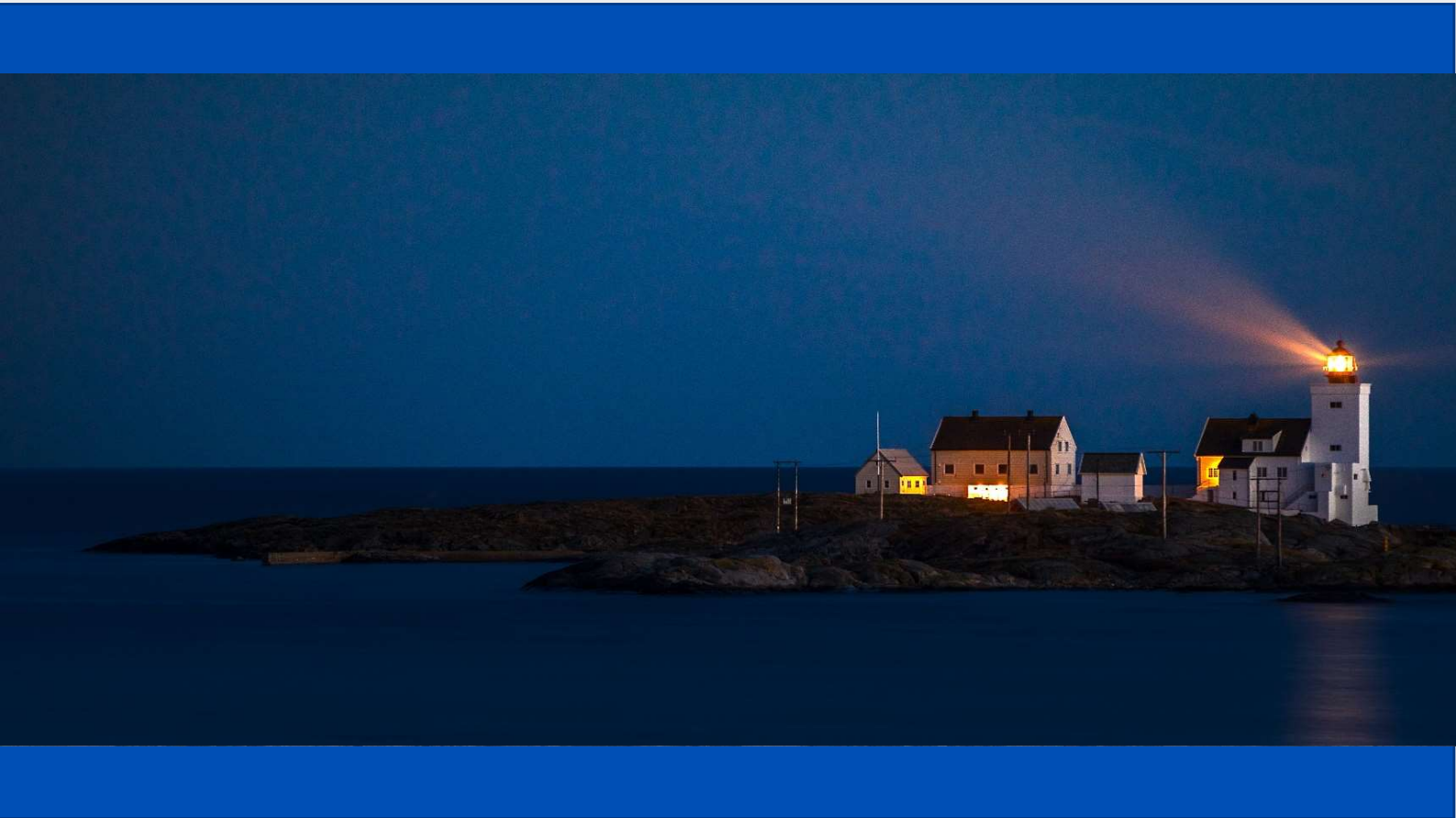




Grimstad



Enhetslederrapport

2. tertial 2021

6. oktober 2021

Innholdsfortegnelse

Markveien kulturbarnehage (2001010).....	3
Hausland barnehage (2001020).....	5
Storgaten barnehage (2001040)	7
Eide barnehage (2001050)	10
Grimstad ungdomsskole (2002010)	12
Fevik skole (2002020).....	15
Eide skole (2002030).....	18
Jappa skole (2002040)	20
Frivoll skole (2002050).....	23
Landvik skole (2002060).....	26
Holviga barneskole (2002070)	29
Holviga ungdomsskole (2002080).....	32
Fjære barneskole (2002090).....	34
Langemyr skole (2002110)	36
Kvalifiseringstjenesten (2004000)	40
Bibliotek (2005000).....	44
Kulturtjenesten (2006000).....	46
Byggesaksenheten (4001000)	49
Oppmålingsenheten (4002000).....	51
Plan-, miljø- og landbruksenheten (4003000).....	53
Grimstad brann og redning (4004000)	55
Kommunaltekniske tjenester (4005000)	57
Bygg- og eiendomstjenesten (4006000).....	59
Feiervesen (4004500).....	62
Vann og avløp (4007000).....	64
Innovasjon og forvaltning (8001000)	66
Helse- og barneverntjenesten (8002000)	69
Enhet for psykisk helse og rus (8003000)	72
NAV (8004000)	75
Hjemmetjenester og rehabilitering (8005000).....	79
Enhet for habilitering (8006000).....	83
Enhet for omsorgssentre (8007000).....	86

Markveien kulturbarnehage (2001010)

Økonomitall

Økonomi per august

	Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
2001010	Markveien kulturbarnehage				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	7 789	7 765	24	0
	Kjøp av konsulenttjenester	0	1	-1	0
	Kjøp av andre private tjenester	0	1	-1	0
	Alle andre kostnader	422	295	127	30
	Alle andre inntekter	-1 648	-1 776	129	8
	Netto totalsum	6 564	6 286	278	4

Når det gjelder lønn er det er en hårfin balanse mellom budsjetterte lønnskostnader og faktiske kostnader. Et lite overskudd på 24 000 kr kan snart utvikle seg til en minus, avhengig av sykefravær. Vi har tre ansatte med ammepermisjon, og er avhengig av vikar ved korttidsfravær.

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	2%	2,2%	0,3%
Langtid	12,1%	17,9%	5,8%
Sum	14,1%	20,2%	6,1%

På tross av korona, har vi hatt et lavt korttidsfravær. Flere ansatte med langtidssykefravær har kommet tilbake i jobb i løpet av august. Langtidssykefraværet er på vei ned. I alt er fem ansatte tilbake i jobb etter foreldrepermisjon og langtidssykefravær. En ansatt har gått over på ufør i løpet av andre tertial. Dette innebærer en del omstilling og oppfølging på arbeidsplassen. Styrer opplever stort arbeidspress som krevende.

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Faste årsverk	16,4	17,7	1,3
Midlertidige årsverk	6	3,6	-2,4
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	22,4	21,3	-1,1

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	86,3%	84,4%	-1,9%
Heltidsandel fast ansatte	52,6%	42,9%	-9,7%

Aktivitetsdata	2020	2021	Endring	%
Barn på heltid	58	54	-4	-6,90

Aktivitetsdata	2020	2021	Endring	%
Barn på deltid	2	3	1	50,0
Barn 3-5 år	41	36	-5	-12,20
Barn 1-2 år	19	18	-1	-5,26
Sum antall barn	60	54	-6	-10,0

Barnetallet har vært synkende i forhold til 2. tertial 2020, men høsten 2021 har vi flere barn som begynner på høstens telldataer. Barnetallet vil derfor øke utover høsten og fra og med 01.01.22 har barnetallet på de to småbarns-avdelingene økt fra 9 til 12 per avdeling.

Innledning

I løpet av andre tertial har vi gått fra gult til grønt nivå. Vi opplever at grønt nivå har bidratt til bedre samarbeid, optimisme og økt trivsel for barn og ansatte.

Da vi var på gult nivå, var det et mål å gi barna opplevelsen av en mest mulig normal barnehagehverdag. Vi klarte å arrangere både førskoletur og en fin og høytidelig avslutning for de som skulle begynne på skolen, samtidig som vi oppfylte krav om smittevern.

Flere av barna fra Tønnevoldskogen har nå sluttet i barnehagen, noen har begynt på skole og noen har begynt i andre barnehager i nærmiljøet / skolekretsen sin.

Barnehagen har fått en del språkmidler. Disse har blant annet blitt brukt til å ansette en musikkterapeut i midlertidig stilling. Barna får et sang- og musikktilbud hver fredag på kulturskolen. Sang bidrar til å lure språk inn bakveien og gir samtidig en opplevelse av fellesskap.

Det har vært en fin start på barnehageåret. Nye barn har blitt kjent med barnehagen sin og foreldre gir positive tilbakemeldinger. Sammenlignet med høsten 2020, da vi fikk 13 nye medarbeidere, 25 nye barn og mange nye foreldre, har det vært en rolig start.

Resultat og aktivitet

Barnehagen blir pålagt stadig flere oppgaver. Det er mange satsingsområder i barnehagen nå: ReKomp (Regional kompetanseheving i regi av Østre Agder fagutvalg for barnehager) og Helsefremmende Barnehager og Skoler (HBS), samt ny barnehagelov fra 01.01.21 som pålegger barnehagen en handlingsplikt når barn blir utestengt og mobbet osv. Det spesialpedagogiske arbeidet er krevende, og det krever en del møtevirksomhet. HMS-arbeidet er viktig, men oppleves som tidkrevende og nye verktøy tar tid å implementere. Vigilo er både til glede og ergrelse. Det har på mange måter lettet arbeidet, men vi opplever også at ansatte klager på manglende tilgang, at systemet er treigt og at man derfor fortsatt må føre skyggeregnskap når barna kommer og går.

Vurderinger

I barnehagen er det mye kunnskap og det er en positiv innstilling fra de ansatte, god struktur og evne til å takle høyt arbeidspress.

Et risikomoment er lavt budsjett. De ansatte avvikler fire uker i hovedferien, men har fortsatt en uke til å avvikle. Vikarbudsjett som er 2% av lønnsutgiftene skal dekke sykevikar i arbeidsgiverperioden, ferievikar og vikar ved møter, samlinger og opplæring. Barnehagen trenger å få styrket sin personalressurs for å kunne møte og håndtere nye krav.

Hausland barnehage (2001020)

Økonomitall

Økonomi per august

	Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
2001020	Hausland barnehage				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	5 725	5 717	8	0
	Kjøp av konsulenttjenester	3	0	3	100
	Kjøp av andre private tjenester	6	0	6	100
	Alle andre kostnader	347	479	-132	-38
	Alle andre inntekter	-1 329	-1 530	201	15
	Netto totalsum	4 752	4 666	86	2

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	1,7%	2,2%	0,5%
Langtid	4,2%	14,1%	9,8%
Sum	6%	16,3%	10,3%

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Faste årsverk	13,7	14,7	1
Midlertidige årsverk	2,2	3,5	1,3
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	15,9	18,2	2,3

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	97,9%	98%	0,1%
Heltidsandel fast ansatte	85,7%	86,7%	1%

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

Innledning

Enheten har et positivt resultat for andre tertial med 86 000 kr. Det er utestående NAV-refusjoner på 51 000 kr.

Barnehagen arbeider godt med tema realfagsløyper og lovendringen om godt psykososialt barnehagemiljø. Vi har fått til noen få, fine felles opplevelser med barnegruppene i kontrollerte smittevernrutiner.

Det er stor glede over at oppstart i august ble på grønt nivå. Alle avdelingene har fått besøk av *Barnas musikkteater* og vi har hatt våre egne *Tulle og Tøyse*-uteforestillinger. Vi er mye på tur og bruker gapahuken ved Hauslandskjenna og Hauslandssanden flittig. Hausland har kjøpt inn to el-sykler med plass til seks barn i hver sykkel. Vi har brukt svømmemidler som ikke har kunnet vært brukt på grunn av smitteverntiltak. Dette er skrevet i søknaden om midler og vi gleder oss til å få syker nå i høst. Barnehagen har kjøpt andel i *Bjørkedalen andelsbruk*. Vi besøker åkeren og høster av årets avling. Barna tar opp grønnsaker, vasker, skreller og er med på å bruke grønnsakene i maten de får i barnehagen.

Vi har endelig fått gangfelt over veien ved barnehagen. Dette er vi veldig glade for og det brukes mye.

Resultat og aktivitet

Enheten hadde tre langtidssykemeldte i 1. tertial. To er fortsatt sykemeldt ut i 2. tertial. Fraværet er ikke arbeidsrelatert. Vi har tilsatt en pedagogisk leder i sykevikariat. Det er fint å få en stabilitet i lovhjemlet pedagogbemannning. Enheten hadde to ansatte som har ammepermisjon to timer om dagen første tertial. Andre tertial har en ansatt ammepermisjon to timer om dagen. Dette er svært utfordrende for bemanning i barnegruppene. Vikarbudsjetten på 2%, som skal dekke vikarbehovet, oppleves som krevende. Vikarbudsjetten skal dekke vikar ved ferie, velferdspermisjon, sykt barn, kurs og møter. Dette medfører at vi har betydelig mindre til drift av barnehagen.

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

Vurderinger

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

Henvisning og søknader medio november 2020 for tre barn, er enda ikke ferdigbehandlet etter seks måneder. Dette er meget uheldig for barna. I mai/juni manglet barn med vedtak om spesialpedagogisk hjelp et tilbud. 1. august til 6. september fikk barna som har innvilget vedtak, kun halvparten av spesialpedagogtimene.

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

Storgaten barnehage (2001040)

Økonomitall

Økonomi per august

	Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
2001040	Storgaten barnehage				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	4 741	4 922	-181	-4
	Kjøp av konsulent tjenester	0	0	0	0
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	291	197	94	32
	Alle andre inntekter	-1 149	-1 339	190	17
	Netto totalsum	3 884	3 780	104	3

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	2%	0,6%	-1,4%
Langtid	23,5%	8,5%	-15,1%
Sum	25,5%	9,1%	-16,4%

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Faste årsverk	11,1	11	-0,1
Midlertidige årsverk	2,3	4	1,7
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	13,4	15	1,6

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

Aktivitetsdata	2020	2021	Endring	%
Barn på heltid	36	44	8	22,22
Barn på deltid	1	1	0	0
Barn 3-5 år	25	33	8	32,00
Barn 1-2 år	12	11	-1	-8,33
Sum antall barn	37	44	7	18,92

Innledning

Lov om barnehager og Rammeplan for barnehagen er styrende for driften, og utgangspunkt for egen virksomhetsplan, Løk er vår praksis og andre dokumenter utarbeidet som rammer for vår praksis.

Barnehagen er fremdeles tilknyttet NAFO (Nasjonalt senter for flerkulturell opplæring), og deler erfaringer og

kompetanse med andre barnehager og studenter, og har i tillegg samarbeid med NAFO. Vi har fått en forespørsel om vi vil holde et foredrag hvor vi representerer Norge på den nordiske konferansen om mangfold i barnehagen, og hvordan vi jobber og ser på mangfold som en berikelse og ressurs. Til forberedelse og gjennomføring vil det koste noen vikarutgifter, men det vil være en fin måte å synliggjøre det viktige arbeidet som gjøres.

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

Ny enhetsleder var på plass 1. august, etter noen måneder med konstituert leder.

Siden august har vi drevet på grønt nivå, og det har vært godt for både barn og voksne å kunne være mer sammen. Vi har jobbet avdelingsvis inne, og hatt fellestid ute. Det var vi glade for da vi fikk fire som testet positivt på covid-19 på en avdeling. Vi hadde på forhånd gjennomgått planen om hvordan det skulle håndteres, så personalet var godt forberedt. I tett samarbeid med kommuneoverlege og smittesporingsteamet ble situasjonen godt håndtert, og foreldre og personalet informert om situasjonen fortløpende. Det er lagt inn i plan for avdelingsmøter og pedagogmøter, for å kunne planlegge og evaluere den pedagogiske driften i tråd med rammeplanen. Det er laget en plan for håndtering av driften på både rødt og gult nivå.

Oppstarten i august ble bra. Nye og gamle vennskap har preget barnehagehverdagen.

Resultat og aktivitet

Rapporten viser et mindre forbruk på kr 104 000. Det reelle mindreforbruket er ytterligere mindre. Det mangler sykepengerefusjoner og fakturaer som ikke har kommet. Det har blitt kjøpt inn redningsvester, slik at barna trygt kan dra til strender og vann, nye tursekker som ivaretar de ansatte med helseutfordringer, og som vi håper vil forebygge sykefravær. I tillegg er det kjøpt inn kontormøbler og nødvendig forbruksmateriell. Budsjettet gir ikke rom for innkjøp av pedagogisk materiell og utstyr ved normale lønnsutgifter.

Vikarene har lavere lønn og det er noe av årsaken til at det er et mindreforbruk på regnskapet, jfr. sykefraværet. Ved kortere sykdom er det ikke brukt pedagog som vikar, noe som gjør at utgiftene er mindre, men kvaliteten svekkes. Vi har to lærlinger som både kan, og er, blitt benyttet i korte fravær.

Det har vært en økning på sju barn fra 2020 til 2021 i barnehagen.

Det har vært tett personaloppfølging ved sykefravær. Det høye langtidssykefraværet er ikke relatert til arbeidsplassen. To av dem som har vært langtidssykemeldte, er nå gått over på arbeidsavklaring. Korttidsfraværet har vært lavt. Økt nærvær er alltid i fokus, blant annet gode rutiner når det gjelder smitteforebygging og belastninger. Prosentvist sykefravær blir høyt på mindre enheter, slik som barnehager. Prosjektet *NED med sykefraværet* har vært jobbet med tidligere. Alle yter sitt for hverandre og egen helse, for om mulig å kunne få sykefravær ytterligere ned. Ved høstens oppstart ble det psykososiale arbeidsmiljøet løftet og jobbet med på personalmøtet.

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

Det er et problem at det ikke er samsvar med telledatoer, økonomi og familiers behov for barnehageplass. Det blir derfor vanskelig å hjelpe familier med barnehageplass i løpet av året. Fra 1. januar og 1. august ser vi at det hadde vært behov for en telledato, siden behov for barnehageplass i løpet av våren er til stede.

Anskaffelser gjøres i henholdt til reglement.

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

Vurderinger

Storgata barnehage er en barnehage som har mange barn fra ulike land, det kan være tidkrevende i form av informasjonsflyt, møter med tolk og opplæring og kunnskapsformidling.

Barnehagen har fått litt midler til å renovere uteområdet. Dette har holdt til nytt fallunderlag på lekeplassen. Det jobbes videre med å utvikle en grønn lunge med G. Gundersens park, men det kreves mer økonomi. Barnehagens uteområde er tilgjengelig for hele Grimstads innbyggere utenom barnehagens åpningstid. Det vil derfor være til glede for både barnehagens brukere og kommunens innbyggere med en slik grønn lunge.

Vi vil fremover se på ulike måter og synliggjøre barnehagen og det pedagogiske arbeidet.

Det er et problem at det ikke er samsvar med telledatoer, økonomi og familiers behov for barnehageplass. Det blir derfor vanskelig å hjelpe familier med barnehageplass i løpet av året. Fra 1 januar og 1 august ser vi at det hadde vært behov for en telledato siden behov for barnehageplass i løpet av våren er til stede.

Storgaten barnehage har 4 ledig plasser til barn over 3 år og 3 ledige plasser til barn under 3 år.

Vi vil arbeide med hvordan vi ser for oss barnehagen vår fremover, og hva barna våre vil trenge for å være best mulig rustet til sin dannelsesreise. Barnehagen vil tenke utvikling av egen drift og være åpen for tanker, ideer og utfordringer som måtte komme. De ansatte vil måtte finne gode måter til å møte endringer, og være dynamiske i sitt arbeid.

Vi vil lete etter muligheter for å benytte oss av kompetanse, utstyr/materiell og andre ressurser, samt samarbeide med andre enheter i kommunen som kan bidra til å utvikle og styrke tilbudet til barna i Storgaten barnehage.

Eide barnehage (2001050)

Økonomitall

Økonomi per august

	Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
2001050	Eide barnehage				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	6 609	6 561	48	1
	Kjøp av konsulenttjenester	0	0	0	0
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	377	321	56	15
	Alle andre inntekter	-1 453	-1 551	99	7
	Netto totalsum	5 533	5 331	202	4

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	2,9%	3,7%	0,8%
Langtid	0,5%	8,3%	7,8%
Sum	3,4%	12%	8,6%

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Faste årsverk	14,8	16,1	1,3
Midlertidige årsverk	2,1	1,5	-0,6
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	16,9	17,6	0,7

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	92,5%	89,5%	-3%
Heltidsandel fast ansatte	81,3%	72,2%	-9,1%

Aktivitetsdata	2020	2021	Endring	%
Barn på heltid	59	55	-4	-6,78
Barn på deltid	1	4	3	300
Barn 3-5 år	44	39	-5	-11,36
Barn 1-2 år	16	20	4	25,00
Sum antall barn	60	59	-1	-1,67

Innledning

Eide barnehage har gitt et pedagogisk tilbud til 59 barn i alderen 0-6 år. I august begynte det 15 nye barn. På grunn av pandemien ble barnehagen drevet på gult smittenivå i mai, juni og juli. Fra august har vi drevet etter grønt smittenivå i trafikklysmodellen. Barna har vært inndelt i kohorter, med fast personale som har gjennomført aktiviteter med utviklingsperspektiv ut fra rammeplanens temaer. Gleden var stor da barna kunne leke på hele uteområdet, og venner kunne treffes på tvers av avdelingene, når vi møttes etter

sommerferien.

Resultat og aktivitet

Eide barnehage har gjennomført et innholdsrikt leke- og læringsmiljø basert på barnas interesser, med stor grad av medvirkning. Hovedsatsningen har vært å skape et godt psykososialt miljø og tilrettelegge for inkludering og vennskap mellom barna. Vi har presentert et variert pedagogisk opplegg med vekt på realfag og brukt turområdene i nærmiljøet.

Eide barnehage deltar i regional ordning for kompetanseheving i barnehagen, som er en ny kompetansemodell igangsatt for barnehage-Norge gjennom strategien *Kompetanse for fremtiden barnehage*. Etter en ståstedsanalyse valgte vi å videreutvikle våre ferdigheter innen digital praksis.

I 2. tertial gjennomførte vi overgangsmøte med Eide skole og "utendørs" foreldremøte for nye foreldre.

Enheten har holdt seg innenfor den tildelte rammen, med et mindreforbruk på 202 000 kr. Det skyldes i hovedsak nøktern drift på våren 2021, for å møte utfordringen som kommer på høsthalvåret når to barn starter i barnehagen etter lovbestemt rett senere på høsten.

Grunnbemanningen er på 13,1 årsverk, pluss to ansatte i permisjon, enhetsleder og lærling i barne- og ungdomsarbeiderfaget. 2,4 årsverk går til barn som har behov for ekstra tilrettelegging.

Langtidsfraværet er på 8,3 %, og er økt sammenlignet med tallene for 2020 fordi vi har to langtidssykemeldte i vår enhet. Medarbeiderne blir fulgt opp og tilrettelegging er drøftet med den enkelte. Korttidsfraværet er 3,7 %. Vi deltar i *NED-prosjektet* som har fokus på å redusere fraværet. Vi har tre HMS-ansvarlige som sammen med enhetsleder utgjør vår HMS-gruppe. Barnehagen har et godt arbeidsmiljø som bærer preg av god stemning, faglig fokus og stort engasjement.

Vi har foretatt en liten bemanningsøkning for å justere etter antall barn i barnehagen. Midlertidige ansatte gjelder en ansatt i permisjon og et sykevikariat. Heltidsandelen fast ansatte er 72,2 %. De som jobber deltid, har et ønske om det.

Enheten følger lov og forskrifter om offentlige anskaffelser som trådte i kraft 1. januar 2017, slik at vi kan gjennomføre effektive, miljøvennlige og gode innkjøp. Arkivsystemet P360 brukes i hovedsak til personal- og barnemapper. Vi har ikke hatt utgifter i forbindelse med konsulenttjenester eller andre private tjenester.

Vurderinger

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

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

Vikarsituasjonen bør bedres til en mer stabil ordning.

Etter 2.tertial ser det ut som om Eide barnehage vil gå i balanse ved årets slutt.

