

Innholdsfortegnelse

Markveien kulturbarnehage (2001010)	2
Hausland barnehage (2001020)	4
Storgaten barnehage (2001040)	6
Eide barnehage (2001050)	9
Grimstad ungdomsskole (2002010)	11
Fevik skole (2002020)	14
Eide skole (2002030)	17
Jappa skole (2002040)	19
Frivoll skole (2002050)	22
Landvik skole (2002060)	26
Holviga Barneskole (2002070)	29
Holviga ungdomsskole (2002080)	34
Fjære Barneskole (2002090)	36
Langemyr skole og ressurscenter (2002110)	39
Kvalifiseringstjenesten (2004000)	43
Byggesaksenheten (4001000)	46
Oppmålingsenheten (4002000)	48
Plan-, miljø- og landbruksenheten (4003000)	50
Grimstad brann og redning (4004000)	52
Bygg- og eiendomstjenesten (4006000)	55
Kommunaltekniske tjenester (4009000)	59
Feiervesen (4004500)	61
Næring (6004000)	66
Bibliotek (6005000)	68
Kulturtjenesten (6006000)	70
Innovasjon og forvaltning (8001000)	Feil! Bokmerke er ikke definert.
Helsetjenesten (8002000)	Feil! Bokmerke er ikke definert.
Enhet for psykisk helse og rus (8003000)	Feil! Bokmerke er ikke definert.
NAV (8004000)	Feil! Bokmerke er ikke definert.
Hjemmetjenester og rehabilitering (8005000)	Feil! Bokmerke er ikke definert.
Enhet for habilitering (8006000)	Feil! Bokmerke er ikke definert.
Enhet for omsorgssentre (8007000)	Feil! Bokmerke er ikke definert.

Markveien kulturbarnehage (2001010)

1.tertial 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April
2001010	Markveien kulturbarnehage				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	4 601	4 927	4 424	-503
	Kjøp av konsulenttjenester	1	0	0	0
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	146	161	476	315
	Alle andre inntekter	-963	-946	-836	110
	Netto totalsum	3 786	4 146	4 064	-83

Regnskapsresultat for lønn viser en minus på kr. 503 000. Dette knyttes opp mot et sykefravær på til sammen 13,7%. I HR-portalen Innsikt, vises det at det er et etterslep på NAV-refusjoner på kr. 163 000, dermed reduseres minus lønn til kr. 339 000. Markveien barnehage har en pluss i driftsbudsjettet på kr. 316 000 og tvinges til å ta av driftsbudsjettet for å dekke sine lønnsutgifter. Dette er beklagelig, fordi barnehagen ikke kan foreta nødvendige innkjøp.

I Grimstad kommune beregnes vikarbudsjettet å være 2% av lønnsbudsjettet. Dette skal dekke opp for vikar ved ferie, kurs, møter og sykefravær. Dette er lavt i forhold til sammenlignbare kommuner. Barnehagene hadde på landsbasis i 2021 et sykefravær på 6,4%, barnehageansatte eksponeres for mye smitte.

Det er å håpe at etterslep på NAV-refusjoner vil oppveie for minus i første tertial.

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	3,4%	5,7%	2,3%
Langtid	19,1%	7,9%	-11,2%
Sum	22,6%	13,7%	-8,9%

Vi har vært gjennom en krevende drift i korona-perioden. Dette har ført til slitasje på bemanningen. Barnehageåret 2021/22 startet på grønt nivå. Omikronvarianten dukket opp i desember, og ingen visste hva omikronvarianten innebar. Det ble innført gult nivå og omlegging av drift i barnehagene. Barnehageansatte har hver dag vært eksponert for barns smitte, og har over en lang periode kjent på en daglig smittefrykt. Barn trenger omsorg og nærhet og de ansatte er tett på barna hele tiden.

I midten av april opphørte trafikklysmodellen og det var normal drift samtidig som det dukket opp nye tilfeller av korona blant barn og voksne. Flere av de ansatte har fått ettervirkninger av Covid, og har brukt lang tid på å bli frisk. Dette er med på å forklare et høyt korttids-sykefravær, Både februar og mars var preget av høyt korttids-sykefravær på henholdsvis 7,5% og 9,31 %.

Barnehagen har en høy andel midlertidige årsverk grunnet ansatte på arbeidsavklaring, langtidsfravær og diverse permisjoner. Flere permisjoner avsluttes i august 2022.

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Faste årsverk	16,6	16,8	0,2
Midlertidige årsverk	6,6	7,5	0,9
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	23,3	24,4	1,1

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	83,1%	84,1%	1%
Heltidsandel fast ansatte	40%	40%	0%

Barnehager

Aktivitetsdata	2021	2022	Endring	%
Barn på heltid	65	58	-7	-10,77
Barn på deltid	3	3	0	0
Barn 3-5 år	43	34	-9	-20,93
Barn 1-2 år	25	27	2	8,00
Sum antall barn	68	61	-7	-10,29

Et noe synkende barnetall i Markveien barnehage, kan skyldes en generell nedgang i barnetallet på grunn av færre barnefødsler.

Forrige barnehageår overtok vi mange barn fra Tønnevoldskogen barnehage, da denne ble nedlagt. Flere av disse barna har nå begynt på skole.

Innledning

Resultat og aktivitet

Markveien vektlegger et positivt og åpent foreldresamarbeid: Møter i SU, overgangssamtaler barnehage skole, foreldresamtaler, og den daglige uformelle kontakt. Vi samarbeider godt med våre spesialpedagoger og møter foreldre og barn som har behov for spesialpedagogiske tjenester. P360 er i bruk, men styrer savner mer kompetanse.

Barnehagen har knappe ressurser når det gjelder møtetid. Alt foregår i barnehagens åpningstid, og de ansatte må forlate avdelingen for å gjennomføre HMS-arbeid. Dette går utover grunnbemanningen, og det blir en ekstra belastning, både for den som må i møte, for de som er tilbake på avdelingen og for styrer som tar ansatte ut av barnegruppa. Styrer blir stående alene med mye av arbeidet.

Vurderinger

Markveien kulturbarnehage er en fire-avdelings barnehage med to avdelinger 0-2 år og to avdelinger 3 - 6 år. Barnehagen har en profil med særlig vekt på estetiske fag. Hver fredag, åtte måneder i året har vi sangling med musikk-pedagog. Kulturskolen har vært en god nabo, her har vi disponert lokaler på ukentlig basis, gjennom hele året. Førskolebarna samles der til førskoletrening og lek. Det synes de er spennende. Barna i Markveien barnehage har tilbud om svømming en gang i uka

Barnehagen abonnerer på forestillinger gjennom Barnas musikkteater.

Den nye barnehageloven og barnehagens aktivitetsplikt har vært sentral dette året. Personalmøter og planleggingsdager har blitt brukt til opplæring, drøftinger og case. Barnehagen har også i 2022 deltatt i system-rettet arbeid, i regi av PPT.

Rekomp i regi av UIA har vært til stor inspirasjon. Vi valgte Bærekraft som tema, å ta vare på natur og nærmiljø. Med bærekraft forstås også sosial bærekraft, vennskap og inkludering. Vennskap og følelser har vært tema i barnehagen. Vi har to ukentlige turer, der tema er bærekraft. Holdningen som formidles er at det nytter, og at alle kan gjøre litt. Barnehagen har fire store vekstkasser, her dyrkes blant annet poteter.

Også 2022 har vært et år preget av pandemi, grunnet den nye virusvarianten omikron. De ansatte har tatt ansvar og vært fleksible. På grunn av god tilgang av korona-tester, fra kommunen, kunne de ansatte foreta hyppig selvtesting.

Hausland barnehage (2001020)

1.tertial 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April
2001020	Hausland barnehage				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	3 363	3 704	3 697	-7
	Kjøp av konsulenttenester	0	0	2	2
	Kjøp av andre private tenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	177	187	418	231
	Alle andre inntekter	-833	-868	-753	115
	Netto totalsum	2 708	3 029	3 364	335

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	2,3%	7,1%	4,8%
Langtid	15,2%	6,4%	-8,8%
Sum	17,5%	13,5%	-4,1%

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Faste årsverk	13,4	13,4	0
Midlertidige årsverk	2,6	2,2	-0,4
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	16	15,6	-0,4

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	89,3%	89,3%	0%
Heltidsandel fast ansatte	73,3%	73,3%	0%

Vi har 2 ansatte i redusert årsverk, helsemessige årsaker.

Barnehager

Aktivitetsdata	2021	2022	Endring	%
Barn på heltid	55	54	-1	-1,82
Barn på deltid				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

Hausland barnehage har 54 barn med til sammen 70 plasseringer. Personale på 20 består av 12,7 faste årsverk. Det er 1,87 årsverk assistent ekstra bemanning for barn med nedsatt funksjonsevne og 70%

spesialpedagog. I tillegg har vi lærlinger ved enheten.

Hausland barnehagen arbeider godt med tema realfagsløyper og lovendringen om trygt og godt psykososialt barnehagemiljø. Smitteforebyggende tiltak har vært fulgt gjennom retningslinjer og anbefalinger.

De 4 kommunale barnehagene har utarbeidet en felles visjon " Et godt sted å være - leke og lære". Visjonen og målsettingene er arbeidet med i personalgruppen. Hausland er også med i Re- komp satsing gjennom statsforvalteren og UIA i teama bærekraftig utvikling. Vi har valgt ut tilhørighet / inkludering / glede i barnehagen og nærmiljø som verdier.

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 flottig. Hausland har bestilt 2 el-sykler med plass til 6 barn i hver sykkel. Vi har brukt svømmemidler som ikke har kunnet vært brukt grunnet smitteverntiltak. Syklene er utsatt levering til 2022 grunnet Covid. Barnehagen har kjøpt andel i Bjørkedalen økologiske andels bruk. 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.

Tilskuddsordningen likebehandler ikke private og kommunale barnehager. Et barn mistet plassen i Hausland når en av de foresatt flyttet til nabokommunen.

Ved siste fikk Hausland en brukertilfredshet på 4,9 av 5 som er høyest skår. Vi fikk økt brukertilfredshet på alle dimensjonene i undersøkelsen.

Resultat og aktivitet

Enheten har et mindreforbruk på 335 000. Det skal trekkes ca 50 000 av denne summen som feilføring av lønnsmidler. Vi har mottatt 10 000 fra UIA til Re-komp midler til kompetanseheving. Enheten planlegger å kjøpe inn nødvendig inventar og leker.

Enheten har 2 lærlinger som brukes inntil 50% som vikar, dette er med på å redusere vikarutgiftene. Det er fint at vi har fått mulighet til bruk av midler for korona relatert fravær. Barnehagene har vikar budsjettert på 2%, dette skal dekke eget sykefravær og sykt barn/barnepasser, velferdspermisjon, ferie, møter, kompetanseheving, Enheten har et samlet fravær på 13,5 %. Korttidsfraværet er over 7%.

Enheten hadde en svarprosent på 53% på medarbeiderundersøkelsen. HMS-teamet er i gang med arbeidet ut i personalgruppen.

Vurderinger

Det er god stemning i Hausland barnehage med barn som viser god trivsel og utvikling. Vi har full kapasitet på alle 3 avdelinger. Vi tok inn alle som søkte barnehageplass ved opptaket. Det er utfordrende å få tak i stabile og kompetente tilkallingsvikarer. Kvalitet i barnehagen er de ansatte, stabilitet og kompetanse er viktig. Leder bruker mye tid på å få tak i og lære opp vikarer. Enheten klarer ikke å beholde tilkallingsvikarer på "løse kvister", dyktige vikarer får fast jobb.

Henvising til PPT har for lang behandlingstid. Vi har 2 saker i som ble meldt opp i begynnelsen av november 2021 som ikke er ferdig.

Enheten trenger en assisterende leder i barnehagen. Når enhetsleder er fraværende fra kontoret, 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.

Bygningsmassen Hausland barnehage er 35 år og trenger vedlikehold. Mange vinduer trenges å byttes ut. Vi trenger bedre vedlikehold for å tiltrekke oss nok søkere til barnehagen.

Hausland barnehage arbeider med omdømmebygging og være synlig i nærmiljøet fremover. Barnehagen har innledet samarbeide med lokale aktører og bedrifter.

Storgaten barnehage (2001040)

1.tertial 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April
2001040	Storgaten barnehage				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	2 858	2 975	2 654	-321
	Kjøp av konsulenttenester	0	0	0	0
	Kjøp av andre private tenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	105	148	238	90
	Alle andre inntekter	-776	-785	-625	160
	Netto totalsum	2 187	2 341	2 266	-74

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	1,1%	4%	2,9%
Langtid	11,2%	0%	-11,2%
Sum	12,2%	4%	-8,3%

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Faste årsverk	11,1	11,1	0
Midlertidige årsverk	3,7	3,1	-0,6
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	14,8	14,2	-0,6

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	79,3%	79,3%	0%
Heltidsandel fast ansatte	42,9%	42,9%	0%

Barnehager

Aktivitetsdata	2021	2022	Endring	%
Barn på heltid	50	44	-6	-12,00
Barn på deltid	1	1	0	0
Barn 3-5 år	35	33	-2	-5,71
Barn 1-2 år	16	11	-5	-31,25
Sum antall barn	51	44	-7	-13,73

Innledning

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

og kompetanse med andre barnehager og studenter samt samarbeid med UIA.

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

Barnehagen fungerer godt pedagogisk, og barnegruppen vokser sakte for hvert halvår. Gymsalen er ekstra areal som hjelper godt på organiseringen i mindre grupper og avlaster uteområdet vårt.

Smittevern i tråd med veilederen for smittevern under covid-19 fungerer. Det har vært krevende både å skulle ivareta dette og drive en pedagogisk virksomhet. Møtene i HMS- gruppen, med de tillitsvalgte og pedagogene med evalueringer og tiltak har krevd mye ekstra av alle. Det er lagt inn plan i 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 den har vi ikke brukt våren 2022. Nå som mai er her og smittevernstiltakene er lettet på ser vi at barnehagehverdagen begynner å gå tilbake til gamle rutiner igjen.

Med flere borte på grunn av egen sykdom eller syke barn, avvikling av feriedager, kompetanseheving og permisjon uten lønn, har også vikarer måttet ta mye ansvar. Det har til nå vært kjente og erfarne vikarer, noe som vi er avhengig av for å opprettholde kvaliteten. Det gjelder både pedagogiske ledere og fagarbeidere.

Foreldremøter, SSI middager og SU møter er ikke avholdt grunnet korona.

Etter nyttår har vi fått flere henvendelser fra barnehager i østre agder som har ønsket at vi skal holde foredrag om det flerkulturelle arbeidet vårt i Storgaten barnehage. Det har vi gjort og fått gleder oss over gode tilbakemeldinger.

