 2020
- KS 20/65 Arbeidsledighet og levekår 2020
- KS 20/202 Vedtak KS 31.03.2020, PS 20/39 - Orientering om satser for økonomisk sosialhjelp
- KS 20/220 Barnetrygd og sosialhjelp
- KS 20/38 Vurdering av åpningstid NAV Grimstad 2020

Gjennom 2020 er det jobbet målrettet opp mot kommunens heldøgnsomsorgsboliger (heretter HDO-er) både på Berge gård senter og GROM.

Det er kjent at kommunen har relativt mange HDO-leiligheter som har vist seg å være dyre i drift, men ikke minst har det vist seg at det er beboere ved HDO-ene som burde fått tilbud om sykehjemsplass. I kartlegginger er det kommet fram at det per nå er underdekning av sykehjemsplasser dersom man legger til grunn at måltallet er 13 % institusjonsplasser for innbyggere over 80 år. Det ble derfor utarbeidet saker vedr. nedlegging av HDO – plasser og gjenopprette sykehjemsplasser, se *KS 20/43 Opprettelse av nye sykehjemsplasser i forbindelse med koronapandemien* og *KS 20/67 Fremtidig behov for sykehjem og heldøgns omsorgsboliger i Grimstad kommune*.

Det er gjennomført mindre bygningsmessige tilpassinger for å tilpasse HDO – driften til de brukerne som per nå har et leieforhold.

Institusjonene våre holder en høy standard og er igjen re-sertifisert som livsgledesykehjem, se også sak *KS 20/66 Standard for innholdet i hverdagen på sykehjem, med fokus på mer aktivitet og mindre ensomhet*.

Grimstad Frivilligsentral har hatt et aktivt, men annerledes år. Pandemien har påvirket driften til Frivilligsentralen, men de har stort sett klart å ha åpent. De benytter sosiale medier aktivt i sin virksomhet. - *HO 20/15 Grimstad Frivilligsentral orientering*. Under pandemien har det vært til stor hjelp av frivillige har bistått i arbeidet.

Årshjulsarbeid (HMS og kvalitetsarbeid inkl. beredskap, anbud/innkjøp)

Rutine- og systemutvikling

Det er utarbeidet system for kvalitetsutvalg og fagutvalg, se *HO 20/65 Orientering om kvalitetsutvalg og fagutvalg i helse- og omsorgssektoren*. Dette opplegget viste seg raskt å bli meget hensiktsmessig da vi trengte dedikerte medarbeidere innen ulike fagområder. Arbeidet resulterer blant annet i oppdaterte rutiner som kjøres ut i høringssløyfer via QM+, og sette ros-analyser og vurdering av personvernkonsekvenser (DPIA) i fokus.

Det er blitt jobbet med å videreutvikle hensiktsmessige system rundt ressurskrevende tjenester. Det er blant annet utviklet rutiner for å ha kontinuerlig oversikt på antall brukerrettede timer. Dette har medført en økning i refusjonskravet til Helsedirektoratet.

Virksomhetsplaner

Alle sektorens enheter har utarbeidet virksomhetsplaner for 2020. Disse er basert på sektorens målbilde.

Lederavtaler

Det er inngått lederavtaler med enhetslederne med utgangspunkt i mal for lederavtaler. Enhetens virksomhetsplan gjenspeiles i lederavtalen.

Møtestruktur

Det har vært faste ukentlige enhetsledermøter, herunder også prosjektoppfølgingsmøter. I tillegg har sektoren innført fire stormøter per år hvor alle ledere, tillitsvalgte, verneombud og fagkoordinatorer har deltatt. Det er faste møter med hovedtillitsvalgte og hovedverneombud hver åttende uke.

Når det gjelder møtestrukturer er det kommet på plass månedlige oppfølgingsmøter opp mot budsjett/HR/internkontroll.

Det er etablert HMS-grupper i alle enhetene.

Det er utarbeidet medikamenthåndteringsrutiner som er implementert i kommunens internkontrollsystem. Opplæring foregår via e-læringsmoduler.

Arkivverdige dokumenter skal arkiveres i fagsystem eller Public 360.

Kompetanseplan

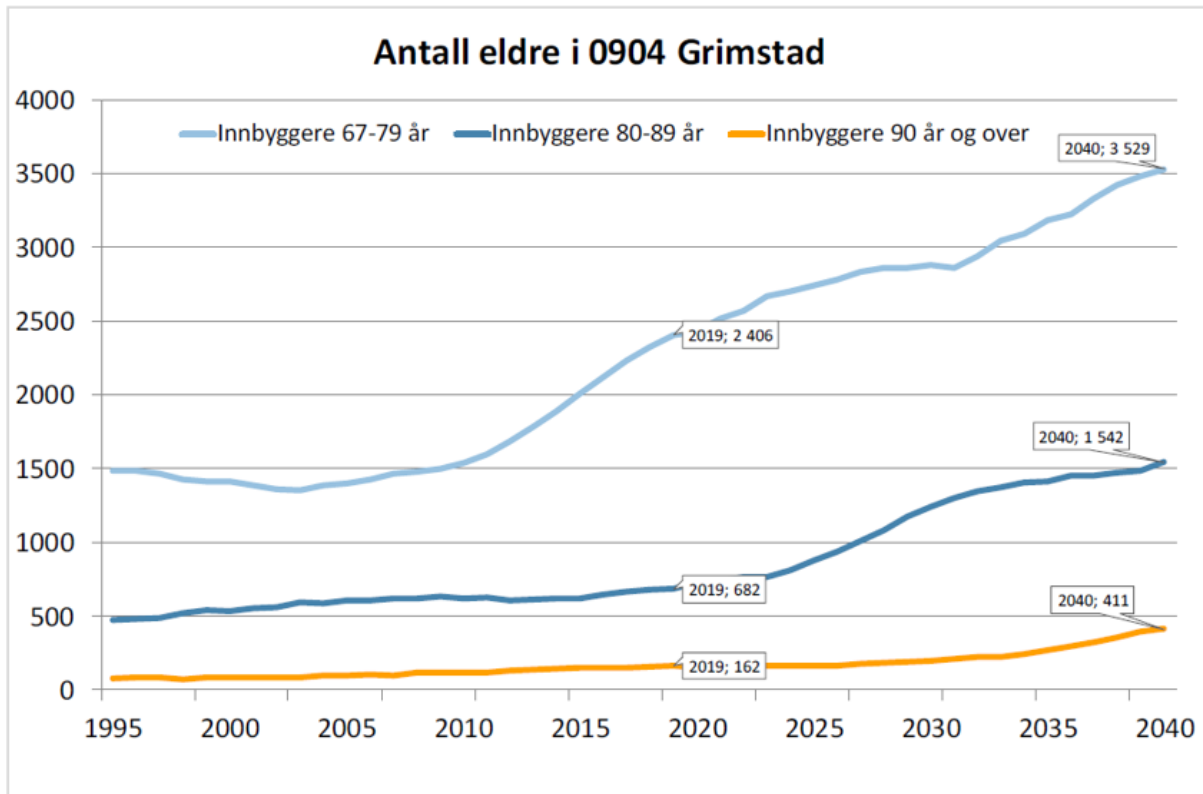
Det er utarbeidet *strategisk kompetanseplan for helse- og omsorgssektoren 2019 – 2023*, HO sak 19/51.

Det er utarbeidet handlingsplan som den enkelte enhet forholder seg til, via egen virksomhetsplan.

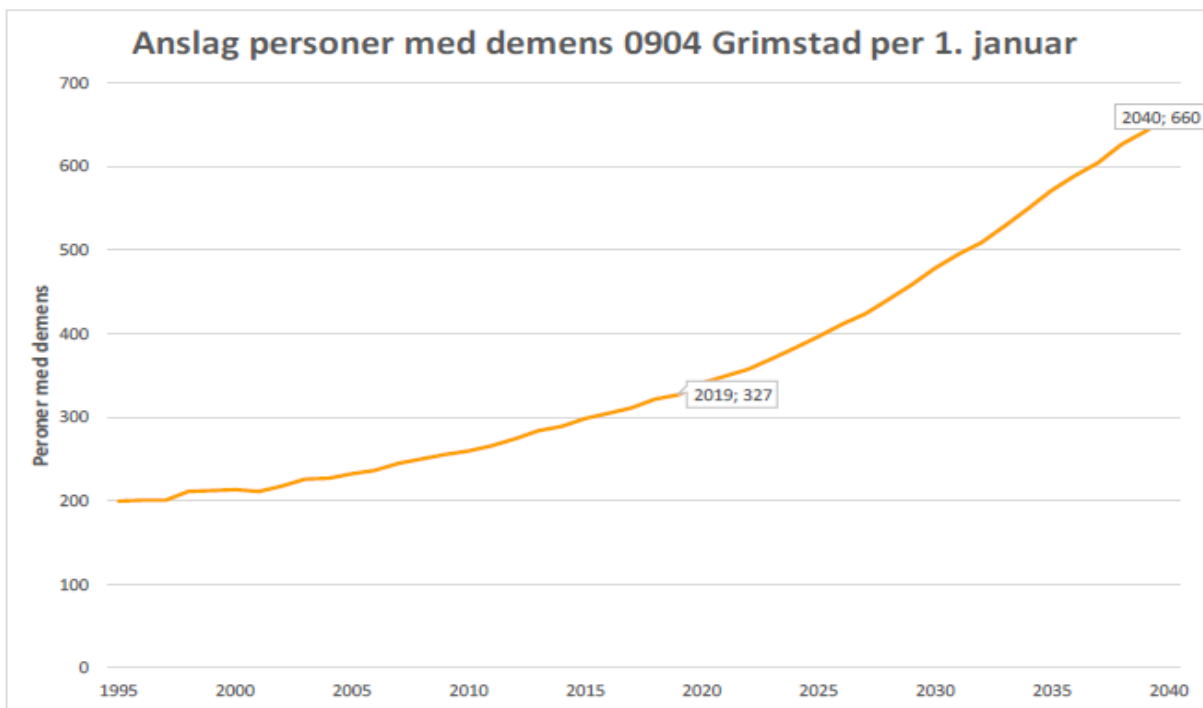
Heltidskultur

Det er fremmet politisk sak om arbeidet med heltidskultur og turnusarbeid, se *KS 20/34 Orientering om arbeidet med heltidskultur og turnusarbeid i HO – sektoren*. Teamet er beskrevet tidligere i

årsmeldingen.



