

## Grimstad kommune

Postadresse:  
Postboks 123  
4891 Grimstad

Besøksadresse:  
Arendalsveien 23

Telefon 37 25 03 00  
[www.grimstad.kommune.no](http://www.grimstad.kommune.no)

Utarbeidet av Grimstad kommune.

1.	Virksomhetsstyring.....	5	22.	Grimstad barnehage.....	77
2.	Kommunikasjons- og digitaliseringsavdelingen.....	8	23.	Fevik skole .....	80
3.	Sosialtjenesten.....	11	24.	Holviga ungdomsskole.....	83
4.	Barneverntjenesten.....	14	25.	Holviga barneskole.....	86
5.	NAV Grimstad.....	18	26.	Landvik skole.....	89
6.	Boveiledertjenesten .....	21	27.	Eide skole.....	92
7.	Helsetjenesten.....	25	28.	Grimstad ungdomsskole.....	96
8.	Hjemmetjenesten .....	30	29.	Fjære ungdomsskole.....	99
9.	Berge gård senter .....	35	30.	Fjære barneskole .....	102
10.	Frivolltun bo- og omsorgssenter .....	39	31.	Frivoll skole.....	105
11.	Feviktun bo- og omsorgssenter.....	43	32.	Jappa skole.....	108
12.	Bestillerenheten .....	46	33.	Langemyr skole .....	111
13.	Kjøkkentjenesten .....	50	34.	Plan-, miljø- og landbruksenheten.....	114
14.	Kulturtjenesten.....	52	35.	Byggesaksenheten .....	117
15.	Bibliotek .....	55	36.	Oppmålingsenheten .....	120
16.	Kvalifiseringstjenesten .....	57	37.	Bygg- og eiendomstjenesten .....	122
17.	Veilednings- og utviklingstjenesten .....	60	38.	Brann- og feiertjenesten.....	125
18.	Eide barnehage .....	64	39.	Kommunaltekniske tjenester .....	128
19.	Tønnevoldskogen barnehage.....	67	40.	Vann- og avløpstjenester .....	131
20.	Storgaten barnehage .....	70	41.	Feiertjenesten .....	134
21.	Hausland barnehage.....	74			



# 1. Virksomhetsstyring

Enhetsleder: Trond-Vegar Johansen

	Resultat hittil i år per 1. tertial				Budsjett hittil i år per 1. tertial		
	2015	2016	endring	%	Budsjett 2016	avvik	%
Inntekter	-857	-1 056	-200	23,3	-780	277	-35,5
Netto lønn	8 445	8 544	99	1,2	8 515	-29	-0,3
Andre utgifter	5 658	5 990	332	5,9	5 699	-291	-5,1
Netto utgift	13 247	13 478	231	1,7	13 434	-44	-0,3

Personaldata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Faste årsverk	24,5	25,4	0,9	3,9
Brutto årsverk	33,4	33,6	0,2	0,7
Fraværsprosent	6,1	13,2	7,1	

## Innledning

Første tertial har vært en meget travel periode for virksomhetsstyring. I tillegg til mange oppgaver og prosjekter har vi hatt både vakanser, frikjøpt medarbeider og flere langtidssykemeldte. Virksomhetsstyring har også brukt mye ressurser på anskaffelse av nytt økonomisystem som er i regi av IKT Agder.

## Resultater og aktiviteter

Virksomhetsstyring har i 1. tertial hatt meget høy aktivitet. I tillegg til ordinær drift har vi jobbet med en ny lønnspolitisk plan, IA-mål, ROS-analyser for IKT Agder, forarbeide til budsjett 2017, årsmelding og årsregnskap. Det er også igangsatt et arbeide for utarbeide en SLA-avtale mellom Grimstad kommune og AKST (Agder kommunale støttetjenester).

Virksomhetsstyring har i perioden brukt mye ressurser på anskaffelse av nytt økonomisystem. Dette prosjektet er i regi av IKT Agder og vi vil gjennom hele 2016 bruke opp mot 3 årsverk i dette prosjektet. Prosjektets formål er å anskaffe ett nytt økonomisystem til eierne av IKT Agder. Det nye systemet skal ha oppstart 01.01.2017.

IKT Agder har flere styringsorganer. I perioden har virksomhetsstyring, ved kommunalsjef, fungert som rådmann i representantskapet, i tillegg har virksomhetsstyring overtatt Grimstad kommunes plass i programstyret.

Fylkesmannen gjennomførte i 2015 et tilsyn av beredskapsarbeidet i Grimstad kommune. Som en del av tilsynet ble det gjennomført kurs, beredskapsdag, øvelse og rapport etter øvelsen.

Selve tilsynet tok for seg Grimstad kommunes generelle arbeid innen samfunnssikkerhet med fokus på risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS), beredskapsplaner, forebyggende samfunnssikkerhet og sikkerhet ved store arrangementer. Det ble ikke gitt avvik under tilsynet, kun merknader. Merknadene var knyttet til risiko- og sårbarhetsanalyse, internkontroll på beredskapsområdet og at kvalitetssikring av store arrangementer settes enda mer i system. Rådmannen har i løpet av første tertial rapportert til fylkesmannen om hvordan disse merknadene vil bli fulgt opp.

Virksomhetsstyring hadde 6 målsetninger for budsjett 2016. Et av målene var å bidra til god datakvalitet i kommunens sak og arkivsystem, slik at konvertering til nytt system går så smertefritt som mulig. Dette målet ansees

å være nådd slik at ønske om en smertefri konvertering kan gjennomføres. Arbeidet på de andre målene er igangsatt med tilfredsstillende fremdrift nå per 1. tertial.

Kemneren har hatt normal drift i 1. tertial. Det har blitt ansatt to nye medarbeidere etter vakanser, og skatteinngangen er omtrent som budsjettet.

Faktura- og gebyrseksjonen har i løpet av 1. tertial sendt ut ca 12 000 fakturaer.

Eiendomsskattekontoret har for skatteåret 2016 fått inn 15 klager på overtakst. Klagemengden er normalisert etter at eiendomsskatteprosjektet er ferdig.

Seksjonen har fagansvaret for renovasjon og samarbeider med Agder renovasjon, Arendal- og Froland kommune i forbindelse med overgang til ny type renovasjonsløsning. Dette medfører behov for endringer i fagsystemer og forskrifter. Dette skal være klart til 1. januar 2017.

Faktura- og gebyrseksjonen er opptatt av å holde høyt servicenivå med kvalitet på leveransene. Det er derfor satt i gang arbeid med oppdatering av prosess/rutinebeskrivelser av alle oppgaver og ansvarsområder. En viktig del av dette er å finne prosesser som kan forenkles for kundene, gjøres billigere og samtidig øke kvaliteten. Forventet ferdig i løpet av 2. tertial.







### **Ressursbruk**

Virksomhetsstyring har i første kvartal et merforbruk på 44 000 kroner, som tilsvarer et avvik på 0,3 %. Fraværet har i perioden hatt en økning på 7,1 % og er nå på hele 13,2 %. Dette skyldes at 3 medarbeidere har vært langtidssykemeldt.

### **Estimat for mer- eller mindreforbruk i 2016 i forhold til vedtatt budsjett**

Et estimat for virksomhetsstyring for 2016 tilsier at enheten vil gå i balanse, eller med en lite mindreforbruk.

## Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Bedre kvalitet og tilgjengelighet på styringsinformasjon til ledere.	Oppgradere økonomisystemet Agresso. Dashbord. Apper (godkjenning, reiseregninger etc).	
2	Innen utgangen av 2016 skal det være innført et elektronisk kvalitetssystem i kommunen.	Utarbeide en prinsippbeskrivelse for kvalitetsarbeidet i kommunen. Forankring (eierskap) i hele organisasjonen – felles forståelse (hvorfor) og videre prosess (hvordan og når), inklusive politisk nivå og kontrollutvalget. Gjennomføres i linja under ledelse av virksomhetsstyring.	
3	I 2016 skal det arbeides med å implementere og iverksette ny organisasjonsstrategi for Grimstad kommune.	Forankring, felles forståelse og videre prosess i hele organisasjonen. Utarbeide overordnet kompetansestrategi og gjennomføring av kompetansehevende tiltak. Revidering av lønnspolitisk plan. Strategi for rekruttering og rekrutteringsprosess. Revisjon av handlingsplan for helsefremmende arbeidsplasser (HMS/IA- plan).	
4	Gjennomføre minst to driftsgjennomganger på driftsenhetsnivå basert på analyser.	Velge ut de enhetene som skal være gjenstand for en slik analyse. Valg av metode for driftsgjennomgang.	
5	Kommunen skal ha en helhetlig styringsmodell for pleie og omsorgstjenester.	Etablere en ressursstyringsmodell for boveiledertjenesten.	
6	Innen 1. mai skal datakvaliteten i kommunens sak- og arkivsystem forbedres, slik at konvertering til nytt system går så smertefritt som mulig.	Gjennomføre en ryddejobb i samarbeid med dokumentsenteret i AKST (avskrivning av ubesvarte brev, ferdigstilling og ekspedisjon av internt produserte dokumenter, avslutte saker).	

## 2. Kommunikasjons- og digitaliseringsavdelingen

Enhetsleder: Ragnhild Sigurdsøn

	Resultat hittil i år per 1. tertial				Budsjett hittil i år per 1. tertial		
	2015	2016	endring	%	Budsjett 2016	avvik	%
Inntekter	-225	-284	-58	25,8	-273	10	-3,7
Netto lønn	2 653	2 797	144	5,4	2 884	87	3,0
Andre utgifter	671	729	57	8,5	695	-34	-4,9
Netto utgift	<b>3 099</b>	<b>3 243</b>	<b>144</b>	<b>4,6</b>	<b>3 306</b>	<b>63</b>	<b>1,9</b>

Personaldata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Faste årsverk	10,9	11,0	0,1	1,2
Brutto årsverk	11,1	11,4	0,3	2,4
Fraværprosent	4,3	5,0	0,7	

### Innledning

Avdeling for kommunikasjon og digitalisering (KD) har en fast stillingsramme på 1105 % (11,05). Informasjons- og kommunikasjonsteamet har en fast stillingsressurs på 365 %, politisk sekretariat 250%, topplederstøtte 100 %, IKT-leder og IKT-rådgivere 300 % og kommunikasjonssjef 100 %. I tillegg har avdelingen i 2016 en midlertidig stillingsressurs på 0,2 årsverk for å "rydde" i kommunens legater. KD har ansvar for kommunens fellestjenester, politisk sekretariat, lederstøttefunksjon, kommunikasjons- og informasjonstjenester, den kommunale IKT-virksomheten, betjening av publikumshenvendelser og henvendelser via telefon/sentralbord/e-post.

### Resultater og aktiviteter

KD jobber med å ta ut gevinster av digitaliseringsarbeidet. I 1. tertial har IKT-teamet jobbet spesielt med å få byggesaksavdelingen til å ta i bruk "Svar-UT", som er en sikker måte å sende digital post til innbyggerne. I tillegg har det vært jobbet med bredbåndsutbygging i hele kommunen, og for å få bedre mobiltelefondekning på rådhuset.

I mars ble kommunens nye nettside lansert. Flere medarbeidere fra KD jobbet intenst og iherdig i månedene før, for å få denne ferdig og så god som mulig. Medarbeidere har også deltatt i prosjekter og interkommunale samarbeid/nettverk, blant annet har en av medarbeiderne en nøkkelrolle i innføring av nytt sak-arkivsystem. BOSS, det nye skoleadministrative systemet som er under innføring, har også krevd stor arbeidskapasitet i avdelingen.

Flere av avdelingens medarbeidere er sentrale i gjennomføringen av program til Grimstads 200-års jubileum.

KD har ansvaret for koordinering av samarbeidet med fadderstyret ved UiA der det jobbes for at Grimstad kommune skal bli en bedre vertsby for universitetet. For studiestart 2016 planlegges det flere og mer omfattende arrangement enn i fjor.

### Ressursbruk

Resultatet for 1. tertial viser at avdelingen har et mindreforbruk på 63 000










kroner. Avdelingen har fokus på nøkternhet. Det er derfor et mindreforbruk på lønn fordi en medarbeider har midlertidig redusert stilling med 10 %. Sykefraværet er lavt; 5%, men har økt med 0,7 % i forhold til samme periode i fjor. Dette skyldes en langtidssykemelding.

### **Vurderinger**

Våren 2016 har vært en periode med stort arbeidspress for avdelingens medarbeidere. Innføringen av 3 store, nye IKT-systemer i tillegg til daglig drift, har vært krevende. En av medarbeiderne har vært frikjøpt med 20 % for å jobbe med sak-arkiv-systemet, men har jobbet langt utover dette med prosjektet. Så stort arbeidspress over tid kan utgjøre en risiko for medarbeidernes helse, en risiko som forsøkes redusert ved å få inn vikarer det er mulig, uten at det går ut over enhetens økonomiske rammer. Det har også vært fokus på trivsel, og flere sosiale sammenkomster har vært gjennomført.

## Enhetens målsetninger for budsjett 2015

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Gjøre det nye kommunestyret bedre rustet til å utføre sine oppgaver.	Bidra til opplæring av de nyvalgte folkevalgte. Politisk sekretariat bidrar aktivt i opplæringsprosessen	
2	Få bedre utnyttelse av kompetansen og arbeidskapasiteten i politisk sekretariat	Fordeling av oppgaver på en hensiktsmessig måte. Gjennomgå oppgaver og kompetanse på nytt.	
3	Gi bedre service til innbyggerne og bedre oversikt/informasjon for ansatte i sentralbordet	Få bedre utnyttelse av funksjoner i Trio (sentralbordsystemet)	
4	Gi innbyggere korrekt og oppdatert informasjon på internett og opprettholde/forbedre omdømme som seriøs tjeneste-/informasjonsleverandør	Etablere rutiner for årlig vedlikehold av nettsidene	
5	Forbedre og sikre forsvarlig drift av helsesystemene	Få flere som kan drifte disse løsningene. Bygge opp kompetanseteam og utrede mulighet for samarbeid med Arendal	
6	Øke fokus på informasjonssikkerhet i Grimstad kommune.	Informere om dette. Forbedre informasjonen på nettsidene, spisse informasjon på kurs for nyansatte og politikere	
7	Å utnytte de digitale verktøyene bedre	Innføre «Svar-UT» (elektronisk forsendelse av kommunale brev) som standard for saksbehandlere. Følge opp og kurse saksbehandlere	

### 3. Sosialtjenesten

Enhetsleder: Tina Fabricius

	Resultat hittil i år per 1. tertial				Budsjett hittil i år per 1. tertial		
	2015	2016	endring	%	Budsjett 2016	avvik	%
Inntekter	-3 550	-1 282	2 268	-63,9	-1 041	242	-23,2
Netto lønn	4 029	5 989	1 960	48,6	5 317	-672	-12,6
Andre utgifter	4 442	1 509	-2 933	-66,0	1 209	-301	-24,9
Netto utgift	<b>4 921</b>	<b>6 216</b>	<b>1 295</b>	<b>26,3</b>	<b>5 485</b>	<b>-731</b>	<b>-13,3</b>

Personaldata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Faste årsverk	15,9	14,3	-1,6	-10,1
Brutto årsverk	18,5	27,7	9,2	49,4
Fraværsprosent	4,6	8,0	3,4	

#### Innledning

I første tertial har vi hatt en stor ansettelsesprosess for å tilsette til heldøgnsbemanningen på Ekelunden. Det er godt for enheten å få tilsatt fast bemanning i stillingene.

Sosialtjenesten jobber aktivt for å få til et godt ettervernsarbeid for brukere i rehabilitering. Det jobbes blant annet med å endre "Bli Med!" til å bli et rent ettervernstilbud for brukere som trenger aktivitet og arbeidstrening.

#### Resultater og aktiviteter

Sosialtjenesten gjennomfører prosjekt Småhus "Sjef i egen bolig". Prosjektet er i rute, og fire glade brukere tar del i arbeidet med å planlegge, velge farger, og sette opp huset. De bidrar i arbeidet etter egen evne. Samarbeidet med byggfirmaet er veldig positivt og innflytting forventes i juni.

Prosjekt "Likemannstjeneste - fra rusbehandling til helhetlig ettervern". Dette prosjektet er et samarbeid mellom sosialtjenesten, A-larm og Agderforskning. Sistnevnte skal ha ansvaret for følgeforskning av prosjektet. Dette prosjektet startet opp i fjor og fem brukere har oppfølging. Likemannen

er tilgjengelig for brukerne 24 timer i døgnet hele uken igjennom. Erfaringene så langt er veldig bra. Dette er et veldig godt tiltak i rehabiliteringsarbeidet.

Tilbudet med ettervernsgrupper i samarbeid med A-larm startet opp i januar. Ettervernsgruppen ledes av en ruskonsulent sammen med en frivillig med erfaringskompetanse. Denne kombinasjonen av fag- og erfaringskompetanse oppleves veldig positivt av brukerne.

Ruskonsulentene gjør en veldig god jobb. Mange brukere søkes inn til behandling i spesialisthelsetjenesten og på grunn av de prosjektene som er nevnt ovenfor, er vi på vei til å få et godt tilbud til brukerne etter behandling. Det er viktig at kommunen i samarbeid med frivillige har et sammensatt tilbud til brukere i rehabilitering.

#### Ressursbruk

Det er en økning på 9,2 brutto årsverk fra første tertial 2015 til første tertial 2016. Dette skyldes tilsetning av heldøgnsbemanning på Ekelunden samt prosjektstillinger. Nedgangen i faste årsverk er kun midlertidig.

Sykefraværet i første tertial er på 8 % noe som er høyt. Det har vært flere langtidssykemeldte, men de er nå tilbake på jobb igjen. Det jobbes aktivt med sykefraværsoppfølging.

#### **Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen**

Sosialtjenesten fortsetter arbeidet med å ha et godt tilbud til brukerne i kommunen, slik at behovet for å kjøpe tjenester er minimalt. Dette er et viktig tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen.

#### **Estimat for mer- eller mindreforbruk i 2016 i forhold til vedtatt budsjett**




Slik resultatet foreligger etter første tertial har vi et merforbruk på 731 000 kr. I dette resultatet ligger det imidlertid ikke inne refusjonskrav for særlig ressurskrevende brukere. Enheten forventer et refusjonskrav som tilsvarer merforbruket. Det estimeres med at enheten går i balanse ved årsskiftet.

#### **Vurderinger**

Det er mange brukere som har behov for miljøtjeneste og som har fått vedtak. Bemanningen er imidlertid for lav til at miljøtjenesten rekker å gi alle brukerne tjenester i tråd med vedtak. Dette er krevende for miljøtjenesten og problematisk fordi dette er lovbestemte tjenester.

Vi ser at det er en økning i brukere med alvorlig psykisk lidelse i kombinasjon med rusmisbruk. Det er nok flere årsaker til dette, men kommunen merker nå den dreiningen som sykehusene gjør. Spesialisthelsetjenesten har en sterk oppbygging av kapasitet i poliklinisk behandling, og arbeider for en viss reduksjon av døgntilbudet med omlegging til poliklinisk og ambulant virksomhet. Dette stiller nye og andre krav til kommunene. Oppgaveforskyvning og utviklingen i spesialisthelsetjenesten har påvirkning på de kommunale tjenestene. Noen av dem som skrives ut fra institusjon har flere komplekse problemstillinger med tyngre og sammensatte diagnoser enn tidligere. Kommunen har ikke bolig med bemanning som er tilpasset til denne målgruppen.

## Enhetens målsetninger for budsjett 2015

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Forbedre kvaliteten i pasientforløpene for rusmiddelmissbrukere	Delta i læringsnettverket for sømløse pasientforløp for rus og psykisk helse. Det skal jobbes mye med kvaliteten i egen tjeneste og samarbeidet med spesialisthelsetjenesten. Brukermedvirkning er meget sentralt i dette arbeidet.	
2	Bygge 4 småhus i prosjektet "Fra bostedsløs til sjef i egen bolig"	Boligene skal bygges etter mal fra "Nøtterøy-prosjektet". Brukerne som får tildelt disse boligene skal delta i byggeprosessen.	
3	Utvikle ettervernsgrupper basert på selvhjelpsgruppemodell	Prosjekt ettervernsgrupper videreføres i 2016. Det vil jobbes med å videreutvikle modellen og sette disse gruppene i gang.	

## 4. Barneverntjenesten

Enhetsleder: Kim Andre Vangberg

	Resultat hittil i år per 1. tertial				Budsjett hittil i år per 1. tertial		
	2015	2016	endring	%	Budsjett 2016	avvik	%
Inntekter	-4 830	-534	4 296	-88,9	-747	-212	28,5
Netto lønn	12 360	11 708	-652	-5,3	12 072	363	3,0
Andre utgifter	5 988	5 877	-111	-1,9	5 076	-800	-15,8
<b>Netto utgift</b>	<b>13 519</b>	<b>17 051</b>	<b>3 533</b>	<b>26,1</b>	<b>16 402</b>	<b>-650</b>	<b>-4,0</b>

Personaldata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Faste årsverk	25,4	24,7	-0,7	-2,6
Brutto årsverk	33,4	30,7	-2,7	-8,2
Fraværprosent	17,2	9,2	-8,0	

Aktivitetsdata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Antall bekymringsmeldinger	89	82	-7	-7,9
Antall tiltak § 4-4 Hjelpetiltak i hjemmet	160	196	36	22,5
Omsorgsovertakelser	0	0	-	-
Omsorgsplasseringer med samtykke fra foreldre § 4-4,6	6	8	2	33,3
Barn under omsorg av barneverntjenesten	49	46	-3	-6,12
Institusjonsplasseringer	2	0	-	-
Akutt plasseringer	6	2	-4	-66,7

### Innledning

Barnevernet består av barneverntjenesten og mottak av enslige mindreårige flyktninger. Barnevernet består per 30.04.2016 av 30,38 årsverk. Barneverntjenesten består av 16,78 og avdeling for enslige mindreårige flyktninger består av 11,1 årsverk per 31.12.2015. I avdeling for enslige

mindreårige flyktninger er det besluttet en utvidelse av antall årsverk på 10,4 årsverk. Per 30.04.2016 er det ansatt 1,4 årsverk. Totalt vil det bli 21,5 årsverk tilknyttet arbeidet med enslig mindreårige flyktninger, i tillegg til privat anbudsrunde. Dette for å håndtere det politiske vedtaket om å ta imot 35 enslige mindreårige flyktninger. Enheten som helhet har et sykefravær i første tertial på 9,2 %. Dette er en nedgang sammenlignet med 1. tertial 2015 hvor sykefraværet var 17,16 %.

## **Barneverntjenesten**

Barneverntjenesten har vinteren 2015/2016 hatt flere utskiftninger. Stillingene er besatt og barneverntjenesten vil være fullt bemannet fra mai 2016. Prosjektet hjemme hos har oppstart i august 2016. Konsekvensen av vakanse og utskiftningene i første tertial er at en har hatt lengre saksbehandlingstid i barnevernets undersøkelser og manglende evalueringer av hjelpetiltak.

Barnevernet har lykket i første tertial med å få frivillige hjelpetiltak i hjem hvor en vurderte det som så alvorlig at mulige omsorgsovertakelser ville vært løsningen. Konsekvensen er at før prosjektet «hjemme hos» er satt i gang er en avhengig av private aktører i dette arbeidet.

## **Avdeling for enslige mindreårige flyktninger**

I 2015 hadde Grimstad kommune vedtak om å ta imot fem enslige mindreårige flyktninger i året. 1. januar 2016 utgjør denne gruppen til sammen 17 ungdommer over 15 år. Ni stykker i heldøgns bemannet omsorgsbolig og seks i egen bolig med oppfølging.

I 2016 er det vedtatt at Grimstad kommune kan ta imot 35 enslige mindreårige, hvorav 10 under 15 år. Det er satt ned en midlertidig arbeidsgruppe for å håndtere det økte antallet Grimstad skal ta imot. Arbeidsgruppen er tverrfaglig med barneverntjenesten, kvalifiseringstjenesten og virksomhetsstyring.

## **Resultater og aktiviteter**

### **Barneverntjenesten**

Barneverntjenesten har i første tertial mottatt 82 bekymringsmeldinger. Ved utgangen av første tertial hadde barneverntjenesten 196 barn på frivillige hjelpetiltak. Hjelpetiltakene består av både endringsfokuserte tiltak og kompensierende tiltak. Eksempler på tiltak er råd og veiledning, oppfølging og råd i hjemmet, besøkshjem, støttekontakt og økonomisk dekning. Sammenlignet med første tertial 2015 er dette en økning med 36 barn. Dette må sees i sammenheng med økning i antall undersøkelser i 2015 som førte til hjelpetiltak.

Barneverntjenesten har ikke hatt noen omsorgsovertakelser i første tertial. Barneverntjenesten har lykket med å sette i verk nødvendige og gode tiltak i hjemmet. Konsekvensen er at før hjemme hos blir de tyngste hjelpetiltakene

med fokus på endringsarbeid utført av private aktører. Dette vil avta når «hjemme hos» kommer i gang i august 2016.

Barneverntjenesten har avsluttet 3 fosterhjem plassert på § 4-12 sammenlignet med første tertial i 2015. Det som en kan merke seg er at barneverntjenesten ikke hadde nye fosterhjems plasseringer på tvang i 2015. Barneverntjenesten har videre ikke hatt plasseringer på institusjon i første tertial. Barneverntjenesten har hatt to akutt plasseringer i første tertial.

## **Avdeling for enslige mindreårige flyktninger**

Det foreligger et mandat, utarbeidet av den tverrfaglige arbeidsgruppen for hvordan vi skal lykkes i å ta imot 35 enslige mindreårige flyktninger. Vi skal ta imot 10 barn under 15 år. Her er planen å bygge opp et bofelleskap og bosette fem barn i. I tillegg vil vi jobbe for å finne fosterhjem til de andre fem. Vi skal ta imot 25 over 15 år. Her vil vi jobbe med flere alternativer for å bosette det antall ungdommer som Grimstad kommune ønsker. Blant annet vil vi plassere i gruppefosterhjem. Gruppefosterhjem er hjem for to eller tre ungdommer bor sammen med en voksen ansvarlig, gjerne kalt fosterfar eller fostermor. Grimstad kommune har lagt ut anbud på det private markedet for å drifte bofelleskap for de over 15 år. I 1. tertial har en utarbeidet planarbeidet. Iverksettelsen av plan starter mai 2016 og ut året.

## **Ressursbruk**

Barneverntjenesten har et etterslep på grunn av utskiftninger i personalgruppa. Barneverntjenesten er fullt bemannet fra mai 2016. Barneverntjenesten sitt prosjekt med hjemme hos blir satt i gang fra august 2016. Det er forventet reduksjon i kostnader på bruk av private aktører allerede fra august 2016.

Barneverntjenesten har brukt private aktører til tunge hjelpetiltak i hjem til de mest hjelpetrengende familiene hvor det vurderes at omsorgen ikke er god nok. Resultatet av bruken av private aktører i første tertial har vært at vi har gått fra at flere hjem ikke har vært gode nok til å bli god nok til at barna per nå kan bo hjemme sammen med sine foreldre. Dette er meningen at prosjektet hjemme hos skal inn og overta fra august 2016. Barneverntjenesten sine akutt plasseringer i 2015 har alle endt med tilbakeføring med hjelpetiltak fra private aktører inn i hjemmet med god progresjon for barna og familiene.

Sykefraværet har vært høyt siden oktober 2014. En presiserer at fraværet er redusert for andre halvår sammenlignet med første halvår 2015. I tillegg har barneverntjenesten mottatt tre oppsigelser andre halvår 2015. Alle de tre vakante stillingene er erstattet med kvalifisert personell.

Barneverntjenesten har et merforbruk på 650 000 kr i første tertial. Dette skyldes manglende refusjon for første tertial. Manglende refusjon er på 1 400 000 kr.

### **Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen**

Prosjektet «hjemme hos» vil bidra til nedgang i bruk av private aktører. Dette jobber vi for at vil gi resultat allerede fra oppstart av prosjektet i august 2016. Effekten i kroner og ører er vanskelig å si noe om per i dag, men at en vil komme tilbake til dette i andre tertial.

### **Estimat for mer- eller mindreforbruk i 2016 i forhold til vedtatt budsjett**

Per 31.04.2016 estimerer barnevernet med å gå i balanse for 2016. Dette med forutsetning for det vi vet per 31.04.2016.

### **Vurderinger**

Enheten jobber kontinuerlig med tett sykefraværsoppfølging og forebyggende arbeid for å unngå sykefravær. Dette arbeidet består i tett på ledelse blant de ansatte og en åpen dialog mellom ledelse og ansatte. Sykefraværet er redusert i første tertial sammenlignet med 2015. En forventer fortsatt nedgang i sykefraværet, for det er enda for høyt.

Barnevernet fikk tilbakemelding etter systemrevisjonen fra fylkesmannen om at barnevernet i Grimstad er et godt drevet barnevern med tett på ledelse og dedikerte ansatte. Barnevernet har i første tertial sendt inn plan for lukking av avviket til Fylkesmannen etter systemrevisjonen som var i 2015. Fylkesmannen har lukket tilsynssaken med Grimstad kommune sin barneverntjeneste.





Barneverntjenesten er fortsatt ikke klart å fullføre tredeling av tjenesten i praksis. Det forventes at implementeringsprosessen varer ut året.

Barnevernet satte i gang revisjon av internkontrollsystemet i 2015. Dette arbeidet jobbes med kontinuerlig i 2015. Dette gjelder både

barneverntjenesten og avdelingen som jobber med enslige mindreårige flyktninger.



## Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Organisere barnevernet i tre team: Eget Mottak/undersøkelsesteam, Tiltaksteam/Hjemme hos og Omsorgsteam	Videreutvikle barnevernet sin tredeling av tjenesten for å sikre bedre saksbehandling og øke brukerkvaliteten.	
2	Øke nærværsprosenten for ansatte som jobber med enslige mindreårige.	Aktiv personalledelse og tett personaloppfølging.	
3	Iverksette "hjemme hos tjenesten"	Tidlig intervensjon, Hjemme hos skulle startes opp i siste del av 2014. Barneverntjenesten har ikke iverksatt hjemme hos og det vil være viktig å gjøre dette i 2016 parallelt med at barneverntjenesten høsten 2015 organiserer tjenesten i tre team.	
4	Delta på DCM metoden høst 2015 og vår 2016	Utvikle fagkompetansen knyttet til samtale med barn. Spesielt knyttet opp mot barn hvor en mistenker vold eller seksuelle overgrep.	

## 5. NAV Grimstad

Enhetsleder: Finn B. Henningsen

	Resultat hittil i år per 1. tertial				Budsjett hittil i år per 1. tertial		
	2015	2016	endring	%	Budsjett 2016	avvik	%
Netto lønn	-8 841	-8 611	229	-2,6	-8 472	139	-1,6
Inntekter	7 279	10 232	2 953	40,6	10 217	-15	-0,1
Andre utgifter	7 448	6 937	-511	-6,9	7 247	310	4,3
Netto utgift	<b>5 886</b>	<b>8 558</b>	<b>2 672</b>	<b>45,4</b>	<b>8 992</b>	<b>434</b>	<b>4,8</b>

Personaldata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Faste årsverk	9,0	9,8	0,8	8,9
Brutto årsverk	10,1	11,4	1,3	12,9
Fraværprosent	9,5	8,9	-0,6	

Antall søknader	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Innkomne	460	504	44	4,76
Behandlede	430	483	53	8,9
Ventetid aktive	13,46	16,32	2,86	8,2
Ventetid ferdige	13,46	16,32	2,86	8,2

### Innledning

Totale utgifter inneholder lønn til medarbeidere ved kontoret, lønn til brukere som er i kvalifiseringsprogrammet, introduksjonsprogrammet og økonomisk sosialhjelp.

Vårt budsjett er periodisert med en utgift på 8 992 000 kr per 1. tertial. Vår totale utgift viser 8 558 000 kr, som er 434 000 kr under budsjett.

Saksbehandlingstiden har økt med 8,2 prosent sammenlignet med 2015. Det har vært en økning i antall innkomne saker med 44.

I 1.tertial 2016 var sykefraværet 8,9 prosent. Fraværet er noe høyt, men skyldes i stor grad en medarbeider som er langtidssykemeldt.

### Resultater og aktiviteter

NAV Grimstad har arbeidsplikt for alle i arbeidsfør alder. Brukere som ikke ønsker å ta imot tilbudet med arbeidsplikt velger ofte å ikke fremme krav om sosialhjelp. Jobbsentralen er en viktig bidragsyter for å opprettholde kravet om arbeidsplikt. Når en bruker innvilges sosialhjelp er det arbeidsplikt den

påfølgende dag. For å opprettholde arbeidsplikten har det vært nødvendig for Jobbsentralen å tilsette to ekstra arbeidsledere. NAV Grimstad dekker lønnskostnadene.

NAV Grimstad har fokus på at alle utlendinger skal ha arbeids- og oppholdstillatelse for å kunne søke om sosialhjelp. Målet her er å redusere utgifter til sosialhjelp.

### **Ressursbruk**

NAV Grimstad har 10,6 kommunale årsverk. Ressursene fordeles med 4,6 årsverk som jobber med flykninger innenfor femårsperioden, økonomisk sosialhjelp med 4 årsverk, 1 årsverk i kvalifiseringsprogrammet og 1 årsverk til gjeldsrådgivning.

Vi har en langtidssykemeldt i første tertial 2016. Fraværet har vi dekket opp med å tilsette vikar.

### **Vurderinger**

NAV Grimstad har god kontroll på innkomne søknader til økonomisk sosialhjelp. Saksbehandlingstiden er fortsatt tilfredsstillende med 16,32 dager i snitt.

Når det gjelder gjeldsrådgivning har vi i snitt 40 aktive saker. Ventetid på samtale med gjeldsrådgiver er inntil 4 uker.

I kvalifiseringsprogrammet har vi ved utgangen av april 23 aktive saker. Alle som har rett på kvalifiseringsprogrammet får tilbud om dette.

### **Introduksjonsprogrammet for nyankomne flykninger:**

NAV Grimstad har ved utgangen av april 150 brukere i introduksjonsprogrammet. Det er en vesentlig økning sett i forhold til samme periode i 2015. Antall deltakere som gikk ut av programmet til arbeid eller utdanning i 2015 var på hele 82 %. Dette er det beste resultat NAV Grimstad har hatt.

For å kunne opprettholde den gode kvaliteten i programmet er vi tildelt en ekstra stilling fra april/mai måned. Arbeidet med introduksjonsprogrammet i Grimstad har et utadrettet fokus. Borte er sy- og strikkekurs – alle skal ut på en arbeidsplass og snakke norsk. Det gjør de gjennom tre til fire semestre, i tillegg til alle skolens ferier. Våre veiledere har blant annet som oppgave å fremskaffe språkpraksisplasser til alle våre 150 deltakere i introduksjonsprogrammet. Dette organisatoriske grepet mener vi har bidratt til å holde det utadrettede fokuset.

Flere av arbeidsgiverne vi samarbeider med tilbyr jobb til deltakerne. Dette er ikke bare gunstig for deltakere som går et arbeidsrettet program, men det er også helt nødvendig for deltakere som trenger finansiering til videre utdanning gjennom ekstra jobb.

## Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Alle arbeidssøkende brukere som trenger bistand for å komme i jobb skal få tilbud om veiledning og vurdert arbeidsrettede tiltak.	Alle brukere skal få vurdert sitt bistandsbehov mot arbeid. Jobbsentralen brukes som vårt «lavterskeltilbud» og for å opprettholde arbeidsplikten.	
2	Raskt tilbud om gjeldsrådgivning.	Vi har som mål å gi bruker tilbud om gjeldsrådgivning innen 4 uker.	
3	Andel deltakere på introduksjonsprogram med overgang til arbeid eller utdanning skal være over 65 % ved utgangen av året	Gjennomgang av deltakere minimum hvert kvartal med tanke på aktivitet mot arbeid og utdanning.	
4	Godt arbeidsmiljø og et nærvær på minimum 95 %.	Alle medarbeidere skal trives på arbeidsplassen <ul style="list-style-type: none"> <li>• "Snakk til og ikke om"</li> <li>• "Pluss runde"</li> <li>• Godt arbeidsmiljø fast tema på kontor- og avdelingsmøter.</li> <li>• Medarbeidersamtaler gjennomføres i løpet av andre halvår.</li> </ul>	
5	Kvalifiseringsprogrammet	Vi har som måltall at vi til enhver tid skal ha minimum 22 brukere i programmet. Ved utgangen av april har vi 23 brukere.	

## 6. Boveiledertjenesten

Enhetsleder: Marit Henriksen

	Resultat hittil i år per 1. tertial				Budsjett hittil i år per 1. tertial		
	2015	2016	endring	%	Budsjett 2016	avvik	%
Inntekter	-156	-288	-133	85,2	111	399	358,8
Netto lønn	28 517	32 949	4 433	15,5	30 408	-2 542	-8,4
Andre utgifter	9 235	9 114	-121	-1,3	8 366	-748	-8,9
<b>Netto utgift</b>	<b>37 596</b>	<b>41 776</b>	<b>4 180</b>	<b>11,1</b>	<b>38 886</b>	<b>-2 890</b>	<b>-7,4</b>

Personaldata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Faste årsverk	74,7	92,3	17,6	23,5
Brutto årsverk	127,9	145,8	17,9	14,0
Fraværsprosent	12,4	9,7	-2,7	

Aktivitetsdata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Tjenester u 16 år	16	16	-	
Tjenester o 16 år	81	90	9	11,1
Støttekontakter	195	170*	25	-12,82
Privat avlastning	45	46	-1	2,22

NB! Antall brukere over 16 år er definert som antall med utviklingshemming, jf rapportering til staten. Det er flere som får tjenester, til dels betydelige tjenester, men som ikke telles her. \* Det er i tillegg 35 vedtak på støttekontakt som ikke har blitt iverksatt enda, grunnet manglende rekruttering

## Innledning

Boveiledertjenesten er en stor enhet. Antall medarbeidere, døgndrift og en sammensatt brukergruppe gir en svært kompleks drift", slik beskriver Deloitte Boveiledertjenesten etter sin gjennomgang i 2013.

Rådmannen initierte i budsjettokument for 2015 behovet for en driftsgjennomgang av boveiledertjenesten. Enhetsleder har i samarbeid med faglederne brukt store deler av fjoråret til å kartlegge de områdene av tjenesten som representerer driftsmessige utfordringer. Det har særlig vært fokus på økonomi, kompetanse og kvalitet i tjenestene. De ulike forbedringsområdene har blitt presentert for kommunalsjef og senere også for pårørendegruppen i boveiledertjenesten. Det ble utarbeidet en prosjektbeskrivelse og driftsgjennomgangen av alle tjenesteområdene startet opp i januar 2016. Det som har fått høyest prioritert er gjennomgang av brukers behov for tjenester, sett opp mot enkeltvedtakene som foreligger. Det har også blitt foretatt en kartlegging av eksisterende rutiner og behov for nye, både brukerrelaterte og på systemnivå. Fagledere og ansatte har blitt gitt god anledning til å gi innspill til forbedringsområder som det er viktig å jobbe videre med. Etter endt gjennomgang ved hver lokasjon, har det blitt utarbeidet en sluttrapport og en tiltaksplan hvor forbedringsområder til oppfølging er definert. Det pågår også et arbeid med å etablere modell for kompetansebehov, slik at bemanningsplan og turnus på de ulike lokasjonene/avdelingene gjenspeiler det kompetansesammensetningen man trenger for å levere tjenester i henhold til enkeltvedtak og de lover som regulerer arbeidsoppgavene våre. I henhold til oppsatt tidsplan for prosjektet vil sluttrapport foreligge ved utgangen av august. En tidkrevende, men spennende og absolutt nyttig gjennomgang.

## Resultater og aktiviteter

Enheten har et negativt avvik på i underkant av 2,9 mill. kr. Det er varierende merforbruk i de fleste boligene/tiltakene våre, dette skyldes flere faktorer. Høyt sykefravær, vakante stillinger og aktivitetsøkning bidrar til at man strever med å holde seg innenfor budsjetterte lønnsrammer.