Grimstad ungdomsskole (2002010)

Økonomitall

Økonomi per august

	Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
2002010	Grimstad ungdomsskole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	20 183	20 390	-208	-1
	Kjøp av konsulenttjenester	0	55	-55	0
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	939	612	327	35
	Alle andre inntekter	-471	-1 070	599	127
	Netto totalsum	20 650	19 987	663	3

Tabeller

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

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Faste årsverk	42,1	41,2	-0,9
Midlertidige årsverk	3,5	2,4	-1,1
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	45,6	43,6	-2

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	91,4%	89,6%	-1,8%
Heltidsandel fast ansatte	67,4%	60,9%	-6,5%

Aktivitetsdata	2020	2021	Endring	Endring i %
Antall elever	348	361	13	3,7
Spesialundervisn. ped	9718	9340	-378	-3,9
Spesialundervisn. ass	8015	6296	-1719	-21,4

Innledning

Skolemiljø

Grimstad ungdomsskole er preget av et godt og trygt skolemiljø. På grunn av økonomiske kutt i budsjettene, er vi tydelig færre ansatte til å dekke både undervisningen (pedagoger) og oppfølgingen i elevmiljøet (miljøarbeidere).

Kommunale satsingsområder

Fagfornyelsen: Avtalefestet fellestid har i stor grad vært viet til fagfornyelsen. Vi har for eksempel timeplanfestet tverrfaglige timer ukentlig i alle klasser. Skolens pedagoger har bidratt til de kommunale læreplanene, og anbefalinger om felles kommunalt læreverk/digitale ressurser. Vi er svært fornøyde med at alle våre anbefalinger fikk gjennomslag, men vi har dessverre hittil ikke hatt økonomi til å fornye læreverk/kjøre digitale ressurser i noen fag, selv om flere av fagene har 10-12 år gamle læreverk.

Det digitale løftet: Skolen har bidratt sterkt til å sikre ungdomstrinnet det rette verktøyet: PC. Alle ansatte har vært, og blir fortsatt, kurset i bruken av ulike programmer. Vi er bevisste på at PC er et verktøy og at det er pedagog som styrer bruken av verktøyet. Fra august 2021 har kommunen skiftet ut læringsplattformen It's learning med Skooler. Dessverre var ikke Skooler klar ved skolestart, og det har gjort at vi har måttet klare oss uten læringsplattform etter skolestart i august. Arbeidet med flytting fra It's learning til Skooler starter så fort ting ligger til rette for det.

Dreining av spesialundervisningen: Vi ønsker å inkludere flere elever i det ordinære undervisningstilbudet ved skolen. Vi ser at det er i basisfagene, norsk, matematikk og engelsk de fleste spesialundervisningstimene ligger. Hvis vi hadde hatt økonomi til å ha et to-lærersystem i basisfagene (to lærere i faget og ikke bare en + en som tar ut spesialundervisningselevne), ville flere elever ha kunnet motta tilpasset undervisning uten å føle at de har "stempelet" *spesialundervisningselev* på seg. Et to-lærersystem er mye mindre stigmatiserende for elevene. Vi har ikke et budsjett som tar høyde for det i dag.

Grimstad ungdomsskoles satsingsområde

Grimstad ungdomsskole er samarbeidspartner og partnerskole for lærerutdanningen ved Universitetet i Agder (UiA), og mottar studentgrupper både fra PPU allmennfaglig- og yrkesfaglig retning, samt fra lektorutdanningene. Denne høsten vil vi motta 30 studenter fra Lektor 8-13 utdanningen og PPU fra UiA. Studentene vil være hos oss i seks uker og samtlige pedagoger vil få veiledningsoppdrag.

Resultat og aktivitet

Økonomi

Vi har foretatt kontinuerlig nedbemanning etter flere kutt i budsjettet. Som nevnt innledningsvis, er vi tydelig færre ansatte til å gjøre samme jobben som da vi var flere. Dette merkes godt.

Vi har greid å gå fra et merforbruk til et mindreforbruk. Vi har funnet det nivået som antakelig er riktig i forhold til nåværende budsjett. Vi håper at dagens nivå, på sikt, vil kunne gi oss et større handlingsrom for innkjøp av læreverk etter Fagfornyelsen, samt kunne fornye slitt og ødelagt inventar, som for eksempel stoler og pulter.

Tilbudet generelt

Vi mener selv at vi klarer å få til mye innenfor de rammene vi har hatt å forholde oss til. Men etter det siste budsjettkuttet, har det blitt tydelig merkbart at tilbudet til elevene har blitt redusert. Det går mest ut over elever som trenger spesialundervisning og innføringstilbudet til nyankomne fremmedspråklige elever. Grimstad ungdomsskole drifter kommunens tilbud til nyankomne fremmedspråklige ungdomsskoleelever. Dette gjør vi uten at det følger tilstrekkelige midler med oppgaven. Vi mener det ikke er riktig å overføre midler fra vår ordinære drift til det kommunale tilbudet. For å greie å ha et minimumstilbud har vi likevel overført noe, men dette minimumstilbudet er langt fra tilfredsstillende for denne svært sårbare elevgruppen. Det er vondt å ikke kunne gi denne gruppen elever et bedre tilbud, og det er samtidig leit av vi må ta midler fra det ordinære opplæringstilbudet for i det hele tatt å kunne tilby et minimum.

HR-tall

Fraværstallene: Skolen har lav fraværspersent. Kort- og langtidsfraværet til sammen er på 4,9 %. Det er vi godt fornøyd med.

Ansattvolumet: Skolens ansattvolum er oppgitt til 43,6 årsverk. Vi har 39,55 årsverk. Antar at det i tallet fra HR ikke er tatt høyde for frikjøpte lærere, lærling og ansatte i permisjon som det ikke er satt inn vikar for. Skolen har fire lærere (1,5 årsverk) i UDIRs videreutdanningsprogram, tre lærere (ca. 0,5 årsverk) frikjøpt fra UiA, én lærling (0,5 årsverk) og to miljøarbeidere (1,4 årsverk) som vi ikke har satt inn vikar for.

Internkontroll på anskaffelser

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

Kommunens saks- og arkivsystem, P360

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

Vurderinger

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

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

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

Vurdering av ikke-økonomisk art for hva som kan bedres

- Vi ønsker å bli en *Dysleksivennlig skole* (<https://dysleksinorge.no/dysleksivennlig-skole/>)
- Vi ønsker at trafikksikkerheten rundt skolen skal bedres, og at skolen blir "Hjertesone-sertifisert". Arbeidet var påbegynt, men later til å ha stoppet opp. Det er ikke noe skolen selv kan gjøre, da det handler om beboere rundt skole, klubber og lag som skal til idrettsanleggene og parkeringsplasser for folk som jobber i byen. Skolens FAU vil også jobbe for fortgang i saken.
- Vi ønsker å være en skole som gir elevene "fornuftigere" lekser
- Vi ønsker å bedre vårt arbeid med spesialpedagogikken ved å få til god tilrettelegging av undervisningen. Dette vanskeliggjøres når rommet for ordinær undervisning snevres ved at færre pedagoger skal ta seg av flere elever.

Hva i dagens drift har konsekvenser framover

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

Er det interne eller eksterne risikomomenter vi må ta høyde for

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

Fevik skole (2002020)

Økonomitall

Økonomi per august

	Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
2002020	Fevik skole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	35 097	37 029	-1 932	-6
	Kjøp av konsulentttjenester	0	5	-5	0
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	2 037	2 223	-187	-9
	Alle andre inntekter	-3 863	-5 012	1 149	30
	Netto totalsum	33 270	34 246	-975	-3

Tabeller

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

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Faste årsverk	80	79,6	-0,4
Midlertidige årsverk	8,1	12,1	4
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	88,1	91,7	3,6

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	87,9%	88,4%	0,5%
Heltidsandel fast ansatte	57,1%	57,8%	0,7%

Aktivitetsdata	2020	2021	Endring	Endring i %
Antall elever	568	652	84	14,8
Spesialundervisn. ped	4250	7898	3648	85,8
Spesialundervisn. ass	4364	11981	7617	174,5

Innledning

Forrige skoleår var preget av at vi har mottatt mange nye elever og ansatte i forbindelse med nedleggelse av Fjære ungdomsskole. Dette i tillegg til situasjonen rundt covid-19 og budsjettkutt. Overføring av elever og ansatte fra Fjære ungdomsskole har vært en berikelse for Fevik skole, men vi merker også en viss slitasje på personalet, spesielt på ungdomstrinnet.

Fevik skole jobbet gjennom hele forrige skoleår godt med smittevern i forbindelse med covid-19, og hadde i våres, gode rutiner på dette. Før sommerferien innhentet oss, ble det også klart at rektor skulle gå av fra og

med høsten 2021, på grunn av ny stilling i Arendal kommune.

Dette medførte nye utfordringer på flere plan. Det ble konstituert ny rektor fra intern rekke, noe som medførte ytterligere rokkeringer i andre stillinger på enheten, både i ledergruppa og ute i feltet. Iherdig jobbing for å få alle brikker på plass, gjorde imidlertid at oppstarten i august 2021 ble ryddig for både store og små, tross store omveltninger på tampen av skoleåret.

Resultat og aktivitet

Økonomi

Per 31.08.21 har Fevik skole et negativt avvik på 2 % (-975.105 kr).

Hovedgrunn til merforbruket skyldes at forrige skoleårs vedtak forpliktet oss gjennom hele våren, selv om budsjettrammen ble redusert. Forrige skoleårs store økning i antall enkeltvedtak om spesialundervisning skyldes blant annet endret elevmasse på ungdomstrinnet. Dette hovedsaklig på grunn av sammenslåingen med Fjære ungdomsskole og Fevik skole fra høsten 2020. Dette merforbruket så vi for oss ville komme, og det ble derfor meldt inn til skoleeier alt på senhøsten 2020. Det estimerte merforbruket for vårhalvåret var på 2 -2,5 millioner, noe tallene over viser at vi iherdig har jobbet med å redusere.

Driften fra oppstart august 2021 er lagt opp til en organisering i budsjettbalanse for høstsemesteret. De formelle kuttene som er gjort fra og med august 2021, skal etter budsjettplanen drive enheten innenfor rammen og i tråd med de vedtak for spesialundervisning som er fattet for skoleåret 2021-22. Det er allikevel viktig å legge til at de rammene vi driver under nå, er enda mer sårbare for løpende utfordringer knyttet til elevbehov, samt fravær i personalet som helhet. Ny organisering byr med andre ord på utfordringer som er beskrevet i konsekvensanalysen, som er sendt inn i forbindelse med budsjettarbeidet i fjor.

Personalet preges av omstilling og budsjettkutt, og enkelte medarbeidere gir uttrykk for at de opplever nedskjæringene som en uholdbar situasjon med tanke på merarbeidstid og arbeidsmiljø. I løpet av vårhalvåret sa tre av medarbeiderne fra seg sine funksjoner for inneværende skoleår, hovedsakelig på grunn av at rammer og oppgaver ikke samsvarer. Dette er nøkkelroller, og krever ytterligere ressurser til opplæring høsten 2021. Merarbeid i ledelsen, på grunn av rektors avgang, medfører også ekstraarbeid og merutgifter i forbindelse med både konstitueringer og overlappingsroller og ansvar.

Skolen var i tett dialog med kommunalsjef om estimert merforbruk for vårhalvåret. Vi var svært bevisst på den økonomiske situasjonen vi var kommet i. Ved korttidsfravær i personalet settes det hovedsakelig ikke inn vikar, og skolen er god på omdisponeringer. Skolen sparte dessuten hele vårhalvåret inn 120% stilling i ledelsen, ved å ikke dekke opp for langtidssykefravær. Fevik skole er også veldig nøkterne på innkjøp og kompetanseheving.

Årsverk

Etter refusjoner på grunn av sykefravær, permisjoner og gjesteelever med spesialundervisning, har Fevik skole 69,62 årsverk i drift per 31.08.21. Med denne bemanningen oppfyller vi per i dag bemanningsnorm i SFO og ivaretar på papiret de formelle vedtakene om spesialundervisning. Når det gjelder lærernormen for inneværende skoleår, er den trolig ikke oppfylt. Dette vil vi få klarere svar på etter at GSI-rapporten foreligger. Ressursene for å ivareta behov knyttet til spesialundervisning er dessuten blitt redusert, og det gjenstår å se om det vi har lagt opp til ut ifra ramma, vil være tilstrekkelig for å kunne ivareta de reelle behovene i praksis.

Sykefravær

Fevik skole har fraværsmessig hatt en svært negativ utvikling. Per 31.08.21 er fraværet på 10,7 %. Til sammenligning hadde vi et sykefravær på samme tid i 2020 på 5,3 %. Vi frykter at mye av dette henger sammen med budsjettkutt, omstilling og sammenslåing av Fjære ungdomsskole og Fevik skole. Vi har ikke fått informasjon om at noe av sykefraværet er relatert til arbeidsplassen., men vi ser likevel ikke bort fra at alle utfordringene skolen har stått i det siste året, er en medvirkende årsak til høyere fravær.

Spesialundervisning

Fevik skole har hatt økning av omfang i spesialundervisning. Det meste av økningen skyldes at andel spesialundervisning fra Fjære ungdomsskole ved sammenslåing var på 16,3 %, mens den på daværende tidspunkt var 3,3 % på Fevik skole.

Fevik skole har 53 elever som mottar spesialundervisning per 31.08.21. Dette tilsvarer nå 8,1 % av elevmassen vår. Økningen har i løpet av fjoråret doblet seg, og viser en økning på 4,9 % sammenliknet med skoleåret 2019/20. Overvekten av elever med spesialpedagogiske behov er elever på ungdomstrinnet, og

utgjør nå 15 % for denne aldersgruppen. For å holde den økonomiske rammen er vedtakene nå skrevet på en slik måte at vi ser de fleste av elevene med vedtak om spes.ped. i sammenheng med andre. De fleste elevene får spesialundervisning på praktisk avdeling, i gruppe eller inne i klasserommet ved hjelp av to-lærersystem

Måloppnåelse

Fevik skole jobber bevisst i etterkant av elevundersøkelser, kartleggingsprøver og nasjonale prøver med å gjøre forbedringer knyttet til spesifikke avvik som måtte komme fram. Det gjelder både på systemnivå, rundt klasser og grupper, eller i forhold til individrettede tiltak knyttet til fag eller annen elevoppfølging.

Fevik skole har også vektlagt å prioritere opplæring for personalet i digitale plattformer som P360 (arkiveringssystem), QM+ (avvikssystem), iPad (med tilhørende apper), Skolestudio (digitale lærebøker) og Skooler (ny læringsplattform), både i inneværende periode og i tiden fremover.

Vurderinger

Skolen jobber godt med å skape inkluderende læringsmiljøer, der man tar høyde for det store mangfoldet elevene representerer. Fevik skole er fortsatt preget av både faglige og miljømessige utfordringer knyttet til sammenslåingen av Fjære ungdomsskole og Fevik skole.

Medarbeidersamtaler indikerer at personalet er glade i arbeidsplassen sin, og at vi har et godt arbeidsmiljø ved Fevik skole. Verneombud og tillitsvalgte ytrer imidlertid stadige bekymringer, spesielt etter fjorårets sammenslåing, og nå etter vårens drastiske kutt i den økonomiske rammen. Tap av rektor, og en høst med mye usikkerhet knyttet til ledelse, er et risikomoment som må tas med i videre planlegging. I påvente av, og overgang til ny rektor, som vil trenge tid til å bli kjent med skolen og sette seg inn i nye og krevende oppgaver, blir det viktig å ivareta både ny leder og de som har stått ekstra på for å gjøre overgangen så skånsom som mulig.

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

Fevik skole har over flere år mottatt en del elever fra andre skoler som trenger ekstra oppfølging. Dette har på mange måter vært en berikelse for skolen, selv om det utfordrer økonomien. Vi har også noen svært sammensatte elevsaker som tar mye av ledelsens kapasitet og ressurser. I forrige skoleår ble det gjennomført en faktaundersøkelse av arbeidssituasjonen til ledelsen. Rapporten konkluderte med at ledergruppen har en situasjon utover det kommunen anser for å være forsvarlig. Avslutningsvis vil vi også gjerne presisere at de økonomiske rammene vi per i dag har til disposisjon, trolig vil medføre at Fevik skole ikke innfrir lærernormen for skoleåret 2021-22.

Eide skole (2002030)

Økonomitall

Økonomi per august

	Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
2002030	Eide skole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	6 439	7 302	-863	-13
	Kjøp av konsulenttjenester	0	15	-15	0
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	427	321	105	25
	Alle andre inntekter	-1 412	-1 630	218	15
	Netto totalsum	5 454	6 008	-555	-10

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	0,3%	1,4%	1,1%
Langtid	12,8%	1,3%	-11,6%
Sum	13,1%	2,7%	-10,5%

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

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	84,9%	83,7%	-1,2%
Heltidsandel fast ansatte	55,6%	50%	-5,6%

Aktivitetsdata	2020	2021	Endring	Endring i %
Antall elever	96	99	3	3,1
Spesialundervisn. ped	968	874	-94	-9,7
Spesialundervisn. ass	1662,5	950	-712,5	-42,9

Innledning

Vi har per dags dato to sykemeldte. Vi har en i barselpermisjon. Korttidsfraværet er 0,68%, og langtidsfraværet er på 2,75%. Dette er veldig lavt til tross for situasjonen med korona som vi er inne i.

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

Vi har tre ansatte som tar videreutdanning. Én i engelsk og én som tar master i ledelse. I tillegg har vi to ansatte som tar *Ledelse og digitalisering*. Vi har redusert i bemanningen fra august 2021.

Resultat og aktivitet

Vi har redusert i tallene på timer til enkeltvedtak. Vi arbeider systematisk både med Grimstadprøvene og øving på nasjonale prøver, og andre kartleggingstester for å heve elevenes faglige kunnskap. Vi kjører Imal som lesemetode, og har også lesekurs. Vi har et godt samarbeid med foreldre, kommunale instanser og andre eksterne aktører. Vi har et tett samarbeid med Universitetet i Agder, der veiledning er en stor del av arbeidet. Vi er stolte av å være med på å forme fremtidens lærere, og har hatt samtlige studenter i praksis, til tross for koronasituasjonen. Alle lærere og merkantile bruker P360. Vi bruker 1310 til internkontroll, i tillegg til virksomhetsplanen for Eide skole.

Vi har fått et drastisk kutt på budsjettet. Vi har ikke økonomi til nyanskaffelser i forbindelse med implementeringen av iPad-prosjektet. Vi arbeider med gammelt, ikke fungerende utstyr. Vi er nede i 14 årsverk fra 1. august 2021, som vi skulle vært 1. januar 2021. Vi har derfor et etterslep på økonomi. Elevtallet øker noe høsten 2021, men vi klarer ikke å overholde budsjettet til tross for reduksjoner i årsverk og antall enkeltvedtak.

Vurderinger

Eide skole har vært inne i en positiv utvikling, hvor vi ser at elevtallet har vært stabilt, vi ser flere innflyttere til bygda. Elevtallet er per dags dato 99. Vi er nå inne i det femte året med russisk matematikk, noe som vi håper skal utvikle elevenes matematikkferdigheter på sikt. Vi beholder metodikken innenfor dette, men velger oss et romsligere læreverk for neste år, for å tilpasse bedre på alle nivå. Vi har hatt god erfaring med Imal-metodikken og vil fortsette med dette. I tillegg vil vi ha økt fokus på leseferdighetene allerede fra start og gjennom hele barnetrinnet. Vi fortsetter med å være en del av *Den naturlige skolesekken* med fokus på å ivareta naturen rundt oss. Vi har hatt et godt skoleår så langt, til tross for drastiske nedskjæringer. Vi vil allikevel nevne at slitasjen på grunn av nedbemanning kan få konsekvenser på sikt. Vi er en liten skole hvor de ansatte har mange hatter i en travel hverdag. På tross at dette har vi et rolig og stabilt miljø, med fornøyde barn og voksne med en høy grad av trivsel. Vi har i år fått to lærlinger og en praksiselev fra barne- og ungdomsarbeiderutdannelsen.

Jappa skole (2002040)

Økonomitall

Økonomi per august

	Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
2002040	Jappa skole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	17 399	17 452	-52	0
	Kjøp av konsulenttjenester	0	4	-4	0
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	962	733	229	24
	Alle andre inntekter	-2 078	-2 421	343	17
	Netto totalsum	16 284	15 769	515	3

Vi har kontroll på skolen økonomi i henhold til budsjett.

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	1,9%	1,6%	-0,3%
Langtid	9,1%	8,1%	-1%
Sum	11%	9,7%	-1,3%

Tabellen viser nedgang i sykefravær, både langtid og korttid.

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Faste årsverk	36,7	38,7	2
Midlertidige årsverk	6,9	5,8	-1,1
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	43,6	44,5	0,9

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	81,6%	84,2%	2,6%
Heltidsandel fast ansatte	51,1%	56,5%	5,4%

Aktivitetsdata	2020	2021	Endring	Endring i %
Antall elever	314	322	8	2,5
Spesialundervisn. ped	1843	1824	-19	-1,0
Spesialundervisn. ass	2318	1359	-959	-41,4

Antall elever per skolestart august er 318. Tall for spesialundervisning er uforandret siden årsmelding 2020. Dette er nedgang i timetall sammenlignet med samme tertial forrige skoleår.

Innledning

Antall elever er nå 318. Utover skoleåret er det vanlig at tallet stiger, spesielt når det gjelder elever knyttet til vår velkomstklasse. Skolen har nå flere trinn som har mellom 50 og 60 elever. Deling av trinn i 3 grupper er vanskelig av hensyn til plassen som kreves. Behovet for grupperom øker også, siden skolen periodevis har elever som trenger skjerming og mulighet for å trekke seg noe tilbake. Dette er i dag vanskelig.

Skolen har ett møterom. Dette benyttes nå i svært stor grad av helsesykepleier. Det beskrives som en utfordrende situasjon.

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

På grunn av særskilte behov hos enkeltelever, har skolen sett seg nødt til å gjøre om deler av en garderobe til rom for å tilfredsstille behov.

Resultat og aktivitet

Kap 9A og klasseledelse

Det er blitt jobbet med elevenes psykososiale skolemiljø (kap 9a) gjennom hele skoleåret. Rutiner er gjennomgått for alle ansatte, og planen er under revidering og vil være klar til neste skoleår. Foreldre er godt informert, og arbeidet bærer frukter. Skolen får inn varsler, men innsatsen har ført til at skolemiljøet må anses som meget godt og elevene trives. Skolens sosiallærer er en viktig og sentral person i arbeidet med skolemiljøet.

Lesing og kommunens Leseplan

Alle trinn gjennomfører stillelesing på morgenen, og er aktive brukere av biblioteket. Bibliotekaren er pådriver i bruk av kommunal leseplan, og jobber med å videreutvikle bruken av skolebiblioteket. Bygging av "leseroker/lesehus" er ferdigstilt.

IKT-innføring av iPad

IKT-ansvarlig, i samarbeid med IKT-Agder og kommunen, har sørget for en god innføring og innarbeiding av iPader ved skolen. iPad benyttes av alle klassetrinn, og oppleves som et godt arbeidsredskap. Ny læringsplattform er på plass og vil styrke samarbeidet med foreldre, men delen som går på foreldrepålogging er ikke på plass per dato.

Ny læreplan

Personalet har jobbet kontinuerlig med ny læreplan. Dette kan fortsatt ta litt tid.

Internkontroll og innkjøp

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

P360

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

SFO

Antall brukere i SFO er per dato 113. Dette er en liten nedgang fra fjoråret.

Vurderinger

Arbeidet med skolemiljøet har hatt vårt fokus fra skolestart i august. Skolen har hatt god erfaring med friminutt på ulik tid, knyttet til skolemiljøet og forsterket positive utvikling. Forskyvningen av friminuttene for noen trinn har fortsatt denne høsten i korte friminutt. Alle elevene har felles langfri..

Frem til skolestart har det vært reduksjon på 50% administrasjon ved skolen. Oppgaver har måttet ligge, og dermed har vi ikke fått innført *Visma Flyt Timeplan*. Dette må prioriteres utover høsten og våren 2022.

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

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

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

Frivoll skole (2002050)

Økonomitall

Økonomi per august

	Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
2002050	Frivoll skole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	8 365	8 308	57	1
	Kjøp av konsulenttjenester	1	2	-1	-100
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	399	327	73	18
	Alle andre inntekter	-1 075	-1 517	442	41
	Netto totalsum	7 690	7 119	571	7

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	0,8%	1,3%	0,5%
Langtid	9,5%	10,4%	0,9%
Sum	10,3%	11,7%	1,4%

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Faste årsverk	17,9	17,3	-0,6
Midlertidige årsverk	0,6	3,9	3,3
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	18,5	21,2	2,7

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

Skoler

Aktivitetsdata	2020	2021	Endring	Endring i %
Antall elever	141	141	0	0
Spesialundervisn. ped	931	703	-228	-24,5
Spesialundervisn. ass	1211,25	1197	-14,25	-1,2

Innledning

Frivoll skole har pr. 2.tertial 2021 samme elevtall som i fjor; 141 elever. Skolen er i stabil drift, og vi ligger godt an i forhold til budsjettmålene for 2021. Skolen arbeider kontinuerlig med satsingsområdene og pedagogisk utviklingsarbeid.