Figur 5 Utviklingen i de tre eldste aldersgruppene i Grimstad kommune. Registrert utvikling 1995–2019 og fremskrevet utvikling 2019–2040. Kilde: Alternativ MMM til SSB



Figur 9 Anslag personer med demens fra 1995 til 2040 basert på forekomsten i Prince-studien fra 2013

Grimstad kommune vil få økning i antall eldre over 80, som mer enn fordobler seg fra 2019 til 2040. Det samme gjelder for personer med demens.

Grimstad kommune har startet omstillingsprosessen etter oppdraget i kvalitetsreformen «leve hele livet». Målgruppen for reformen er eldre over 65 år, både de som bor i hjemme og de som bor i institusjon.

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

Det er gjennomført et kartleggingsarbeid på alle brukere i enhet for habilitering. Det fremkommer et stort behov for nye heldøgns omsorgsboliger. Det er behov for boliger som det ytes heldøgnsomsorgstjenester i, og tilbud om arbeid og aktivitet for brukergruppen.

Saken var til politisk behandling i sak *KS 19/94 Rapport - eiendomsmassen i helse- og omsorgssektoren 2019*.

Økonomisk handlingsrom, Utviklings- og effektiviseringsprosjekt 2019 – 2023
Agenda Kaupang.

Helse- og omsorgssektoren var en av tre arbeidsgrupper hvor Agenda Kaupang var fasilitator. Kommunalsjef har ledet arbeidsgruppen som har bestått av enhetslederne og tre hovedtillitsvalgte. Det er blitt jobbet videre med forslag til tiltak med økonomisk effekt, tiltak med positiv effekt ved endringer – uten direkte økonomisk effekt, forventede nye økonomiske kostnader/tiltak, tjenesteutvikling, kvalitetsutvikling, tiltak med effekt i andre sektorer og øvrige tiltak under utvikling. I dette har et stort fokus vært videreutvikling av kommunens eiendomsmasse.

Høringer

I 2020 ble det behandlet to høringssaker innen helse- og omsorgssektoren.

KS 20/204 Høring - Forslag om godkjenningsmodell for fritt brukervalg i de kommunale helse- og omsorgstjenestene.

KS 20/19 Høring- Ny e-helselov og endringer i IKT standardforskriften.

Økonomi

I budsjettkommentarene ble det uttrykt bekymring for de økonomiske rammene. Særlig var man opptatt av den demografiske utviklingen og at det ville kunne komme søknad om iverksetting og/eller utviding av eksisterende tiltak.

Som nevnt tidligere er det overforbruk på annen lønn som BPA, i tillegg kommer økte utgifter til støttekontakt, avlastning/barnebolig og økt tjenestevolum i hjemmebaserte tjenester. De nevnte tjenestene er lovpålagt.

Som det fremkommer i risikovurderingen er det kostnadsdrivende at kommunen ikke har tilstrekkelig med boliger for personer med funksjonsnedsettelse eller at eksisterende boligmasse ikke er tilpasset brukernes behov. Dette gjelder også for institusjonsplasser.

Det vurderes fortløpende hvorvidt driften og bygningsmassen ved heldøgnsomsorgsboligene er hensiktsmessig sett opp mot dagens brukergrupper og deres behov for pleie- og omsorgstjenester

Vi har ikke tall på om økt sykefravær skyldes covid-19, men det er ikke usannsynlig å anta at dette kan være tilfelle.

Tilskuddsmidler – 2020

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

1. Helsedirektoratet - 2 235 000 kr til Utviklingssenter for sykehjem og hjemmetjenester (USHT).

2. Fylkesmannen i Agder - 1 085 000 kr i kompetanse- og innovasjonstilskudd til Grimstad kommune. Til USHT Agder (øst) er det tildelt 1 350 000 kr. Helsedirektoratet – 435 000 kr til aktivitetstiltak for å motvirke ensomhet, tilknyttet Frivilligsentralen og psykisk helse og rus
3. Prosjektskjønnsmidler: 700 000 kr til RKG. 600 000 kr til ALL inn i i4Helse
4. Aust-Agder fylkeskommune - 246 000 kr i økonomisk støtte fra LIM-planen til prosjekt "Grimstad Leaders". Tildelt i 2019, videreført til 2020
5. Helsedirektoratet tilskudd til opplæring og implementeringsstøtte for å styrke den digitale kompetansen for seniorer i Agder over statsbudsjettet 2020 kap. 761, post 79, 1 040 000 kr
6. Fylkesmannen i Agder, tilskudd - Aktivitetstilbud og besøksvert - kap. 761 post 79 og 68. 2 000 000 kr.
7. Fylkesmannen i Agder, tilskudd - aktivitetstiltak for å motvirke ensomhet - kap. 761 post 79-570 000 kr.
8. Fylkesmannen i Agder, tilskudd – 610 000 kr til utvikling av de sosiale tjenestene i NAV og midlertidig tilskudd for å håndtere konsekvenser av covid-19 – 2020. "Jobblos på Jobbsentralen"
9. Fylkesmannen i Agder - 813 333 kr i tilskudd til prosjektet «Nye mønstre – koordinert tverrfaglig innsats i lavinntektsfamilier, NAV.
10. Fylkesmannen i Agder, tilskudd på 330 000 kr til likemannsprosjekt i enhet psykisk helse og rus.
11. Fylkesmannen i Agder, tilskudd på 142 000 kr til erfaringskonsulent UiA, enhet psykisk helse og rus.
12. Fylkesmannen i Agder, tilskudd på 330 000 kr til oppfølgingstjenester i bolig, enhet psykisk helse og rus.
13. Fylkesmannen i Agder, tilskudd på 1 320 000 kr til hverdagsrehabilitering, enhet psykisk helse og rus.
14. Fylkesmannen i Agder, tilskudd på 80 000 kr til frisklivssentral.
15. Fylkesmannen i Agder, tilskudd på 300 000 kr til styrk og balanse. Ekstra tilskudd på grunn av koronasituasjonen.
16. Fylkesmannen i Agder, tilskudd på 300 000 kr til besøksvert på korttidsavdelingen. Ekstra tilskudd på grunn av koronasituasjonen.

Dette utgjør tilskudd på 12 mill kr i 2020.

Vurderinger

Som nevnt innledningsvis er målet til helse- og omsorgssektoren å levere gode, framtidsrettede og bærekraftige tjenester. Det er jobbet systematisk med å utvikle og implementere styringsdata og styringsinformasjon. Men det er utfordringer på flere nivå. En for stor inngangsfart til 2020 samt økende etterspørsel etter lovpålagte kommunale helse- og omsorgstjenester, både i aldersgruppen over og under 80 år, har vært, og er krevende. Sektoren jobber kontinuerlig med å tenke nytt og benytte seg av ulike digitale tilnærminger for, om mulig, å redusere omfang på tjenestene. Sektorens budsjett var i 2020 ikke i stand til å håndtere nye store saker innenfor budsjetttrammene.

Ved ny demografisk framskriving av antall med demenssykdom, er antallet 327 for 2019 og 660 i 2040. Det betyr at kommunen har et høyere antall personer med demenssykdom nå, enn det som var estimert for 2020. Det vil få konsekvenser for fremtidig planlegging av ulike tilbud og boligplanlegging. Det må satses videre på hverdagsrehabilitering, dagaktivitetstilbud, velferdsteknologiske løsninger, forebyggende hjemmebesøk og andre tiltak som bygger opp under retningen på tjenestene.

Tjenester til brukere med samtidig rusproblematikk og psykiske helseproblemer er et viktig satsningsområde. Det oppstår en del utfordrende situasjoner da brukere som kommer til kommunen ofte er sykere enn tidligere. Økt formell samhandling med spesialist helsetjenesten har hatt mye oppmerksomhet i 2020.