Den største utfordringen knyttet til drift av enheten, er at det ikke er etablert en ressursstyringsmodell som tar høyde for variasjoner i tjenesterelaterte aktiviteter. Gjennom hele 2015 og frem til nå har det vært et jevnt tilsig av nye brukere. Om ikke antallet er stort, så har de fleste brukerne et

omfattende behov for tjenester. Kostnader knyttet til nye tiltak som følge av nye brukere ble delvis konsekvensjustert i regnskap for 2015 og videreført i 2016. Økt behov for tjenester til "etablerte" brukere derimot, har ikke blitt konsekvensjustert. Dette gjenspeiles også i regnskapet i form av stort merforbruk på lønn innenfor flere ansvarsområder. Den pågående driftsgjennomgangen legger opp til at man fortløpende revurderer alle vedtak som er eldre enn 6 måneder, det utelukkes ikke at revurderte vedtak kan medføre flere tjenester og økt behov for personell.

Enheten fikk også en ny bruker i fjor høst hvor det kjøpes private tjenester på døgnbasis. Dette som følge av brukers kompleksitet og behov. Det ble i samråd med kommunalsjef vurdert at det ville være mindre kostnadskrevende å kjøpe tjenester til denne brukeren, fremfor å skulle bygge opp et eget tiltak i kommunal regi. Dette tiltaket er foreløpig ikke kompensert fullt ut i årets budsjett, da det skal gjøres en avregning mot annen budsjettpost hvor tiltak opphørte på høsten 2015. Brukeren omfattes av den statlige refusjonsordningen for ressurskrevende brukere, og vil gi en inntekt til enheten på 1,8 – 1,9 mill. kr.

Man omdisponerte i 2015 20 % stilling fra merkantil støtte, for å øke kapasiteten innenfor rekruttering av støttekontakter og private avlastere, dette for å ta unna et forholdsvis stort etterslep. Denne omdisponeringen har vi videreført dette året, da vi ser at antallet vedtak som innvilges til støttekontakt er økende. Når flere tildeles vedtak om støttekontakt, medfører det økte kostnader til avlønning og utgiftsdekning. Tjenesten er lovpålagt og isolert sett rimelig å drifte, men volumet på vedtak bidrar til at budsjettet for inneværende år ikke dekker de reelle utgiftene. Gjennom pågående driftsgjennomgang jobber vi målrettet med å planlegge/legge til rette for alternative måter å organisere fremtidens støttekontaktordning på, der gruppeaktiviteter og fritid med bistand står i fokus. Dette som et tiltak for å redusere kostnadsveksten.

## Ressursbruk

Sammenliknet med 1. tertial i 2015, forbruker enheten mer på faste årsverk. Bakgrunnen for dette er flere nye brukere som er i behov av et omfattende tjenestetilbud. Flere av de nye brukerne vi har fått, har vedtak om kontinuerlig tilsyn i våken tilstand. For å kunne oppfylle det behovet, kreves 3 – 5 årsverk i turnus rundt den enkelte bruker.

Det er også en økning i brutto årsverk, som må sees i sammenheng med momenter som tidligere er beskrevet knyttet til sykefravær, vakante stillinger og aktivitetsøkning. Det er stort fokus på rekruttering til vakante stillinger, men krav til kompetanse og det faktum at det er lite vernepleiere og sykepleiere som søker stilling hos oss, gjøre det vanskelig å få rekruttert til ledige stillinger for denne yrkesgruppen. Enhetens høye andel deltids- og helgestillinger utfordrer også.

Enheten organiserer flere såkalte enetiltak, der brukere får døgkontinuerlige tjenester i egne boliger. Dette som et direkte resultat av at kommunen per i dag ikke har egnet/tilstrekkelig boligmasse for brukere som er i behov av denne type tjenester. Dette er ressurskrevende på flere områder som eksempelvis bemanning, arbeidsmiljø og generell drift, der mulighetene til å dra nytte av sambruk knyttet til personell er fraværende. Dette er brukere som riktignok kategoriseres som ressurskrevende og utløser refusjoner til kommunen, men kommunens egenbetaling knyttet til disse brukerne kunne vært redusert dersom man hadde hatt mulighet til å organisere tilbudet på en mer hensiktsmessig måte.

Det er gledelig å registrere at fraværsprosenten er redusert med 2,65 % sammenliknet med tilsvarende periode i 2015. Vi ligger fortsatt høyt sammenliknet med andre enheter i sektoren, men 9,7 % fravær er historisk lavt til boveiledertjenesten å være. Enheten har dyktige fagledere som jobber målrettet i henhold til kommunens rutiner for oppfølging av sykefravær. Fraværsprosenten er fortsatt høyere enn ønsket, men samtlige ledere i enheten har stort fokus på å jobbe målrettet for å redusere fraværet ytterligere.

#### **Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen**

Det er vanskelig å være konkret på tiltak som kan bedre den økonomiske situasjonen på kort sikt, så lenge det ikke finnes et godt system som fanger opp økning og reduksjon i aktivitet. Alle tjenester som leveres av oss, er lovpålagte og utløses av de enkeltvedtak som fattes i bestillerenheten. Det er også viktig å poengtere at boveiledertjenesten ikke bare yter tjenester til mennesker med ulike utviklingshemninger, men også i stor grad organiserer tjenestetilbud til andre brukergrupper som ikke kan nyttegjøre seg av de øvrige etablerte tjenestetilbudene i kommunen. Dette er oppgaver som utfordrer, da de ofte er både kostnads- og ressurskrevende, og vanskelige å planlegge for.

På lengre sikt finnes det tiltak som vil gi en helt annen budsjettkontroll, men det betinger at man iverksetter de tiltakspunktene som foreslås som følge av driftsgjennomgang.

Flere lokasjoner/avdelinger har et forholdsvis høyt merforbruk knyttet til overtid. Dette jobber vi kontinuerlig med å redusere. Vi har også store driftsmessige utfordringer knyttet til et bofelleskap, der det nå iverksettes ulike tiltak knyttet til arbeidsmiljø, forebygging av turnover, heving av kompetanse mv. I tillegg har vi allerede nevnt tiltak innenfor fremtidig måte å organisere støttekontakttjenesten på.

#### **Estimat for mer- eller mindreforbruk i 2016 i forhold til vedtatt budsjett**

Dersom det ikke foretas konsekvensjusteringer i forhold til lønnskostnader som følge av økt aktivitet, og i budsjett for støttekontakt og omsorgslønn, ser man dessverre for seg at merforbruket vil øke de kommende månedene. Da det også er knyttet stor usikkerhet til hvordan driftsgjennomgang og revurdering av alle enkeltvedtak vil slå ut på blant annet bemanningsbehovet, er det vanskelig å tallfeste det månedlige merforbruket knyttet til lønnskostnader.

#### **Vurderinger**

Boveiledertjenesten er en stor enhet og det legges ned mye godt arbeid på de ulike lokasjonene/avdelingene både av fagledere og ansatte. Den pågående driftsgjennomgangen gir oss en unik mulighet til å få "orden i eget hus", ikke bare hva økonomi angår, men også i forhold til system, kvalitet og struktur.















Enheten arrangerte en meget vellykket boligkonferanse i samarbeid med bygg- og eiendomstjenesten i februar. Målgruppen var brukere og pårørende/verge i tjenesten. Formålet med konferansen var å presentere et mulig samarbeidskonsept mellom kommunen og brukere som ønsker å bygge/eie egen bolig. Det planlegges et oppfølgingsmøte i løpet av året. Vi har som målsetning å få til to årlige samlinger. I tillegg til bolig, planlegger vi for ulike andre temaer som kan engasjere. Til høsten ønsker vi å sette fokus på lovverket som regulerer tvang.

Det er også viktig å trekke frem det samarbeidet som nå er etablert mellom pårørende og kommunen. Dette gir oss en unik mulighet til å se tjenesten

fra en annen vinkel. Pårørende er en viktig ressurs for oss og det er gledelig å oppleve at de gjerne deler av sine opplevelser og erfaringer i

den hensikt å øke forståelse og innsikt hos oss som tjenesteleverandører.

### Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
	Redusere sykefraværet for å nå kommunens målsetning	Følge opp kommunens rutiner ved fravær Delta i ulike sykefraværsreduserende prosjekter Jobbe målrettet for å få avklart status ved langtidsfravær/permisjon	
	Sikre samsvar mellom vedtak og tjenesteutøvelse	Følge opp rutine for månedlig gjennomgang av vedtak og melde fra til bestillerenheten ved endringer. Sørge for regelmessig gjennomgang av tiltaksplaner slik at disse samsvarer med innholdet i vedtakene	
	Bedre ressursstyring	Oppdatere vedtak månedlig Rapportere på brukerrettet tid Gjennomgå bemanningsplaner i alle boliger for å samstemme disse med tildelt vedtakstid	
	Øke ansattes kompetanse i forhold til lovverk om tvang	Gi adekvat opplæring og sørge for vedlikehold av denne kompetansen. Utpeke ansatte på arbeidstedene som skal ha et særlig ansvar for å holde seg oppdater på lovverket.	
	Forbedret oversikt og kontroll på refusjonsinntekter knyttet til ressurskrevende brukere	Månedlig gjennomgang av brukere som antas å kunne defineres som ressurskrevende i henhold til regelverket. Risikovurdere alle nye brukere med hensyn til bemanningsbehov Regelmessig rapportering til enhetene økonomikonsulent	
	Godt samarbeid og forventningsavklaring i boveiledertjenesten	Etablere en pårørendeskole – fast program	
	Faglig kompetent og trygg bemanning	Definere kompetansebehovet ut i fra brukergruppe Gjennomgå og evaluere etablerte turnusordninger Økt fokus på opplæring og kompetanseutvikling	



## 7. Helsetjenesten

Enhetsleder: Vegard Vige

	Resultat hittil i år per 1. tertial				Budsjett hittil i år per 1. tertial		
	2015	2016	endring	%	Budsjett 2016	avvik	%
Inntekter	-2 833	-2 709	124	-4,4	-2 266	443	-19,5
Netto lønn	13 657	15 384	1 727	12,6	15 112	-272	-1,8
Andre utgifter	7 160	6 307	-853	-11,9	5 512	-795	-14,4
<b>Netto utgift</b>	<b>17 984</b>	<b>18 982</b>	<b>998</b>	<b>5,5</b>	<b>18 358</b>	<b>-624</b>	<b>-3,4</b>

Personaldata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Faste årsverk	49,0	54,9	5,9	12,1
Brutto årsverk	62,5	70,7	8,2	13,2
Fraværsprosent	2,0	4,1	2,1	

Aktivitetsdata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Psykisk helse	1301	1370	69	3,0
Legesenteret	3609	3910	301	8,4
Helsesøstertjenesten*	2959	3232	273	9,2
Jordmortjenesten	349	352	3	0,9
Fysioterapi	1245	1571	326	26,2
Ergoterapi	180	321	141	78,3
Familiesenteret	282	268	-14	-0,5
Jobbsentralen	5771	6854	1083	18,8

### Innledning

Helsetjenesten består av helsesøster- og jordmortjenesten, fysio- og ergoterapitjenesten, innsatsteamet, familiesenteret, kommunepsykolog, psykisk helsetjeneste (alle disse inngår som tjenester i Familiens hus), Jobbsentralen, Brannstasjonen legesenter, kommuneoverlegen, allmennlegetjenesten inkludert legevakt og miljørettet helsevern.

Enheten har hovedarbeidsområder innen helsefremmende, forebyggende og rehabiliterende arbeid til hele kommunens befolkning.

Første tertial har vært preget av veksten i enheten, med igangsetting av en rekke nye aktiviteter tilknyttet Jobbsentralen, dels på grunn av økt antall sosialhjelpsmottakere, og dels på grunn av økt mottak av flyktninger. Forøvrig har vi, i henhold til budsjett 2016, kunnet utlyse og ansette ny jordmor i 60 % stilling, ny helsesøster til skolehelsetjenesten, ny ergoterapeut, og ny fastlegestilling ved Vinkjelleren legesenter. Ny

vaktordning for leger for nødnettradio er etablert fra 4. april. Ny legetjeneste i sykehjemmene, med 100 % legestilling ved begge sykehjem fra november 2015, har gitt et betydelig faglig løft til sykehjemstjenesten, særlig for korttidsopphold og kommunal øyeblikkelig hjelp.

Mange nye stillinger har gitt en prekær mangel på lokaler og arbeidsplasser. Noen aktiviteter har måtte innstilles eller begrenses på grunn av mangel på tilgjengelige lokaler.

## Resultater og aktiviteter

Hovedfokus er fortsatt på videreutvikling av modellen "Familiens hus" for samordning, koordinering og styrking av forebyggende arbeid og tidlig innsats for barn og unge. De etablerte møtearenaer fungerer godt, og det ble gjennomført et temamøte om vold i nære relasjoner for helse- og omsorgsutvalget og oppvekst- og utdanningsutvalget.

Aktivitetsdata viser en økning av aktivitet for de fleste avdelingene, til dels betydelig, som skyldes både høy etterspørsel og effektiv drift.

Det er for alle avdelingene vanskelig å definere aktivitetsdata som gir et godt bilde av hva tjenesten egentlig gjør. Vi teller antall konsultasjoner, men dette sier lite om innhold, kompleksitet eller varighet. Mye av tjenestenes arbeid foregår ved ulike gruppeaktiviteter og ved tallrike samarbeidsrelasjoner med andre tjenester, og dette får vi ikke fremstilt på en god måte med enkle tall. For helsesøstertjenesten har vi i år telt en lang rekke aktiviteter som ikke er tatt med tidligere år, og beregnet hva dette ville ha vist for 1. tertial også i fjor slik at vi kan få frem aktivitetsøkningen.

## Ressursbruk

Enheten går stort sett i økonomisk balanse, men vi har tre utfordringer:

1. Allmennlegetjenesten – den ene av de to nye sykehjemslegestillingene var forutsatt finansiert ved tilbakeføring fra fondet for samarbeidet i Østre Agder om kommunal øyeblikkelig hjelp. Det er for tiden usikkerhet om dette lar seg gjøre, og i hvilken grad. Dette er budsjettert som en inntekt på i alt 1 072 000 kr for hele året, og står for 1. tertial som en mindreinntekt på 357 333. Det må i løpet av de neste månedene avklares hvor stor tilbakeføring som vil kunne være aktuell, og det er

derfor ennå vanskelig å fastslå i hvilken grad dette vil påvirke enhetens endelige resultat.

2. Brannstasjonen legesenter – her fikk begge legene en betydelig lønnsøkning i lokale forhandlinger, med virkning fra 1. mai 2015, dette ble imidlertid ikke effektuert før i februar 2016. Lønnsbudsjettet for 2016 er ikke oppjustert for å dekke den avtalte lønn, og etterbetaling fra 01.05.15 til 01.03.16 fremstår som et merforbruk på fastlønn, samlet er dette så langt 212 000 kr. Dette antar vi kan ivaretas gjennom ordinær konsekvensjustering av budsjettet.
3. Enheten er i budsjett 2016 pålagt et generelt, ikke definert sparekrav på 600 000 kr, dette kommer i tillegg til et tilsvarende innsparingskrav til alle enheter i budsjett 2015 som for helsetjenesten er 167 000 kr. Det samlede beløp er da 767 000 kr.

I regnskapet står så langt Jobbsentralen med et merforbruk på 418 000 kr. Dette skyldes i all hovedsak den vesentlige aktivitetsøkningen i løpet av tertialet, og her fremkommer utgiftene først mens inntektene som vil balansere dem ut kommer senere. I løpet av året regner vi med at dette skal gå i balanse.

## Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen

Risikoen for inntektsbortfall for sykehjemslegetjenesten må avklares snarest, og muligheten for å håndtere denne utfordringen avklares med sektorledelsen.

Det generelle innsparingskravet på 767 000 kr vil kunne håndteres i innværende år ved ubrukte lønnsmidler; dels på grunn av noen lengre fravær som ikke har vært dekket av vikar, og dels fordi vi har fått flere nye stillinger fra årsskiftet som har stått udekket frem til vi har fått nye ansatte på plass. Fra budsjettåret 2017 må imidlertid dette håndteres ved reelle innsparingstiltak. Internt i enheten har vi påbegynt dette arbeidet, og skal ha et forslag klart innen utgangen av august.

Selv om beløpet som prosentmessig andel av enhetens samlede driftsbudsjett ikke virker så stort, så er betydelige deler av budsjettet låst i

utgifter som kommunen ikke kan påvirke, slik som legevaktavtalen og basistilskudd til fastlegene.

Et så stort beløp kan vi derfor kun ivareta ved oppsigelse av fast ansatt høyt kvalifisert fagpersonell. Disse ivaretar vesentlige og lovhjemlede oppgaver der vi i utgangspunktet har en for lav kapasitet. En reduksjon vil derfor slå ekstra negativt ut. Innsparingen vil tilsvare ca 1,3 årsverk for helsesøster, jordmor, ergoterapeut eller psykisk helsearbeider, eller (på grunn av fastlønnstilskuddet) ca 1,8 fysioterapiårsverk.

Denne innsparingen må derfor få betydelige negative konsekvenser for tilbudet om helsetjenester til innbyggerne. Det er vanskelig å se hvordan denne nedbemanningen kan gjøres faglig forsvarlig – særlig siden Grimstad har en ung befolkning, høy andel unge uføre og psykisk syke, og derfor spesielt behov for å satse på forebyggende tjenester.

Grimstad har i henhold til [KOSTRA](#) svært lav dekningsgrad for **alle** de aktuelle faggruppene; (*parentesene angir vår ressursinnsats som prosent av landsgjennomsnittet*)

#### Estimat for mer- eller mindreforbruk i 2016 i forhold til vedtatt budsjett

Samlet er prognosen at enheten for øvrig vil gå i balanse, men det er vanskelig å sikkert fastslå hvor stor tilbakeføring fra Østre Agder vi vil kunne få for å dekke utgift til sykehjemslegetjenesten. Det er dette som er det fremste usikkerhetsmomentet.

Effekten av lønnsoppgjør 2015 for Brannstasjonen legesenter burde kunne utjevnes ved en konsekvensjustering.

#### Vurderinger

Fortsatt har enheten hovedfokus på tidlig innsats og helsefremmende og forebyggende arbeid, og videreutvikling av tjenester i et tverrfaglig miljø.

#### Psykisk helse

Fra 2015 teller vi antall konsultasjoner i tertialrapporten, da dette gir et riktigere bilde på antall brukerrettede møter vi har. Noen ganger må den

psykiske helsearbeideren inn nesten daglig, og dette vises ikke på timeantall fordelt i vedtak.

Psykisk helse har en økning i aktivitetstallene. Vi har en liten økning i dagsenteret og tjenesten har økning i antall personer med tjenestebehov i psykisk helse generelt. Dette kan skyldes at vi har en del akuttamtaler, og/eller kartleggingssamtaler med inntil tre møter uten vedtak. Om det blir behov for vedtak meldes dette inn til bestillerenheten. Det kan være en grunn til noe av økingen.

Første tertial utgjør vår akutte innsats litt i overkant av 30 personer og ca 90 konsultasjoner. Dette kommer ikke inn i rapporteringen.

Vi har måttet legge ned aktivitetsgruppa for unge opp til 29 år, grunnet ressursmangel, og manglende tilgang på møterom/grupperom. Gruppetilbudene er evaluert, og gågruppa overføres dagsenteret fra høsten

	Grimstad	Landet
Netto driftsutgifter pr innb, helsetjeneste	1 912 (82,1%)	2 316
Driftsutg helsestasj/skolehtj pr innb 0-20 år	1 617 (63,1%)	2 056
Årsverk helsesøstre pr innbygger 0-5	38,3 (59,2%)	64,7
Årsverk fysioterapeuter pr 10 000 innb	5,5 (75,3%)	7,3
Årsverk psykisk helse pr 10 000 innb	2,6 (57,7%)	4,5

2016.

De fleste ansatte har nå gjennomført introduksjonskurs i kognitiv atferdsterapi, og/eller kognitiv metode.

#### Brannstasjonen legesenter

Her er aktiviteten stor, men lokalene er dårlige og legger begrensninger på aktiviteten. Vi har en utfordring med å skaffe tilstrekkelig helsesekretærbemanning, særlig for sommeren. Dette er avgjørende for beredskapsansvaret.

### Helsesøstertjenesten

Tjenesten har fått flere nye stillinger de siste årene, og følgelig også betydelig økt aktivitet. Hovedfokus nå er å etablere mest mulig tilstedeværelse i skolene.

Vi har fra 1. mars etablert en egen helsetjeneste for mottak av flyktninger, arbeidsinnvandrere og familiegjenforente, som vi har gitt betegnelsen **migrasjonshelsetjenesten**. Denne er fysisk plassert på Dømmesmoen, og er bemannet med 1 årsverk psykisk helsearbeider, og 2 x 0,5 årsverk helsesøster samt at vi ved å forskyve arbeidsoppgaver har knyttet 0,2 legeårsverk til tjenesten, som økes til 0,4 årsverk ved behov – som vil inntreffe dersom det etableres asylmottak i kommunen. Helsesøster- og psykisk helsearbeiderstillingene er finansiert av kommunens integreringstilskudd, legetjenesten er pt ikke finansiert; det betyr at kostnaden vil fremkomme som redusert inntekt ved Brannstasjonen legesenter. Håndteringen av denne kostnaden vil bli diskutert videre i sektoren.

### Jordmortjenesten

Tjenesten er fra medio april styrket med ny 60 % stilling finansiert av midler fra statsbudsjettet, dette bedrer kapasiteten vesentlig og – ikke minst – sikrer muligheten for en tilfredsstillende beredskap.

Økningen av antall stillinger i helsesøster- og jordmortjenesten har vært sterkt etterlengtet, men kombinasjonen av økt antall ansatte og den nødvendige etablering av en migrasjonshelsetjenesten har skapt betydelige press på tjenestens tilgjengelige lokaler. Det er derfor tvingende nødvendig å få etablert nye lokaler slik at dette kan ivaretas.

### Fysio- og ergoterapitjenesten

Innsatsteamet er nå inne i sitt tredje år og fortsetter med svært gode resultater; brukerne klarer seg bedre i hverdagen, og behovet for tjenester i hjemmet reduseres.

Fysioterapitjenesten har en betydelig økning i antall konsultasjoner. Noe av dette skyldes tilfældigheter – vi teller konsultasjoner, men disse vil etter pasientenes behov variere mye i tidsbruk. Det meste av økningen skyldes prosjektstilling og ekstra timeressurser. Det har vært en 40 % prosjektstilling for fallforebyggende arbeid tilknyttet Frisklivssentralen.

I perioden har vi også leid inn ekstra ressurs på Langemyr spesialscole for å kartlegge/undersøke alle barna og veilede personalet for å sikre forsvarlig helsehjelp. Ressursen tilsvarer ca 100 % stilling i ca 4 uker.

I etterkant av at en privatpraktiserende fysioterapeut som behandlet barn skiftet arbeidsområde, har vi fått store udekkede tjenestebehov blant barn, både for behandling og habilitering. Barn med betydelig funksjonssvikt må prioriteres, og dette går ut over muligheten til tidlig innsats og forebyggende tiltak. Vi har derfor svært lite fysioterapitilbud knyttet til helsestasjon og skolehelsetjeneste, og dette er vi faglig sett nødt til å få gjort noe med. Styrking av fysioterapitilbudet for barn vil derfor være enhetens høyest prioriterte mål for budsjett 2017.

Helsefremmende hjemmebesøk kan fortsatt dokumenteres å være et svært godt tilbud som tas godt imot av brukerne og som gir verdifull informasjon til tjenesten.

Ergoterapitjenesten fikk en ny full stilling i årets budsjett, og ny medarbeider er ansatt 29.04.2016. Den kraftige tallmessige aktivitetsøkningen skyldes dels at tjenesten har hatt en real dugnad for å få ned ventelister og håndtere køutfordringene, og dels at vi frem til den nye medarbeideren var på plass har måttet avvike tilstedeværelse på sykehjemmene, som gir lite ”tallende konsultasjoner” og isteden håndtere enkeltsaker som telles. Det har vært en økning i aktivitet, men ikke så stor som tallene gir inntrykk av.

### Familiesenteret

Familiesenteret er et lavterskeltilbud for barn, ungdom, foresatte og øvrig nettverk, og har et bredt kontaktnett til alle andre virksomheter som arbeider med barn og familier. Mye av aktiviteten foregår derfor utenfor senteret, og antallet konsultasjoner gir derfor ikke et representativt inntrykk av senterets arbeid. Kommunepsykologen bruker rundt 1/3 av sin arbeidstid i familiesenteret. Familiesenteret er sentrale i ”Familiens hus”-modellen.

### Jobbsentralen

Jobbsentralen er inne i en rivende utvikling med en rekke prosjekter og økt aktivitet knyttet både til økt antall personer med økonomisk sosialhjelp og dermed arbeidspålit, og til økt mottak av flyktninger inkludert enslige mindreårige flyktninger. Tjenesten har 15 ”ordinære” plasser, og tjenesten er i to omganger utvidet, hver gang med en ny arbeidslederstilling finansiert av NAV. Dette samarbeidet løpet i første omgang ut august 2016, det er

imidlertid grunn til å tro at det er behov for å forlenge dette. Jobbsentralen beskrives mer inngående i egen temadel i rapporten.

### Allmennlegetjenesten

Veksten i innbyggertallet har medført en stadig reduksjon i antall ledige plasser hos kommunens fastleger, og en ny fastlegehjemmel ved Vinkjelleren legesenter startet opp fra 1. april. Vi ser at det vil være behov for ytterligere økning i antall fastleger i meget nær fremtid, det primære ønske er å kunne gjøre dette ved å opprette en ny fastlønnet legestilling ved Brannstasjonen legesenter. Dette vil vi fremme som forslag til budsjett 2017.

Ny beredskapsordning på dagtid for nødnettradioen ble finansiert i budsjett 2016 og kom på plass fra april.

Fortsatt avventer vi den videre utvikling av legevaktsamarbeidet i tråd med utredningen som ble gjennomført i 2014.

## Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Å fullføre/virkeliggjøre modellen Familiens hus	Utvikle bedre samarbeidsrutiner for å sikre at alle relevante instanser blir koblet inn og at dobbeltarbeid unngås Videreutvikle rollen som koordinator for Familiens hus Samarbeide med bygg- og eiendomstjenesten om skilting av området Samordne arbeidsoppgaver mellom avdelingene for å plassere ansatte i bemannet resepsjon	
2	Styrke samarbeidet med barnehagene om tidlig innsats	Basisteam for barnehagene er etablert og skal videreutvikles For 2016 skal ressursgruppen " barn som bekymrer" videreutvikle tilbudet	
3	Styrke tilbudet til ungdom for å forebygge bortvalg av skole og arbeid så tidlig som mulig	Utvikle samarbeidet med OT - oppfølgingstjenesten (fylkeskommunen) Utvikle bedre systematikk i arbeidet med problematisk skolefravær	
4	Utvikle et fleksibelt og allsidig aktivitetstilbud i kommunen	Videreutvikle aktivitetstilbudene på Dømmesmoen til stadig flere grupper	

## 8. Hjemmetjenesten

Enhetsleder: Kari-Anne Johnsen

	Resultat hittil i år per 1. tertial				Budsjett hittil i år per 1. tertial		
	2015	2016	endring	%	Budsjett 2016	avvik	%
Inntekter	-51	-4	48	-92,7	0	4	
Netto lønn	21 195	21 790	595	2,8	19 831	-1 960	-9,9
Andre utgifter	1 712	1 762	49	2,9	1 534	-228	-14,9
Netto utgift	<b>22 856</b>	<b>23 548</b>	<b>692</b>	<b>3,0</b>	<b>21 364</b>	<b>-2 184</b>	<b>-10,2</b>

Personaldata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Faste årsverk	65,2	72,2	7,0	10,8
Brutto årsverk	111,3	107,4	-3,9	-3,5
Fraværsprosent	12,2	7,8	-4,4	

Aktivitetsdata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Aktivitetstimer utført	22446	24761	2315	10,31

### Innledning

I april 2015 ble det landsomfattende kvalitetsarbeidet Gode pasientforløp implementert i hjemmebaserte tjenester. Gode pasientforløp har som mål å sørge for lik kvalitet på tjenestene til alle brukere av tjenestene og sikre sømløse overganger for pasient mellom spesialisthelsetjenestene samt internt i egen kommune. De tilhørende sju sjekklister av overganger i en pasients forløp av tjenester er nå i løpet av ett år forankret i hele tjenesten. Det er innført elektronisk tavle for målinger av kvalitetsarbeidet i tjenesten.

I april 2015 ble det innført endret organisering av tjenesten og diagnosteam ble startet opp. Enheten har per i dag 2 demensteam, 2 palliative og medisintekniske team samt 2 rus- og psykiaritteam. Endringen til diagnosteam var for å spisse kompetansen til ansatte for at de ulike pasientgruppene skulle få best mulig kvalitet i utførte tjenester, samt at

pasienter skulle få færre ansatte på besøk hver uke. De nye teamene har nå gode rutiner for utføring av tjenester. Det er synlig positiv effekt av den store omorganiseringen fra 2015 ved at det har blitt et tettere samarbeid med andre helseenheter i kommune. Organisasjonsformen skal vurderes.

Ettersom det ikke har vært rom for kompetanseheving og nødvendig opplæring siden vår 2015 ble det mest nødvendige gjennomført i mars og april. Men det fortsatt behov for økt kompetanseheving av ansatte innenfor de enkelte team.

Fagleder for rus og psykiatri på Frivoll arrangerte dagskurs i rus- og psykiatri for hele helsesektoren.

Praktisk bistand med hjemmehjelpere har gjennomgått en stor omorganisering. Hjemmehjelpere har tatt i bruk smarttelefoner med Geric mobil pleie, de har innført bruk av arbeidslister og også e-lås. Det har i hele 1. tertial vært utført et stort arbeid med gjennomgang av eksisterende vedtak

og tilordning av nye elektroniske arbeidslister, samt det er gitt opplæring i bruk av Gerica tiltaksplaner, lese vedtak, bruke elektronisk lås og elektroniske arbeidslister for hjemmehjelpere.

I mars ble det startet opp prosjekt med tjenstedesign ved innleid firma Halogen for å se nærmere på og kartlegge hva enheten bør satse på og ha fokus på videre. Endelig rapport kommer i mai.

Det har vært stabil aktivitet i utførte tjenestetimer gjennom 1. tertial, men med en økning på 2300 timer i forhold til samme periode i 2015. Denne økningen er stor sett i forhold til at det kun over 1. tertial. I 2015 var det totalt en økning på 3000 timer i forhold til i 2014. Det benyttes stor mengde vikarer som ekstrahjelpere til å utføre disse økte timene, det har vært svært nøkternt innleie på 3,5-4 årsverk, samt det leies inn vikarer ekstra til vedtak på lovfestet avlastning i hjemmet, det er her innleie på 1,5-2 årsverk. Enheten har ikke blitt kompensert noe i form av årsverk for økning av timer i 2016 eller i 2016, timene utføres i dag og det er vedtak som det er lovfestet krav på.

Det har vært en økning i timer i brukerstyrt personlig assistanse fra 2015 på 1,7 årsverk, disse er ikke fullt ut kompensert, da ingen nye vedtak hadde helårseffekt i 2015. Fra 1. april 2016 har det vært økning som utgjør 0,4 årsverk, dette er også vedtak som det er lovfestet krav om. Det er det ikke kompensert for dette i budsjett.

## Resultater og aktiviteter

Det er jobbet med å styrke kompetanse på de nye diagnosetemaene, som var ett år 13. april i 2016. Det er gjennomført kurs i palliasjon, geriatri, rus og psykiatri. Det er gjennomført kurs i veiledere for lærlinger, bestilling av hjelpemidler, dokumentasjonskurs, TILT og medisinkurs for fagarbeidere. Mange av kursene har vært e-læringskurs. Det er 15 ansatte som tar kompetanseøkning innen demensomsorgens ABC miljøbehandling, dette gir en kostnad gjennom hele året, da hver ansatt har 24 timer studietid og 12 timer dekkes av arbeidsgiver med lønn om de ikke har mulighet til å delta i slutten av arbeidsdagen eller i starten av ettermiddagsvakt.

Det er startet på jevnt arbeid med internkontroll som risikoanalysearbeid og gjennomgang og fornyelse av prosedyrer.

Det er gjennomført omorganisering av praktisk bistand og implementering av Gerica mobilpleie.

Det er implementert fullt ut alle sju sjekklister i gode pasientforløp.

Det er ikke prioritert å jobbe med å øke rekruttering av frivillige i enheten, da enheten bruker ett årsverk mindre på ansatt i administrasjonen i forhold til samme periode i 2015 og har dermed mindre ledelseskapasitet og administrasjonskapasitet.

Enheten er også avventende til opprettelse av poliklinikk, da dette er diskutert i samråd med bestillerenheten i kommunen. Det vil ikke eksistere pasienter som kan bli vurdert til å benytte tilbud hos poliklinikk, da vedtak er nøye avstemt. Fysisk oppegående pasientgrupper vil ikke få vedtak, de vil bli henvist til fastlege eller selv være i stand til å hente medisiner på apotek.

## Ressursbruk

I 2015 ble enheten tildelt 7,8 årsverk etter å ha hatt en økning på 8500 timer sammenlignet med foregående år, disse årsverk ble ikke fullt ut besatt før senhøstes 2015.

Det er kun 7 nye faste årsverk som er brukt nå per 1. tertial 2016 av de 7,8 årsverk som ble tilført i 2015 etter økningen i 2014.

Det er svært nøkternt drift og det er årsaken til at det er brukt 4 årsverk mindre på innleie av ekstravakter i 2016 i forhold til 2015. Det er heller ikke brukt fullt ut årsverk på innleie av utførte tjenester for økt aktivitet, da det enda ikke er kompensert midler til dette bruk.

Helligdagsutbetaling for mars kom på regnskapet i april, det er periodisert i budsjett med en tolvtedel, det vil si at det først i desember vil det fullt ut være kompensert med midler for påske og mai/pinse.

På grunn av økning i aktivitetstall i 2015 med 3000 timer mot foregående år og vedvarende økte aktivitetstall på 2300 timer i 2016, har det vært brukt 2,5-4 årsverk ekstra innleie. Ekstrainnleie på nøkternt grunnlag av aktivitetsøkning utgjør 1 million og utførte avlastningsvedtak som utgjør opptil 2 årsverk utgjør lønnskostnader på 550 000 kr, slik at sammen med helligdagsutbetaling påske utgjør økt aktivitet og avlastningsvedtak en kostnad på 1 600 000 kr i midler enheten ikke har fått tilført kompensasjon

for enda. Må nok en gang bemerke at det er leid inn på nøkternt grunnlag og ikke fullt ut i forhold til behov og økte timer.

Demenssteam: 3 personer 10 % skal dekkes inn i slutten av året via demensmidler. Kostnad til nå 80 000 kr.

Vedtaksstatistikk en dag hver måned for 6 gruppesykepleiere utgjør 30 %, til nå en kostnad på 80 000 kr.

Det er 6 ansatte som har utdanningspermisjon uten lønn og dette gir utslag i behov for innleie av vikar. Forskjøvnede vakter, permisjon med lønn til tillitsvalgte, kommunestyrerepresentanter, meddommere, forliksråd, begravelser og annet medfører behov for innleie av vikar, uttak av avspaseringstimer med behov for innleie av vikar gir vikartimer, samt F4 og F5 vakter i forbindelse med påsken og nyttår og sykdom ved F3 vakter har medført behov for vikarinnleie. Det gis også betalt pause til de ansatte som har avlastningsoppdrag over flere timer midt på dagen og ikke får pause.

Faktura for hybler Dømmesmoen ble først betalt i januar for sommervikarer fra vikarbyrå i 2015, utgjør 50 000 kr i midler enheten ikke har dekning i budsjett for.

Vedrørende brukerstyrt personlig assistanse har det fra 1.april økt med 40 % fast ansettelse, da det ble krav om endring for flere personer fra 37,5 timer uke til 35,5 timers uke på grunn av fast jobbing på kveld og hver 3. helg. Dette utgjør en kostnad hittil på 30 000 kr. Det er utbetalt 35 000 kr i kveld- og natt, helg og helligdagstillegg for siste 3 år til enkeltmannsfirma som gjorde krav på det og hadde rett til det i kontrakt. Det har vært en økning av vedtakstimer høsten 2015 på totalt 60,5 timer per uke hos 3 pasienter, dette utgjør 1,7 årsverk. Per nå utgjør økning i timene en kostnad på 550 000 kr. Det er ikke kompensert fullt ut for dette i budsjett.

Deltagelse og implementering av gode pasientforløp med 7 typer ulike sjekklister for alle typer pasienter, er siden oppstart i april 2015 nesten innført på alle 500 pasienter. Dette skal sikre sømløse overganger for pasienter som har behov for ulike kommunale tjenester og spesialisthelsetjenester i sitt sykdomsforløp og sikre like god kvalitet i tjeneste til alle pasienter, uten forskjellsbehandling. Teknologien er dessverre ikke optimal, slik at det manuelt må føres inn fra papir alle utførte sjekklister og det må klippes og limes mellom dataprogram når sjekklister

skal oversendes spesialisthelsetjeneste. Dette er meget arbeidskrevende administrativt arbeid utført av pleiere og krever mye tid, som ikke er lagt i vedtak og medfører også bruk av ekstra timer og gir merkostnad. Dette er nasjonal satsing for kvalitet for pasienter og skal videre satses på i enheten.

Til nå i år er det brukt 271 000 kr på overtid. Summen på samme tid i 2015 var 376 000 kr, fordi turnus ikke var tilpasset nye behov. Det har også vært en økning i helsetjenester til rusmisbrukere. Enheten må nå for eksempel forskyve sykepleiere som begynner 07.45 til å starte 07.00 og dette utløser overtid. Forskjøvnede vakter fra dag til kveld gir overtidsutbetaling på grunn av sykdom. Ved akutt sykdom kan det være at kun pleiere med full uke er tilgjengelig og det utløser overtid og doble vakter utløser overtid. Noe av overtiden er også overtid for gruppesykepleiere som må jobbe lengre vakter enn oppsatt i turnus for å ordne alt med nye pasienter.

Fagledere har hittil tatt ut 50 000 kr i overtid, da de likt med gruppesykepleiere og enhetsleder er nødt til å jobbe utover vanlig arbeidstid til å få driften til å gå. Dette betyr at det er behov for økte administrative ressurser både hos gruppesykepleiere som ikke har noe tid til rådighet i dag, de går fulltid i turnus dag, kveld og helg med pasientbesøk, samt hos administrativ ledelse.

Nærværet har økt med 4,5 %. Det ble tidlig i 1. tertial 2016 satt i verk hygienetiltak og fokuskampanjer på hygiene for å unngå smitte, og dette ser ut til å ha hatt effekt. Blant annet ser en langt lavere fravær med årsak i influensa. Flere langtidssykemeldte er fristilt fra enheten og dette gir effekt på langtidssykefraværet. Tiltaket "Raskere frisk" høsten 2015 og tiltak flere ansatte nå i 1. tertial 2014 kan også se ut til å ha gitt effekt. Det er søkt refusjon i vår, da tilbudet ikke er på gratis utprøving lenger, slik at kostnad BHT er nå på totalt 15 000 kr.

Bilskader har nå en kostnad på 70 000 kr i 1. tertial. Det er kjøpt inn nye PCer for 20 000 kr og nye smarttelefoner med Gericas lisenser til gruppesykepleiere og nye telefoner på grunn av skader for 42 000 kr.

#### **Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen**

Det er stopp på kompetanseutvikling og annen opplæring etter april 2016 og ut året, det er innført innkjøpsstopp ut året, kun innkjøp av nødvendige behov som medisinsk utstyr tillates. Overtid brukes kun når det er helt nødvendig, og holdes nøkternt i drift videre.