Elevundersøkelsen viser at elevene trives og har det bra på skolen. Her har vi god måloppnåelse. De ansatte ved Frivoll skole arbeider godt og systematisk med et trygt og godt skolemiljø for elevene våre, (kapittel 9A i opplæringsloven).

Personalet har brukt mye tid på implementering av *Fagfornyelsen LK-20*. Vi bruker, og har brukt, mye tid på digitale læremidler og bruk av iPad. Det har vært, og er i perioder, utfordringer med nettdækning. Dette skaper lett frustrasjon. Skolen er godt i gang med å lage årsplaner/halvårsplaner til *Fagfornyelsen*. Vi er også i gang med bruk av "Skooler"- ny læringsplattform.

Mangfold og inkludering står sentralt i arbeidet vårt. Frivoll skole har fortsatt stort fokus på *Rause relasjoner / traumebevisst omsorg*. Det arbeides også kontinuerlig med lesing som grunnleggende ferdighet og kommunens leseplan.

Frivoll skole er også i år praksisskole for lærerstudenter ved Universitetet i Agder. Vi er i gang med første praksisparti, og vil få flere studenter i løpet av året. Dette har vi god erfaring med, og vi får svært positive tilbakemeldinger fra studentene.

Skolen har et nært og godt samarbeid med foresatte og FAU. De er gode støttespillere og bidrar positivt i skolemiljøet.

Frivoll skole vektlegger mestring og bruk av uteaktiviteter i undervisningen. Vi bruker nærområdet aktivt i undervisningen, og vi har mye fokus på fysisk aktivitet. Bruk av uteskole og skolehagen er viktige aktiviteter for alle elever.

Resultat og aktivitet

Frivoll skole arbeider systematisk og godt med implementering av nasjonale og kommunale satsingsområder. Nytt denne høsten er at vi er forsøksskole for en digital kompetansepakke om skolemiljø, som utvikles av Utdanningsdirektoratet (Udir) i samarbeid med RVTS sør. Dette gjelder for både skole og SFO, og vil foregå i ca. 1 1/2 år frem i tid. Noen av skolens ansatte og representanter fra foresatte ved skolen sitter også i en referansegruppe, for å sikre faglig kvalitet og relevans fra ulike fagmiljøer og brukergrupper. Arbeidet med den digitale kompetansepakken om skolemiljø blir et godt supplement til det vi allerede arbeider med i forhold til kapittel 9A i opplæringsloven.

Tilbudet generelt

Vi mener selv at vi klarer å få til mye innenfor de rammene vi har hatt å forholde oss til, men med budsjettkutt blir det merkbart at totaltilbudet til elevene blir redusert. Vi omorganiserer stadig, og ser ressursene i sammenheng for å utnytte disse best mulig. Personalet er løsningsorienterte og bidrar konstruktivt i dette arbeidet. Enhetsleder er bekymret for at arbeidspresset skal bli for stort for de ansatte i tiden som ligger foran.

Spesialundervisning

Frivoll skole har fortsatt et lavt antall enkeltvedtak om spesialundervisning. Vi har i 2.tertial en nedgang på spesialundervisning, både ved bruk av pedagoger og av assistenter i spesialundervisning. Det er viktig å bemerke, siden dette tallet mest sannsynlig vil stige noe da vi har nye henvisninger til PPT. Vi opplever at ressurser til tilpasset opplæring er svært presset, og må prioriteres mer fremover dersom vi skal kunne opprettholde en god standard på tilpasset opplæring. Dersom ikke dette prioriteres, vil det kunne bli en ytterligere økning av antall enkeltvedtak om spesialundervisning. Vi gjør kontinuerlig vurderinger for å finne de beste løsningene til elevenes beste, og her vises det mye fleksibilitet og stå-på-vilje blant personalet for å tilrettelegge best mulig for den enkelte elev.

Økonomitall

Frivoll skole har per 2.tertial et positivt økonomitall på kr 571 000. Dette er resultat av blant annet streng økonomistyring og innkjøpskontroll. Vi har også i 2. tertial opprettholdt nedbemanning på deler av en lærerstilling, og vi holder kontroll på at vi oppfyller lærernormen. Det er stramme økonomiske rammer. Skolen er nøktern ved bruk av vikarer, personalet omdisponeres der det er mulig, og ingen vikarer settes inn ved fravær i ledelsen. Måloppnåelse av budsjettmålene for 2021 er innenfor rekkevidde, og målet er også i år økonomisk balanse ved årets slutt. Et tilbakevendende risikomoment er knyttet til ytterligere konsekvenser av ressursfordelingsmodellen. De økonomiske konsekvensene av ressursfordelingsmodellen vil utfordre oss mye fremover.

HR-tall

Skolen har fortsatt høyt fravær. Vi har noen langtidssykemeldte, og på en såpass liten skole som Frivoll vil dette virke inn på summen på totalfraværstallene. Langtidsfraværet har vært høyt over lengre tid, men det er viktig å bemerke at dette fraværet ikke er arbeidsrelatert. Det har vært noe økning i korttidsfraværet nå på grunn av de nye reglene i forbindelse med covid-19, ved at ansatte ikke skal komme på jobb/skole med milde symptomer på luftveisinfeksjoner. I oversikten over ansattvolumet så vises det en økning i midlertidige stillinger. Dette skyldes langtidssykemeldte, siden vi har flere vikarer inne for dem. Det er reelt sett ingen økning av stillinger. Det totale fraværet er for høyt, og vi arbeider kontinuerlig med å få redusert dette. Vi

bruker blant annet *Dialogplassen* aktivt for å finne gode løsninger på dette, og samarbeider nært med NAV i noen av sakene.

Arbeid med internkontroll på anskaffelser

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

Bruk av PB 360

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

Vurderinger

Den digitale satsingen med bruk av iPad er på vei over i normal drift, og vi har nå fra skolestart satset på Gyldendals digitale læreverk "Skolestudio". Det digitale løftet er nært knyttet til arbeidet med fagfornyelsen - LK 20. Det har vært, og vil også i tiden fremover være stort fokus på fagfornyelsen. Personalet vil arbeide videre med bruk av digitale læremidler / læreverk i kombinasjon med tradisjonelle lærebøker og utarbeide gode årsplaner. Vi vil fortsette med intern opplæring/ kompetanseheving i bruk av digitale hjelpemidler. I tillegg vil vi arbeide mye med implementering av "Skooler" som ny læringsplattform. Personalet er engasjert og motivert for dette arbeidet, selv om det fremkommer noe frustrasjon i perioder blant annet på grunn av noe ustabil nettdækning på skolen. Her er vi avhengig av mer stabilitet.

Personalet på Frivoll skole er gode til å tenke alternative løsninger for at enkeltelever og grupper av elever skal oppleve mestring. Vi bruker skolens nærområde mye, og skolehagen vår er godt etablert som en naturlig del av skoledriften. Alle klasser, ansatte og foresatte er involvert i dette arbeidet.

Dagens drift og konsekvenser fremover - risikomomenter: Som nevnt i tidligere rapporter, så medførte innføring av ny ressursfordelingsmodell i kommunen til betydelige kutt for Frivoll skole. Blant annet ble tilskuddet til fremmedspråklige elever kraftig redusert. Frivoll skole har som kjent en høy andel elever med minoritetsbakgrunn, og dette er positivt for skolemiljøet, og vi har gode erfaringer med inkluderingsarbeid. For lavt budsjett til skolen vil føre til at færre elever får den støtten og hjelpen de trenger i skolehverdagen. Å ha lav lærerdekning til den ordinære undervisningen, gjør at flere elever vil få et dårligere faglig tilbud enn de tidligere har hatt, og dette vil igjen kunne utløse et større behov for spesialundervisning. Dette vil ikke samsvare med kommunens satsting på dreining av spesialundervisningen. En ytterligere nedbemanning av lærer og / eller miljøarbeiderressurs vil føre til at spesielt sårbare elever ikke i samme grad som tidligere vil bli godt nok ivaretatt i skolehverdagen. Lovkravene om tilpasset opplæring, enkeltvedtak om spesialundervisning og lærernorm vil da bli svært utfordrende å kunne opprettholde.

Innføring av ny læreplan krever nye læremidler, spesielt digitale løsninger. Det oppleves krevende å kunne prioritere innkjøp av blant annet digitale læringsressurser i et stramt budsjett.

Enhetsleder vil bemerke av at en del av skolens bygningsmasse er dårlig, og skolen mangler fortsatt egnede forhold / lokaliteter for undervisning i kroppsøving. Enhetsleder håper at det sees nærmere på utbygging/utvidelse av skolen og at det kommer konkrete planer i forhold til dette fremover. Her er mange muligheter.

Landvik skole (2002060)

Økonomitall

Økonomi per august

	Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
2002060	Landvik skole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	21 796	23 259	-1 463	-7
	Kjøp av konsulenttenester	240	122	118	49
	Kjøp av andre private tenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	826	607	219	27
	Alle andre inntekter	-2 108	-2 297	189	9
	Netto totalsum	20 755	21 692	-937	-5

Tabeller

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

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Faste årsverk	48,1	43,8	-4,3
Midlertidige årsverk	7,8	6,3	-1,5
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	55,9	50	-5,9

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	83%	84,1%	1,1%
Heltidsandel fast ansatte	41,4%	48,1%	6,7%

Aktivitetsdata	2020	2021	Endring	Endring i %
Antall elever	431	417	-14	-3,2
Spesialundervisn. ped	2904	2522	-382	-13,2
Spesialundervisn. ass	5352	5388	36	0,7

Innledning

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

Det er gjennomført en betydelig reduksjon i miljøarbeiderressursen i løpet av 2020. Pedagogressursen er redusert før oppstart av skoleåret 21/22.

Vi har noe utestående refusjoner for gjesteelever og praksislærere, slik at det reelle merforbruket er noe lavere enn tallene viser. Redusert bemanning sliter på ansatte, men vi forsøker å holde humøret og arbeidsgleden oppe. Vi er veldig fornøyde med at koronasituasjonen nå er slik at vi kan drive på grønt smittevernnivå.

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

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

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

Resultat og aktivitet

For å få et aktivitetsnivå og en bemanning som er tilpasset skolens budsjetttrammer er det i 2020 og 2021 gjennomført kutt i bemanningen, det gjelder både blant miljøarbeidere og pedagoger. Ved skolestart 2021 skal vi være på det nivået med antall ansatte vi har budsjett til. Det har vært en tett og god dialog med tillitsvalgte, verneombud og de øvrige ansatte i denne nedbemanningsprosessen. FAU, HR-avdelingen og hovedtillitsvalgte har også vært koblet på. En så stor reduksjon i staben er krevende.

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

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

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

Totalt sett vil vi ikke klare å holde budsjetttrammen i 2021. Det er for mange usikre variabler til at vi nå kan tallfeste eksakt hva et merforbruk i 2021 kan ende på, men sannsynligvis vil det ligge på om lag en million. Dette er i så fall et bedre økonomisk resultat enn prognoser vi har gitt i tidligere rapporter. Vi ser det som krevende, men realistisk, at vi skal ha en drift i balanse i 2022.

Vi har redusert bruken av vikarer. Vi vurderer også jevnlig tiltak for å sikre et arbeidsmiljø i samsvar med HMS-krav, og redusere risikoen for økt sykefravær. Sykefraværet har likevel økt.

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

Internkontroll er ivarettatt gjennom jevnlig brannvern og gode systemer som 1310. Og det er gjort nødvendige tilpasninger og gjennomført ROS-analyser i unntakstilstanden med korona. Medbestemmelsesmøter med tillitsvalgte og verneombud (HMS-gruppa) avholdes jevnlig. Vi er også i gang med en mer aktiv bruk av QM+ for å få bedre rutiner på vernerunde, og for at ansatte kan gi et realistisk bilde av sin arbeidssituasjon.

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

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

Vurderinger

Miljøarbeiderressursen, som er låst til enkeltvedtak, er på nivå med fjoråret. Det innebærer at vi fortsatt kan bruke miljøarbeiderne noe fleksibelt mellom klasser og trinn for å gi alle elevene et forsvarlig og likeverdig undervisningstilbud. Vi forsøker nå å organisere miljøarbeiderne i tre team: Ett eget for første trinn, ett for 2. - 4. trinn, og ett for 5. - 7. trinn.

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

Skoleåret 21/22 har vi tre elever på tirsdager og tre elever på onsdager på Hommedal skolegård. Dette mener vi er et berikende og et godt forebyggende tiltak for våre elever.

Den digitale satsingen med bruk av iPad er over i normal drift, og vi har satset på det digitale læreverket "Skolestudio" (Gyldendal) sammen med andre skoler i Grimstad. Dette gjør vi samtidig med at vi legger vekt på håndskrift og lesing i trykte bøker - ikke bare på skjerm. På småskoletrinnene har vi supplert med noen fysiske arbeidsbøker. Det digitale løftet er nært knyttet til arbeidet med fagfornyelsen - LK 20.

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

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

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

Holviga barneskole (2002070)

Økonomitall

Økonomi per august

	Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
2002070	Holviga Barneskole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	19 632	19 788	-156	-1
	Kjøp av konsulentttjenester	0	1	-1	0
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	1 082	1 037	46	4
	Alle andre inntekter	-2 332	-2 585	253	11
	Netto totalsum	18 383	18 241	142	1

Tabeller

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

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Faste årsverk	44,9	45	0,1
Midlertidige årsverk	4,2	4,9	0,7
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	49,1	50	0,9

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	86,4%	85%	-1,4%
Heltidsandel fast ansatte	53,8%	54,7%	0,9%

Aktivitetsdata	2020	2021	Endring	Endring i %
Antall elever	397	401	4	1,0
Spesialundervisn. ped	5554	4545	-1009	-18,2
Spesialundervisn. ass	3829	3857	28	0,7

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

Vi har tre elever som får tilbud ved Hommedal skolegård, et tilbud som beriker skolehverdagen. Dette er ikke lagt inn i timene for spesialundervisning i tabellen.

Innledning

Vi målretter fortsatt innsatsen mot ny skole. Vi utvikler samarbeidskultur. Dette har vært krevende da det

gjennom dette året har vært minimale muligheter til å samle personalet fysisk. Å utvikle god samarbeidskultur er krevende når vi er fysisk adskilt, både på grunn av bygningsmasse og covid-tiltak med møter via Teams. Det er utrolig godt å kunne starte skoleåret på grønt nivå.

Vi har ansvarskultur, hvor vi arbeider sammen som et lag for våre felles elever. En del av arbeidet med dreining av organiseringen av spesialundervisning og tilpasset opplæring ligger i dette ansvaret. Vi tilrettelegger mer for dybdelæring. Dedikerte ansatte som ønsker å bidra inn mot elevenes læring og utvikling er viktig. På Holviga barneskole har vi dyktige ansatte som prioriterer elevenes læring.

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

Resultat og aktivitet

Økonomi

Tiltak for mindreforbruk: Reduksjon i ansatte, hovedsakelig nedgang i miljøarbeiderårsverk. Holviga barneskole er i en særstilling på grunn av bygningsmassen, hvor vi er spredt på mange ulike bygg. Dette gir utfordringer i organiseringen og krever ressurser for å opprettholde kvalitet.

Uforutsette/ikke budsjetterte utgifter: Utfordringer i elevers psykiske helse krever ekstra ressurser også på grunn av manglende støtte og /eller lange ventelister fra eksterne hjelpefunksjoner (ABUP, PPT, barnevern). Dette er fortsatt bekymringsfullt. Nok helsesykepleiertjeneste i barneskolen er viktig. Det er ikke lovpålagt med sosiallærer på barneskole. Når budsjettammen er strammere, vil skolen måtte prioritere lærernorm utfra nasjonale retningslinjer, og har ikke kapasitet til å dekke andre funksjoner som støtter læringsmiljøet innenfor rammen.

Kvalitet

Konsekvenser med bygg utfra helseperspektiv: Det er utfordrende med bygg som ikke har kapasitet til elevmassen. Det er også store utfordringer med byggene og dette medfører helseplager for både elever og ansatte. Dette er meldt inn til kommunelege og hovedverneombud over år. Ansatte på alle bygg melder om utfordringer knyttet til helse, slik som hodepine, sår hals, forverring i luftveier og astma og generell trøtthet. Dette bekymrer oss. 450 mennesker oppholder seg på skolen hver dag.

Det jobbes aktivt med å få på plass modulscole for hele barneskolen på Holviga så snart som mulig, og dette blir fremskjøvet i investeringsprogrammet. Dette er svært viktig for å samle elevmasse og personal i en samlet enhet. Det har vært svært krevende å lede og arbeide ved skolen over tid. Slitasjen er merkbar. Når det er sagt, er personalet på Holviga er særs opptatt av å gi elevene gode, trygge skoledager med faglig og sosial læring. Vi har et fantastisk uteområde som gir mye glede.

Internkontroll og anskaffelser

Administrasjon og pedagogisk personale benytter sak og arkivsystemet P 360. Det er fortsatt utfordrende, men vi vet fra forskning at endring tar tid. Målet med endring må være forbedring, og vi er blitt bedre og skal bli enda bedre. Vi bruker Moava 1310, Facilit og QM+ til internkontroll. Det er fortsatt behov for trygging i bruk av systemene Vi er kommet langt i implementeringen og bruk av VFT.

Vi følger kommunens innkjøpsreglement, men vi stiller spørsmål ved flere avtaler som gir en fordyring av innkjøp. Det oppleves krevende med de stramme rammene vi har at innkjøpsavtaler gir dyrere produktkostnader. Vi ser fram til en evaluering av innkjøpsavtalene, hvor enhetene også blir forespurrt. Vi håper det også tenkes gjennom bærekraft og klimaspørsmål ved blant annet innkjøp av mat med lang transportvei.

Skolen har behov for anskaffelser av utstyr, da utstyret vi har er gammelt og delvis ute av drift. Ny læreplan fordrer nye læremidler, både digitale og fysiske. Dette er en stor kostnad det ikke er tatt hensyn til i rammene til enhetene. Det er bekymringsfullt.

Årsverk

I skole og SFO har vi til sammen 45 årsverk. Vi har midlertidige stillinger/vikarer for flere i permisjon.

Sykefravær

Sykefraværet har gått noe ned sammenlignet med fjoråret. Men vi ser en økning nå. Jeg henviser her til tekst under "kvalitet".

Spesialundervisning

Dreining i organisering av undervisning: Dette tar tid, men vi legger vekt på god implementering av ny

læreplan og vil prioritere metoder som gir resultater og godt læringsmiljø innenfor de rammene vi har. Arbeid med klasseledelse vil også bidra inn i dette.

IKT og nettbrettsatsing

Skolens personale har god digital kompetanse, IKT-rådgiver er dyktig og bidrar til dette. Alle elever har nettbrett som verktøy. Vi har bla Skolestudio som digital læringsarena. Utfordringer med at kapasiteten på nett inn til skolen er svært liten, ut fra det behovet vi har og dette gir frustrasjon. Når både barne- og ungdomsskolens dataenheter er i bruk, er dette en utfordring som må løses. Saken er meldt flere ganger til IKT-Agder. Vi er i gang med ny plattform (Skooler) mellom lærer og elev. Plattformen implementeres gradvis utover høsten.

Måloppnåelse

Pr august holder vi budsjettrammen. Jeg er tvilende til at vi holder rammen utover høsten om vi skal ivareta alle oppgaver, og holde oss innenfor lærernorm.

Vi har studenter fra Universitetet i Agder i praksis hos oss. Vi opplever at studenter trives godt, og opplever seg godt ivaretatt på skolen vår. Det er vi stolte over.

Vi har tre pedagoger som tar videreutdanning dette skoleåret. Det bidrar til at vi øker kompetansen i personalet.

Vi har ikke undervisning i mat og helse på mellomtrinnet dette skoleåret. Elevene har mer svømming, og vil få mat og helse neste skoleår, når vi er i modulscole. Det har ikke vært kapasitet til å ha mat og helse-faget med de fasilitetene vi har på skolen i år.

Skolebiblioteket ble lagt i kasser i klasserommene forrige skoleår. Vi må prioritere innkjøp av bøker, da dette er viktig for elevenes lesing og leselyst.

Vurderinger

Holviga barneskole har dyktige ansatte som har elevenes læring og utvikling i fokus. Vi har et engasjert og samlende FAU som bidrar stort til Holviga-laget og godt skole-hjem arbeid. Ansatte og foreldre ønsker at skolen skal være best mulig utfra de forutsetninger vi har.

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

Risikomomenter som må tas høyde for:

Konsekvensene av at vi fortsatt er i de gamle skolebyggene:

- dårlig inneklima som bidrar til krevende arbeidsforhold og helseutfordringer. Disse utfordringene er svært merkbare og har økt inn i nytt skoleår.
- fordyring av utgifter til strøm i lokaliteter med høyt strømforbruk og gamle anlegg
- utfordrende organisering og teamsamarbeid med ansatte spredt i mange bygg, gjør arbeidet med å være et lag svært utfordrende
- krevende trafikkforhold rundt skolen må det settes fokus på og arbeidet med hjertesone må gjenopptas

Det er viktig for elevene på Holviga barneskole at forholdene legges til rette bygningsmessig for godt læringsmiljø. Kvalitet er viktig, og vi ønsker å beholde dedikerte medarbeidere som gjør en særs viktig jobb for barn og unges oppvekst på Holviga og i Grimstad. Derfor må modulbygg for hele skolen på plass snarlig.

Holviga ungdomsskole (2002080)

Økonomitall

Økonomi per august

	Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
2002080	Holviga ungdomsskole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	10 072	10 768	-696	-7
	Kjøp av konsulenttjenester	0	6	-6	0
	Kjøp av andre private tjenester	0	60	-60	0
	Alle andre kostnader	504	611	-107	-21
	Alle andre inntekter	-386	-1 564	1 178	305
	Netto totalsum	10 190	9 882	308	3

Holviga ungdomsskole gikk ved utgangen av 2. tertial med et overskudd på 308 000,-kr.

Tabeller

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

Holviga ungdomsskole har lite fravær. Korttidsfraværet hittil i år har vært på 0,7%. langtidsfraværet hittil i år har vært på 3,7%, tilsammen 4,4%.

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Faste årsverk	19,9	17,5	-2,4
Midlertidige årsverk	4,8	4,5	-0,3
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	24,7	22	-2,7

Holviga ungdomsskole har redusert bemanningen fra januar 2021 med 2,4 faste årsverk. Andre årsverk er redusert med 0,3%, tilsammen 2,7 årsverk.

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	82,8%	83,3%	0,5%
Heltidsandel fast ansatte	54,2%	57,1%	2,9%

Aktivitetsdata	2020	2021	Endring	Endring i %
Antall elever	164	150	-14	-8,5
Spesialundervisn. ped	1872	549	-1323	-70,7
Spesialundervisn. ass	0	342	342	#DIVISION/0!

Innledning

Holviga ungdomsskole er en god skole med høy trivsel blant elevene og blant de ansatte. Skolen har lite

fravær og har hatt lite behov for vikarbruk. Det lille fraværet skolen har hatt, er ofte blitt ordnet internt på skolen.

Skolen har fått færre elever nå enn tidligere. Velkomstklassen er nå på Grimstad ungdomsskole og Drottningborg ungdomsskole tar 10-15% av elevgrunnlaget på Holviga. Elevtallet har falt fra 186 til 150 på to år. Dette har gjort noe med økonomien og bemanningen vår.

Skolen har én elev på Hommedal skolegård.

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

Resultat og aktivitet

Holviga ungdomsskole har ca .25 elever mindre enn på samme tid for to år siden. Dette har påvirket bemanningssituasjonen og økonomien vår. Skolen har måttet nedbemanne med ca. 2,5 årsverk, da fordelt mellom pedagoger og miljøarbeidere. I kroner vil reduksjonen være på ca. 2 mill kr.

Holviga ungdomsskole er i økonomisk balanse med et lite overskudd på ca. 300.000 kr. Målet vårt er nådd med å være i økonomisk balanse. Skolen mottok IMDI-midler på ca. 780 000 kr forrige måned.

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

Vurderinger

Holviga ungdomsskole har høy kvalitet på undervisningen. Bemanningen er stabil og god, og mange ansatte har lang erfaring fra skoleverket. Det er god kvalitet på samlingene våre i fellestiden, med fokus på bl.a. Fagfornyelsen, opplø § 9A, vold i nære relasjoner og Public 360.

Dette året har også fokus vært på Skooler.

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

Risikoen fremover blir en veldig stram økonomi og en liten bemanning.