Enhet for habilitering er en stor enhet med behov for endringer og utvikling på flere områder. Overgangen til ny organisasjonsstruktur har avdekket områder hvor enheten har utviklingspotensial og områder hvor enheten drifter godt. Enheten vil fortsette å kvalitetssikre aktiviteten, både de administrative og faglige oppgaver. Det må arbeides kontinuerlig for å sikre flyt i samarbeidet og i utforming av tjenestetilbudet til brukerne. Det er utarbeidet kartlegging av status for å møte nåværende og fremtidig behov for bolig, for kommunens innbyggere som enheten skal levere tjenester til.

Barneverntjenesten har kompetente og dedikerte medarbeidere, men arbeidspress over tid og lav bemanning, gjør tjenesten sårbar.

Fastlegesituasjonen fremstår som sårbar og bør bli et satsingsområde for kommunen. En kommune i vekst bør kunne tilby sine innbyggere legetjenester i egen kommune. I mars 2021 var det 1000 personer på venteliste.

Bygningsmessige forhold

Det er lagt ned mye arbeid i å kartlegge bygningsmassen som helse- og omsorgssektoren yter tjenester i. Det er fremkommet at deler av bygningsmasse ikke er hensiktsmessig sett opp mot dagens brukergrupper, det er brukere/pårørende som ønsker bolig, det må bygges flere institusjonsplasser. Det bør også fortsatt være fokus på samlokalisering av forebyggende helsetjenester. Kommunestyret forutsetter årlige effektiviseringstiltak. Agenda Kaupangrapporten pekte på mulige områder for ytterligere effektivisering, hvor effektiv boligmasse vil være avgjørende for framtidig driftskontroll. Det er her sektoren mener at de gode langsiktige løsningene vil ligge.

Det jobbes på bred front for å forbedre sektorens driftsøkonomi. Målet er at sektoren skal forbedre økonomiske resultater og samtidig opprettholde gode helse- og omsorgstilbud til kommunens innbyggere. Bruker- og pasienttilbudet bør skjermes så langt det er mulige, men det er et faktum at sektoren bruker mer midler enn budsjettet. Bestillingen fra kommunestyret er at helse- og omsorgssektoren skal levere tjenester innenfor tildelt økonomisk ramme. Situasjonen er krevende, men sektoren har tro på at grepene som gjøres vil ha effekt med tanke på styring og kontroll.

Det er ikke realistisk å tro at helse- og omsorgssektoren vil få redusert etterspørsel etter tjenester.

For å lykkes med driftskontroll er sektoren avhengig av tilgjengelige og operative støttetjenester innenfor HR, økonomi og analysekapasitet for å sikre et best mulig beslutningsgrunnlag. Systematikk og logistikk vil bli satt i fokus fremover og vil bli meget viktig. I 2020 har sektoren fått egne sektorkontakter fra økonomi og HR.

Fremover må det settes på dagsorden en diskusjon om forventninger fra politikere, innbygger, brukere, pasienter, pårørende, medarbeidere, tillitsvalgte og ledere. Denne forventningsavklaringen vil være viktig opp mot fremtidige prioriteringer og dimensjonering av kommunens tjenester.

Helse- og omsorgssektoren takker politikere, tillitsvalgte, vernetjeneste, bruker, pårørende, medarbeidere, tillitsvalgte, frivillige og øvrige samarbeidspartnere internt og eksternt for et godt samarbeidet i 2020.

Mål	Beskrivelse	Status
Bærekraftig økonomi	Basert på årsverkskontroll og tidlig identifisering av nye lovpålagte tiltak. Fokus på tidlig innsats og forebygging på alle nivå.	✗
	Tett budsjett- og årsverksoppfølging	✓
	Fokus på etikk, kultur og holdninger	✓

God kvalitet og kompetanse i tjenesteleveransene	Videreutvikling og implementering av strategisk kompetanseplan, herunder årlig rullering av handlingsplan	✓
Funksjonelle bygg i helse- og omsorgssektoren	Årlig gjennomgang av sektorens eiendomsmasse samt investering i nye omsorgsboliger. Bygningsmassen til sykehjemmene og HDO-ene samt boligmassen i enhet for habilitering må vurderes opp mot effektiv drift, se også Agenda Kaupang rapport.	✓
	Videre planlegging av Helsehus/-senter, det må nedsettes et Konseptutvalg for å ta planleggingen videre.	✗
Sykefravær lavere enn 8 %	Tett oppfølging av enheter der sykefraværet er >10 % Følge opp sykemeldte etter gjeldende retningslinjer i kommunen NED prosjekt i alle avdelinger/enheter Gjennomføre tilpasninger for å redusere sykefraværet Investere og bruke tekniske hjelpemidler ved avlastningen, sykehjem, HDO-er og i private hjem. Veilede sykemeldte til egnede oppgaver/stillinger	✓
	Sykefraværet i sektoren er høyt	✗
Grimstad skal være en foregangskommune innen velferdsteknolog	Delta i prosjekter og ha utprøvinger innen velferdsteknologi Utvide bruk av trygghet- og velferdsteknologi Delta i følgeforskning knyttet til velferdsteknologi	✓
	Dette er et pågående arbeid.	✓
Innføre heltidskultur	Følge opp retningslinjer for heltidskultur, vedtatt i kommunestyret i sak 18/83 Hovedregel skal være at det ansettes i 100 % stilling. Ledige stillinger lyses ut samlet en gang per måned. Årsplan i alle turnusenhetene. Bemanningstjeneste.	✓

Samfunn- og miljøsektoren

Økonomi

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regnskap 2020	Budsjett 2019	Budsjett 2020	Reg budsjett 2020	Avvik 2020
Netto lønnsutgifter	97 659	99 365	95 931	98 891	96 938	-2 427
Andre driftsutgifter	96 245	94 432	65 484	71 062	97 474	3 042
Driftsinntekter	-83 320	-78 945	-51 301	-51 601	-75 348	3 597
NETTO	110 584	114 852	110 114	118 352	119 064	4 212

Tabeller

Sykefravær	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	1,3%	1,6%	-0,3%
Langtid	3%	5,7%	-2,6%
Sum fravær	4,3%	7,2%	-2,9%

Enhetene har i all hovedsak hatt en positiv utvikling med en nedgang i sykefraværet. Det er mange ulike forhold som påvirker sykefraværet, og det jobbes godt i enhetene får å opprettholde den positive utviklingen.

Arsverk	1.1.20	31.12.20
Faste årsverk	136	134
Midlertidige årsverk	7	6
Sum årsverk	143	140

Det er ikke en nedgang i antall årsverk i sektoren, men det er ubesatte stillinger per 31.12.20, slik at det framstår som en nedgang.

Innledning

Året 2020 har for samfunn- og miljøsektoren vært sterkt preget av pandemien som i samfunnet for øvrig. Situasjonen har gitt mange utfordringer og store endringer i hvordan arbeidet har vært utført. Tross pandemi, hjemmekontor, forsterket renhold, smittevern hensyn og Teamsmøter, har det vært høy aktivitet og store viktige oppgaver er gjennomført. Innenfor plan-, miljø- og landbruksenheten er det notert et rekordhøyt antall nye planer til behandling.

Staten bevilget i 2020 stimuleringsmidler til kommunene for å sikre oppdrag til det lokale næringslivet. Bevilgningen skulle benyttes på tiltak som ellers ikke ville bli utført, og som ga varierte oppdrag innenfor mange fagfelt, til næringslivet. Grimstad mottok 10,6 mill kr i stimuleringsmidler. Midlene er benyttet på mange ulike små og litt større tiltak, som utbedring av tak på kommunale bygninger, nytt kjøkken på aktivitetshuset, nye vannklosetter på Storesand og Randvika, ny brygge i Kråkevika og mye mer. Kommunen har med disse midlene fått gjennomført mange gode tiltak, og mange lokale næringsdrivende har fått kjærkomne oppdrag. De fleste tiltakene er slutført, men enkelte slutføres tidlig 2021.

Sektoren avslutter 2020 med et mindreforbruk på om lag 4,2 mill kr. Dette resultatet skyldes flere forhold. Det har ved flere enheter vært mindreforbruk på lønn som følge av ubesatte stillinger i deler av året. Det har også vært økt aktivitet som igjen har gitt økte gebyrinntekter. I tillegg har planlegging og gjennomføring av prosjekter finansiert av de statlige stimuleringsmidlene ført til en forskyvning av enkelte planlagte oppgaver, som igjen har gitt et mindreforbruk i sektoren.

Sektoren har i 2020 ansatt nye enhetsledere i to av enhetene; i byggesaksenheten og enhet for kommunaltekniske tjenester. I tillegg er det ansatt enhetsleder i den nyopprettede enheten for investeringsprosjekter. Med tre nye, av syv enhetsledere, gir det spennende og ny kompetanse inn i sektoren, men det gir også noen utfordringer for å få nye ledere godt om bord i organisasjonen.

Innenfor byggesak pågår et digitaliseringsprosjekt, å ta i bruk eByggesak innenfor IKT Agder-samarbeidet. Grimstad kommune vil være pilot og ta dette i bruk først. Arbeidet har pågått i et år med implementering, men det har vært utfordringer underveis. Nå er målsettingen å ta det nye saksbehandlersystemet i bruk innen mai inneværende år.