Sommerferie er planlagt ut fra dagens stabile aktivitetstall og tar ikke høyde for aktivitetsøkning, det er kun satt inn lokal kompetanse og det brukes mange kjente vikarer. Det er ikke planlagt bruk av vikarbyrå. Det er foretatt reduksjon i sykepleiekompetanse, erstattet med sykepleiestudenter og legestudenter. Alle studenter har arbeidende sykepleierbakvakt sammen med seg på samme vakt, men på annen gruppe, slik at ved akutte situasjoner er det autorisert sykepleier tilgjengelig. Det satt opp rekrutteringstillegg for sykepleiere i ferie på estimert forbruk 140 000 kr, samt det vil komme noe bonus for utførte akuttvakter i ferieavviklingen, men det er vanskelig å spå sum. Sum totalt i 2015 var 200 000 kr, det er å forvente en totalsum lik denne på bonus- og rekrutteringstillegg sommer 2016.

Arbeid med utarbeidelse av ny tilpasset turnus er i gang og vil medføre redusert bruk av overtid, forventet oppstart av ny turnus fra 1. september 2016. Det er også planlagt å innføre en annen form for turnus hvor det vil være lettere å tilpasse bemanning raskere etter endring i behov for tjenester på døgnet.

#### **Estimat for mer- eller mindreforbruk i 2016 i forhold til vedtatt budsjett**

Det forventes kompensering av alle lovpålagte tjenester som utføres av hjemmesykepleien, praktisk bistand og brukerstyrt personlig assistanse. Det utføres til sammen opptil 8,1 årsverk det forventes kompensasjon for, men det må tas hensyn til at enheten har leid inn på meget nøkternt grunnlag og behovet i forhold til økte vedtakstimer er større.

Ressurskrevende bruker forventes å gå i balanse ved årets slutt.

Om det ikke kompenseres for økte aktivitetstall og økning i timer BPA vedtak, må det forventes et overforbruk på 3 mill. kr.

#### **Vurderinger**

Det er gjort en formidabel planlegging av årets sommeravvikling med stor

nøkternhet. Det er risiko for sommeravviklingen, hvis det blir økning i aktivitetstall eller akutt sykdom eller at ferievikarer trekker seg før start.

Det er gjort en flott innsats i omorganisering av praktisk bistand for å effektivisere driften der også ytterligere.

Det er behov for merkantil støtte og administrativ ledelse, slik at det er behov for å sette inn 1 nytt årsverk fagleder.

Den stadige økningen av aktivitet i hjemmebaserte tjenester slik som vist siden samhandlingsreformen i 2012, tilsier at det må tas høyde for ny lokalisering av enheten med behov for nye lokaler inne 2019, da dagens lokaler er presset til det ytterste bemanningsmessig og det mangler kapasitet i antall vaktrom, lagerrom for uniformer og medisinteknisk utstyr, størrelse på medisinerom og det mangler rom med muligheter for å ta samtaler med pasienter og pårørende.




Det er behov for satsing på andre former for utførelse av tjenester via frivillige og velferdsteknologiske løsninger for å kunne klare som kommune å håndtere ytterligere økning i aktivitet.

Det må satses på tiltak for å øke lokal rekruttering av autoriserte sykepleiere og helsefagarbeidere innen helse.

Det må satses på å vedlikeholde og forbedre kompetansenivået til enhetens ansatte via tilføring av midler til dette. Det vil gi effekt i form av færre sykehusinnleggelses og kontakt med legevaktsleger.

Det må satses på å endre tilbudet av dagsenter og avlastningstilbud som i dag utføres én til én i private hjem.

## Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Innovasjon: Utvikle og tilpasse innføringen av poliklinikk og samarbeid med frivillige i enheten	Tilføre frivillige i tjenestens utføring av ledsager oppgaver og sosial stimulering, samt motivere til egenmestring	
2	Kvalitet: Gjennomgang internkontroll, utarbeide prosedyrer og risikoanalyser. Deltar i forbedringsarbeidet med trygge, helhetlige og koordinerte pasientforløp, samt pasientsikkerhetsprogrammet.  Ha årlige internundervisningsplaner overfor ansatte for å komme i møte med samhandlingsreformen og ny velferdsteknologi. Dette vil gi bedre kvalitet på tjenestene ut til brukerne  Det satses spesielt på å utvikle ressursene som fagarbeidere innehar, egne kompetanse utviklingsløp kjøres og økt bruk av fagkompetanse vil bli en tilført ressurs for kommunens innbyggere	Styrking av samarbeid med FOU med deltagelse i flere samarbeidsarenaer  Være med i prosjekter som utviklingshjemmetjeneste og samarbeide med FOU, UIA, KS, helsedirektoratet og sykehuset. Ha intern undervisningsdrift. La ressurspersonene øke sin kompetanse og undervise kollegaer	
3	Ansatte: Sykepleiekonsulentene tar oppfølgingen av sjekk i Agresso av refusjoner ift. sykefraværsoppfølgingen og lønnskjøringer.  Hjemmehjelpere som utfører praktisk bistand skal få ta i bruk elektroniske arbeidslister på smarttelefon og ta i bruk e-lås på smarttelefon.  Kun faglærte tilkallingsvikarer.	Tettere oppfølging av nærmeste ledelse vil gi mer stabil bemanning overfor brukergruppene	

## 9. Berge gård senter

Enhetsleder: Nina Vehus

	Resultat hittil i år per 2. tertial				Budsjett hittil i år per 2. tertial		
	2015	2016	endring	%	Periodisert	avvik	%
<b>Inntekter</b>	-3 692	-1 098	2 593	-70,2	-974	125	-12,8
<b>Netto lønn</b>	13 076	15 181	2 105	16,1	14 220	-961	-6,8
<b>Andre utgifter</b>	4 186	796	-3 390	-81,0	879	83	9,5
<b>Netto utgift</b>	<b>13 570</b>	<b>14 879</b>	<b>1 309</b>	<b>9,6</b>	<b>14 126</b>	<b>-753</b>	<b>-5,3</b>

Personaldata	Resultater hittil i år per 2. tertial			
	2015	2016	Endring	%
<b>Faste årsverk</b>	47,2	53,0	5,9	12,5
<b>Brutto årsverk</b>	61,6	73,3	11,7	19,0
<b>Fraværsprosent</b>	8,2	8,2		

Aktivitetsdata	Resultater hittil i år per 2. tertial			
	2015	2016	Endring	%
<b>Antall vedtakstimer</b>	17145	18895	1750	10,2
<b>Antall brukere</b>	73	79	6	8,2

### Innledning

Berge gård senter består av åtte ulike avdelinger som er hjemmetjeneste, dagsenter, nattjenesten, merkantilavdeling, sjåførtjenesten, hjelpemiddelavdeling, Vossgate – boliger for psykisk helse og rehabilitering og Charlottenlund boliger for ettervern rus. Enheten gir tjenester til ca. 1100 brukere fordelt på 6 bygninger, samt til de som bor i private og kommunale boliger i kommunen.

Berge gård senter jobber kontinuerlig med innovasjon og kvalitetstiltak og samarbeider med FOU-avdelingen i forhold til utviklingen av velferdsteknologi på natt. Foreløpig innføring av velferdsteknologi er ca. 10 sengematter, fire dørsensorer, og to robotstøvsugere. Andre ting som prøves ut er fuktsensorer, lyssensorer, teknologiske madrasser og GPS. Gevinstrealisering av

velferdsteknologi på natt er det for tidlig å si noe om. Det jobbes med en rapport vedrørende gevinstrealisering som ferdigstilles 20. mai 2016. Det vi vet er at vi har unngått økt bemanning. Montering av 100 e-låser har gitt spart tid og kjørelengde. Nattjenesten betjener ca. 350 trygghetsalarmer. Det pågår en utskifting av gamle trygghetsalarmer. Det er nå 220 nye alarmer og det gjenstår å skifte ut 128 gamle.

Rådmannen har godkjent å opprette en ny fast stilling i 70 % for å følge opp personer med demens. Denne stillingen finansieres av prosjektmidler fra helsedirektoratet i 2016. Stillingen har tidligere vært en prosjektstilling og tiltaket har bidratt til mer aktivitet, kultur, sosiale arenaer og underholdning. Det er imidlertid behov for ytterligere styrking av ressursene på dagsenteret dersom man skal kunne gi et enda bedre tilbud til personer med demens.

Charlottenlund er boliger for ettervern rus. Utdfordringen er å opprettholde kravet om rusfrihet. Det er holdt av en kommunal bolig som står til disposisjon ved akutt behov, slik at kravet om rusfrihet lettere kan opprettholdes.

Det var nødvendig å iverksette akuttiltak for å redusere brannfare i en konkret sak. Et av tiltakene som blir gjennomført er leie av en boligmodul. Arbeidet med plassering er påbegynt og ferdigstilles i løpet av mai 2016.

Branntilsyn på Berge gård ble gjennomført i april 2016. Det var ingen avvik for bruker av bygget. Eier av bygget fikk derimot samme avvik som i fjor om å oppgradere Bergetun og Bergegård til risikoklasse 6. Det ligger budsjettmidler til å oppgradere Bergetun i 2016 og arbeidet er igangsatt. Det ble i fjor avslått å prioritere budsjettmidler til å oppgradere Berge gård hovedbygg i 2016. Dette må prioriteres for å kunne lukke brannavviket og enhetsleder har meldt det inn som forslag til investering i 2017.

## Resultater og aktiviteter

Miljørapportering ble sendt inn i april og Berge gård kan vise til svært gode resultater i form av redusert sykefravær, energi, restavfall og sorteringsgrad.

Berge gård ligger godt an på alle måloppnåelser, men har noen budsjettmessige utfordringer.

Brutto årsverk har økt med 11,7 som skyldes en aktivitetsvekst på 10 % sammenlignet med samme periode i fjor. Det har medført et stort behov for innleie av ekstravakter og fastvakter, opptil 72 vakter per uke. Rådmannen har godkjent å opprette 3 nye faste årsverk for å håndtere aktivitetsveksten i hjemmetjenesten. Det utgjør 2,28 mill. kr som må konsekvensjusteres i 1. tertial.

Innføring av sjekklister er godt i gang, som et ledd i kvalitetsarbeidet for «gode pasientforløp». Sjekklister tar mye tid og skaper ekstra administrasjon for pleierne, derfor skal innholdet i sjekklister evalueres i mai for å vurdere om omfanget kan reduseres.

Berge gård har økt stillingene til de som ønsker det og har per 1. tertial alle stillinger over 60 % (unntak helgestillinger). Helgestillingen har vi klart å øke noe, men har ikke budsjetttramme til å øke dem opp til 60 %.

Stadig flere oppgaver fra hjelpemiddelsentralen føres over på kommunen og flere skal bo hjemme, noe som øker behovet for flere hjelpemidler. Det har vært en økning på 27 flere sengeoppdrag hittil i år, sammenlignet med 2015. Antall oppdrag totalt har økt med 390 siden 2010. Det er behov for styrke ressursene i hjelpemiddelavdelingen. Enhetsleder melder det inn som forslag til nytt driftstiltak 2017.

## Ressursbruk

Hovedgrunnen til at inntektene er høyere i 2016 sammenlignet med 2015 er på grunn av økonomiske midler fra helsedirektoratet og testamentert gave. Årsaken til høyere utgifter i 2016 skyldes først og fremst aktivitetsveksten i hjemmetjenesten (flere årsverk).

Sykefraværet har, på tross av aktivitetsveksten, holdt seg på 8 % som er måltallet. Enheten har gjennomført et omfattende HMS-arbeid i 1. tertial. Tiltak som er gjennomført er vernerunde med utarbeidelse av handlingsplan, HMS-seminar med Ingvar Willhemsen («Sjef i eget liv»), individuelle oppfølginger raskere frisk, veiledningstiltak med aktiv helse, personalmøte med fokus på arbeidsmiljø, ordinær sykefraværsoppfølging og ulike trivselstiltak. Vi jobber kontinuerlig med inkluderende arbeidsliv og har flere personer på arbeidspraksis, og språkpraksis, samt tilrettelegger for egne ansatte.

Natttjenesten har hatt et merforbruk over flere år og hittil i år er merforbruket 432 000 kr. Det pågår en gjennomgang av merforbruket i samarbeid med økonomisjef, AKST, RS superbrukere, og fagleder natt. Det må vurderes om budsjetttrammene er riktige.

Det ble vedtatt et innsparingskrav på merkantilavdeling på 475 000 kr. Etter en grundig gjennomgang er det grunnlag for å si at innsparingskravet ikke er realistisk å kunne gjennomføre.

Dersom Berge gård kompenseres med 2,28 mill. kr for aktivitetsveksten er enheten i balanse per 1. tertial.

I løpet av året kan det forventes et merforbruk på natt på cirka 1 mill. kr og et merforbruk på merkantil 475 000 kr.

## Vurderinger

Miljørapport og branntilsyn (bruker av bygget) viser svært gode resultater og sykefraværet er blant det laveste ved Berge gård.

Det er fem risikoområder knyttet til driften i 2016 og fremover:

Nattjenesten er den største økonomiske risikoen ved Berge gård, der bør budsjettene økes.

Nedleggelse av sykehjemsplasser har medført økt aktivitet i heldøgns omsorg. Det er større grad av tjenester knyttet til angst og demens, som ikke fanges opp av vedtaksmodellen. Det er derfor svært krevende å håndtere dagens aktivitet med en påslagsmodell på 25 %.








Det tredje risikoområde er hjelpemiddelavdelingen, som har økt antall oppdrag med 390 de siste 5 årene. Fra 17. august 2016 slutter den vi har hatt i arbeidspraksis og da er det behov for å styrke bemanningen med 0,6 årsverk.

Innsparingskravet på 475 000 kr i merkantil avdeling er vurdert som urealistisk å klare å gjennomføre. Innsparingskravet bør konsekvensjusteres 1. tertial og fjernes for resten av handlingsperioden frem til 2019.

Dagaktivitetstilbudet for personer med demens blir antakelig lovpålagt i 2020. Det er behov for å tilrettelegge bedre for personer med demens og ressursbehovet meldes inn i driftsbudsjett 2017.

Berge gård har styrket kvalitetsarbeidet rundt gode pasientforløp, samt bedret samarbeidet med andre enheter som sosialtjenesten, bestillerenheten og bygg- og eiendomstjenesten. Visjonen vår er trivsel, trygghet og kompetanse for alle, noe vi stadig reflekter over og streber etter å oppnå. Det er høy grad av faglært personell som sikrer kompetanse og god kvalitet på tjenestene. Arbeidsmoralen til de ansatte er høy.

## Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Styrke dagaktivitetstilbud for personer med demens	Følge nasjonalforeningens kampanje "Det demensvennlige samfunn" Jobbe i retning av Demensplan 2020.	
	Sykefravær 8 %	Følge kommunens retningslinjer for oppfølging av sykemeldte.	
3	Øke kvaliteten i hjemmetjenesten. Helhetlig og trygge pasientforløp. Pasienter opplever trivsel og trygghet.	Følge strategien til "gode pasientforløp", innføre sjekklister. Informasjon og opplæring til både personell og tjenestemottakere.	
4	Sikre god kvalitet på tjenesten «ettervern rus», som ble overført til Berge gård 01.01.15	Tett oppfølging av brukerne. Samarbeide tverrfaglig. Evaluere tjenesten. Skaffe bolig for å håndtere brudd på rusfrihet. Strategi hjelp til selvhjelp. Lav terskel for varsling.	
5	Trygg hjemmesituasjon for brukere på natt ved hjelp av velferdsteknologi.	Dialog med brukere, pårørende og ansatte i ulike deler av kommunen. Samarbeide tett med FOU-avdeling og bestillerenheten. Metode BHT.	
6	Alle deltidsansatte som ønsker det skal få stilling over 60 % (unntatt helgestillinger)	Samarbeide tett med tillitsvalgte og ansatte, samt jobbe systematisk med ansattlisten.	

## 10. Frivolltun bo- og omsorgssenter

Enhetsleder: Nina Evensen Smith

	Resultat hittil i år per 1. tertial				Budsjett hittil i år per 1. tertial		
	2015	2016	endring	%	Budsjett 2016	avvik	%
Inntekter	-3 453	-3 968	-515	14,9	-3 809	159	-4,2
Netto lønn	19 446	20 558	1 112	5,7	18 640	-1 918	-10,3
Andre utgifter	2 800	3 599	800	28,6	3 663	64	1,8
Netto utgift	<b>18 793</b>	<b>20 189</b>	<b>1 396</b>	<b>7,4</b>	<b>18 494</b>	<b>-1 695</b>	<b>-9,2</b>

Personaldata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Faste årsverk	61,6	63,4	1,8	2,9
Brutto årsverk	94,9	100,7	5,8	6,1
Fraværsprosent	10,0	7,4	-2,6	

Aktivitetsdata sykehjemmet	Resultater hittil i år per 2. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Antall senger	48	48	0	0
Liggedøgn	25249	23021	-2228	-8,8

Aktivitetsdata hjemmetjenesten	Resultater hittil i år per 2. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Brukerrettet tid	7892	12121	4229	53,5
Antall brukere	127	173	46	36,22

### Innledning

Frivolltun bo- og omsorgssenter består av et sykehjem med 48 rom, 42 heldøgns omsorgsboliger og dagsenter. Sykehjemmet har 4 hovedavdelinger med 3 spesialenheter; lindrende enhet med 2 senger på Silas, ressursavdeling for personer med demens og utfordrende adferd og korttidsavdelinger for blant annet somatiske lidelser. De fleste av våre

langtidsplasser har blitt gjort om til korttidsplasser. En slik omgjøring har ført til endring i arbeidsflyt og pasientlogistikk.

Frivolltun er et Livsgledesykehjem, og ble re-sertifisert 06.05.15. Vi har etablert et godt samarbeid med Universitetet i Agder, Dahlske videregående skole og frivillige. Nav og kvalifiseringstjenesten bruker oss til arbeidstrening og språkopplæring. Stiftelsen Livsglede for eldre har utnevnt Frivolltun som et av de beste sykehjemmene i landet. Det sies at *vi er gode på å være*

gode. Med det menes blant annet at kunnskap deles og at organisasjonskulturen preges av læring, mestring og leting etter muligheter.

Vårt dagsenter har utvidet sitt tilbud for flere brukere med statlige midler. Det er startet opp dag- og kveldssenter for beboerne på Grom (Grimstad omsorgsboliger), og det er utviklet et mer variert tilbud med stor vekt på trening og bevegelse.

Frivolltun er et innovasjonssenter. Vi har kommunens og (østre Agder) regionens visningsarena for velferdsteknologi. Grom er med sine 42 leiligheter kommunens testarena for utprøving av ulike velferdsteknologiske løsninger.

## Resultater og aktiviteter

Sarita og Silas: Korttidsavdelingene har hatt et overbelegg på mellom en og fem pasienter i 1. tertial. Vi har i perioder benyttet oss av den nedlagte avdelingen Bølgen for å håndtere overbelegget. Det er til tider svært utfordrende for korttidsavdelingene at de også har langtidspasienter og faste rulleringspasienter. Korttidsavdelingene fungerer best når de kun har korttids- og rehabiliteringspasienter.

Ressursavdelingen: Det har vært høy aktivitet på ressursavdelingen med til tider særskilte utfordringer hos enkelte pasienter. Dette har blitt taklet på en svært god måte. Fagleder med personell er dyktige på å evaluere situasjonene fortløpende, benytte kompetanse i spesialisthelsetjenesten og ta opp hendelser i refleksjonsmøtene. Resultatet av dette arbeidet har ført til gode tilbakemeldinger fra alderspsykiatrisk avdeling og pårørende. Ressursavdelingen defineres som en spesialavdeling, og vi vil jobbe for at personellet her skal få betalt pause. I følge tidligere risikoanalyse viser resultatet at uroen øker betraktelig ved pauseavvikling.

Guldregn og Ferm: Korttids plassene på Guldregn er i 1. tertial blitt brukt til langtidspasienter. Konsekvensene av dette er at det blir overbelegg på de andre korttidsavdelingene og flere pasienter med demenssykdom blir innlagt ved de somatiske avdelingene.

Grom: Det har vært en økning på 53,5 % på brukerrettet tid i forhold til samme periode i 2015. I april har det vært en opprydding i vedtak, som har resultert i en kunstig aktivitetsøkning. Gjennomgang av aktivitetstall og vedtak skal sees på og rapporteres til bestillerenheten hver måned. Dette for

å unngå slike unaturlige topper. Dag- og kveldstilbudet på Grom, som driftes av midler fra helsedirektoratet, er med på å skjule noe av aktiviteten. Omfanget av dette er foreløpig ikke kartlagt.

Dagsenteret har et positivt resultat på 275 000 kr. Grunnen er at noen av stillingshjemlene lønnes fra 3710. Dagsenteret har kapasitet til å ta imot flere brukere, men det er utfordringer i forhold til transporttjeneste. Med ny buss og nyopprettet stilling vil dagsenteret fra høsten klare å tilby flere plasser.

Avvik: Det er i 1. tertial registrert 74 avvik i QM+ på sykehjemmet, 60 % av disse er ferdig behandlet. 36 avvik på pasientbehandling og 18 avvik på fall. På Grom er det registrert 139 avvik. 41 avvik på pasientbehandling, 42 avvik på fall og 41 medisnavvik. 20 % av disse avvikene er ferdig behandlet.

## Ressursbruk

Sarita og Silas: Avdelingene har et samlet merforbruk på ca 200 000 kr. Vikarposten har det største avviket, og dette skyldes hovedsakelig helligdagsperioden. Vi har et positivt avvik på ekstravaktposten. Dette viser at faglederne har et bevisst forhold til innleie, til tross for høy aktivitet og overbelegg i korttidsavdelingene i 1. tertial. Sarita her dårligere sykepleierdekning enn de andre avdelingene. Vi ønsker å gjøre om en 100% helsefagarbeiderstilling til sykepleierstilling når stillingen blir vakant til høsten. Sykepleierne på korttidsavdelingen har rollen som bestillerenhet på kveld, helg og høytid. Dette er perioder hvor vi går med minimumsbemanning. Den registrerte aktiviteten i pinsa viste merarbeid på ca 5 timer. Korttidsavdelingene har ikke fått noen ekstra midler til å drifte denne tjenesten.

Ressursavdelingen: Avdelingen går i balanse etter at vi fikk et årsverk fra 01.01.16. Dette årsverket er blitt benyttet til å øke stillingsstørrelser ved å endre vaktlengder, og sikrer lik bemanning gjennom helgene.

Guldregn og Ferm: Avdelingene har et samlet merforbruk på 90 000 kr. Med et sykefravær på 1,6 % har Guldregn et positivt resultat i 1. tertial. Ferm har hatt et høyt sykefravær på begynnelsen av året, dette er nå redusert.

Grom: Omsorgsboligene har et samlet merforbruk på 1,7 mill. kr. Vi har et mindre forbruk på fastlønn på grunn av vakante stillinger, men et merforbruk på posten for ekstrahjelp på 888 000 kr inkludert alle tillegg. Dette medfører



også et minus på 25 000 kr på arbeidsgiveravgift og 100 000 kr på pensjon/KLP. På overtidsposten er det brukt 94 000 kr. På vikarposten er det et merforbruk på nærmere 300 000 kr. Uforutsigbarheten i aktivitetsøkningen resulterer i fortløpende innleie av personell, både på timelønn og overtid. En av de største utfordringene er at det ikke følger med stillingshjemler når vedtakstimerne øker. Det forventes en konsekvensjustering ut i fra vedtakstimer og aktivitetstall.

Dagsenteret: Dagsenteret er blitt tildelt et årsverk som aktivtør fra medio mai. Vi er her i en ansettelsesprosess, og stillingen vil trolig bli besatt i løpet av august. Vi venter fortsatt tilbakemelding fra HR-avdelingen vedrørende fast ansettelse av personell som har vært ansatt i prosjektstillinger.

### **Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen**

Vi er i en prosess hvor vi ser på mulighetene til innføring av kalenderturnus, spesielt på Grom. Kalenderturnus er muligens et godt turnusalternativ til ressursstyringsmodellen. En av fordelene med denne type turnus er muligheter til økning av stillinger til ufrivillige deltidsansatte, samt å bedre ressursstyringen innenfor helligdagsperiodene.

I stedet for bruk av vikarbyrå benyttes egne ansatte på Frivolltun til ferieavvikling sommeren 2016.

Faglederne fortsetter med månedsrapporter og gjennomgang av ansattlister, for å sjekke at vi får refusjoner og lønnsutbetalingene er riktige. Vi har månedlige økonomimøter med kommunalsjef, HR-avdeling og økonom.

Grom: Det er satt i gang flere prosesser på Grom. Det jobbes med å etablere to arbeidslag, dette for å øke kontinuiteten og kvaliteten på pasientbehandlingen. Vi mener at kvaliteten vil bedres når ansatte får mindre enheter å forholde seg til. I forbindelse med dette jobbes det også med å lage eget arbeidsrom med tilgang til PC og prosjektor lokalisert på Grom. Stille rapport blir innført over sommeren. Gjennomgang av arbeidslistene og endring av vedtakstimer skal gjøres kontinuerlig. Vi gjør om 20 % stilling til egen RS-ansvarlig som skal jobbe med vaktinnleie og arbeidslistefordeling. Vedkommende skal i tillegg til dette også arbeide i pleien. Vi oppretter eget medisinerrom på Grom, og lar kun sykepleiere/vernepleiere dele ut medisiner på dag og kveld. Dette er et tiltak for å redusere medisinnavvikene. De bygningsmessige endringene dekkes av midler fra helsedirektoratet.

Sykehjemmet er i en prosess for ny re-sertifisering som livsgledesykehjem. Det gjøres veldig mye bra arbeid i avdelingene, og livsgledetiltak for den enkelte pasient er i ferd med å bli forankret i det daglige arbeidet.











Flere ressurspersoner, inkludert sykehjemslegen, benyttes til undervisning både internt og eksternt. Dette koordineres av fagutviklingsleder.

Det er høy faglighet i avdelingene. Pleierne har fått et kompetanseløft etter at ny sykehjemslege ble ansatt i 100 % stilling. Frivolltun har svært få sykehusinnleggelse. Man kan anta at egen sykehjemslege er grunnen til dette. Det foregår mye observasjoner, vurderinger og behandlinger, spesielt på korttidsavdelingene. Alle pasientene får også en tettere tverrfaglig oppfølging etter arbeidet er startet med å innføre tverrfaglig geriatrisk behandlingsmetode.

Vi ønsker å gjøre hele 3. etasje på Frivolltun om til korttidsavdelinger ved å flytte de fire korttids plassene fra Guldregn. 2. etasje vil da være avdelinger for langtids pasienter.

## **Vurderinger**

## Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Resertifisering som livsgledepsykehjem	Skal resertifiseres 25.05.16	
2	Nattilsyn med teknologistøtte	Ønsker nattilsyn i alle leilighetene på Grom	
3	Opprette avlastning- og korttidsplasser for personer med demens	Kommunen trenger en egen avdeling for korttid og avlastning der målgruppen er personer med demens. Bølgen vil være et godt alternativ for dette formålet	
4	Utvikle sansehagen i tråd med livsgledekriteriene	Forventes ferdig høsten 2016	
5	Få økt bemanningen på ressursavdelingen med 1 årsverk	Fikk et årsverk fra 01.01.16	
6	Gjennomgang av vedtakstimer og generelle rutiner på Grom	Planlagt til høsten 2016	
7	Gjennomgang av ressursbehov på Grom	Planlagt høsten 2016	
8	Sykesignalanlegg	Under planlegging	
9	Videreutvikle aktivitetstilbudet for hjemmeboende som et ledd i visjonen "en meningsfylt hverdag for alle"	Ansettelse i 1 nytt årsverk fra høsten 2016	
10	Sykefravær på under 8 %	Sykehjemmet 7,4 % og Grom 6,9 %	

## 11. Feviktun bo- og omsorgssenter

Enhetsleder: Hilde Johnsen

	Resultat hittil i år per 1. tertial				Budsjett hittil i år per 2. tertial		
	2015	2016	endring	%	Periodisert	avvik	%
<b>Inntekter</b>	-3 203	-1 880	1 324	-41,3	-1 188	691	-58,2
<b>Netto lønn</b>	12 427	14 156	1 729	13,9	14 089	-67	-0,5
<b>Andre utgifter</b>	1 846	1 376	-470	-25,5	922	-454	-49,2
<b>Netto utgift</b>	<b>11 070</b>	<b>13652</b>	<b>2 582</b>	<b>23,3</b>	<b>13 823</b>	<b>171</b>	<b>1,2</b>

Personaldata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
<b>Faste årsverk</b>	43,4	47,8	4,4	10,1
<b>Brutto årsverk</b>	61,8	65,7	3,9	6,4
<b>Fraværsprosent</b>	19,8	10,6	-9,2	

Aktivitetsdata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
<b>Antall senger</b>	49	51	2	4
<b>Liggedøgn</b>	5982	6284	302	5,04

### Innledning

Feviktun bo- og omsorgssenter opprettet 01.12.15 to kommunale øyeblikkelig hjelp (KØH) senger. Dette ble iverksatt i henhold til sektorens handlingsprogram 2015-2018 og myndighetenes krav om et øyeblikkelig hjelp tilbud til kommunens innbyggere etablert innen 01.01.2016. Østre-Agder kommune- samarbeid står bak tilbudet og de to sengene er en del av det samme tilbudet som finnes på Myratunet i Arendal. Sengene er tilknyttet vår korttidsavdeling med 7 senger. Disse to avdelingene har felles personell og ledelse. Senteret har også ansatt en sykehjemslege i 100 % stilling fra november 2015. Dette har medført en solid kvalitetsheving for alle våre pasienter når det gjelder tilgjengelighet og kontinuitet på medisinsk tilsyn. KØH-sengene har nå vært i drift i fem måneder. Det har i perioder vært fullt

belegg i disse sengene, andre perioder har det vært ledig kapasitet. I snitt ligger beleggprosenten på 50.

Pasientene har stort sett kommet fra Grimstad, noen få fra andre kommuner. Snittalder er 72 år, den yngste pasienten har vært 19 år. På grunn av opprettelsen av KØH-tilbud har senteret fått styrket sykepleiekompetansen betraktelig, samt gitt økt personell på natt. Dette nyter hele huset godt av.

Totalt har Feviktun 51 senger (42 senger for pasienter med demenssykdom, 7 korttidsenger og 2 KØH-senger). Vi er et livsgledesykehjem og det er vi stolte av. Målsettingen er å skape meningsfulle og gode hverdager slik at den enkelte pasienter opplever livskvalitet. Aktivitetene på senteret er mangfoldige. I disse dager har vi akkurat hatt åpning av en utendørs «gangbrygge». Den har tre menn fra torsdagsklubben snekret for oss. Uteområdet er opprustet slik at det er mulig vandre/trille greit rundt huset.

I tillegg til god kontakt med nærmiljø så vektlegger vi kontakt med dyr for de av våre pasienter som ønsker det. Vi har så å si hver dag en liten hund «på jobb» på dagsenteret. Den er blitt svært populær og er savnet hvis den ikke er her en dag. I tillegg har vi to katter, fire undulater og høner på ferie, alt til stor glede for de fleste.

I april bestemte vi oss for å flytte middagstidspunktet for pasientene. Dette på bakgrunn av andre sykehjem sin suksess ved å gjøre dette. Allerede nå etter kort tid så ser vi positive effekter. Tidligere var middagserveringen tett på frokosten. Nå ser vi at pasienten er mer sultne til middag, de spiser bedre og det gir større muligheter til aktiviteter på dagtid da man er friere i forhold til å ta lunsjen ute, dra på tur etc. Tidligere måtte man være tilbake til 12.30 for å innta middag. Det blir spennende å følge dette fremover, da vi lurer på om nattesøvn og ernæringsstatus blir forbedret.

Innen juni måned har vi fått på plass et stort nødaggregat-bygg. Da er vi sikret nødstrøm hvis ordinær strømforsyning faller bort.

Driften økonomisk sett har vært positiv og stabil i 1. tertial.

Svært gledelig er det også at vårt langsiktige arbeid med å redusere fraværet har gitt resultater. Fraværet er tilnærmet halvert siden årsskiftet.

Vårt største utfordring per dags dato er å få dekket ledige stillinger. Dette dreier seg aller mest om deltidsstillinger for sykepleiere. Det er utfordrende å få ansatt i 14 % stillinger. Vi har mange helgestillinger ledige hele tiden.

## Resultater og aktiviteter

Økonomien er stabil og innenfor tildelt ramme per 1. tertial.

Vi ble resertifisert som livsgledesykehjem i november 2015. Denne kvalitetsmessige måten å arbeide på har «satt seg» i organisasjonen og senteret fortsetter denne måten å arbeide på. Dette gjelder først og fremst langtidspasientene med demenssykdom, men korttidsavdelingen nyter selvsagt også godt av dette arbeidet. Pasienter som er inne på fast rulleringsopphold på korttidsavdelingen vil også bli inkludert i dette. Vi jobber mot ny resertifisering i november 2016.

Sykefraværet er redusert betraktelig. Arbeidsgleden og trivselen på senteret er stor. Pasienter og pårørende uttrykker at de er fornøyde.

## Ressursbruk

Økonomi: Enheten har et positivt inntektsavvik på 691 000 kr. Det skyldes overbelegg på korttidsavdeling/KØH samt økning i antall senger på senteret. Vi har også økt kapasiteten noe på vårt dagsenter. Dette har gitt økt oppholds- og brukerinntekter. Tilskudd fra helsedirektoratet er medvirkende til økningen av inntektene.

Negativt avvik på nettolønn på -67 000 kr skyldes økt vikarbruk en periode på grunn av særdeles krevende pasienter hvor vi var nødt til å styrke bemanningen en kort periode.

Andre utgifter har et negativt avvik på -454 000 kr. Dette er blant annet utgifter som skal belastes bundne fond, hvor alt ikke ført tilbake til driftsregnskapet.

Netto utgift har et positivt avvik på 171. Vi er innenfor budsjett.

Personaldata: Faste årsverk har en økning på 4,4 årsverk. Dette er faste stillinger opprettet i forbindelse med nye KØH- senger. Brutto årsverk har en økning på 3,9. Årsaken er vikar innleie ved sykdom. Fraværsprosenten er redusert med 9,18 i løpet av første tertial, hvilket tilsvarer en nedgang på 46 %. Dette har ledelsen jobbet langsiktig med og vi ser nå positivt resultater av dette arbeidet.

Aktivitetsdata: Det er en økning i antall senger med 2, dette er KØH-sengene.

Det er også en økning i liggedøgn med 302. Det skyldes økning i sengetall og overbelegg i perioder. Langtidsavdelingene har sjelden ledige senger, kun korte perioder i forbindelse med inn- og utflytting.

## Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen








Vi er i balanse per dags dato og fortsetter driften på samme måte med god økonomistyring og kontroll på utgifter. Vi har en stram styring gjennom året hvor all ekstra innleie blir nøye vurdert hele tiden. Vi følger nøye med på overtid og prøver å unngå bruk av det. Personellet brukes også fleksibelt på tvers av avdelinger når det er behov for det.

## Vurderinger

Vår bekymring akkurat nå er avvikling av sommerferie og det å inneha nok

sykepleiekompetanse gjennom ferien. Våre akuttsenger krever høy sykepleiekompetanse. Det var svært få sykepleiere som søkte sommerjobb i år. Vikarbyrå som kommunen har avtale med kan ikke levere sykepleiere tross tidlig bestilling i januar. Dette er en utfordring både i forhold til faglig forsvarlighet samt for økonomien. Det er knyttet usikkerhet til hva sommeren vil kunne påføre oss av ekstra kostnader da sommervikarturnus ikke er på plass per dags dato.

## Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
	Sykefravær lavere enn 8 %	Tenke helsefremming og forebygging i alt vi gjør.	
2	Opprettholdelse av 2 KØH-senger i tilknytning til vår korttidsavdeling	Grimstad kommune skal i 2016 ha et kommunalt øyeblikkelig hjelp døgntilbud.	
	Resertifiseres som Livsgledesykehjem i november 2016	Kontinuerlig arbeid med fokus på kvalitet	
4	Opprettholde status som utviklingssenter for sykehjem i Aust-Agder	Ordningen skal evalueres i 2016. Beholde status som utviklingssenter for sykehjem i Aust-Agder	
5	Øke andelen frivillige ved senteret.	Ledelsen ser at økt frivillighet er en ressurs for senteret. Det frigjør oppgaver (praktiske, ikke pasientrettede oppgaver) som andre personer (ikke helsepersonell) kan utføre	

## 12. Bestillerenheten

Enhetsleder: Bente Somdal/Beate Grevstad

	Resultat hittil i år per 1. tertial				Budsjett hittil i år per 1. tertial		
	2015	2016	endring	%	Budsjett 2016	avvik	%
Inntekter	-832	-1 773	-941	113,2	-1 652	121	-7,3
Netto lønn	3 334	4 005	670	20,1	4 162	158	3,8
Andre utgifter	474	1 530	1 056	223,0	1 375	-155	-11,3
Netto utgift	2 976	3 761	785	26,4	3 885	124	3,2

Personaldata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Faste årsverk	10,6	10,8	0,2	1,8
Brutto årsverk	13,7	15,7	2	14,6
Fraværsprosent	9,0	5,8	-3,2	

### Innledning

Bestillerenheten består av en avdeling for saksbehandling og FoU-avdelingen (fag- og utvikling), som også omfatter Utviklingssenter for sykehjem og hjemmetjenester i Aust-Agder. Alle søknader om tjenester innen pleie- og omsorg, psykisk helse, rusfeltet og habiliteringsområdet saksbehandles i bestillerenheten. FoU-avdelingen har ansvar for å være pådrivere for fagutviklingsarbeid i sektoren.

Når det gjelder søknader om pleie- og omsorgstjenester har aktiviteten vært svært høy i 1. tertial. Det har vært press på både korttidsplasser, heldøgns omsorgsboliger (HDO) og langtidsplasser, men på slutten av perioden avtok presset. Innenfor rusfeltet har det vært krevende saksbehandling fordi det er mange brukere med sammensatte og komplekse behov for tjenester. Hovedutfordringen er å finne egnede boliger til disse brukerne. Prosjektet "Gjennomgang av Boveiledertjenesten" har medført en betydelig vedtaksgjennomgang. Flere ansatte har jobbet mye overtid 1. tertial.

I FoU-avdelingen er forbedringsarbeidet "Gode pasientforløp" og velferdsteknologi prioriterte områder. Det arbeides både med å få på plass løsninger innad i kommunen og interkommunalt (blant annet gjennom Østre

Agder-samarbeidet) Det er søkt om tilskuddsmidler til kompetansehevede tiltak både fra helsedirektoratet og Fylkesmannen.

### Resultater og aktiviteter

#### Saksbehandling og planlegging av tjenester

Saksbehandlerne følger opp vedtatte retningslinjer for kapasitetsstyring (PS 14/135 vedtatt KS 01.09.14). Retningslinjene skal bidra til en kostnadseffektiv omsorgstrapp der nødvendig helsehjelp gis på riktig nivå. Ansatte i enheten arbeider målrettet etter den retningen på tjenestene som er beskrevet i kommunedelplanen. Rekruttering av brukere til hverdagsrehabilitering har fortsatt fokus. Det har vært høyt press på både langtidsplasser, HDO og korttidsplasser 1. tertial. I perioder har midlertidige nedlagte rom på Fevikun blitt tatt i bruk og det har vært benyttet dobbeltrom på Frivolltun i kortere perioder. I april avtok presset. Det var 71 langtidsvedtak og 26 korttidsplasser ved utgangen av 1. tertial. Det var ledig kapasitet i korttids plassene og HDO ved utgangen av tertialet. Selv om det har vært høyt press i starten av året ser det likevel ut til at kapasiteten på de ulike trinnene i omsorgstrappa over tid er riktig dimensjonert i forhold til behov. Dette følges nøye.