Resultat og aktivitet

Rapporten viser et merforbruk på kr 74 000. Det reelle merforbruket er på kr 63 000. Det mangler 1 000kr i sykepengerefusjoner og refusjon fra rekomp på 10 000 kr ventes overført. Det har vært kjøpt inn nødvendig materiell til kontor og forbruksmateriell samt stoler, bord og utstyr grunnet økt barnetall ved nyankomne flyktninger som blir dekket av prosjektmidler. I tillegg har det blitt kjøpt inn støyreducerende møbler og utstyr på grunn av helseutfordringer. Flere ansatte har ulike utfordringer i forhold til støy og hørsel. For å unngå sykemeldinger har disse tiltakene blitt iverksatt noe som har gitt en mer utgift på ca 40 000kr, uten disse tiltakene ville det med stor sannsynlighet ført til økt sykefravær.

Budsjettet gir ikke rom for innkjøp av pedagogisk materiell og utstyr samt tilrettelegge arbeidsmiljøet når ansatte har helseutfordringer.

Barnetall og bemanning er i henhold til lovverket og endres ved endring av antall barn. Det tas inn nye barn ved telledatoene. Barnetallet er økt med 4 barn under tre år og to over fra april (nyankomne flyktninger).

Det har vært tett personaloppfølging ved sykefravær og mål om å redusere sykefraværet er nådd. Sykefraværet er ikke barnehagerelatert og redusert med 8,3% fra i fjor. Fokus på nærvær og en tilstedeværende leder er viktig for å ha et lavt sykefravær. Ved å gi god tilrettelegging for å komme tilbake med det friske kommer ansatte raskere tilbake på jobb. Det jobbes kontinuerlig med å ha faste vikarer som er kjente for barn og ansatte og har en god faglig kompetanse. Det har vært en stor arbeidsbelastning under pandemien og frem til nå, det kan sammenlignes med å løpe maraton og da kreves det stor grad av utholdenhet, pågangsmot og evnen til å hente frem enda flere krefter når tanken går tom.

Korona-situasjonen gir økt vikarbehov ved sykefravær og det hadde ikke vært mulig å dekke innenfor eksisterende budsjett og føres på koronatiltak. Vikarbudsjettet på 2% skal dekke møter, kompetanseheving, eget og egne barns sykefravær, holde kurs uten å ta honorar og ferieavvikling/avspasering. Det har ikke vært mulig å drive forsvarlig drift uten å ha noe økt vikarbruk.

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

Barnehagen har to lærlinger i barne- og ungdomsarbeiderfaget. Det er et positivt supplement. Vi bruker lærlingene inntil 50% som vikar. Antall barn og voksne vurderes daglig ved fravær.

Anskaffelser gjøres i henhold til reglement.

P360 brukes til å lagre barnehagedokumenter 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, men vi jobber med dette.

Vurderinger

Vi har en felles visjon: "Et godt sted og være, leke og lære." for de kommunale barnehagene.

Det har vi jobbet systematisk mot. Utfordringen har vært å implementere dette godt på hel huset siden koronadriften har begrenset felles tilstedeværende møter. Vi har allikevel fått til mye, vi er kommet i gang med rekomp og to av pedagogene har deltatt på samlingene. Her ble lærerne på UIA imponert over en temasirkel som vi bruker som metode for å implementere arbeide så de ba om at pedagogene la frem arbeidet for de andre på neste samling. Rekomp "Bærekraftig utvikling" vil fortsette et semester til noe vi gleder oss over.

Det tette samarbeide vårt med UIA forsetter. Vi har vært med å fortalt/holdt foredrag om praksisfeltet for å underbygge teorien som lærerene på UIA stod for. Det var barnehagene i østre agder som deltok på rekomp flerkulturelt arbeid. I juni skal vi sammen med UIA delta i Flekkefjord for barnehagene i vestre agder(rekomp).

Flere private barnehager har bedt om kurs fra arbeidet vår om flerkulturelt arbeid. Noen av disse ble utsatt til 2022 på grunn av smittesituasjonen og er nå gjennomført.

Vi registrerer at det ikke er likebehandling mellom private og kommunale barnehager når det gjelder å fylle opp barnehageplassene. De private får tilskudd ved inntak av barn fra nabokommunene noe ikke kommunale barnehage får. Her ser vi at tilgangen for å fylle opp barnehagen med barn ikke er lik.

Markedsføring er viktig for å bli den foretrukne barnehagen. Vi tenker det derfor er hensiktsmessig å nyttiggjøre seg av kommunens kompetanse på dette område slik at de kvalitetene som kommunes barnehage sitter på blir mer synliggjort.

Storgaten 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 tidligere fått litt midler til og renovert uteområdet. Det er behov for mer, for kun lekeplassen har fått nytt fallunderlag og sykkelbanen malt opp. Ved å få tilgang til og utvikle en grønn lunge med G. Gundersens park, vil det være et positivt supplement å jobbe videre med. Barnehagens uteområde er tilgjengelig for hele Grimstad innbyggere utenom barnehagens åpningstid, det vil derfor være til glede for både barnehagens brukere og kommunens innbyggere. Vi har søkt om svømmemidler og dem skal vi bruke slik at barna får kjennskap og erfaringer både i ferskvann, saltvann og basseng.

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 noen ledige plasser som vi håper å få fylt opp innen august 2022.

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 dannelses reise. 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 møte endringer og være dynamiske i sitt arbeid.

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

Eide barnehage (2001050)

1.tertial 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April
2001050	Eide barnehage				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	3 643	4 440	4 134	-305
	Kjøp av konsulenttenester	0	0	0	0
	Kjøp av andre private tenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	151	127	369	242
	Alle andre inntekter	-859	-882	-819	63
	Netto totalsum	2 935	3 689	3 684	-5

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	4,2%	6,9%	2,7%
Langtid	11,4%	7%	-4,4%
Sum	15,5%	13,9%	-1,6%

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Faste årsverk	17,8	18,2	0,4
Midlertidige årsverk	2,3	2,3	0
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	20,1	20,5	0,4

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	84,8%	86,7%	1,9%
Heltidsandel fast ansatte	61,9%	61,9%	0%

Barnehager

Aktivitetsdata	2021	2022	Endring	%
Barn på heltid	59	56	-3	-5,08
Barn på deltid	0	4	4	#DIVISION/0!
Barn 3-5 år	42	39	-3	-7,14
Barn 1-2 år	17	21	4	23,53
Sum antall barn	59	60	1	1,69

Innledning

Eide barnehage har gitt et pedagogisk tilbud til 60 barn i alderen 0-6 år. Barnetallet er på samme nivå som i 2021. Personalgruppa har bestått av 19 medarbeidere inklusive lærlinger og personale til barn med behov for særskilt tilrettelegging.

Enheten har gjennomført et innholdsrikt leke og læringsmiljø basert på barnas interesser med stor grad av medvirkning. Hovedsatsningen har vært å skape et godt psykososialt miljø og tilrettelegge for inkludering og vennskap mellom barna. Vi har vektlagt allsidige aktiviteter med utviklingsperspektiv ut ifra Rammeplanens intensjoner.

Av høydepunkter 1. tertial vil jeg trekke frem at Eide barnehage har inngått et tettere samarbeid med Universitet i Agder og blitt en lærerutdanningsbarnehage.

Resultat og aktivitet

Eide barnehage har gjennomført aktivitetene som var planlagt i årsplanen. Av felles aktiviteter vil jeg nevne teateret om "Askeladden og gullfuglen" som ble en artig felleskapsopplevelse for barna. Barnehagedagen ble markert med aktiviteter på tvers av avdelingene med temaet "Vennskap - du og jeg". Vi gjennomførte også et morsomt karneval og ikke minst påskeforberedelser med klekking av egg som alle familiene kunne følge med på via web kamera.

Enheten har et overforbruk på kroner 5000,-. Vi har hatt høye vikarutgifter de første månedene i 2022. Vi venter på utestående refusjoner fra UIA, NAV og Statsforvalteren i forbindelse med Rekomp, så det er grunn til å tro at vi er i balanse ved 2. tertial.

Fraværet er på 13,9 % og det er krevende både i forhold til arbeidsmiljøet og å holde seg innenfor den gitte rammen av vikarbudsjettet. I februar/mars hadde vi et veldig høyt corona relatert fravær som var krevende å håndtere. Medarbeiderne som er syke blir fulgt opp og tilrettelegging er drøftet med den enkelte. Vi har tre HMS-ansvarlige som sammen med enhetsleder utgjør vår HMS-gruppe.

Bemanningssituasjonen reguleres av barnehagelovens pedagog og bemanningsnorm. Vi har ikke foretatt noen bemanningsendringer i 1. tertial bortsett fra at vi har knyttet til oss flere tilkallingsvikarer. Tre ansatte er i hel- eller delvis permisjon fra sin stilling. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte er 86,7 % og heltidsandelen er 61,9 %.

Barneantallet er på samme nivå som i 2021. Barna er fordelt i aldersinndelte grupper i de tre avdelingene Bjørnehiet, Ole Brumm og Mummidalen.

Personalet har deltatt i regional ordning for kompetanseheving i barnehagen som er en ny kompetansemodell igangsatt for Barnehage Norge gjennom strategien "Kompetanse for fremtiden barnehage". Vi har deltatt på digital praksis for å gi barna mulighet til å bruke digitale verktøy og teknologi i lek, læring og kreative prosesser. På forrige samling delte Eide barnehage av sine erfaringer med de andre barnehagene.

I 1. tertial gjennomførte vi foreldresamtaler med foreldrene, samarbeidsutvalgsmøte, overgangsmøte om skolestarterne og et digitalt foreldremøte om foreldrerollen.

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

Arkivsystemet P360 brukes i hovedsak til personal- og barnemapper.

Vurderinger

Det er god stemning i Eide barnehage med barn som viser god trivsel og utvikling. Vi har hatt full kapasitet i alle tre avdelingene. Vi tok inn alle som søkte barnehageplass ved hovedopptaket. I skrivende stund er det seks barn på ventelista. Vi merker en pågang av foreldre som ønsker barnehageplass på vårhalvåret.

Enheten planlegger en nedbemanning fra 1. august når behovet for ekstra tilrettelegging for enkelt barn reduseres. På tross av dette så oppnådde enheten et meget godt resultat på medarbeiderundersøkelsen. Personalet er engasjerte og jobber sammen for å oppnå målene vi har satt for enheten.

Etter 1. tertial ser det ut som om Eide barnehage vil gå i balanse ved 2. tertial.

Grimstad ungdomsskole (2002010)

1.tertial 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April
2002010	Grimstad ungdomsskole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	11 559	13 038	12 496	-542
	Kjøp av konsulenttjenester	1	0	3	3
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	355	378	1 273	895
	Alle andre inntekter	-257	-173	-44	129
	Netto totalsum	11 658	13 243	13 728	485

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	2,1%	3,9%	1,8%
Langtid	3%	5,7%	2,7%
Sum	5,2%	9,7%	4,5%

Grunnen til økningen i fraværsprosenten er å finne i pandemiens siste "krampetrekning".

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Faste årsverk	41,2	41,2	0
Midlertidige årsverk	4,7	4,9	0,2
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	45,9	46,1	0,2

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	89,6%	89,6%	0%
Heltidsandel fast ansatte	60,9%	60,9%	0%

Skoler

Aktivitetsdata	2021	2022	Endring	Endring i %
Antall elever	366	376	10	2,7
Spesialundervisn. ped	9539	9622	83	0,9
Spesialundervisn. ass	6495	6663	168	2,6

Innledning

Økonomi og skolemiljø

Grimstad ungdomsskole er preget av et trygt og godt skolemiljø. Men dessverre er det er merkbart at vi er færre til å hjelpe elevene våre som sliter atferdsmessig, psykisk og faglig. Dette på grunn et budsjett som ikke samsvarer med en økende mengde oppgaver av nevnte karakter.

Pandemi og flyktninger:

Tertialet har vært preget av pandemiens siste harde grep, fra desember til mars, samt flyktningkrisen. Grimstad ungdomsskole er mottaksskole for minoritetsspråklige elever som ikke snakker norsk og som har rett på særskilt norskundervisning i inntil to år. Antall elever i denne kategorien har doblet seg i inneværende tertial. Skolen har ikke budsjettdekning for elevøkningen /utfordringen, men med hjelp av kommunens tilførte midler for mottak av ukrainske flyktninger, setter vi nå skolen i stand til å møte utfordringen fra og med skolestart høsten 2022.

Resultat og aktivitet

Økonomi:

Skolen har et mindreforbruk og det har vi hatt siden oppstart av budsjettåret. Dette er muliggjort ved nedbemanning foretatt på bekostning av ordinær undervisning, spesialundervisning og innføringstilbudet til minoritetsspråklige elever.

HR-tall:

Skolen har for lav bemanning i forhold til oppgavene. Bemanningen har vært holdt stabilt lavt gjennom tertial, men det vil bli nødvendig med en økning i midlertidige ansatte på grunn av mottak av ukrainske flyktninger.

Læreverk:

Skolen har greid å kjøpe inn læreverk etter ny læreplan i noen fag. Vi håper å kunne foreta innkjøp til flere fag før sommeren med den lille bufferen vi har greid å legge inn.

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 i vårt daglige arbeid, som for eksempel IO-planer og rapporter, møteinnkallinger, referater, enkeltvedtak, varsler og aktivitetsplaner.

Vurderinger

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

Grimstad ungdomsskole er god på skole drift anno 2021. Vi har "framoverlent" skole drift, ved å:

- følge lov og forskrift - men greier ikke å følge lærernormen så lenge vi har ansvar for kommunens "velkomstklasse" som ekstra "klasse".
- inneha god digital kompetanse.
- raskt inngrep knyttet til kapittel 9A-saker (elevenes rett til et godt og trygt skolemiljø).
- er gode til å hjelpe elevene med psykisk uhelse - problemet er å greie å følge opp alle som sliter

Vurdering av ikke-økonomisk art for hva som kan bedres:

- Det peker seg ikke ut noen spesielle områder for forbedring uten at det handler om økonomi. GUS har gode rutiner for det meste, men med en bemanning som ikke samsvarer med oppgavene, vil det som kan bedres, kun bedres med økt budsjett.

Hva i dagens drift har konsekvenser framover:

- å ha lav lærerdekning til den ordinære undervisningen gjør at flere elever får et dårlig faglig tilbud 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 blir 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 lav lærer- og miljøarbeiderdekning sliter på alle ansatte, inkludert ledergruppa.

Er det interne eller eksterne risikomomenter vi må ta høyde for:

- for lavt budsjett til skolen vil kunne føre til at færre elever 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.
- for lavt budsjett til skolen vil kunne føre til at dyktige ansatte søker seg vekk fra jobb i Grimstadskolen.