Ny enhetsleder på kommunalteknikk har gjennomført en liten omorganisering på enheten, med fokus på mer effektiv drift. Videre er det kjøpt inn noe utstyr for å øke effektiviteten. Det er investert i robotgressklippere som skal prøves ut rundt rådhuset og Berge gård senter, som et prøveprosjekt. Det er også kjøpt inn gravemaskin og litt annet utstyr som gir større mulighet for å utføre mer arbeid i egen regi.

Resultat og aktivitet

Driften gjennom året har vært preget av høy aktivitet på alle områder. Det er blant annet rekordhøyt antall nye planer til behandling. Dette vitner om stor aktivitet i utbyggingsbransjen. Det er svært positivt, gitt pandemien vi er i. Enhetene leverer mange og gode tjenester, i all hovedsak

innenfor gitte tidsfrister, men det er utfordrende å leve opp til forventet leveranse. Det er et stort antall vedtak til oppfølging, i tillegg til de løpende driftsoppgavene. Enkelte enheter har utfordringer med stillinger som ikke er besatt. Det legges ned et stort arbeid for å få fylt opp stillingene, men dette er et tidskrevende arbeid og det er noen utfordringer knyttet til rekruttering. Dette fører til at enkelte enheter har gått uten full bemanning en tid. Situasjonen fører også til utfordringer med klare forventede leveranser innen gitte frister.

Det er gjennomført en vesentlig endring i sektorens organisering i 2020. Det er etablert en helt ny enhet for investeringsprosjekter. Den nye enheten er etablert med to prosjektledere fra bygg- og eiendomstjenesten og to prosjektledere fra kommunaltekniske tjenester, i tillegg til at det er opprettet stilling og ansatt ny enhetsleder. Det er videre besluttet å benytte Prosjektveiviseren for gjennomføring av alle prosjekter i kommunen. Prosjektveiviseren er utarbeidet av Digitaliseringsdirektoratet og er det offentliges eget rammeverk for gjennomføring av prosjekter.

Årsrapporten inneholder klimaregnskap for året som har gått. En større rapportering på oppfølging av energi- og klimaplanen vil bli fremlagt i egen senere sak utenom årsmeldingen.

Arbeid med internkontroll på anskaffelser i alle enheter er satt i fokus. Alle kunngjøringspliktige anskaffelser gjennomføres av innkjøpsansvarlig i samarbeid med aktuell enhetsleder. All arkivering skjer i Public 360, men det er fortsatt behov for å ha arkivering for å sikre at alle arkivverdige dokumenter arkiveres forsvarlig.

Sektoren har hatt en positiv utvikling med redusert sykefravær. Det jobbes videre med å opprettholde den gode utviklingen.

Vurderinger

Sektoren har hatt et år som har vært preget av stor utskifting i enhetsledergruppen (tre av syv nye enhetsledere i 2020) og noen utfordringer med ledige stillinger, som har gitt en redusert kapasitet. I tillegg økt antall oppgaver, som følge av koronasituasjonen, på flere av sektorens fagområder. Det er til dels en krevende rekrutteringssituasjon. En så stor endring i sektorens ledelse, gir selvfølgelig noen utfordringer med å få nye ledere om bord og godt i gang. Det gir også en spennende ny dynamikk og ny kompetanse inn i gruppen, som sektoren er opptatt av å benytte på en god og positiv måte.

Den statlige overføringen av stimuleringsmidler har hatt en høy prioritet i sektoren. Dette har vært viktig for å gi oppdrag i det lokale næringslivet, samtidig som det var et krav fra staten at prosjektene måtte gjennomføres eller påbegynnes i 2020. Dette har ført til noe forskyvning av sektorens planlagte oppgaver. Denne forskyvningen av planlagte oppgaver er med å forklare det positive resultatet sektoren leverer. Det positive resultatet skyldes videre ubesatte stillinger og merinntekter som følge av økt aktivitet.

Det er et krevende arbeid å gjøre gode rekrutteringer. Situasjonen i arbeidsmarkedet, med mye bevegelse gir spennende muligheter for å tilføre ny kompetanse. Rekrutteringsprosesser er likevel krevende med tanke på å finne rett kandidat og opplæring etter oppstart. Slike prosesser tar noe tid, og har ført til at enkelte stillinger har stått ubesatte en periode. Dette påvirker kapasiteten i berørte enheter.

Den høye aktiviteten har på enkelte områder gitt høyere inntekter enn budsjettet. Sektoren vil se om det kan være rom for å øke bemanningen innenfor enhetens budsjett på enkelte områder, for å håndtere den økte aktiviteten. Dette gjelder blant annet innenfor plan-, miljø- og landbruksenheten. Det høye antallet planer til behandling gir høyere gebyrinntekter. Gebyrene har kun vært gjenstand for normal prisstigning, slik at det er det høye antallet som gir økt inntekt. I en situasjon med stor pågang av nye planer, har det overordnede planarbeidet blitt noe nedprioritert i perioden.

Sektoren har et stort omfang av pågående oppgaver og prosjekter, og klarer ikke å levere ønsket fremdrift på flere av oppgavene. Den endrede organisering med egen enhet for

investeringsprosjekter forventes å gi mulighet for en samlet prioritering av prosjektene og dermed lavere risiko for avvik mellom forventet fremdrift og faktisk leveranse. En slik prioritering og forventningsavklaring er en del av en robust prosjektorganisering som det arbeides for å få på plass.

Med stor pågang av saker, samtidig som det har vært flere vakant stilling på plan- og byggesak, har det til tider vært utfordrende å disponere enhetenes ressurser slik at alle saksområder får tilfredsstillende kapasitet.

Perioden med pandemi har gitt sektoren god erfaring med økt bruk av digitale verktøy til publikumskontakt, gjennomføring av møter, både interne, eksterne og politiske. Erfaringene med digitalt byggesakstorg har vært så positive, at byggesakstorget er besluttet å videreføre det digitalt, også etter pandemien. Videre har sektoren levert raske og gode løsninger spesielt innenfor fagområdene byggdrift, renhold og vedlikehold. Byggdrift og vedlikeholdsavdelingene har utført den fysiske tilretteleggingen av koronalegekontor, teststasjon og vaksinasjonsstasjon. I tillegg er det tilrettelagt for beredskapsboliger i tilfellet det blir behov, i forbindelse med isolering av smittede, som ikke kan isoleres i egen bolig. Renholderne har gjennomført et forsterket renhold på alle formålsbygg og andre steder det har vært behov, ut ifra smittevern hensyn. Grimstad brann og redning har gjennomført en endret turnus i perioden med økt smittevern. Den endrede turnusen har gitt færre møtepunkter mellom vaktlagene og således en mer robust beredskap. Turnusen har gitt økte kostnader.

Driftsområdene som sørger for rene og ryddige byrom og friluftsområder har også gjort en ekstra innsats i året, og spesielt på sommeren. Dette har gitt gode resultater og mange positive tilbakemeldinger på at det opplevdes både trygt og trivelig i Grimstad i året som gikk.

Sektoren opplever dedikerte ledere og medarbeidere som setter pris på spennende oppgaver og utfordringer som gir gode muligheter for faglig utvikling, en givende og variert arbeidshverdag for den enkelte.

Mål

Mål	Beskrivelse	Status
Unngå nye unge uføre	Planlegge og utvikle offentlige møteplasser med tanke på inkludering og mangfold. Byhaven er gjennomført etter prinsipper om inkludering og mangfold.	✓
Prioritere ressurser til å ivareta Grimstads interesser i arbeidet med det interkommunale plansamarbeidet av kommunedelplan for E18.	Dette gjelder alle fagområdene innenfor plan, miljø og landbruksenheten. Arbeidet med kommunedelplan for E18 er fulgt tett opp gjennom hele planprosessen.	✓
Innføring av eByggesak	Digital byggesaksløsning for saksbehandlere. Pilotprosjekt er forsinket. Testing er i gang og piloteringsperioden vil sannsynligvis bli forsinket.	✗
Tilby gode oppmålingstjenester innenfor vedtatt budsjetttramme	Arbeide for at 2020 blir et normalt driftsår.	✓
Brann og feiertjenesten skal arbeide for å fremme de forebyggende og beredskapsmessige oppgavene etter brannloven for å sikre en effektiv og sikker drift.	Vektlegge aktivitetene i det forebyggende arbeidet slik at de tilgjengelige ressursene blir brukt der de gjør størst nytte. Gjennomføre en beredskapsanalyse for å bli mest mulig tilpasset de oppgaver brannvesenet kan bli stilt overfor. Sørge for kontinuerlig	✗

	evaluering av driften og grundig opplæring ved nyansettelser.	
Øke innsatsen innenfor trafiksikkerhet i Grimstad kommune	Arbeide for å heve kompetansen og øke bevisstgjøringen om trafiksikkerhet internt og mot politisk ledelse.	✗
Gjennomføring av kartlegging og prosjektering av energieffektivisering	Sett opp mot energimerkingen som er gjennomført og bevilget midler for energieffektivisering. Må det avklares hvilke tiltak som vil gi størst besparelser og gjennomføre prioriterte prosjekter. Dette må også sees i sammenheng med utfasing av fossilt brensel.	✗
Jobbe aktivt med kontinuerlig forbedring i alle sektorens enheter.	Fortsette aktivt arbeidet som er igangsatt med kontinuerlig forbedring og effektivisering i all sektorens enheter.	✗

Selvfinansierende tjenester

Det henvises til enhetsrapportene på dette området.