Fjære barneskole (2002090)

Økonomitall

Økonomi per august

	Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
2002090	Fjære Barneskole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	15 272	16 647	-1 375	-9
	Kjøp av konsulenttjenester	0	34	-34	0
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	1 001	794	207	21
	Alle andre inntekter	-3 164	-3 639	475	15
	Netto totalsum	13 109	13 835	-726	-6

Tabeller

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

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Faste årsverk	40,2	37	-3,2
Midlertidige årsverk	3,4	4,2	0,8
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	43,6	41,2	-2,4

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	87,3%	84,1%	-3,2%
Heltidsandel fast ansatte	50%	50%	0%

Aktivitetsdata	2020	2021	Endring	Endring i %
Antall elever	267	283	16	6,0
Spesialundervisn. ped	6137	4617	-1520	-24,8
Spesialundervisn. ass	4541	5282	741	16,3

Innledning

Fjære barneskole har økt elevtall og har pr. nå 283 elever. Vi flyttet elevene som holdt til i hovedbygget, inn i lokalene til tidligere Fjære ungdomsskole i desember 2020. Dette har vært positivt når det gjelder luftkvalitet, men samtidig utfordrende når det gjelder byggets funksjon og lite antall toaletter. Vi har fremdeles fire klasser og SFO drift i Paviljong 1.

Elevundersøkelsen viser at elever trives og har det bra på skolen. God måloppnåelse. Hele skoleåret har innføring av fagfornyelsen hatt stort fokus i hele personalet. Situasjonen med covid-19 har vært utfordrende

hele skoleåret. Personalet gjorde, og gjør, en veldig god innsats for elevene og med å overholde smittevernsreglene.

Resultat og aktivitet

HR-tall og økonomitall kommentarer

Vi meldt flere årsverk overtallig i år, samt at det er tatt ned årsverk gjennom naturlig avgang. Kuttene vi har gjort gjør at driften blir utfordrende. Vi har mange lovpålagte oppgaver som skal følges opp, men også forebyggende tiltak som vi ser på som like viktige.

Totalt har antall timer med spesialundervisning gått ned. Enkelte trinn er slått sammen i spesialundervisningen. Vi ser samtidig en økning av henvisninger til PPT, da alt av styrkingstimer og forebyggende tiltak nå er tatt bort.

Det har vært økt korttids fravær nå på grunn av de nye reglene for å ikke komme på jobb/skole/barnehage med milde symptomer på luftveisinfeksjoner. Utgifter til vikar har derfor vært høyt både på skole og SFO. Langtidsfraværet har gått ned på grunn av at vi har flere ansatte som nå har gått av med AFP.

Skolen er nøktern ved bruk av vikarer, personalet omdisponeres der det er mulig. Ingen vikarer settes inn ved fravær i ledelsen.

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

Fjære barneskole bruker P360. Alle pedagoger ligger inne slik at de kan lese og arkivere i elevmappene. Rektor, fagleder, sosiallærer, spesialpedagogisk koordinator bruker P360 i sitt arbeid, for eksempel IOP-planer, møteinnkallinger, referater, enkeltvedtak, varsler og aktivitetsplaner.

Vurderinger

Det er besluttet at det skal bygges ny skole. Dette ser vi frem til. Som nevnt har vi allerede flyttet deler av skolen inn i de gamle lokalene til Fjære ungdomsskole. Når hovedbygget skal rives flytter alle trinnene inn i disse lokalene. Det vil by på noen utfordringer for oss både plassmessig inne og ute, men i en overgangsperiode til ny skole står klar, er personalet klar for å gjøre dette best mulig for elevene.

Kommunalteknisk tjenester har bistått med lekeapparater på områdene rundt ungdomsskolen, slik at det er aktiviteter for barneskoleelevene. Skolen har hatt stort fokus på skolemiljø. De ansatte ved skolen har nå en høy kompetanse på dette feltet og vi vil jobbe videre for at dette opprettholdes, blant annet gjennom kompetansepakker på skolemiljø fra Utdanningsdirektoratet.

Det har vært, og vil i tiden fremover være, stort fokus på fagfornyelsen. Det er mye å sette seg inn i og vi arbeider videre på skolen for å lage gode periodeplaner, som skal resultere i en god årsplan til slutt. Det har også blitt jobbet med implementering av iPad i opplæringen og kompetanseheving rundt dette i personalet. Det kommer ny rammeplan for SFO høsten 2021, vi vil ha fokus på implementering av denne i SFO-driften. Skolen jobber godt med å skape inkluderende læringsmiljøer, fokus på å tilrettelegge og tilpasse undervisning og lekser til den enkelte elev. Personalet har høy faglig dyktighet og har hatt mye fokus på utviklingsarbeidet dette skoleåret.

Langemyr skole (2002110)

Økonomitall

Økonomi per august

	Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
2002110	Langemyr skole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	23 426	23 634	-208	-1
	Kjøp av konsulenttjenester	0	0	0	0
	Kjøp av andre private tjenester	0	2	-2	0
	Alle andre kostnader	2 650	3 103	-453	-17
	Alle andre inntekter	-23 552	-23 610	57	0
	Netto totalsum	2 524	3 129	-605	-24

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	2,8%	2,8%	0,1%
Langtid	9,8%	12,3%	2,5%
Sum	12,5%	15,2%	2,6%

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Faste årsverk	59	56,3	-2,7
Midlertidige årsverk	3,3	14,9	11,6
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	62,3	71,2	8,9

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	90,8%	89,4%	-1,4%
Heltidsandel fast ansatte	53,8%	58,7%	4,9%

Aktivitetsdata	2020	2021	Endring	Endring i %
Antall elever	33	32	-1	-3,0
Spesialundervisn. ped	10821	10868	47	0,4
Spesialundervisn. ass	18164	16397	-1767	-9,7

Innledning

Langemyr skole og ressurscenter gir grunnskoletilbud til elever med utviklingshemming og store tilretteleggingsbehov i Grimstad, Lillesand og Birkenes kommune, samt til gjesteelever fra andre kommuner etter behov og kapasitet.

Innsparing etter politisk vedtak i Grimstad er gjennomført ved reduksjon av samarbeidstid for personalet, redusert tid til ledelse gjennom økt undervisning for fagledere, samt noe redusert bemanning til elevene der det har vært forsvarlig, f.eks. i friminutt og gruppetimer. Noe dobbeltbemanning har kunnet reduseres på grunn av økte ferdigheter hos eleven.

Innsparingene oppleves som krevende for både de ansatte og ledelsen. Det er begrenset hvor mye personalbemanning det er forsvarlig å redusere for den enkelte elev. Skolen holder høyt å prioritere tid til samarbeid i miniteam rundt hver elev, faglig utviklingsarbeid og kompetansedeling så langt dette er mulig innenfor rammene. Ved reduksjon i samarbeidstid blir det også redusert mulighet til samordning og nødvendig likhet i teamets utføring av det daglige arbeidet, og redusert detaljkunnskap om eleven som kan deles og evalueres. Det er naturlig å anta at dette påvirker elevens læringsutbytte.

Redusert tid til ledelse påvirker i hvor stor grad den enkelte arbeidstaker opplever støtte i det faglige arbeidet, den personlige utviklingen og de helsemessige sidene ved et krevende arbeid. Med økt sykefravær og mindre tid til ledelse, blir konsekvensen mer akutte løsninger som kan gå ut over langsiktige gode tiltak.

På tross av innsparingstiltak, høy fraværspersent, koronarestriksjoner og krevende utfordringer opplever vi gode resultater av arbeidet i form av elevenes læringsutbytte og fornøyde foresatte, samarbeidspartnere og spesialisthelsetjenesten.

Resultat og aktivitet

Økonomi

Skolen drives med 0-budsjett, der kostnadene dekkes ved fakturering til eier- og brukerkommunene. Elevenes bemanningsressurs i skole og SFO fastsettes ved enkeltvedtak. Øvrige kostnader fordeles ut fra antall elever eller kommunenes eierandel. Ikke-eiere får påslag i prisen jmf samarbeidsavtalen mellom eierkommunene. Skolen jobber aktivt for å redusere gjennomsnittsprisen pr elevplass, men denne vil variere med blant annet elevgrunnlaget og elevenes behov. Skolen må dekke renhold, vaktmester og andre FDV-utgifter som de øvrige skolene ikke har i sine regnskaper, noe som bidrar til høye elevplasspriser. Gjennomgang av siste års kostnader viser imidlertid reell nedgang i gjennomsnittspris.

Ved utgangen av 2.tertial 2021 er lønnskostnadene i relativ balanse, mens "Andre kostnader" har et negativt avvik. Dette kan ha årsak i en stor faktura på administrasjonskostnader som ble belastet regnskapet i juli uten at denne var beregnet inn i fakturagrunnlaget til alle kommunene for kostnadsfordeling våren 2021. Kostnaden er årsbudsjettet, og avviket utjevnes i 3.tertial. Regnskapsført "Kjøp av private tjenester" skyldes en feilsendt faktura for drosjeskyss som er kreditert, skolen kjøper ikke private tjenester.

Anskaffelser gjøres i svært begrenset omfang, og omhandler kun avrop på inngåtte innkjøpsavtaler. Alle innkjøp utover hverdagslige behov må godkjennes av rektor. Attestasjon og anvisning fungerer godt og avdekker feil/mangler slik at dette kan rettes opp.

Personal

Dette året er det større endringer i personalet fra januar til august enn normalt. Fire babyer har kommet til verden i løpet av våren, flere ansatte har helt eller delvis permisjon, noen stillinger står vakant og flere ansatte er langtidssykemeldt. Dette gir en markert økning i midlertidige stillinger, som i stor grad dekkes av NAV-refusjoner. For å møte elevenes behov for vikarer med rett kompetanse, påvirker vikariatene også gjennomsnittlig stillingsstørrelse, som har gått litt ned. Vikarbruken vurderes nøye utover høsten og sees opp mot det totale sykefraværet, som på nytt er bekymringsfullt høyt.

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

HR og NAV er nære samarbeidspartnere for å redusere sykefraværet, og nærmeste leder følger alle sine ansatte så tett som mulig innenfor rammen av sine stillinger. HMS-gruppen og plasstillitsvalgte er involvert i hvordan vi best kan øke nærværet på arbeidsplassen, på tross av pålagt lav terskel for fravær på grunn av forkjølelssymptomer og ulike helseutfordringer i vår svært krevende jobb. Vi ser at det blir for krevende for arbeidstakere å stå i det daglige arbeidet med elevene på Langemyr, når ulike helseutfordringer eller personlige kriser rammer.

Skoledrift

Skolens elevtall er redusert fra 33 elevplasser forrige skoleår, til 32 dette skoleåret, en 3% reduksjon. Grimstads andel av elevmassen er redusert fra 19 til 17 elever, og dermed får de øvrige kommunene dette skoleåret en større andel av felleskostnadene enn forrige skoleår.

En beskjeden økning i tildelte pedagogtimer på 0,4% skyldes pedagogisk satsing på Læringsverksted med økt bruk av faglærere i norsk, matematikk, koding, naturfag, ASK (alternativ og supplerende kommunikasjon) og svømming. Disse driver ukentlige grupper med elever og veileder øvrige pedagoger. Reduksjon i tildelte assistenttimer i skolen på 9,7% utgjør mer enn reduksjonen i elevtall, og er en del av innsparingen ved skolen. Det ble også redusert 10,9% forrige skoleår sett i forhold til året før, som del av en langsiktig plan for reduksjon av assistenttimer i skolen. Det betyr at gjennomsnittlig personalressurs for den enkelte elev er redusert.. Økte pedagogressurser dekkes av allerede ansatte fagledere, slik at antall ansatte pedagoger ikke har økt, men ledelsesressursen er redusert. Reduksjon i assistenttimene er løst ved naturlig avgang slik at overtallighet er unngått.

Bemanningsressurser i SFO kommer i tillegg til tallene i tabellen, og utgjør en stor del av differansen mellom årsverk til spesialundervisning og årsverk totalt på skolen. Økt bruk av SFO blant skolens elever på alle klassetrinn gir økt bruk av miljøpersonale i SFO og større lønnskostnad. Foreldrebetaling utgjør en forsvinnende liten del av SFO-bemanningen. Kostnaden for SFO-bemannings faktureres den enkelte hjemkommune og instans som har gitt vedtak om og bestilt plass for eleven i SFO.

- **Skole 1-10:** Inneværende skoleår fordeler elevene seg slik mellom kommunene:
 - Grimstad 17 elever - *2 færre enn forrige skoleår*
 - Lillesand 8,4 elever - *1,4 flere enn forrige skoleår (0,4 elev = 2d/u)*
 - Birkenes 5 elever - *1 mer enn forrige skoleår*
 - Froland 1 elev - *1,4 færre enn forrige skoleår (0,4 elev = 2d/u)*
 - Vegårshei 0,6 elev - *samme som forrige skoleår (0,6 elev = 3d/u)*
- **SFO 1-4:** Det gis tilbud om SFO før/etter skoletid og i skolens ferier/fridager hjemlet i opplæringsloven for elever i 1.-7.trinn. Dette skoleåret bruker alle de yngste elevene SFO; 3 elever fra Grimstad og 5 fra øvrige kommuner.
- **SFO 5-7:** Nasjonale retningslinjer ga fra august 2020 elever med funksjonsnedsettelse rett til gratis SFO, og vedtektene i Grimstad slår fast at dette må det søkes om årlig. Skolen opplever det som fornuftig å foreta en individuell behovsvurdering i hver enkelt sak. Dette skoleåret bruker alle mellomtrinns elevene SFO; 7 elever fra Grimstad og 4 fra øvrige kommuner.
- **Tilbud 8-10:** Noen elever i 8.-10.trinn har fått vedtak av sine hjemkommuner om avlastning i form av "SFO" ved skolen, da disse ikke har rett til SFO etter opplæringsloven. Tjenestekontoret i Grimstad kommune behandler søknader og vurderer familienes behov for et tilbud før/etter skoletid og i skolens ferier/fridager. Tjenesten kan bestilles på Langemyr dersom habilitering finner det riktig, og om SFO har kapasitet utover tilbudet som gis til barneskoleelevene. Dette skoleåret er det 5 av de 7 elevene på ungdomstrinnet fra Grimstad, og 2 av de 7 fra øvrige kommuner, som får et slikt tilbud.

Post- og arkiv P360 fungerer godt. Lederteam og sekretær er godt kompetente, og bistår skolens pedagoger og miljøterapeuter som har lederstyrt tilgang til begrenset antall elevmapper. Elevmappene er en innarbeidet og naturlig del av skolens drift. Å sørge for tilstrekkelig arkivering av for eksempel kontakt med hjemmene og eposter i saker utenom elev- og personalmapper er et prioritert utviklingsområde.

Vurderinger

Ny IOP-mal tilpasset nye læreplaner ble utarbeidet forrige skoleår sammen med PPT, en barne- og en ungdomsskole. Dette skoleåret er Langemyr en av de tre pilotkolene, og en betydelig pådriver i dette arbeidet. Alle elevenes IOP'er var ferdig utarbeidet og ekspedert til mottakerne innen utgangen av august.

Kvalitetsindikatorer for skoler som Langemyr er krevende å finne. De nasjonale brukerundersøkelsene, eksamen, nasjonale prøver og obligatoriske kartlegginger er ikke tilpasset skolens elever. Langemyr deltar derfor i et utviklingsprosjekt i regi av Bærum kommune, sammen med fire andre spesialskoler beliggende på Østlandet. IKIT - InterKommunalt IndikatorTeam - drøfter og finner indikatorer som kan brukes for å identifisere kvalitet i driften av slike skoler. Spesialskolenes indikatorer sammenlignes og ligger til grunn for lokalt utviklingsarbeid på den enkelte skole. Det er utarbeidet en tilpasset foreldreundersøkelse som nå ligger tilgjengelig i *Bedre Kommune*. Utvikling av IOP-maler, som kan generere mål på læringsutbytte for elevene på både individ, gruppe og skolenivå, prøves ut. Årshjul og kvalitetsprosesser er skissert. Prosjektet involverer også PPT og skoleeiernivået som forankring i de ulike kommunene.

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

klasser har forrige skoleår vært svært begrenset av smitteverntiltak på gult nivå, der kun samarbeidende elevkohorter kan delta. Dette skoleåret har vi kunnet starte med grupper der elever fra ulike klasser deltar.

- norsk; lese-/skriveopplæring basert på egenutviklet metode LIMM i kombinasjon med IMal, STL+ og andre forskningsbaserte metoder
- ASK; alternativ og supplerende kommunikasjon med lav- og høyteknologiske kommunikasjonshjelpemidler, samt symbolisering av skolemiljøet
- kroppsøving; vanntilvenning og svømmeopplæring med ferdighetsmerker fra Norges Svømmeforbund
- naturfag; eksperimenter innen "kjøkkenkjemi" og "den rare kroppen vår"
- koding; blueboot, cosmobrikker, minecraft edu, MicroBit, greenscreen og annet
- matematikk; konkrete og metodikk for økt matematisk forståelse, nytt fag dette skoleåret

"Kreativt Bibliotek"-prosjekt med midler fra Udir ble avsluttet denne sommeren. Målsettingen til prosjektet er å inspirere til hvordan skoler kan tilrettelegge skjønnlitteratur og faglitteratur for elever som bruker kommunikasjonshjelpemidler/ASK. Det er utarbeidet eksempler på litteraturløsninger med konkrete, symboler og tegnstøtte, samt digital formidling via Smartboard. Denne høsten bygges et mediatek for elevene i en del av fellesområdet med enkle midler. Dette blir ytterligere inspirasjon og stimulering av leselyst hos elevene.

Kurs og veiledning til eksterne skoler og barnehager er det økt etterspørsel etter. Vi imøtekommer dette mot godtgjøring så langt vi har kapasitet. Det hadde vært ønskelig at dette ikke var en betalingstjeneste for den enkelte skole/barnehage, men lagt inn i den enkelte kommunes ressursberegning. Det er etterspørsel etter kompetanse innen områdene:

- bruk av den egenutviklede lese- og skrivemetodikken LIMM
- bruk av apper og læringsbrett i lese- og skriveopplæringen for elever med utviklingshemming
- ASK-opplæring og -hjelpemidler (Alternativ og Supplerende Kommunikasjon)
- koding for elever med utviklingshemming
- håndtering av utfordrende atferd i skolehverdagen (HUA)
- bruk av miljøtilrettelegging TEAACH
- tilrettelegging for elever innen autismespekteret

Koronasituasjonen har påvirket alle samarbeidsarenaene til skolen, både interne og eksterne. Vi har ikke kunnet benytte offentlige tjenester som buss og bibliotek som læringsarena for elevene. Elevene har begrenset mulighet til kontakt utover egen kohort, og dette begrenser læringsmulighetene det ligger i å finne "den rette" elevkonstellasjonen både faglig og sosialt. Ikke alt kan dekkes innen egen klasse. Samtaler med foresatte og samarbeid med støttetjenestene rundt eleven har vært på et minimum, - ofte kun digitalt, som gir en begrenset relasjon i samarbeidet. Digitalt foreldremøte er planlagt i september. Heldigvis har elever og ansatte unngått koronasmitte så langt.

Vedlikehold av byggene er det et stort etterslep på. Det er antageligvis mer enn 30 år siden byggene ble beiset. Kostnad til dette er for stort for driftsbudsjettet, og må behandles i de tre eierkommunene. Før sommeren ble det investert i nye avskrapningsmatter i inngangspartiene, da de løse vi hadde var helt utslitt. Det er behov for å bytte ut visuelle ledelinjer med nye taktile for synshemmet elev, og kostnad for dette må innhentes. Uteområdet har behov for noe inngjerding for å bedre elevsikkerheten. Før sommeren fikk vi med enkle midler gjerdet inn et lite område til de av elevene som har størst behov for dette. Skolekjøkken har behov for vegger som kan skille undervisningen fra det åpne landskapet, og det kan se ut til at donering av skillevegger fra et privat firma kan bidra til å avhjelpe situasjonen. Arbeidsplasser for lærerne oppfyller ikke norm på grunn av alt for lite areal. Dette skoleåret har vi flyttet litt om på teamenes arbeidsromsplassering, i håp om å redusere noe på antallet samtidige brukere. Det utføres solskjerming på vinduer, og arbeidsrommet som mangler vegg mot fellesarealene får enkel delevegg satt opp av vaktmester i løpet av høsten. Skolens traktorgressklipper er utslitt og må erstattes. Sakene tas opp med eierkommunene til vurdering.

Kvalifiseringstjenesten (2004000)

Økonomitall

Økonomi per august

	Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
2004000	Kvalifiseringstjenesten				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	13 235	13 833	-598	-5
	Kjøp av konsulenttjenester	333	632	-299	-90
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	2 615	2 917	-302	-12
	Alle andre inntekter	-6 548	-9 949	3 401	52
	Netto totalsum	9 635	7 433	2 202	23

Tabeller

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

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Faste årsverk	30,2	27,1	-3,1
Midlertidige årsverk	1,4	2,2	0,8
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	31,6	29,2	-2,4

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	86,2%	87,3%	1,1%
Heltidsandel fast ansatte	68,6%	71%	2,4%

Tabell

Aktivitetsdata	2020	2021	Endring	%
Antall flyktninger bosatt	18	13	-5	-27,8
Antall elever/deltakere	181	141	-40	-22,1
Elevtimer spesialpedagogisk undervisning	3151,5	3651,5	500,0	15,9

Innledning

Kvalifiseringstjenesten består av flyktningetjenesten og voksenopplæringen.

Flyktningetjenesten har ansvaret for bosetting og integrering, og følger opp flyktningebefolkningen innenfor femårsperioden. I 2021 er kommunen anmodet om å bosette 23 flyktninger. Kommunen mottar tilskudd for 264 personer som er innenfor femårsperioden og som får særlig oppfølging.

Voksenopplæringen har per 31.august 141 elever. Skolen tilbyr norskopplæring og introduksjonskurs for

voksne (over 18 år) med rett og/eller plikt i henhold til integreringsloven. Voksne med rettigheter etter opplæringslovens §4A-1 får tilbud om et komprimert grunnskoleløp, med en varighet på 2-3 år. Voksne med behov for vedlikehold og opplæring i grunnleggende ferdigheter får dette etter sakkyndig vurdering. Vedtak gjøres i henhold til opplæringslovens §4A-2 om spesialpedagogisk undervisning for voksne.

Tjenesten yter service til innbyggere med behov for å dokumentere norskerferdigheter, bekreftelser på gjennomført opplæring og om fritak for opplæring, realkompetansevurdering på grunnskolens område, veiledning, samarbeid med andre kommunale og eksterne aktører, med mer.

Resultat og aktivitet

Økonomi: Økonomien i tjenesten er svært variabel, da statlige tilskudd følger enkeltpersoner som blir bosatt. Tilskuddet til norskopplæring følger deltakere med rett til opplæring. Når færre kommer til Norge på grunn av korona-situasjonen, reduseres inntektene fra norsktilskuddet. Siden utfordringene knyttet til koronasituasjonen var kjent da budsjettet ble laget, får kommunen norsktilskudd omtrent som budsjettet.

Særlige tilskudd for bosetting av personer med nedsatt funksjonsevne eller atferdsvansker er et tilskudd man kan søke særskilt knyttet til enkeltpersoner. Kvalifiseringstjenesten og flyktninghelsetjenesten samarbeider om kommunens søknader. Søknadsprosessen er ressurskrevende og involverer mange aktører, blant annet må det for tiltak i skoler utarbeides sakkyndig vurdering fra PPT. Så langt i 2021 er det søkt om kr 5 968 000, og kommunen har mottatt kr 3 301 164 (venter på svar for resterende). 2 mill kr finansierer tiltak i barnehager, skoler og andre tjenester i kommunen, og 1,3 mill kr tiltak for elever i videregående skole. Siden saksbehandlingstiden hos IMDi er ca. fem måneder, fører dette til at tjenestene må forskuttere lønnsutgifter eller andre nødvendige utgifter.

Arbeidet med særlige tilskudd krever ca. 50 % stillingsressurs i Kvalifiseringstjenesten, og utføres i dag av grunnbemanningen.

Årsverk: Voksenopplæringen har redusert med ett årsverk og flyktningetjenesten med 1,4 årsverk dette året for å tilpasse arbeidet til usikker økonomi og endringer i oppgaver. Midlertidig årsverk er årsverk til lærling og vikar for lærere i videreutdanning og permisjon.

Skoleåret 2021-22 er en lærer i 40 % utleid til Arendal voksenopplæring, én undervisningstime til Holviga barneskole og to undervisningstimer i en barnehage, alt knyttet til opplæring i tegnspråk.

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

Internkontroll og beredskap: Ansvarslinjer og rutiner i tjenesten blir gjennomgått av ledelsen ved semesterstart. I forbindelse med korona-situasjonen er beredskapsplanene justert etter statlige retningslinjer for smittevern. Samarbeidet med verneombud og tillitsvalgte er svært godt og konstruktivt.

Medarbeidere følges opp i faste møter og etter en kjent møtestruktur, og faglederne har faste ukentlige møter med enhetsleder.

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

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

Bruken av Public 360: Medarbeiderne bruker P360 stadig mer. Superbruker følger opp med internopplæring og veiledning for den enkelte. Det er igangsatt et arbeid med oppretting av Vismas arkivmodul. Årsaken er at Visma voksenopplæring og Visma flyktning ikke kommuniserer med Public 360. Arbeidet er forsinket på grunn av Koronasituasjonen og skifte av prosjektleder hos IKT-Agder.