Fevik skole (2002020)

1.tertial 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April
2002020	Fevik skole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	21 215	22 243	21 190	-1 053
	Kjøp av konsulenttenester	5	1	0	-1
	Kjøp av andre private tenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	521	649	1 481	832
	Alle andre inntekter	-1 867	-1 675	-1 429	245
	Netto totalsum	19 873	21 223	21 241	18

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	1,4%	4,5%	3,1%
Langtid	8,7%	4,6%	-4,1%
Sum	10,1%	9,1%	-1%

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Faste årsverk	76,6	75	-1,6
Midlertidige årsverk	13,4	15,7	2,3
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	89,9	90,8	0,9

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	89,1%	87,3%	-1,8%
Heltidsandel fast ansatte	59,3%	55,8%	-3,5%

Skoler

Aktivitetsdata	2021	2022	Endring	Endring i %
Antall elever	649	653	4	0,6
Spesialundervisn. ped	7898	7898	0	0
Spesialundervisn. ass	11981	11981	0	0

Innledning

Fevik skole har 653 elever per 1.tertial.

Enhetens budsjetttramme for 2022 er svært stram. Det er gjennomført reduksjon i bemanning både blant miljøarbeidere og pedagoger. Elevundersøkelsen viser at elevene trives, og at skolen preges av et trygt og godt skolemiljø. Det er merkbart at vi er færre til å hjelpe elevene våre da det er en økende mengde oppgaver rundt elever som blant annet strever med atferdsutfordringer, psykisk uhelse og faglige

utfordringer. Det er også krevende å drive god tilpasset undervisning og spesialundervisning i samsvar med reelle behov og sakkyndige vurderinger fra PPT. Med et redusert budsjett og betydelig økt omfang av elevbehov og oppgaver som må ivaretas, har vi ikke klart å overholde minstekravet om lærernorm.

Tertial har vært preget av pandemien, og spesielt i februar/mars var det svært høyt fravær blant de ansatte. De ansatte har gjort en stor innsats for å sikre et godt undervisningstilbud til elevene. De har strukket seg langt og påtatt seg ekstra undervisning og oppgaver for å avhjelpe under de største utfordringene rundt fraværet relatert til Covid-19.

Skolen har et godt og nært samarbeid med FAU som bidrar aktivt i skolemiljøet.

Resultat og aktivitet

Økonomi:

Skolen er per 1. tertial i økonomisk balanse, og har et lite mindreforbruk. Dette er resultat av nedbemanning og svært stramme rammer, samt stram økonomistyring. Det er krevende å skulle imøtekomme de økende behovene vi opplever både i ordinær undervisning og for de elevene som strever med ekstra utfordringer. Skolen opplever å ha for lav bemanning i forhold til oppgavene.

HR-tall:

Per 1. tertial har skolen en økning i korttidsfraværet, noe som hovedsakelig skyldes Covid-19 og en smittetopp som var i februar/mars. Ellers er totalfraværet noe lavere enn på samme tid i fjor.

Lærernorm:

Fevik skoler oppfyller totalt sett ikke minstenorm for lærertetthet/lærernorm. 1.-4. trinn mangler 1,1 årsverk, 5.-7.trinn har 0,7 årsverk over lærernorm, mens 8.-10.trinn mangler 0,5 årsverk. Totalt sett mangler vi 0,9 årsverk på hele skolen for å oppfylle minstekrav om lærertetthet.

Læreverk:

Skolen mangler læreverk etter ny læreplan i flere fag. Det er kjøpt inn noe på barnetrinnet, mens ungdomstrinnet har ingen nye fysiske lærebøker. Her brukes i dag digitale læremidler. Den stramme økonomien gjør at det ikke har vært mulig å oppdatere læreverk. Vi håper, og har planer om, å kunne foreta noen innkjøp nå før sommeren, spesielt på ungdomstrinnet. Dette er helt nødvendig for å kunne arbeide etter den nye læreplanens innhold.

Spesialundervisning:

Fevik skole hatt en stor økning i omfang og antall enkeltvedtak om spesialundervisning de siste årene. Dette er reelle behov som må dekkes, og det har vært gjort flere vurderinger, omorganiseringer med mer for å løse utfordringene. For å tilstrebe å holde den økonomiske rammen er vedtakene skrevet på en slik måte at vi ser de fleste av elevene med vedtak om spes.ped. i sammenheng med andre. Dette er ikke alltid lett å få til, da elevbehovene kan være svært ulike, og dermed vanskelig å se i sammenheng. De rammene vi driver under nå, er sårbare for løpende utfordringer knyttet til elevbehov. Vi har totalt sett sju elever på Hommedal skolegård en dag i uka. Dette er et godt og viktig supplement til elevene som får dette tilbudet. Det gis svært gode tilbakemeldinger på tilbudet på Hommedal.

Tallene som er oppgitt i tabellen ovenfor er antall elevtimer spesialundervisning. En del av disse elevene kan sees i sammenheng med andre, og får spesialundervisning i gruppe eller inne i klasserommet ved hjelp av to-lærersystem der det er mulig. Antall lærer- og assistenttimer vi gir til spesialundervisning vil derfor ikke være sammenfallende med antall elevtimer som vi har oppgitt.

Internkontroll på anskaffelser:

Fevik skole følger kommunens innkjøps-reglement. Skolen har en nøktern drift, og det gjøres kun helt nødvendige innkjøp. Det påses at innkjøpene gjøres i henhold til kommunens retningslinjer.

Kommunens saks- og arkivsystem, P360:

Fevik skole bruker P360 i vårt daglige arbeid, som for eksempel IO-planer og rapporter, møteinnkallinger, referater, enkeltvedtak, varsler og aktivitetsplaner.

Vurderinger

Vurdering av ikke-økonomisk art for hva Fevik skole er gode på:

- Skolen jobber godt med å skape inkluderende læringsmiljøer, der man tar høyde for det store

mangfoldet elevene representerer.

- Skolen har et godt arbeidsmiljø med god trivsel blant de ansatte.
- Skolens personale har bred, variert og høy kompetanse og erfaring.
- De ansatte innehar god digital kompetanse.
- Elevundersøkelsen viser at elevene trives, og at skolen preges av et trygt og godt skolemiljø.
- Skolen har god praksis og gode rutiner blant annet i kapittel 9A-saker (elevenes rett til et trygt og godt skolemiljø).

Vurdering av ikke-økonomisk art for hva som kan gjøres bedre:

- Fevik skole har gode rutiner for det meste, men med en bemanning som ikke samsvarer med økende behov og oppgaver, vil det som kan bedres, kun bedres med økt budsjett.

Hva i dagens drift har konsekvenser framover:

- Å ha lav grunnbemanning/lærerdekning til den ordinære undervisningen gjør at flere elever vil få et dårligere faglig tilbud, og dette vil igjen kunne føre til større behov for spesialundervisning.
- Å ha lav lærerdekning gjør at skolen må avslå flere enkeltvedtak om spesialundervisning.
- Å ha lav miljøarbeiderdekning gjør at sårbare elever ikke i samme grad som tidligere blir godt nok ivaretatt i skolen og vil kunne stå i fare for å ikke fullføre skoleløpet.
- Å ha lav lærer- og miljøarbeiderdekning sliter på alle ansatte, inkludert ledergruppa.
- Det bekymrer oss at det er en økning i andel elever som trenger oppfølging ut over det ordinære undervisningstilbudet. Dette dreier seg både om elever med enkeltvedtak om spesialundervisning og elever med psykososiale utfordringer.
- Skolens reduserte budsjett har totalt sett redusert voksentettheten ved skolen. Vi vet allerede nå at det til høsten vil komme flere elever med tilråding og vedtak om tett voksendekning og tilrettelegging i tillegg til de eksisterende behovene og vedtakene. Vi har også elever som kommer flyttende til oss, og som vil kreve helt spesialtilpassede opplegg. Dette vil utfordre oss og føre til at vi ikke har dekning økonomisk innenfor dagens budsjetttramme. Kommunalsjef er informert og involvert i dette.
- Fevik skole er fortsatt preget av både faglige og miljømessige utfordringer knyttet til sammenslåingen av Fjære ungdomsskole og Fevik skole. Romsituasjonen, spesielt på ungdomstrinnet er ikke tilpasset behovene. Spesialrom har blitt omdisponert til annen bruk, og får innvirkning på undervisningen.

Er det interne eller eksterne risikomomenter vi må ta høyde for:

- For lavt budsjett til skolen vil kunne føre til at færre elever 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.
- For lavt budsjett til skolen vil kunne føre til at dyktige ansatte søker seg vekk fra jobb i Grimstadskolen.

Eide skole (2002030)

1.tertial 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April
2002030	Eide skole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	4 195	4 177	3 792	-386
	Kjøp av konsulenttenester	15	0	0	0
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	100	216	611	395
	Alle andre inntekter	-521	-514	-450	64
	Netto totalsum	3 790	3 880	3 952	72

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	1,4%	2,6%	1,2%
Langtid	0%	8,4%	8,4%
Sum	1,4%	11%	9,6%

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Faste årsverk	14,3	14,3	0
Midlertidige årsverk	2,4	2,8	0,4
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	16,6	17,1	0,5

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	83,9%	83,9%	0%
Heltidsandel fast ansatte	52,9%	52,9%	0%

Skoler

Aktivitetsdata	2021	2022	Endring	Endring i %
Antall elever	99	99	0	0
Spesialundervisn. ped	1557	1557	0	0
Spesialundervisn. ass	950	950	0	0

Innledning

Vi har per dags dato to sykemeldte. Vi har en i barselpermisjon. Korttidsfraværet er 2,6%, og langtidsfraværet er på 8,4%. Dette er lavere enn i fjor og skyldes helt konkrete forhold og koronasituasjonen.

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

tar videreutdanning. Én i engelsk og én som tar master i ledelse. Vi har redusert i bemanningen fra august 2021. Vi bruker mye av administrasjonstiden på dagen til å være vikar. Dette skyldes delvis økonomi og delvis at det er vanskelig å skaffe vikarer. Dette har medført en enorm ekstrabelasting på hele organisasjonen.

Resultat og aktivitet

Vi har redusert i tallene på timer til enkeltvedtak til assistent/miljøarbeider, men økt noe på timer med spesialpedagog. Dette er gjort i tråd med de sakkyndige vurderingene. Vi arbeider systematisk både med Grimstadprøvene og øving på nasjonale prøver og andre kartleggings tester 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 UiA, der veiledning er en stor del av arbeidet. Vi har også hatt lærlinger og praksiselever fra videregående i organisasjonen.

Alle lærere og merkantil bruker P360, Visma og Teams. Vi har også innført Showbie. Vi bruker 1310 til internkontroll i tillegg til Virksomhetsplanen for Eide skole. Vi er godt inne i arbeidet med Ipad til hver elev. Lærerne er godt oppdatert i både det praktisk/tekniske og i bruk av programvare og apper.

Vi har fått et drastisk kutt på budsjettet. Vi er nede i 14,3 årsverk. Vi er i et lite overskudd på budsjettet på grunn av at vi har slått sammen klasser ved sykdom og at administrasjonen har trått inn som vikar. I tillegg har vi hat fått noen koronamidler.

Vurderinger

Eide skole har vært inne i en positiv utvikling hvor vi ser at elevtallet stiger, vi ser flere innflyttere til bygda. Elevtallet er per dags dato 99 og øker igjen høsten 2022. Vi beholder metodikken innenfor russisk matematikk, men velger oss et romsligere læreverk, Multi, som hele Grimstadskolen har valgt. Vi har hatt god erfaring med Imal-metodikken og vil fortsette med dette, samt økt fokus på leseferdighetene allerede fra start og gjennom hele barnetrinnet.

Vi har hatt et godt skoleår så langt til tross for drastiske nedskjæringer. Vi vil allikevel nevne at slitasje på grunn av nedbemanning kan få konsekvenser på sikt. Vi er en liten skole hvor de ansatte har mange hatter i en travel hverdag. Vi har tross dette et rolig og stabilt miljø med fornøyde barn og voksne med en høy grad av trivsel.

Vi har i år hatt to lærlinger som er ferdige hos oss våren 2022. I tillegg har vi mange studenter fra UIA. Vi har også hatt et samarbeid med UiA om et Minecraft-prosjekt om samer. Vi har deltatt i et prosjekt om sjørørett, adoptert en bekk, som ivarseter miljøet rundt oss. Vi har fullført et W&O prosjekt, hvor elevene i 6. og 7. trinn lager en musikal der de skriver tekst og musikk selv. Dette ble det tre fullsatte forestillinger av for elevene i Grimstad samt foreldre og venner.

Jappa skole (2002040)

1.tertial 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April
2002040	Jappa skole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	10 190	11 227	10 280	-946
	Kjøp av konsulenttenester	2	1	0	-1
	Kjøp av andre private tenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	259	359	983	624
	Alle andre inntekter	-1 426	-1 208	-1 172	37
	Netto totalsum	9 024	10 378	10 091	-286

Regnskapet viser et merforbruk på 286". Noe merforbruk var forventet fordi mange refusjoner venter og de er dermed ikke regnskapsført. Gjelder syke/fødselspenger/Udf og fra Udir (videreutdanning). Utgjør minst 200", Konklusjon: Merforbruket er lavere enn det som fremkommer i regnskapet per dato.

Antall brukere i SFO har gått ned med ca. 20 elever fra samme periode forrige år. Skolens inntekter for SFO har derfor blitt redusert tilsvarende betaling for 20 elever hver måned. Kan synes som om det er budsjettert høyere inntekt enn det faktisk er. Til og med april vil dette utgjøre et beløp på i underkant av 185".

Skolen mottar ikke elevtilskudd for elever som starter på skolen etter 1.oktober på høsten. Det betyr at vi går glipp av ca. 70" per elev for resten av skoleåret. I tillegg kommer mister vi også det ekstra tilskuddet til de elevene som har minoritetsbakgrunn på 20". For ti elever vil dette utgjøre 900 000. Dette er fordi telledato (01.10) for antall elever er knyttet opp mot GSI-rapportering og at dette er absolutt gjeldende. Å ha mottaksklasse betyr at det kommer elever utover hele året og mangel på elevtilskudd for elever vi følger opp påvirker også helt klart skolens økonomi.

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	1,7%	4,8%	3,1%
Langtid	6%	5,1%	-0,9%
Sum	7,7%	9,9%	2,2%

Det er noe nedgang i langtidsfraværet. Kort- tidsfraværet er fortsatt høyt, og det utløser høye vikarutgifter. Fordi det også er vanskelig å få inn nok vikarer på en del av dette fraværet er slitasjen på pedagogene stor. Enhetsleder er bekymret for om slitasjen i personalet vil føre til fortsatt økt korttids - fravær, eventuelt noen sykemeldinger mot slutten av skoleåret.