Det legges stor vekt på kvalitet i saksbehandlingen. Flere brukere som mottar tjenester har en kompleks helsetilstand og det kreves omfattende planlegging av tjenester sammen med brukere, pårørende og utførertjenestene. Ansatte deltar jevnlig på kurs for å sikre god kompetanse innen lovverk og saksbehandling. Enheten kjøper en veiledningstjeneste fra helsejurister i [www.veilederen.no](http://www.veilederen.no). Dette bidrar til å sikre at saksbehandlingen følger lovverket. Kompliserte saker drøftes også med blant andre fastleger og fylkeslegen. Det har vært fire klager på utmåling av tjenester så langt i år, to av disse var på langtidsplass i institusjon. Kommunen har fått medhold i alle klagenene.

Saksbehandlerne har en viktig rolle i forbedringsarbeidet "gode pasientforløp". Det er innført sjekklister som inneholder viktige punkter som gjennomgås når pasienten er på sykehuset og skal hjem. Sjekklister bidrar til målrettet planlegging av tjenestene og god kvalitet på tjenestene.

Saksbehandling innenfor rusfeltet er komplisert. Dette preges av flere sammensatte saker. Det gjelder alvorlig psykisk syke personer som i tillegg har et rusproblem. Det er spesielt utfordringene med å finne egnede boliger som er krevende. Ofte er også tjenestebehovet svært omfattende.

Gjennomgangen av boveiledertjenesten har vurdering av vedtak som et av delmålene og det er et omfattende arbeid. Dette arbeidet har kommet godt i gang, men vil pågå hele året. Det gjøres i tett samarbeid med boveiledertjenesten.

### **Samhandling**

Saksbehandler er til stede på sykehuset i Arendal to dager per uke. Hensikten er å planlegge hjemreise sammen med pasienter, pårørende og ansatte på sykehuset. Dette gjøres for å sikre gode og trygge pasientforløp.

Saksbehandlerne i bestillerenheten deltar på flere samhandlingsarenaer internt i kommunen både innenfor pleie og omsorg, psykisk helse, rusfeltet og i boveiledertjenesten. Intern samhandling er viktig for å få på plass egnet tjenestetilbud til brukerne. Den interne samhandlingen har betydning for å gi tjenester på riktig nivå i omsorgstrappa, forebygge økt behov for tjenester og er viktig for kvalitetsarbeidet.

Ansatte i FoU-avdelingen deltar også på flere samhandlingsarenaer i sektoren. Fagutvikling fokuserer på kompetansen og kvaliteten i tjenestene.

Riktig kompetanse bidrar til at utførertjenestene kan gi tjenester på riktig nivå i omsorgstrappa.

### **E-helse og Velferdsteknologi**

Agder Living Lab (ALL) er et nasjonalt prosjekt som er en del av den nasjonale strategien om at velferdsteknologi skal bli en integrert del av tjenestetilbudet innen 2020. Utviklingssenteret for sykehjem og hjemmetjenester Aust-Agder i Grimstad har fått tildelt oppdraget fra Helsedirektoratet og får tildelt prosjektmidler i tre år (2015-2017). Living Lab er et forskningskonsept som er basert på en systematisk tilnærming med brukeren i sentrum som involverer både forsknings- og innovasjonsprosesser. Prosjektet kjøres i tett samarbeid med UiA. Både brukere og leverandører er viktige samarbeidspartnere.

Det er nå montert 100 e-låser hos hjemmeboende. Både brukere og ansatte er fornøyd. E-låser sparer hjemmetjenesten for tid ved oppringninger fra trygghetsalarmer og det øker sikkerheten for hjemmeboende. Flere hjemmeboende vil bli koblet til e-lås i løpet av året.

Tilsyn med teknologistøtte handler først og fremst om sengematter med sensorløsning. Det er montert sengematter hos flere brukere i hjemmetjenesten ute og på Grom (Grimstad omsorgsboliger). Det er planlagt implementering av tilsyn med teknologistøtte også i botilbud i boveiledertjenesten og implementering er nært forestående. Sensorløsningen kobles til trygghetsalarmer og ordinære tilsyn kan reduseres eller tas bort. Det medfører blant annet færre forstyrrelser for brukerne og mer kontinuerlig oppfølging ved hjelp av teknologi. Tilbakemelding fra pårørende er at de opplever økt trygghet og er fornøyd med løsningene.

Også dørsensorer er tatt i bruk. Disse kobles også til trygghetsalarmer. Erfaringen så langt er positiv og bruken vil øke fremover.

### **FoU-avdelingen og utviklingssenteret**

Avdelingen er pådriver for fagutvikling i sektoren. I tillegg til velferdsteknologi er arbeidet med gode pasientforløp og innføring av sjekklister prioritert. FoU-avdelingen har utarbeidet undervisningsopplegg (basiskompetanse) med aktuelle tema for personalet i sektoren. Opplegget er nettopp gjennomført

med stor deltagelse. Arbeidet med gode pasientforløp omfatter stadig flere tjenester. Korttidsavdelingene er koblet på arbeidet og boveiledertjenesten, avdeling for psykisk helse og sosialtjenesten (rusfeltet) står for tur. Arbeidet med "gode pasientforløp" inkluderer også tjenestene til personer med demenssykdom og alvorlig syke. Tiltakspakke demens er tatt inn i sjekklister og palliativ plan for alvorlig syke.

### Ressursbruk

Enheten har et mindreforbruk på 124 000 kr per 1. tertial. Merinntektene på 121 000 kr er tilførte prosjektmidler og merutgiftene på 155 000 kr er først og fremst utgifter i forbindelse med prosjektarbeid - eksempelvis annonsering, arrangementer, kurs. Mindreforbruk på lønn på 158 000 kr er hovedsakelig sykemeldinger uten innleie av vikar.

Det er en liten økning i faste årsverk. Det er overføring av oppgaver og stillingsressurs på 20 % for demenskoordinator, fra Frivolltun til FoU-avdelingen. Brutto årsverk med 2. Dette er prosjektstillinger først og fremst knyttet til velferdsteknologi og gode pasientforløp. Enheten nærmer seg målet om fravær på 5 %. De som har vært sykemeldt er tilbake i jobb.

### Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen

Enheten har nøktern drift. Saksbehandling og faglig utvikling er hovedarbeidsområdene og enheten har derfor ikke kostnadsdrivende tjenester på linje med utførerene. FoU-avdelingen har stort fokus på å søke midler til ulike relevante fagutviklingstiltak og vil anslagsvis tildeles ca 4,1 mill. kr i 2016. Dette er hovedsakelig til lønnsmidler.

### Estimat for mer- eller mindreforbruk i 2015 i forhold til vedtatt budsjett

Det har vært et høyt press på saksbehandling grunnet mange søknader om tjenester, kompleksitet i saker og grunnet vurdering av eksisterende vedtak i forbindelse med gjennomgangen av boveiledertjenesten. For å overholde forvaltningsloven med hensyn til saksbehandlingstid har det vært nødvendig med overtidsbruk. Det er utbetalt 60 000 kr i overtid så langt. Situasjonen er roligere nå og på bakgrunn av erfaring fra tidligere år vil overtid for året ende på ca. 150 000 kr. Dette dekkes inn med mindreforbruk på andre poster. Estimat for året er et mindreforbruk på 200 000 – 500 000 kr i 2016.

Helsedirektoratet har i 2015 gjennomgått ordningen med utviklingssentrene i kommunene og sluttkonklusjoner forventes i nær fremtid. Det er knyttet

spenning til avgjørelsen da dette kan få stor betydning for tildeling av prosjektmidler til kommunen.

## Vurderinger

### Tildeling av tjenester

Saksbehandlerne har høy kompetanse innen saksbehandling og helselovgivning og det gjøres nøye vurderinger og utredninger for å få et best mulig grunnlag for tildeling av tjenester. Tildelingspraksisen er svært nøktern. Lovverket ligger alltid til grunn for tildeling, men vurderinger gjøres også ut fra kapasitet, kvalitet og økonomi. Vurderingene saksbehandlerne gjør bygger på retningen i omstillingen der målet er at folk skal bo hjemme lenger og få tjenester på et lavest mulig nivå i omsorgstrappa. Gjennomgangen av boveiledertjenesten skal blant annet sikre forsvarlighet i tjenestene. Det medfører at eksisterende vedtak må vurderes for å kontrollere at brukerne har riktige vedtak i forhold til behov for nødvendig helsehjelp. Vurdering av disse vedtakene kommer i tillegg til ordinære søknader om tjenester og medfører økt arbeidsbelastning for saksbehandlerne.

Siden 01.09.15 har alle søknader blitt vurdert for velferdsteknologiske løsninger. Flere brukere tilbys trygghetsteknologi som for eksempel sengesensorer og dørsensorer. GPS blir også stadig mer aktuelt. Saksbehandlerne opplever at pårørende selv kan ta initiativ til slike løsninger. Fremdeles er også hverdagsrehabilitering et område som prioriteres med kompetanseheving. Det er viktig at saksbehandlerne har kompetanse innen disse feltene for å kunne planlegge tjenester best mulig. Hverdagsrehabilitering og velferdsteknologi er viktige strategier for å gi tjenester på lavest mulig nivå i omsorgstrappa fremover.

Innenfor rusfeltet har det vært økt oppmerksomhet på å ivareta behovet for nødvendig helsehjelp. Dette medfører økt saksbehandling og det tildeles mer helsetjenester til denne gruppen, basert på rettskrav for nødvendig helsehjelp. Tradisjonelt har det vært det sosialfaglige området som har hatt mest fokus når det gjelder disse brukerne. Det er ofte utfordrende å planlegge tjenester til denne brukergruppen, først og fremst fordi kommunen mangler differensierte botilbud. Manglende botilbud kan medføre et større tjenestebehov enn om det hadde vært egnede botilbud.









### Utskrivningsklare pasienter

Enheten har innført tilstedeværelse på sykehuset to dager i uka, 4 timer hver gang. Dette gjøres for i enda større grad kunne planlegge tjenester sammen med brukerne og pårørende og treffe bedre med tjenestetildelingen i forhold til de behovene brukeren har. Dette bidrar til gode pasientforløp. Kommunen

tar stort sett imot de utskrivningsklare pasientene. Det er kjøpt åtte døgn fra sykehuset til og med april. De utskrivningsklare pasientene har i mange tilfeller svært kompleks og sammensatt helsetilstand. Det er ikke behov for å kjøpe døgn i særlig grad.

### Enhetens målsetninger for budsjett 2015

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Opprettholde fordelingen med 70 langtidsplasser, 27 korttidsplasser og 2 KØH-plasser	Følge opp vedtatte retningslinjer for kapasitetsstyring (PS 14/135 vedtatt KS 01.09.15). Bidra til en kostnadseffektiv omsorgstrapp der nødvendig helsehjelp gis på "riktig nivå" i omsorgstrappa Bidra i implementering av "Gode pasientforløp"	
2	Alle saksbehandlerne skal opprettholde eller styrke sin kompetanse innen saksbehandling og helsejuss	Gjøre vedtak om tjenester som bygger opp under at folk kan være selvstendige og bo hjemme lengst mulig.	
3	Gradvis økning i antall vedtak om velferdsteknologiske løsninger/tiltak	Videreutvikle kompetansen hos alle saksbehandlerne Bidra til at velferdsteknologiske løsninger gjøres tilgjengelige for de som søker om tjenester	
4	En større andel av de som søker om, eller allerede mottar tjenester skal rekrutteres til hverdagsrehabilitering.	Samarbeid med andre enheter og tjenesteområder Bidra til at tilbud om hverdagsrehabilitering gjøres kjent for de som søker om tjenester	
5	Opprettholde og styrke kvaliteten i tjenestene	FoU-avdelingen skal bidra aktivt i alle enheter for å fremme faglig forståelse og bedre kompetansen	
6	Sykefravær < 5 %	Forebygge sykemeldinger og gjennomføre systematisk sykemeldingsoppfølging der aktivitets-, medvirknings- og tilretteleggingsplikten brukes målrettet	

## 13. Kjøkkentjenesten

Enhetsleder: Harald Birkenes

	Resultat hittil i år per 1. tertial				Budsjett hittil i år per 1. tertial		
	2015	2016	endring	%	Budsjett 2016	avvik	%
Inntekter	-1 928	-2 207	-279	14,5	-1 860	346	-18,6
Netto lønn	2 693	2 888	196	7,3	2 861	-27	-0,9
Andre utgifter	2 500	2 529	28	1,1	1 871	-657	-35,1
Netto utgift	<b>3 265</b>	<b>3 210</b>	<b>-55</b>	<b>-1,7</b>	<b>2 872</b>	<b>-338</b>	<b>-11,8</b>

Personaldata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Faste årsverk	12,4	13,5	1,1	8,8
Brutto årsverk	17,5	19,4	1,9	11,0
Fraværsprosent	1,1	12,8	11,7	

### Innledning

Driften av kjøkkentjenesten er god. Prisvekst på mat og forbruksvarer er med på å gi negative resultater. Stor aktivitet på utkjøring av mat til hjemmeboende og catering er med på å øke inntjening og bedre resultatet noe.

Kjøkkentjenesten er inne i en krevende tid med mye utstyr som er over 14 år gammelt. Noe er skiftet ut, og etter vurdering blir maskiner reparert ut fra økonomisk forsvarlighet.

Samarbeidsprosjektet Aivo mellom Grimstad, Arendal og Froland har vært svært vellykket. Det ble satt i produksjon ved årsskiftet og den nødvendige opplæring før sommeren blir nå gitt. Kjøkkentjenesten i Grimstad er pilot i dette prosjektet og har superbruker i drift.

Kjøkkentjenesten har hatt hospitering av to belgiske kost- og ernæringsstudenter i cirka fire uker. De har skrevet gode rapporter og kommet med fin tilbakemelding på kjøkkendriften vår. Det var et vellykket besøk som gav inspirasjon til ansatte også.

### Resultater og aktiviteter

Mål med videreutdanning er godt i gang. 3 kokker holder på med fagskoleutdanning innen ernæring og kost for helseinstitusjoner.

Lærlinger følger opplæringsløp med aktuelle kurs gjennom opplæringskontoret vi er tilsluttet.

Meny, resept og råvarekontroll med Aivo er gjennomført, og alle merkeforskrifter er oppfylt i henhold til myndighetenes krav og forskrifter. Dette er stort arbeid som krever mye tid og nøyaktighet av personalet.

### Ressursbruk

Økonomien vurderes som siste år. Vi ligger nå med noe merforbruk. Prisvekst på mat og forbruksvarer har skyld, manglende betaling av kost fra dagsenterpasienter utgjør noe. Videre har vi allerede i 2016 skiftet en stor kjølemaskin, to større maskiner i bakeavdelingen og en oppvaskmaskin, samt fornyelse/erstatning av kaffemaskiner grunnet nye rammeavtaler.

Personal har en liten økning, opp mot det som er budsjettet. Fraværet har en svært dårlig utvikling. Økningen går på langtidsfravær, kan forklares og skyldes en rekke uheldige omstendigheter som ikke er relatert til jobb/arbeidsplass. Korttidsfravær er meget lavt for avdelingen.

Totalforbruk av stillinger er relatert til fravær og frikjøp av timer for systemansvarlig for Aivo.

Med de økonomiske rammene vi har, er det ikke mulig å garantere balanse ved årsskifte. For å produsere det antall måltider i den kvaliteten som lover og forskrifter krever, må vi ha en bemanning som vi har i dag. Vi kan redusere mengden catering, men det går ut over inntekter.

Vi har ingen buffer eller budsjettposter til fornyelse av utstyr som slites og vurderes utskiftet, og må ta inn i regnskap utskifting når ting går i stykker. Da







er det ikke alltid tid til å ta de beste vurderingene for nytt utstyr. Leveringstid på utstyr kan komme i konflikt med nødvendighet av rask levering når vi står uten utstyr.

### Vurderinger

Kjøkkentjenesten er en relativt liten avdeling med høy aktivitet, ansatte med stor lojalitet og stolthet for jobben.

De viser stor interesse for nytenkning og kjøkkentjenesten er i tetsjiktet på landsbasis når det gjelder moderne teknologi på driftssiden. Ansatte er på årlig konferanse med Aivo, hvor de legger frem nytt fra «vårt kjøkken» og deler erfaringer med kolleger fra hele landet.

### Enhetens målsetninger for budsjett 2015

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
	Kompetanseheving for ansatte innen pleie og omsorg i fagområdene ernæring og riktig kost.	Egne møter, kurs og på personalmøter etter behov 3 kokker nesten ferdig med første semester på ernæringsstudiet og fortsetter til høsten	
	All mat skal merkes i henhold til EU-direktiv, og allergener utheves.	Meny, resept og råvarekontroll i Aivo Merkeforskrifter er oppfylt, og er klar med de nye som kommer på slutten av 2016	
	Holde sykefraværet under 3 %.	Godt personalarbeid. Jobber med fraværet, men ikke realistisk i 2016.	

## 14. Kulturtjenesten

Enhetsleder: Karin Glomsaker

	Resultat hittil i år per 1. tertial				Budsjett hittil i år per 1. tertial		
	2015	2016	endring	%	Budsjett 2016	avvik	%
Inntekter	-1 375	-940	435	-31,6	-1 038	-98	9,4
Netto lønn	3 391	3 479	87	2,6	3 717	239	6,4
Andre utgifter	4 200	4 733	534	12,7	4 643	-91	-2,0
Netto utgift	<b>6 216</b>	<b>7 272</b>	<b>1 056</b>	<b>17,0</b>	<b>7 322</b>	<b>50</b>	<b>0,7</b>

Personaldata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Faste årsverk	13,3	12,3	-1,0	-7,5
Brutto årsverk	14,6	15,5	0,9	5,9
Fraværprosent	2,8	15,4	12,6	

### Innledning

Kulturtjenesten består av kulturkontoret (2,2 årsverk, ned ett årsverk fra 2015), ungdomsklubben Teknikken (1 årsverk), kulturskolen (7,5 årsverk) og turistkontoret (2,6 årsverk). Vi er i rute med planlagte aktiviteter, arrangement og oppgaver generelt. Også økonomien er under kontroll, og vi forventer å være i balanse ved årets slutt.

### Resultater og aktiviteter

Kulturtjenesten deltar i jubileumskomiteen for Grimstad 200 år, og samarbeider med andre om planlegging og gjennomføring av arrangement. Eksisterende arrangement vil også preges av byjubileet. Kulturtjenesten har ansvar for å arrangere Kulturnatt 14. oktober som en del av jubileet. Det har vært ett tilbud til et klassetrinn i «den kulturelle skolesekken», i tillegg til alle forfatterbesøkene under Barnebokfestivalen. Kulturtjenesten samarbeider med biblioteket, skoler, museet og barnehagene om denne festivalen.

Markedsføring og rekruttering til UKM ble gjort blant annet på Fagskolen, og Teknikken flyttet sin klubbkveld til kulturhuset på UKM-arrangementet. Ungdomsklubben har godt besøk, og arrangerte konsert med et lokalt band 15. april. Kulturlørdagene er videreført som en fast ordning på kulturskolen, og det har vært tre arrangement første kvartal. Boveiledertjenesten har diskotek på ungdomsklubben hver torsdag med god deltakelse.

Kulturskolen åpner alle kommunestyremøtene med et kulturelt innslag. Elever og lærere bidrar på "Vandreteateret" i forbindelse med byens 200-årsjubileum og Ibsenmuseets 100-årsjubileum. Det planlegges flere arrangement og en kulturhelg på Fagskolen til høsten. Kulturskolen har hatt 8 egne konserter på Feviktun og Frivolltun, og har arrangert fire forestillinger for blant annet «den kulturelle spaserstokken». Det jobbes for å styrke samarbeidet med korpsene, blant annet var Norsk musikkorpsforbund på et regionalt møte her i april. Det er også samarbeid om rekruttering på skolene. Dramagruppene som startet i høst har bidratt til flere elever, og forestillingen "Reisen til Egalia" 30. april som de satte opp sammen med kunst- og musikkelevne bidrar til økt synlighet. Det samarbeides med andre kulturskoler på Agder om utarbeidelse av fagplaner, men arbeidet er avhengig av fremdriften sentralt. Grimstad deltar i høringsprosessen for nye sentrale ramme- og fagplaner.

Det er laget en skisse til et litterært gruppetilbud i samarbeid med Grimstad bys museer, Arendal kommune og Tvedestrand kommune. På grunn av sykemelding er prosjektet lagt i ro. Arbeidet med nye informasjonstavler på Hamsuns ruslespor "Brevkortet" er snart ferdigstilt. Det pågår et arbeid med klargjøring for merking av snarveier i sentrum. Det arbeides med å lage gruppeopplegg for guiding på Barnevandrerstien. Det kommer ny

sykkelbrosjyre, og en egen kortstokk med turforslag i Grimstad og Arendal på sykkel.

Kultur- og miljøutvalget har behandlet 34 saker i første tertial, og det har vært cirka 45 oppslag i lokale/regionale aviser om kulturtjenestens saker og arrangement.

### **Ressursbruk**

Kulturtjenesten har et mindreforbruk ved første tertial på 50 000 kroner. Inntektene er noe lavere enn samme tid i 2015, og det skyldes at vi da hadde en videreformidling av innkomne spillemidler. Dette gjenspeiles også på utgiftssiden. Årets regnskap viser lavere inntekter enn antatt, og det skyldes noe lavere brukerbetaling i kulturskolen, samt feil periodisering.

Det er foreløpig et mindreforbruk på lønn. Det skyldes noe vakanse i forbindelse med sykemelding.

Det er et merforbruk på utgiftssiden, men dette skyldes økt aktivitet på arrangementssiden, og vil bli dekket av midler på bundet driftsfond.

Kommunestyret har vedtatt en innsparing på ett årsverk på rådhuset, og dette er foreløpig belastet kulturtjenesten. Sykefraværet har økt betydelig, og

dette skyldes to langtidssykemeldte i kulturskolen og på turistkontoret i 90 og 100 % stilling, samt en sykemeldt ansatt i 25 %. Det er lite korttidsfravær.

### **Estimat for mer- eller mindreforbruk i 2016 i forhold til vedtatt budsjett**

Det antas at kulturtjenesten går i økonomisk balanse ved årets slutt.









### **Vurderinger**

Kulturtjenesten leverer gode tjenester og opplevelser innenfor våre ansvarsområder. Arbeidsmengden er stor, og det merkes at en ikke er så mange ansatte til å gjennomføre vedtatte planer, initiere samarbeid med andre og utvikle nye tilbud i tråd med ønsker og behov.

Vi må i større grad utnytte mulighetene som Fagskolen gir, både med hensyn til kulturlørdagene, ungdomsklubben og aktiviteter på dagtid, men dette krever ressurser. Det vil bli utfordringer i siste del av 2016 samt 2017 grunnet rivearbeid og bygging av ny sentrumsbarnehage.

Vi må ha fokus på å øke antall elever på kulturskolen, for at ikke inntektene skal reduseres. Det kan gjøres ved å opprette gruppetilbud og øke innsatsen for å rekruttere nye elever.

## Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Delta aktivt i markeringen av Grimstad bys 200-årsjubileum i 2016	Kulturtjenesten er med i jubileumskomiteen og –arbeidet. Enheten har ansvar for å arrangere Kulturnatt 14. oktober som en del av jubileumsfeiringen.	
2	Øke antall konserter og arrangement for barn og ungdom på Fagskolen	Ungdomsklubben arrangerte konsert 15. april. Kulturlørdagene er videreført som en fast ordning på kulturskolen. Boveiledertjenesten har diskotek på ungdomsklubben hver torsdag.	
3	Bidra til å sikre arealer til anlegg for idrett/fysisk aktivitet	Arbeidet med revidering av kommunedelplan for idrett og fysisk aktivitet ble startet opp i april, og sikring av areal kan bli et tema i planarbeidet.	
4	Markere kulturskolens 40-årsjubileum i 2016 med flere konserter og utstillinger	Kulturskolen åpner alle kommunestyremøtene med et kulturelt innslag. Elever og lærere bidrar til byens 200-årsjubileum og Ibsenmuseets 100-årsjubileum. Satt opp egen forestilling med musikk, kunst og dramaelevne. Gjennomført 8 konserter på Fevikun og Frivollun, fire forestillinger for Den kulturelle spaserstokken.	
5	Øke antall elever i kulturskolen	Tettere samarbeid med korpse om undervisning og rekruttering. Dramagruppene som startet i høst har bidratt til flere elever.	
6	Starte arbeidet med å lage undervisningsplaner for kulturskolens fag.	Arbeidet er påbegynt, men henger sammen med fremdriften i det nasjonale arbeidet på dette området.	
7	Styrke satsingen på LitteraTur som reiselivsprodukt	Det er laget en skisse til et litterært gruppetilbud i samarbeid med Grimstad bys museer, Arendal kommune og Tvedestrand kommune. På grunn av sykemelding er prosjektet lagt i ro.	
8	Utvikle og gjennomføre flere guidede turopplegg for gjester og "turist i egen by"	Bedre tilrettelegging på Hamsuns ruslespor og snarveier i sentrum gir muligheter for guidede turer. Det arbeides med å lage gruppeopplegg for guiding på Barnevandrerstien. Det kommer ny sykkelbrosjyre, og en egen kortstokk med turforslag i Grimstad og Arendal på sykkel.	

## 15. Bibliotek

Enhetsleder: Brit Østerud

	Resultat hittil i år per 1. tertial				Budsjett hittil i år per 1. tertial		
	2015	2016	endring	%	Periodisert	avvik	%
Inntekter	-42	-165	-124	296,2	-140	25	-18,1
Netto lønn	1 411	1 594	183	13,0	1 553	-40	-2,6
Andre utgifter	779	871	92	11,8	907	36	4,0
Netto utgift	2 148	2 300	151	7,0	2 320	21	0,9

Personaldata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Faste årsverk	5,4	6,0	0,6	11,1
Brutto årsverk	6,4	7,0	0,6	9,7
Fraværprosent	0,7	2,7	2,0	

Aktivetsdata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Antall utlån	26806	27828	1022	+ 4,5 %

svært godt i gang med arrangementer på Fevik filial, noe vi har fått god respons på.

### Innledning

Biblioteket har hatt høy grad av aktivitet første tertial 2016. Samtidig som vi har økt utlånet med 4,5 % har vi hatt svært mange og store arrangementer. Dette har vært mulig gjort gjennom ekstra bevilgninger fra Nasjonalbiblioteket via Aust-Agder bibliotek og kulturformidling (AABK). Samtidig arbeides det nå med planlegging av nytt bibliotek. Vi har i første tertial hatt full bemanning. Fraværprosenten har økt som følge av vinterens harde forkjølelser.

### Resultater og aktiviteter

Målsettingene er løpende, målene nås først ved slutten av året. Men vi har hatt et tertial der vi når de delmål som er satt. Bruken av biblioteket som arrangementsarena har økt sterkt. Vi har måttet flytte mange av arrangementene fra hovedbiblioteket til andre steder. Vi har også kommet

### Ressursbruk

Grimstad bibliotek holder seg økonomisk innenfor rammene for vår drift. En del større utgifter er lagt til 1. tertial som drift av våre kjernesystemer.

### Estimat for mer- eller mindreforbruk i 2016 i forhold til vedtatt budsjett

Vi kommer ikke til å ha et mer- eller mindreforbruk i 2016.

### Vurderinger

Vi planlegger driften innenfor de rammene vi har tilgjengelig. Det innebærer at vi ennå ikke oppfyller bibliotekloven. Særlig er det våre lokaler som setter begrensninger. Etter at vi fikk tildelt midler gjennom Dikternes by, klarer vi å oppfylle lovens krav om å være en møteplass og et sted for arrangementer. Vi er også fornøyde med at vi har er selvbetjente og "meråpne". Vurdering i forhold til våre økonomiske ressurser er at vi har det stramt, og at vi hele

tiden har problemer med å holde oss oppdatert på IKT-området. Vårt bokbudsjett går stadig ned noe som gir våre brukere et dårligere tilbud. Det

er en risiko for at vi på sikt skal klare å drifte et større bibliotek, med det vi håper blir adskillig større aktivitet, innenfor nåværende budsjett.

### Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Realisere nytt bibliotek i Grimstad	Planlegge og bygge nytt bibliotek Gi det nye biblioteket et innhold som tilfredsstiller bibliotekloven og planverkets krav	
2	Være litteraturhuset i Grimstad	Biblioteket skal styrke sin rolle som arena for kultur-, kunnskaps- og debattopplevelser for barn og voksne Forbedre arrangementer og debatter i vår regi. Videreutvikle Dikternes by Ha en aktuell og mangfoldig fysisk og digital mediasamling	
3	Øke bruken av Fevik bibliotek	Markedsføre og lære opp brukere i det «meråpne bibliotek» Gjennomgå tilbudet til skolen Profilere og markedsføre våre tjenester i lokalmiljøet	
4	Barnebokfestivalen 2016 og 2017	Lede planlegging og gjennomføring. Planlegging: hele året Gjennomføring: april	
5	Være et døgnåpent bibliotek	Gjøre digitale tjenester mer kjent Gjøre brukere mer selvstendige " Meråpent bibliotek"	
6	Magasinsamlingen skal i aktiv bruk	Magasinsamlingen skal gjøres brukervennlig og tilgjengelig i et nytt bibliotek. Kassering «Brikking» Pakkes, lagres og luftes	



## 16. Kvalifiseringstjenesten

Enhetsleder: Ingrid Tønnesen

	Resultat hittil i år per 1. tertial				Budsjett hittil i år per 1. tertial		
	2015	2016	endring	%	Budsjett 2016	avvik	%
Inntekter	-19 800	-12 535	7 264	-36,7	-9 617	2 918	-30,3
Netto lønn	7 142	8 375	1 233	17,3	7 452	-923	-12,4
Andre utgifter	10 024	2 010	-8 014	-79,9	1 066	-944	-88,6
Netto utgift	<b>-2 634</b>	<b>-2 151</b>	<b>483</b>	<b>-18,3</b>	<b>-1 099</b>	<b>1 052</b>	<b>-95,7</b>

Personaldata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Faste årsverk	24,0	25,5	1,5	6,1
Brutto årsverk	29,9	37,2	7,3	24,5
Fraværprosent	2,8	3,6	0,8	

Aktivitetsdata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Antall elever	243	292	49	20,2
Spesialped.undervisn.	3845	3106	739	19,2

### Innledning

Kvalifiseringstjenesten har hatt et svært aktivt første tertial 2016. Økt antall bosettinger i flyktningetjenesten og økt antall elever i voksenopplæringen, har medført administrative, pedagogiske og fysiske utfordringer. Disse løses suksessivt, og samarbeid med ulike tjenesteområder i kommunen har vært viktig. Det har vært fokus på å opprettholde høy kvalitet på bosettingsarbeidet og undervisningen, i en periode med store utfordringer. "Mestring gir læring og vekst" er kvalifiseringstjenestens visjon.

### Resultater og aktiviteter

#### Voksenopplæringen

Antall elever har vokst jevnt og er nå oppe i 292, en økning på 49 elever siden 1. tertial i fjor. Økningen gjelder i hovedsak grunnskole- og

introduksjonsdeltakere, det vil si fulltidselever. Voksenopplæringen har gitt alle nyankomne innvandrere opplæringstilbud innen lovfestet frist som er tre måneder, gjennom løpende kartlegging og inntak. I 1. tertial har 15 søkere fått sin realkompetanse på grunnskolens område vurdert, jf. nye sentrale retningslinjer, av disse besto 10 enten alle fagene matematikk, engelsk, naturfag, norsk og samfunnskunnskap, eller enkeltfag det ble søkt om. Det er gjennomført 45 obligatoriske tester i samfunnskunnskap (på et språk deltakeren forstår) i første tertial 2016, og 38 besto testen. Antall timer spesialpedagogisk undervisning har gått ned med 739 årstimer, fordi to elever med vedtak om relativt store spesialpedagogiske ressurser, har avsluttet sin opplæring i voksenopplæringen. Enhetens målsetting om resultater på landsgjennomsnitt eller bedre er foreløpig rød. Dette fordi det ikke er gjennomført eksamen eller norsktester i løpet av første tertial, og fordi tjenesten ikke har hatt mulighet til å tilstrebe god undervisning i pedagogisk gode grupper på grunn av fysiske hindringer (for få og for små klasserom).

### Flyktingtjenesten

Vedtak om bosetting i 2016 lyder på 90 flykninger, hvorav 35 enslige barn og unge under 18 år (EM). Per 30.04.16 har Grimstad tatt imot 25 flykninger (hvorav 1 EM). I tillegg har 8 personer kommet til Grimstad på familiegjenforening. Flykningene kommer hovedsakelig fra Syria, Eritrea og Afghanistan, og har ulik bakgrunn når det gjelder utdanning, jobberfaring og flukthistorie. 17 av de 25 er enslige voksne, noe som er utfordrende når det gjelder å skaffe boliger. I 1. tertial, er boligene som er framskaffet utelukkende fra det private leiemarkedet.

### Ressursbruk

Som følge av økningen i elevtall og bosettinger, har det vært nødvendig å sette inn ekstra ressurser. Økningen i faste stillinger i første tertial på halvannet årsverk skyldes at ett fast årsverk sto vakant i fjor, og at flykningetjenesten er styrket med et halvt årsverk. Imidlertid har det vært nødvendig å styrke lærerårsverk og administrative ressurser både i voksenopplæringen og flykningetjenesten. Stillingene er foreløpig midlertidige, derfor en økning i brutto årsverk på 6,5 i forhold til tilsvarende periode i fjor.

De fysiske utfordringene har vært merkbare, og elevgruppene er større enn tidligere, noe som også gir pedagogiske utfordringer. Det er derfor vært en prosess i 1. tertial 2016 for å utvide undervisningsarealene. Etter påske ble ett klasserom på Dømmesmoen tatt i bruk, og i begynnelsen av mai står to brakkemoduler på plass utenfor bygget i Dybedalsveien 11.

Budsjettallene for 2016 er ikke justert som følge av vedtak i desember vedrørende økt bosettingstall for flykninger. Derfor er både lønnsutgifter og andre utgifter ikke "i rute" i forhold til budsjett. Dette gjelder også inntekstpostene som i hovedsak utgjør de statlige tilskuddene integreringstilskudd og norsktilskudd. I tillegg kommer at det er vanskelig å periodisere utgiftene, da bosettingen ikke er forutsigbar når det gjelder fordeling tertialvis.

### Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen

Det er opprettet en økonomigruppe som skal se nærmere på organisering og fordeling av de statlige midlene knyttet til bosetting av flykninger i kommunen, jf. vedtatt flyktingeplan. Forslag vil legges fram for koordineringsgruppen for flykninger innen juni 2016. Dette vil kunne gi en større og bedre oversikt over helheten når det gjelder økonomi i flyktingarbeidet på tvers av enheter i kommunen. Som eksempel nevnes enslig mindreårige arbeidet (bosetting av 35 EM i år).

### Estimat for mer- eller mindreforbruk i 2016 i forhold til vedtatt budsjett





Et estimat er foreløpig vanskelig å gi per dato, men dette vil en komme tilbake til i forbindelse med andre tertialrapportering i 2016, jf. punkt over.

### Vurderinger

Kvalifiseringstjenesten har i hele virksomheten fokus på opplæring og integrering med målsetting at alle deltakere/elever skal bli mest mulig selvhjulpne/selvstendige ut fra sine forutsetninger. Bosettingsarbeidet etterstreber nøktern materiell standard og høy kvalitet på veiledning og oppfølging. Noen deltakere har store oppfølgingsbehov (analfabeter/lite skolegang, funksjonshemming, kulturell forståelse) og stiller høye krav til medarbeidernes kompetanse og tjenestens organisering. Dette krever fokus på kompetanseheving, trivsel og god organisering både av tjenesten og det tverrsektorielle samarbeidet. Så langt har Grimstad kommune lyktes med dette, noe integrerings- og mangfoldsdirektoratet har lagt merke til gjennom å nominere kommunen til bosettingsprisen for 2016. Å opprettholde kvaliteten, de gode resultatene og god oversikt over økonomien i en tid tjenesten vokser, er et risikomoment det er viktig å holde fokus på videre.

## Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
----	-----	-------------	--------

	Deltakerne i norskopplæringen og grunnskoleopplæringen får resultater på landsgjennomsnittet eller bedre	Tett oppfølging av kontaktlærer Tilpasse undervisningen i pedagogisk gode grupper.	
2	Elever i grunnskole for voksne tilbys svømmeundervisning	Samarbeide med svømmeklubben om vanntrening og svømmeundervisning	
3	Hver enkelt flyktning får god veiledning og grunnleggende opplæring slik at de best mulig blir i stand til å fullføre utdanning og bli aktive og inkluderte samfunnsdeltakere	Starte minst ett praktisk kurs i introduksjonsprogrammet der et bestemt yrke er i fokus	

## 17. Veilednings- og utviklingstjenesten

Enhetsleder: Hilde Weidemann

	Resultat hittil i år per 1. tertial				Budsjett hittil i år per 1. tertial		
	2015	2016	endring	%	Budsjett 2016	avvik	%
Inntekter	-123	-214	-91	74,4	-110	104	-93,8
Netto lønn	5 667	5 756	89	1,6	6 162	406	6,6
Andre utgifter	49 102	47 907	-1 195	-2,4	47 744	-163	-0,3
Netto utgift	<b>54 647</b>	<b>53 449</b>	<b>-1 198</b>	<b>-2,2</b>	<b>53 795</b>	<b>347</b>	<b>0,6</b>

Personaldata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Faste årsverk	22,4	23,0	0,6	2,7
Brutto årsverk	26,9	27,0	0,1	0,3
Fraværsprosent	0,9	5,6	4,7	

Aktivitetsdata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Nye henvisninger	65	77	12	18,5
Aktive saker	493	528	35	7,1
Avsluttet	29	38	9	31

### Innledning

Veilednings- og utviklingstjenesten (VUT) etterstreber å være en lærende organisasjon, organisert i fagteam med stram møtестruktur. Tjenesten ønsker å jobbe utviklingsorientert, men har en utfordring i å skape balanse mellom driftsoppgaver og utviklingsorienterte oppgaver da arbeidstrykket i lovpålagte oppgaver er meget stort. Disse første månedene i året har vært krevende for flere medarbeidere, og noe av økningen i sykefravær kan sannsynligvis tilskrives stress i arbeidssituasjonen. Til tross for dette formidler mange av medarbeiderne stor grad av trivsel og gir en positiv beskrivelse av arbeidsmiljøet.

### Resultater og aktiviteter

#### Aktivitetsdata skoleutvikling

Våren 2016 har skolefaglig rådgiver fulgt opp arbeidet med tilsyn på Landvik skole i samarbeid med skolens rektor. Det ble gjennomført et seminar for alle rektorene i april for å dele Landviks erfaringer med å rette opp lovbruddene.

Første tertial har totalt 19 lærere fått godkjent sin søknad om videreutdanning for lærere med støtte fra utdanningsdirektoratet skoleåret 2016-17. I tillegg er det to rektorer og to fagledere som har fått godkjent søknaden om deltakelse på rektorskolen ved Universitetet i Agder. Tre ansatte i Grimstadkolene har fått stipend fra direktoratet til å ta praktisk pedagogisk utdanning (PPU), og en medarbeider har fått stipend fra Nafø for å ta PPU.

Det er igangsatt et samarbeid mellom Utdanningsforbundet, virksomhetsstyring og VUT med å få en total oversikt over formell kompetanse hos lærerne. Dette arbeidet er nødvendig for å kunne følge opp nye kompetansekrav til lærere som skal undervise i norsk, engelsk og matematikk. I denne kartleggingen skal det framkomme hvor mange studiepoeng hver lærer har i disse fagene. Arbeidet med kompetanseplan for skoleområdet vil ta utgangspunkt i resultatene fra kartleggingen.

#### **Aktivitetsdata PPT**

Perioden preges i stor grad av sakkyndighetsarbeid i PP-tjenesten.