Vurderinger

Voksenopplæringen: 2. tertial har vært en krevende periode for skolen, både for elever og medarbeidere. Norskprøver har blitt gjennomført som planlagt med strenge smitteverntiltak. Eksamen for komprimert grunnskole ble avlyst. Personalet har opprettholdt et høyt nivå på opplæring og oppfølging. Informasjonsarbeid om nasjonale retningslinjer om smittevern og vaksiner har vært høyt prioritert. Vaksinekontoret gjennomførte vaksiner på skolen rett før og rett etter sommerferien.

Elevtallet ved skolestart er lavere enn normalt og mye av årsaken ligger i begrensninger som koronasituasjonen har ført til. Vi forventer en gradvis økning ut over høsten.

Per 31.08. er det totalt 141 deltakere/elever på voksenopplæringen som fordeler seg som følgende:

- 58 på norskkurs på dagtid, hvorav 10 av disse går på kombinasjonskurs grunnskole og

- norskopplæring
- 14 på norskkurs kveldstid
- 48 er elever på komprimert grunnskole for voksne
- 21 elever har vedtak om spesialpedagogisk opplæring, hvorav 4 har en kombinasjon grunnskole/norskopplæring og spesialpedagogisk opplæring.

Skolen gir undervisning til personer med rett og plikt til norskopplæring og til personer som må betale for opplæringen. Undervisningen tilpasses både analfabeter og universitetsutdannede så langt ressursene tillater det.

Skoleåret 2021-22 har elever på komprimert grunnskole tilbud om 30 timer undervisning per uke i fem fag. Når man er elev i grunnskole for voksne med mer enn 20 undervisningstimer i uken, kan man få flyktningstipend i femårsperioden og er dermed ikke avhengig av sosialhjelp. Flyktningstipend dekker livsopphold for mange av elevene på komprimert grunnskole.

For deltakere i introduksjonsprogrammet har skolen tilbud om 30 timer undervisning per uke som tilsvarer en full arbeidsuke i henhold til integreringsloven.

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

Mange elever har fysiske og psykiske utfordringer relatert til hendelser og erfaringer fra krig og flukt. Progresjonen er derfor langsam for noen. For å ivareta et godt læringsmiljø for den enkelte har skolen høy bevissthet om traumebevisst omsorg, differensierer i spor og nivå, og den enkelte får tett og individuell oppfølging. Arbeidet for et godt læringsmiljø og mot negativ sosial kontroll ivaretas blant annet ved at klassene gjennomfører "Prosjekt Frihet" som er et undervisningsopplegg utviklet av medarbeidere i tjenesten med midler fra IMDi.

Prosjektet "På rett vei" er et samarbeid mellom Karriere Agder, NAV og voksenopplæringen. Prosjektet ble avsluttet i august 2021. Målet er at flere velger riktig utdanning og dermed gjennomfører videregående skole. Tiltakene i prosjektet handlet om tett samarbeid mellom aktørene, god og tidlig oppfølging, samt tidlig informasjon om hvilke muligheter som finnes. Samarbeidet fortsetter etter prosjektperioden er avsluttet og blir en del av normal drift og rutine.

Skolen er en dysleksivennlig voksenopplæring. For videreutvikling av arbeidet er det etablert et samarbeid med Universitetet i Agder i forbindelse med et forskningsprosjekt om dysleksi hos fremmedspråklige voksne.

Systematisk arbeid med mestring og motivasjon (SAMM) er en del av satsingen innenfor *Helsefremmende barnehager og skoler*. Tjenesten deltar i prosjektet med kompetanseheving for medarbeiderne i metoden.

Flyktningetjenesten: Kommunen er anmodet av IMDi om å bosette 23 personer i 2021. Flyktningene som har kommet så langt i år er overføringsflyktninger direkte fra flyktningleir (kvoteflyktninger/FN-flyktninger). I tillegg har to personer kommet på familiegjenforening og en på sekundærbosetting. Å skaffe egnede boliger til familier har vist seg å være utfordrende, og kan være et hinder for å nå årets bosettingstall. Vi tror at vi likevel skal komme i mål med årets anmodning.

Arbeidet med barn og ungdom har særlig oppmerksomhet. Alle barn har tilbud om å delta på en fritidsaktivitet, som dekkes av kommunen i femårsperioden, inntil barna fyller 18 år. Dette året har det vært færre tilbud om aktiviteter på grunn av korona-situasjonen, noe som har vært svært uheldig for mange av "våre" barn og ungdommer. Tjenesten samarbeider med SLT-koordinator, innvandrorganisasjoner og andre tjenester i kommunen for å følge opp ungdom som har særlig behov for det.

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

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

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

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

Bibliotek (2005000)

Økonomitall

Økonomi per august

	Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
2005000	Bibliotek				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	2 830	2 889	-59	-2
	Kjøp av konsulenttjenester	13	0	13	100
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	1 053	1 087	-33	-3
	Alle andre inntekter	-100	-138	38	38
	Netto totalsum	3 797	3 838	-42	-1

Tabeller

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

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

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

Tabell

Aktivitetsdata	2020	2021	Endring	%
Utlån samlet hovedbibliotek og filial	50062	64030	13968	27,9
Hovedbibliotek utlån	40970	50089	9119	22,3
Arrangementer	73	41	-32	-43,8
Arrangementer andre	103	49		

Innledning

Bibliotek er en lovpålagt oppgave og en demokratisk grunnpilar i Norge. Gjennom å formidle gratis, allsidig og aktuell kunnskap og kultur, skal satsingen på bibliotek bidra til økt innsikt og verdifulle opplevelser for alle (= bibliotekenes samfunnsmandat). I Grimstad har vi hovedbibliotek og Fevik filial. Biblioteket aktivitet i 2021 er svært preget av følgene av koronaviruset.

Biblioteket inneholder boksamling, lydbøker og film. Vi har også rom som lånes ut. Vi tilfredsstiller alle våre

lovpålagte oppgaver, og er en storstue for hele kommunens befolkning. Vi er en attraktiv møteplass mellom mennesker, og et univers av kunnskap og opplevelser.

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

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

Biblioteket har i 1. og 2. tertial hatt avvikende åpningstider: Mandag-torsdag kl. 1000 - 1900 (normalt mandag - fredag), fredag og lørdag 1000 - 1500. Fevik filial har vært stengt i første kvartal, men har nå normale åpningstider; tirsdag 1300 - 1900, onsdag 1200 - 1600.

Både hovedbibliotek og Fevik filial har meråpent bibliotek, slik at publikum (over 18 år) etter avtale kan bruke biblioteket mellom klokka 0700 - 2200 utenom åpningstiden. Meråpent bibliotek stengte 12. mars 2020. Fra august 2021 åpnet meråpent bibliotek og langåpne fredager, slik at vi nå er tilbake til normale åpningstider.

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

Resultat og aktivitet

Målsetningene er løpende, målene nås først ved slutten av året. 2. tertial har vært preget av koronapandemien og restriksjoner i forhold til arrangementer, samt reguleringer av avstand. For å redusere smittefaren bemannes skranken bare av en person (med en i bakvakt). Det har vært oppfordret til utstakt grad av hjemmekontor. Dette er endret fra slutten av august.

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

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

Biblioteket kommer til å holde sitt budsjett ved årets utgang. Det som er usikkert er våre inntekter fra overdagspenger.

Det er mulig vi vil få et **inntektstap** på overdagspenger som følge av koronavirus, og dermed mindre utlån. Bibliotekets utgifter til våre kjernesystemer (biblioteksystemet Mikromarc, selvbetjeningssystemer og meråpent bibliotek) øker. Det er vanskelig å finne dekning for dette innenfor vårt driftsbudsjett.

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

Vurderinger

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

Vi planlegger driften innenfor de rammene vi har tilgjengelige. Vi må oppfylle lovens krav om å være en møteplass og et sted for arrangementer. Vurdering i forhold til våre økonomiske ressurser er at vi har det stramt, og at det vil kunne bli problemer med dekke etterspørsel etter medier. Vårt mediebudsjett går stadig ned, noe som gir våre brukere et dårligere tilbud. Hovedproblemet i 2021 når det gjelder budsjettet, vil være at vi ikke får budsjetterte inntekter ved at det ikke leveres så mange bøker for sent.

Kulturtjenesten (2006000)

Økonomitall

Økonomi per august

	Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
2006000	Kulturtjenesten				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	6 551	7 433	-882	-13
	Kjøp av konsulenttjenester	36	11	25	69
	Kjøp av andre private tjenester	3 195	0	3 195	100
	Alle andre kostnader	13 542	14 931	-1 389	-10
	Alle andre inntekter	-6 591	-5 679	-912	-14
	Netto totalsum	16 733	16 696	37	0

Tabeller

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

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Faste årsverk	12,5	11,9	-0,6
Midlertidige årsverk	3,2	2,8	-0,4
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	15,6	14,7	-0,9

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	62,4%	59,6%	-2,8%
Heltidsandel fast ansatte	30%	30%	0%

Innledning

Kulturtjenesten består av kulturadministrasjonen, ungdomsklubb, kulturskolen og turistkontoret, til sammen 13,5 årsverk. Vi har noen langtidssykemeldinger som gjør stort utslag på fraværprosenten i en liten enhet.

Vi har hatt færre arrangementer og aktiviteter i dette tertialet, også på grunn av uforutsigbarheten som koronapandemien og smittevernrestriksjoner fører med seg. Dette har ført til færre tilbud i Den kulturelle skolesekken, Gratis kulturlørdag, på ungdomsklubben, i den kulturelle spaserstokken, mm. Kortfilmfestivalen ble digital, og Barnebokfestivalen ble utsatt til oktober.

Blant høydepunktene på aktivitetssiden kan nevnes gjennomføring av Sommerskole for ca 650 elever, takket være tilskudd fra Utdanningsdirektoratet. Det var mange ulike aktører som var leverandører; idrettslag, frilansere, studenter, kulturskolen, jobbsentralen og lag/foreninger. Tilbudet fikk veldig mange gode tilbakemeldinger.

Etter flere utsettelse, fikk Kulturskolens teatergruppe vist den flotte forestillingen *Annie* på kulturhuset. Turistkontoret har hatt høysesong, og godt besøk og stor aktivitet på nettside og på kontoret, og godt utlån av sykler og båter. *BUA Grimstad* er stadig på topp-20 lista over BUA-ordninger med høyest utlån, til tross

for lite åpningstid. I år fikk vi en filial på Groos, drevet av Jobbsentralen.

Vi har et lite mindreforbruk på 37 000 kr. Vi regner med å gå i balanse ved årets slutt.

Resultat og aktivitet

HR-tall: Kortidsfraværet er veldig lavt. Vi har noen langtidssykemeldinger, og dette gjør stort utslag på fraværsprosenten i en liten enhet. Samlet fravær er på 10,4%, mens målsettingen i HMS/IA-planen er på 5%. Fraværet er både i kulturskolen og på turistkontoret, og det kan være krevende å få vikarer og få gjennomført alle oppgavene.

Vi har noen permisjoner i første halvår, sykemeldinger som dekkes med vikarer, og noen midlertidige stillinger knyttet til prosjekter (lønn dekkes av tilskuddsmidler). Dette er forklaringen på de 2,8 årsverkene med midlertidig ansatte.

Det er 24 personer ansatt i kulturtjenesten, men det er kun seks personer som har full stilling. I kulturskolen og på ungdomsklubben har mange av de ansatte deltidstillinger, og flere arbeidsgivere. Dette gjør det over tid krevende å beholde flinke og kvalifiserte ansatte, fordi de får tilbud om større stillinger andre steder.

Økonomi: Samlet mindreforbruk i kulturtjenesten ved utgangen av august er på 39 000 kr. Vi har et merforbruk på lønn på 882 000 kr. Dette skyldes blant annet engasjementsstillinger som dekkes av tilskuddsmidler (f.eks. barnefattigdomsprosjekt, Bua og Sommerskolen).

Driftsutgiftene er noe høyere enn budsjettet, og dette skyldes i hovedsak gjennomføring av Sommerskolen. Disse aktivitetene dekkes med tilskuddsmidler.

Driftsinntektene er også noe lavere enn budsjettet. Dette skyldes både at det er litt mindre tilskudd inn pr i dag, og også noe lavere salgsinntekter enn budsjettet. Salgsinntektene er utleie av båter og sykler, diverse salg, gruppebookinger mm fra turistkontoret, og salg av dirigenttjenester i kulturskolen.

Kulturtjenesten har i hovedsak små anskaffelser, og innimellom noen opptil 100 000 kr. Vi bruker veiledningene som er utarbeidet med tanke på innkjøp og anskaffelser. Innkjøp til Sommerskolen ble gjort gjennom Doffin. De ansatte som skal bruke P360 har vært på kurs, og fått tilbud om ekstra hjelp og veiledning ved behov. Både innkjøp og PB360 er jevnlig tema på møter.

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

Turistkontoret har i denne perioden hatt sin høysesong. På grunn av usikkerheten i forbindelse med utenlandsreiser, har det vært en god sommer for reiselivsbransjen. *Bookup* billettsystem har fungert bra, og gitt et bedre digitalt tilbud til de som ønsker å kjøpe billetter til opplevelser før de kommer til Grimstad. Det har vært godt utleie av båter og sykler.

Kulturskolens teatergruppe fikk endelig vist sin fantastiske forestilling *Annie* på kulturhuset. Kulturskolen leverte også tilbud innen kunst, musikk og spilldesign til Sommerskolen.

Ungdomsklubben Huset har hatt noe lavere aktivitet på arrangementssiden en normalt, og sommerfesten måtte flyttes til etter ferien på grunn av smittesituasjonen. Det ble gjennomført 3-dagers tur med 25 ungdommer til TrollAktiv på Evje

Bua har ved de fleste målinger dette året vært på topp 20 og 30 lista over de med mest utlån i Bua-systemet. Det ble opprettet en egen filial på Groos Kafé, som var et veldig populært sommertilbud. Denne ble drevet av Jobbsentralen.

Kulturkontoret har gjennomført flere tilbud i Den kulturelle skolesekken; impro-teater, tur med Solrik og et historisk filmprosjekt under Kortfilmfestivalen. I tillegg har det vært en god del arbeid med organisering og gjennomføring av sommerskole-tilbud i Grimstad, der ca 650 elever fikk sosiale, kulturelle og faglige tilbud finansiert av Kunnskapsdepartementet (korona-midler). Tilbudet ble veldig godt mottatt, og mange av tilbudene ble fullbooket på kort tid. I august deltok vi med aktiviteter og stands under studiestart.

Vurderinger

Kulturtjenestens rammer både med tanke på bemanning og budsjett, er lavere enn mange andre kommuner vi sammenligner oss med. Det er derfor lite rom for utvikling av tilbudene og tjenestene våre, både med hensyn til mengde, kvalitet og nye målgrupper.

Mange av tilbudene vi har må (del-)finansieres med tilskudd og dette gjør at kvaliteten på disse er god; Den kulturelle skolesekken, Den kulturelle spaserstokken, Barnebokfestivalen, barnefattigdomsprosjekt, Bua, Sommerskolen, mm. Det gir bedre tilbud, men også sårbarhet på grunn av liten forutsigbarhet. Dersom tilskuddene uteblir, må tilbudene som vi gir til innbyggerne kuttes drastisk ned. Barn og unge er målgruppen for mange av tjenesten og tilbudene våre.

Vi strekker på enkelte områder ikke til i forhold til innbyggernes forventninger og behov. Vi søker samarbeid med andre både internt og eksternt for å få gjennomført tiltak på en best mulig måte.

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

Byggesaksenheten (4001000)

Økonomitall

Økonomi per august

	Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
4001000	Byggesaksenheten				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	4 109	3 657	452	11
	Kjøp av konsulenttjenester	0	228	-228	0
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	227	310	-83	-37
	Alle andre inntekter	-4 533	-4 388	-145	-3
	Netto totalsum	-197	-193	-4	-2

Tabeller

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

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

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

Innledning

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

Det er også to nyansatte som har tiltrådt stillingen, mens en annen har sagt opp sin stilling. Enheten behandler de aller fleste søknadene innenfor saksbehandlingstiden - men det er noe høyere restanser enn tidligere på grunn av bemanningssituasjonen og noen restanser som skyldtes konronasituasjonen.

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

Grimstad kommune har startet opp pilotprosjektet for å ta i bruk eByggesak. I testfasen har det har vært utfordringer knyttet til testmiljø og arkivkjerne.

Resultat og aktivitet

Enhetens arbeidsmengde avhenger av aktiviteten i byggenæringen i kommunen, samt antall regulerte planer

klare for utbygging. Antallet innkomne saker og deres kompleksitet er med på å påvirke arbeidssituasjonen.

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

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

All saksbehandling ved enheten gjennomføres ved bruk av P360. Enheten har svært begrensede egne anskaffelser.

Vurderinger

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

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

Oppmålingsenheten (4002000)

Økonomitall

Økonomi per august

	Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
4002000	Oppmålingsenheten				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	1 994	2 027	-33	-2
	Kjøp av konsulenttjenester	175	225	-50	-29
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	507	473	34	7
	Alle andre inntekter	-2 815	-2 899	84	3
	Netto totalsum	-139	-174	36	26

Tabeller

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

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

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

Innledning

Enheten har hatt delvis hjemmekontor i annen tertial på grunn av koronasituasjonen, med unntak av oppmålingsforretningene som jo gjennomføres på stedet. Det fungerer svært bra.

Vi er mer og mer på kontoret, men noe hjemmekontor er fornuftig. Noen oppgaver gjøres best i ro.

Resultat og aktivitet

Resultatet er i balanse, på tross av koronasituasjonen. Driften går bra med dyktige medarbeidere.

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

Oppmålingsenheten har hatt en student i sommerjobb i sommer.

Vi har nesten ikke sykdom.

Vurderinger

Det er et bra arbeidsmiljø i oppmålingsenheten.

2021 blir også et travelt år. Oppmålingsenheten har tatt på seg oppgaven å rydde opp i matrikkelens B-del, ikke bare nytt som kommer til, men også alt det gamle som ikke er gjort. Det vil si ikke alt, men de viktigste tingene. Her er det mange mangler og feil. Dette arbeidet vil pågå noen år. Medarbeiderne i oppmålingsenheten er svært effektive, så en del klarer vi å gjøre selv, men vi trenger en prosjektstilling for å kunne nå over det meste. Vi skal nå søke etter en medarbeider i prosjektstilling.

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

Matrikkelens B-del er grunnlaget for eiendomsskatt, og en del kommunale gebyrer. Det er derfor viktig at dette blir rettet og oppgradert. Både for å få inn mer penger, men også så fordelingen mellom Grimstads beboere blir riktigere. Man bør ikke ha gratispassasjerer. Alle bør betale riktig eiendomsskatt.

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

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

Den klart største risikoen i oppmålingsenheten fremover er utfordring knyttet til rekruttering og å beholde medarbeidere. Vi er en liten enhet med spesialkompetanse, og er derfor sårbare. Det er vanskelig å finne kompetente folk.

En av de ansatte sa opp før sommeren. Det er ansatt ny.

Plan-, miljø- og landbruksenheten (4003000)

Økonomitall

Økonomi per august

	Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
4003000	Plan-, miljø- og landbruksenheten				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	5 617	4 494	1 123	20
	Kjøp av konsulenttjenester	151	145	5	3
	Kjøp av andre private tjenester	38	0	38	100
	Alle andre kostnader	1 950	2 028	-78	-4
	Alle andre inntekter	-2 283	-1 873	-410	-18
	Netto totalsum	5 473	4 850	622	11

Pr 2. tertial har vi et relativt stort mindreforbruk på lønn på grunn av vakante stillinger og permisjoner. Vi er nå fullt bemannet, men har én ansatt i foreldrepermisjon fra august.

På inntektssiden ligger vi noe bak periodisert budsjett, men tror dette vil bli hentet inn før årets slutt slik at vi ender omtrent på budsjett for 2021.

Prognose for året er å levere et svakt mindreforbruk året sett under ett.

Tabeller

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

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Faste årsverk	7,8	9,8	2
Midlertidige årsverk			
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	7,8	9,8	2

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	97,5%	98%	0,5%
Heltidsandel fast ansatte	87,5%	90%	2,5%

Innledning

Det er for tiden mange plansaker i prosess, samtidig som det er stor aktivitet innenfor fagområdene landbruk og miljø.

Resultat og aktivitet

Det er for tiden høy aktivitet i enheten innenfor alle fagområder. Enheten opplever stor pågang av private reguleringsplaner til behandling. Det er mange pågående plansaker, både i prosess og i oppstartsfase. For tiden er det drøyt 90 pågående planprosesser i prosess.

Endringer i delegeringsreglementet har medført at landbruksnemnda har hatt faste møter fra og med nyttår. I oppstartsfasen har det medført endring av rutiner og økt arbeidsmengde i forbindelse med behandling av saker og planlegging, gjennomføring og oppfølging av møtene. Det er fortsatt litt igjen før rutinene er helt satt. Det vil i tillegg være fornuftig å evaluere det endrede delegeringsreglementet og hvilken effekt det har hatt på saksbehandlingen (tid og kvalitet), vedtak i sakene, og ressursbruk.

I løpet av 2. tertial har vi ansatt to nye personer i vakante stillinger på enheten, henholdsvis en samfunnsplanlegger og en miljørådgiver. Arbeidet med revisjon av kommuneplanens samfunnsdel og miljøfyrtårnresertifisering av hovedkontoret (rådhuset), har med det startet opp.

Oppstart etter sommeren har vært spesielt hektisk, da det i tillegg til daglige oppgaver, har vært brukt en del tid både som valgfunksjonærer og opplæring av nyansatte. Det har gitt ekstra press på en allerede travel arbeidshverdag.

Vurderinger

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

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

Grimstad brann og redning (4004000)

Økonomitall

Økonomi per august

	Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
4004000	Grimstad brann og redning				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	10 625	11 637	-1 012	-10
	Kjøp av konsulenttjenester	0	121	-121	0
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	4 371	3 156	1 216	28
	Alle andre inntekter	-1 037	-991	-46	-4
	Netto totalsum	13 959	13 923	36	0

Tabeller

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

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

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

Tabell

Aktivitetsdata	2020	2021	Endring	%
Antall branner og utrykninger	251	264	13	5,2
				0
				0

Innledning

Brann og redning består av to avdelinger som skal ivareta de forebyggende og beredskapsmessige oppgavene etter brannloven. Den delen av forebyggende avdeling som utgjør feiervesenet, er kommentert i egen rapport (selvfinans).

Koronasituasjonen har også påvirket driften i brann og redning. Det har vært utført en rekke tiltak for å

begrense smittevernfaren i tråd med nasjonale føringer. Det har også vært begrenset aktivitet med øvelser og opplæring. Fra 1. september går en tilbake til ordinær turnus med økt rotering blant mannskapene.

Resultat og aktivitet

Enheten har et netto mindreforbruk på 36 000 kr. Det vil alltid være noe variasjoner i utgifter og inntekter i forhold til budsjett.

Økningen i antall utrykninger, fra tilsvarende periode i fjor, har sammenheng med flere branner og branntilløp. Det jobbes ellers med å få ned antall unødige utrykninger til automatiske, direkte brannalarmer.

Sykefraværet har tradisjonelt vært stabilt lavt innen enheten. Økningen på 4,1% til totalt 5,1% har kommet innenfor langtidsfravær. Ved beredskapsavdelingen er en avhengig av at personell kan utføre de operative oppgavene fullt ut når de er på jobb.

Brannstasjonen har vært mer eller mindre stengt for besøkende og øvelser, opplæring, tilsyn mm. som følge av pandemien. Det ble også innført en egen turnus for å begrense antall treffpunkt mellom vaktlagene.

Brann og redning har ordinært tre forskjellige turnusplaner for å dekke beredskapen; døgn-, dag- og hjemmevakttturnus. Ved en smittesituasjon ville dette raskt sette store deler av beredskapen i karantene. Derfor ble det innført en egen turnus med færre bytter og lengre perioder på vakt.

Pågående utredningsarbeid om økt brannsamarbeid innen Østre Agder har pågått frem til nå. Det har krevd mye ressurser og har vært ekstra utfordrende med pågående smittesituasjon. Saken er planlagt lagt frem til politisk behandling i innværende år.

Vurderinger

Koronasituasjonen har påvirket driften også i 2. tertial. Selv om feiing, tilsyn på privat boliger og brannutsatte objekter har kommet i tilnærmet vanlig gjenge, så vil det bli vanskelig med full måloppnåelse her. Antall øvelser er også redusert veldig mye, og de som gjennomføres må følge regler om avstand og antall personer samlet. Her vil det være en gradvis tilnærming til vanlig drift.