Stab- og støttetjenester

Økonomi

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regnskap 2020	Budsjett 2019	Budsjett 2020	Reg budsjett 2020	Avvik 2020
Stab og støtte						
Netto lønnsutgifter	35 758	35 623	38 314	36 271	37 776	2 153
Andre driftsutgifter	12 292	10 345	7 926	7 579	7 790	-2 554
Driftsinntekter	-7 897	-6 884	-3 579	-2 819	-2 840	4 044
NETTO	40 152	39 084	42 661	41 031	42 726	3 642

Tabeller

Sykefravær	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	1,1%	1,3%	-0,1%
Langtid	4%	8,3%	-4,3%
Sum fravær	5,1%	9,5%	-4,4%

Årsverk	1.1.20	31.12.20
Faste årsverk	39	51
Midlertidige årsverk	7	10
Sum årsverk	45	62

Innledning

Stab- og støttetjenester består av fagområdene kvalitet, økonomi, HR, kemner (frem til 01.11.20), innfordring (fram til 01.11.20), faktura og gebyr, kommunens fellestjenester, politisk sekretariat, lederstøttefunksjon, kommunikasjons- og informasjonstjenester, den kommunale IKT-virksomheten, betjening av publikumshenvendelser, henvendelser via telefon/sentralbord/epost og innkjøp. I 2019 ble det inngått samarbeidsavtale for et felles jussnettverk med Grimstad, Arendal og Froland kommuner. Arendal kommune har arbeidsgiveransvaret og er vertskommune for jussnettverket. Et tilsvarende samarbeid er etablert for kommunal innfordring fra 01.11.20.

Resultat og aktivitet

Stab- og støtte hadde i 2020 et mindreforbruk på 3,6 mill kr. Sektoren har i tillegg holdt igjen vakante stillinger og forsøkt å drifte så billig som mulig for å demme opp for merforbruket andre steder i organisasjonen. Det er i all hovedsak ikke satt inn vikar ved fravær. Lavere reise og møteaktivitet på grunn av covid-19 har også dempet forbruket noe.

Sykefravær

Sykefraværet for stab og støttetjenester har nærmest halvert seg fra 2019 til 2020. Korttidsfraværet ligger relativt stabilt på rundt 1 %, mens det har vært en kraftig reduksjon i langtidsfraværet. For en såpass liten enhet som stab- og støttetjenester, vil hvert enkelt sykefraværstilfelle ha en stor innvirkning på fraværsprosenten.

Vi ser en kraftig oppgang i antall årsverk. Dette skyldes en organisasjonsendring på slutten av året, ved at kultur og næring ble flyttet fra andre deler av organisasjonen til kommunikasjon.

Økonomiavdelingen

Økonomiavdelingen teller 14 årsverk fra 01.11.20, da kemneren ble statliggjort og de to medarbeiderne på kommunalinnfordring gikk inn i vertskommunesamarbeid med Arendal kommune i Agder Kommunale Innfordring (AKI).

Økonomiavdelingen teller økonomisjef, assisterende økonomisjef, fem økonomirådgivere, en innkjøpsansvarlig og faktura- og gebyravdelingen med seks årsverk. I økonomiavdelingen har det vært høy aktivitet i 2020. Avdelingen har det faglige økonomiansvaret. Hver måned lukkes regnskapet, og det foretas budsjettreguleringer og periodiseringer før månedsrapport til enhetsledere og sektorledere sendes ut.

Aktiviteten i økonomiavdelingen har selvsagt vært preget av koronapandemien. Medarbeiderne har i store deler av 2020 arbeidet fra hjemmekontor. Aktivitetene gjennom året, og produksjonen har fungert bra digitalt. Avdelingen har i tillegg vært sterkt involvert i å følge koronaøkonomien (se eget kapittel) og har dessuten bistått med diverse prognoser og vaksinasjonskalender, hvor Grimstad kommune var først ute i landet.

Anskaffelser og innkjøp

Innkjøpsreglement og anskaffelsesstrategi er rutinemessig revidert. Intern opplæring er søkt tilpasset de begrensninger som fulgte av koronasituasjonen. Opplæringen er så langt det har vært mulig, formidlet via den interne Lederskolen og gjennom innkjøpsamlinger i samfunn- og miljøsektoren og kultur- og oppvekstsektoren (skole- og barnehagelederne).

Det er gjennomført rutinemessig halvårlige møter med kommunalsjefene for å avklare nye avtalebehov. Det har vært et nært og godt samarbeid med OFA (offentlig fellesinnkjøp på Agder) og KFF (kommunalt forsikringsfelleskap). Samarbeidet i sak-sak med andre kommuner i landet. Noen relevante anskaffelsesområder det er arbeidet med; etablering av eksternt varslingsmottak, kulturhuset PAN, nytt høydebasseng Solbergåsen, digital læringsplattform i grunnskolen, arkitekt- og rådgivertjenester, sprinkleranlegg, veilysanlegg, nytt servicebygg, digitale læremidler, el-biler-, spesialbiler-, og kjølebil til kjøkkentjenesten, skoleutbygging, rekrutteringstjenester, elektronisk vegstyringssystem, tømrertjenester, demens- og aktivitetstilbud, pukk- og steinprodukter, entreprisekontrakter, dekk- og dekkreparasjoner for bil- og anleggsmaskiner, mat- og næringsmidler, kjøp av tjenester til enkeltbrukere med særskilte behov, medisinsk teknisk utstyr, tolketjenester, juridisk bistand, forsikring, senger-, nattbord-, madrasser-, personløftere-, heis-, seil- og traverser i helse- og omsorgssektoren, og tjenester for fritt brukervalg og personlig assistanse.

Videre har det vært arbeidet med flere krevende innsynsaker. Kapasitet for gjennomføring av anskaffelser er ikke styrket. Vårt lovbestemte fullelektroniske verktøy for sikker konkurransegjennomføring er tilpasset og utviklet videre. Våre anskaffelsesrutiner og maler er rutinemessig vedlikeholdt med det resultat at vi over tid har bygget opp en enhetlig og lik avtaleportefølje uavhengig av hvilke sektorer avtaledokumentene gjelder for. Likelydende og felles avtalegrunnlag i sektorene styrker vår evne til å gjennomføre rasjonell kontraktsoppfølging.

Sanntids avtaleoversikt på ansattportalen er nå teknisk operativ, men kun eksemplifisert ved at det er lagt inn noen få egne avtaler. Dersom en skal oppnå tilnærmet komplett avtaleoversikt i sanntid, er det behov for merkantil bistand for å legge inn våre aktive avtaler i systemet. Aktive avtaler strekker seg normalt 4-5 år tilbake i tid. Systemet er samkjørt med OFA, slik at vi på sikt vil få en felles avtaleoversikt.

Sømløs og integrert arkivering fra konkurranseverktøyet til sak/arkivsystemet Public 360 er foreløpig satt på vent, fordi denne er avhengig av en nyere versjon av Public 360, enn den som i dag benyttes.

Faktura- og gebyravdelingen

Faktura- og gebyravdelingen har seks årsverk, hvor hovedoppgaven er å sikre kommunens

inntekter. Faktura- og gebyravdelingen har deltatt i flere prosjekter som er med på å sikre kommunens inntekter, og som gir utvidet mulighet til å drive kontroll mellom fagprogrammer og faktureringsystem. Seksjonen har konsentrert seg om digitalisering og effektivisering av informasjonsflyt.

Renovasjon

Faktura- og gebyravdelingen har hatt fagansvar for renovasjon til privathusholdninger frem til 31.12.20. Vi har hatt kontaktutvalgsmøter med Agder renovasjon med fokus på forbedring av tjenester, planlegging og driftssetting av nye nedgravde miljøstasjoner. Totalt er det nå 16 nedgravde stasjoner i drift, og to planlagte/påbegynte i kommunen. I tillegg vil alle større leilighetsutbygginger i sentrum, og alle nye byggefelt over en viss størrelse, bli pålagt nedgravde stasjoner. Tett samarbeid med kommunalteknisk avdeling har forbedret planleggingen av snørydding, tømning og plassering av miljøstasjonene. Etter initiativ fra Agder Renovasjon ble det foretatt en vurdering av om fagansvar og fakturering av renovasjon skulle flyttes fra kommunene, til Agder renovasjon. Kommunestyrene i Grimstad, Froland og Arendal vedtok i 2019 at dette skulle gjennomføres. Dato for overføring av ansvar var 01.01.21.

Kartlegging digitale smart-vannmålere

Faktura- og gebyravdelingen har sammen med teknisk sektor startet kartlegging av smart vannmåler-løsninger, for å effektivisere innsamling av vannmålerdata og lekkasjesøk. Hensikten er å tilrettelegge for et større prosjekt, for å pilotere fjernavlesning av vannmålere i kommunale bygg. Målet er også å legge press på systemleverandører til å forbedre sitt tilbud på området. Avdelingen har også jobbet med å opprette QR-koder på kommunale målere som letter avlesningsprosessen. Dette arbeidet fortsetter ut i 2021.