Systemrettet arbeid har høy prioritet i PP-tjenesten. Det er likevel en utfordring å kunne prioritere dette arbeidet da det er et stort, og økende, antall henvisninger. Økningen i antall henvisninger medfører at arbeidet på systemnivå ikke kommer dit vi ønsker. Henvisningene drøftes i ressursteam på alle skoler. PP-rådgiverne deltar i basisteam (tverrfaglig møtested) på alle skoler, fast og ved behov. To ganger per semester inviteres spes.ped.koordinatorer og sosiallærere til en samling. Dette er en viktig arena for å spre kompetanse og erfaring med hensyn til systemarbeid i skolen. PPT møter torsdager 8-12 i Familiens hus, og deltar i tverretattlig samarbeid, blant annet i basisteam for barnehager. Tjenesten har fått ny logoped i perioden. Per 30. april er det 89 aktive logoped saker og tre på venteliste.

PPT følger opp RVTS sin skolering om traumebevisst omsorg ved to skoler, Landvik og Jappa. Videre samarbeid med RVTS Sør og utvikling av en oppfølgingsmodul i traumebevisst omsorg ivaretas av to medarbeidere i PPT.

Fire av PP-rådgiverne har vært på kurs på lesesenteret i Stavanger for å følge opp tidlig innsats i leseopplæringen som er en satsing på skolene.

#### **Aktivitetsdata barnehage**

Per 30.04.2016 var antall barn i barnehagene 1356 (kommunale og private barnehager). Sammenlignet med fjoråret er det en liten reduksjon da barnetallet 30.04.2015 var 1361.

Enkelte barn trenger særskilt tilrettelegging. Retten er hjemlet i opplæringsloven § 5-7 og barnehageloven. Det er stor grad av

uforutsigbarhet på området, da henvisninger til PP-tjenesten og søknader om ekstra midler etter barnehageloven kommer gjennom hele året.

Per april 2016 har 36 barn i barnehage vedtak om spesialpedagogisk hjelp (inkl. logopedhjelp) etter opplæringsloven, totalt 5581 årstimer. Selv om noen av barna begynner på skolen til høsten er det sannsynlig at antallet barn med anbefaling om spesialpedagogisk hjelp kan øke noe i løpet av høsten 2016.

18 barnehager har i tillegg fått ekstraressurser etter barnehageloven for tilrettelegging for ca 50 barn. Det er også ett barn i barnehagealder som har tilbud ved Langemyr skole dette skoleåret.

Barnehagene melder om at det er vanskelig å ivareta barn med ekstra behov uten at det blir tilført ekstra ressurser. Det er mange barn med tunge diagnoser, og mange barnehager melder om flere barn med problematikk som trenger ekstra oppfølging. En av grunnene til behovet for ekstraressurser kan være en lav grunnbemanning, gjennomsnittlig 6,49 barn per ansatt (jf. Basil desember 2015) for alle barnehagene i kommunen.

Det er et mål å redusere veksten i antall barn som trenger spesialpedagogisk hjelp. Samtidig er det viktig å holde fast ved at tidlig innsats i opplæringsløpet er mest hensiktsmessig med tanke på å styrke barna for skole og utdanning. Det gjennomføres møter med de barnehagene som søker om ekstraressurser. I tillegg tilbys det veiledning av spesialpedagoger tilknyttet VUT for å støtte barnehagens arbeid med barn med behov for ekstra styrkingstiltak. Tilbudet er godt benyttet i barnehagene, og det er et ønske fra vår side å utvide tilbudet om veiledning.

Det er mulig å søke redusert foreldrebetaling for husholdninger med en skattbar inntekt på 486 750 kr eller lavere. Det vil etter søknad gis redusert betaling slik at ingen betaler mer enn 6 % av husholdningens skattbare inntekt. Alle 4- og 5-åringer, og barn med utsatt skolestart, som bor i husholdninger med lav inntekt, har rett til å få 20 timer gratis oppholdstid i barnehage per uke. Inntektsgrensen er her satt til 405 000 kr, og vedtas av Stortinget i forbindelse med det årlige budsjettarbeidet, på lik linje som maksimalprisen. Ordningen med gratis kjernetid gjelder uavhengig om du har deltids- eller heltidsplass. Fra høsten 2016 vil også 3-åringene bli omfattet av denne ordningen. Inntektsgrensen vil være 417 000 kr fra 1. august 2016.

For 1. tertial 2016 er det en samlet redusert foreldrebetaling for familier med barn i barnehage i Grimstad på ca 943 000 kr. Foreldrene kan levere søknad hele året ved inntektsendring.

I april 2016 ble det gjennomført brukerundersøkelse i alle barnehagene i kommunen med unntak av familiebarnehagene. Rapport vil foreligge i juni 2016.

## Ressursbruk

Den store økningen i sykefravær er en bekymring. Deler av økningen i sykefravær knytter seg til en meget hektisk og stressende arbeidssituasjon, og enhetsleder følger utviklingen nøye. Noe av sykefraværet skyldes langtidsfravær knyttet til kronisk sykdom.

### Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen

Barnehagetjenesten har satt i gang et arbeid med å følge opp vedtak om ekstraressurser i barnehagene. Dette har så langt hatt god effekt og ført til et tettere samarbeid med den enkelte styrer i vurderingen av behov og tiltak. Alle barnehager som søker ekstraressurser blir bedt om også å søke veiledning av spesialpedagogene i VUT for oppfølging av enkeltbarn og barnegrupper. Første tertial har spesialpedagogene hatt veiledning i ti barnehager (kommunale og private), med gjennomsnittlig to veiledningsøkter

på hvert sted. Det er et ønske i VUT å videreutvikle veiledningsarbeidet og bruke flere ressurser på dette som et ledd i tidlig innsats. Målet er at vi på denne måten kan komme tidlig inn med tiltak og forhåpentligvis redusere antall henvisninger fra barnehagene til PPT.







### Estimat for mer- eller mindreforbruk i 2016 i forhold til vedtatt budsjett

Det er stor grad av usikkerhet knyttet til ekstraressurser i barnehagene da sakkyndighetsarbeidet for høsten ikke er klart ennå. Det kan fortsatt komme nye henvisninger, og noen barn skal ha vedtak med et relativt stort antall timer for å følges opp med et særskilt og intensivt treningsopplegg. Siden bemanningen i barnehagene er lav, er det nødvendig å bevilge ekstraressurser når det er store utfordringer i barnegruppen. Barnehagerådgiverne og pedagogene samarbeider tett med hver enkelt barnehage for å finne så gode løsninger som mulig.

### Vurderinger

Det er en bekymring at det er en økning i antall henvisninger til PPT. Behovet for å arbeide systemisk og følge opp hver enkelt skole/barnehage blir vanskelig å få til når det kommer mange nye henvisninger som må behandles innenfor lovkravene.

## Enhetens målsetninger for budsjett 2015

Nr	Mål	Beskrivelse, strategier og tiltak	Status
1	Heve kompetansen innenfor Alternative Supplerende Kommunikasjonsmidler (ASK) i barnehagene og skolene innen desember 2016.	Kompetanse - og behovskartlegging gjennomført vinteren 2016. Intern fagdag i VUT om ASK vinteren 2016. Arrangert kurs i samarbeid med Langemyr våren 2016. Etablert arbeidsgruppe i samarbeid med Langemyr for å følge opp kommunens arbeid med ASK i et livsløpsperspektiv.	
2	Økt læringsutbytte av tilsyn i barnehage og skole i 2016.	Arbeidet med å utarbeide en manual for tilsyn for barnehage og skole er påbegynt, og det har vært gjennomført arbeidsmøter mellom skolefaglig- og barnehagefaglig rådgiver. Manualen for tilsyn skal presenteres på et læringsseminar i desember 2016.	
	Økt kompetanse innen traumebevisst omsorg i skolene.	Det er etablert en arbeidsgruppe mellom to av rådgiverne i PPT og tre av medarbeiderne i RVTS Sør. Gruppen skal etablere et system for vedlikehold og heving av kompetansen innen traumebevisst omsorg i skolene. Det har vært gjennomført interne møter i VUT for felles refleksjon.	
	Økt kompetansen i VUT om vurdering for læring knyttet til lokale læreplaner	Sette tema vurdering for læring og lokale læreplaner på agendaen for internopplæring og møter. Dette arbeidet har ikke blitt prioritert første tertial.	

## 18. Eide barnehage

Enhetsleder: Jorunn Palm

	Resultat hittil i år per 1. tertial				Budsjett hittil i år per 1. tertial		
	2015	2016	endring	%	Periodisert	avvik	%
Inntekter	-669	-779	-109	16,3	-747	32	-4,2
Netto lønn	2 407	2 792	385	16,0	2 907	115	4,0
Andre utgifter	60	140	80	131,7	165	25	14,9
Netto utgift	1 798	2 153	355	19,8	2 324	171	7,4

Personaldata	Resultater hittil i år per 2. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Faste årsverk	10,2	11,5	1,3	12,7
Brutto årsverk	14,2	16,4	2,3	15,9
Fraværsprosent	15,5	3,0	-12,5	

Aktivitetsdata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Barn på heltid	47	56	9	19,1
Barn på deltid	8	5	-3	-37,5
Barn 3-5 år	32	34	2	6,2
Barn 1-2 år	23	27	4	17,4
Sum antall barn	55	61	6	10,9

### Innledning

Eide barnehage har gitt et pedagogisk tilbud til 61 barn i alderen 0-6 år. Vi tok imot 3 nye barn i januar og har per dags dato fulle grupper i alle tre avdelingene. Personalgruppa har bestått av 20 ansatte inklusiv personale til barn med særskilte behov og lærlinger. De ansatte har vist stort engasjement i arbeidet med innovasjonsprosjektet "Være sammen" og tilegnet seg ny kunnskap. Denne perioden har en av de pedagogiske lederne utdannet seg til "Være sammen"-veileder og en annen pedagogisk leder har bestått eksamen i Agderprosjektet som er et forskningsprosjekt på barnehageområdet i Agder. Barnehagen har forbedret resultatene på

brukertilfredshet siden forrige undersøkelse i 2014. Foreldrene er totalt sett, på en skala fra en til seks, 5,6 fornøyd med barnehagetilbudet i Eide barnehage.

### Resultater og aktiviteter

Måloppnåelsen har vært god i forhold til kvaliteten på barnehagens innhold. Vi har gjennomført de planlagte aktivitetene som er beskrevet i årsplanen for denne perioden. Turer i nærmiljøet, sansemotorisk løype, aktiviteter sammen med skolebarna, pysjamasfest og karneval for å nevne noe. Vi har også jobbet med Grimstad bys 200-årsjubileum. For foreldregruppa har vi arrangert en vellykket temakveld om hvordan vi sammen kan forebygge mobbing og invitert til foreldresamtaler og teaterforestilling for barn og foreldre.







## **Ressursbruk**

Eide barnehage er i budsjettbalanse etter 1. tertial 2016. Vi har 171 000 kr i ubrukte midler. Barnetallet er økt med 6 barn sammenlignet med tallene for 2015. Etter kommunestyrets vedtak økte vi grunnbemanningen med 25 % stilling. Vi gleder oss over fraværsprosenten som er 3 % etter 1. tertial. Det har stor betydning for kvaliteten på tjenesten vi tilbyr.

## **Vurderinger**

Pedagogtettheten er økt med to pedagoger i hver avdeling. Det er per dags dato ingen ledige barnehageplasser i Eide barnehage. Det hadde vært ønskelig med økt bemanning for å bedre kvaliteten på barnehagetilbudet.

## Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Tidlig innsats er en grunnleggende satsing i Eide barnehage i 2016.	Vi har observert det enkelte barnet i gruppa og tilpasset barnehagetilbudet til barnets behov. Årsplan 2015-2016 er gjennomført med de aktivitetene som er beskrevet der. Fagområdene "Natur, miljø og teknikk", "Kropp, bevegelse og helse" og "Språk, tekst og kommunikasjon" har blitt vektlagt. Gjennomgangstemaet har vært: "Lek og læring i naturen" Sammen med foreldrene har vi blitt enige om hvilke mål vi jobber videre med i forhold til hvert enkelt barn. I forhold til noen av barna har vi hatt kontakt med andre hjelpeinstanser. Personalet har vært engasjerte sammen med barna, tilrettelagt for inspirerende lek, fremmet gode relasjoner og tilrettelagt for læring.	
2	Innen 2016 har Eide barnehage implementert fire av hovedkomponentene i innovasjonsprosjektet "Være sammen" i det pedagogiske arbeidet med barna.	Eide barnehage er godt i gang med innovasjonsprosjektet "Være sammen". Personalet har rettet fokus mot den autoritative voksenstilen i møte med barna. Vi har deltatt på fagdager i regi av Fylkesmannen om relasjoner mellom barn og voksne ved Pål Roland og på et fagmøte om veiledning med ekstern foredragsholder. I 1. tertial har personalet jobbet med veiledning som metode på personalmøtene. Vi er i ferd med å implementere de fire hovedkomponentene; kommunikasjon, autoritative voksne, håndtering av utfordrende atferd og organisasjonsutvikling.	
3	Eide barnehage har innen 2016 gode rutiner for trafiksikkerhet på turer, i tilknytning til parkeringsplassen i barnehagen og ved transport av barna med bil eller offentlig transportmiddel.	Eide barnehage har satt fokus på trafiksikkerheten for å hindre skader og ulykker. Vi har foretatt en risikovurdering, og deretter utarbeidet rutiner for trafiksikkerhet på turer, i tilknytning til parkeringsplassen i barnehagen og ved transport av barna med bil eller offentlig transport. Nye refleksvester til barna er på plass. "Tarkus" utarbeidet av Trygg Trafikk, brukes i det metodiske arbeidet med barna. Vi er ikke kommet lenger med utvidelse av parkeringsplassen.	
4	Brukerundersøkelse om Eide barnehages kvalitet og brukertilfredshet skal gjennomføres i første halvår i 2016.	Brukerundersøkelsen er gjennomført og svarprosenten var 61 %. Det er noe lavere enn tidligere år. Vi har forbedret resultatene på brukertilfredshet siden forrige undersøkelse i 2014. Foreldrene i Eide barnehage er totalt sett på en skala fra en til seks, 5,6 fornøyde med barnehagetilbudet. Foreldrene gir tydelig uttrykk for at de er bekymret for bemanningssituasjonen spesielt morgen og ettermiddag. Personalet jobber med tilbakemeldingene foreldrene har gitt oss og iverksetter tiltak.	

## 19. Tønnevoldskogen barnehage

Enhetsleder: Heidi Lunden

	Resultat hittil i år per 1. tertial				Budsjett hittil i år per 1. tertial		
	2015	2016	endring	%	Budsjett 2016	avvik	%
Inntekter	-654	-725	-70	10,8	-716	8	-1,2
Netto lønn	2 853	2 857	4	0,1	2 852	-6	-0,2
Andre utgifter	113	116	3	2,5	218	103	47,0
Netto utgift	2 312	2 248	-64	-2,8	2 354	105	4,5

Personaldata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Faste årsverk	13,2	13,5	0,3	2,3
Brutto årsverk	14,4	14,5	0,2	1,1
Fraværsprosent	5,0	7,8	2,8	

Aktivitetsdata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Barn på heltid	61	59	-3	3,28
Barn på deltid	6	5	-1	16,67
Barn 3-5 år	44	44	0	0
Barn 1-2 år	23	20	-3	13,04
Sum antall barn	67	64	-3	4,48

Tønnevoldskogen barnehage. Vi har kontroll og styrer mot et nullresultat ved årets slutt.

### Innledning

Resultatet ser greit ut med et lite mindreforbruk etter første tertial. Vi holder rammene, og har litt å gå på videre i året. Vi må fortsette å drive nøkternt og jobber videre med målene vi har satt oss, selv om de fleste alt er utført, som tabellen under viser. Vi har «Full pakke» som motto, og mener at vi leverer det vi lover: Et allsidig, trygt og utviklende barnehagemiljø for ungene i

### Resultater og aktiviteter

Barnehagen har et lite mindreforbruk etter første tertial fordi våre økonomiske rammer gjennom hele året gjør at vi må sikre en buffer. Budsjettet vårt endrer seg i forhold til barnetall og alder på de fire telleidspunktene som er vedtatt, spesielt 1. august da en del barn begynner på skolen og nye barn blir tatt inn. Vi har tre barn færre enn i fjor på samme

tid. Dette for å prøve å senke barnetall per voksen, i tråd med intensjonene i barnehageplan for Grimstad kommune og nasjonale føringer.

### **Ressursbruk**

Inntektene ligger litt over nivået fra i fjor til tross for færre barn. Vi fikk økt budsjettet noe i år, det vil si stykkprisen, og vi ser frem mot en lovet økning også neste år. Dette blir brukt til å senke barnetall per voksen som ligger høyt i Grimstad i forhold til sammenlignbare kommuner. Vårt håp er 6 barn over 3 år per voksen, og 3 barn under 3 år. Nå er det 7 og 3,5. Det å ha nok tid til den enkelte er viktig for å sikre tidlig innsats og optimal utvikling og livskvalitet. Det er også god samfunnsøkonomi, da det er billigere og bedre å forebygge enn å reparere. Vi jobber hardt hver dag for å nå de faglige og praktiske målene vi har satt oss, og ligger godt an. Se resultater i tabellen nedenfor.

Lønnsnivået ligger omtrent som i fjor. Vi har en liten nedgang i brutto årsverk.

Andre utgifter omtrent som i fjor, til tross for økt budsjett her. År med trange budsjetter setter sine nøkterne spor i forhold til innkjøp, men det er godt å vite at vi kan unne oss noe mer i år, som leker og annet utstyr som vi trenger dersom budsjettet ellers holder rammene videre i året.

Fraværet har økt noe fra i fjor. Vi har hatt flere langtidssykemeldte og det drar prosenten opp. Begge er imidlertid i gradert sykmelding nå og

forhåpentlig på vei tilbake. Dette i tillegg til det ordinære sykdomsfraværet gjør at nærværet er litt lavere enn vi skulle ønsket oss.

### **Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen**

Det ser rimelig greit ut per nå og vårt konkrete tiltak er å fortsette den nøkterne driften vi har.

### **Estimat for mer- eller mindreforbruk i 2015 i forhold til vedtatt budsjett**

Vi regner med å gå i null ved årets slutt.

### **Vurderinger**

Vi driver videre som vi gjør nå, jobber med ulike mål og utvikler barnehagen i forhold til kvalitet på tjenesten. Vi kan alltid bli bedre. Vi ligger i et område rundt campus og er spent på videre utbygging rundt oss. Det kommer et boligområde rett ved siden av barnehagen og det trengs barnehageplasser i nærheten. Kommunen både som eier og forvaltningsorgan må sikre at disse også finnes i fremtiden. Det er i disse tider at planer legges, så det er viktig med fullført saksbehandling og at barnehagen blir tatt med i planer som blir lagt.

## Enhetens målsetninger for budsjett 2015

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Utbedre bleiebenkene	Skifte kraner	
2	Øke andelen svar på brukerundersøkelsen	Informere, oppmuntre	
3	Øke vår beredskap	Gjøre oss bedre kjent med innholdet i krisepermen på minst to områder	
4	Utarbeide trafikksikkerhetsplan	Kartlegge risikomomenter	
5	Utvikle vårt arbeid innen Antall, rom og form	Øke bevisstheten ved å ha det som tema på personalmøte	
6	Beholde brakkene	Samarbeid med Samfunn og Miljø/Expandia	

## 20. Storgaten barnehage

Enhetsleder: Anne Gurine Hegnar

	Resultat hittil i år per 1. tertial				Budsjett hittil i år per 1. tertial		
	2015	2016	endring	%	Budsjett 2016	avvik	%
Inntekter	-497	-488	9	-1,8	-457	31	-6,9
Netto lønn	1 945	2 035	90	4,6	1 862	-173	-9,3
Andre utgifter	86	128	42	49,6	94	-34	-36,7
<b>Netto utgift</b>	<b>1 534</b>	<b>1 675</b>	<b>141</b>	<b>9,2</b>	<b>1 499</b>	<b>-176</b>	<b>-11,7</b>

Personaldata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Faste årsverk	9,1	8,7	-0,4	-4,4
Brutto årsverk	9,8	11,3	1,5	15,2
Fraværprosent	14,9	11,6	-3,3	

Aktivitetsdata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Barn på heltid	39	40	+1	2,56
Barn på deltid	0	1	+1	
Barn 3-5 år	25	28	+3	12,00
Barn 1-2 år	14	13	-1	7,14
<b>Sum antall barn</b>	<b>39</b>	<b>41</b>	<b>+2</b>	<b>5,13</b>

### Innledning

Status for måloppnåelse er god når det gjelder kvalitet, barnehagens innhold og personaloppfølging. Som miljøsertifisert barnehage driver vi også etter oppsatte miljømål. Økonomisk mål om å gå i balanse er ikke nådd.

### Resultater og aktiviteter

Kvalitetsmålet vårt er sammensatt og preget av helhetstenkning. Personalet har jobbet bevisst sammen mot samme mål og vi har fulgt tiltakene. Barnehagen jobber målrettet med tidlig innsats i små grupper. Arbeidet med lek, språk og sosial kompetanse på tvers av kulturer gir gode

utviklingsmuligheter for barna. Vårt hefte "Lek - vår praksis" fungerer som en god veileder og som evalueringsdokument. Plandokumentene våre og praksis i forhold til dem ble evaluert før sommeren, og tatt opp igjen på planleggingsdagen i august 2015, for å sikre at vi jobber mot felles mål og har felles praksis.

Innovasjonsmålet vårt med å utvikle barnehagen som en lærende organisasjon med fokus på barn og rom er godt i gang. Prosjektmidler til prosjekt "Økt bevissthet om barn og rom i en flerkulturell barnehage" har gitt oss 60 000 kr i prosjektmidler fra UiA og 30 000 kr fra Fylkesmannen.

Samarbeidet med tverrfaglig gruppe av forskere på UiA i et praksisnettverk har vært faglig nyttig. Satsingsområdene har vært og er pedagogisk ledelse, danning og kulturelt mangfold, skape gode rom og lekemateriale som utvider barnas opplevelser og lekemuligheter på tvers av kjønn og kulturer. Prosjektet er forlenget til november 2016.

Vi har hatt personalseminar med de to forskerne som er med i nasjonalt barn og rom-nettverk der vi jobbet med blick på egen praksis og fikk faglig kurs om tema. På alle personalmøtene har vi brukt praksisfortellinger og bilder som refleksjonsgrunnlag. En tredje forsker i nettverket har fulgt en gruppe barn i utelek og på turer for å se på barns kroppslighet i lek. På årsevalueringsmøtet fikk vi presentert undersøkelsen og reflektert sammen over den. Tilbakemeldingen er at bruken av lekeplassen og de nære naturområdene er svært positivt og har gitt barna god motorisk utvikling og kreativ og god lek.

Mål om gode rutiner for trafikksikkerhet er jobbet med i personalet og er skriftliggjort. Vi er i rute.

Som Aust-Agders NAFO barnehage (Nasjonalt Senter for Flerspråklig Opplæring) er vi forpliktet til å drive opplæring av studenter og andre barnehager. Vi har hatt studenter fra barnehagelærerutdanningen fra UiA som er opptatt av å få kunnskap om flerkulturelt arbeid. Styrer har deltatt på Fylkesmannens NAFO-hjulmøte fra barnehage til universitet hvor det utveksles erfaringer og tas opp felles utfordringer. En personaltetthet på 6,87 barn per voksen er for lavt, selv om vi i tillegg har 40 % tospråklig assistent og 80% barne- og ungdomsarbeider til nyankomne flyktninger. Målet må være å komme tilbake til 6 barn per voksen, i tråd med nasjonale anbefalinger. Å øke barnetallet ytterligere, ville gått ut over kvaliteten og sikkerheten, og presset på personalet vil fort føre til økt sykefravær og økte kostnader.

### **Ressursbruk**

Regnskapet viser et merforbruk på 176 000 kr til tross for at det kun er gjort nødvendige innkjøp. 28 000 kr er midler brukt til prosjekt barn og rom, som UiA betaler ut når prosjektet er ferdig. Inntektene er mindre enn antall barn skulle tilsi. Nødvendig innkjøp har vært to nye komfyrer, da de andre gikk i stykker.

Etter omlegging av telledatoer gis det ikke tilskudd til barn som begynner utenom disse. Vi tok inn ett lite og ett stort barn etter jul, men får ikke tilskudd for disse før telledatoen 1. august. Barnegruppene er helt fulle og antall barn per voksen er 6,8. Personalutgiftene i Storgaten barnehage er høye og forklarer underskuddet. Alle har full ansiennitet. Det gjelder fire pedagoger, tre barne- og ungdomsarbeidere og en assistent.

En liten enhet får store prosentvise utslag ved sykdom, og fraværet har gått ned med 3,32 %. Et langtidsfravær er ikke barnehagerelatert. Styrer følger opp sykemeldte og hele barnehagen jobber godt med nærvær med fokus på godt arbeidsmiljø. Økt nærvær er alltid i fokus, herunder gode hygienerutiner i forhold til smitteforebygging og belastninger.

Vikarbruk avpasses alltid ut fra helheten og personalet jobber på tvers av avdelingene både for å skape en bedre hverdag med mindre belastninger og spare vikarbruk.

### **Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen**

Tiltaket som kan øke inntjeningen er å ha fulle grupper på telledatoene og best mulig alderssammensetning, dersom det er mulig.

### **Estimat for mer- eller mindreforbruk i 2016 i forhold til vedtatt budsjett**

Tiltakene vil kunne gi en merinntekt på 161 204 kr fra telledato 01.08. I tillegg kommer prosjektmidlene fra UiA på 60 000 kr som belastes barnehagen inntil prosjektet er ferdig. Dersom det ikke lykkes, vil merforbruket øke. En annen risikofaktor er om lønnsutviklingen ikke blir fullt ut kompensert.

### **Vurderinger**




Barnehagen jobber aktivt med et flerkulturelt fokus. I et integrerings- og språk perspektiv er det viktig å balansere barnegruppa. Målet er å ha ca 60 % flerspråklige barn og 40 % som har norsk som morsmål. Barnehagen har i høringer og andre dokumenter vært tydelige på muligheten for å utvide barnehagen i den gamle barneskolen. Det vil gi raskt plass til flere barn. Med det kommende behovet for økt mottak av flyktninger, vil vi kunne ta imot flere familier om barnehagen utvides med 26 plasser uten store kostnader. Det er viktig å beholde samlet den kompetansen barnehagen har, samtidig som vi tar vårt ansvar for å spre kunnskap og samarbeide med andre barnehager.

Tidlig innsats krever mulighet for å jobbe med små grupper, viser forskning.

For å kunne jobbe godt med tidlig innsats for alle barn, er det et mål å styrke grunnbemanningen. Målsettingen i kommunedelplan barnehage er ikke mulig å nå før barnehagene får bedret tilskuddene.



## Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Barnehagen har gode rutiner for trafiksikkerhet på turer og i tilknytning til parkeringsplassen ved barnehagen	Øke personalets og foreldrenes fokus på trafiksikkerhet, slik at alle spiller på lag. Ra opp retningslinjene våre på første planleggingsdag til høsten og på første foreldremøte. Foreldrene får retningslinjene på møtet og kan komme med innspill. Evaluere rutinene på personalmøtet i oktober.	
2	Brukerundersøkelse skal gjennomføres i løpet av våren med økt deltagelse	Arbeide for at alle foreldre svarer på undersøkelsen. Pedagogene på avdelingene tar kontakt med alle foreldre og tilbyr hjelp. Foreldrene får tilbud om å svare på barnehagens maskiner. De som kan lite norsk, oppmuntres til å søke hjelp fra andre foreldre eller ansatte med samme morsmål.	
3	Familiene opplever at barnehagen jobber med tidlig innsats for alle barn	Vedlikeholde og videreutvikle erfaringene fra prosjektene om lek, språk og sosial kompetanse på tvers av kulturer. Gi barna varierte og felles erfaringer. Ha faste smågrupper med faste voksne på tur, i samlinger og aktiviteter. Ivareta nye ansattes behov for å komme inn i barnehagens virksomhetsplan og mål. Samarbeide med andre faginstanser ved behov. Voksne som støtter og utvider begrepene i alle situasjoner. Praksisfortellinger som refleksjonsgrunnlag på alle personalmøter. Samarbeide tett med foreldrene gjennom daglig dialog og ha foreldresamtaler minst en gang pr halvår. Tilby minst ett ICDP kurs.	
4	Personalet har fått økt kunnskap og bevissthet om betydningen av å utvikle gode rom for lek, læring. Inkludering og danning og begynt å ta kunnskapen i bruk.	Gjennomføre prosjekt "Økt bevissthet om barn og rom i en flerkulturell barnehage" som starter opp høst 2015. Dokumentere ved bruk av foto, film og praksisfortellinger som grunnlag for felles refleksjon på alle personalmøter. Ha idemyldring på avdelingene og fagmøter. Prøve ut, evaluere og eventuelt gjennomføre endringer. Prosjektledelsen bringer videre erfaringene fra nasjonalt seminar om barn og rom fra november 2015 på planleggingsdagen 04.01.2016. Seminar med to forskere fra nettverket 03.02-04.02.2016. Prosjektledelsen skriver rapport til UiA. Bruke nye erfaringer og kunnskap i planleggingen av høsthalvåret og i hverdagen.	

## 21. Hausland barnehage

Enhetsleder: Gro Lisbeth Berg

	Resultat hittil i år per 1. tertial				Budsjett hittil i år per 1. tertial		
	2015	2016	endring	%	Budsjett 2016	avvik	%
Inntekter	-674	-675	-1	0,2	-584	91	-15,5
Netto lønn	2 446	2 487	42	1,7	2 369	-118	-5,0
Andre utgifter	219	140	-79	-36,2	219	79	36,2
<b>Netto utgift</b>	<b>1 991</b>	<b>1 952</b>	<b>-39</b>	<b>-1,9</b>	<b>2 004</b>	<b>52</b>	<b>2,6</b>

Personaldata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Faste årsverk	11,0	11,3	0,3	2,7
Brutto årsverk	13,0	13,2	0,3	2,1
Fraværprosent	8,3	8,4	0,1	

Aktivitetsdata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Barn på heltid	51	52	1	
Barn på deltid	7	2	-5	
Barn 3-5 år	43	34	-11	
Barn 1-2 år	15	20	5	
Sum antall barn	58	54	-4	

### Innledning:

Hausland barnehage har positivt resultat på 52 000 kr. Vi har mottatt midler fra fylkesmannen på 45 000 kr for prosjekt "Fritt Valg". En del av disse pengene må tilbakeføres da vi ikke kommer til å delta i prosjektet ved neste semester. De økonomiske rammene er meget stramme. Enheten har hatt lite innkjøp av annet enn mat og personalutgifter. Lønnsoppgjøret i år ble høyt for Hauslands del da vi har mange som er høyt utdannet og har lang ansiennitet. Vår enhet har den høyeste kostnaden på lønnsutgifter av de kommunale barnehagene. I løpet av et år bruker vår enhet cirka 385 000 kr mer på

lønnskostnader enn den som har de laveste kostnadene. Enheten vil slite med å holde seg i balanse.

### Resultater og aktiviteter

Hausland har tema lek. Sentrale temaer i leken er: Alle barn skal oppleve at de har en venn. Leken ute og inne skal være inspirerende, med engasjerte voksne som har blick for lek. Personalet har utarbeidet et plan for lek som alle foreldre har fått utdelt. Denne ligger også på barnehagens nettside. Hausland er med i fylkesmannens satsing "være sammen". I denne perioden

arbeider vi med kollegaveiledning gjennom prosjektet. Vi har hatt veiledninger med alle i personalet. Metoden er deltakende, reflekterende og kompetansehevende for alle ansatte.

Brukerundersøkelsen er gjennomført og vi fikk 67 % svarprosent. I 2014 hadde vi 61 %. Det er en liten bedring i svarprosenten. Vi arbeidet meget aktivt mot en og en forelder for å få en bedre oppslutning. Likevel var det 18 foreldre som ikke svarte. 18 barn er en hel avdeling, altså 1/3 av foreldrene. Enheten mener det er for hyppige brukerundersøkelser i Grimstad. Hausland fikk gode resultater fra brukerne.

Enheten har laget en egen plan for trafikkisikker kommune.





### **Ressursbruk**

Fraværsprosenten vår er stabil. Vi har langtidssykemelding som ikke er arbeidsrelatert. Enheten arbeider med nærværstiltak.

### **Vurderinger**

Grimstad kommunes barnehager har mange barn per årsverk, se rapportering i kostra. Enhetsleder mener at dette er ikke holdbart over tid og vi sliter med å arbeide med kvalitet i hverdagen. Enheten styrer mot balanse ved årets slutt.

## Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Alle barn har etablert lekerutiner	Observere lekerutiner på skjema som barnehagen har utarbeidet etter inspirasjon fra Terje Melaas. Ansatte observerer barnegruppene i januar og juni. Se etter endring. Vi tar utgangspunkt i sentrale temaer i lek fra årsplanen for planene. En plan for 0-3 år og en plan for 3-5 år. Enheten utarbeider langsiktige progressive planer innenfor lek Det settes av 45 min til 4 ledermøter og 1 time til 4 personalmøter i 2016 til arbeidet.	
2	Avdelingene skal ha økt kompetanse i tråd med "være sammen" prosjektet. Avdelingen har kollegaveiledning som punkt på agenda hver måned.	«Være sammen»-veiledere tilbyr kollegaveiledning Hver avdeling får 2 timer hvert semester på personalmøte til denne veiledningen	
3	Alle barnehagene har gode rutiner for trafikksikkerhet på turer, i tilknytning til parkeringsplasser i barnehagene og med transport av barn med bil eller offentlig transportmiddel	Ansatte utarbeider en skriftlig rutine over punkter fra heftet trafikksikker kommune. Vi bruker et personalmøte i 2015 til å utarbeide denne skriftlige rutinen. Rutinen blir lagret i perm for nye medarbeidere i Hausland.	
4	Brukerundersøkelse skal gjennomføres i alle barnehagene første halvår av 2016	Øke svarprosenten på brukerundersøkelsen Ansatte på avdelingen gir undersøkelsen personlig i hende til hver forelder med beskjed om at det er særs viktig for barn og barnehagen at de svarer på undersøkelsen.	

## 22. Grimstad barnehage

Enhetsleder: Sissel Nyttun

	Resultat hittil i år per 1. tertial				Budsjett hittil i år per 1. tertial		
	2015	2016	endring	%	Budsjett 2016	avvik	%
Inntekter	-453	-476	-22	4,9	-453	23	-5,1
Netto lønn	1 682	1 769	87	5,2	1 658	-111	-6,7
Andre utgifter	113	150	37	32,7	121	-29	-23,9
Netto utgift	<b>1 342</b>	<b>1 444</b>	<b>102</b>	<b>7,6</b>	<b>1 326</b>	<b>-117</b>	<b>-8,8</b>

Personaldata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Faste årsverk	7,6	8,1	0,5	6,6
Brutto årsverk	9,1	10,1	0,9	10,2
Fraværprosent	12,6	24,7	12,1	

Aktivitetsdata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Barn på heltid	35	38	3	8,8
Barn på deltid	4	3	-1	25
Barn 3-5 år	31	32	1	3,2
Barn 1-2 år	8	9	1	12,5
Sum antall barn	39	41	2	5,1

### Innledning

Grimstad barnehage har per 30.04.2016 til sammen 41 barn. Ni av barna er i alderen 1-2 år. To av barna er tatt inn i vårsemesteret. Vi velger, til tross for manglende telledato, å ta inn barn, for å sikre høstens barnetall. Økt barnetall gir økte inntekter. Samtidig vil høyt barnetall per ansatt være en utfordring i forhold til kvalitet. Her er det hele tiden en fortløpende avveining. I desember fikk vi rød varseltrekant da vi rapporterte barnetall i Basil per 15.12.2015. For å unngå rød varseltrekant, vil vi til høsten legge prioriterte et barnetall på 6,5 barn per ansatt.

### Resultater og aktiviteter

Grimstad barnehage deltar i Agderprosjektet og har status som fokusbarnehage. Alle mappeinnleveringer i tilknytning til prosjektet er nå avsluttet for våren. Til høsten har en barnehagelærer frikjøp i 50 % i tilknytning til prosjektet. Styret deltar i et nasjonalt studium i barnehageledelse over tre semestre. Studiet avsluttes november 2016. Vi har nå fullført et språkprosjekt med støtte av kompetansemidler fra fylkesmannen. Vi er i gang med å forberede deltagelse i språkløype i regi av UiS (Universitetet i Stavanger).

## Ressursbruk

Fraværsprosenten fortsetter å stige. Enhetsleder vurderer, ut fra det kjennskap hun har, at fraværsprosenten fortsatt vil være høy i kommende tertial. Fraværet skyldes forhold utenfor arbeidsplassen, og er ikke jobbrelatert. Styrer gjennomfører et systematisk oppfølgingsarbeid av de sykemeldte, i samarbeid med HR og NAV. Økning i nettolønn forklares som vanlig med generell lønnsøkning. Det viser seg å være et etterslep på sykepengerefusjoner fra NAV, som forklarer litt av underskuddet på 117 000 kr. Høy vikarbruk bidrar til et underskudd på arbeidsgiveravgift og pensjon KLP på til sammen 56 500 kr.

Vikarbruk gjør at prosenten for brutto årsverk og fast ansatte varierer fra tertial til tertial. Enhetsleder har, på grunn av økt arbeidsmengde, søkt og fått innvilget administrasjonstid på 100 %, så fremt det lar seg løse økonomisk.






## Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen

Grimstad barnehage vektlegger nøktern drift. Vikarbruk sees i sammenheng med antallet barn. For å sikre full barnegruppe til høsten, har vi tatt inn barn i vårsemesteret. Vi har hatt en bevisst markedsføring av barnehagen i forkant av barnehageopptak, og invitert søkere til åpne dager. For første gang på mange år har vi en ren småbarnsgruppe på Tripp Trapp. Det faktum at alle er på plass på telledato, og at vi bare har barn under tre år, vil bidra til å styrke barnehagens økonomi fra 01.08.2016.

## Vurderinger

De kommunale barnehagene i Grimstad har høyere barnetall per ansatt enn gjennomsnittet i sammenlignbare kommuner. Store barnegrupper gir mindre tid til det enkelte barn. Det er viktig å følge opp anbefalinger om bemanningsnorm i kommunens barnehagedelplan, slik at kommunens intensjon om tidlig innsats realiseres. Grimstad barnehage har 14 barn fra innvandrerfamilier. Disse representerer sju forskjellige nasjonaliteter. Vi fortsetter vår satsning på barns språkkompetanse, og deltar i UiS språkløype.

## Enhetens målsetninger for budsjett 2015

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Bedre barns språkkompetanse, og norskforståelse.	14 av 41 barn kommer fra innvandrerhjem med annet morsmål enn norsk. Barnehagen vektlegger inndeling i grupper, med vekt på språkstimulerende aktiviteter. De ansatte er gode språkmodeller. Vi gjennomfører prosjektet "Skal vi leke en bok", som skal gi barna felles referanser for leken. Vi har faste aldersinndelte grupper hver ukedag, unntatt mandag. Her arbeider vi parallelt språkkompetanse og andre fagområder.	
	Øke nærværet på arbeidsplassen.	Vi har ikke lyktes i å øke nærværsprosenten. Har gjort bruk av dialogmøter og bedriftshelsetjeneste. Forhold utenfor arbeidsplassen bidrar til høyt sykefravær.	
	Fokus på HMS. Trafikksikker barnehage.	Verneombud og leder har gjennomført en risikovurdering av støy. Dette har resultert i omlegging av rutiner. På hvert personalmøte avsetter vi tid til gjennomgang av krisepermen. Barnehagen har fått bekreftet at vi vil bli anerkjent som Trafikksikker barnehage 15. juni	
4	Styrke alle barns forutsetninger for samspill og deltagelse i lek.	Gjennom metodikken i Universitetsforlagets bok "Skal vi leke en bok", ønsker vi å gi barn felles opplevelser og referanser som de kan dra nytte av i leken.	
5	Deltagelse i Agderprosjektet	Vi har inngått kontrakt med Universitetet i Stavanger om å være med i Agderprosjektet, og har fått status som fokusbarnehage. Prosjektet starter medio september og går over to år.	