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Faste årsverk	37,7	37,7	0
Midlertidige årsverk	3,6	5,6	2
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	41,4	43,3	1,9

Flere elever med store behov overført/flyttet til Jappa skole bidrar til økning i antall årsverk. Ytterligere knyttes økning i årsverk ytterligere elever med lovpålagte vedtak om oppfølging både i skole og SFO. Dette resulterer i et økt behov for miljøarbeidere.

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	83,9%	83,7%	-0,2%
Heltidsandel fast ansatte	55,6%	55,6%	0%

Skoler

Aktivitetsdata	2021	2022	Endring	Endring i %
Antall elever	316	326	10	3,2
Spesialundervisn. ped	1828,7	1828,7	0,0	0
Spesialundervisn. ass	1701	3528,3	1827,3	107,4

Økning i elevtall er knyttet til nye elever med minoritetsspråklige bakgrunn. Vi har mottatt 14 elever i skolens mottaksklasse siden sent høsten 2021.

Økning i timer til spesialundervisning forklares med store lovpålagte behov og tilhørende vedtak for elever som har flyttet til skolekretsen.

Innledning

Skolen har hatt en elevtallsøkning på ti elever. Fordi flere elever også har flyttet fra skolen så har skolen reelt sett mottatt flere enn 14 elever fra oktober og frem til i dag. Elleve av elevene har minoritetsspråklig bakgrunn og de fleste er flyktninger fra Ukraina.

Skolen har fortsatt flere trinn som har mellom 50 og 60 elever. Deling av trinn i 3 grupper er ikke mulig av hensyn til at det er kun to undervisningsareal til hvert trinn.

Skolen har delvis åpen løsning og få grupperom. Lovpålagte behov stiller krav til at økende antall enkeltelever må ha mulighet for å trekke seg tilbake på egne rom. Skolen har sett seg nødt til å gjøre om deler av en garderobe til rom i den hensikt å skjerme elever. Skolen har i tillegg ett møterom som nå disponeres av helsesykepleier på dagtid. Dette utfordrer skolens kapasitet både på tilgjengelige rom tilgjengelig til møter og størrelse på garderober.

Viser også til at SFO driver sin virksomhet i sambruk med skolen. Antall brukere er høyt, slik at spesialrom må benyttes. Dette kan skape uheldige situasjoner for skolens behov for bruk av disse rommene spesielt på slutten av skoledagen når SFO for de yngste elevene har startet.

God skår på medarbeiderundersøkelsen og et positivt og godt kvalifisert personale på alle nivå bidrar stort til trivsel både for store og små.

Resultat og aktivitet

IKT-innføring av iPad

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

9A og klasseledelse

Det er blitt jobbet med elevenes psykososiale skolemiljø (kap 9a) kontinuerlig hele skoleåret. Rutiner gjennomgått for alle ansatte, og planen er godt kjent for alle. fokus på arbeidet med kap.9A har ført til at skolemiljøet må anses som meget godt - elevene viser stor trivsel. Skolens plan og retningslinjer er evaluert og gjennomgått i internt ressursteam.

Leseopplæringen

Skolen har en plan for å gjennomføre lesekurs på alle trinn hvert skoleår. Trinnene selv organiserer disse kursene. Lesekurslærerne opplever at elevene som deltar med få unntak har godt læringsutbytte av kurset. Dette skal evalueres før sommerferien

Internkontroll og innkjøp

Skolen følger kommunens innkjøpsreglement, og enhetsleder har full kontroll over innkjøp som gjøres. Vi etterlyser igjen evalueringer av de ulike leverandørene som skolene oftest benytter, da vi ser forbedringspotensiale i noen avtaler. Dette gjelder spesielt for matinnkjøp til skole og SFO. Vi ser frem til evaluering

av avtalen.

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 108.

Vurderinger

Arbeidet med skolemiljøet har fokus hele året. Dette viser seg god trivsel for både elever og ansatte. Personalet trives på jobb, noe som kommer til uttrykk gjennom gode resultater på medarbeiderundersøkelsen og i hverdagen. Enhetsleder er imponert over medarbeidere som strekker seg langt, og gjør en flott jobb til beste for hvert enkelt barn.

På grunn av høyt korttidsfravær og nor mangel på vikarer har spesialundervisningen periodevis lidd litt under dette. Mye er likevel ivaretatt fordi pedagoger og miljøarbeidere stiller opp slik at oppfølging og lovpålagte tjenester gjennomføres i stor grad.

I over ett år har det vært reduksjon i 50% administrasjon ved skolen. Oppgaver har måttet ligge. Vi er i oppstarten med å innføre Visma Flyt Timeplan. Målet er å få dette på plass utover høsten.

Samarbeidet med FAU er svært bra. FAU har mange gode innspill, og vært opptatt av at skolen fokuserer på fellesskapsopplevelser for alle i hensikt å skape et inkluderende skolemiljø. FAU viser også alle ansatte at de er svært fornøyde med arbeidet som legges ned til beste for elevene.

Frivoll skole (2002050)

1.tertial 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April
2002050	Frivoll skole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	4 661	5 408	4 938	-470
	Kjøp av konsulenttenester	1	0	1	1
	Kjøp av andre private tenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	113	200	303	102
	Alle andre inntekter	-837	-1 014	-667	347
	Netto totalsum	3 938	4 596	4 575	-21

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	1,3%	6%	4,6%
Langtid	12,1%	3,5%	-8,6%
Sum	13,4%	9,4%	-4%

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Faste årsverk	17,3	17,3	0
Midlertidige årsverk	3,6	3,6	0
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	20,9	20,9	0

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	86,4%	86,4%	0%
Heltidsandel fast ansatte	60%	60%	0%

Skoler

Aktivitetsdata	2021	2022	Endring	Endring i %
Antall elever	141	145	4	2,8
Spesialundervisn. ped	703	798	95	13,5
Spesialundervisn. ass	1197	1197	0	0

Innledning

Frivoll skole har per 1.tertial 2022 et elevtall på 143 elever. Vi har vokst noe i det siste pga ukrainske elever. Vi har for tiden tre ukrainske elever i 1.klasse, en i 2.klasse og en i 5.klasse. De ser ut til å trives godt allerede og blir godt inkludert i Frivoll-miljøet. Tiltakene rundt Covid-19 er endelig avsluttet, og elever og ansatte jobber og står i omtrent som normalt. Bemanning er fortsatt en utfordring, men lettere nå enn under pandemien.

Når det gjelder fellestid og teamtid dette tertial har en del tid gått med til å sette seg inn den nye plattformen Showbie. I tillegg er Teams og blitt tatt mer i bruk, og dermed må hver enkelt venne seg til bruken av denne og. IKT byr og på utfordringer som vi her kaller "plunder og heft." Det tar og tid og energi. Til tider er det en tilleggsbelastning i jobben som krever mer enn ønskelig. Det er laget en plan for å få kontroll over "plunder og heft"-sakene samt en kompetanseheving for å unngå å bli heftet. Vi får hjelp av IKT-koordinator til kompetansehevingsbiten.

Vi har lagt ut en IKT-undersøkelse til foresatte i vår med bakgrunn i kommunens digitale løft som avsluttes i 2022. Resultatene tas opp med foresatte på foreldremøter og i medarbeidersamtaler. Dette skaper bevisstgjøring rundt bruken av IKT i undervisningen. En del foresatte melder i undersøkelsen om at ensidig bruk av IKT ikke nødvendigvis er læringsfremmende - dette er vi klar over her på Frivoll, og ønsker å jobbe mer balansert med læring og undervisningsmateriell. Vi opplever imidlertid at vi ikke har økonomi til å fornye læreverk/læremidler i flere fag, selv om flere av fagene per i dag har gamle læreverk som ble innført for flere år siden. Dette vil jeg se nærmere på til skolestart i høst.

Frivoll skole er også i år praksisskole for Grunnskolelærerutdanningen 1-7 ved UiA, og vi har hatt flere praksispartier allerede. Elevundersøkelsen viser at elevene trives godt og har det bra på skolen. Personalet viser også høy trivsel, og vi arbeider kontinuerlig med satsingsområdene våre, og pedagogisk utviklingsarbeid. Vi har et godt skole-hjem samarbeid. FAU er aktive, og sammen med ansatte i skole og SFO bidrar de til å opprettholde et godt skolemiljø. Foresatte og ansatte kjenner et kaldt gufs i forhold til skolestruktursaken i vår. FAU jobber aktivt med dette, og på vårens SU-møte blir dette en viktig sak.

Ressursfordelingsmodellen skal opp til vurdering i vår. Det har enda ikke skjedd. Skolen levere forholdsvis gode resultater, men det er svært stramme budsjetter, noe som gjør bemanning og som nevnt innkjøp av lærebøker vanskelig.

Som ny enhetsleder må jeg nevne skolehagen som virkelig et pre ved Frivoll skole. Den drives nå ikke bare av ildsjeler, men av hele skolen. Å lære seg å dyrke mat er ifølge FN's generalsekretær det viktigste et barn i vår verden lærer seg - i alle deler av verden. Krigen i Ukraina gjør dette enda mer aktuelt. Skolehagen byr og på praktisk gjennomgang av viktige kompetansemål i Kunnskapsløftet, men er og rett og slett et godt og viktig eksempel på at samarbeid lønner seg. På høstfesten skal avlingen fra skolehagen selges. Da vil alle kunne se resultatet av vårens og sommerens innsats. Miljøskolens fjær i hatten spør du meg.

Resultat og aktivitet

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

Økonomitall:

Frivoll skole har per 1.tertial et resultat i minus. Dette skyldes hovedsakelig en feil som oppsto i avlønning med IMDI-midler. Dette er blitt rettet opp i. Dermed ligger vi forhåpentlig ikke så veldig dårlig an med tanke på regnskapet for 2022.

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

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

HR-tall:

Fravær:

Korttidsfraværet har vært høyt i så og si hele perioden. Sykefraværet ved skolen er totalt sett høyt inneværende tertial, også langtidsfraværet. Langtidsfraværet har vært høyt over lengre tid av forskjellige grunner. 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.

Spesialundervisning:

Frivoll skole har fortsatt et lavt antall enkeltvedtak om spesialundervisning. På de fleste trinn gjennomføres spesialundervisning i grupper. Antall pedagogtimer vil derfor være noe reelt lavere enn tabellen viser. Vi arbeider kontinuerlig med å se ressursbruken i sammenheng og få best utnyttelse av dette. Vi opplever at ressurser til tilpasset opplæring er svært presset, og må prioriteres mer fremover dersom vi skal kunne opprettholde en god standard på TPO. 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.

Arbeid med internkontroll på anskaffelser:

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

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

Bruk av PB 360:

Frivoll skole bruker PB 360. Alle lærere og miljøarbeidere har tilgang slik at de kan lese og arkivere i elevmappene. Vi bruker PB 360 i vårt daglige arbeid; f.eks. møteinnkallinger, møtereferat, enkeltvedtak, IO-planer, rapporter, varsler og aktivitetsplaner. Det skal i tiden fremover jobbes noe mer med å trygge ansatte på bruken av P360. Enhetsleder ser at det rapporteres for lite inn i P360. Bl.a er det viktig å få inn elev-trivselsskjemaer som dokumenterer elevenes psykososiale helse, og skolens handlingsplan mot mobbing.

Vurderinger

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

Nye ukrainske elever har til nå vært et fint tilskudd til skolen vår. De blir raskt integrert i klassene, og ser ut til å tilpasse seg det nye livet i Norge på en god måte.

Dagens drift og konsekvenser fremover - Risikomomenter:

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

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

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

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

mener bør vurderes fremover.

Landvik skole (2002060)

1.tertial 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April
2002060	Landvik skole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	13 627	13 107	12 236	-871
	Kjøp av konsulenttenester	121	3	0	-3
	Kjøp av andre private tenester	0	9	0	-9
	Alle andre kostnader	249	337	1 044	707
	Alle andre inntekter	-999	-923	-964	-41
	Netto totalsum	12 999	12 538	12 316	-221

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	3,4%	4%	0,6%
Langtid	5,4%	10,9%	5,5%
Sum	8,8%	14,9%	6,1%

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Faste årsverk	43,6	40,8	-2,8
Midlertidige årsverk	8,8	10	1,2
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	52,4	50,8	-1,6

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	83,9%	81,7%	-2,2%
Heltidsandel fast ansatte	48,1%	50%	1,9%

Skoler

Aktivitetsdata	2021	2022	Endring	Endring i %
Antall elever	427	417	-10	-2,3
Spesialundervisn. ped	2600	2522	-78	-3,0
Spesialundervisn. ass	5351	5388	37	0,7

Innledning

Enhetens budsjetttramme for 2022 er svært stram. Det er gjennomført reduksjon i bemanning blant både miljøarbeidere og pedagoger, samt omfordeling av ressurser fra ledelse til undervisning.

En utfordring er at vi ligger i grenseland til gjeldende bemanningsnormer.

Det har også vært krevende å få på plass god tilpasset undervisning og spesialundervisning i samsvar

med reelle behov og sakkyndige vurderinger fra PPT. Vi har ikke klart fullt ut å tilby spes. ped i samsvar med tilråding og enkeltvedtak. Avvik vil bli synliggjort i pedagogiske rapporter.

På grunn av høyt sykefravær og vanskeligheter med å skaffe tilstrekkelig med vikarer, er også tilbudet om grunnleggende norskundervisning for fremmedspråklige blitt redusert.

Vi forsøker å holde humøret og arbeidsgleden oppe ved å fokusere på alt det gode arbeidet som faktisk gjøres, framfor å bli opphengt i ressursmangel og avvik.

Vi har en noen kap.9A saker, også fordi vi bruker det proaktivt som metode for å fremme et trygt og godt skolemiljø for elevene. Ansatte har rapportert inn i Qm+ om til dels svært krevende arbeidssituasjoner. Dette er en av flere grunner til et stort sykefravær. Vikarbruk og ekstra forebyggende tiltak er blitt benyttet. Det har vist seg vanskelig å skaffe så mange kvalifiserte vikarer som det har vært behov for.

Sykefraværet har økt i år, og ligger over nivået sammenlignet med samme tid i fjor. Dette gjelder særlig langtidsfraværet. 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.

Samarbeidet med FAU er veldig godt og viktig.

Resultat og aktivitet

For å få et aktivitetsnivå og en bemanning som var tilpasset skolens budsjetttramme for 2022, ble det gjennomført et omfattende arbeid med å redusere bemanningen før skolestart høsten 2021.

En stor reduksjon i staben er krevende, selvfølgelig mest for dem som er direkte rammet, men også for de ansatte som skal få skolehverdagen til å bli best mulig for alle elevene våre. Derfor har vi ekstra oppmerksomhet på en sunn og konstruktiv medarbeiderkultur. Vi må sikre at vi bruker tid og krefter på de viktigste arbeidsoppgavene, og ikke sløse bort energi på unyttig frustrasjon.