Vannmålerprosjektet

Faktura- og gebyravdelingen var høsten 2019 pilot for implementering av ny vannmålermodul. Integrasjon mot arkivsystemet og digital varsling om pålegg av vannmålere, sikrer bedre datafangst og informasjonsflyt. Vannmåleroppkjøret for 2020 ble vellykket gjennomført i nytt system. Videreutvikling av systemet fortsetter i samarbeid med systemleverandør i 2021.

Jordbruksvanning

Det er laget nye rutiner for søknader om jordbruksvanning, ble pilotert i 2020 og skal etter planen innføres i 2021.

Nytt gebyrsystem

Det ble i 2019 gjennomført et forprosjekt for å kartlegge behovet for nytt fagsystem for håndtering av kommunale eiendomsgebyrer og tilhørende fagmoduler for eiendomsskatt og VARF. Flere av dagens systemer er i ferd med å fases ut, og det er viktig at det sikres best mulig digitalisering av dataflyt og innbyggjerservice. Forprosjektet konkluderte med at man skal gjennomføre en anskaffelse, og dette prosjektet ble startet opp i desember 2019. Prosjektet kjøres av IKT Agder i samarbeid med de øvrige åtte samarbeidskommunene. Av forskjellige årsaker har prosjektet blitt noe forsinket, men kravspesifikasjon har i stor grad blitt ferdigstilt og anskaffelsen satt ut på anbud i januar 2021. Forventet i drift 01.01.22.

Samordning faktureringsressurser

I 2017 og 2018 var det et forprosjekt som gikk på å samle fakturering i færre miljøer i kommunen. Det ble da bestemt at det skulle være et eller to faktureringsmiljøer, faktura- og gebyravdelingen og eventuelt Berge gård senter. Grunnet utfordringer med ressurser ble prosjektet lagt litt på is, men er nå tatt opp igjen da ressursene er på plass. Arbeidet med dette fortsetter ut i 2021, og hensikten er effektivisering, sikre kvalitetsflyten og redusere krediteringer og feilrettinger.

Integrasjoner mot regnskapssystem

Faktura- og gebyravdelingen jobber med å integrere forsystemer med regnskapssystemet for å sikre bedre dataflyt og innbyggjerservice. Aivo er et forsystem for fakturering av kolonial og kost til

hjemmeboende, samt kantine og tilhørende intern/ekstern fakturering av dette. Integrasjon av dette startet opp i 2019. Integrasjon mot kost og kolonial er nå på plass. Det gjenstår å få integrert kantine. Dette ble satt på vent fra Aivo. Arbeidet fortsetter i 2021.

Gerica som forsystem er en annen integrasjon som det jobbes videre med i 2021. Vi jobber også med jobbsentralen for å få integrert kassasystem mot vårt regnskapssystem. Arbeid påbegynt i 2020. Vi er med i testing av integrasjon fra eByggesak. Arbeid påbegynt i 2020.

HR-avdelingen

HR-avdelingen består av fem årsverk. Våren 2020 ble det ansatt ny HR-sjef, og enheten ble ytterligere styrket med en ny rådgiver med oppstart i januar 2021. Mot slutten av 2020 ble også HMS-rådgiver overført inn under HR-sjef. HR og HMS jobber med lederopplæring, støtte og utvikling på tvers av hele kommunen, innenfor bredden av HR og HMS. Vi har høy grad av trivsel og lavt sykefravær, noe som setter oss godt i stand til å støtte organisasjonen på en god måte. Noen av HR-avdelingens arbeidsområder i 2020 har vært:

- Tydeliggjøring av HR-avdelingen sine fagområder og hvordan vi best mulig støtter organisasjonen.
- Gjennomgang av eksisterende retningslinjer og rutiner med fokus på forenkling og tydeliggjøring, for å sikre en lik praksis på tvers av kommunen.
- Omstillingsprosesser, særlig innenfor kultur- og oppvekstsektoren.
- Sykefraværsoppfølging og støtte til ledere i HMS/IA arbeidet.

Beredskap

Året har vært annerledes og krevende for innbyggere, brukere og medarbeidere i kommunen. Å opprettholde kommunale tjenester i en pandemi er krevende, og når en slik hendelse går over lang tid er det utfordrende for oss alle.

Beredskapsplaner oppdateres jevnlig på alle nivåer. Nye rutiner implementeres ved behov. Kvalitetssystemet QM+ bidrar til god oversikt, revisjoner og oppdaterte planer. Kriseledelsen i kommunen har hatt ukentlige møter fra pandemiens start og gjennom hele året – og hyppigere ved behov. Kriseledelsen har i denne pandemien vært utvidet, slik at flere funksjoner i kommunen har vært representert. Statsforvalteren i Agder har hatt ukentlige samordningsmøter med kommunene i Agder og regionale aktører innen helse og utdanning. Beredskapskoordinatorene i kommunene i Østre Agder møtes også jevnlig med beredskapsaktører i regionen for informasjonsdeling og faglig påfyll.

Det er blitt gjennomført diskusjonsøvelse i kriseledelsen, og øving i krisestøtteverktøyet DSB-CIM med kriseledelsen og sentrale støttefunksjoner. Den eksisterende samarbeidsavtalen med Norske Kvinners Sanitetsforening er blitt fornyet for nye fire år.

Fellesområdet

Økonomi

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regnskap 2020	Budsjett 2019	Budsjett 2020	Reg budsjett 2020	Avvik 2020
Fellesutgifter						
Netto lønnsutgifter	13 147	17 038	13 652	14 828	24 036	6 998
Andre driftsutgifter	52 996	56 554	52 343	52 590	59 404	2 850
Driftsinntekter	-8 131	-9 178	-9 182	-7 348	-9 975	-797
NETTO	58 012	64 414	56 813	60 070	73 465	9 051

Tabeller

Sykefravær	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	0,1%	3,8%	-3,6%
Langtid	0%	3,2%	-3,2%
Sum fravær	0,1%	7%	-6,8%

Årsverk	1.1.20	31.12.20
Faste årsverk		
Midlertidige årsverk	4	0
Sum årsverk	4	0

Innledning

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

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

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

Resultat og aktivitet

Fellesområdet er summen av flere ansvarsområder, som beskrevet ovenfor. Det samlede netto mindreforbruket på 9,1 mill kr fordeler seg slik (+ er et mindreforbruk):

- Politikere (-0,8 mill kr)
- Diverse felleskostnader (+7,4 mill kr)
- Felles IKT (+ 3,2 mill kr)
- Reformlæringer (- 0,9 mill kr)
- Kontrollutvalget (+0,1 mill kr)

Vurderinger

Mindreforbruket på fellesområdet skyldes i hovedsak to større poster. På grunn av pandemien så er lønnsoppgjøret blitt betydelig lavere enn det som opprinnelig var budsjettet. Posten for lønnsoppgjør lå opprinnelig i sektorenes rammer, men ble etter 1. tertial flyttet til kommunens fellesområde. Enhetene og sektorene er kompensert med den faktiske kostnaden for

lønnsoppgjøret og mindreforbruket på i overkant av 9 mill kr, er knyttet til dette. Interninntektene på de selvfinansierende tjenestene har en svikt på 2 mill kr, så totalt sett er ansvaret fellesutgifter 7,4 mill kr i pluss. På området felles IKT, er det et pluss på 3,4 mill kr. Dette er lavere utgifter til IKT Agder, enn budsjettet. På politikerområdet er det et merforbruk på 0,8 mill kr knyttet til juridisk bistand i varslersak og kommunedirektørens avgang.

IKT 2020 Grimstad kommune – IKT Agder samarbeidet

Organisering av digitaliseringsarbeidet i IKT Agder samarbeidet

IKT Agder Interkommunale selskap (IKS) eies av kommunene, Grimstad, Arendal, Froland, Tvedestrand, Åmli, Risør, Vennesla, Gjerstad, Vegårshei, samt Agder Fylkeskommune.

Representantskapet er selskapets øverste organ og Grimstad kommune utøver, sammen med øvrige eiere i samarbeidet, sin myndighet i selskapet gjennom dette forumet. Representantskapets medlemmer er rådmenn/kommunedirektører i de ti eierkommunene.