## 23. Fevik skole

Enhetsleder: Dineke Tingstveit

	Resultat hittil i år per 1. tertial				Budsjett hittil i år per 1. tertial		
	2015	2016	endring	%	Budsjett 2016	avvik	%
Inntekter	-1 288	-1 891	-603	46,8	-1 565	326	-20,8
Netto lønn	12 885	14 271	1 385	10,8	14 594	324	2,2
Andre utgifter	515	663	149	28,8	513	-150	-29,3
Netto utgift	12 112	13 043	931	7,7	13 542	499	3,7

Personaldata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Faste årsverk	48,9	59,5	10,6	21,8
Brutto årsverk	58,1	65,3	7,3	12,5
Fraværprosent	8,6	9,9	1,3	

Aktivitetsdata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Antall elever	552	573	21	3,9
Spesialundervisn. ped.	1729	2066	337	19
Spesialundervisn. ass.	0	0	0	0

### Innledning

Fevik skole har fått flere elever dette skoleåret, særlig på småskoletrinnet. Dette gjør at SFO-avdelingen har vokst og det har vært behov for å øke bemanningen der. Skolen er i stadig utvikling når det gjelder tilpasset opplæring og faglig samarbeid. Skolen er midt i satsingen på ungdomstrinn i utvikling, der alle lærerne deltar. Vi har hatt fokus på skriving som grunnleggende ferdighet og klasseledelse. Vi har et samarbeid med UiA som stiller med gode forelesere og som også skal være med på personalseminar til høsten.

### Resultater og aktiviteter

Fevik skole leverer gode tjenester og samarbeider tett med lokalmiljøet på Fevik. Det er en dialog med idrettslaget Express for å se om det er mulig å kjøpe tjenester av disse til aktiviteter i skolefritidsordningen.

Fevik skole må fortsatt jobbe med å skape en god felleskultur i personalet. Det satses derfor på et nytt personalseminar med hovedtema Klasseledelse, men der også det sosiale felleskapet skal vektlegges.



## **Ressursbruk**

Inntektene er større enn budsjettet fordi elevantallet på SFO har økt og sykepengerefusjonene er høyere enn beregnet.

Lønnsutgiftene er også større, på grunn av vikarbehovet. Andre utgifter ligger lavere enn budsjettet, fordi det ennå ikke er foretatt store innkjøp til undervisningsmateriell og elevbøker. Dette skjer i juni måned.

Fevik skole har hatt et høyt sykefravær i perioden. Det er en del langtidssykmeldinger som går mot en avklaring før sommerferien.

Det har også vært gjennomført et arbeidsmiljøprosjekt for miljøarbeiderne på skolen i samarbeid med bedriftshelsetjenesten. Det er for tidlig å si hvor stor effekt dette vil ha på tilstedeværelsen på jobb.

## **Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen**

Det settes ikke i verk spesielle tiltak.

## **Estimat for mer- eller mindreforbruk i 2016 i forhold til vedtatt budsjett**

Fevik skole skal gå i balanse ved årets slutt.





## **Vurderinger**

Skolen jobber godt med å skape inkluderende læringsmiljøer, der en tar høyde for det store mangfoldet elevene representerer. Det investeres mye tid og samarbeid med foresatte og andre kommunale etater som barnevern, PPT og helsesøster.

Gjennom deltakelse i den naturlige skolesekken har Fevik skole fått knyttet seg til et regionalt fagmiljø. Dette gir ny læring og innsikt og inspirerer til nytenkning i forhold til naturfagundervisningen. Skolen har sendt ny søknad om støtte til fortsatt deltakelse og har fått innvilget 40 000 kr i år.

Skolens miljøteam på ungdomsskolen jobber forebyggende i forhold til fravær og følger opp elever som strever med å finne seg til rette.

## Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Fevik skole har i 2016 færre elever på det laveste mestringsnivået enn gjennomsnittet i landet og flere elever på det høyeste mestringsnivået enn gjennomsnittet i landet.	Øve systematisk på ferdighetene lesing, skriving og regning i henhold til kompetansemålene etter fullført 4., 7. og 10. trinn. Måloppnåelse måles gjennom resultatene i Nasjonale prøver	
2	Antall vedtak om spesialundervisning ved Fevik skole skal ikke overstige 4 % i 2016.	Ha fokus på tilpasset og inkluderende undervisningsformer	
3	Elevene som går ut av 10.trinn ved Fevik skole skal ha høy faglig kompetanse og i gjennomsnitt oppnå høyere skår i norsk, engelsk og matematikk enn gjennomsnittet i landet.	Måles på eksamensresultatene Status ikke kjent på det nåværende tidspunkt.	
4	Elevene ved Fevik skole opplever et skolemiljø med høy grad av trivsel. Andelen elever som opplever mobbing på skolen er lavere enn gjennomsnittet i landet og lavere høsten 2016 enn høsten 2015.	Måles på elevundersøkelsen Resultatene for høsten 2015 forelå i januar 2016. Målet er nådd	
5	Elevene som går ut av 10. trinn ved Fevik skole skal ha høy faglig kompetanse etter 10. trinn og i gjennomsnitt oppnå høyere skår på grunnskolepoeng enn gjennomsnittet i landet.	Måles på standpunkt karakterene. Status ikke kjent på det nåværende tidspunkt.	
6	Fevik skole deltar i den naturlige skolesekken i regi av Naturfagsenteret	Flerfaglig og utforskende undervisning inn i lokale læreplaner.	

## 24. Holviga ungdomsskole

Enhetsleder: Arne Mowatt Haugland

	Resultat hittil i år per 2. tertial				Budsjett hittil i år per 2. tertial		
	2015	2016	endring	%	Periodisert	avvik	%
Inntekter		5468			4761	-707	-15
Netto lønn		0			0	0	0
Andre utgifter		276			278	2	1
Netto utgift		5745			5039	-705	-14

Personaldata	Resultater hittil i år per 2. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Faste årsverk		21,3		
Brutto årsverk		23,4		
Fraværsprosent		2,6		

Aktivitetsdata	Resultater hittil i år per 2. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Antall elever	170	174	+4	2,35%
Spesialund. pedagog	1083	1083	0	
Spesialund. ass	1330	1330	0	

### Innledning

Holviga skole ble delt i to 01.01.2016 etter å ha vært en 1-10-skole i mange år. Ungdomsskolen har en positiv utvikling og opplever gode tilbakemeldinger fra både elever og foreldre.

Skolen har per dags dato for mange ansatte og det har derfor vært et overforbruk på enheten. Det er nå tatt store grep ved blant annet overtallighet, utnyttelse av gjeldende ressurser og omorganisering.

Skolen fikk ny rektor 01.03.2016 og får ny skolesekretær 01.06.2016.

### Resultater og aktiviteter

Holviga ungdomsskole har et personale som leverer gode resultater og viser stor fleksibilitet. Skolen er naturlig preget av å finne sin egen identitet etter delingen fra én stor skole til en barneskole og en ungdomsskole. Dette har preget driften og planarbeidet i første del av 2016. Skolen har arbeidet med å iverksette de tiltak som ble påvist etter tilsynet høsten 2015.

Skolen er med i Ungdomstrinnsatsingen og har en ressurslærer som har arbeidet med SKU (skolebasert kompetanseutvikling) mot egne lærere. Fokuset har vært klasseromsledelse og ulike former for lesestrategier. Ledelsen jobber godt sammen og samarbeider om å bruke menneskelige ressursene på skolen på en god og fornuftig måte.

## **Ressursbruk**

Enheten har et merforbruk per første tertial. Enheten er inne i en periode med reduksjon i elevtall og som en konsekvens en reduksjon i budsjettet. Det er en utfordring å opprettholde kvaliteten i en periode der budsjettet avtar og ressursbehovet er tilnærmet konstant.

## **Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen**






Enheten har ved overgangen til nytt skoleår per 1. august 2015 redusert antall årsverk med over 2,0 lærerstillinger.

## **Vurderinger**

Enheten gjør det godt på nasjonale prøver på læringsresultat. Det samme gjelder elevundersøkelsene hvor trivselen viser seg å være stor. Det er stor fleksibilitet i personalet og aktiviteten er kreativ og samlende for elevene. Friminuttaktivitetene kan spesielt nevnes. I tillegg har elevgrupper vært med til fylkesfinalen i skolequiz.

Skolen har en god tradisjon for tilpasset opplæring og har de senere årene hatt cirka 8-9 % med enkeltvedtak. Dette skyldes en bevisst satsing internt og samarbeid på flere plan i den kommunale organisasjonen.

## Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Gode læringsresultater	Arbeide med SKU, klasseledelse og tett oppfølging av dette av ledelsen	
2	Øke samarbeidet mellom leveringsskolene Kretssamarbeidet.	Øke hyppigheten av og bedring av kommunikasjon.	
3	Følge tilsynet fra 2015 og arbeide med gode rutiner	Endre og implementere nye rutiner etter lukking.	
4	Redusere enhetens underskudd	Foreta innsparinger på enheten slik at det samlede underskudd ved 31.12.2016 er så lavt som mulig.	
5	Utarbeide rutiner og planer som er etter gjeldende forskrifter	Enheten trenger en rekke nye rutinebeskrivelser og planer som følge av deling til barne- og ungdomsskole.	

## 25. Holviga barneskole

Enhetsleder: Margrethe W. Berglyd

	Resultat hittil i år per 1. tertial				Budsjett hittil i år per 1. tertial		
	2015	2016	endring	%	Budsjett 2016	avvik	%
Inntekter		9 007			8 664	-342	-4
Netto lønn		-1 273			-1 199	74	0
Andre utgifter		366			482	117	24
Netto utgift		8 100			7 948	-152	-2

Personaldata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Faste årsverk		29,9		
Brutto årsverk		41,5		
Fraværprosent		7,3		

Aktivitetsdata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Antall elever	336	333	3	,89%
Spesialundervisn. ped.	'	*1491		
Spesialundervisn. ass.	'	*2151		

### Innledning

Slik skolen bygningsmessig er omorganisert er det ikke mulig å få inn nye tall for enheten fra 2015. Vi vet at tallet på spes.ped timer ifølge Grunnskolens informasjonssystem (GSI) var nesten 50 % høyere. Vi har et stort antall assistenter i faste stillinger, og dermed færre pedagoger. Det er slik skolen nå er utformet ikke mulig å organisere spes.ped på så mange andre måter enn dette, da vi ikke har plass til å ha to-lærersystem. Dette ville har gjort behovet for spes.ped langt lavere enn i dag, da de aktuelle elevene i mye større grad kunne vært ivaretatt i klasserommet.

Holviga barneskole har vært inne i en stor omstilling, ikke minst siden enheten ble delt i to fra 1.1.2016. Det ble alt fra 1.1.16 nedbemannet en pedagogstilling og en assistentstilling. Målet har vært å få kontroll på økonomien og personalbruk i forhold til stort overforbruk i forhold til spes.ped

og vikarer. Vi har hatt et stort lang- og korttidssykefravær, og det har vært jobbet aktivt med å få dette ned i godt samarbeid med kommunens tilbud via Dialogplassen. Det har vært en stor utfordring å dekke inn utgifter i forhold til at så mange var innvilget studiemuligheter i 2015/16 utover de som var innenfor skolens vikarordning. Uklare linjer og avtaler på de som valgte stipendordning førte også til store utgifter. Dette er strammet inn med skriftlige nedfelle rutiner fra 2016/17, og deres fravær i 2016/17 er tatt høyde for i årets timeplanlegging. Det er en utfordring å få til sunn drift på grunn av plassmangel. Vi kan ikke legge en optimal pedagogisk og personalressursmessig timeplan. Vi jobber derfor for å få til en bevilgning for å bygge om hele Holvigaboligen til SFO slik at vi kan få klargjort tre klasserom alt høsten 2017. Skolen er inne i en positiv trend der det i økende grad kommer hyggelige tilbakemeldinger fra brukere og samarbeidspartnere. Skolen har jobbet med trivsel for alle, og har arrangert ulike aldersblandede aktiviteter. Personalet har også tatt i bruk pedagogisk analyse som verktøy

når de møter utfordringer. Personalet viser fin bevegelse i utvikling og bruk av dette og for egenutvikling som pedagoger og assistenter.

Skolen har også hatt kurs i *Guided Reading* med foredragsholder fra England. Elevene har også respondert med aktiv deltakelse i leseopplæring, og skolen har mange dyktige pedagoger som har løftet de grunnleggende ferdighetene hos elevene. Det er krevende å snu en skole, og det har vært jobbet aktivt med holdningsskapende arbeid i hele organisasjonen. Vi ser tydelig at holdnings- og trivselsarbeid må være en pågående prosess hver dag. Derfor innfører vi fra høsten 2017 fast trivselstime med læringsmål fra alle fag i læreplanen. Enheten har langt på vei nådd sine mål i og med at driften er noenlunde i balanse, men det må tas flere grep for neste skoleår byggmessig, ressursmessig og pedagogisk for få en god, sunn og effektiv skole der omsorg, trivsel og kunnskap står i fokus.

### **Resultater og aktiviteter**

Vi har samarbeid med UiA som øvingskole. Dette ønsker vi å utvikle, og på sikt få flere lærere med veiledningskompetanse. Helsesøster, sosiallærer, spes.ped-koordinator og skolens ledelse har ukentlige beredskapsmøter. Her søkes det å kjapt ta fatt i saker som gjelder § 9A i opplæringsloven, samt andre bekymringer vi ser elever strir med eller kommer til kontaktlærer/sosiallærer med. Dette har vært et lavterskelltilbud og har fungert slik rektor ser det svært bra, i og med at ting som før gikk under radaren blir plukket opp før det blir mer kompliserte og vonde saker. Vi har også fokus på mangfold i skolen og hatt kurs med Loveleen Rihel Brenna for foreldregruppe på ett trinn og for alle ansatte og andre fra kommunen.

### **Ressursbruk**

Der er fra 1.1.2016 tatt grep for nedbemanning og bedre utnyttelse av stillingene. Utfordringen har vært overforbruk ved fravær knyttet til studier og sykdom. Dernest har skolen store utfordringer med kronisk syke elever med sosiale utfordringer uten noen vedtak, og som legger beslag på en stor del av ressursene uten å ha vedtak fordi de faller utenom diagnoser og helsevesen. Da blir det i siste instans skolens ansatte som må trå til, selv i de saker som ligger alt utenfor vår kompetanse som barne- og ungdomsarbeidere eller pedagoger. Utover det er årets ressurser på pedagogsiden nå satt slik at den er fullstendig utnyttet. Fjorårets spes.ped-forbruk var enormt stort, og vil fra oktober 2016 være halvert, i og med at vi har gått bort fra så store segregeringstiltak, og opprettet elevbedrift, grupper

og gårdsskole. Dette ser vi konturene av i forhold til økt mestring sosialt og læringsmessig.

Sykefraværet har sunket. Av de langtidssykemeldte er 4 av 5 nå tilbake i fulle eller reduserte stillinger.

### **Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen**

Nedbemanning av stillinger og god økonomioppfølging fra skoleeier med månedlige møter er tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen. Det er også forslag om utbygging for å sikre forsvarlig pedagogisk drift, plass til ny elever, og mulighet til to-lærersystem som vil gi mindre behov for pedagogstillinger.













### **Estimat for mer- eller mindreforbruk i 2015 i forhold til vedtatt budsjett**

I følge økonomisamtaler og oppfølging vil skolen ta inn deler av sitt underskudd på 121 000 kr gjennom sykepengerefusjoner og de innstramminger som er gjort, samt ved økt elevtilgang.

### **Vurderinger**

Skolens ledelse har etter 1.1.2016 som ny enhet hatt stort fokus på trivselsarbeid for elever og ansatte, forsterket fokus på pedagogisk bevissthet og utvikling hos den enkelte ansatte, samt hele tiden arbeidet aktivt etter nye klasseledelsesregler. Det har også vært nødvendig med et ny gjennomgang av hjem-skolearbeidet. Klasserom er dimensjonert for 21 elever i paviljongene. Per i dag er det 28 elever pluss voksne inne. Rektor anser dette som uforsvarlig. Det skal ikke komme mange elever til enkelte trinn som må føre til tredeling da det er umulig å få inn flere enn 20 og 25 elever i forhold til rommenes utforming og ventilasjon. All nyetablering som vil sogne til Holviga barneskole vil gi akutt plassmangel uten utbygging alt skoleåret 2016/17.

## Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
	God økonomistyring	Jevnlige møter med skoleeier, god kontroll på ressursbruk i enheten	
	Nedgang i sykefraværet	Bevissthet på oppfølging fra ledelse, jobbing med rutiner, godt samarbeid med kommunens Dialogplass.	
	Omorganisering av spes.ped ressursbruk med 20%	Vi har lagt om organiseringen, mer fokus på tilpasset opplæring	
	Få kompetanseoversikt for ansatte for å utnytte ressurser mer effektivt		
	Fokus på tidlig pedagogisk innsats sosialt i klasserommet - og læringsmessig	Forsterket bemanning på 1.-3. trinn	
	Trivselsarbeid	Vennebenk, Zippys, venner, Link til livet, trivselstime	



## 26. Landvik skole

Enhetsleder: Gunhild Espeset

	Resultat hittil i år per 1. tertial				Budsjett hittil i år per 1. tertial		
	2015	2016	endring	%	Budsjett 2016	avvik	%
Inntekter	-1 207	-1 565	-359	29,7	-1 300	266	-20,4
Netto lønn	11 399	11 446	47	0,4	11 059	-387	-3,5
Andre utgifter	392	483	91	23,1	543	60	11,0
Netto utgift	10 585	10 364	-221	-2,1	10 303	-61	-0,6

Personaldata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Faste årsverk	44,0	43,3	-0,8	-1,7
Brutto årsverk	55,3	55,3	0,0	0,0
Fraværsprosent	5,8	9,9	4,1	

Aktivitetsdata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Antall elever	432	434	2	0,46
Spesialundervisn. ped.	3173	2869	-304	-9,58
Spesialundervisn. ass.	5434	4940	-494	-9,1

\*Timene som er kuttet i spesialundervisning brukes nå mer fleksibelt til styrking og tilpasset opplæring.

### Innledning

Landvik skole har i 1. tertial 2016 et mindreforbruk sammenlignet med 1. tertial 2015. Personalressursen er svært knapp sett opp imot til de utfordringene skolehverdagen byr på. Vi jobber godt mot å realisere enhetens målsetninger for 2016. Ny rektor tiltrådte stillingen 8. februar 2016.

### Resultater og aktiviteter

Personalet legger ned et stort arbeid med å favne flest mulig elever med en tilpasset undervisning, slik at så få elever som mulig skal trenge spesialundervisning. Vi opplever likevel en økning i elever som trenger spesiell oppfølging og en økning i antall elever som får spesialundervisning.

Dette skyldes blant annet tilflytting fra andre kommuner. I tillegg vil elevtallet øke høsten 2016 med cirka 10 elever og det ser allerede nå ut til at antallet elever som trenger mer enn tilpasset opplæring øker.

Fylkesmannen i Aust-Agder gjennomførte høsten 2015 et tilsyn med Grimstad kommune der elevenes rett til godt psykososialt miljø var tema. Landvik skole ble valgt ut som sted for tilsynet. Etterarbeidet med å lukke lovbruddene jobbes med både i ansattgruppa, med elevene, de foresatte og i samarbeid med resten av kommunen. Tirsdag 26. april ble det arrangert læringsseminar i Grimstad kommune for alle rektorer, fagledere, tillitsvalgte, sosiallærer med flere, der Landvik skole ved rektor, fagleder, tillitsvalgt,

sosiallærer, spes.ped.koordinator og tre elever fra elevrådet presenterte hvordan vi hadde jobbet med tilsynet og veien videre.

Barneombudet besøkte skolen vår og 6. trinn spesielt 29. april 2016. Dette var svært nyttig og lærerikt. Det resulterte også i medieoppslag i både Grimstad adressetidende og Agderposten med positivt fortegn.

### **Ressursbruk**

Sykefraværet er betydelig høyere enn i fjor på samme tid. Denne bekymringen ble varslet i 2. tertial 2015 av daværende enhetsleder. Dette skyldes stor økning i langtidssykemeldte ved skolen. Ett av tilfellene er arbeidsrelatert og det jobbes aktivt og tett med hver enkelt for å hjelpe ansatte tilbake på jobb.






Neste skoleår vil Landvik skole være fysisk todelt. Dette vil medføre merkostnader og en del utfordringer knyttet til skoleskyss, delt skole, ledelsesressurs, IKT, resepsjonen, tilgjengelighet og kontorfunksjon etc. Skolen skal parallelt følge opp byggeprosess og tilse at elevenes skolemiljø er godt og sikkert på to steder.

### **Vurderinger**

Landvik skole er preget av et svært godt arbeidsmiljø. Personalet viser en stor vilje og evne til å dra lasset sammen. Dette har en stor verdi og må bevares.

Et eksempel på dette er at Landvik skole stilte med eget lærerkorps til 17. mai-toget 2016 som bidrag for å markere 200-årsjubileet til Grimstad. Dette resulterte i positive avisoppslag både i Agderposten og Grimstad adressetidende.

## Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Redusere antall tilfeller av mobbing – helst til null	Utarbeide en helhetlig plan for kapittel 9a med definisjon av begrepet krenkelse, rutiner for oppfølging av ulike typer krenkelser (blant annet mobbing), årshjul som sikrer at alle jobber aktivt for et godt psykososialt miljø for alle elever Kontaktlærer gjennomfører faste elevsamtaler to ganger hvert semester. Resultatet fra elevsamtaler blir tema på utviklingssamtaler med foresatte høst og vår. Elevenes psykososiale miljø blir fast sak på hvert møte i FAU/SU og elevrådet.	
2	Landvik skole har, i snitt over en treårs-periode, et resultat på nasjonale prøver der skolen har prosentvis færre elever på lavest mestringsnivå og flere elever på høyeste mestringsnivå enn gjennomsnittet for landet.	Sikre god tilpasset undervisning for alle. Tidlig innsats for elever som strever faglig. Arbeide systematisk med nasjonale prøver. Utvikle og gjennomføre gode lesekurs fra våren i 1. trinn og opp til 4. trinn. Ha et særlig fokus på guttenes læringsresultat	
3	Andelen av elever med vedtak om spesialundervisning er under 6%	Måltrettet innsats for tilpasset opplæring. Bruke ressursteam aktivt. Være restriktive med henvisninger til PPT. Gjennomgang av lista med IOP-elever hvert semester, og se om elever kan tas av spes.ped. Støtte lærerne i å gi best mulig TPO.	
4	Landvik skole er en traumebevisst skole	Samarbeide med RVTS. Fullføre RVTS sitt program for økt traumebevissthet.	
5	Landvik skole har lavt sykefravær, og et nærvær på minst 93,5%	Sikre et godt helsefremmende arbeidsmiljø. Daglige møteplasser mellom ledelse og personal slik at den enkelte medarbeider blir sett, og blir bevisstgjort på å se andre. Sosiale arrangementer for alle prioriteres høyt.	

## 27. Eide skole

Enhetsleder: Ann Margrete Knutsen

	Resultat hittil i år per 1. tertial				Budsjett hittil i år per 1. tertial		
	2015	2016	endring	%	Budsjett 2016	avvik	%
Inntekter	-165	-306	-141	85,2	-398	-92	23,1
Netto lønn	3 333	3 440	107	3,2	3 207	-233	-7,3
Andre utgifter	88	128	40	45,8	202	74	36,5
Netto utgift	<b>3 255</b>	<b>3 262</b>	<b>7</b>	<b>0,2</b>	<b>3 010</b>	<b>-252</b>	<b>-8,4</b>

Personaldata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Faste årsverk	10,1	11,7	1,6	15,3
Brutto årsverk	16,5	15,4	-1,1	-6,7
Fraværsprosent	11,7	3,0	-8,7	

Aktivitetsdata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Antall elever	93	94	1	1,06
Spesialundervisn. ped.	950	950	-	
Spesialundervisn. ass.	1786	1786	-	

### Innledning

Budsjett er økt noe i forhold til hva vi fikk i fjor, men er stadig lavere enn forbruket for 2015 var. Vi har per dags dato 94 elever. Vi reduserte antall årsverk i høst og har måttet slå sammen klasser i flere fag. Vi har for lite ressurser til forebyggende pedagogisk arbeid.

Til tross for dette bærer skolen preg av høy trivsel både hos ansatte og elever, viser de ulike undersøkelsene som ble gjennomført i vinter.

### Resultater og aktiviteter

Vi har per dags dato tre elever med enkeltvedtak som har full dekning. Vi arbeider systematisk både med Grimstadprøvene og øving på nasjonale prøver og andre kartleggingstester for å heve elevenes faglige kunnskap. Vi har et godt samarbeid med foreldre, kommunale instanser og andre eksterne aktører. Det bekymrer foreldrene at vår bemanning er blitt såpass redusert at vi må slå sammen klasser. I forhold til elevundersøkelsen trives våre elever godt på skolen og det er svært få som opplever mobbing.

### Ressursbruk

Vi er ikke i rute med budsjettet ennå, men underskuddet er lavere enn det var på samme tid i fjor. Sammenslåingen fungerte dårlig for to klasser og vi

har derfor måttet dele disse klassene igjen i år. Dette er en av årsakene til at vi har et overforbruk i forhold til tildelt budsjett. Vi har et fravær på 3 %, noe som vitner om lite sykdom og høy trivsel i personalet. Vi har tilnærmet innkjøpsstopp, men vi bruker en del på vikarer grunnet kurs, kommunale møter, samarbeidsmøter etc. Vi har for lite personale til å kunne omdisponere. Fra høsten har vi hatt sju kontaktlærere for å sikre et tett skole-hjem samarbeid. Vi har kuttet timer som gikk til sosiallærer, trivselsleder og bibliotek. Dette merkes godt og vi har derfor satt inn igjen trivselsledertiltaket med økonomisk støtte fra FAU. Vi har stadig slått sammen klasser i flere fag. Vi er ikke i økonomisk balanse.

### **Vurderinger**

Eide skole er inne i en positiv utvikling hvor vi ser at elevtallet også er på vei opp igjen. Vi har et tett samarbeid med UiA der veiledning er en stor del av arbeidet. Vi er stolte over å være med på å forme fremtidens lærere. Denne typen arbeid vil vi også bruke når det gjelder å bedre undervisningskvaliteten og personalets profesjonelle standard ved å ha innført skolevandring der rektor vil observere undervisningen. Deretter blir det påfølgende samtaler hvor vi ser på ulike aspekter ved det å undervise. Skolen har et forbedringspotensial når det gjelder oppfølging av det arbeidet hver enkelt lærer gjør i undervisningssituasjonen. Vi vil også i dette arbeidet ha økt fokus på klasseledelse og vurdering for læring.

## Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	<b>Kvalitet</b> Elevene på Eide skole har høy kompetanse i grunnleggende ferdigheter samt engelsk. I lesing og regning skal elevene i de ordinære grunnskolene ha høyere skår på nasjonale prøver enn gjennomsnittet i landet samt i ferdigheten engelsk.	Innkjøp av nytt læreverk i engelsk Arbeide med Grimstadprøvene Lesekurs Høyt fokus på kompetansemålene, og tydelige læringsmål for elevene.	
2	<b>Trivsel</b> Elevene på Eide skole opplever et skolemiljø med høy grad av trivsel. Andelen elever som opplever mobbing på skolen er lavere enn gjennomsnittet i landet og lavere høsten 2016 enn høsten 2015.	Enheten vektlegger tett samarbeid i personalet med fokus på trivsel blant elever og alle ansatte på skolen. Stor voksentetthet i friminuttene. Iverksette sosial læreplan, samt innføre sosiale kompetansemål for alle trinn. Tydeliggjøres på ukeplan. Vi har trivselsundersøkelser minst to ganger i året der kontaktlærerne snakker med hver enkelt elev. Klasseledelse er et viktig satsingsområde.	
3	<b>Spesialundervisning</b> Eide skole har høy kvalitet på den ordinære opplæringen. Andelen elever med vedtak om spesialundervisning overstiger ikke 6 %.	Enheten følger Grimstadskolens struktur med aktivt ressursteam i tillegg til tydelig fokus på reduksjon av andel elever med enkeltvedtak om spesialundervisning. Lesekurs 2.-4. trinn Høyt fokus på tilpasset opplæring og vurdering for læring. Klassegjennomganger for tidlig intervensjon.	
4	<b>Nærvær</b> Eide skole skal ha et nærvær på minst 93 %	Forbedre miljøtiltak og tett oppfølging av sykemeldte. Enheten prioriterer trivselsfremmende tiltak. Trening (sykle til jobben aksjonen) og måltider på planleggingsdager. Felles morgenkaffe. Innrede treningsrom.	
5	<b>Økonomi</b> Enheten skal ha en rutine for kontroll innen økonomistyring. Holde budsjett, uten å gå på bekostning av kvalitet.	Enhetsleder skal etablere en kontrollrutine for kvalitetssikring for regnskap/budsjettbalanse. Månedlige økonomimøter med kommunalsjef. Slå sammen klasser i enkelte fag for å redusere bemanning. Nøkternhet i forbindelse med nye innkjøp og investeringer. Ukentlig kontroll av budsjett.	
6	<b>Innovasjon</b> Utvikle et nytt prosjekt kalt "Boka om....". Undersøke russisk matematikk.	Etablere prosjektet "Boka om..." for å øke de grunnleggende ferdighetene. Ta kontakt med eldre i bygda (evt. hjemmehjelpstjenesten) for å etablere et samarbeid. Hente kompetanse på hvordan russisk matematikk kan øke matematikk kunnskapene til elevene. I tråd med fremtidens skole Ta kontakt med prosjektansvarlig ved UiS for russisk matematikk.	
7	<b>Den naturlige skolesekken</b> Utvide skolens allerede vel etablerte kystkulturuke med støtte fra DNS og ha fokus på naturfaglig undervisning på alle trinn gjennom skoleåret. Dybdeløring.	Etablere kontakt med lokale aktører for et samarbeid med lærere på 7. trinn. Øke bevisstheten rundt miljøvern og friluftsliv Utvikle "Base camp" konseptet, med fokus på miljøvern, naturfag og kajakkpadling. Lage kjøkken/urtehage, kortreist mat, fiske, rusken-aksjon mm.	
8	<b>UiA</b> Enhetens samarbeid med UiA om lærerutdanning videreføres av gode rutiner for mottak av studenter.	Skolen er praksisskole for Grunnskolelærer utdanningen ved UiA. Samarbeidet styrkes gjennom tett samarbeid med UiA og utvikling Tett samarbeid mellom enhetsleder og øvingslærere.	

	<p>Studenter er et fellesprosjekt for alle lærerne ved skolen.</p>	<p>Underveis/etter vurdering  Rektor holder møte med nye studenter  Utvikling av skolens "student-mappe".  Studenter deltar på personalmøter, observerer flere lærere, deltar på utviklingssamtaler hvis mulig/ønskelig.</p>
<b>9</b> 	<p><b>Etikk</b>  Eide skole skal i 2016 fortsette å ha fokus på etikk (kommunens etiske retningslinjer) gjennom jevnlig drøftinger i personalet av aktuelle, etiske problemstillinger.</p>	<p>Enheten tar opp etiske temaer i de ukentlige personalmøter, teammøter og medarbeidersamtaler. Jobbe med case-oppgaver  Tilbakemeldinger fra lærere som har vært på kurs etc.  Skape rom for debatter.</p>
<b>10</b> 	<p><b>Write an opera</b>  Gjennomføre et WaO prosjekt med forestilling våren 2016.</p>	<p>Tverrfaglig prosjekt med fordypning i praktisk/etiske fag, samt norsk. Opprette en operakomiteé som utarbeider planer for dette prosjektet.</p>



## 28. Grimstad ungdomsskole

Enhetsleder: Svein Pedersen

	Resultat hittil i år per 1. tertial				Budsjett hittil i år per 1. tertial		
	2015	2016	endring	%	Budsjett 2016	avvik	%
Inntekter	-86	-455	-369	429,6	-310	145	-46,9
Netto lønn	11 452	11 376	-76	-0,7	11 015	-361	-3,3
Andre utgifter	295	384	89	30,3	366	-18	-4,8
Netto utgift	11 661	11 304	-356	-3,1	11 071	-233	-2,1

Personaldata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Faste årsverk	45,2	43,1	-2,1	-4,6
Brutto årsverk	49,4	49,2	-0,1	-0,3
Fraværsprosent	4,4	6,4	2,0	

Aktivitetsdata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Antall elever	393	386	-7	-1,8
Spesialundervisn. ped.	4750	3629	-1121	-23,6
Spesialundervisn. ass.	2455	*Se merknad		

\*Modellen for miljøteam ved enheten gjør at det ikke lenger gir mening å operere med et timetall for miljøarbeider koblet til spesialundervisning. Miljøarbeiderne arbeider fleksibelt og i henhold til sakkyndige vurderinger som tilrår fleksibel og situasjonsbestemt oppfølging.

### Innledning

Grimstad ungdomsskole er inne i en god utvikling. Skolen får i økende grad positive tilbakemeldinger fra brukerne. Skolen prioriterer undervisningskvalitet og læringsmiljø. Det legges stor vekt på kvalitetsutvikling gjennom sterk grad av samarbeid og klar ledelse. Nært samarbeid med UiA er en vesentlig faktor når det gjelder utvikling av kompetanse og profesjonalitet. Budsjettåret 2016 vil være preget av profesjonalitetsutvikling gjennom dette samarbeidet. Et krevende og høyt prioritert satsingsområde i 1. tertial har vært

holdningsskapende arbeid når det gjelder nettvett. Dette er et komplisert og møysommelig arbeid som involverer alle skolens brukergrupper og flere offentlige instanser.

### Resultater og aktiviteter

Samarbeidet med UiA om praktisk-pedagogisk utdanning er utviklet til et nivå som preges av likeverdighet og gjensidig nytte. Etter innspill fra Grimstad ungdomsskole har UiA opprettet et nytt studium i veiledningspedagogikk på 15 studiepoeng. Hele personalet har nå fulgt



forelesningene fra høsten 2015 og studiet avsluttes med individuell eksamen i oktober 2016. Skolen blir på denne måten styrket og godkjent som praksisskole etter nye nasjonale krav til kompetanse. Kompetanse innenfor veiledning er en viktig faktor når det gjelder å bedre profesjonaliteten og som en følge, undervisningskvaliteten ved skolen. Studiet er en del av skolens tiltak under statens satsing «ungdomstrinn i utvikling».

Skolens miljøteam er en betydningsfull faktor når det gjelder læringsmiljøet generelt, oppfølging av elever med behov for tilpasninger og arbeidet mot krenkende atferd. Skolen scorer bedre enn snittet for landet, fylket og kommunen når det gjelder mobbing på ungdomstrinn. Miljøteamet har på grunnlag av lang erfaring og aktiv utvikling høy relevant kompetanse. Første tertial har vært preget av innsats for å bedre elevenes holdninger når det gjelder bruk av internett. Skolens miljøteam skal heve sin kollektive realkompetanse. Kommunepsykologen har et tilbud om deltakelse på miljøteamets ukentlige møter ca. en gang per måned. Miljøteamet skal benytte dette tilbudet resten av 2016.

Enheden har i april gjennomført en anonym trivselsundersøkelse blant elevene på 8. trinn. Resultatene viser et trinn med godt miljø og høy grad av trivsel. Enheden prioriterer arbeidet mot mobbing svært høyt og har innført aktivitetsplikt i tråd med høringsutkastet til nytt kapittel 9a i opplæringsloven.

Ledelsen har iverksatt oppfølging av undervisningen ved observasjon. Dette er i tråd med den nye kommunedelplanen for skolesektoren. Rektor og fagledere observerer gjennom tilstedeværelse i undervisningen og følger opp med veiledning, tilbakemeldinger og felles refleksjon.

## Ressursbruk

Enheden har et merforbruk per første tertial. Enheden er inne i en periode med reduksjon i elevtall og som en konsekvens en reduksjon i budsjettet. Dette avspeiles i nedgangen i faste årsverk. Det er en utfordring å opprettholde kvaliteten i en periode der budsjettet avtar og ressursbehovet er tilnærmet konstant. Enheden har ved overgangen til nytt skoleår per 1. august 2015 redusert antall årsverk med 1,4 lærerstillinger og med ytterligere en lærerstilling fra 1. januar 2016. Ny reduksjon forventes fra 1. august 2016. Reduksjonene i ansattvolum på grunnlag av gjeldende budsjett og forventet budsjettjustering er et resultat av skolens analyser og av dialog i

kommunale økonomioppfølgingsmøter. Reduksjonene i antall årsverk fører til reduksjon i antall undervisningstimer og større klasser, noen over 30 elever. Fraværsprosenten er høyere enn skolens målsettinger. Dette skyldes for en stor del langtidsfravær uten tydelig begrunnelse i arbeidsmiljøet. Fraværet genererer vikarbehov som opprettholder antall brutto årsverk. Enheden har som realistisk mål å oppnå budsjettbalanse gjennom budsjetttilpasset bemanningsreduksjon.

## Vurderinger

Skolen har på grunn av sin størrelse et bredt fagtilbud og en positiv kvalitetsutvikling grunnet sterke fagseksjoner. Videre har personalet en samlet kompetanse som langt på vei allerede tilfredsstillende de nye kravene til undervisning i fag på ungdomstrinnet.

Skolen har redusert andelen elever med enkeltvedtak om spesialundervisning fra 15 % til 8,3 %. Dette skyldes en bevisst satsing internt og samarbeid på flere plan i den kommunale organisasjonen. Skolen har tilnærmet nådd et delmål om halvering av andel elever med spesialundervisning og vektlegger ytterligere reduksjon. Det er forventet en andel på mellom 6 % og 7 % i løpet av andre tertial. Nedgangen i undervisningstimer til spesialundervisning gir ikke utslag i høyere lærertetthet i ordinær undervisning.

De fleste klasserommene er dimensjonert for maksimalt 25 elever. Budsjettreduksjoner, slik elevtallene per trinn er nå, vil kunne redusere antall klasser fra fem til fire på hvert trinn slik at klassestørrelsen blir på rundt 30 elever. Dette gir utfordringer både på grunn av klassestørrelse og romstørrelse. Økt klassestørrelse kombinert med nedgang i lærertetthet vil videre kunne øke andelen av elever som har enkeltvedtak om spesialundervisning.

Etableringen av Drottningborg ungdomsskole fører til uønsket og uforutsigbar nedgang i elevtallet. Dette er den viktigste faktoren når det gjelder reduksjon av antall årsverk og som en konsekvens lavere lærertetthet.

## Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Elevene ved Grimstad ungdomsskole opplever å bli verdsatt, ivaretatt og inkludert.	Bevisstgjøring av personalet når det gjelder å avdekke, saksbehandle og løse mobbesituasjoner er sterkt vektlagt. Skolen gjennomfører elevundersøkelsen på alle trinn hvert år. Målet er at resultatene på relevante temaer/spørsmål i undersøkelsen skal vise en fremgang fra år til år. Tiltak 2016: Skolen skal utarbeide og gjennomføre en rutine for analyse og videre bearbeiding av resultatene av elevundersøkelsen.	
	Enheten skal bedre karakterresultatene. Grunnskolepoeng skal være på eller over landssnittet.	Skolen vektlegger temaet læringsresultater i all intern planlegging. Målet er en positiv utvikling av undervisningskvalitet over tid. Tiltak 2016: Det innføres en mal for innholdselementer i en undervisningsøkt basert på foreliggende forskning. Malen vil være en kvalitetssikrende faktor.	
	Andel elever med enkeltvedtak om spesialundervisning skal være under 8 % innen utgangen av 2016.	Skolen følger Grimstadskolens struktur med aktivt ressursteam. Skolen samarbeider i kretsnettverk med kretsens barneskoler.	
	Enheten skal godkjennes som praksisskole for den nye lektorutdanningen ved Universitetet i Agder.	Hele personalet gjennomfører et studium på 15 studiepoeng i veiledningspedagogikk med individuell, frivillig eksamen i oktober 2016.	
	Gjøre skolens bibliotek mer brukervennlig	Tiltak 2016: Skolens biblioteksansvarlige planlegger og gjennomfører en omorganisering av læringsressursene etter tema.	