Enheten har i perioden endret turnusplanen og utnyttet kompetanse på tvers av avdelinger. Dette har medført noen økte kostnader, men dette ser det ut til en vil klare innenfor tildelte budsjettmidler og koronamidler.

Bemanningssituasjonen på beredskapsavdelingen er krevende med flere permisjoner og lovpålagte kurs på brannskolen.

Kommunaltekniske tjenester (4005000)

Økonomitall

Økonomi per august

	Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
4005000	Kommunaltekniske tjenester				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	11 886	12 006	-119	-1
	Kjøp av konsulentttjenester	751	736	15	2
	Kjøp av andre private tjenester	0	76	-76	0
	Alle andre kostnader	11 965	12 973	-1 009	-8
	Alle andre inntekter	-9 198	-10 883	1 685	18
	Netto totalsum	15 405	14 909	496	3

Tabeller

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

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Faste årsverk	27,2	27,2	0
Midlertidige årsverk	2,1	3,6	1,5
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	29,3	30,8	1,5

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

Innledning

Sommerdrift av kommunen har gått svært godt i år, på tross av store mengder avfall som må håndteres. Dette har vært løst av de ute på en svært god måte. Det er kjøpt inn nye smarte søppeldunker som gjør avfallshåndteringen mer effektiv og ressursparende.

Uttesting av to robotklippere i kommunen har vist seg å være en suksess, og vi ønsker å utvide antall robotklippere for å frigi kapasitet til å utføre andre oppgaver.

Det er svært mye forespørsler og oppgaver som håndteres av samme antall saksbehandlere som har vært de siste årene. Det er for mange oppgaver, så det må gjøres ett arbeid med å prioritere bort noe, eller øke antall ansatte.

Resultat og aktivitet

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

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

Enheten er noe underbemannet i forhold til alle oppgavene som skal utføres, det er ansatt en ny fagarbeider innen VA (vann og avløp). Den nyansatte begynner i november.

Alle lederne i enheten har satt av tre timer hver mandag for å jobbe med P360 og svare ut mail, dette som ett ledd i å prøve å holde unna alle forespørslene som kommer inn. Dette har vært effektivt, men mange har hatt ekstra oppgaver i forbindelse med valg gjennomføringen og enheten må hente inn litt på ajourføringen.

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

Vurderinger

Det er mye arbeid som må gjøres, men både ingeniørene og fagarbeiderne utfører en svært god jobb med de ressursene som er tilgjengelig

Det er noe mindreforbruk totalt sett på enheten, men det nå inngått rammeavtale med NCC og bestilt asfaltering for 1,2 mill kr.

Enheten planlegger å gå i balanse ved årsslutt.

Bygg- og eiendomstjenesten (4006000)

Økonomitall

Økonomi per august

	Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
4006000	Bygg- og eiendomstjenesten				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	27 371	27 724	-354	-1
	Kjøp av konsulenttjenester	563	390	173	31
	Kjøp av andre private tjenester	800	783	17	2
	Alle andre kostnader	35 684	36 313	-629	-2
	Alle andre inntekter	-24 433	-24 829	395	2
	Netto totalsum	39 985	40 382	-397	-1

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	1,4%	1,6%	0,2%
Langtid	3,6%	10,2%	6,6%
Sum	5%	11,8%	6,9%

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Faste årsverk	63,9	65,1	1,2
Midlertidige årsverk	3,1	3,5	0,4
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	67	68,6	1,6

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

Innledning

Bygg- og eiendomstjenestens hovedoppgaver er forvaltning, drift, vedlikehold og utvikling av kommunens bygningsmasse og boligkontor. I tillegg utvikler og regulerer vi kommunale eiendommer, noe som er en stor og viktig del av enhetens oppgaver.

Bygg- og eiendomstjenesten samarbeider godt med alle enheter og sektorer i kommunen for å kunne gi best mulig tilbud til brukerne, og dette samarbeidet gir oss verdifull kompetanse, erfaring og forståelse for de andre sektorenes behov og mål, for å ivareta en god drift og fremtidig utvikling av bygningsmassen. Bygg- og eiendomstjenesten utarbeidet en eiendomsstrategi i 2017 med fokus på hensiktsmessige og funksjonelle bygg.

Bygg- og eiendomstjenesten vil jobbe for å nå målene knyttet til kommunestyrevedtak, og har et godt samarbeid med prosjektenheten og øvrige sektorer på nye investeringer. Vi ønsker med vår tilstedeværelse i tidligfasen i kommende investeringer, å være med å øke verdiskapningen som premissgiver og forvaltere av kommunens eiendommer for fremtidig suksessrike investeringer og utvikling av eiendommassen.

Enheten får ikke kompensert for prisvekst når det gjelder innkjøp av varer og tjenester i forhold til økte drifts-

og vedlikeholdskostnader. Manglende kompensasjon for prisvekst betyr i praksis en innsparing på enheten. Disse innsparingene medfører at det år for år vil opparbeides et stadig større vedlikeholdsetterslep for våre bygg. Når det kommer til oppfølging av koronasituasjonen så er det noe mer oversiktlig nå ved 2. tertial.

Resultat og aktivitet

Den økonomiske situasjonen på bygg- og eiendomstjenesten viser et merforbruk på 397.000 kr.

Tertialrapporten viser et merforbruk på lønn på 354.000 kr, men av dette utgjør lønnskostnader på koronatiltak til sammen ca 1.088.000 kr. Dette er blitt kompensert som ordinære driftsutgifter. Det reelle mindreforbruket på lønnskostnader er dermed på ca 734.000 kr. Enheten jobber godt med effektivisering av driften, roller og ansvar.

Driftsutgifter viser et merforbruk på 439.000 kr. Driftsinntekter ligger litt over budsjett med kr 395.000 kr, og enheten har fokus på salgsinntekter og refusjoner fremover. Det er god balanse mellom sykefravær og sykelønnsrefusjoner.

Korttidsfraværet er gått fra 1,4% 2. tertial 2020 til 1,6 % i 2021, og dette viser en oppgang på 0,2%.

Langtidsfraværet er gått fra 3,6% 2. tertial 2020 til 10,2% i 2021, dette er en økning på 6,6%.

Koronasituasjonen har fortsatt preget mye av driften på bygg- og eiendomstjenesten i løpet av 2. tertial, og vi har tilpasset oss driften. En del av langtidssykefraværet skyldes dette. Det er blitt etablert et vaksinasjonssenter for korona, noe som har gitt oss en del oppfølging.

Byggedrift har fått flere store uforutsette utgifter i 2021. Heisstans på Bergetun, Frivolltun og Berge gård på 0,8 mill kr, legionellasanering på Eide skole 0,2 mill kr, brudd i strømkabel på Dømmesmoen 0,2 mill kr og defekt søppelkomprimator Frivolltun 0,2 mill kr. Disse uforutsette utgiftene på 1,4 mill kr vil bli dekket innenfor egne rammer i bygg- og eiendomstjenesten gjennom redusert aktivitet på andre områder.

Utgifter på strøm viser et merforbruk på 2.900.000 kr de åtte første månedene i 2021. Dette skyldes i hovedsak økte strømpriser og økt nettleie, samt en liten økning på ca.9 % i forbruk, sammenlignet med det rekordlave året 2020. Grimstad kommune var i 2020 en av landets fremste til å redusere strømforbruket, da vi stengte ned stort sett alle formålsbygg da pandemien rammet oss. Beregninger fra Ishavskraft, som er vår leverandør, viser at strømmen totalt sett har økt med 28,97 %. Dette stemmer godt med våre anslag. Hvis strømprisen ikke går ned i årets fire siste måneder, vil totalt merforbruk på energikostnader for Grimstad kommune estimeres til ca 4,5 mill kr. Grimstad kommune er med i et pilotprosjekt med Agder energi med å frigi linjekapasitet, ved at Ishavskraft kan styre våre største laster. Dette er et meget spennende prosjekt, som på sikt har som mål å redusere nettleien for alle forbrukere som bruker linjene til Agder energi.

Renhold har noen utfordringer på driften ved at vi har medarbeidere på 50% og 100% langtidssykemelding. Ellers er det litt utfordrende å følge med hvilke lokaler som blir brukt til hva, og hvilke lokaler som blir brukt, og ikke blir brukt. Dette på grunn av at det er dårlig forståelse fra de forskjellige avdelinger at dette er informasjon bygg- og eiendomstjenesten må ha for å kunne drifte byggene på en fornuftig og økonomisk rett måte med tanke bemanning, vedlikehold og oppvarming.

Vedlikehold har utført en del vedlikehold på leiligheter som er blitt fraflyttet, etter å ha vært bebodd over lengre tid. Det er blitt malt en del bygg med sommerhjelper, kun vanlig vedlikehold resten av året. Det er jobbet en del med koronaprojekter og tilrettelegging for barnebolig i Storgata 87. Ikke noe spesielle utfordringer, blir å følge plan og pusse opp der det trengs. Ingen store jobber er planlagt, kun vanlig drift resten av året.

Boligkontoret har igjen måtte øke rammen på startlån. Hvis vi sammenligner antall søknader mottatt i 1. tertial 2020 mot antall mottatt i 2021, ligger det litt høyere i 2021. Det er gitt avslag på en del søknader i år også. Vi har samme trenden i år, der startlånrammen på 90 millioner ble brukt opp allerede i sommer. Boligkontoret starter forberedelsene med å søke kommunestyret om utvidet ramme også i 2021. Startlånrammen ble økt i kommunestyret 31.august 2021 og det ble vedtatt at rammen for 2021 utvides med 25 millioner.

Boligkontoret opplever økt trykk på kommunale boliger. Dette er en konsekvens av reduksjonen på 14 HDO-boliger (heldøgns omsorgsboliger). Boligkontoret mangler egnede boliger til eldre med behov for tilrettelagt bolig. I tillegg er det ikke anskaffet de seks småhusene som skulle supplere boligmassen til psykisk helse og rus etter at Ekelunden ble avvirket, og det er nå flere på venteliste. Vi har sterkt press på kommunale boliger, spesielt for gruppen rus og psykiatri og eldre som trenger en tilpasset bolig.

Eiendom ser ut styre mot balanse ved årsslutt, men det er knyttet noe usikkerhet til eventuelle utgifter til en stevningssak. Utfordringer på eiendomsområdet er at det har vært til dels høy aktivitet og henvendelser i forhold til bruk, kjøp og salg av kommunal eiendom. Det har gått mye ressurs med til å følge opp disse

sakene. Det tar også god mye tid til å følge opp koronaprojekter som ble satt i gang for stimulering av lokalt næringsliv. Prosjekter som ble igangsatt med statlige midler er ferdigstilt, og kost/nytte-verdien har vært stor i forhold til ressursene som er medgått. Det er også et stort antall henvendelser til eiendom som omhandler kjøp av areal, bruk av areal, oppmåling, tinglyste rettigheter og nabovarsler. Antall henvendelser har økt betydelig i 2021 sammenlignet med samme periode i fjor, og det arbeides også med utviklingsprosjekter som regulering av Ekelunden og Campus park/ svømmehall.

Forvaltning har noe negativt resultat. Det skyldes i hovedsak manglende inntekter fra utleie (ca -665 000), men også av regnskapstekniske årsaker(ca -370 000), hvor inntektene kommer senere i år. Koronasituasjonen har gjort at utleie av idrettshaller, bokkafé, møtelokaler mm. har vært fraværende, og med det også tapte inntekter. I forbindelse med pandemien har det blitt brukt nye ressurser og tid på å få til bruk av arealer til brukere med lovpålagte tjenester. Dette genererer ikke inntekter. Det er økt fokus på å generere utleie med inntekter. Det er på bakgrunn av manglende inntekter i vinter, vår og sommer 2021, å anta at byggforvaltning vil gå i minus med ca 650.000 kr ved årsslutt. Det er utført branntilsyn etter pålegg fra brann.

Vurderinger

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

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

Bygg – og eiendomstjenesten ønsker å tilfredsstille prioriterte brukerbehov. Kommunale formålsbygg og boliger skal være en effektiv innsatsfaktor i kommunens tjenesteyting, samfunnsutvikling og eiendomsstrategi. Tilfredsstillelse av de tjenestemessige behovene er den grunnleggende forutsetningen for de fleste kommunale bygninger. Det skal være bevisst og planlagt oppfølging av leietakerne. Nivået på tjenestemessig tilpasning skal sees i forhold til arealeffektivitet og økonomiske rammer.

Bygg – og eiendomstjenesten ønsker en tydelig miljøprofil, eiendomstjenesten skal ha et helhetlig miljø og energi perspektiv i drift og utvikling av eiendommene. Det skal jobbes systematisk og målrettet med arbeidsforhold, CO2-regnskap, energibruk og innneklima. Enheten skal tilstrebe reduksjon av CO2-ekvivalenter, miljøvennlig materialbruk med lavest mulig klimagassutslipp og minimalt innhold av helse- og miljøskadelige stoffer. Enheten skal vektlegge sammenhengen mellom samfunnsutvikling, klimagassutslipp og verdiskaping.

Bygg – og eiendomstjenesten ønsker en kostnadseffektiv forvaltning, eiendomsforvaltningen skal ivaretas ved hjelp av langsiktig og helhetlig styring og analyse av nøkkeltall. Det skal være utviklingsplaner og tilstandsrapporter for alle bygg og anlegg, og vedlikeholdsplaner skal utarbeides på grunnlag disse.

Bygg – og eiendomstjenesten jobber med en profesjonell og langsiktig eiendomsforvaltning og eiendomsstrategi. Eiendomstjenesten er blitt en profesjonell enhet med et helhetlig og langsiktig ansvar for kommunale bygg og eiendommer. Ansvaret er kompetansedrevet og effektivt organisert, der en fokuserer på kjerneområdene forvaltning, drift, vedlikehold, og utvikling (byggherre).

Feiervesen (4004500)

Økonomitall

Økonomi per august

	Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
4004500	Feiervesen				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	1 496	1 451	45	3
	Kjøp av konsulenttjenester	0	6	-6	0
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	189	230	-41	-22
	Alle andre inntekter	-2 531	-2 533	2	0
	Netto totalsum	-846	-846	0	0

Tabeller

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

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

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

Innledning

Enheten har de samme arbeidsoppgaver som før og tilstreber en nøktern drift. Vi har mindre forbruk av driftsmidler enn budsjettet i tertialet. Covid-19 har medført mindre aktivitet enn normalt, og det er også årsaken til mindre bruk av driftsmidler. Dette grunnet mer tid på smittevernregler og et noe lavere produksjonsnivå. Driften endrer seg i tråd med smittereglene og vi gjennomfører kun feiing ved rødt nivå på stasjonen.

I forbindelse med smittesituasjonen og utfordrende bemanningskabal i beredskapsavdelingen, har vi avgitt vesentlige ressurser til beredskap, slik at driften totalt har gått opp. Denne ressursavgivelsen har medført mindre produksjon i feiertjenesten, men totalt løst utfordringer innenfor enheten på en god måte.

Feierlærlingen har gått opp til svenneprøve og bestått. Lærlingeavtalen er dermed avsluttet. Vi har imidlertid startet opp med ny lærling og nytt læreløp forrige uke.

I sum er regnskapet i balanse.

Det er lite/ingen fravær i avdelingen.

Resultat og aktivitet

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

Får å løse bemanningsutfordringer i beredskapsavdelingen er en feier avgitt til beredskap for noen måneder. Lønn trekkes av brannvesenet, men dette vil i noen grad berøre produksjonen. Ved ny lærling vil noe av dette demmes opp, men ikke alt.

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

Når det gjelder anskaffelser følger vi etablerte rammeavtaler og benytter P360 i det daglige.

Vurderinger

Enheten er kunnskapsrobust og fyller alle de krav som stilles til kunnskap for stillingene. I tillegg har tatt vi mål av oss å holde en lærling til enhver tid. Dette har vi hatt stort sett sammenhengende siden 2000- tallet. Dagens lærling var ferdig i august og det er skrevet ny lærlingeavtale med ny lærling, som allerede har startet. Dette bidrar til kunnskapsøkning for de andre i avdelingen, såvel som for lærlingen selv.

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

Samtidig pågår det for tiden en utredningsprosess vedrørende et eventuelt fellesbrannvesen med Østre Agder Brannvesen, og dette har lagt beslag på noen ressurser i dette tertialet og gått på bekostning av ordinær drift.

Vann og avløp (4007000)

Økonomitall

Økonomi per august

	Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
4007000	Vann og avløp				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	9 915	9 531	384	4
	Kjøp av konsulenttjenester	31	150	-119	-384
	Kjøp av andre private tjenester	26	583	-557	-2 142
	Alle andre kostnader	28 522	27 761	761	3
	Alle andre inntekter	-41 154	-40 685	-469	-1
	Netto totalsum	-2 660	-2 660	0	0

Tabeller

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

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

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

Innledning

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

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

Stort fokus på å få på plass gode HMS-rutiner og oppfølging av byggherreforskriften. Dette er på plass i løpet av 2021.

Resultat og aktivitet

Budsjettet er tilnærmet i balanse.

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

Plassering av renseanlegget er nå bestemt, og inngått avtale med Asplan Viak om gjennomføring av

forprosjekt.

Lederne i enheten har satt av tre timer hver mandag for å jobbe med P360 og e-post, mål om å komme ajour før sommeren. Dette ser ut til å ha god effekt.

Vurderinger

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

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

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

Innovasjon og forvaltning (8001000)

Økonomitall

Økonomi per august

	Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
8001000	Innovasjon og forvaltning				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	25 941	34 198	-8 257	-32
	Kjøp av konsulenttjenester	0	50	-50	0
	Kjøp av andre private tjenester	0	33	-33	0
	Alle andre kostnader	17 108	18 714	-1 606	-9
	Alle andre inntekter	-9 916	-20 521	10 605	107
	Netto totalsum	33 133	32 474	659	2

Tabeller

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

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Faste årsverk	59,1	62,2	3,1
Midlertidige årsverk	12,3	16	3,7
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	71,4	78,2	6,8

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	86,9%	87,6%	0,7%
Heltidsandel fast ansatte	66,2%	69%	2,8%

Innledning

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

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

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

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

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

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

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

Resultat og aktivitet

Enheten hadde et mindreforbruk på 659 000 kr i andre tertial.

Avdelingene hadde ulike økonomiske resultat. Jobbsentralen hadde et merforbruk på 455 000 kr. Dette skyldes blant annet manglende tilskudd fra NAV, som utbetales etterskuddsvis. Jobbsentralen har tiltak som er finansiert med særskilte tilskudd fra IMDi. Disse tiltaksmidlene har veldig lang saksbehandlingstid. Det er forventet å få innvilget tilskuddene inneværende år, men dette er en risiko når det gjelder årsresultatet for sentralen.

Tjenestekontoret har et mindreforbruk på 624 000 kr. Dette skyldes en 50% stilling som har stått vakant i første tertial, samt sykefravær hvor det ikke har vært vikar på tjenestekontoret. Det er vanskelig å rekruttere til kortvarige vikariatene på tjenestekontoret.

Bemanningstjenesten og merkantile støttetjenester har et merforbruk på 87 000 kr. Avdelingen forventes å gå i balanse ved årets slutt.

Kjøkkentjenesten har et merforbruk på 72 000 kr. Dette skyldes salgssviktpå grunn av koronasituasjonen. Videre at refusjon av lønn for utlånt medarbeider til IKT-Agder først kommer på slutten av året.

Utviklingsavdelingen har et mindreforbruk på 676 000 kr. Avdelingen forventes å gå i balanse ved årets slutt. Utviklingsavdelingen har en stilling som kreftkoordinator, som har vært delfinansiert av tilskudd fra Kreftforeningen. Dette tilskuddet opphører ved årsskiftet.

Velferdsteknologi føres på et eget ansvar. Dette ansvaret har et merforbruk etter andre tertial på 120 000 kr. Merforbruk skyldes kostnader til Evondos (medisindispenser) og en etterbetaling til Tieto for de tre siste årene. Dette er en regning som kom i første tertial, men som gjelder for de tre siste årene. Det er inngått en avtale med Tieto om deling av denne regningen mellom Tieto og Grimstad kommune.

Sykefraværet har vært på 6,4% hittil i år. Dette er litt høyere enn samme tid i fjor. Korttidsfraværet er redusert. Det er hittil i år på 1%. Det jobbes godt med sykefraværarbeidet. I august var sykefraværet på 5,49%.

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

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

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

Kjøkkentjenesten har hatt tilsyn fra Mattilsynet på kjøkkenet på Berge gård senter. Det har kommet en foreløpig rapport hvor de vurderer å gi pålegg om utbedring av gulv og vegger. Dette blir et omfattende oppgraderingsprosjekt og behovet legges inn i budsjett 2022.

Vurderinger

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

Enheten er involvert i arbeidet med vaksinerings og har ansvaret for smittesporingsteamet. Det jobbes nå med å overføre teststasjonen til enheten. Test og smittesporing samles til et team fra 1. oktober.

Saksbehandlerne i tjenestekontoret har høy kompetanse innen saksbehandling og helselovgivning, og det gjøres nøye vurderinger og utredninger for å få et best mulig grunnlag for tildeling av tjenester. Lovverket ligger alltid til grunn for tildeling, men vurderinger gjøres også ut ifra kapasitet, kvalitet og økonomi. Vurderingene som 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 omsorgstrappen/innsatstrappen. Tildelingspraksisen er nøktern, og LEON-prinsippet (laveste effektive omsorgsnivå) er et viktig prinsipp i tildelingen.

Bemannings-tjenesten fungerer veldig godt. Erfaringen med innleietjenesten som gjøres av bemanningskoordinatorene har fungert veldig bra. Det samme gjelder for ressursteamet. De ansatte i ressursteamet er fornøyd med arbeidsformen. Det er et tett og godt samarbeid med avdelingslederne i de aktuelle avdelingene. Smittesporingsteamet ligger til bemannings-tjenesten. Fra 1. oktober vil teststasjonen organiseres sammen med smittesporingsteamet i bemannings-tjenesten.

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

Helse- og barneverntjenesten (8002000)

Økonomitall

Økonomi per august

	Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
8002000	Helse- og barneverntjenesten				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	44 820	46 434	-1 614	-4
	Kjøp av konsulenttjenester	273	635	-361	-132
	Kjøp av andre private tjenester	8 860	9 072	-212	-2
	Alle andre kostnader	23 138	22 984	154	1
	Alle andre inntekter	-10 949	-13 373	2 424	22
	Netto totalsum	66 142	65 751	391	1

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	1,4%	1,7%	0,3%
Langtid	7,9%	11,1%	3,2%
Sum	9,3%	12,8%	3,5%

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Faste årsverk	58,6	63	4,4
Midlertidige årsverk	10,4	11,3	0,9
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	69	74,3	5,3

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	83,7%	87,5%	3,8%
Heltidsandel fast ansatte	60%	65,3%	5,3%

Innledning

Familiens hus-samarbeidet er fortsatt et hovedtema. Manglende samlokalisering gjør dette vanskelig.

Koronapandemien har utløst mye merarbeid med rådgivning, planlegging og drift av teststasjon. Kommuneoverlegefunksjonen har vært sterkt belastet. Dette er ikke bærekraftig i det lange løp.

Det er mangel på fastleger og ledige listeplasser. Dette ble politisk behandlet i kommunestyret i PS 21/77. Grimstad kommune overtar driften av Vinkjelleren legesenter 4. kvartal 2021. Overtagelsen vil medføre en merkostnad på driften i størrelsesorden 200 000 kr i inneværende år, i tillegg forventes det en kostnad knyttet til legevikarer frem til nye leger tiltrer, på rundt 500 000 kr. Anslaget her er usikkert. Utkjøpet av tre legehjemler, inklusive utstyr, medfører en investeringskostnad 3 mill kr. Beløpet er lagt inn som forslag til økning i investeringsbudsjettet. Plan for legetjenesten blir lagt frem til politisk behandling i oktober, med forslag til tiltak i Handlingsplan 2022-2025.

Et av virkemidlene for å rekruttere nye leger, som det er vist til i nevnte kommunestyresak, er å gi et tilskudd på kr 300 000 til utkjøp av legelister til ALIS-legger (allmennleger i spesialisering) som etablerer seg i kommunen. Forventet kostnad i 2021 er 600 000 kr.

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

Resultat og aktivitet

Antall konsultasjoner	2020	2021	Endring	Endring i %
Brannstasjonen legesenter	7864	11500	3636	46,2%
Helsesykepleier	10280	12287	2007	19,5%
Jordmor	2635	3760	1125	42,7%
Familiesenteret	639	621	-18	-2,81%
Aktivitetsdata barnevern				
Antall bekymringsmeldinger	290	287	-3	-1
Antall hjelpetiltak i hjemmet § 4-4 og ettervern § 1-3	155	165	10	6,45
Antall barn med omsorgsvedtak	45	39	-6	-13,3
Antall barn på institusjon per 30.04.2020	1	1	0	0%

Brannstasjonen legesenter har hatt en økning i antall konsultasjoner, fra samme periode i fjor, på 46,2 %. Dette har generert omtrent doubling av inntjeningen sammenlignet med andre tertial 2020.