Målbildet for IKT samarbeidet tilsier at IKT Agder skal

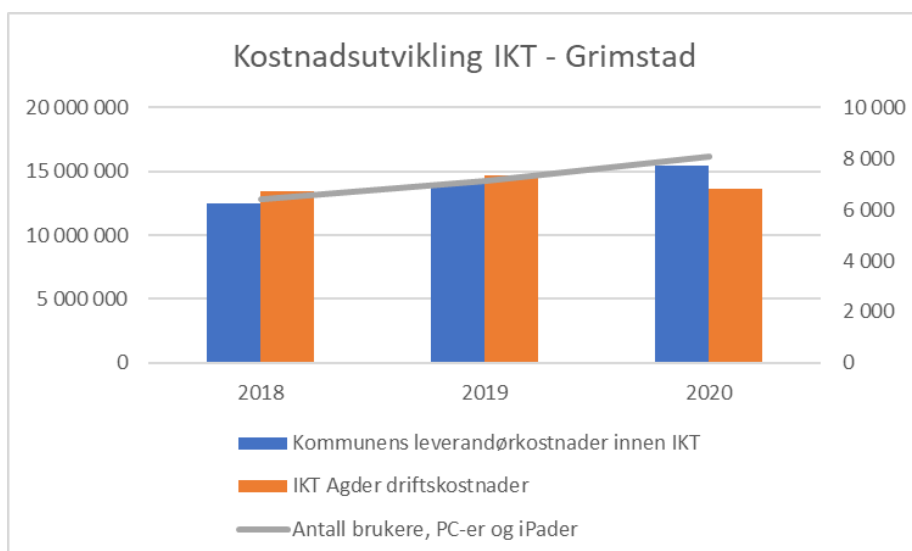
- ivareta eierkommunenes oppgaver knyttet til IKT-drift, service, informasjonssikkerhet og utvikling av IKT og tilstøtende tjenesteområder. Selskapet skal både implementere og forvalte kostnadseffektive løsninger og tjenester.
- legge til rette for en utstrakt samordning og kontinuerlig, planmessig og omfattende digitalisering, og være et felles instrument for samarbeidets kommuner.
- gi kommunene i samarbeidet økt styringskraft og gjennomføringsevne til gevinstrealisering gjennom digitalisering og videreutvikling basert på vedtatte strategier.
- være eierkommunenes IKT-avdeling og strategiske rådgiver innenfor digitalisering. Dette innebærer å være en sentral driver innen nasjonale feltkomponenter, og være oppdatert på hva leverandørmarkedet har å tilby.

Økonomi

Ved å være organisert som et interkommunalt selskap (IKS) fordeles kostnadene i selskapet i henhold til en felles pris- og produktmodell. Enhetsprisene er like for alle eiere og kostnadsnivået avhenger blant annet av antall brukerkontoer, PC-er/nettbrett, eksterne avtaler og timeforbruk på prosjekter. Et eventuelt mindreforbruk i selskapet medfører tilbakebetaling til eierne, og i 2020 er det tilbakeført totalt 6,5 mill kr til de ti eierne. Grimstad kommune fikk her tilbakebetalt 1,1 mill kr.

Tabellen og grafen under viser kostnadsutviklingen for Grimstad kommune i perioden 2018 til 2020:

Grimstad kommune	2018	2019	2020
Kommunens leverandørkostnader innen IKT	12 500 000	14 000 000	15 400 000
IKT Agder driftskostnader	13 400 000	14 700 000	13 600 000
Antall brukere, PC-er og iPader	6 400	7 123	8 068



Som grafen over viser er IKT Agders driftskostnader i 2020 (oransje søyle) på omtrent samme nivå som 2018. Dette til tross for en økning i antall enheter i nettet og nye tjenester.

Økningen i Grimstad kommune sine leverandørkostnader i 2020 (blå søyle) skyldes

- leie av flere PCer og iPader til ansatte og elever
- økt antall Microsoft-lisenser
- nye fellesavtaler (eks. PPT, matmerking, avvik og kvalitetssystem, mm)
- linjekostnader (eks. til VA anlegg)
- SMS-varsling til innbyggere
- porto- og printkostnader for utfakturering av kommunale avgifter. Denne kostnaden økte markert ved overgang til månedlig fakturering.

Kostnadssammenligninger med andre tilsvarende selskaper viser at IKT Agder leverer både i pris og kvalitet på tjenestene. Kostnaden som eierkommunene betaler har riktignok økt noe, men dette skyldes først og fremst at kommunene velger å ta ut et stadig større volum, både av eksisterende og nye tjenester og produkter fremfor å produsere dette selv.

IKT Agder ivaretar et felles systemansvar for ERP og sak/arkiv-systemene slik at kommunene slipper å ha egne ansatte på dette området. I tillegg er både prosjektledelse og andre kjøps- og etableringskostnader relatert til de store fellesprosjektene som er gjennomført i samarbeidet, inkludert i driftskostnadene til IKT Agder.

IKT-samarbeidet gir store driftsfordeler ved at en del av kostnadsbasen er faste kostnader som fordeles på flere eiere. I tillegg er det ofte slik at større miljø tiltrekker kompetanse, og et samarbeid kan ofte ta større risiko enn det en enkelt kommune kan alene. I perioden 2018-2020 har antall brukere i IKT Agder-samarbeidet økt med ca. 15 000.

Prosjekter i 2020

Følgende prosjekter er ferdigstilt i IKT Agder samarbeidet i 2020:

Kvalitets og avvikssystem (QM+)

Hovedgevinstene her er å legge til rette for at kommunene oppfyller lov- og forskriftspålagte krav til avviksbehandling, og tilrettelegge for kvalitetsforbedring i tjenesteproduksjonen. Dette systemet erstatter et system Grimstad tidligere har hatt egen avtale på.

Booking system (BookUp)

Hovedgevinstene her er relatert til at ansatte bruker mindre tid på å administrere utleie av

kommunale bygg, rom og haller. I tillegg har systemet en betalingsløsning som muliggjør forhåndsbetaling av leie.

BraArkiv i sky

Hovedgevinstene her er relatert til enklere drift og reduksjon av driftskostnader ved å flytte løsningen til sky. I tillegg skal ny løsning forbedre datakvaliteten i koblingen mellom Sak-Arkiv og braArkiv.

Barnehageadministrativt system (Vigilo)

Hovedgevinsten her er å redusere driftskostnader, tidsbruk og bedre brukeropplevelsen for kommuneansatte og foreldre, relatert til søknadsprosessen i barnehage. For Grimstad kommune innebærer dette en forventet fremtidig årlig innsparing av driftskostnader på 127 000 kr.

Prosjekter pågått i 2020 som videreføres i 2021:

Det er ni prosjekter som har pågått i 2020 og som videreføres i 2021. Disse er:

- nytt fagsystem PP-tjenesten
- nytt ressursstyringssystem for personalplanlegging
- pilot eByggesak
- etablering av Teknisk Nett
- nytt telefonisystem/samhandlingssystem
- DigiHelse med digital kommunikasjonsløsning i hjemmebaserte tjenester
- nytt kjøkkensystem med matmerking og oppskrifter
- selvbetjeningsløsning for eiendomsdokumenter
- gebyr- og forsystem.

Driftssituasjonen 2020

Brukerhenvendelser

I 2020 har IKT Agder håndtert ca. 30 000 henvendelser, hvorav 4019 henvendelser er registrert fra Grimstad kommune. Henvendelsene gjelder blant annet innmelding av feil, forespørsler og behov for brukerstøtte.

Forvaltning av fagsystemer

Forvaltningen har i 2020 gjennomført en rekke aktiviteter i de fire sektorene:

Innen **administrative systemer** er det innført en modul for digital ansettelse og lønnsforhandlinger, og en felles skjemaløsning for webpublisering. Det er videre påbegynt et arbeid med elektronisk innsyn (elInnsyn) og kobling mellom HR-portalen og sak-arkivsystemet (Public 360) som muliggjør automatisk arkivering.

I **helse og velferd** er det innført digital søknad om økonomisk sosialhjelp (Digisos) og samhandlingsarkiv med SvarUT. Modulen eRom er innført i Gerica, og at det er gjort en fellesanskaffelse av smittesporingsløsning i samarbeidet.

For **oppvekstsektoren** er avtaler og betingelser harmonisert for Visma Flyt skole. Det er anskaffet en meldings- og kommunikasjonsapp for foresatte og skoleansatte «Min Skole Pluss», og innført Visma Flyt timeplan og vikarhåndtering. Barnehagesystemet Vigilo er nå overtatt av forvaltningen.

I sektoren **samfunn og infrastruktur** er det anskaffet rammeavtale for informasjonsskjermer, etablert heldigitalt bookingsystem for kommunale rom- og haller, samt anskaffet rammeavtale for nytt felles gebyr- og forsystem.

Informasjonssikkerhet og personvern

Ansatte, innbyggere og samfunnet generelt stiller strenge krav til at offentlig sektor beskytter informasjon og IKT-systemer. Politiets sikkerhetstjeneste (PST) og Nasjonal Sikkerhetsmyndighet

(NSM) fremhever i sine årlige rapporter at stadig mer av trusselaktiviteten rettet mot grunnleggende nasjonale interesser, foregår i det digitale rom. Det observeres også mer målrettet aktivitet mot personer som har beslutningsmyndighet, tilgang til spesielt sensitiv/virksomhetskritisk informasjon og tilgang til viktig infrastruktur og IKT-systemer.

Grimstad kommune har gjennom IKT Agder høy oppmerksomhet på arbeidet med cybersikkerhet, informasjonssikkerhet, personvern og beredskap, og utøver kontinuerlige forbedringer for å beskytte informasjonsverdiene i takt med at digitaliseringen øker. Helhetlig sikkerhet blir ivaretatt gjennom ulike sikkerhetsbarrierer av både menneskelig, teknisk og organisatorisk art. IKT Agder har interne ressurser med nødvendig kompetanse på de nevnte områdene, og det benyttes i stor grad ny teknologi med automatiserte løsninger for rask respons og proaktivitet. Gjennom avansert sikkerhetsovervåking er IKT Agder i stand til å oppdage og respondere på unormale hendelser i datanettverket.