## 29. Fjære ungdomsskole

Enhetsleder: Åge Krogelien

	Resultat hittil i år per 1. tertial				Budsjett hittil i år per 1. tertial		
	2015	2016	endring	%	Budsjett 2016	avvik	%
Inntekter	-4	-5	0	3,3	0	5	
Netto lønn	5 331	4 686	-645	-12,1	4 457	-229	-5,1
Andre utgifter	167	191	23	13,8	443	253	57,0
Netto utgift	<b>5 494</b>	<b>4 872</b>	<b>-622</b>	<b>-11,3</b>	<b>4 901</b>	<b>29</b>	<b>0,6</b>

Personaldata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Faste årsverk	19,0	16,5	-2,5	-13,2
Brutto årsverk	25,4	19,6	-5,8	-22,9
Fraværsprosent	16,5	3,3	-13,2	

Aktivitetsdata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Antall elever	142	140	-2	-1,4
Spesialundervisn. ped.	940	940	-	-
Spesialundervisn. ass.	4275	4275	-	-

### Innledning

Fjære ungdomsskole er inne i en god utvikling. Skolen får positive tilbakemeldinger fra brukerne. Skolen prioriterer undervisningskvalitet og læringsmiljø. Det legges stor vekt på kvalitetsutvikling gjennom sterk grad av samarbeid og undervisningskompetanse. Enheten har gått fra et solid underskudd, til å drive på balanse.

### Resultater og aktiviteter

Skolens miljøarbeidere er en betydningsfull faktor når det gjelder læringsmiljøet generelt, oppfølging av elever med behov for tilpasninger og arbeidet mot krenkende atferd. Skolen scorer vesentlig bedre enn snittet for landet, fylket og kommunen når det gjelder mobbing på ungdomstrinn.

Miljøarbeiderne har på grunnlag av lang erfaring, bred fagkompetanse og aktiv utvikling høy relevant kompetanse. Første tertial har vært preget av innsats for å bedre elevenes holdninger når det gjelder bruk av mobiltelefoner. Forsøket med mobilfri skole har vært meget vellykket.

Enheten har i vinter gjennomført en anonym og lokal trivselsundersøkelse blant elevene på hele skolen. Resultatene viser en skole med godt miljø og høy grad av trivsel. Enheten prioriterer arbeidet mot mobbing svært høyt og har innført aktivitetsplikt i tråd med høringsutkastet til nytt kapittel 9a i opplæringsloven.

## Ressursbruk

Enheten har et moderat mindreforbruk per 1. tertial. Enheten er inne i en periode med reduksjon i elevtall og som en konsekvens en reduksjon i budsjettet. Det er en utfordring å opprettholde kvaliteten i en periode der budsjettet avtar og ressursbehovet er tilnærmet konstant. Enheten har ved overgangen til nytt skoleår per 1. august 2016 redusert antall årsverk med nesten 3 lærerstillinger.

Reduksjonene i antall årsverk fører til reduksjon i antall undervisningstimer og større klasser. Enheten har som realistisk mål å oppnå budsjettbalanse gjennom budsjetttilpasset bemanningsreduksjon.

Fjære ungdomsskole har i den siste perioden klart å redusere fraværet til et minimum. Det har vært aktiv bruk av «Dialogplassen» for å løse utfordringene.

### Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen

Restriktiv bruk av vikarer til korttidsfravær og en nøye overvåket innkjøpsplan.

Innføring av større undervisningsgrupper i muntlige og praktiske fag

### Estimat for mer- eller mindreforbruk i 2016 i forhold til vedtatt budsjett

Enheten har som realistisk mål å oppnå budsjettbalanse gjennom budsjetttilpasset bemanningsreduksjon.

## Vurderinger

Skolen har på grunn av sin størrelse et smalt fagtilbud, men en positiv kvalitetsutvikling grunnet sterke fagpersonligheter. Personalet har en samlet kompetanse som langt på vei allerede tilfredsstillende de nye kravene til undervisning i fag på ungdomstrinnet.







Enheten er flink til å tilrettelegge og inkludere alle elever.

Fjære ungdomsskole har en høy grad av trivsel blant elever og ansatte og et godt skole-hjem samarbeid.

For å opprettholde dagens elevtall, må skolen ha en bred og god faglig kompetanse for å være attraktiv for nye elever.

Etableringen av Drottningborg ungdomsskole fører til uønsket og uforutsigbar nedgang i elevtallet. Dette er den viktigste faktoren når det gjelder reduksjon av antall årsverk og som en konsekvens lavere lærertetthet.

## Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
	Innovasjon i organiseringen av undervisningen.	Elevene organiseres i tre grupper i skriftlige fag (norsk, matematikk og engelsk), ellers i to grupper. Inkluderer alle elevene, unntaket er en liten gruppe på 4 elever (kalt 8-9-10-klassen).	
	Bedre resultatet på nasjonale prøver, høyne grunnskolepoeng og bedre eksamensresultater	Ny organisering av undervisningen ser ut til å gi mer ro og bedre muligheter for faglærerne til å drive tilpasset opplæring. Dette øker læringsutbyttet og bør høyne snittresultatene våre. Jobbes aktivt i bruk av tverrfaglighet.	
	Redusere antall vedtak om spesialundervisning Arbeide innovativt med å implementere spes.ped-prosjektet ved skolen	Vår nye organisering av undervisningen har allerede drastisk redusert antall elever med enkeltvedtak om spesialundervisning. Holde et faglig tett samhold på en liten enhet, for å fange opp alle elever i ordinære klasser. Årets nye elever krever økt voksentetthet.	
	Bedret læringsmiljø, høyere trivsel og redusert mobbing	Mindre undervisningsgrupper gir økt kontakt mellom lærer/elev og bedre mestring faglig. Gruppene gir også mindre rom for mobbing	
	Skolen skal ha et nærvær på minst 94 %	Oppfølgingsplan innen 4 ukers fravær Bruk av dialogplassen Fokus på trivsel i personalet	
	Arbeide for å nå målet om budsjettbalanse	Redusere antall stillinger ved enheten, slik at målet nås. Omstrukturere i organisasjonen, ved å redusere funksjonsstillingene til et minimum.	

### 30. Fjære barneskole

Enhetsleder: Karl Axel Moen

	Resultat hittil i år per 1. tertial				Budsjett hittil i år per 1. tertial		
	2015	2016	endring	%	Budsjett 2016	avvik	%
Inntekter	-2 711	-1 115	1 596	-58,9	-1 030	85	-8,3
Netto lønn	9 776	9 117	-658	-6,7	8 853	-264	-3,0
Andre utgifter	479	372	-107	-22,3	521	149	28,6
<b>Netto utgift</b>	<b>7 543</b>	<b>8 374</b>	<b>831</b>	<b>11,0</b>	<b>8 345</b>	<b>-29</b>	<b>-0,4</b>

Personaldata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Faste årsverk	35,4	33,0	-2,4	-6,7
Brutto årsverk	51,9	45,3	-6,5	-12,6
Fraværprosent	11,7	8,5	-3,2	

Aktivitetsdata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Antall elever	307	299	-8	-2,6
Spesialundervisn. ped.	4224	3287	-937	-22,2
Spesialundervisn. ass.	3870	3059	-811	-21

#### Innledning

Årets tre første måneder har skolen arbeidet en del med planleggingen av organisering av skolen for høsten 2016. Det har vært gjennomført skolevandring med hovedfokus på klasseledelse. Skolen jobber jevnt videre med hvordan vi organiserer for drive enheten i henhold til miljøfyrtårnets krav.

Vi har arbeidet videre med det spesialpedagogiske prosjektet i kommunen. Klasseledelse har vært hovedfokus dette året, og i løpet av skoleåret har en «standard for god klasseledelse» har blitt etablert. Enheten har innledet nærmere samarbeid med både FUS og Fevik skole for å kunne dele og lære av hverandre. Fjære barneskole er kommet godt i gang med trivselslederprogrammet og som bidrar positivt på flere arenaer. I tillegg jobber vi med å bli en dysleksivennlig skole gjennom kursing av personalet.

Virksomheten hadde et regnskapsmessig underskudd på 27 000 kr ved 1. kvartal. Årsaken til merforbruket i 1. kvartal i 2015 skyldtes hovedsakelig et høyt sykefravær.

#### Resultater og aktiviteter

Målet om nærvær er ikke innfridd. Det kan delvis forklares med graviditeter, og en rekke delvise sykemeldinger forbundet med disse. Mer bekymringsfullt er antall sykemeldinger for øvrig, og det høye korttidsfraværet. Enheten jobber systematisk med oppfølgingen av dette. Skolen har blitt miljøfyrtårnsertifisert. Vi har nå fire miljøstasjoner stasjonert rundt i våre lokaler. Vi har også fått ny og utvidet søppelbu hvor det har blitt lettere å kildesortere. Miljøfyrtårnsertifisering var også et av målsetningene innenfor innovasjon. Skolen har videreført fokuset og tenkningen fra spes.ped.prosjektet. Tydeligst er dette ved at vi kun unntaksvis innvilger spesialundervisning på elever med anbefalinger om få pedagogtimer og på elever som har blitt tilrådd miljøarbeider. Fokuset bør videreføres.

**Etikk:** Det har tatt opp etiske problemstillinger på storsteam. Dette er et tema vi jobber jevnlig med på forskjellige møtearenaer for personalet.

**Beredskap:** Skolen har kriseperm som har blitt oppdatert. Vi gjennomfører brannøvelser i henhold til planer. Beredskapsplaner i forhold til brann har også blitt oppdatert og tatt opp i personalet. Det har også blitt satt av tid i personalet til drøfting og arbeid rundt andre trusler mot skolen i henhold til kriseperm.

**Tidlig innsats:** Rutinene ved overganger (barnehage, ungdomsskole) har blitt bedret. I personalmøtetiden har det vært arbeidet med grunnleggende ferdigheter. I høst videreførte vi fokuset på klasseledelse og gjennomførte blant annet skolevandring. Vi avholder intensive kurs i lesing og matematikk for elever som strever. Kartleggingsprøver registreres i Vokal.

**Nasjonale prøver:** Mål delvis innfridd. Samarbeidet småskole-mellomtrinn har blitt noe bedret, og det har vært mer fokus på analyse av resultater og fokus på tiltak i etterkant av nasjonale prøver. Kommunale retningslinjer for nasjonale prøver og Grimstadprøvene har blitt fokusert på.

**Læringsmiljø:** Skolen har utarbeidet egen plan for arbeid som fremmer helse, trivsel og læring. Skolen har fra august gått i gang ned trivselslederprogram som skal styrke aktivitet, samarbeid og mestring i friminuttene gjennom organisert lek.

## **Ressursbruk**

Økonomi og personalorganisering har en direkte korrelasjon, av den grunn har hvert team hatt i mye større grad ansvar for internorganiseringen ved avspasering, kortidspermisjoner og sykdom. Det skal ses på interne løsninger ved for eksempel avspasering, før en søker videre til ledelse. Alle kurs ansatte søker om, vurderes av ledelsen i henhold til satsningsområder for skolen. Planleggingsdager er gjennomført ved enheten, og ikke eksternt. Innkjøp som ikke er av en vedlikeholdende art, blir ikke blitt godkjent. Ekskursjoner gjennomføres i all hovedsak i nærmiljøet. Vi samarbeider tett med tillitsvalgt i forhold til gode løsninger og henter inn støtte og innspill fra administrasjonen.

## **Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen**

Fra og med høsten 2016 innfører skolen et to-lærersystem med to pedagoger i basisfagene (norsk, engelsk og matematikk) i alle klasser. Dette

for å få en mer robust organisering ved blant annet fravær. Som nevnt under ressursbruk gjør vi ikke større investeringer i materiell. Målet er at denne driften vil gi en mer forutsigbar økonomi for skolen og et større handlingsrom innenfor budsjettrammen slik den er i dag.

## **Estimat for mer- eller mindreforbruk i 2015 i forhold til vedtatt budsjett**










Fjære barneskole ligger nå i balanse i forhold til årets tre første måneder. Skolen må gjøre investeringer i blant annet tre nye smartboard i henhold til den nye organiseringen. I tillegg vil det være behov for å skifte ut noen av skolebøkene. Disse investeringene som gjøres vil gi enheten et merforbruk i perioden før august. Dette vil så bli justert i løpet av høsten 2016, forutsatt at sykefraværet er normalisert.

## **Vurderinger**

Fjære barneskole er inne i en spennende fase med flere omstillinger. Vi organiserer for å styrke muligheten for tidlig innsats gjennom et to-lærersystem, lesekurs og fokus på dysleksivennlig skole. Vi vil kunne tilby mer av spesialundervisningen i klasserom. I tillegg legges basisfag tidlig på dagen, de fleste dager gjennom uken, for da er normalt elevenes konsentrasjon høyest.

Skolen har en del gjesteelever som finansieres av andre kommuner. Dersom disse flytter forsvinner midlene knyttet til disse elevene, og det resulterer i nedbemanning. Dette er risikomomenter fra år til år i som vil påvirke økonomien.

## Enhetens målsetninger for budsjett 2015

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
	<b>Nærvær:</b> Skolen skal i 2015 ha et samlet nærvær på minst 93 % og bidra positivt til at kommunens samlede nærvær blir høyere i 2015 enn i 2014.	Nærværprosjekt i samarbeid med HR, tillitsvalgte, NAV og bedriftshelsetjeneste bør vurderes. Ledelsen bør gjennomføre medarbeidersamtaler minst en gang i året. Skolevandring bør videreføres. Ledelsen må være mer til stede sammen med de ansatte. Trivselsgruppe bør videreføres.	
	<b>Miljøsertifisering:</b> Skolen skal bli miljøfyrtårnsertifisert i løpet av 2015.	Skolen har blitt miljøfyrtårnsertifisert i 2015.	
	<b>Innovasjon:</b> Innovasjon er å nyttiggjøre seg noe nytt som er nyttig. I løpet av 2015 skal skolen gjøre seg kjent med innovasjonsverktøyet BLT og ha prøvd ut verktøyet på et konkret prosjekt (jf. KS' sin hjemmeside under innovasjon)	Implementere miljøsertifisering av skolen. Videreføre spes.ped.prosjektet og sikre varig endring.	
	<b>Etikk:</b> Skolen skal i løpet av 2015 ha fokus på etikk (kommunens etiske retningslinjer) gjennom jevnlig drøftinger i personalet av aktuelle, etiske problemstillinger.	Ledelsen fortsetter å ta opp utvalgte etiske temaer i fellestiden. Verdi- og elevsyn bør tas opp på seminar. Målet videreføres.	
	<b>Beredskap:</b> Skolen skal ha oppdatert kriseperm (beredskapsplaner), en aktiv beredskapsgruppe og gjennomført minst én beredskapsøvelse i løpet av 2015.	Krisepermen oppdateres fortløpende. Personalia i august hvert år. 2 brannøvelser i året.	
	<b>Tidlig innsats:</b> Skolen har gode verktøy og rutiner for tidlig innsats.	Bedre dialogen mellom b.-hager og skolen. Fokus på grunnleggende ferdigheter. Lese- og matematikk-kurs. Kurs og fokus på klasseledelse og grunnleggende lese- og skriveopplæring. Øke lærertettheten via intensive lesekurs på 2. 3. og 4. trinn. Benytte Vokal og lage oppfølgingsrutiner etter kartlegging. Tidlig innsats i forhold til adferd. Mål videreføres (kan spisses noe).	
	<b>Nasjonale prøver:</b> Skolen skal i 2015 ha færre elever på det laveste mestringsnivået enn gjennomsnittet i landet og flere elever på det høyeste mestringsnivået enn gjennomsnittet i landet.	Sterkere samarbeid småskole-mellomtrinn. Bedre oppfølging av elever som skårer lavt på ulike tester/diagnostiske prøver. Benytte Vokal. Følge kommunale retningslinjer for NP.	
	<b>Spesialundervisning:</b> Skolen skal ikke ha mer enn 8 % spesialundervisning 2015.	Kartlegge og iverksette systemtiltak på kort og lang sikt. Benytte Vokal og lage oppfølgingsrutiner etter kartlegging. Holdningsskapende arbeid, bevisstgjøring i personalet.	
	<b>Læringsmiljø:</b> Elevene ved skolen skal trives bedre på skolen enn gjennomsnittet i landet. Færre elever opplever mobbing på skolen høsten 2015 enn høsten 2014.	Iverksetting, oppfølging og evaluering av system- og tiltaksarbeid i henhold til "Skolens plan for arbeid som fremmer helse trivsel og læring".	



## 31. Frivoll skole

Enhetsleder: Roald Abrahamsen

	Resultat hittil i år per 1. tertial				Budsjett hittil i år per 1. tertial		
	2015	2016	endring	%	Budsjett 2016	avvik	%
Inntekter	-550	-736	-186	33,9	-707	28	-4,0
Netto lønn	4 809	4 637	-173	-3,6	4 630	-7	-0,1
Andre utgifter	267	220	-47	-17,6	206	-14	-6,8
Netto utgift	<b>4 526</b>	<b>4 120</b>	<b>-406</b>	<b>-9,0</b>	<b>4 128</b>	<b>8</b>	<b>0,2</b>

Personaldata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Faste årsverk	20,5	20,7	0,1	0,7
Brutto årsverk	21,2	21,8	0,6	2,7
Fraværsprosent	2,6	10,9	8,3	

Aktivitetsdata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Antall elever	141	149	+8	5
Spesialundervisn. ped.	798	884	86	10
Spesialundervisn. ass.	2318	0	-2318	100

### Innledning

Frivoll skole har hatt et spennende og godt første tertial 2016. Flere av våre satsingsområder er vi godt i gang med, og det er stor grad av vilje og engasjement i personalet til videreutvikling og kompetanseheving. Vårt samarbeid med UiA har stått sentralt, spesielt da vi hadde skoleovertakelse. Samarbeidet med lærerutdanningen ved UiA vil fortsette også neste år. Vi har dette skoleåret fått prosjektmidler fra Den naturlige skolesekken, og vi har også fått tilsagn på prosjektmidler for neste skoleår.

Etablering av skolehage på Frivoll er et av tiltakene innenfor Den naturlige skolesekken. Dette arbeider vi for å implementere i skolens øvrige planer, og arbeidet vil utvides i løpet av neste skoleår.

Skolen har aktive elever og foresatte som sammen med vårt personale bidrar med positive tiltak til beste for alle på Frivoll skole.

### Resultater og aktiviteter

I februar gjennomførte vi trivselsundersøkelse på alle skolens klassetrinn. Undersøkelsen viser en høy grad av trivsel, og skolemiljøet oppleves som godt og lærerikt. Det er mye positivt å bygge videre på, og de utfordringene som kommer frem i undersøkelsen arbeider vi kontinuerlig med i nært samarbeid med elever og foresatte. Vi legger stor vekt på elevenes trivsel og læringsmiljø.

Lærerpersonalet er nå i gang med femte modul (av totalt åtte) i det nettbaserte kompetanseprogrammet *Vurdering for læring*. Vi arbeider for å utøve en mer kollektiv vurderingspraksis som skal øke elevenes læring og kompetanseutvikling. Vi er fortsatt underveis i dette arbeidet, men erfarer så langt at refleksjon og utprøving av metoder gir oss et godt fundament å bygge videre på. I løpet av neste skoleår skal vi fullføre kurset.

Skoleovertakelsen som vi hadde i samarbeid med UiA i februar, var svært vellykket. UiA ga mange positive tilbakemeldinger til oss på hvordan skoleovertakelsen ble planlagt, tilrettelagt og gjennomført. Vi fikk som personale i denne perioden mulighet til kompetanseheving innenfor flere av satsingsområdene våre så som: *Vurdering for læring*, leseplan for skolen, utvikling av alternative læringsarenaer gjennom planlegging og etablering av skolehage, samt videreføring av RVTs sitt opplegg om *Traumebevisst omsorg*. Disse områdene vil også prege tida fremover, og vi vil om kort tid utvikle skolehagen til bruk i undervisningen på alle skolens klassetrinn. Skolehagen vil bidra til en mer praktisk tilnærming til skolefagene, noe vi ser at flere elever vil profitere på.

### Ressursbruk

Enheten har variasjon i elevtall. Siden første tertialrapport i fjor har elevtallet økt med åtte elever. Sammenlignet med 1. tertial i fjor så har vi noe reduksjon på bemanning. Dette skyldes blant annet omorganisering av opplegg rundt enkeltelever, samt flytting. Opplegg rundt spesielt ressurskrevende elever er et område som vi vurderer kontinuerlig, og ressursbruken vil variere noe etter elevenes behov. Dette kan være vanskelig å forutse i perioder. Når det gjelder reduksjon i assistentressurs knyttet til spesialundervisning, skyldes dette elevflytting i løpet av 2015. Assistentressursen på skolen brukes til generell styrking på de enkelte klassetrinn. Vi har stor vektlegging på tilpasset opplæring, og et resultat av dette er at skolen har redusert andelen elever med enkeltvedtak om spesialundervisning.

Slik det ser ut nå, vil det fra neste skoleår bli en nedgang i elevtallet, noe som vil innebære en reduksjon i antall årsverk.

Fraværsprosenten har i første tertial vært betydelig høyere sammenlignet med i fjor. Dette skyldes blant annet langtidssykemelding som ikke er



arbeidsrelatert. De ansatte gir uttrykk for trivsel på jobb, og det vises mye stå-på-vilje og engasjement.

### Vurderinger

Frivoll skole har mange satsingsområder som er med på å bidra til et positivt læringsmiljø og høy kvalitet i undervisningen. Trivselen er stor blant elever og ansatte. Enheten har som realistisk mål å oppnå budsjettbalanse blant annet gjennom budsjetttilpasset bemanningsreduksjon. Dette vil vurderes underveis, og vil hele tiden sees i sammenheng med ivaretagelse av høy kvalitet på undervisningen. Vi vil videreføre vektleggingen av tilpasset opplæring for alle, og utvikle alternative læringsarenaer, blant annet bruk av skolehage.

En utfordring for neste skoleår er nedgang i elevtallet. Dette vil få konsekvenser for antall årsverk ved enheten. Vi har ledig kapasitet, og forventer på sikt at elevantallet vil øke med hensyn til fremtidig boligutbygging i området.

## Enhetens målsetninger for budsjett 2015

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Frivoll skole har lærere med høy kompetanse i elevvurdering.	Alle skolens lærere deltar i nettbasert kompetanseheving i Vurdering for læring (skoleVFL) Gjennom dette skal vi opparbeide gode rutiner for elevvurdering og utøve en mer kollektiv vurderingspraksis.	
2	Frivoll skole skal ha lærere med høy kompetanse og forståelse for elever som har behov for alternative opplæringsformer.	Lærerne utvikler alternative læringsarenaer for elever med spesielle behov. Lærerne prøver ut alternative læringsmetoder knyttet til barn med traumatiske erfaringer. Utvikle skolehage som metode, og utvikle Dømmesmoen som læringsarena.	

## 32. Jappa skole

Enhetsleder: May-Elin Sunde Lien

	Resultat hittil i år per 1. tertial				Budsjett hittil i år per 1. tertial		
	2015	2016	endring	%	Budsjett 2016	avvik	%
Inntekter	-887	-1 718	-830	93,6	-1 583	134	-8,5
Netto lønn	8 601	9 566	965	11,2	9 351	-214	-2,3
Andre utgifter	256	369	113	44,2	373	4	0,9
Netto utgift	<b>7 970</b>	<b>8 218</b>	<b>248</b>	<b>3,1</b>	<b>8 141</b>	<b>-77</b>	<b>-0,9</b>

Personaldata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Faste årsverk	34,6	36,2	1,5	4,4
Brutto årsverk	42,1	44,1	2,0	4,8
Fraværsprosent	10,9	5,3	-5,6	

Aktivitetsdata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Antall elever	303	309	6	1,9
Spesialundervisn. ped.	3087,5	3087,5	-	-
Spesialundervisn. ass.	3524,5	3524,5	-	-

### Innledning

På Jappa skole legges det stor vekt på kvalitet i undervisningen og læringstrykk gjennom tett samarbeid mellom lærere på samme trinn. Det har vært jobbet mye med trivsel og inkludering for alle elevene i løpet av skoleåret. Elevtallet på skolen har vært stabilt de siste årene. Vårens 7. trinn har 59 elever, og høstens 1. trinn per dags dato 43. Dette betyr sannsynligvis nedgang i elevtall fra høsten 2016, noe som vil ha budsjettmessige konsekvenser. Siden skolen har mottaksklasse for språklige minoriteter, og vi er forespeilet økning i antall flyktninger som skal ha skoleplass hos oss er dette et usikkerhetsmoment som kan ha betydning for elevtallsnedgangen.

### Resultater og aktiviteter

Tiltak innenfor kvalitetsforbedring består i satsing på god leseopplæring, leseforståelse og leseglede på alle trinn. I henhold til skolens plan for leseopplæring er det gjennomført leseprosjekt over to uker for alle trinn, høst og vår. Dette har gitt økning i utlån fra skolens bibliotek, og bedre resultater på lesetester for mange elever. Vurderingen er at det også gir et inkluderende læringsmiljø som påvirker resultater på trivselsundersøkelser. Jappa skole scorer bedre enn landssnittet når det gjelder mobbing, dette gjelder både 5., 6. og 7. trinn.

Kartleggingsprøver i basisfagene er gjennomført på trinn, og resultatene herfra er styrende for hvor læringstrykket skal legges for den enkelte elev. Nasjonale prøver (NP) for innværende år gjennomføres på høsten 2016, og noen form for måloppnåelse her kan derfor ikke kommenteres nå. Skolen

følger kommunens retningslinjer når det gjelder forberedelse til og gjennomføring av NP.

Våren 2016 hadde RVTS, traumbasert omsorg for barn, sine to siste forelesningsøkter for personalet. Skolen har jobbet spesifikt med hvordan elever med atferdsutfordringer skal møtes med en felles holdning fra alle ansatte. Målet er trivsel og trygghet for alle, og inkluderer også arbeid med kapittel 9a i opplæringsloven. Dette arbeidet skal fortsette utover høsten 2016. Hva som defineres som krenkende atferd får sterkt fokus, og samtidig skal avdekking, saksbehandling og hvordan løse mobbesituasjoner være tema. Skolens miljøteam har stor betydning for å ivareta et godt læringsmiljø generelt. Gjennom deltakelse i arbeid med kap.9a og kursrekken v/RVTS har den kollektive realkompetansen blitt hevet.

Nærværsprosenten er på vei opp, og nær 95 %.

Skolens SFO drives godt. Tilbakemeldinger fra brukerne bekrefter dette.

### **Ressursbruk**

Enheten har et moderat merforbruk per første tertial. Dette knyttes til behov for midlertidig oppbemanning av pedagog. Det er også utslagsgivende for brutto årsverk at det settes inn vikarer for å dekke opp bemanning i SFO. Enhetsleder styrer bevisst mot budsjettbalanse i 2016. Et tiltak for å klare dette er at oppbemanning med ekstra pedagog trekkes inn gjeldende fra august 2016.

Det forventes en økning i antall brukere i SFO fra høsten 2016. En følge vil være økning i bemanning på SFO i henhold til gjeldende bemanningsnorm. Dette vil ikke påvirke mål om budsjettbalanse i 2016 i særlig grad, fordi flere brukere i SFO gir økt innbetaling.

### **Vurderinger**

Jappa skole har en andel spesialundervisning på omtrent 6 %. Vi har klart å redusere antall elever med enkeltvedtak, men nye enkeltvedtak utløser flere timer enn tidligere. Det er forventet at andel spesialundervisning vil ligge på samme nivå i andre tertial. Målet er å komme under dette i løpet av året, slik at lærerressursene i større grad kan benyttes til den ordinære tilpassede opplæringen. Inkludering i fellesskapet vil ivareta elever med spesielle behov på en bedre måte, noe vi ønsker å implementere på enheten i større grad.

Når det gjelder nettvett jobbes dette med spesielt. Det er tema på foreldremøter, og tema på de ulike trinn. Dette er hele tiden et pågående arbeid når det gjelder elevers holdninger og bruk av nettbaserte tjenester.

Jappa skole har et godt læringstrykk. Fra høsten skal skolen jobbe for å få frem sterke fagseksjoner primært i basisfagene. Spesielt de høyeste trinnene scorer godt på lesetester. Færre elever er på laveste mestringsnivå på NP. Utfordringen er få elever på middels mestringsnivå opp et nivå.

Enheten jobber for å sikre gode overganger mellom barnehage og skole, og mellom skole og ungdomsskole. Dette gjøres for å sikre tidlig inngripen, og så tidlig som mulig forberede mottak av elever med spesielle behov. Per dags dato har det vært gjennomført overgangsmøter med barnehager, og tilsvarende møter med ungdomsskolen er nært forestående.

## Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Skolen skal ha færre elever på laveste mestringsnivå, og flere elever på høyeste mestringsnivå på NP enn gjennomsnitt for landet	Fokus på leseopplæring og leseforståelse i alle fag som skal bidra til mestringsfølelse, og fokus på læringstrykk på alle nivå. Benytte skolens plan for leseopplæring og bibliotek for å utvikle leseglede hos alle elever. Tiltak: Bruke vurdering for læring aktivt og oppfølging av resultater på kartleggingsprøver og NP bevisst for å styrke faglig kvalitet. Dette skal også være tema på foreldremøter. Bruk av læringspartner i undervisningen for å gi elevene kunnskap og mulighet når det gjelder å reflektere over eget og med - elevers arbeid.	
2	Jappa skole skal ha et antall enkeltvedtak om spesialundervisning på 6 % eller mindre. Jappa skole skal redusere timetallet til spesialundervisning med en fjerdedel fra dagens nivå.	Enheten skal ha et aktivt ressursteam. Fokus skal være å opparbeide god kvalitet på tilpasset undervisning og inkludering for alle elever i fellesskapet. Koordinator for spesialpedagogikk skal være pådriver i dette arbeidet. Tiltak: Ledelsen følger dette opp gjennom observasjon av undervisning og tett dialog med lærerne på hvert trinn i henhold til kommunedelplanen for skole. Tett samarbeid med tilhørende ungdomsskole og barneskoler i kretsnettverk.	
3	Elevene ved Jappa skole skal oppleve trygghet, trivsel og inkludering. Det skal være nulltoleranse for mobbing.	Felles håndtering av skolens ordensreglement, og bevisstgjøring omkring saksbehandling når det gjelder å avdekke og løse mobbesituasjoner. Tiltak: Aktiviteter i friminutt (Aktiv 365) styrt av elever. Gjennomføring av elevundersøkelsen på 5.,6. og7. trinn, og innarbeide gode rutiner for oppfølging av disse. Kurs v/ RVTS – kompetanseheving i traumebevisst omsorg for barn. Bruk av læringspartner på alle trinn for å bygge sosial kompetanse hos elevene. Kurs med tema klasseledelse gjennomføres for kompetanseheving i personalet høst 2016.	
4	Jappa skole skal ha en god SFO der brukerne opplever trygghet, og dette fremkommer gjennom brukerundersøkelse.	En bemanningsnorm som ivaretar gode rutiner for aktiviteter og oppfølging av enkeltbarn, samt oversikt over brukerne av tjenesten. Tiltak: Gjennomføre kurs for kompetanseheving i personalgruppen. Interne brukerundersøkelser hvert annet år, og oppfølging av disse. Tett samarbeid mellom SFO-leder og skolens ledelse.	
5	Øke elevene kompetanse i digitale ferdigheter og bruk av skolens læringsplattform Its learning. (Hentet fra mål for perioden 2016 - 19)	Hver elev skal fra mellomtrinnet lære seg å benytte PC for å løse ulike typer skoleoppgaver. Tett samarbeid med GUS og barneskoler i kretsnettverket som skal definere temaer som skal ha særlig fokus og bør være på plass før overgang til ungdomsskolen.	

### 33. Langemyr skole

Enhetsleder: Dag Røyseland

	Resultat hittil i år per 1. tertial				Budsjett hittil i år per 1. tertial		
	2015	2016	endring	%	Budsjett 2016	avvik	%
Inntekter	-4	-41	-37	920,8	-20	21	-103,1
Netto lønn	12 906	14 244	1 339	10,4	14 395	151	1,0
Andre utgifter	1 594	1 085	-510	-32,0	913	-171	-18,7
Netto utgift	<b>14 496</b>	<b>15 288</b>	<b>792</b>	<b>5,5</b>	<b>15 288</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>

Personaldata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Faste årsverk	51,6	54,6	3,0	5,9
Brutto årsverk	64,7	76,4	11,7	18,2
Fraværsprosent	10,6	12,6	2,0	

Aktivitetsdata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Antall elever	34	38	4	11,8
Spesialundervisn. ped.	9690	10830	1140	11,8
Spesialundervisn. ass.	34770	37758	2988	8,6

#### Innledning

Langemyr skole hadde i 1. tertial 20 elever fra Grimstad, 6 elever fra Lillesand, 5 elever fra Birkenes, 5 elever fra Froland og 2 elever fra Aust-Agder fylkeskommune, til sammen 38 elever. Skolen gir også tilbud til 2 barn i 2 barnehager, direkte elevarbeid og veiledning av ansatte i barnehagen.

Skolen har brukt mye energi på å framstå som en skole med felles mål, verdier og læringssyn. Dette har ført til behov for innspill fra andre fagmiljøer som UiA og bedriftshelsetjenesten. Målet er enda ikke nådd. Det betyr at grunnleggende forståelse for hvordan barn lærer bør alltid være en sentral del av en spesialskoles arbeidsområde dersom det skal være internalisert i hele personalet også i fortsettelsen.

#### Resultater og aktiviteter

Langemyr skole har i flere år samarbeidet med UiA. I tillegg til å være praksisskole for flere studenter, utveksler skolen og universitetet kompetanse. Det ble i januar inngått en formell avtale som sikrer en slik utvikling også i framtida. Kompetanseutvekslingen går ut på at ansatte fra skolen foreleser i enkelte fagområder relatert til skolen, mens universitetet stiller forelesere og veiledere til disposisjon for skolen. Dette er klart med på å heve kompetansen på skolen og universitetet får nær kontakt med praksisfeltet.

Skolen får også kostnadsfri veiledning fra regionalt fagmiljø for autisme, ADHD, Tourettes syndrom og narkolepsi hver måned. Veiledningen gis innen autismespekteret til ansatte i autismeavdelingen. I tillegg har

veilederen forelest på et av skolens treffpunktkurs, kurs som er åpne for alle ansatte i eierkommunene.

Langemyr skole får gode tilbakemeldinger fra foresatte og andre fagmiljø. Skolen får ofte forespørsler om veiledning og kurs innen skolens hovedfagområder. Det betyr at ansatte veileder eller har veiledet på flere skoler i Grimstad. Det betyr også at ansatte oppfordres til å søke stillinger i 2. og 3. linjetjenestene.

### **Ressursbruk**

Tabellen over gir ikke et godt bilde av skolens økonomi. Det tabellen imidlertid viser, er en økning i lønnskostnader og nettoutgifter. Det har sammenheng med en økning i antall elever og dermed økte lønnskostnader. Det tabellen ikke viser er at regnskapet i 1. tertial har en god balanse og skolen ligger bedre an enn i 2015. Det betyr at skolen vil ha et overskudd første 7 måneder.

Tabellen viser også en økning i antall årsverk. Det har sammenheng med flere elever. Hver elev er ressurskrevende og flere elever trenger oppfølging av to voksne av ulike årsaker. I tillegg har skolen hatt et stort behov for vikarer for ansatte som er langtidssykemeldte.

Ellers er personalet ved Langemyr skole veldig stabilt. Det er svært få ansatte som velger å si opp. Det betyr stor grad av trygghet for elevene. Samtidig representerer det en utfordring for skolen når det gjelder nytenkning. Dette løses imidlertid med jevnlig etterutdanningstiltak for hele personalet.

Fraværet viser tross iherdig innsats en stor økning. Skolen har et nært samarbeid med bedriftshelsetjenesten som gir tilbud om ene- og gruppesamtaler. Videre får sykemeldte tilbud om tiltaket «Raskere Frisk». I tillegg legger skolen til rette så langt det er praktisk mulig for mange ansatte. Likevel har sykefraværet økt.

### **Vurderinger**






Langemyr skole har som visjon om å være en skole som utgjør en forskjell. Skolen har også som mål å være et faglig knutepunkt innen spesialundervisning i Aust-Agder. Videre ønsker Langemyr skole å være et spesialpedagogisk ressurscenter med en aktiv utadrettet virksomhet som gir

tilbud om veiledning, fagkurs, hospitering og nettverkssamarbeid. Dette betinger samarbeid med andre fagmiljøer slik at en i fellesskap kan utvikle ny kompetanse. Gjennom flere års samarbeid med UiA og et ønsket samarbeid med spesialskolene på Sørlandet, vil dette arbeidet intensiveres.

Grunnlaget for skolen er imidlertid elevene. Forutsigbarhet i elevtall utgjør kanskje den største utfordringen. I budsjettet for 2015 står det at elevenes behov skal bestemme elevtallet ved Langemyr skole. Det er også opprettet et inntaksteam for skolen. Likevel fremstår elevtallsutviklingen ved skolen som en stor utfordring, ikke minst i forhold til kompetanse. Elevtallet de siste årene har vært ganske stabilt. I 2016 går imidlertid elevtallet en del ned. Det vil være med på å utfordre opprettholdelsen og utviklingen av skolens kompetanse framover.



## Enhetens målsetninger for budsjett 2015

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Skolen skal framstå som en skole med felles mål, verdier og læringssyn.	Gjennomgang av skolens plattform i alle tre avdelingene Tiltak: Bruke 2 planleggingsdager til gjennomgang, repetisjon og eventuelt justering Bruke minst 2 avdelingsmøter og et personalmøte til å skape felles forståelse	
2	Etablere samarbeid med Grimstadkolene innen det spesialpedagogiske området	Inngå forpliktende veilednings- og kurs avtaler med enkeltskoler Tiltak: Gjøre kjent Langemyrs kompetanse Sammen med PPT inngå konkrete veiledningsoppdrag Gjennomføre minst to kurs i semesteret ut fra Grimstadskolenes behov	
3	Nærværet skal øke med ett prosentpoeng i 2016	Aktivt samarbeid med bedriftshelsetjenesten og NAV Tiltak: Tilby enesamtaler, medarbeider-bht Alle sykemeldte får tilbud om Raskere frisk-avklaring Månedlige HMS-møter	
4	Skolen skal utvikle og utveksle kompetanse med tre spesialskoler i Agder	Videreutvikle påbegynt samarbeid Tiltak: To nettverksmøter hvert semester Hospitering på hver skole en gang i året Et felles prosjekt	
5	Bygge nytt/restaurere eksisterende basseng innen utgangen av 2016	Samarbeide med teknisk sektor Tiltak: Samarbeide med prosjektledelsen om gode løsninger for skolens elever	

## 34. Plan-, miljø- og landbruksenheten

Enhetsleder: Heidi Sten-Halvorsen

	Resultat hittil i år per 1. tertial				Budsjett hittil i år per 1. tertial		
	2015	2016	endring	%	Budsjett 2016	avvik	%
Inntekter	-53	-324	-271	510,0	-244	80	-32,8
Netto lønn	1 800	1 906	106	5,9	1 863	-43	0,0
Andre utgifter	366	716	350	95,8	301	-415	-138,1
Netto utgift	2 113	2 298	185	8,8	1 920	-378	-19,7

Personaldata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Faste årsverk	7,0	7,0	0,0	0,0
Brutto årsverk	7,0	7,4	0,4	5,5
Fraværprosent	4,9	0,0	-4,9	

### Innledning

Perioden har vært preget av stor aktivitet både med overordnede oppgaver og ordinære planoppgaver.