Det er foretatt en omfattende gjennomgang og endring både av fordeling i undervisningsgrupper, og organisering og struktur i skolens drift, for at vi skal lykkes med en reduksjon av bemanningen.

For å være best mulig rustet til å takle det urovekkende store sykefraværet, har de fleste trinn i det meste av 1.tertial blitt midlertidig omorganisert fra tre parallelle klasser til to større undervisningsgrupper.

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

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

Paradoksalt nok har langtidsfraværet redusert merforbruket siden vi ikke har klart å dekke opp med vikarer. Dette er selvfølgelig ikke holdbart på lengre sikt.

Vi har noen utestående refusjoner slik at merforbruket er noe mindre enn tallene viser. Det er sannsynlig at regnskapet ved utgangen av året vil være i samsvar med budsjett.

Internkontroll er ivaretatt gjennom jevnlig brannvern og gode systemer som Moava IKO. Medbestemmelsesmøter med tillitsvalgte og verneombud (HMS-gruppa) er avholdt 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 det er behov for et oppfriskningskurs for både pedagoger og miljøarbeidere.

Vurderinger

Miljøarbeiderressursen som er låst til enkeltvedtak, er nesten 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 har forsøkt å organisere miljøarbeiderne i tre team: Ett eget for første trinn, ett for 2. - 4.trinn, og ett for 5. - 7.trinn. Men etter hvert har det vist seg hensiktsmessig å kunne disponere miljøarbeiderressursen mer fritt over flere trinn.

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. Særlig på småskoletrinnene har vi supplert med fysiske arbeidsbøker. Det digitale løftet er nært knyttet til arbeidet med fagfornyelsen - LK 20.

Videre har leseopplæring og skolebiblioteket fått økt oppmerksomhet. Leselyst og leseglede har vi gjort til et av våre satsingsområder. Arbeidet med "Rause relasjoner" og forebyggende aktiviteter knyttet til kap 9A vektlegges fortsatt. I tillegg er det nyttig med gjennomgangen vi sammen har i grimstadskolen om spesialundervisning. Målet er at enda flere elever enn i dag skal ha tilfredsstillende utbytte av god tilpasset opplæring. Her er spes. ped koordinator og sosiallærer viktige bidragsytere.

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

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

Vi har lagt bak oss en utfordrende tid for elever, foresatte og ansatte. 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. Ansatte har gjort en stor innsats for å sikre et forsvarlig og likeverdig undervisningstilbud til elevene. Det har ført til økt slitasje på ansatte, likevel har de klart å skape en skolehverdag for elevene med stor grad av trygghet og trivsel. Det fortjener de mye ros og hjertelig takk for!

Holviga Barneskole (2002070)

1.tertial 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April
2002070	Holviga Barneskole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	11 435	11 756	11 570	-185
	Kjøp av konsulenttenester	0	1	0	-1
	Kjøp av andre private tenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	282	252	1 103	850
	Alle andre inntekter	-1 178	-1 167	-1 153	14
	Netto totalsum	10 539	10 842	11 520	678

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	1,5%	4%	2,5%
Langtid	4,2%	10,5%	6,3%
Sum	5,8%	14,5%	8,8%

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Faste årsverk	45	44,6	-0,4
Midlertidige årsverk	5,3	7	1,7
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	50,3	51,6	1,3

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	85%	84,2%	-0,8%
Heltidsandel fast ansatte	54,7%	54,7%	0%

Skoler

Aktivitetsdata	2021	2022	Endring	Endring i %
Antall elever	401	403	2	0,5
Spesialundervisn. ped	4545	3075	-1470	-32,3
Spesialundervisn. ass	3857	4522	665	17,2

Innledning

Vi retter fortsatt innsatsen mot ny skole. Arbeidet rundt midlertidig modulscole har hatt, og har fortsatt fokus. Vi gleder oss over at vi kommer inn under samme tak fra høsten 2022.

Vi utvikler samarbeidskultur. Dette har vært krevende da det gjennom dette året har vært minimale muligheter til samling av personal fysisk. Å utvikle god samarbeidskultur er krevende når vi er fysisk

adskilt både grunnet bygningsmasse og covid tiltak med møter via Teams. Det at vi igjen måtte ha delvis hjemmeskole på noen trinn, og ha møter på Teams en ny periode krevde mye av oss, og bidro ikke til oppbygging av god samarbeidskultur. Det tar tid å endre dette med forbedring av samarbeids- og ansvarskultur som synlig resultat.

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. Dette arbeidet har stått stille felles kommunalt. Vi er ikke kommet dit vi ønsker på dette området. En del skyldes covid, høyt sykefravær, få møteplasser og utfordringer med avstand på byggene. Vi har stor tro på at tettere samarbeid og felles fokus vil bidra til dette.

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. Læreplanarbeidet er under utvikling med planer jfr LK20. Dette er prosessarbeid hvor vi underveis må vurdere veien videre.

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 grunnet manglende støtte og /eller lange ventelister fra eksterne hjelpefunksjoner (ABUP, PPT, barnevern). Dette er fortsatt bekymringsfullt. Økningen av psykisk uhelse er alvorlig og krever tidlig innsats med ressurser for å forebygge. Viktigheten av nok helsesykepleiertjeneste inn i barneskolen er fortsatt en viktig prioritering i kommunen. Det er ikke lovpålagt med sosiallærer på barneskole. I Grimstaskolens plan står det at alle skoler har sosiallærer, hos oss ligger deler av denne funksjonen til en fagleder. Når budsjetttrimmen er strammere vil skolen måtte prioritere lærernorm utfra nasjonale retningslinjer og har ikke kapasitet til å dekke ønskede funksjoner som støtter læringsmiljøet innenfor rammen. Da vi skal flytte inn i modulbygg og vil ha behov for nytt utstyr. Vi har spart innkjøpsmidler nå i vårhalvåret for å ha mulighet til å gjøre noe større innkjøp av utstyr, smartboarder, stoler, hyller, utstyr til mat og helse og sløyd.

Vi er bekymret for antallet elever med særskilte behov som må dekkes opp med økt voksentetthet både i undervisning og fritidsordning. Budsjetttrimmen dekker på ingen måte dette behovet.

Kvalitet

Vi har gode resultater på både Elevundersøkelsen og Nasjonale prøver. På tross av utfordringene vi står i.

Konsekvenser med bygg utfra helseperspektiv: Det er utfordrende med bygg som ikke har kapasitet til elevmassen. Byggene har også store utfordringer som 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 som hodepine, sår hals, forverring i luftveier og astma og generell trøtthet. Dette bekymrer oss. 450 mennesker oppholder seg på skolen. Selv om vi skal inn i nytt bygg lever vi med helseplagene hver dag. Dette er trolig medvirkende til høyere grad av sykemeldinger med helseutfordringer.

Modulskole for hele barneskolen på Holviga skulle være innflyttingsklar senest januar 2022 og er med i investeringsbudsjettet for 2022. Det er nå innflytting august 2022. Dette er svært viktig for å samle elevmasse og personal i en samlet enhet. For at vi skal arbeide bedre med samarbeidskultur og ansvarskultur trenger vi å være samlet fysisk i samme bygg. Det har vært svært krevende å lede og arbeide ved skolen over lengre tid. Slitasjen er fortsatt merkbar. Dette både med bakgrunn i koronaperiode med få muligheter til fysiske samlinger og forsinkelsen i byggarbeidene. Når det er sagt er personalet på Holviga særs opptatt av å gi elevene gode, trygge skoledager med faglig og sosial læring. Vi har et uteområde som har gitt mye glede, dette trenger større oppgradering i forbindelse med utbygging. Uteområdet er nå ikke prioritert pga. at vi flytter til midlertidig skolegård. Den midlertidige skolegården må også ha utstyr og apparater som kan gi glede og fysisk aktivitet. I arbeidet rundt ny skole er dette et vesentlig område å ta tak i for skole- og lokalmiljøet. For oss er det viktig at arbeidet med ny skole ikke blir forsinket. Da et midlertidig modulbygg ikke blir en fullskala skole. Kun midlertidig. Kapasiteten i hallen for kroppsøving er sprengt da både barne- og ungdomsskolen skal ha undervisning der. I ny skole er det viktig at en mindre gym sal får plass for å dekke behovet for småtrinnet på

barneskolen. Denne kan også leies ut og skaffe inntekter kommunalt. Dette ligger i planen for tippemidler, og må prioriteres. I perioden frem til ny skole er kapasiteten på gymsal/hall for liten til å dekke behovet for begge skolene.

Nettkapasiteten har for lav kapasitet. Skolen har nettbrett til hver elev, og smarttavler i klasserom. Dette fordrer god nettkapasitet for at elevene og ansatte kan benytte nettbrettet og pcene som fullverdige verktøy. Nettbrettene har også digitale plattformer som krever større kapasitet på nettet. Dette er viktig å ta inn i installasjon på modulbygg, og ny skole.

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 håper det blir færre systemer å forholde seg til og at P360 byttes ut med Visma sikker sak. Det vil forenkle arbeidet og spare tid for alle både ledelse, admin og lærere. Vi bruker Moava 1310, noe som forhåpentligvis kan erstattes med QM+ for å samle på et sted. Facilit og QM+ benyttes også til internkontroll. Nye QM+ må implementeres bedre. Dette krever også tid. Det er fortsatt behov for trygging i bruk av systemene. Vi er kommet langt i implementeringen og bruk av VFT, VFS og Teams. Den nye oppbyggingen av Hedda og informasjon kommunalt vil hjelpe oss i å få bedre rutiner da dette er mer forutsigbart og ryddig enn tidligere systemer.

Vi følger kommunens innkjøpsreglement. Men vi stiller fortsatt spørsmål ved flere avtaler som gir dyrere 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 bla innkjøp av mat med lang transportvei. Dette har vi etterspurrt også forrige tertial

Skolen har behov for anskaffelser av utstyr, da utstyret vi har er gammelt og delvis ute av drift. LK 20 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. En lærebok koster i snitt 500 kr. Det sier seg selv at denne kostnaden krever ressurser. Nyere forskning sier også at elever også bør ha bøker, ikke kun digitale læremidler. Digitale lisenser er også en stor utgiftspost. Å lage gode fellesavtaler for enhetene er viktig for å holde kostnadene nede og kvaliteten høy.

Årsverk

Vi har samlet i skole og SFO i underkant av 45 årsverk. Vi har midlertidige stillinger/ vikarer for flere i permisjon. Vi har en større andel deltidsstillinger hos oss.

Sykefravær

Sykefraværet er fortsatt høyt selv om det har gått ned siden februar da det lå på 18,5% Covid og andre helseutfordringer har gitt et høyt fravær både i skole og SFO. Jeg henviser her til tekst under "kvalitet".

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 utfra det behovet vi har gir fortsatt 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. Det jobbes med nye løsninger i forbindelse med modulskole. Det vil være behov for kapasitet på nett i hallen da biblioteket skal være der i byggeperioden. Vi benytter Showbie som læringsplattform mellom lærer og elev. Det er et godt verktøy for samarbeid skole hjem.

Måloppnåelse:

Vi holder pr mai budsjettammen og har et mindreforbruk. Dette grunnet bla sykemeldinger i ledelse som ikke er satt inn vikar for, og unnlatte innkjøp som vi venter med til vi flytter inn i modul.

Arbeidsbelastningen har dermed vært større på gjenværende ledelse. Noe som også fører til at ikke alle oppgaver blir gjennomført. Vi har ikke kommet så langt som vi ønsket når det gjelder læreplanarbeid og felles arbeid med klasseledelse. Vi arbeider nå med ti-faktor og klargjør handlingsplan for gjennomføring av tiltak.

Vi har fortsatt studenter fra UiA 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 mat og helse på mellomtrinnet dette skoleåret. De har mer svømming, og 7.trinn vil få mat og helse neste skoleår når vi er i modulskole. Det har ikke vært kapasitet til å ha mat og helse faget med de fasilitetene vi har på skolen i år. Vi gleder oss til å komme i modul og få skolekjøkken.

"Skolebiblioteket" har blitt oppgradert med noen nye bøker. Vi ligger langt etter plan på dette området. Innkjøp av bøker må fortsatt prioriteres da dette er viktig for elevenes lesing og leselyst. Ny forskning poengterer viktigheten av at barn har tilgang på nye bøker og at god litteratur er viktig for utviklingen av begreper, lesing og skriving. Bibliotekrommet klargjøres i hallen denne våren. Det blir bra å få et felles bibliotekrom igjen.

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. Her har vi ikke kommet så langt som vi ønsket. Covid perioden har bidratt til færre muligheter til fysiske møter på tvers av grupper, klasser og trinn. Dette har også ført til færre muligheter for tilpasninger. Vi er bekymret for at elevmassen får flere elever med særskilte behov som vil øke ressursbehovet, og dermed behov for økte rammer. Om tidlig innsats er mer enn ord bør det legges inn midler her som gjør at vi klarer å forebygge og unngå store samfunnsøkonomiske konsekvenser på lengre sikt og i et større bilde.

Måloppnåelse:

Vi holder pr mai budsjettammen. Dette grunnet bla sykemeldinger i ledelse som ikke er satt inn vikar for. Arbeidsbelastningen har dermed vært større på gjenværende ledelse. Noe som også fører til at ikke alle oppgaver blir gjennomført. Vi har ikke kommet så langt som vi ønsket når det gjelder læreplanarbeid og felles arbeid med klasseledelse.

Vi har fortsatt studenter fra UiA 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 mat og helse på mellomtrinnet dette skoleåret. De har mer svømming, og 7.trinn vil få mat og helse neste skoleår når vi er i modulskole. Det har ikke vært kapasitet til å ha mat og helse faget med de fasilitetene vi har på skolen i år. Vi gleder oss til å komme i modul og få skolekjøkken.

"Skolebiblioteket" har blitt oppgradert med noen nye bøker. Vi ligger langt etter plan på dette området, grunnet at vi pakket ned og ikke ønsket å kjøpe inn nye bøker før flytting. Når flytting ble utsatt for andre gang har vi kjøpt inn noe nytt. Innkjøp av bøker må fortsatt prioriteres da dette er viktig for elevenes lesing og leselyst. Ny forskning poengterer viktigheten av at barn har tilgang på nye bøker og at god litteratur er viktig for utviklingen av begreper, lesing og skriving.

Vurderinger

Hva gjør enheten godt:

Et mangfold i personalgruppa både når det gjelder faglig kunnskap, alder og kjønn. 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 foresatte ønsker at skolen skal være best mulig utfra de forutsetninger vi har. Å vite at vi skal inn i samme bygg og at vi planlegger for å komme inn i ny skole så raskt som mulig gjør godt.

Hva kan gjøres bedre:

Bedring av systemer. Framdrift i samarbeids -og ansvarskultur. Dette blir enklere når vi er under samme tak.