Som en del av det preventive sikkerhetsarbeidet blir det regelmessig gjennomført inntrengingstester i informasjonssystemene for å verifisere at sikkerhetsbarrierer fungerer etter hensikten. IKT Agder har kontinuerlig søkelys på arbeid med forbedringsprosesser, slik at cybersikkerhet, informasjonssikkerhet, personvern og beredskap blir en integrert del av virksomhetsprosessene.

Det gjennomføres risikovurderinger for å kartlegge og beskytte verdier, i tillegg til personvernkonsekvensvurderinger (DPIA) for å ivareta personvern. Sikkerhetskultur er et fokusområde og alle ansatte mottar opplæring i sikker digital adferd.

I 2020 har IKT Agder blant annet innført ny løsning for endepunktsikkerhet med maskinlæring og overvåking 24/7, med ekstra sikring for ledere og ansatte med økonomiansvar. I tillegg har IKT Agder utvidet overvåkingen som brukes på administrative systemer for å få enda bedre logging og sporbarhet.

Annet

Koronapandemien har vært både krevende og utfordrende for selskapet. Arbeidsstrukturer, leveranser, modeller og prioriteringer har endret seg i løpet av året. Utvidet behov for hjemmekontor, fjernundervisning, utvidet brukerstøtte og nettverksstøtte er bare noen av utfordringene selskapet har håndtert.

For eierkommunene har IKT Agder-samarbeidet også vist sin verdi, ved at kommunene gjennom selskapet har gitt hverandre fagstøtte, felles prioriteringer som for eksempel koronatesting, vaksineprogram, og lignende. Pandemien har også gitt noen positive erfaringer og muligheter som selskapet tar med seg inn i fremtiden. Blant annet har teknologisk moderne løsninger og standardisering av klient og applikasjoner vært en suksess, og medvirket til at IKT Agder har levert gode og stabile tjenester, til tross for de utfordringer pandemien har gitt selskapet.

Finansområdet

Økonomi

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regnskap 2020	Budsjett 2019	Budsjett 2020	Reg budsjett 2020	Avvik 2020
Finansområde						
Netto lønnsutgifter	-21 605	-41 178	1 700	-10 500	-19 678	21 500
Andre driftsutgifter	176 738	183 559	191 049	202 246	186 534	2 975
Driftsinntekter	-1 519 693	-1 555 269	-1 514 181	-1 558 765	-1 561 468	-6 199
NETTO	-1 364 559	-1 412 887	-1 321 432	-1 367 019	-1 394 612	18 275

Innledning

Kommunens finansområde består i hovedsak av; frie inntekter (skatt, rammetilskudd og inntektsutjevning), netto finanskostnader (renteutgifter, renteinntekter, kompensasjonstilskudd fra Husbanken til tidligere investeringer innen skole, sykehjemsplasser, omsorgsboliger og kirkebygg, avdrag og utbytte fra Agder Energi), eiendomsskatt, pensjons-/lønnskostnader og til sist enkelte mindre poster som bankgebyrer osv. I tillegg sluttregnskapsføres kommunens samlede årsresultat på finansområdet. Årsresultatet for 2020 er pluss 11 362 371,15 kr. Det var budsjettert med et årsresultat/mindreforbruk på 10 61 000 kr. Det endelige resultatet var derfor 1 301 371,15 kr bedre enn dette. Finansområdet isolert sett, hadde et resultat på pluss 18,275 mill kr.

Resultat og aktivitet

Finansområdet totalt

Finansområdet har en netto merinntekt på 18,275 mill kr i budsjett. I tillegg er det regnskapsført et positivt årsresultat på 1,301 mill kr utover budsjettert, slik at resultatet for finansområdet i realiteten er pluss 19,576 mill kr. Nedenfor følger forklaring innenfor hovedområdene:

Frie inntekter

Grimstad kommune har for 2020 en skatteinngang (inntektsskatt og formueskatt for personer) på 85,7 % av landsgjennomsnittet. I 2019 var skatteinngangen på 74,3 %, mens den var på 90,2 % i 2018 (opp mot 90 % vurderes som et normalår i Grimstad). Skatteinngangen for 2020 i Grimstad ble 635,1 mill kr, mens regulert budsjett var 635,7 mill kr. Dette ga en svikt på 0,6 mill kr. Nasjonalt sank skatteinngangen i kommunene med 0,72 % i 2020, målt opp mot skatteinngang 2019. Hovedårsaken vurderes å være virkning av koronapandemien. Redusert skatteinngang i landet, gjør også at det blir mindre skatt å omfordele fra skattesterke kommuner til skattesvake kommuner. Budsjettert inntektsutjevning skatt i Grimstad fikk derfor en svikt på 5,6 mill kr. Sum frie inntekter (rammetilskudd, skatt og inntektsutjevning skatt) ga dermed en inntekt på - 5,9 mill kr lavere enn budsjettert.

Pensjonskostnader

Netto regnskapsførte pensjonskostnader på finansområdet ga en merinntekt på pluss 21,5 mill kr i 2020 (pluss 8,6 mill kr i 2019). Det prosentvise påslaget i lønnsgrunnlaget i sektorene var prosentvis det samme i begge årene. I statsbudsjettet for 2020 hadde regjeringen et anslag på at pensjonskostnadene ville gå ned med omtrent 450 mill kr for alle kommunene i landet, målt mot 2019. For Grimstad ville dette utgjort ca. 1,5 mill kr. I kommunedirektørens budsjettforslag for 2020, var det derfor budsjettert med en inntekt (avstemming av pensjonskostnader) på 10,5 mill kr på finansområdet. Dette ble også vedtatt av kommunestyret.

Reduksjonen i pensjonskostnader ble altså langt større enn dette. På grunn av koronapandemien ble lønnsveksten i kommunesektoren rundt to prosentpoeng lavere enn forutsatt i statsbudsjettet for kommunesektoren. Dette medførte lavere pensjonskostnader også for Grimstad.

Eksempel fra Statens Pensjonskasse: SPK sender normalt årlig seks fakturaer à-konto på hver i overkant av 4,0 mill kr. I 2020 sendte ikke SPK den siste fakturaen (6. termin). I stedet sendte SPK en kreditnota på i overkant av 3,0 mill kr. Når arbeidsgiveravgift legges til, ble besparelsen på vel 8,1 mill kr. SPK beskrev bakgrunnen slik: "lavere lønnsvekst enn forutsatt har medført at dere har betalt for høy premie gjennom hele året. Dere vil derfor motta en kreditnota for 2020. Effekten av lavere lønnsvekst gir samme type resultateffekt i KLP, selv om denne er mye vanskeligere å beregne. KLP er imidlertid en mye større pensjonskasse i Grimstad enn SPK, som bare har pensjonen for lærerne/pedagogene i skolene. Virkningen av redusert lønnsvekst i KLP vurderes derfor til å være større enn de 8 mill kr i SPK.

Eiendomsskatt

Budsjettert eiendomsskatt for 2020 var 0,4 mill kr, mens inntektene til slutt ble 70,476 mill kr, altså + 0,1 mill kr i merinntekter.

Netto finanskostnader

Renteutgifter, renteinntekter, avdrag og kompensasjonstilskudd fra Husbanken med mer, hadde samlede nettoutgifter på + 2,0 mill kr mindre enn budsjettert.

Andre områder/poster

Andre områder/poster enn de nevnt ovenfor hadde et resultat opp mot budsjett på + 0,6 mill kr.

Kirke- og trossamfunn

Økonomi

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regnskap 2020	Budsjett 2019	Budsjett 2020	Reg budsjett 2020	Avvik 2020
Kirke og trossamfunn						
Netto lønnsutgifter	0	0	0	0	0	0
Andre driftsutgifter	22 558	21 279	19 749	20 763	20 763	-516
Driftsinntekter	-2 100	-119	0	0	0	119
NETTO	20 457	21 160	19 749	20 763	20 763	-397

Innledning

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

Resultat og aktivitet

Kommunestyret bevilget for 2020 totalt 17,499 mill kr i driftstilskudd til Den norske kirke. Hele beløpet er utbetalt, og det er derfor ikke avvik i til budsjett. Når det gjelder andre trossamfunn, så ble det budsjettert med 3,264 mill kr. Dette er i realiteten en anslagspost. Hvor mye som blir utbetalt vil være avhengig av satsen per medlem og antall medlemmer i de ulike trossamfunnene. Det er staten v/Brønnøysundregistrene som registrerer og godkjenner medlemslistene fra trossamfunnene. Oversiktene med antall medlemmer sendes deretter til kommunene, slik at kommunene bruker disse for videre utbetaling av kommunalt tilskudd. Listene fra staten kom høsten 2020, og totalt utbetalte Grimstad kommune 3,661 mill kr. Merforbruket på 397 000 kr jfr. økonomitabellen er derfor knyttet til dette.

Det er ellers regnskapsført avskrivninger på 119 000 kr til Den norske kirke. Dette er bruttoført med likt beløp både på inntekts- og utgiftssiden, slik at dette har ingen netto regnskapsvirkning.

Fra og med 2021 overtar staten ansvaret for tilskudd til andre trossamfunn. Kommunene er trukket i rammetilskudd for dette.