### Resultater og aktiviteter

Det er stor pågang av private reguleringsplaner. Samtidig deltar kommunen i et interkommunalt samarbeid: Regional plan for ATP (areal- og transportplan) for Arendalsregionen som også krever ressurser fra enheten.

Det er spesielt ressurskrevende med de store komplekse reguleringsplanene i sentrum, eksempelvis Vestrebukt (bibliotek med biblioteksparken) og utvidelse av Oddensenteret som krever stor innsats fra enheten. I tillegg er det i perioden behandlet flere detaljreguleringsplaner i Campus Grimstad-området med svært kort saksbehandlingstid. Dette setter enhetens kapasitet under press som kan gå ut over de øvrige sakene som er under behandling.

På miljøsidan er det gjennomført et samarbeidsprosjekt mellom Arendal og Grimstad kommune, Naturvernforbundet og UiA. Dette prosjektet gikk ut på

gratis energirådgivning til 25 husstander i Arendal og 25 husstander i Grimstad. Hver husstand fikk en rapport om eget hus med forslag til tiltak for å kunne redusere energiforbruket i egen bolig.

Miljøfyrtårnsertifiseringen går inn i sin siste fase dette året.

### Ressursbruk

Gebyrinntektene ligger noe bak budsjett i perioden, men det forventes at dette balanseres på slutten av året. Utgiftene er større enn budsjett. Disse utgiftene er knyttet til årsavgifter i Klimapartner og Miljøfyrtårn, samt inventar til miljøstasjoner i forbindelse med miljøfyrtårnsertifisering. Videre er det kostnader knyttet til den nye kartinnsynsløsningen som dekkes på enhetens ansvarsområde. Dette er engangsutgifter som vil opphøre når den nye innsynsløsningen er fullt implementert.

Når det gjelder kostnader til klimaarbeidet er dette midler som ble bevilget gjennom budsjettbehandlingen for 2015, men midlene er ved en feil ikke lagt inn i enhetens budsjett. Dersom dette blir justert nå, slik budsjettvedtaket for 2015 fastsatte, vil resultatet se mer balansert ut.

### **Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen**

Enheten har stort fokus på å holde god framdrift på de pågående planprosesser, for å få inn forventede gebyrinntekter. Videre har enheten fokus på kostnadssiden og praktiserer en nøktern drift av enheten.

### **Estimat for mer- eller mindreforbruk i 2015 i forhold til vedtatt budsjett**

Enheten jobber mot å gå i balanse ved årsslutt, forutsatt at budsjettvedtaket for enheten fra 2015 innarbeides, jf. beskrivelse under overskriften Ressursbruk ovenfor.

### **Vurderinger**

Enheten har en god drift og behandler et høyt antall saker i hovedsak innenfor fastsatte frister. Som nevnt tidligere er enhetens kapasitet satt under press ved forventninger om svært rask saksbehandling av enkelte saker. Når enheten i tillegg er involvert i interkommunale prosesser (ATP) er det utfordrende å disponere enhetens ressurser slik at alle saksområder får en tilfredsstillende kapasitet.

Den store aktiviteten i kommunen og de spennende planoppgavene spesielt i sentrumsområdet, gir stor arbeidsglede og gode muligheter for faglig utvikling blant enhetens ansatte.

## Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Ha en aktiv bruk av ny kommuneplan i kommunens arealforvaltning	Aktivt gjøre kjent nye formål, bestemmelser og retningslinjer for aktuelle interne og eksterne brukere. Gjennomføre informasjonsarbeid ved seminar/møter og på innbyggerportal.	
2	Tilrettelegge for selvbetjente elektroniske løsninger for innbyggere og næringslivet	Kvalitetsheving og økt digitalisering på hjemmesidene. Svar ut - løsning benyttes i størst mulig grad. Kartlegge hvilke tjenester som kan gjøres mer selvbetjente. Arbeide med kvalitetsheving på enhetens hjemmesider	
3	Framstå helhetlig og samordnet i møte med innbyggere og næringsliv	Klargjøre kommunens forventninger til private reguleringsforslag Alltid behandle saker innen gitte frister eller helst raskere Saksbehandle hver sak individuelt i dialog med forslagsstiller Utarbeide sjekklister og annen beskrivelse av forventet innsendt materiale som gjøres tilgjengelig på innbyggerportalen.	
4	Ivareta klimahensyn i all planlegging innen fagområdene	Økt fokus på klima i saksbehandlingen. Tydeliggjøring av klimatiltak og klimahensyn i saker som fremmes til politisk behandling.	

## 35. Byggesaksenheten

Enhetsleder: Kai Fagervik

	Resultat hittil i år per 1. tertial				Budsjett hittil i år per 1. tertial		
	2015	2016	endring	%	Budsjett 2016	avvik	%
<b>Inntekter</b>	-1 702	-1 525	177	-10,4	-1 569	-45	2,9
<b>Netto lønn</b>	1 640	1 981	341	20,8	1 825	-156	0,0
<b>Andre utgifter</b>	51	214	163	318,0	166	-49	-29,4
<b>Netto utgift</b>	<b>-10</b>	<b>671</b>	<b>681</b>	<b>-6 627,2</b>	<b>421</b>	<b>-249</b>	<b>-59,1</b>

Personaldata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
<b>Faste årsverk</b>	6,8	7,8	1,1	15,6
<b>Brutto årsverk</b>	7,0	8,1	1,1	15,8
<b>Fraværprosent</b>	2,9	4,0	1,1	

### Innledning

Byggesaksenheten har som primæroppgave å gjennomføre saksbehandling av søknadspliktige tiltak i samsvar med det regelverket som følger av plan- og bygningsloven, forvaltningsloven og forurensningsloven, samt yte veiledning til besøkskunder og telefonkunder i forhold til det samme regelverket. Byggesakstorget har en viktig funksjon i så måte.

Enheten har for en stor del klart å gjennomføre sine oppgaver med hensyn på veiledning og saksbehandling innenfor de frister som gjelder. Enheten er for øvrig i gang med lovpålagt tilsyn.

Med hensyn til måloppnåelse er dette en kontinuerlig prosess for å sikre nødvendig kompetanse samt bedre kvaliteten på enhetens oppgaver.

### Resultater og aktiviteter

Enhetens arbeidsmengde avhenger av antallet og type saker som kommer inn til behandling i kommunen. Den enkelte saksbehandler vektlegger å gjennomføre sine oppgaver i henhold til gjeldende regelverk og innenfor de tidsfrister som gjelder. Enheten har derfor brukbar kontroll på sine saksbehandleroppgaver, men er også avhengig av fulltallig bemanning for å klare dette.

Utenom de tiltakene som behandles etter plan- og bygningsloven, behandler også avdelingen separate utslippstillatelser etter forurensningsforskriften. Videre er avdelingen ansvarlig for ulovlighetsoppfølging i henhold til plan- og bygningsloven, føring av matrikkelens B-del i henhold til matrikkelloven, samt besvarelse av henvendelser fra meglere gjennom svartjenesten Infoland.

Selv om mye går bra, er det et kontinuerlig mål å oppnå økt kvalitet, effektivitet og service i forhold til de oppgaver som tilligger enheten. Et viktig element i en forbedringsprosess har vært enhetens deltagelse på temamøter og dialogmøter i regi av Grimstad Næringsforening og kommunen. Dette er et nystartet forum hvor en gjennom utveksling av kunnskap og erfaringer ønsker å legge til rette for et bedre samarbeid mellom kommunens sektor for samfunn og miljø, politikere og næringsliv.

Byggesaksenheten har vært igjennom en forvaltningsrevisjon fra Aust-Agder Revisjon IKS hvor resultatet lagt fram i form av en revisjonsrapport. Denne konkluderer med at mye er bra, men at tidsbruken i forhold til saksbehandlingen av enkelte sakstyper er høyere i Grimstad kommune sammenholdt med andre kommuner. Agder IKS baserer sine opplysninger

på SSB's Kostratall. Det som er klart er at byggesaksenheten i Grimstad kommune ikke har et etterslep av saker hvor lovpålagte frister overskrides.

Etter at kommunen har tatt i bruk av Svar ut-tjenesten, via Altinn, er dette en vesentlig forbedring og forenkling i forhold til tidligere, hvor alle vedtak ble sendt ut med brevpost. Byggesaksenheten står for en stor andel av kommunens samlede korrespondanse.

Forøvrig gjelder at enheten er i begynnerfasen med hensyn til å etablere en praksis for gjennomføring av lovpålagt tilsyn. Erfaringene med dette er gode både i forhold til utøvelse av oppgaven, samt i forhold til resultatet av de tilsyn som er gjennomført.

### Ressursbruk

Byggesaksenheten har per 1. tertial et negativt avvik på inntektssiden på 45 000 kr i forhold til det som er lagt til grunn i budsjettet. Inntektene kan variere i forhold til årets ulike tertial ut fra aktiviteten i markedet og i forhold til type saker som til enhver tid kommer inn. Avviket må anses som begrenset.

*Andre utgifter* er 49 000 kr høyere det som er budsjettet. Disse kostnadene er i hovedsak knyttet opp mot den ordinære driften. Avviket skyldes at enheten har vært igjennom en nødvendige fornying av datautstyr samt noe investering i kontorinventar til en ny kontorarbeidsplass. Begge deler er engangsinvesteringer.

Med hensyn til netto lønn viser regnskapstallene at enheten har hatt forholdsvis store utgifter sammenholdt med samme periode i 2015. Dette skyldes hovedsakelig at det i 1. tertial har vært «overlapp» mellom en nyansatt og en ansatt som går av med pensjon i mai. Dette har vært en avklart og valgt strategi for å ha tilstrekkelig ressurstilgang i en periode med opplæring av nyansatte.

Utgiftene er for en stor del kontrollerbare og forutsigbare og ved normal utvikling og aktivitet i markedet er erfaringen at forskjellene mellom inntekter og utgifter utjevnes over året. Dette er også en forutsetning for å oppnå selvkost for enheten.

Med hensyn til personaltallene viser disse at enheten har hatt en utvidet ressurstilgang i 1. tertial sammenholdt med faste årsverk. Dette har sin forklaring i den nevnte «overlapp». Fraværsprosenten viser noe økning fra

forrige år, men den er fortsatt lav sammenholdt med det som har vært tidligere.

### Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen

Årsaken til det forholdsvis store avviket mellom inntekter og utgifter tilligger de faktorer som er nevnt over. I det videre vil det påløpe mindre ekstrautgifter, hvilket tilsier at situasjonen vil bedre seg med hensyn til en målsetting om selvkost for enheten.

### Estimat for mer- eller mindreforbruk i 2016 i forhold til vedtatt budsjett

Forholdet er lite relevant for en avdeling som er basert på selvkost.





### Vurderinger

Enheden utfører for en stor del sine saksbehandlingsoppgaver i henhold til gitte frister selv om det til tider kan være hektisk. Arbeidsoppgavene har ulik vanskelighetsgrad og i noen tilfeller er det behov for å kunne avsette noe mere tid til faglig fordypning. Dette vil også kunne gi en generell økt kvalitet på avdelingens saksbehandling.

Enheden vil kartlegge tidsbruken i forhold til egen saksbehandling på en bedre måte, både med tanke på det som framkommer av den nevnte revisjonsrapporten og når det gjelder egen Kostrarapportering for 2016. Det forutsettes at avviket i tidsbruk, sammenholdt med andre kommuner, delvis kan forklares i måten tallene blir innrapportert på, men også i forhold til at en stor andel av alle byggesaker i Grimstad kommune behandles i politiske møter.

De lovpålagte tilsynsoppgavene vil bli viktigere i tiden som kommer, slik at her kan det være nødvendig med økte ressurser. Byggesaksenheten mener at oppgaver og bemanning må sees i sammenheng, slik at alle lovpålagte oppgaver kan gjennomføres som forutsatt.

## Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Evaluere enhetens arbeidsoppgaver i forhold til gjennomføringsevne, kvalitet og tidsbruk for å synliggjøre hva som må prioriteres i det videre arbeid	Utarbeide rutine for å registrere og kartlegge kvaliteten på eget arbeide. Legge denne til grunn for å evaluere enhetens arbeid innenfor saksbehandling, ulovlighetsoppfølging og tilsyn. Synliggjøre resultatet av evalueringen og gjennomføre kvalitetsforbedrende tiltak. Det er ikke utarbeidet en egen rutine for dette per dato, men enheten er bevisst på målets innhold i sitt daglige virke.	
2	Ha en oppdatert og informativ hjemmeside for enhetens fagområde	Utvikle hjemmesiden til å bli så selvforklarende og informativ at kommunens innbyggere har mulighet til selvbetjening når et tiltak ikke krever ansvarlig foretak. Enheten har vært engasjert i den siste oppgradering av kommunens hjemmeside for eget fagområde.	
3	Oppgradere og sikre enhetens faglige kapasitet	Sørge for at det til enhver tid er nødvendig faglig dekning i forhold til oppgaver som krever spesielle kvalifikasjoner. Vektlegge opplæring forøvrig. Enhetens ansatte deltar på fagkurs i offentlig og privat regi når det er relevant for det fagområdet vi dekker. For øvrig er enheten bevist på å sikre tilstrekkelig kapasitet og kvalifikasjoner innenfor fagområder som krever egen kompetanse. En ansatt har vært på kurs for behandling av utslippsaker etter forurensingsloven. Enheten har ved det to ansatte som kan behandle denne typen saker.	
4	Revidere enhetens kvalitetssystem	Gjennomføre regelmessig revisjon av maler, rutiner og sjekklister for å oppnå forbedring og tilpasse disse til gjeldende regelverk. Maler er revidert med hensyn til siste endringer i gjeldende lovverk og lagt inn i sak-/arkivsystemet.	

## 36. Oppmålingsenheten

Enhetsleder: Gunnar Gundersen

	Resultat hittil i år per 1. tertial				Budsjett hittil i år per 1. tertial		
	2015	2016	endring	%	Budsjett 2016	avvik	%
Inntekter	-480	-766	-286	59,6	-1 000	-234	23,4
Netto lønn	976	980	4	0,4	1 052	72	0,0
Andre utgifter	217	193	-24	-11,1	196	3	1,4
Netto utgift	714	407	-306	-42,9	248	-160	-64,4

Personaldata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Faste årsverk	3,7	3,6	-0,1	-2,7
Brutto årsverk	3,7	3,6	-0,1	-2,7
Fraværsprosent	2,8	0,0	-2,8	

### Innledning

Driften så langt er omtrent som forventet for 2016.

### Resultater og aktiviteter

Aktiviteten og resultatet så langt i 2016 er omtrent som forventet.

### Ressursbruk

Det er ikke registrert sykefravær i 1. tertial 2016.

To av de ansatte går for tiden frivillig på 80 % stilling. Resterende arbeid forutsettes dekket opp ved innleid hjelp.

### Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen

Vi har ikke registrert behov for nye tiltak i 2016.

### Estimat for mer- eller mindreforbruk i 2015 i forhold til vedtatt budsjett

Ut fra utgifter og inntekter så langt, nåværende ordresreserve, forventet ordretilgang og forventet forbruk fremover, mener vi at budsjettresultatet blir omtrent som forventet eller litt bedre.




### Vurderinger

Oppmålingsenheten ansees for å være i rute i henhold til målsettinger for 2016.

Kommunens nye nettside har vesentlig færre lenker innen tjenesteområdet enn tidligere nettside.



## Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Ha medarbeidere som er faglig oppdatert og har kompetanse til å utføre de oppgaver som til enhver tid påhviler enheten.	Samtlige ansatte deltar på relevante kurs og lokale faglige samlinger.	
2	Ingen klagesaker i 2016.	Internkontrollrutiner	
3	Publikumsvennlig og oppdatert hjemmeside for oppmålingstjenestene.	Registrering av ønsker fra brukerne og hyppig egenkontroll	

## 37. Bygg- og eiendomstjenesten

Enhetsleder: Thor Egil Mortensen

	Resultat hittil i år per 1. tertial				Budsjett hittil i år per 1. tertial		
	2015	2016	endring	%	Budsjett 2016	avvik	%
Inntekter	-7 637	-9 213	-1 576	20,6	-8 755	458	-5,2
Netto lønn	12 538	12 660	122	1,0	13 244	584	4,4
Andre utgifter	14 815	13 255	-1 560	-10,5	12 369	-886	-7,2
Netto utgift	19 717	16 703	-3 014	-15,3	16 858	156	0,9

Personaldata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Faste årsverk	57,4	56,6	-0,8	-1,4
Brutto årsverk	68,4	70,0	1,6	2,4
Fraværsprosent	8,6	11,6	3,0	

### Innledning

Bygg og eiendomstjenesten har ansvaret for forvaltning, drift, vedlikehold og utvikling (FDVU) av alle kommunale bygg. Kommunen har i dag en bygningsmasse på ca 135 000 m<sup>2</sup>. Bygg og eiendomstjenesten har et brutto FVDU-budsjett på ca 500 kroner per m<sup>2</sup>. Med bakgrunn i politiske vedtak, arbeider enheten for å effektivisere driften. Det er videre et mål å opprettholde et forsvarlig vedlikeholds nivå på byggene samtidig med effektiviseringen. Denne balanseringen mellom effektivisering og opprettholdning av vedlikeholds nivået er et ledelsesmessig fokusområde for 2016. Per 1. tertial 2016 har bygg- og eiendomstjenesten et mindreforbruk på nettoutgifter i forhold til budsjett på 0,2 mill. kr. Andre utgifter har et merforbruk på 0,9 mill. kr i samme periode. Dette skyldes økte ubudsjetterte utgifter til en rettsak, som utgjør 0,8 mill. kr. Nettolønn har et mindreforbruk på kr 0,6 mill. kr. Enheten har noe økte inntekter på årsleier utfakturert 1. tertial, og ligger på +0,5 mill. kroner i forhold til budsjett.

Bygg og eiendomstjenesten legger opp til å gå i budsjettbalanse ved årets slutt, under forutsetning av at merutgiftene til den omtalte rettsaken kompenseres.

### Resultater og aktiviteter

På utbyggingssiden gjennomføres investeringene etter politiske vedtak for 2016. Budsjettet for forvaltning, drift, vedlikehold og utvikling (FDVU) innenfor bygg- og eiendomstjenesten er redusert med til sammen 2,0 mill. kr i 2016. Driftsreduksjonen blir gjennomført ved omprioriteringer og effektivisering innenfor enheten i rammen for 2016. Dette innebærer at enheten arbeidet ut ifra en vedtatt vedlikeholdsstrategi for kommunen sammen med vedlikeholdsplaner som er forankret i kommunens ledelse for 2016.

Bygg- og eiendomstjenesten har gjennomført en prosess for å vurdere de ulike innsparingstiltakene, og lagt frem egen politisk sak om effektivisering av driften. Kommunens bygningsmasse er kartlagt med tilstandsrapporter, og det er satt i gang energimerking av byggene. Innenfor renholdstjenesten jobbes det videre med effektivisering, og her har vi fått en stabil drift og følger innsparingen som er vedtatt for 2016. På eiendomssiden har det vært fokus på reguleringsplaner, nytt bibliotek, parkeringshus, salg av parseller og nytt politihus. Boligkontoret er vedtatt av rådmannens ledergruppe, og ble etablert 1. mars 2016. Det er i den forbindelse utlyst en lederstilling som trolig vil tiltres i løpet av 2. tertial 2016.





## Ressursbruk

Faste årsverk har en nedgang på 0,8. På brutto årsverk har vi en økning på 1,6, noe som skyldes en økning i vikarbruk knyttet til blant annet ferievikarer og en økning i overtid knyttet til vaktordningen. Sykefraværet er noe høyere i år enn samme periode i fjor. Renholdstjenesten og drift har hatt en del langtidsfravær i begynnelsen av året, samt at en del av fraværet har vært sesongbetont (forkjølelse, influensa). Tendensen utover våren er at fraværet er synkende.

## Vurderinger

Bygg- og eiendomstjenesten har fokus på kvalitetsforbedring på hele enheten, der vi går gjennom rutiner, kvalitet, ansvar og roller for hver enkelt og skal følge opp formannskapsvedtak sak 2016/967-1 effektivisering. Det jobbes godt på de forskjellige fagområdene som forvaltning, drift, vedlikehold, renhold, eiendom og i prosjektgruppa. Enheten har et godt samarbeid på tvers av fagområdene og god samhandling på hele enheten for øvrig.

## Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Redusere strømforbruket i formålsbygg med 3-4 %	Utnytte ressursene som ligger i sentral driftskontroll, samt bevisstgjøre personellet som bruker byggene våre. Etablere EOS (energioppfølgingssystem) system som er operativt fra 1.1.16. Øke informasjon og kurse brukere i energibesparende tiltak.	
2	Redusere sykefraværet med 1 % i enheten.	Fokus på oppfølging av sykefraværsrutinene. Ha HMS og nærversarbeid som faste temaer i avdeling og personalmøter.	
3	Gjennomføre alle investeringsprosjekter etter vedtak fra kommunestyret og utføre dem etter gjeldende fremdriftsplaner og budsjetterte rammer.	Sørge for å gjennomføre investeringer etter gjeldende og fremtidige miljø- og klimakrav og seriositetskrav og bruke mest mulig økonomibesparende entrepriserformer. Rapportere til styringsgruppen. Gjennomføre kontroll og oppfølging på byggeplassen av leverandørkjeden.	
4	Ha en oppdatert og informativ hjemmeside.	Utarbeide bedre tekst/informasjon hvor du finner lett frem til hvert fagområde, vakt-telefon mv. Etablere ny struktur på hjemmeside for bygg- og eiendomstjenesten.	

## 38. Brann- og feiertjenesten

Enhetsleder: Tore Olsen

	Resultat hittil i år per 1. tertial				Budsjett hittil i år per 1. tertial		
	2015	2016	endring	%	Budsjett 2016	avvik	%
Inntekter	-493	-821	-328	66,6	-589	232	-39,3
Netto lønn	4 905	5 124	219	4,5	5 648	524	9,3
Andre utgifter	435	689	254	58,4	473	-216	-45,7
Netto utgift	<b>4 847</b>	<b>4 992</b>	<b>145</b>	<b>3,0</b>	<b>5 531</b>	<b>539</b>	<b>9,8</b>

Personaldata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Faste årsverk	18,3	18,3	0,0	0,0
Brutto årsverk	20,3	23,2	3,0	14,6
Fraværsprosent	6,3	7,0	0,7	

Aktivitetsdata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Antall branner	75	92	17	22
Antall oppdrag	200	198	-2	-1

### Innledning

Brann- og feiertjenesten består av to avdelinger som skal ivareta de forebyggende og beredskapsmessige oppgaver etter brannloven. Tabellen som omhandler økonomi, gjelder for brann- og feiertjenesten eksklusive feiertjenesten. Økonomiregnskap for feiertjenesten er kommentert i egen rapport. Tabell på personaldata gjelder for hele brann- og feiertjenesten.

Driften i 1. tertial har vært innenfor en normalsituasjon og ingen ekstraordinære hendelser har oppstått. Økonomien er rimelig i balanse og øvelsesaktiviteten har vært gjennomgående god.

### Resultater og aktiviteter

Beredskapsavdelingen har hele tiden krav til innsatstid og minimumsbemanning. I tillegg kommer mange krav til opplæring, trening, øvelse og vedlikeholds krav til materiell og kompetanse. Det har vært høy

aktivitet med trening og øvelser gjennom perioden og det har vært spesielt fokus på samvirke med andre beredskapsaktører. I mars deltok 10 mannskaper på felles grunnkursopplæring i akutt forurensning sammen med Østre Agder brannvesen. I april gjennomførte vi felles heldagsøvelse med sivilforsvaret i håndtering av stor skogbrann og her deltok det til sammen ca 65 personer. I samarbeid med Statens vegvesen og Østre Agder brannvesen ble det i april avholdt en større realistisk øvelse i Grimstadporten. Nymo har eget industrivern og vi har gjennom mange år bidratt med opplæring og trening av disse mannskapene. Årets øvelse ble arrangert i Vikkilen og med scenario større brann i gasslageret. Nytt og viktigheten av samtrening kom igjen tydelig fram. Alt innsatspersonell i Norge innenfor nødetatene skal innen 1. juni 2016 ha gjennomført en dags opplæring i PLIVO (pågående livstruende vold). Vi har deltatt med over 20 mannskaper og igjen har det vært et samarbeid i regionen om selve gjennomføringen som var på Løddesøl. Ellers har 2 konstabler fullført grunnkurs (206 timer) i samarbeid med KBR (Kristiansandregionens brannvesen), 1 person har tatt grunnkurs i utrykningskjøring (80 timer), 3 fullskala øvelse med husbrenning, 6 personer har gjennomført

repetisjonskurs i utrykningskjøring og 20 mannskaper har i regi av Norsk luftambulanserepetert kunnskapene ved bruk av hjertestarter og førstehjelp.

Antall branner og oppdrag vil naturlig nok variere fra år til år og sammenlignet med fjoråret er det tilnærmet samme aktivitet. Antall unødige brannalarmer har gått merkbart ned på Ekelunden etter at det er satt inn tiltak her.

### **Ressursbruk**

Økonomiregnskapet viser en positiv balanse på 539 000 kr og dette er i hovedsak netto lønn. Variable utbetalinger som godtgjørelse i forbindelse med påske og overtid i sammenheng med blant annet øvelser i 1. tertial, kommer først til utbetaling og belastning i 2. tertial. Faste årsverk er stabilt, mens brutto årsverk som gjenspeiler vikarer for å dekke opp fravær har vært noe økende. I perioden har en ansatt vært langtidssykemeldt med ryggproblemer og fraværsprosenten har også økt med 0,74 %.





Med utgangspunkt i dagens situasjon, så vil det være realistisk å drive i balanse. En større og langvarig skogbrann vil imidlertid endre på disse forutsetningene.

### **Vurderinger**

Enheten driver godt både innen det brannforebyggende arbeidet og med kompetanseoppbygging gjennom kurs og øvelser. Ny forebyggende forskrift til brannloven gir åpning for flere virkemidler til å redusere antall branner og konsekvensene av disse. Fra tidligere konkrete krav til tilsyn på store brannobjekter kan en nå etter lokale vurderinger bruke mer ressurser på risikoutsatte grupper. Dette fordrer enda tettere samarbeid med flere eksterne og interne aktører som for eksempel hjemmesykepleien.

Oppdaterte prosedyrer og gode innsatsplaner er viktige tiltak for sikker og effektiv innsats. Arbeidet med dette fortsetter i neste tertial.

## Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Oppdatere prosedyrene på HMS-området	Dagens prosedyrer er fordelt på vaktlagene og i løpet av 1. halvår skal disse være ferdig. Eventuelle nye prosedyrer skal også utarbeides.	
2	Utarbeide 20 nye objektsyn med tilhørende innsatsplaner.	Arbeidet er godt i gang og fortsetter utover året.	
3	Implementere og ta i bruk ny forebyggende forskrift til brannloven som trer i kraft i løpet av 2016	Flere samlinger internt og deltagelse med på dagsseminar med DSB.	
4	Gjennomføre opplæring og implementering av nasjonal prosedyre ved pågående livstruende vold (PLIVO)	Alt innsatspersonell har deltatt og gjennomført opplæring og praktiske øvelser i samarbeid med andre nødetater på Løddesøl gamle skole.	

## 39. Kommunaltekniske tjenester

Enhetsleder: Svein Flo

	Resultat hittil i år per 1. tertial				Budsjett hittil i år per 1. tertial		
	2015	2016	endring	%	Budsjett 2016	avvik	%
Inntekter	-4 169	-2 405	1 763	-42,3	-4 725	-2 319	49,1
Netto lønn	5 254	5 904	650	12,4	6 004	100	1,7
Andre utgifter	4 353	4 983	630	14,5	5 682	699	12,3
Netto utgift	<b>5 439</b>	<b>8 482</b>	<b>3 043</b>	<b>56,0</b>	<b>6 961</b>	<b>-1 521</b>	<b>-21,8</b>

Personaldata	Resultater hittil i år per 1. tertial			
	2015	2016	Endring	%
Faste årsverk	43,7	42,9	-0,8	-1,9
Brutto årsverk	49,7	52,7	3,1	6,2
Fraværprosent	7,5	11,4	3,9	

### Innledning

På driftsiden har de fire første månedene av 2016 vært normale. Vinteren har også vært normal, med unntak av et snøvær 25. april hvor det kom 15 cm snø. Så sent på året er den ingen brøyteberedskap, men de fleste veiene i kommunen ble likevel brøytet i løpet av dagen. Det var mange bilister som hadde problemer med fremkommeligheten, noe som i hovedsak skyldtes at de fleste hadde skiftet til sommerdekk. I tillegg har det vært arbeidet med flere prosjekter.

### Resultater og aktiviteter

I løpet av vinteren har det blitt bygd fortau langs Frivoldveien på nedsiden av Ekelunden, i tillegg er det bygd nytt busstopp ved rundkjøringen og veien opp til Jappa skole. Med disse tiltakene kan elevene nå slippe å gå gjennom Ekelundområdet med den utryggheten dette har medført. Det er også ferdigstilt et busstopp i Myråsen byggefelt. Det er startet opp arbeid med regulering av gang- og sykkelvei fra Fjæreveien og gjennom Frivolddalen.

Jervs spill i 1. divisjon medfører at det legges mye ressurser i å holde gressmatta på Levermyr i god stand. Været har ført til dårlig vekst på gresset.

I Arresten ble bommene satt i drift rett etter påske. Det er fremdeles lite belegg i parkeringshuset, noe som igjen medfører lite inntekter på parkering.

Bortsett fra parkering, så er økonomien på de øvrige ansvarsområdene under kontroll.

Holvika båthavn ble fra 01.01.16 overdratt til den private båtforeningen i Holvika.

Det vil i løpet av høsten bli satt ned en stasjon med nedgravde avfallscontainere i sentrum ved den gamle brannstasjonen.

### Ressursbruk

Inntekter: Det er 2 319 000 kr i mindreinntekter. Dette skyldes i hovedsak 1 950 000 kr for manglende inntekter på parkering. Holvika båthavn er regnskapsført med 386 000 kr i mindreinntekter. Driften av denne båthavna er fra 01.01.16 overført til en privat båtforening. Disse inntektene skal derfor ikke være med i budsjettet. Dette vil bli justert. For øvrige ansvarsområder er det kun mindre avvik.

Lønn: Dette er tilnærmet i balanse.



Utgifter: Det er et mindreforbruk på 699 000 kr, hvorav vei har et mindreforbruk på 392 000 kr. Utgiftene vil være i balanse ved årets slutt, grunnet større aktivitet når det ikke er vinter. De øvrige ansvarsområdene har kun mindre avvik i utgiftene.

Manglende belegg i Arresten har ført til mindreinntekter på 1,95 mill. kr i 1. tertial. Det er grunn til å tro at dette ikke vil endre seg mye gjennom resten av året, med unntak av noen uker i sommer hvor det er mye turister. Utbygging av Oddensenteret som sannsynligvis starter til høsten, kan medføre noe økte inntekter. Men det er grunn til å tro at underskuddet på parkering ved årets slutt vil bli på ca. 5,5 mill. kr.

Endring i årsverk skyldes at en stilling har stått vakant etter at en person sluttet til nyttår. Økning i fraværet skyldes flere langtidssykemeldinger. Disse er ikke jobbrelatert.



## Vurderinger

På driftssiden går det mye ressurser til for å hjelpe med diverse arrangementer i byen. Dette går ut i hovedsak ut over drift og vedlikehold av veier.

Budsjettet ble for 2016 redusert med 1,5 mill. kr. Dette er nødt til å gå ut over drift og vedlikehold. I vinter ble det holdt en adskillig lavere standard på brøyting og strøing enn normalt. Dette vil også gjøre seg gjeldende for sommervedlikeholdet. Selv før denne reduksjonen av budsjettet, var budsjettene så lave at standarden på veiene forfaller for hvert år. Underskuddet på parkering kan ikke dekkes inn av de øvrige områdene på kommunalteknikk. Enheten må få kompensert for tapte inntekter på parkering.

Sluttoppgjør fra Agder Energi Varme AS for gassfyringen på Levermyr pålyder 279 000 kr eks mva. Dette må belastes drift og bør konsekvensjusteres. Fra høsten belastes kostnader for det nye flisfyringsanlegget.

## Enhetens målsetninger for budsjett 2015

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Bedre båtplasskapasiteten og båtplassenes standard i sentrum	Oppgradere båthavnene slik at alle båtplassene har samme standard. Dette gjøres ved å skifte ut to flytepirer i Saulebukt og Sentrum. Utvide båtplasskapasiteten ved å etablere en ny flytepir ut fra Torskeholmen.	
	Bedre trafikksikkerhet langs kommunale veier	Fjerne vegetasjon langs veier og i siktsoner to ganger i året.	

## 40. Vann- og avløpstjenester

Enhetsleder: Svein Flo

	Resultat hittil i år per 1. tertial				Budsjett hittil i år per 1. tertial		
	2015	2016	endring	%	Budsjett 2016	avvik	%
Inntekter	-17 592	-17 150	442	-2,5	-16 048	1 102	-6,9
Netto lønn	5 364	5 415	51	1,0	5 155	-260	-5,0
Andre utgifter	5 622	4 848	-774	-13,8	7 086	2 238	31,6
Netto utgift	<b>-6 607</b>	<b>-6 887</b>	<b>-280</b>	<b>4,2</b>	<b>-3 807</b>	<b>3 080</b>	<b>-80,9</b>

### Innledning

På driftssiden består hovedarbeidet i å redusere innlekking av overvann til spillvannsnettet og lekkasjer fra drikkevannsledningene.

### Resultater og aktiviteter

Det arbeides også i år mye med innlekking av overvann på spillvannsnettet og utlekking av vann fra rentvannsledningene. Dette er et svært tidkrevende arbeid. En stor del av feilene på både vann og avløp ligger på det private stikkledningsnettet.

Det arbeides også med mange vann- og avløpsprosjekter gjennom hele året. En del er på planleggingsstadiet gjennom vinteren og våren, mens for andre så har arbeidene pågått i marka. Vann og avløp fra Landvikstrand til Bakken er nå avsluttet. Det samme gjelder vann og kloakk til Støle.

Det har også vært arbeidet med nytt kloakkrenseanlegg. I august 2016 vil resultatet av et skisseprosjekt for renseanlegget foreligge. Her vil forskjellige renseprosesser bli utredet med tilhørende kalkyler.

På Smaken av Grimstad arbeides det også i samarbeid med kommunen for å få bygd et midlertidig renseanlegg ved bedriften, slik at de kan utvide kapasiteten før det er bygd nytt renseanlegg. Arbeidene i marka starter i mai 2016. Kommunen investerer 3 mill. kr i dette prosjektet.

### Ressursbruk

Inntekter: Det er merinntekter på 1 109 000 kr, hvorav 740 000 kr er på avløp.

Lønn: Merforbruket på lønn er tilnærmet likt fordelt på vann og avløp.

Utgifter: Det er et mindreforbruk på 2 238 000 kr, hvorav vann har et mindreforbruk på 1 226 000 kr. Årsaken til mindreforbruket, er at det vanligvis utføres mindre kostnadskrevenende arbeider på vinteren enn ellers i året. Vann og avløp forventes å være i balanse ved årets slutt.

For personaldata vises det til tertialrapporten for kommunaltekniske tjenester.



### Vurderinger

Noen av prosjektene tar lengre tid å få klargjort til bygging enn forutsatt, blant annet fordi det kan være vanskelig å få til avtale med grunneiere. For andre prosjekter tar det tid å vurdere alternative løsninger. En av de to ansatte som kun arbeidet med prosjekter sluttet ved nyttår. En ny person startet opp i stillingen i april. Dette har redusert kapasiteten. Selv med full bemanning har ikke kommunen kapasitet til å håndtere alle prosjektene. Det brukes derfor også konsulent på rammeavtale for å få utført diverse oppgaver for klargjøring av prosjektene til gjennomføring. Konsulent er også med på noe prosjektgjennomføring.

For prosjektet med sanering av hovedkloakkledningen fra Groos til Lillesandsveien, ble det i 2014 bevilget midler til gjennomføring. Arbeidet ble startet opp våren 2016. Ved en feil er ikke prosjektmidlene overført til 2016. Dette vil bli tatt opp som egen sak i forbindelse med tertialrapporten.

Prosjektet for vann og kloakk til Støle er et samarbeidsprosjekt mellom kommunen og private utbyggere. Kommunen skal betale 2 mill. kr, og de private utbyggerne det resterende. Det er inngått egen avtale med de private utbyggerne. Kommunen forskutterer beløpet over 2 mill. kr. Dette skal tilbakebetales ved videre utbygging av felter på Støle. Prosjektet har blitt ca 2,4 mill. kr dyrere enn opprinnelig antatt. Dette vil bli nærmere redegjort for i sluttrapporten for prosjektet.

## Enhetens målsetninger for budsjett 2015

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Redusere kostnader til drift av Rosholt vannbehandlingsanlegg.	Det skal arbeides aktivt med lekkasjesøking på kommunale og private vannledninger, slik at nattforbruk av vann reduseres til 30 l/s eller mindre. Lekkasjer som blir funnet må utbedres.	
2	Redusere kostnader på pumping og rensing av kloakken som har nedslagsfelt til hovedpumpestasjon Vessøya.	Utføre kontroll på private og kommunale kloakkledninger, samt utbedre feil som blir funnet.	

## 41. Feiertjenesten

Enhetsleder: Tore Olsen

	Resultat hittil i år per 1. tertial				Budsjett hittil i år per 1. tertial		
	2015	2016	endring	%	Budsjett 2016	avvik	%
<b>Inntekter</b>	-1 197	-873	324	-27,0	-873	0	-0,1
<b>Netto lønn</b>	752	799	48	6,4	854	54	6,4
<b>Andre utgifter</b>	120	175	54	45,1	195	21	10,6
<b>Netto utgift</b>	<b>-325</b>	<b>101</b>	<b>426</b>	<b>-130,9</b>	<b>176</b>	<b>75</b>	<b>42,8</b>

### Innledning

Feiertjenesten er en del av forebyggende avdeling i enheten brann- og feiertjenesten. Driften til gjennomføring av den lovbestemte oppgaven med feiing og tilsyn av fyringsanlegg dekkes etter selvkostprinsippet.

Driften i tertialet har vært stabil og uten store overraskelser.

### Resultater og aktiviteter

Gjennomføring av feiing og tilsyn har vært utført etter planen. Noen perioder med snøfall har vært utfordrende for feiervesenet, men årets vinter er innenfor normalen. Det ble kjøpt inn snøfreser i januar for å lette snørydding foran garasjene bak brannstasjonen.

### Ressursbruk

Økonomiregnskapet viser et resultat tilnærmet i balanse med tidligere vedtatt budsjett. Utslagene er innenfor en normal variasjon. Såfremt ingen uforutsette forhold dukker opp i resten av driftsåret kommer feiervesenet til å drive i balanse.


Det er 4 faste stillinger i avdelingen fordelt på 3 feiersvenner og en feierinspektør. Det er også inngått kontrakt med lærling og han har gjennomført trinn 1 av 3 på Norges brannskole ved Tjeldsund. Opplæringen strekker seg over 3 år og med til sammen 17 uker på brannskolen.

### Vurderinger

Ny brannforebyggende forskrift omhandler også feiing og tilsyn. Tidligere unntak om feiing av fritidsboliger er nå fjernet og det må nå vurderes

hvordan dette skal håndteres. Det er fortsatt problemer med å hente ut all ønskelig informasjon fra dagens fagprogram, og bytte av leverandør er aktuelt.

## Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Implementere og ta i bruk ny forebyggende forskrift til brannloven som trer i kraft i løpet av 2016	Flere samlinger internt og deltagelse på dagsseminar med DSB. Fritidsboliger er ikke lenger unntatt for feiing og tilsyn	
2	Etablere bredere samarbeid med det lokale el-tilsyn	Ny brannforskrift gir åpning for mer risikobasert tilsyn overfor utsatte grupper. Ved samkjøring med interne og eksterne aktører kan en drive mer målrettet brannforebygging.	