-krevende trafikkforhold rundt skolen har fått større fokus med arbeidet rundt midlertidig og ny skole. Det er viktig at området prioriteres da dette er det største vekstområdet i kommunen. Arbeidet med hjertesone må videreføres både på skolen, politisk, kommunalt og på fylkesnivå.

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 ser vi stort fram til modulbygg for hele

skolen august 2022, og snarlig oppstart på nytt skolebygg. Vi vet at det kontekstuelle har betydning. Ny skole gir oss større handlingsrom i kvalitetsarbeidet for innholdet i skolehverdagen til elever og ansatte i framtidens skole.

Risikomomenter:

Flytting over i modulbygg krever mannskap. Det må tas høyde for i planlegging av ferie for de om skal bidra inn i dette arbeidet.

Midlertidig sløydsal i Bygg Nord må klargjøres for høsten.

Kapasiteten i Holvigahallen er for liten for Holvigaskolene. Det må sikres gymsal i ny skole.

Psykisk uhelse og utfordringer for barnefamilier krever stort fokus på laget rundt elevene våre for å skape gode trygge rammer for god oppvekst, godt læringsmiljø og sosiale møteplasser.

Budsjettrammen tar ikke høyde for de store utfordringene vi står overfor i skolen vår.

Stort arbeidspress i alle ledd og nivåer skaper utfordringer på kollektiv kapasitet.

Holviga ungdomsskole (2002080)

1.tertial 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April
2002080	Holviga ungdomsskole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	6 179	5 954	5 297	-657
	Kjøp av konsulenttjenester	5	1	0	-1
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	239	173	310	137
	Alle andre inntekter	-312	-50	0	50
	Netto totalsum	6 111	6 078	5 608	-471

Holviga ungdomsskole har et underskudd 1. tertial 2022 på - 471 000,- kr

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	0,3%	2,1%	1,7%
Langtid	3,9%	7,4%	3,5%
Sum	4,2%	9,5%	5,2%

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Faste årsverk	19,2	19,2	0
Midlertidige årsverk	3,6	3,5	-0,1
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	22,8	22,8	0

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	83,3%	83,5%	0,2%
Heltidsandel fast ansatte	52,2%	52,2%	0%

Skoler

Aktivitetsdata	2021	2022	Endring	Endring i %
Antall elever	165	150	-15	-9,1
Spesialundervisn. ped	1412	1027	-385	-27,3
Spesialundervisn. ass	0	0	0	#DIVISION/0!

Innledning

Holviga ungdomsskole er en meget god ungdomsskole, med gode elevresultater og høy trivsel. Skolen var veldig preget at pandemien noen måneder i vinter, da pandemien spredde seg mye på skolen. Halve klasser var borte fra skolen, så de ansatte måtte lage opplegg for elevene som var hjemme fra skolen.

Skolen hadde nok vikarer i denne perioden, og mange ansatte jobbet mer enn vanlig fordi vikartimer var økonomisk gunstig. Skolen har ikke fått dekket inn alle utgiftene sine i denne pandemien med tanke på at det ble utbetalt 200% til dem som tok ekstra timer i skolen.

Skolen har fokusere på disse tre utviklingsområdene dette skoleåret:

1. § 9a i opplæringsloven
2. Spesialundervisning med fokus på tilpasset opplæring (TPO)
3. Fagfornyelsen

Arbeidsmiljøet på skolen for de ansatte, oppleves som svært godt

Resultat og aktivitet

Holviga ungdomsskole drifter solid og godt, men skolen går ikke i økonomisk balanse. Skolen har et underskudd på 471 000,-kr ut april måned. Dessverre vil underskuddet øke utover året. Skolen har store svingninger i elevtallet som gjør at skolens økonomi endrer seg mye. Skolen har i dag 150 elever, noe som er det laveste på mange år. De neste årene ser lysere ut og prognosene viser at i løpet av en 5-års periode vil skolen ha ca. 190 elever.

Holviga ungdomsskole har noe større bemanning enn elevtallet tilsier. 10. trinn dette året krever lite ekstra støtte og hjelp fra ansatte på skolen. Neste års 8. trinn har mer behov for pedagogisk hjelp og noen elever trenger ekstra støtte fra miljøteamet på skolen. Forskjellen mellom disse kullene er ca .3000 årstimer, noe som blir en utfordring for skolen med de samme økonomiske rammene som nå.

Vurderinger

Holviga ungdomsskole har en meget stabil bemanning. Det er stort sett lite fravær. De ansatte jobber godt og målrettet med Fagfornyelsen, og har lagt gode planer for skoleåret 2022/2023. Samarbeidet mellom de ansatte oppleves som svært godt.

Holviga ungdomsskole har fått til en bedre tilpasset opplæring for elevene våre. Det betyr at vi har fått en reduksjon av spesialundervisningen, da i samarbeid med skoleeier, ppt, foreldrene og eleven selv. Elevene som trenger ekstra faglig støtte får dette i klasserommet, ikke ute alene eller på gruppe. Det tas naturligvis hensyn til den enkeltes behov.

Fjære Barneskole (2002090)

1.tertial 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April
2002090	Fjære Barneskole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	9 642	10 359	8 867	-1 491
	Kjøp av konsulenttenester	32	0	0	0
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	261	367	889	522
	Alle andre inntekter	-1 241	-1 274	-1 095	179
	Netto totalsum	8 694	9 454	8 662	-792

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	2,6%	5,3%	2,7%
Langtid	6,6%	7,9%	1,3%
Sum	9,2%	13,2%	3,9%

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Faste årsverk	36,2	35,7	-0,5
Midlertidige årsverk	4,5	4,7	0,2
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	40,7	40,4	-0,3

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	84,2%	83%	-1,2%
Heltidsandel fast ansatte	51,2%	48,8%	-2,4%

Skoler

Aktivitetsdata	2021	2022	Endring	Endring i %
Antall elever	284	288	4	1,4
Spesialundervisn. ped	5434	5301	-133	-2,4
Spesialundervisn. ass	5472	5681	209	3,8

Innledning

Fjære barneskole har 288 elever.

I november 2021 hadde alle klassene og SFO flyttet inn i de gamle lokalene til Fjære ungdomsskole. Dette har vært positivt når det gjelder luftkvalitet, men samtidig utfordrende når det gjelder byggets funksjon og lite antall toaletter. Vi har måtte ta toaletter i administrasjonsgangen til toaletter for elevene. Personalet disponerer da kun 2 toaletter.

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

Hele skoleåret har fagfornyelsen hatt stort fokus i hele personalet.

Situasjonen med Covid-19 har vært utfordrende. Personalet gjør en veldig god innsats for elevene, og med å overholde smitteverntreglene, men det har vært belastende for personalet med lite bemanning over tid.

Resultat og aktivitet

HR-tall og økonomitall kommentarer:

Vi ser at ressursallokeringsmodellen slår veldig negativt ut for vår skole. Fjære barneskole er en 2 parallell skole, men vi har et litt ugunstig elevtall på hvert trinn, De er for mange elever til å være 1 klasse og når de deles i 2 klasser blir de små. Det kreves allikevel like mye ressurser som om de skulle vært fulle klasser. Ressursallokeringsmodellen fordeler hovedsakelig på antall elever.

Vi har ikke satt fullt inn vikar for pedagoger som tar videreutdanning. Vi fikk ved skolestart høsten 2021 bemanne opp med 1 årsverk pedagog for å møte lærernormen, vi mangler allikevel 0,8 årsverk for å dekke denne på 1.-4.trinn.

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.

I spesialundervisning er enkelte trinn slått sammen på tvers. Timer med spesialundervisning har gått litt ned med pedagog og litt opp med miljøarbeider. Vi ser en økning av henvisninger til PPT, da alt av styrkingstimer og forebyggende tiltak nå er tatt bort.

Det har vært økning i både langtids- og korttidsfravær, i 1.kvartal fikk vi en ny bølge med Covid-smitte hos ansatte. Utgifter til vikar har derfor vært høyt både på skole og SFO.

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 imot. Som nevnt har vi allerede flyttet hele skolen inn i de gamle lokalene til Fjære ungdomsskole. Dette byr 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 etat 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 Udir.

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 kom ny rammeplan for SFO høsten 2021, det har vært 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 og ressurscenter (2002110)

1.tertial 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April
2002110	Langemyr skole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	13 372	13 995	14 046	52
	Kjøp av konsulenttenester	0	0	0	0
	Kjøp av andre private tenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	1 358	1 369	1 230	-140
	Alle andre inntekter	252	-145	0	145
	Netto totalsum	14 982	15 228	15 276	48

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	3,3%	5,2%	1,8%
Langtid	12,9%	9,6%	-3,3%
Sum	16,2%	14,8%	-1,5%

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Faste årsverk	55,3	56,9	1,6
Midlertidige årsverk	14,2	9,6	-4,6
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	69,5	66,5	-3

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	87,8%	87,5%	-0,3%
Heltidsandel fast ansatte	60,3%	60%	-0,3%

Skoler

Aktivitetsdata	2021	2022	Endring	Endring i %
Antall elever	32	34	2	6,3
Spesialundervisn. ped	10868	11514	646	5,9
Spesialundervisn. ass	16397	17347	950	5,8

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.

1.tertial ble preget av mye koronasmitte blant elever og ansatte. Ca. 2/3 av elevene og godt over halvparten av personalet gjennomgikk kjent smitteperiode fra slutten av desember og frem til påske.

Koronaavtalen med KS ga mulighet for vikartimer med dobbel lønn, og denne ble brukt aktivt for å avhjelpe bemanningsutfordringene.

En liten økning i elevtall fra januar og mars, fører til en tilsvarende liten økning i lønnskostnader i samme periode. Prosentvis er det lavere økning i personaltimer enn i elevøkning. Felleskostnadene vil med denne økningen bli delt på flere elevplasser enn i forrige semester.

Skolen har deltatt i et forskningsprosjekt om økning av fleksibilitet blant barn innen autismespekteret. Prosjektet hadde interessante funn på bakgrunn av skolens gode praksis, og det kommer en internasjonal forskningsartikkel om dette etter hvert. Tre vernepleierstudenter på UiA skrev sine bacheloroppgaver om personalets intervensjoner i dette prosjektet, som også tydeliggjør kompleksiteten og verdien i personalets forberedelser, samarbeid, innsats og refleksjoner.

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.

Økonomitallene for 1.tertial viser god balanse i lønnskostnadene som utgjør størstedelen av regnskapet, mens det er overforbruk på andre utgifter. Dette stemmer med til dels kraftig økte priser på tjenester og varer som inngår i skolens vedlikeholds- og fellesutgifter, og som skiller seg fra det de øvrige skolene har i sine budsjetter.

Anskaffelser gjøres i svært begrenset omfang, og skolen er god på gjenbruk. Hver av eierkommunene har behandlet forespørsel om å disponere overskudd fra 2021 til ekstra vedlikehold og sikkerhetstiltak, og dette vil bli utført i løpet av sommeren.

Personal

Ansatte i foreldrepermisjon kommer denne våren tilbake i jobb, og flere vikariater har gått over i faste stillinger etter ansatte som har gått over i pensjon eller sluttet av andre årsaker. Forholdet mellom faste og midlertidige stillinger går derfor mot et mer normalt nivå enn det har vært siste året. Dette vil være enda tydeligere i 2.tertial.

Sykefraværstallene viser det økte korttidsfraværet grunnet korona i 1.tertial, men viser også en synkende total fraværspersent. Fraværet er fortsatt høyt og utfordrer driften daglig. 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 fraværs økningen. En av klassene har vært rammet av to krevende personalsaker og et dødsfall blant elevene siden desember. Alle hendelsene er håndtert raskt og grundig etter skolens og kommunens interne rutiner i samarbeid med HR-avdelingen, men kommer som en ekstra belastning i personalgruppa.

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-gruppe og plasstillitsvalgte er involvert i hvordan vi best kan øke nærværet på arbeidsplassen, på tross av pålagt lav terskel for fravær pga 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.

Skole drift:

Skolens elevtall har økt fra 32 elevplasser forrige semester til 34 dette semesteret. Grimstads andel av elevmassen er fortsatt 17 elever, og dermed får de øvrige kommunene dette semesteret en større andel av felleskostnadene enn forrige semester.

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 miljø personal i SFO og større lønnskostnad. Foreldreinnbetaling utgjør

en forsvinnende liten del av dekning av SFO-bemanningen. Kostnaden for SFO-bemanning faktureres den enkelte hjemkommune og instans som har gitt vedtak om og bestilt plass for eleven i SFO.

- **Skole 1-10:** Inneværende semester fordeler elevene seg slik mellom kommunene:
 - Grimstad 17 elever
 - Lillesand 9,4 elever - økt med en elev fom mars
 - Birkenes 6 elever - økt med en elev fom januar
 - Froland 1 elev
 - Vegårshei 0,6 elev
 - 0,4 elev = 2d/u og 0,6 elev = 3d/u Elevene deler en elevplass
- **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. 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. Dette tilbudet må reduseres neste skoleår pga økt behov 1-7.

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 pilotskolene, og en betydelig pådriver i dette arbeidet. Alle elevenes IOP'er blir evaluert underveis i skoleåret, og årsrapportene er nå under utarbeidelse. Årsrapportene visualiserer mestringsnivået til elevene med ulike fargesirkler i tillegg til beskrivelser. Formålet er bedre oversikt for alle involverte, også elever som kan delta i egenvurdering. Læringsmål med for dårlig læringsutbytte skal identifiseres i løpet av året og det skal gjøres tiltak for å bedre læringsutbyttet eventuelt omformuleres til et mer riktig læringsmål.

Kvalitetsindikatorer for skoler som Langemyr er krevende å finne. De nasjonale bruker-undersøkelsene, 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 - Inter Kommunalt Indikator Team - drøfter og finner indikatorer som kan brukes for å indentifisere 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 for hele landet i Bedre Kommune. Utvikling av IOP-maler som kan generere mål på læringsutbytte for elevene på både individ, gruppe og skolenivå prøves ut i de deltagende spesialskolene. Årshjul og kvalitetsprosesser er skissert. Prosjektet involverer også PPT og skoleeigningsnivået 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 vært svært begrenset av smitteverntiltak på gult nivå, der kun samarbeidende elevkohorter kan delta. På grønt nivå og avvikling av "trafikklysmodellen" har vi kunnet gjennomføre læringsgrupper 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 kommunikasjons hjelpemidler, samt symbolisering av skolemiljøet
- Kroppsøving; vanntilvenning og svømmeopplæring med ferdighetsmerker fra Norges Svømmeforbund
- Naturfag; Eksperimenter "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 sommeren -21 men er fortsatt en aktiv

del av skolens undervisning. 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 litteraturtilpasninger med konkrete, symboler og tegn støtte, samt digital formidling via Smartboard. Elevene bruker mediateket som en inspirasjon og stimulering av leselyst.