Antall konsultasjoner ved familiesenteret har hatt en liten nedgang fra samme periode i fjor. Grunnen til det er at familiesenteret hadde en vakant 100% familieterapeutstilling i perioden 1. mars - 1. Juni.

Aktivitetsdataene for barnevernet er tilnærmet like samme periode i fjor.

Enheten bruker Public 360 aktivt.

Vurderinger

Enheten har hovedfokus på tidlig innsats, helsefremmende og forebyggende arbeid. Manglende samlokalisering er et hinder for det uformelle samarbeidet, og etablering av et nytt helsehus er derfor sterkt etterlengtet.

Fastlegene er i den samme pressede situasjon som landet for øvrig. Grimstad kommune har ikke fortløpende opprettet nye stillinger for å dekke befolkningens behov. Denne utfordringen er politisk behandlet i kommunestyret i sak PS 21/77. Plan for legetjenesten blir lagt frem til politisk behandling i oktober med forslag til tiltak i HP 2022-2025.

Gjennomførte tiltak:

- Kommunal overtakelse av tre fastlegehjemler på ett av legesentrene, dette gir en investeringskostnad på 3 mill kr
- Kommunen overtar ansvar for driften av dette legesenteret. Det gir en merkostnad på anslagsvis ca. 700.000 kr i inneværende år.
- To leger har fått tilskudd for kjøp av hjemmel, til sammen 600 000 kr
- Fire stillinger er omgjort til opplæringsstillinger/ALIS-stillinger. Dette gir en merugift på 60 000 kr pr lege pr kalenderår, pluss en ca. 4 % stilling som veileder pr. ALIS-stilling Her er det mulig å søke om tilskudd.

Enheten har fått tildelt ytterligere en LIS1 (turnuslege) til Brannstasjonen legesenter i perioden 01.09.21-29.02.22. Denne finansieres av tilskudd på 510 000 kr + inntjening anslått til 150 000 kr. Dette skal dekke alle utgifter, inkludert en tilhørende helsesekretær i denne perioden. Det er anskaffet inventar og utstyr til kontoret for ca. 70 000 kr, som legesenteret uansett har behov for å ha klart til ny legestilling. Det har vært nødvendig med legevikar fra vikarbyrå i sommer. Dette har gitt en merutgift på ca. 200 000 kr.

Helsesykepleier- og jordmortjenesten har hatt mye fravær i perioden. Det samme gjelder for brukerne av tjenesten. Dette har medført mye flytting av timeavtaler, noe som gjør det vanskelig å utnytte kapasiteten på

en god måte. Tjenesten har derfor vært nødt til å redusere tilbudet, dels ved å slå sammen konsultasjoner og dels ved å avlyse konsultasjoner. Dette gir slitasje på organisasjonen.

Grimstad kommune har fortsatt en bekymringsfull andel barn, unge og foreldre med psykisk uhelse. Dette bidrar til at barneverntjenesten har meget stor pågang og må håndtere mange saker. Det har derfor vært viktig å få styrket bemanningen. I budsjett 2021 ble det opprettet en stilling i barnevernet fra 01.01.21. Ressurssituasjonen i barnevernet ble behandlet politisk i kommunestyret i PS 21/45. Det har blitt opprettet to stillinger i barneverntjenesten med bakgrunn i saken. Stillingene er besatt fra 1. september.

Barneverntjenesten er preget av ny barnevernreform med oppstart 01.01.22. Det legges frem en egen politisk sak med situasjonsrapport for barneverntjenesten. Saken kommer til behandling i kommunestyret i november.

Enheten har fremdeles høyt langtidssykefravær, hovedsakelig i barneverntjenesten. Det er forventet en nedgang i langtidssykefraværet.

Det er opprettet en HMS-gruppe for tjenestene på Dømmesmoen. Gruppen har jevnlig møter og fører referat.

Enhet for psykisk helse og rus (8003000)

Økonomitall

Økonomi per august

	Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
8003000	Enhet for psykisk helse og rus				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	27 883	27 588	295	1
	Kjøp av konsulenttjenester	47	31	16	34
	Kjøp av andre private tjenester	916	904	12	1
	Alle andre kostnader	1 618	1 661	-43	-3
	Alle andre inntekter	-1 046	-1 442	396	38
	Netto totalsum	29 418	28 743	675	2

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	3%	1,9%	-1,1%
Langtid	12,7%	8,9%	-3,8%
Sum	15,7%	10,8%	-4,9%

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Faste årsverk	52,7	53,1	0,4
Midlertidige årsverk	4,6	2,7	-1,9
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	57,3	55,8	-1,5

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	83,7%	85,7%	2%
Heltidsandel fast ansatte	47,6%	54,8%	7,2%

Innledning

Enheten psykisk helse og rus er i kontinuerlig endring og har forbedringsprosesser på mange områder.

Enheten arbeider med fagkompetanse, kvalitetsforbedringer, implementere velferdsteknologiske løsninger, etablere nye tjenesteformer og arbeider aktivt for å ha et budsjett i balanse nå og i fremtiden.

Enheten gir tjenester rettet mot alle steg i tjenestetappa, fra det forebyggende perspektiv til skadereduksjon.

Resultat og aktivitet

Enheten arbeider kontinuerlig med å utvikle og forbedre tjenestene ved å ha kompetansehevende tiltak på fag, kompetanse og internkontroll og samtidig utarbeide strategier for å holde budsjettet i balanse nå og i fremtiden.

Utvikling av tjenester og aktiviteter

Aktivitetssenteret

Aktivitetssenteret har jobbet med å etablere flere og mer varierte aktivitetstilbud. En meningsfull hverdag er

en viktig forebyggende faktor når det gjelder psykiske helseutfordringer og er et viktig bidrag i rehabiliteringsprosesser. Enheten har startet opp med flere nye aktiviteter som står oppført på kommunens nettside. Tilbudene er tilgjengelige både for brukere av enhetens tjenester, men også for kommunens innbyggere, som et ledd i tidlig innsats og forebygging. Flere av aktivitetene har fokus på fysisk aktivitet, samtidig som det har vært viktig å opprettholde og skape flere aktiviteter som handler om kreativitet. Aktivitetssenteret er en viktig arena for å jobbe med sosiale utfordringer.

Aktivitetskonsulenter

Enheten har to aktivitetskonsulenter, som er ansatt i varig tilrettelagt arbeid i ordinært arbeid. Aktivitetskonsulentene har ansvar for egne aktivitetsgrupper, men kan også å gi støtte til dem som trenger dette for å komme i aktivitet.

Kompetanse og velferdsteknologi

Enheten er være aktiv når det gjelder å benytte velferdsteknologiske løsninger:

- *Digi helse*: I dette tertialet har hele enheten startet opp med å benytte Digi helse (digital kommunikasjon mellom brukere, pårørende og helsepersonell).
- *Digital hjemmeoppfølging*: Enheten har ressurspersoner som har startet opp med digital hjemmeoppfølging.
- *Evondos medikamentdispenser*: Enheten har ti dispenserer. Det gjøres vurderinger vedrørende kost-nytte i fortsettelsen av bruk av løsningen.

Det er høyt fokus på kompetanse og kvalitet i tjenestene på flere områder. Recovery, traumebevisst omsorg og brukermedvirkning er noen av områdene hvor det arbeides systematisk for å øke og implementere kunnskapen.

Internkontroll, anskaffelser og bruk av Public 360

Enheten arbeider systematisk med internkontroll både i tjenesteutvikling og HMS arbeid.

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

Public 360: Benyttes i stor grad.

Økonomi

Enheten har nær 700 000 kr i pluss. Begrunnelsen for mindreforbruket er:

- Refusjoner på bakgrunn av langvarig sykefravær i en av avdelingene hvor det ikke leies ikke inn vikarer
- 80 % stilling som står vakant
- Redusert innleie av vakter på kortere sykefravær

Enheten har stillinger finansiert av Statsforvalteren. Det arbeides strategisk for å skape muligheter for å etablere stillingene i drift innenfor den økonomiske rammen enheten disponerer.

HR-tall og sykefravær

Enheten har 56,77 faste årsverk, som inkluderer tre prosjektstillinger finansiert fra Statsforvalteren.

Sykefravær

Sykefraværet er på 10,8 %. Dette er en nedgang på 4,9 % sammenlignet med samme tid i 2020. Korttidsfravær ligger på 1,9 % som er nedgang på 1,1% fra samme tid året før.

Langtidsfraværet i sosialambulerende team er 7,99 %, mens i forebygging og rehabilitering ligger det på 15 %. Fraværsprosenten i forebygging og rehabilitering skyldes forholdsvis få personer, men i store stillinger. Dette fraværet vil med stor sannsynlighet reduseres neste tertial.

Heltidskultur

Enheten arbeider systematisk for å øke stillingsstørrelser. Tallene i rubrikken fra HR viser ikke riktige data på bakgrunn av at enkelte medarbeider arbeider deltid på den enkelte arbeidsplass, men jobber til sammen 100 % i avdelingen.

På bakgrunn av at det ikke er et ønske å tilstrebe 100 % stillinger til dem som arbeider natt, tas ikke de seks stillingene inn i beregningen for tallmaterialet for heltid.

Enhet psykisk helse og rus har ved utgangen av andre tertial en heltidskultur på 74 %. Da medregnes samtlige medarbeidere i enheten, eksklusiv medarbeidere som arbeider natt. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse er 96 %.

Sosialambulerende team består i all hovedsak av turnusarbeid. I andre tertial har antall heltidsansatte økt til 66 % (eksklusiv natt). Gjennomsnittlig stillingsstørrelse er i denne avdeling på 85 %.

Vurderinger

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

NAV (8004000)

Økonomitall

Økonomi per august

	Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
8004000	NAV				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	17 850	18 016	-166	-1
	Kjøp av konsulent tjenester	0	401	-401	0
	Kjøp av andre private tjenester	180	131	49	27
	Alle andre kostnader	21 154	22 249	-1 095	-5
	Alle andre inntekter	-234	-2 110	1 876	802
	Netto totalsum	38 950	38 687	263	1

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	1,8%	0,3%	-1,5%
Langtid	14,9%	6,7%	-8,1%
Sum	16,6%	7%	-9,6%

NAV har en positiv utvikling i fraværet sett opp mot samme periode i fjor. Fraværet i år er i all hovedsak ikke arbeidsrelatert. Med få årsverk i enheten, er det viktig å understreke at prosentvis fravær endres uforholdsmessig mye, selv ved små endringer i fravær eller nærvær av medarbeidere.

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Faste årsverk	12	11,8	-0,2
Midlertidige årsverk	3,7	4,2	0,5
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	15,7	16	0,3

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

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	92,3%	90,8%	-1,5%
Heltidsandel fast ansatte	76,9%	76,9%	0%

NAV har små variasjoner i andel heltidsansatte. Det skyldes avtaler om gradert stilling, er etter ønske eller behov fra arbeidstaker, i henhold til avtale med leder.

Innledning

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

Prosjekter

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

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

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

Jobbsentralen

Enheten understreker betydningen av det viktige og gode samarbeidet med Jobbsentralen. NAV har 55 plasser på Jobbsentralen for brukere med sosialhjelp under 30 år. NAV og Jobbsentralen har månedlige samarbeidsmøter på veileder- og ledernivå, for å stadig utvikle samhandlingen mellom enhetene.

I perioden har 22 brukere fått jobb, fire er tilbake på skole, to har fått arbeidsavklaringspenger, 13 er i ekstern arbeidstrening og fire har sluttet. Dette er svært gode resultater, som betyr nye muligheter for unge mennesker. Jobbsentralen har bidratt aktivt for å få brukere ut i sommerjobb med lønnstilskudd. Dette er en ny ordning som skal øke muligheten for unge mennesker, til å få sommerjobb. Alt i alt ble NAV Grimstad det NAV kontoret i Agder som leverte best på antall unge i sommerjobb med lønnstilskudd. Måltallet var ti lønnstilskudd, og enheten leverte 27 lønnstilskudd. Jobbsentralen har ti personer i varig tilrettelagt arbeid.

Kvalifiseringstjenesten

NAV har også tett og godt samarbeid med kvalifiseringstjenesten. For tiden har NAV om lag 80 deltakere i introduksjonsprogrammet for nyankomne flyktninger. NAV og kvalifiseringstjenesten har jevnlig samarbeidsmøter på veileder- og ledernivå, for å stadig utvikle samhandlingen mellom enhetene.

Barnevernstjenesten

NAV og barnevernstjenesten har en samarbeidsavtale, som blant annet regulerer samhandlingen mellom enhetene.

Pandemien

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

Innsatsteam ved NAV Grimstad

Innsatsteamet er videreført i 2021 og består av seks veiledere og en leder. Teamet ble etablert for å bekjempe ledigheten under pandemien. Teamet følger opp arbeidssøkere i Grimstad, Lillesand, Birkenes, Evje og Hornnes, Froland, Åmli, Vegårshei, Gjerstad, Risør og Tvedestrand. NAV Arendal deltar med hospitanter fra sitt kontor. Erfaringer med innsatsteamet viser at digital oppfølgingsmetodikk er effektiv og fungerer godt for denne brukergruppen. Andel helt ledige i august var 2,4 % mot 4,5 % på samme tid i fjor.

Inkludering

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

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

NAV har i perioden økt antall VTO-plasser (varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet) med tre, fra 26 til 29 plasser. Dette er i tråd med politiske føringer om å øke antall VTO-plasser som en del av inkluderingsdugnaden. Enheten er også tildelt fire nye VTA-plasser (varig tilrettelagt arbeid i skjermet virksomhet) på Avigo AS. To av disse er ansatt i perioden, og de to siste ansettes i løpet av høsten.

Resultat og aktivitet

NAV har et mindreforbruk på om lag 800 000 kr i økonomisk sosialhjelp i perioden. Enheten har periodisert sosialhjelpsutbetalingene fra april, basert på resultatene i 2020 og 2019. Merforbruket på 645 000 kr på kvalifiseringsprogrammet kan forklare noe av mindreforbruket på sosialhjelp. I tillegg har Jobbsentralen flere unge brukere under 30 år på statlige ytelser, som tidligere hadde sosialhjelp. Enheten jobber systematisk med å bistå barnefamilier og langtidsmottakere av sosialhjelp, til å bli selvforsørget. NAV har i gjennomsnitt hittil i år, om lag ti flere i kvalifiseringsprogrammet, enn budsjettert.

NAV har et mindreforbruk på introduksjonsstønad hittil i år på 815 000 kr. Deler av mindreforbruket forklares ved noe senere bosetting av nyankomne flyktninger i år.

Totalt har NAV et mindreforbruk på 263 000 kr i andre kvartal.

Enheten har ca. 1,6 mill kr i fondsmidler fra 2020 og avsatt i 2021 til introduksjonslønn for brukere som er forlenget i introduksjonsprogrammet for nyankomne flyktninger og prosjektmidler. Fondsmidlene skal disponeres i 2021 og i 2022.

Anskaffelser gjøres via godkjente innkjøpsavtaler på statlig og kommunal side. P360 benyttes av lederne i enheten.

Vurderinger

Utvikling og drift

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

Levekår

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

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

Samfunnstrender og utvikling som påvirker NAV

NOU 2021:2 Kompetanse, aktivitet og inntektssikring— Tiltak for økt sysselsetting

Sysselsettingsutvalgets arbeid er delt i to faser. Sysselsettingsutvalgets ekspertgruppe ble oppnevnt 12. januar 2018 for å analysere utviklingen i sysselsetting og mottak av inntektssikring og foreslå tiltak for at flere kommer i arbeid. Ekspertgruppen la fram sine forslag for økt sysselsetting 28. mars 2019 i NOU 2019: 7 Arbeid og inntektssikring. Tiltak for økt sysselsetting. 5. april 2019 ble fageksperter, som deltok i fase én og ledere fra de åtte hovedorganisasjonene på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i arbeidslivet, oppnevnt for fase to av utvalgets arbeid. Med utgangspunkt i forslagene fra ekspertgruppen, kommer Sysselsettingsutvalget her med forslag som kan bidra til at flere kommer i arbeid.

Utvalget anbefaler en bredt anlagt politikk, slik at inngangen til arbeidslivet blir lettere for de som står utenfor og frafallet fra arbeidslivet reduseres. Utvalget har forslag og vurderinger på en rekke områder for å bidra til dette:

- Kompetanse og kvalifisering, slik at framtidige og nåværende arbeidstakere blir bedre kvalifisert til å ta del i arbeidslivet og gjøre sine arbeidsoppgaver
- Oppfølging og aktivisering, for å styrke den arbeidsrettede aktiviteten blant de som er utenfor arbeidslivet
- Innpass og inkludering, for at utsatte grupper lettere skal komme i jobb.
- Arbeidsmiljø og forebygging, for å forebygge og redusere sykefravær og frafall og legge til rette for inkludering og forlengede yrkeskarrierer
- En sykepengeordning og tiltak knyttet til oppfølging av sykmeldte, som bidrar til å redusere

- sykefraværet og fremmer inkludering
- En arbeidsorientert uføretrygd, for å redusere tilstrømmingen til uføretrygd og for at flere uføretrygdede kan få brukt sin arbeidsevne
 - Tiltak for unge utenfor arbeid, utdanning eller opplæring, for å motvirke at de blir stående varig utenfor
 - Tiltak for økt sysselsetting blant seniorer og eldre

Hele NOU-rapporten er tilgjengelig på regjeringen.no

Hjemmetjenester og rehabilitering (8005000)

Økonomitall

Økonomi per august

	Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
8005000	Hjemmetjenester og rehabilitering				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	75 662	81 153	-5 491	-7
	Kjøp av konsulenttjenester	0	10	-10	0
	Kjøp av andre private tjenester	4 063	4 371	-308	-8
	Alle andre kostnader	10 130	8 776	1 353	13
	Alle andre inntekter	-3 587	-5 865	2 278	64
	Netto totalsum	86 267	88 445	-2 178	-3

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	2,6%	2,6%	0%
Langtid	11,8%	8,7%	-3,1%
Sum	14,4%	11,2%	-3,2%

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Faste årsverk	143,6	139,9	-3,7
Midlertidige årsverk	16,4	26,5	10,1
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	160	166,4	6,4

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	63,3%	61,9%	-1,4%
Heltidsandel fast ansatte	19,4%	19%	-0,4%

Innledning

Resultat per 2. tertial er 2,2 mill kr i overforbruk.

Fastlønn - 0,5 mill kr. Det ble tilført fastlønnsmidler til hjemmesykepleie sentrum og praktisk bistand per 1. tertial. Nye faste stillinger blir opprettet ved oppstart kalenderplan 13.12.2021.

Vikar innleie -6,1 mill kr. Sykelønnsrefusjoner er på +6,1 mill kr.

Samlet sett har enheten et netto merforbruk på lønnspostene på ca. 5,5 mill kr, ca. 1,8 mill kr av disse er relatert til merkostnad i forbindelse med koronapandemien og som enheten har fått kompensert budsjetttrammen med. Årsplaner medfører at ferie, langtidsfravær og ulike permisjoner dekkes inn av fast ansatte, som får midlertidig økte stillinger. Dette gir økte kostnader på fastlønn, mens det på slutten av året vil forventes et underforbruk av blant annet midler til feriebudsjettet. Det er nå et totalforbruk på ekstra innleie av 15,6 årsverk på grunn av volumveksten av tjenester i hjemmesykepleien med vedtak siste år. Dette for å kunne opprettholde forsvarlige helsetjenester som har vedtak. To ressurskrevende tiltak utgjør mesteparten av volumveksten, volumveksten utover disse tiltakene utgjøre rundt 600 leverte tjenestetimer. Denne veksten tilsvarer ca. 5,8 årsverk eller en merkostnad på ca. 5,2 mill kr. I tillegg har enheten vært nødt til å

sette inn en ekstra bil på natt, noe som utgjør ca. 3,3 årsverk med en kostnad på i underkant av 3 mill kr. Samlet utgjør denne veksten en kostnad på ca. 8,2 mill kr. I 1. tertial ble enheten tilført 3,58 mill kr. Forventet merforbruk i løpet av året anslås til å ligge mellom 4,5 mill kr og 5 mill kr. Det er store utfordringer med vikartilgang og timevikarer for sykepleiere.

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

Sykefraværsoppfølgingsarbeidet har begynt å gi resultater, enheten har 3,2 % forbedret nærvær sammenlignet med samme periode i fjor. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse og heltidsansatte ligger stabilt i 2021.

Enheten har hatt flere artikler på trykk i lokalmedia som beskriver tjenestene og gir god informasjon til befolkningen. Dette gjelder blant annet informasjon om pårørendeundersøkelse gjennomført 1. tertial. Videre har en ansatt i hjemmesykepleien deltatt i en artikkel om eldre i magasinet "Vi over 60".

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

Enheten har fullført fire kartlegginger vedrørende:

- 1) tjenestekontorvaktordning som ivaretas på korttidsavdeling på kveld
- 2) natt helg og høytid
- 3) kartlegging av bruk av tid på medisinhåndtering før oppstart av medisineroboter
- 4) utføring av praktisk bistand av hjemmesykepleie og avdekking av ikke-registrerte tjenester

Det er i tatt i bruk flere digitale hjemmetilsyn via kamera og medisineroboter, slik som mutidosedispensere.

Resultat og aktivitet

1 Mål om økonomi i balanse gjennom kapasitetsstyring av tjenestevedtak og årsverkskontroll

Enheten har hatt en stor aktivitetsøkning. Det ble tilført 3,581 mill kr. i 1. tertial

Enheten har i 1. tertial tatt ned 2,4 årsverk, det er 0,1 årsverk som det foreløpig ikke det er funnet omplassering til.

Fastlønn, vikarlønn og ekstrahjelp med variable tillegg vil forventes, i løpet av 2021, å resultere i overforbruk på 4 mill kr, etter at koronarelaterte lønnskostnader er trukket ut.

Brukerstyrt personlig assistent; det er kompensert for lønnsvekst og vedtaksøkninger, overforbruk i løpet av året forventes å ende på 600 000 kr.

Det er mangel i budsjettering til driftstilskudd privatpraktiserende fysioterapeuter. Prognose per 2021 er - 200 000 kr, men totalt sett har avdelingen et mindreforbruk.

Det har pågått en jevnlig massiv volumvekst i enhetens tjenester fra mai 2020, det vil si en vekst i aktivitet som nå har vært vedvarende i 1,5 år. Dette sliter på fast ansatte og ledelsen for å klare å opprettholde driften med lav tilgang på kvalifiserte timevikarer. Mye utskiftning av vikarer og ekstra press på fast ansatte høyskoleutdannede sykepleiere, da det er mangel på sykepleievikarer som kan ta timeoppdrag.

Det er stort behov for å få tilført midler til faste årsverk. Det er meldt opp behov i løpet av 1. tertial, og nå per 2. tertial meldes det opp behov for 5,5-6 årsverk til hjemmesykepleie sentrum for dag-, kveld- og natt-tjenester med grunnlag i økt volum av helsetjenester. Veksten og presset på tjenester vil også belyses i forslag til budsjett 2022, for tjenester i enheten hvor det i dag er økende ventelister på dagaktivitet, fysio -og ergoterapitjenester, hjelpemidler og korttidsplasser sykehjem. Forbruk av 26 årsverk innleie, innebærer både behov for nye faste årsverk, samt innleie sykefravær og ferie i kalenderplan.

Prognose i 2021 for manglende budsjettmidler til leieutgifter I4-helse lokaler med parkeringsplasser på 200 000 kr. Positivt er det at prognose for 2021 brukerbetalinger er + 400 000 kr.

Alle i administrativ ledelse benytter arkivsystemet Public 360. Anskaffelsesreglement er kjent og følges. Så langt ingen anskaffelser i enheten som har gjort det nødvendig med bruk av reglement.

2 Mål om å utvikle ny kommunal innsatstrapp

Dagsenter

Slik smittesituasjonen er nå, kan det se ut til at ordinær dagsenterdrift kan tilbakeføres i lokaler på Feviktun bo- og omsorgssenter og Frivolltun bo- og omsorgssenter.

I løpet av utgangen av oktober må det avklares om det er midler til videre drift i de midlertidige lokalene i Føreidsgate. Tilbudet som per i dag gis i Føreidsgate, er til innbyggere som kan ha både fysisk og kognitiv svikt. Siden behovene til brukergruppen er endret, krever det mer tid og ressurser ved blant annet henting og hjemkjøring. Det er i utgangspunktet behov for to busser for å kunne kjøre til og fra med ordinært antall brukere. I dag er det én buss til dette midlertidige tilbudet.

Enhetene *omsorgssentre* og *hjemmebaserte tjenester* drøfter mulige løsninger opp mot eventuell tilbakeføring av dagsentertilbud til Berge gård senter, for brukere som ikke har leilighet ved senteret.