"Lesereisen" er en nasjonal satsing for å stimulere til lesing. Skolen vant et besøk av representanter fra Lesereisen, der elevene deltok med lesing av ulik litteratur og produksjon av egne bøker innen utvalgte tema. Elevene limte inn sine bidrag i en kjempebok der alle skolene som får besøk bidrar med sine tekster.

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/bh, 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

Vedlikehold av byggene og uteområdene er det et stort etterslep på, og noe av dette vil bli prioritert i 2022 ved bruk av overskudd fra regnskap 2021:

- Det er antageligvis mer enn 30 år siden byggene ble malt/beiset, og dette vil bli utført i løpet av sommeren.
- 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. Fysisk avgrensning mellom kjøreområde/drop-sone vil bli prioritert så snart som mulig av sikkerhetsmessige årsaker.
- Det er behov for huske eller karusell for elever som er rullestolbrukere, for å øke deres muligheter til aktive friminutt i samlek med andre elever. Det vurderes også en dobbel sklie, slik at personalet kan trygge engstelige elevers fysiske utforsking, og øke samleken mellom de aktive elevene.

I neste omgang vurderes tiltak med tanke på personal og utstyr:

- Skolens traktorgressklipper er utslitt og må erstattes.
- Arbeidsplasser for lærerne oppfyller ikke norm pga 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 har fått enkel delevegg satt opp av vaktmester i løpet av vinteren/våren.

Kvalifiseringstjenesten (2004000)

1.tertial 2022

Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April
2004000				
Kvalifiseringstjenesten				
Lønnskostnader og NAV-refusjoner	8 195	7 801	7 080	-721
Kjøp av konsulenttjenester	340	366	146	-220
Kjøp av andre private tjenester	0	7	0	-7
Alle andre kostnader	1 255	2 371	1 703	-668
Alle andre inntekter	-5 935	-5 042	-3 738	1 304
Netto totalsum	3 855	5 518	5 191	-327

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	0,9%	2%	1,1%
Langtid	5%	7,1%	2,1%
Sum	5,9%	9,1%	3,2%

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Faste årsverk	24,8	24,8	0
Midlertidige årsverk	2,2	2,7	0,5
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	27	27,5	0,5

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	88,6%	88,6%	0%
Heltidsandel fast ansatte	71,4%	71,4%	0%

Tabell

Aktivitetsdata	2021	2022	Endring	%
Antall flyktninger bosatt	2	75	73	3650,0
Antall elever/deltakere	197	155	-42	-21,3
Elevtimer spesialpedagogisk undervisning	3199	3879	680	21,3

Innledning

Kvalifiseringstjenesten består av flyktningetjenesten og voksenopplæringen.

Flyktningstjenesten har ansvaret for bosetting og integrering, og følger opp flyktningebefolkningen innenfor femårsperioden. Hvert år blir kommunen anmodet av Integrerings- og Mangfolddirektoratet (IMDi) om å bosette et visst antall flyktninger. I 2022 ble kommunen i utgangspunktet anmodet om å

bosette 29 flyktninger. I forbindelse med krigen i Ukraina, har det blitt gjort et nytt vedtak på 150 flyktninger etter anmodning fra IMDi. Per 30.04. er det bosatt totalt 75 personer (41 voksne og 29 barn, 70 fra Ukraina og 5 fra Syria).

Ukraina-situasjonen har påvirket arbeidet i flyktningetjenesten gjennom hele mars og april da det kom mange til kommunen raskt etter invasjonen i Ukraina. I denne perioden har tjenesten ivaretatt et stort antall personer på flukt. Retningslinjene for hvordan man skal håndtere en situasjon der det plutselig befinner seg mange i kommunen med kollektiv beskyttelse og behov for kommunal hjelp, var ikke på plass. Kommuneledelsen og tjenesten fant en løsning som ivaretok sikkerhet og oversikt over situasjonen. Blant annet ble det tatt i bruk et system med alternativ mottaksplassering (AMOT) for ca. 60 personer. Kommunen mottar kr. 16 105 per person per måned i mottaksfasen.

Voksenopplæringen tilbyr norskopplæring og introduksjonskurs for voksne (over 18 år) med rett og/eller plikt i henhold til integreringsloven på dag- og kveldstid. Voksne med rettigheter etter opplæringslovens §4A-1 får tilbud om et komprimert grunnskoleløp med en varighet på 2-3 år med mål om å ta grunnskoleeksamen, og voksne med særlige behov får tilbud om å utvikle eller holde vedlike grunnleggende ferdigheter. Det utarbeides en sakkyndig vurdering av PPT, og vedtak fattes etter opplæringslovens §4A-2 om spesialpedagogisk undervisning for voksne.

Voksenopplæringen hadde per 30.04. 155 elever/deltakere. 90 elever fordelt på sju grupper med norskkurs på dag- og kveldstid, 46 elever i tre grunnskolegrupper. 19 elever deltar med kun spesialpedagogisk undervisning i liten gruppe eller med enetimer.

Voksenopplæringen har satt i gang undervisning for flyktninger fra Ukraina. Deltakerne får tilbud om et innføringskurs i norsk to dager per uke i påvente av en avklaring i ny særlov. Opplæringstilbudet vil da økes og differensieres.

Resultat og aktivitet

Økonomi: Tilskuddet til norskopplæring følger enkeltpersoner med rett til opplæring. Koronasituasjonen i verden påvirker fortsatt antallet som kommer til Norge og dermed også elevtallet ved skolen. Det forventes en gradvis økning gjennom året. Ukraina-situasjonen gjør at det er en rask økning av elevtall, men det er fortsatt usikkert hvor mange som vil ha ønske om norskopplæring. Per 30. april var det 27 personer fra Ukraina på norskkurs.

Særlige tilskudd for bosetting av personer med nedsatt funksjonsevne eller atferdsvansker er et tilskudd man søke IMDi om for tiltak til enkeltpersoner. Det søkes om tiltak i barnehager, grunnskoler, voksenopplæring, flyktningetjeneste og andre tjenester i kommunen, samt til Fylkeskommunen for elever i videregående skole. Kvalifiseringstjenesten og flyktninghelsetjenesten samarbeider om å utarbeide søknadene. Søknadsprosessen er krevende og involverer mange aktører, blant annet må det for tiltak i skoler og barnehager utarbeides sakkyndig vurdering fra PPT.

Kjøp av konsulenttjenester er hovedsakelig tolkeutgifter i kommunen for personer innenfor femårsperioden.

Årsverk: Midlertidige årsverk er lærling i kontorlaget og vikar for lærere i videreutdanning, samt oppgaver knyttet til personer med ekstra oppfølgingsbehov finansiert av særlige tilskudd fra IMDi. Økningen med 0,5 årsverk er ekstra bemanning i flyktningetjenesten for å håndtere den store ankomsten av flyktninger fra Ukraina i innledningsfasen.

Skoleåret 2021-22 er en lærer i 40% utleid til Arendal voksenopplæring, 1 undervisningstime til Holviga barneskole og 2 undervisningstimer i en barnehage i forbindelse med opplæring i tegnspråk. Disse midlene er ikke kommet på regnskapet første tertial og vil være med å redusere underskuddet.

Fravær: Det har vært en kraftig økning i fraværet første tertial noe som i hovedsak skyldes korona og langvarig sykdomsforløp. Undervisningen har blitt gjennomført ved hjelp av vikarer og driften opprettholdt.

Internkontroll og beredskap: I forbindelse med Korona-situasjonen er beredskapsplanene justert etter statlige retningslinjer for smittevern og trafikklysmodellen for skolen ble tatt inn. HMS-gruppen med verneombud, tillitsvalgt, merkantil ressurs og ledelse har jobbet kontinuerlig for å tilpasse tjenestens tiltaksnivå det situasjonen har krevd. Medarbeidere følges opp i faste møter og etter en kjent møtестruktur, og faglederne har faste ukentlige møter med enhetsleder.

Kommunens systemer for oppfølging av medarbeidere, avviksregistrering, innkjøpsrutiner m.m. følges. For skolerelaterte rutiner brukes også 1310.no.

Bruken av Public 360: Medarbeiderne bruker P360 stadig mer. Superbruker følger opp med internopplæring og veiledning for den enkelte. Dokumentflyt med internpost til AKST for skanning tar for

lang tid.

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 blant annet på grunn av skifte av prosjektleder hos IKT-Agder og koronasituasjonen.

Vurderinger

Flyktningetjenesten: Ukraina-situasjonen har påvirket arbeidet i flyktningetjenesten gjennom hele mars og april da det kom mange til kommunen raskt etter invasjonen i Ukraina. I denne perioden har tjenesten ivaretatt et stort antall personer på flukt. Retningslinjene for hvordan man skal håndtere en situasjon der det plutselig befinner seg mange i kommunen med kollektiv beskyttelse og behov for kommunal hjelp, var ikke på plass. Kommuneledelsen og tjenesten fant en løsning som ivaretok sikkerhet og oversikt over situasjonen. Blant annet ble det tatt i bruk et system med alternativ mottaksplassering (AMOT) for ca. 60 personer. Kommunen mottar kr. 16 105 per person per måned i mottaksfasen.

Overgangen fra AMOT til bosetting går raskt. Etter bosetting mottar kommunen integreringstilskudd og tjenesten kan begynne det ordinære arbeidet med oppfølging og integrering. Myndighetene jobber med en særlov til integreringsloven der det vil bli avklart rettigheter og plikter for personer på kollektiv beskyttelse. Høringsfrist var 12. april, og saken skal behandles i Stortinget i begynnelsen av juni.

Samarbeidet mellom de involverte kommunale enhetene har vært veldig godt, og kontakten med innbyggerne har vært omfattende. For å sikre god kommunikasjon har hjemmesiden blitt oppdatert med kontaktinformasjon og lenker, og lokalavisen har skrevet om saken ved flere anledninger. Det har vært god kontakt med innbyggerne i kommunen, mange har henvendt seg for å tilby sin hjelp.

Tiltak som fremmer integrering, er kommet i gang igjen etter en lang periode med koronarestriksjoner. Alle barn i skolealder får tilbud om å delta i en fritidsaktivitet som dekkes av integreringstilskuddet. For de voksne samarbeides det med frivillige organisasjoner og frivilligsentralen.

Prosjektet Grønn Trivsel er et samarbeidstiltak med "Blomstrende Sørland" som legger til rette for at flyktninger som er deltakere fra Kvalifiseringstjenesten kan dyrke egne vekster i et aktivt og sosialt miljø. Grønn Trivsel er i gang med parsellhager på Dømmesmoen.

Svømmekurs for barn og voksne arrangeres i samarbeid med svømmeklubben. Flyktningetjenesten organiserer fotball for menn på lørdager der det er åpent for både nordmenn og innvandrere. Det er tilbud om å jobbe på sykkelverksted i samarbeid med Respons Norway for innvandrermenn en eller to dager per uke.

Voksenopplæringen: Tilbudet om norskkurs for ukrainske flyktninger er tatt godt imot blant deltakerne. Skolen har omprioritert lærerressurser for å få til en rask oppstart av undervisningen. Deltakerne uttrykker at dette er et viktig bidrag til en god hverdag i en ellers svært usikker tid.

Koronasituasjonen har gjort det vanskeligere for deltakerne å få praksis og kontakt med arbeidslivet, og det er derfor en del som blir lengre i undervisningssituasjonen enn opprinnelig planlagt. Forlengelse av introduksjonsprogram og norskopplæring utløser ekstra økonomisk støtte fra IMDi. Voksenopplæringen samarbeider tett med NAV introduksjonsprogram og opplæring blir godt ivaretatt i henhold til målsetting og behov.

Norskprøver og samfunnskunnskapsprøver har blitt gjennomført som planlagt i perioden.

Tjenesten informerer og yter service til innbyggere med behov for å dokumentere norskferdigheter gjennom prøver i samfunnskunnskap og statsborgerprøver, utsteder bekreftelser på gjennomført opplæring og om fritak for opplæring. Det gjennomføres realkompetansevurdering på grunnskolens område, veiledning og rådgivning rundt skolegang og yrkesmuligheter med mer.

Byggesaksenheten (4001000)

1.tertial 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April
4001000	Byggesaksenheten				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	2 046	2 095	2 544	449
	Kjøp av konsulenttjenester	114	133	0	-133
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	215	73	63	-10
	Alle andre inntekter	-2 396	-1 926	-2 230	-304
	Netto totalsum	-21	375	376	2

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	1,8%	6,6%	4,9%
Langtid	0%	0%	0%
Sum	1,8%	6,6%	4,9%

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Faste årsverk	7,4	7,4	0
Midlertidige årsverk			
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	7,4	7,4	0

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	92,5%	92,5%	0%
Heltidsandel fast ansatte	87,5%	87,5%	0%

Innledning

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

Kommunedirektøren har styrket avdelingen med 2 stillinger, hvorav en stilling er øremerket til ulovlighetsoppfølging og tilsyn. Det er fremdeles vakante stillinger. Avdelingen har ikke overholdt de lovbestemte frister pga. lav bemanning og det har bygd seg opp restanser.

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

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

Utenom de tiltakene som behandles etter plan- og bygningsloven, behandler også enheten separate utslippstillatelser etter forurensningsforskningen, og seksjoneringssaker. Videre er avdelingen ansvarlig for gjennomføring av tilsyn og ulovlighetsoppfølging i henhold til plan- og bygningsloven, betjening av besøkskunder på byggesakstorget to dager i uken, samt besvarelse av henvendelser fra meglere gjennom svartjenesten Infoland og andre tilsvarende. Arbeidet med tilsyn har ikke hatt tilstrekkelig prioritet i 2022, grunnet redusert bemanning og Covid19. 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 skyldtes økt byggeaktivitet som en følge av pandemien. Antall ulovligheter har også økt i omfang. Enheten kan ikke påvirke omfanget av nye saker som kommer inn for behandling. Det har vært et stort fokus på å korte ned saksbehandlingstiden samtidig som at kvaliteten opprettholdes. 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 Pbl. Det vil videre jobbes med å ha de ansatte i fokus for å bygge opp en dyktig og stabil enheten.

Oppmålingsenheten (4002000)

1.tertial 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April
4002000	Oppmålingsenheten				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	1 143	1 237	1 399	162
	Kjøp av konsulent tjenester	63	22	0	-22
	Kjøp av andre private tjenester	0	1	0	-1
	Alle andre kostnader	279	152	146	-6
	Alle andre inntekter	-1 177	-1 464	-1 460	5
	Netto totalsum	309	-52	86	137

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	0%	0,6%	0,6%
Langtid	0%	8,4%	8,4%
Sum	0%	9%	9%

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Faste årsverk	4	4	0
Midlertidige årsverk			
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	4	4	0

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	100%	100%	0%
Heltidsandel fast ansatte	100%	100%	0%

Innledning

Driften går i balanse.