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

Mål om nye og utvidede lokaler for hjemmetjenesten på Fevik med praktisk bistand og hjelpemiddeltjenesten, med grunnlag i volumvekst siste ti årene, er fortsatt et mål og vil legges inn i forslag til investeringsbudsjett 2022.

4 Mål om å øke innføringstakten av eHelse- og trygghetsteknologi

Digitaliseringsplanen er fullført som planlagt med fokus med innføring av teknologi for å frigjøre ressurser og bremse veksten i behov for økt helsehjelp. Per 2. tertial er innføringsfarten på for eksempel digitale kameratilsyn, medisindispenser robot og første steg mot digitale nøkkelbokser llock og avslutning av e-lås, gjennomført. Det arbeides også for innføring av bruk av DigiHelse og telefontid i alle tjenester i enheten i 3. tertial. Telefontid er innført i 1. tertial i hjelpemiddeltjenesten i forbindelse med reduksjon i årsverk, dette for å øke kapasitet.

Vurderinger

- Fortsette med tett oppfølging av økonomirådgiver, HR og lønn
- Aktivitetsøkning i hjemmesykepleien og praktisk bistand er et stort risikomoment, og det bidrar til behov for ekstra innleie og nye faste årsverk. Det er behov for tilføring av midler, siden behovet har vært vedvarende og økende fra mai 2020.
- Følge mål i virksomhetsplanen som tilpasses driften gjennom: - Sykefraværs og arbeidsmiljøstrategi for å øke tilstedeværelse og senke kostnader. Dette arbeides det godt med. Fra samme periode i 2020 fram til i dag har fraværet blitt redusert med 3,2 %.
- Digitaliseringsplan med innføring av teknologi for å frigjøre ressurser; for eksempel digitale kameratilsyn, GPS, medisindispensere, digitale nøkkelbokser, DigiHelse og telefontid. Dette jobbe det godt med og innføringstakten er økt i 2021.
- Det er gjennomført driftsgjennomgang for å se spesielt på hjemmesykepleien og korttidsavdelingen. I korttidsavdeling er det i 1. tertial kartlagt varierende og økende bemanning av vakttelefon til tjenestekontor. Denne tilleggstjenesten, som utføres av korttidsavdeling på kveld, natt, helg og høytidsdager, krever mer og mer tidsbruk. Det vil nå vurderes videre hvilke tiltak som bør iverksettes. I hjemmesykepleien har det vært vektlagt vedtaksgjennomgang og i 1. tertial har det vært kartlagt volum på utføring av tjenester, som er praktisk bistand tjenester.

Videre i 3. tertial vil enheten se på hvor hensiktsmessig det er å skille ut praktisk bistand- tjenester, både de med vedtak og ikke-registrerte tjenester, som nå er avdekket i kartleggingen. Her må en se på muligheter for å få økte inntekter ved at flere faktureres. Det gjennomføres kontinuerlige forbedringer av rutiner og prosedyrer for å effektivisere driften, se på muligheter for å senke kvalitet i tjenesteutføring for å øke kapasitet, kontinuerlig fordeling av oppdrag geografisk, for best mulig logistikk og få tilgang til flere el-biler. En må også vurdere å endre organisering med tanke på å bruke sykepleierne som har riktig og viktig kompetanse på rett plass til riktig tid.

Enheten er blitt tildelt tre nye tjenestebiler til hjemmesykepleien i sentrum. Fra mars 2020 har pandemi og smitteverntiltak redusert muligheten for flere ønskede organiseringer av tjenester, samt andre tidligere planlagte tiltak.

Risikomomenter som enheten kan se nå, er at det fra 2022 vil være flere ressurskrevende tjenester som på

grunn av alder, ikke vil være mulig å søke refusjon på fra 2022. Det er per nå kommet varsler om nye ressurskrevende tiltak som må vurderes opp mot budsjett 2022.

Demografisk utvikling for Grimstad fram mot 2040 tilsier at det vil bli økt behov for helsetjenester, spesielt til flere eldre over 80 år.

Enhet for habilitering (8006000)

Økonomitall

Økonomi per august

	Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
8006000	Enhet for habilitering				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	86 864	92 146	-5 282	-6
	Kjøp av konsulenttjenester	0	4	-4	0
	Kjøp av andre private tjenester	21 371	22 744	-1 373	-6
	Alle andre kostnader	5 977	2 009	3 968	66
	Alle andre inntekter	-2 877	-2 861	-16	-1
	Netto totalsum	111 334	114 042	-2 707	-2

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	3,4%	2,8%	-0,5%
Langtid	10,2%	11,2%	1%
Sum	13,5%	14%	0,5%

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Faste årsverk	141,5	144,6	3,1
Midlertidige årsverk	22,8	22,7	-0,1
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	164,3	167,3	3

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	70,1%	69,9%	-0,2%
Heltidsandel fast ansatte	27,7%	28%	0,3%

Innledning

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

Tjenestene som leveres er livslange og gis i ulikt omfang, fra punktjenester til døgnkontinuerlig, tett og ressurskrevende oppfølging.

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

Samhandlingen internt i helse- og omsorgssektoren og enheten er god. Det foreligger gode kvalitetssikringsrutiner innenfor HMS-arbeid, internkontroll og avviksregistrering. Enheten foretar til enhver tid

ulike evalueringer og omdisponeringer for å sikre at brukerne blir gitt riktige helse- og omsorgstjenester. Tjenestene skal leveres av ansatte med riktig kompetanse, på rett sted og innenfor de gjeldende ressurser enheten disponerer.

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

- Prosjektkonseptet "*En ny retning*" er godkjent og prosjektet er formalisert med hensikt å optimalisere driften, sikre at riktig kompetanse blir benyttet på rett sted, at arbeids- og aktivitetstilbud for tjenestemottakerne er tilrettelagt til det beste for brukere og at kvaliteten og driften i enheten blir mer forutsigbar og robust.
- Enhet for habilitering har et tett samarbeid med prosjektlederen som leder arbeidet som inkluderer planlegging og bygging av nye boliger for mennesker med funksjonsnedsettelse, ref. "*Eiendomsstrategi i helse- og omsorgssektoren*". Bygging av to nye barneboliger i Storgt 87 er startet opp og forventes ferdigstilt ved utgangen av året.
- Enhet for habilitering er i gang med implementering av trygghets- og velferdsteknologi i flere avdelinger.
- Enhet for habilitering har i løpet av andre tertial rekruttert ledere til vakante stillinger (vikarer) samt fagkoordinator.

Enhet for habilitering har et budsjett på 121 mill kr. I risikovurderingen til budsjett 2021 uttrykte enheten bekymring for driften i 2021, siden enheten ikke kunne se at budsjettet gir rom før økt aktivitet eller iverksettning av nye, innkomne saker eller vedtak om helse- og omsorgstjenester. Enhet for habilitering har driftet svært stramt i hele perioden, og per andre tertial et merforbruk på 2,7 mill kr.

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

Resultat og aktivitet

Økonomi

Enhet for habilitering har i andre tertial brukt 2,7 mill kr mer enn budsjettet for perioden. Merforbruket er betydelig mindre enn tilsvarende periode i 2020, og har sammenheng med en svært stram budsjett disiplin. Merforbruket er i hovedsak knyttet til volumvekst, ekstra innleie av vikarer, noe overtid og fordeler seg på alle avdelingene i enheten. I enkelte avdelinger har bemanningssituasjonen gjennom sommeren vært svært kritisk og generert mye overtid.

Enheten har i perioden arbeidet i tett samarbeid med tjenestekontoret, som utformer vedtak om helse- og omsorgstjenester. Vedtak som defineres som akutte og nødvendige helsetjenester er iverksatt så snart det har latt seg gjøre, og har generert en merkostnad.

Risikoen med en restriktiv budsjettpraksis er at det akkumuleres dyrere og mer krevende helse- og omsorgstjenester som følge av en utsettelse av iverksettelse av enkelte vedtak. Mangel på boliger for brukergruppen gjør driften, levering av helse- og omsorgstjenestene, mer krevende og kostbar.

For å dekke inn etterslepet, nåværende og enkelte fremtidige innmeldte behov for helse- og omsorgstjenester, er det estimert et behov for flere ressurser. Etter første tertial ble enhet for habilitering tilført 1,7 mill kr i friske midler.

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

Vi erfarer at innslagspunktet for refusjon til psykisk utviklingshemmede over 16 år endres årlig, noe som kan ha negativ effekt på refusjonsbeløpet kommunen mottar for denne gruppen.

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

Utfordringsbildet enheten står i - og overfor, er knyttet til et relativt betydelig behov for å oppruste, fornye og bygge nye boliger til gamle og nye brukere. For på sikt å oppnå en mest mulig hensiktsmessig drift er enhet for habilitering avhengig av en god fremdrift i prosjektet "*Boliger - enhet for habilitering*" og enheten samarbeider tett med prosjektledelsen.

HMS, sykefravær og heltid

Enhet for habilitering har i andre tertial avholdt møter i HMS-utvalgene på enhet- og avdelingsnivå. HMS-

utvalgene vil være en viktig samhandlingsarena i forbindelse med de strukturelle endringene enheten står overfor, blant annet gjennom prosjektet "*En ny retning*".

Sykefraværet i enhet for habilitering er samlet relativt høyt - 14 %. Fraværet skyldes til dels økt arbeidsbelastning og ordinært sykefravær. I enkelte avdelinger ser enheten en sammenheng med høyt sykefravær og merbelastning på de ansatte, som følge av driftsutfordringer i boligen/avdelingen og mangel på riktig kompetansesammensetning. Bemanningssituasjonen har gjennom sommeren 2021 har vært spesielt krevende og resultert i høyt sykefravær. Det er likevel registrert en marginal nedgang i sykefraværet i august.

Enhet for habilitering opplever fortsatt et høyt arbeidspress på ledergruppa og stab, men er tilfreds med at nye ledere er rekruttert gjennom sommeren. Enkelte av lederoppgavene er svært krevende i og med at driftsutfordringene, organiseringen og tiltakene er komplekse. I tillegg er det pågående og nye iverksatte prosjekter som er arbeidskrevende, men nødvendige for å sikre en mer bærekraftig organisering og drift av enheten.

Enheten har relativt mange ansatte i store stillingsprosenter, 28 % av de fast ansatte jobber heltid (100%). Den gjennomsnittlig stillingsstørrelse er på 69,9 %. Det tas høyde for at gjennomsnittlig stillingsstørrelse vil øke når omstillingen som følge av prosjektet "*En ny retning*" er gjennomført.

Vurderinger

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

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

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

Enhet for habilitering har dokumentert dagens og morgendagens behov for boliger for mennesker med nedsatt funksjonsevne. Først når etterslepet for boliger er på plass, vil enheten kunne planlegge og drifte virksomheten optimalt. Enheten samarbeider tett med prosjektleder for helsebygg og samfunn- og miljøsektoren, og vil bidra aktivt med mål om god fremdrift i arbeidet med planlegging og bygging av boliger for enhetens målgruppe.

Enhet for habilitering arbeider målrettet med implementering av trygghets- og velferdsteknologi.

Enheten samarbeider med primær- og spesialisthelsetjenesten, blant annet for å legge til rette for at brukere gis et godt nok tjenestetilbud utført av medarbeidere med riktig kompetanse.

På grunn av endra tjenestebehov hos flere brukere, som igjen stiller krav til økt kompetanse, har enheten behov for å rekruttere flere medarbeidere med treårig helseutdanning. Dette kan bety endringer og omstillinger for flere ansatte i flere avdelinger.

Ledere, tillitsvalgte, verneombud og annet personale bidrar aktivt for å sikre best mulig drift av enheten til tross for begrensende rammevilkår som økonomi, rett kompetanse, fasiliteter og tilpasset bygningsmasse for brukerne i enheten. Organisasjonens kompleksitet er en utfordring, og det uttrykkes bekymring for driftsbalansen i 2021 da dette driftsåret trekker med seg de samme utfordringer som enheten har påpekt de foregående driftsår. Samtidig har enheten lyktes i å redusere merforbruket per andre tertial, sammenliknet med 2020.

Enhet for omsorgssentre (8007000)

Økonomitall

Økonomi per august

	Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
8007000	Enhet for omsorgssentre				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	75 468	79 532	-4 064	-5
	Kjøp av konsulent tjenester	0	2	-2	0
	Kjøp av andre private tjenester	193	54	139	72
	Alle andre kostnader	7 621	4 167	3 454	45
	Alle andre inntekter	-11 167	-11 998	831	7
	Netto totalsum	72 114	71 757	358	0

Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	2,4%	2,4%	0%
Langtid	10,2%	9,3%	-0,8%
Sum	12,6%	11,8%	-0,8%

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Faste årsverk	145,5	145,3	-0,2
Midlertidige årsverk	20,4	21,7	1,3
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	165,9	167	1,1

Måleindikator	1. Januar	Måned Aug 2021	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	65,6%	67,6%	2%
Heltidsandel fast ansatte	17,1%	20,5%	3,4%

Innledning

Høydepunkter/måloppnåelse per andre tertial:

- Enhet omsorgssentre har arbeidet hardt og systematisk gjennom første og andre tertial for hele tiden å ha god kontroll på økonomien. Dette har enheten lyktes med.
- Ferieavviklingen ble svært krevende i år, blant annet på grunn av koronarelatert fravær i juli måned. Til tross for de utfordringene det høye fraværet gav, klarte enheten å gjennomføre ferieavvikling uten kjøp av tjenester fra vikarbyrå. Det er et godt resultat.
- Enheten har unngått smitteutbrudd hos svært sårbare pasienter også i andre tertial. Fokus på forebygging, smittevern og gode besøksrutiner har fungert bra. Ansatte og ledere som har jobbet under press og med "høye skuldre" i over lang tid, må berømmes for sin innsats.
- Det er gitt et godt tilbud til pasientene. Institusjonene og heldøgnsomsorgsboligene har gradvis åpnet mer og mer opp, og det har vært mange hyggelig sosiale tiltak gjennom sommeren.
- Enheten er med i tildelingsmøter angående ledige langtidsplasser.
- Enhet for omsorgssentre er med i planleggingsprosesser for å øke opp antall institusjonsplasser på

kort og lang sikt. Dette er et viktig fokus fremover.

Utfordringer andre tertial:

- Høyt sykefravær på flere avdelinger, kombinert med ferieavvikling, har vært den største utfordringen i andre tertial. I begynnelsen av juli måned var det tilfeller med koronasmitte både hos fast ansatte og vikarer. Dette gjorde inngangen til ferien svært krevende, spesielt når det gjaldt å få tak i sykepleiere. Enheten opplevde god støtte og hjelp fra blant annet bemanningstjenesten, samt at avdelingslederne måtte trå ekstra til. Fraværet varierer veldig fra avdeling til avdeling. Nå er det en synkende tendens i fraværet.
- Det har vært et økt press på sykehjemsplassene. Det haster å få økt opp kapasiteten på langtidsplasser.
- Noen pasienter med demens-sykdom har svært utfordrende adferd med utagering og stor utferdstrang. Det har gitt faglige og økonomiske utfordringer i enheten. Bygningsmassen er ikke optimal med tanke på denne sårbare gruppen. Det er nå nedsatt en arbeidsgruppe for å belyse dette nærmere og se på muligheter for en annen organisering av denne pasientgruppen. Tidligere hadde Grimstad kommune en såkalt forsterket skjermet enhet, kalt *Ressursen/Bregen*, med egne kriterier for innleggelse og svært kompetente ansatte. Det jobbes med å se på muligheter her.

Resultat og aktivitet

Enheten har totalt sett et mindreforbruk per andre tertial på 358 000 kr.

Det positive økonomieresultatet er enheten godt fornøyd med. Årsakssammenhengene er sammensatte. Alle lederne har stort fokus på økonomistyring. Det har vært en positiv utvikling måned for måned. Det jobbes godt med sykefraværsoppfølging og det å få ansatte tilbake i jobb. Enheten er også bevisst på å få ansatt i vakante stillinger. Andre viktige momenter er å satse på kompetansebygging internt i stedet for å kjøpe tjenester av vikarbyrå. Dette er mer bærekraftig og viktig for å beholde kompetanse.

En koronafinansiert avdeling (Guldregn) er også med på å bidra til dette resultatet. Resultatet av lokale lønnsforhandlinger er ikke helt på plass. Enheten har fått tilført noen lønnsmidler, men her kan det bli endringer som forbedrer resultatet ytterligere.

Lønnsavviket er på - 4,064 mill kr.

Det er avvik både på fastlønn og variabel lønn. Det er pasienter på begge sykehjem som i perioder trenger 1:1-oppfølging. Det handler om forsvarlighet og koster ekstra ressurser økonomisk sett.

Bemanningen, spesielt på kveld, er lav på begge sykehjemmene. Antallet pasienter på Fevikun på hver gruppe er økt fra syv til åtte. Dagturnus ble styrket, men enheten ser nå at bemanningen på kveld er marginal. Det må derfor i perioder leies inn noe ekstra bemanning på kveld, siden det er pasienter med utagering og stor utferdstrang.

Ferieavviklingen i år ble særdeles krevende på grunn av høyt fravær på flere avdelinger. Fravær var både hos fast ansatte og sommervikarer, og mye av fraværet var koronarelatert. I juli måned var korttidsfraværet på over 4 % og et langtidsfravær på over 12 %. Konsekvensene ble forskyvninger av ansatte, overtidbruk og ekstra innleie. Dette har gitt utfordringer på alle avdelingene.

Resultater for den enkelte avdeling:

Berge gård omsorgsboliger drifter i tilnærmet balanse. Et merforbruk på - 136 000 kr skyldes overtid og ekstra innleie i sommer, samt utbetaling av sommerbonus.

GROM har et stort merforbruk på lønn. Avdelingen drifter med for mange årsverk på grunn av stor pleietyngde. *GROM* har startet en prosess med å flytte over pasienter, som har behov for et høyere omsorgsnivå, inn på sykehjem. Fremdeles er det beboere på *GROM* som trenger et tilbud om helsetjenester på et høyere omsorgsnivå. Prosessen pågår, og det er nå åtte leiligheter tomme på *GROM*.

Bygningsmassen på begge HDOer (heldøgns omsorgsboliger) er kronglete og dårlig tilpasset personer med demens. Det gir utfordringer med tanke på effektiv drift.

På *Frivolltun bo- og omsorgssenter* er hovedutfordringen når det gjelder økonomien, at det driftes en 8-sengsavdeling på Guldregn. Enheten har ikke lønns- og driftsmidler til dette i rammen, men får inntil videre kompensert driften med koronamidler. Når pandemien opphører har enheten en stor driftsutfordring her.

GROM og *Frivolltun bo- og omsorgssenter* er i balanse samlet sett.

På *Feviktun bo- og omsorgssenter* er det også et stort merforbruk på lønn per andre tertial. Der er det utfordringer knyttet til pasienter med stor utferdstrang, noe som tilsier behov for ekstra innleie i perioder. Det

er også etterslep på lønnstilskudd og sykelønnsrefusjoner. Dette vil bedre resultatet noe. Fevikun bo- og omsorgssenter har store variasjoner med tanke på sykefravær. Det er avdelinger som nesten ikke har fravær, mens andre avdelinger har et høyt fravær. Når refusjoner og justeringer etter lønnsforhandlinger er på plass, vil resultatet bedres betraktelig.

Kjøp av konsulenttjenester: Det er et avvik på 2 000 kr som skyldes vask/rens av en telefon. Dette skulle vært ført på *andre kostnader* og ikke kjøp av konsulenttjenester,

Kjøp av andre private tjenester: Det er et positivt avvik på 139 000 kr.

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

Alle andre kostnader: positivt avvik på 3,454 mill kr.

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

Alle andre inntekter: positivt avvik på 831 000 kr.

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

Netto totalsum: et positivt avvik på 358 000 kr

Fraværstall

Måleindikator	hittil i år 2020	hittil i år 2021	endring
Korttid	2,4%	2,4%	0%
Langtid	10,2%	9,3%	-0,8%
Sum	12,6%	11,8%	-0,8%

Enheten har hatt et høyt fravær gjennom tertialet, både når det gjelder korttidsfravær og langtidsfravær, men spesielt langtidsfravær. Sammenliknet med 2020 så er det en nedgang i langtidsfraværet på -0,8%. Korttidsfraværet er på samme nivå som i 2020. Juli måned var fraværet spesielt høyt på flere avdelinger. Tendensen videre nå er at fraværet synker. Det er store variasjoner mellom de ulike avdelingene. Enheten har avdelinger som nesten ikke har fravær, mens andre strever med høyt fravær.

Noe av fraværet skyldes pandemien, venting på testsvar og usikkerhet om man kan gå på jobb med symptomer. Dette slår mest ut på korttidsfraværet, men vi hadde også ansatte i isolasjon ved inngang til ferien.

Sykefraværarbeid har høy prioritet i enheten. Det jobbes godt med sykefraværarbeidet og mange er tilbake i jobb etter lang tids fravær. Avdelingslederne følger opp den enkelte ansatte etter gjeldene retningslinjer. Tema er på agendaen i HMS-møtene.

Faste årsverk

Enhet omsorgssentre hadde 1. januar 2021 145,5 faste årsverk.

Per andre tertial har enheten 143,3 faste årsverk, en nedgang på -0,2.

Når det gjelder økning i midlertidige ansatte, så har den økt med 1,3 årsverk. Økning i midlertidige ansatte henger i all hovedsak sammen med et høyt vikarbehov.

Heltid

Fra januar og frem til nå har den gjennomsnittlige stillingsstørrelsen hos fast ansatte økt med 2% fra 65,6% til 67,6%.

Heltidsandelen fast ansatte har økt med 3,4% fra 17,1% til 20,5%.

Det går smått fremover, og det er et stykke vei igjen. Enheten har hele tiden fokus på dette når det lyses ut stillinger. Det ses på muligheter for å slå sammen stillinger og øke helgefrequens. Kalenderplan har gitt enheten bedre muligheter til å øke opp deltidsstillinger.

Public 360. Enheten bruker Public 360 til lagring av møtereferater og saksbehandling.

Innkjøp

Enheten følger innkjøpsreglementet. Avrop på rammeavtaler registreres i Public 360. Enheten er særdeles fornøyd med at kommunen har fått på plass rammeavtale for innkjøp av forflytningshjelpemidler.

Vurderinger

Enhet omsorgssentre har så langt lyktes med sin økonomistyring og leverer per andre tertial et mindreforbruk. Prognosen for året er et mer- eller mindreforbruk i størrelsesorden 0,5 til 1,0 mill kr. Her spiller koronamidler til drift av Guldregn en avgjørende rolle.

Utfordringer i dag og fremover er følgende:

- Når pandemien opphører så har enheten en utfordring i forhold til videre drift av avdeling Guldregn, som akkurat nå driftes med koronamidler. Avdelingen må drives videre siden kommunen er i manko på institusjonsplasser, og behovet for sykehjemsplasser er sterkt økende i årene som kommer.
- Enheten har for lav andel heltidsstillinger. Dette har enheten fokus på til enhver tid. En økning betyr mye for kvalitet, kontinuitet og økonomi.
- Rekruttere og beholde høyskolepersonell er en utfordring enheten deler med flere enheter i egen kommune.
- Høyt sykefravær. Enheten har et mål om å ha langtidsfravær under 8% og korttidsfravær under 2% i 2021. Fraværet er på vei ned, men enheten må hele tiden ha fokus på dette og jobbe med arbeidsmiljøet. Det er HMS-grupper på alle avdelinger.
- Det er viktig fremover er å komme i gang med planlegging av nye sykehjemsplasser på kort sikt, men også lang sikt. Vi viser til "rapport eiendomsstrategi helse og omsorg" hvor behovene framover står tydelig beskrevet. Enheten er i gang med å se på muligheter i og omkring eksisterende eiendomsmasse på Frivolltun bo- og omsorgssenter og Fevikun bo- og omsorgssenter. Omsorgsboligene på Frivolltun ligger tett inntil sykehjemmet, så det er naturlig å vurdere mulighetene her først. Her er enheten godt i gang med å skissere behovene. Dette er et prioritert arbeid fremover.
- Personer med demenssykdom og utfordrende adferd oppleves krevende å håndtere når de har plass på tilfeldige avdelinger i enheten. Det er behov for høy kompetanse innen demens for å håndtere dette. Det arbeides nå for å se på muligheter for å samle tilbudet på en mindre gruppe på Frivolltun, nærmere bestemt på Bregen, som tidligere var en ressursavdeling nettopp for den type adferdsutfordringer.
- Det er flere enheter i kommunen som har store utfordringer når det gjelder rekruttering til natt, spesielt når det dreier seg om høyskolepersonell. Det er krevende for mange, så her bør det tenkes noe nytt som sikrer en mer robust natt-tjeneste i kommunen.