Resultat og aktivitet

Driften går bra med dyktige medarbeidere.

Oppmålingsenheten har lite bruk av konsulenter. Vi har en rammeavtale hvis vi skulle ha behov.

Oppmålingsenheten var uten saks/arkiv-system frem til 2018. Alle medarbeiderne bruker nå P360.

Hjemmekontor fungerer svært bra.

Vurderinger

Det er et bra arbeidsmiljø i oppmålingsenheten.

Hovedarbeidet i enheten er oppmåling av eiendom, samt ny, endring og oppmåling av eksisterende eiendom. Det meste av utstyret er så gammelt at det snart må byttes ut, men vi bruker det så lenge vi kan. Dette gjelder gamle biler, GPS og gamle kikkerter. Vi må også snart digitalisere det gamle analoge arkivet.

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 vel så viktig så fordelingen mellom Grimstads beboere blir riktigere. Man bør ikke ha gratispassasjerer. Alle bør betale riktig eiendomsskatt. Oppmålingsenheten har begynt å rette i dette.

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 lav lønn. Leder prøver å holde et godt arbeidsmiljø og at medarbeiderne får interessante oppgaver som de liker. Stabilitet er svært viktig både for kvalitet og for effektivitet. Skulle en eller flere bytte jobb vil dette være svært problematisk og dyrt for oppmålingsenheten. Vi er en liten enhet med spesialkompetanse, og er derfor sårbare. Det er vanskelig å finne kompetente folk.

Vi har nå fått den 3. oppsigelsen i en stilling i løpet av ett år i enheten med 4 ansatte. Vi har gitt to tilbud om ansettelse men foreløpig ikke fått tilbakemelding.

Plan-, miljø- og landbruksenheten (4003000)

1.tertial 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April
4003000	Plan-, miljø- og landbruksenheten				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	2 516	2 912	3 488	576
	Kjøp av konsulenttjenester	2	105	0	-105
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	197	354	282	-71
	Alle andre inntekter	-532	-588	-529	59
	Netto totalsum	2 183	2 783	3 242	459

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	0,2%	2,2%	2,1%
Langtid	0%	0%	0%
Sum	0,2%	2,2%	2,1%

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Faste årsverk	8,8	8,8	0
Midlertidige årsverk			
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	8,8	8,8	0

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	97,8%	97,8%	0%
Heltidsandel fast ansatte	88,9%	88,9%	0%

Innledning

Resultat og aktivitet

Det er for tiden høy aktivitet i enheten innenfor alle fagområder. Samtidig har stillinger vært ubesatt eller i permisjon i løpet av årets første måneder. Arbeidsbelastningen har derfor til tider vært stor.

Enheden 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 hvor flere av disse er komplekse saker som krever nøye vurderinger og omfattende

medvirkningsprosesser.

På overordnet nivå har det gjennom 1. tertial vært arbeidet mye med oppstart og medvirkningsprosesser for kommuneplanens samfunnsdel. Dette er et arbeid som alle sektorer/tjenesteområder har bidratt inn i. Det har vært avholdt folkemøter, dialogmøter, workshops, politisk debatt og ikke minst medvirkning med alle grunnskoleelever i Grimstad (prosjektdag i regi skolen). All medvirkningen har gitt mange gode innspill til planarbeidet og gitt et svært godt utgangspunkt for å kunne utarbeide en god og relevant samfunnsdel.

Innenfor fagområdet landbruk har det vært normal drift gjennom 1. kvartal. Det brukes noe ressurser inn mot fagområdet miljø da enheten fortiden har en vakant stilling her. Kommunens oppgaver innenfor miljø følges opp, men strategisk arbeid jobbes det mindre med.

Økonomisk har enheten totalt et mindreforbruk ca. 459 000 kr pr april. Dette skyldes i all hovedsak lavere lønnsutgifter grunnet vakante stillinger og en permisjon, men også noe høyere inntekter (gebyrinntekter + overføring tilskudd fylkeskommunen). Selv om det er pr 1. tertial er et mindreforbruk på enheten, forventes det å styre mot et regnskap i balanse året sett under ett.

Enheden har et noe høyere sykefravær i år sammenliknet med samme periode i fjor. Sykefraværet vurderes imidlertid fortsatt som lavt.

Vurderinger

Enheden 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)

1.tertial 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April
4004000	Grimstad brann og redning				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	6 031	6 989	5 805	-1 185
	Kjøp av konsulenttenester	101	4	0	-4
	Kjøp av andre private tenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	556	897	1 844	947
	Alle andre inntekter	-471	-1 017	-769	249
	Netto totalsum	6 216	6 873	6 879	6

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	0,4%	0,9%	0,4%
Langtid	3,5%	4,3%	0,8%
Sum	3,9%	5,1%	1,2%

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Faste årsverk	16,3	17,3	1
Midlertidige årsverk	2	1	-1
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	18,3	18,3	0

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	56%	55,8%	-0,2%
Heltidsandel fast ansatte	55,2%	54,8%	-0,4%

Tabell

Aktivitetsdata	2021	2022	Endring	%
Antall branner og utrykninger	128	147	19	14,8
				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).

Den pågående korona-situasjonen 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 15.mars gikk en tilbake til ordinær turnus med økt rotering blant mannskapene og fra utgangen av 1. tertiale er det tilnærmet normal drift.

Resultat og aktivitet

Enheten har et netto mindreforbruk på kroner 6 000,-. Det vil alltid være noe variasjoner i utgifter og inntekter i forhold til budsjett.

Sykefraværet har gjennom mange år vært stabilt lavt innen enheten. Økningen i dette tertiale har kommet innenfor langtidsfravær og ved beredskapsavdelingen er en avhengig av at personell kan utføre de operative oppgavene fullt ut når de er på jobb. Økningen har også sammenheng med korona og spesielt månedsskiftet feb./mars var særs krevende.

I likhet med resten av landet innførte brann og redning en rekke smitteverntiltak i forbindelse med den pågående korona pandemien. Brannstasjonen ble stengt for besøkende og øvelser, opplæring, tilsyn mm. ble avlyst. Det ble også innført en egen turnus for å begrense antall treffpunkt mellom vaktlagene. Brann- og redning har ordinært tre forskjellige turnusplaner for å dekke beredskapen; døgn-, dag- og hjemmevakts turnus. Ved en smittesituasjon ville dette raskt sette store deler av beredskapen i karantene. Fra 15.03 gikk en tilbake til ordinær turnus.

Utredning om felles brannvesen med Østre Agder brannvesen pågikk i 2021 og i februar ble det fattet et vedtak om ikke sammenslåing. Selv om det ikke ble felles brannvesen har det vært flere møter i etterkant for å styrke samarbeidet.

Antall utrykninger har økt i forhold til tilsvarende periode i fjor. Dette er spesielt innenfor kategoriene gress og krattbranner, skorsteinsbranner og bistand til helseoppdrag.

Arbeid med internkontroll på enheten er kontinuerlig og viktigheten av dette ble understreket i ny dimensjoneringsforskrift som kom 1. mars. Brann og redningsvesenet skal blant annet dokumentere øvelsene sine og dokumentasjonen skal omfatte hvorfor, hva og hvordan det ble øvd, hvem som deltok, evaluering og hvordan eventuelle læringspunkter skal følges opp. Alt dette for å sikre at læring skjer i organisasjonen. Enheten har mye rotasjon på mannskaper mellom de forskjellige turnusene og dette bidrar til at vaktlagene ikke blir så godt samtrent. Ny brannordning vil bidra til å bedre på dette.

Vurderinger

Grimstad brann og redning ser veldig fram til en normal hverdag uten koronabegrensninger. Tilsyn på private boliger, brannutsatte objekter og feiing, er i tilnærmet tilbake i vanlig drift. Det blir også viktig å gjenoppta øvingsaktiviteten med andre beredskapsaktører.

Enheten driver godt både innen det brannforebyggende arbeidet og med kompetanseoppbygging gjennom kurs og øvelser. Forebyggende avdeling har etablert tverrsektorielt samarbeid for en målretting av innsatsen mot, og ivareta brannsikkerheten hos, risikoutsatte grupper.

Kommunen skal organisere, bemanne og utruste brann- og redningsvesenet på bakgrunn av en ROS (risiko- og sårbarhetsanalyse), forebyggendeanalyse, og beredskapsanalyse. Disse analysekravene er løftet fram i ny brann- og redningsvesenforskrift. Analysene må også innta minstekravene til bemanning og utrustning som må være oppfylt. Egen sak forberedes i forbindelse med neste års budsjett og

handlingsplan.

Bemanningssituasjonen på beredskapsavdelingen er krevende med flere permisjoner kombinert med krav til kompetanse som bla røykdykkerleder. Fraværet søkes først løst med bruk av tilkallingsvikarer, men det må også forventes noe overtidsbruk i forbindelse med ferieavvikling i forestående sommersesong.

Sivilforsvaret er en forsterkningsressurs for nød- og beredskapsetatene og har personell og materiell til å sette inn når andre ressurser ikke strekker til. Sivilforsvaret har noe utstyr lagret i Grimstad og det er aktuelt å etablere en FIG (Tropp) i nær fremtid. Kostnader til lagring og vedlikehold av Sivilforsvarets materiell dekkes av kommunen.

Bygg- og eiendomstjenesten (4006000)

1.tertial 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April
4006000	Bygg- og eiendomstjenesten				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	15 590	16 538	16 037	-501
	Kjøp av konsulent tjenester	125	504	312	-193
	Kjøp av andre private tjenester	487	334	0	-334
	Alle andre kostnader	23 057	29 736	26 088	-3 648
	Alle andre inntekter	-13 157	-14 961	-14 067	894
	Netto totalsum	26 102	32 150	28 369	-3 781

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	1,7%	3%	1,3%
Langtid	9,2%	5,1%	-4,1%
Sum	10,9%	8,2%	-2,8%

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Faste årsverk	66,4	65,8	-0,6
Midlertidige årsverk	2	2,4	0,4
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	68,4	68,2	-0,2

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	90,9%	91,4%	0,5%
Heltidsandel fast ansatte	72,6%	73,6%	1%

Innledning

Bygg - og eiendomstjenestens hovedoppgaver er forvaltning, drift, vedlikehold og utvikling av kommunens bygningsmasse, boligkontor videre utvikler og regulering vi kommunale eiendommer 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 fremtidige utvikling av bygningsmassen. Bygg- og eiendomstjenesten ruller eiendoms strategi fra 2017. .

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

Resultat og aktivitet

Den økonomiske situasjonen på Bygg- og eiendomstjenesten viser et merforbruk på kr 3,78,- mill. Tertialrapporten viser et merforbruk på lønn på kr 0,5 mill, men av dette utgjør lønnskostnader på korona tiltak på til sammen ca kr 0,26 mill, dette er blitt kompensert som kun ordinære driftsutgifter i xledger. Det reelle merforbruket på lønnskostnader er på ca kr 0,24 mill, og viser omtrent samme situasjon som ved 1 tertial 2021.

Driftsinntekter ligger litt over budsjett og enheten har fokus på leieinntekter og refusjoner fremover.

Driftsutgifter viser et merforbruk på ca 4,1 mill, i hovedsak skyldes dette energi utgifter og en del økte kostnader på materiell. 1 tertial 2022 er det utgiftsført 11,2 mill mot 8,4 mill 1 tertial 2021. (se redegjørelse i eget avsnitt lenger ned)

Enheten får ikke kompensert for prisvekst i forhold til innkjøp av varer og tjenester i forhold til økte drifts- og vedlikeholdskostnader. Manglende kompensasjon for prisvekst betyr i praksis en innsparing på enheten og med økte energipriser blir dette en utfordring fremover. Disse innsparingene medfører at det år for år vil opparbeides et stadig større vedlikeholdsetterslep for våre bygg.

Korttidsfraværet er på 3,0 % 1 tertial 2022 og lå på 1,7 % i 2021, og dette viser en økning.

Langtidsfraværet er gått fra 9,2 % 1 tertial 2021 til 5,1 % i 2022, dette er en nedgang på 4,5%.

Byggdriftsavdelingen

Byggdriftsavdelingen har i 2022 bidratt mye på forskjellige områder i kommunen. Koronasituasjonen har krevet mye av driften på Bygg- og eiendomstjenesten i løpet av 1. tertial. Det er blitt etablert et vaksinasjonssenter i de gamle lokalene i Løkengården, og dette krevde en stor arbeidsinnsats. Det ble totalt lagt ned 1344,5 timer fra byggdrift og vedlikeholdsavdelingen.

Byggdrift har fått lite uforutsette utgifter hvis du ser bort ifra strøm og generell prisvekst.. Frostsikring av sprinkleranlegg i Arresten og relativt mye hærverk har preget de første månedene i 2022. Vi forventer å dekke disse uforutsette utgiftene innenfor egne rammer.

Energi.

Strømkostnader får i år et eget avsnitt da strømprisen i Norge er blitt veldig høy.

Energijegerne på energikontoret i Bygg- og eiendomstjenesten jobber daglig med å redusere energibruken i kommunale bygg, og hittil i år har de redusert forbruket med 0,7 Mwh. Denne besparelsen reduserer merforbruket med ca. 0,6 mill. Snittprisen første tertial har vært 88 øre per Kwh(+ MVA) for avtalen kommunen har med Ishavskraft.

Vår strømlieferandør, Ishavskraft, informerer om at avtalen vi har via OFA(offentlig fellesinnkjøp i agder) ligger an til en årlig økning på ca. 7,0 mill. i forhold til 2021. Hvis Grimstad kommune hadde fulgt spotprisen ville denne økningen vært på ca. 14,0 mill.

Merforbruket på strøm første tertial på 3,8 mill. skyldes delvis forskuddsbetalt strøm og den generelle prisøkningen.

Det reelle merforbruket første tertial (uten forskuddsbetalinger) er 2,1 mill. og er et merforbruk vi ikke klarer å dekke inn med kutt i ordinær drift.

For å lande et mer nøyaktig estimat på det totale merforbruket for 2022 vil det for andre tertial komme en mer utfyllende rapport på utviklingen av strømprisene. Agder energi varslet 19/5 2022 at den forhåndsvarslede økningen på nettleie vil innføres fra og med 1/7 2022 til tross for de høye prisene på energi. Dette vil påvirke totalkostnaden med ytterligere ca. 0,2 mill. slik at totalt merforbruk på strøm for Bygg- og eiendomstjenesten for 2022 estimeres til 7,2 mill.

Renholdsavdelingen

Renhold har kun 1-en person på langtidsfravær, og vi har kun sporadiske egenmeldinger. Vi har to av våre medarbeidere som har gått ut i svangerskapspermisjonen fra og med uke 17, og har dermed ansatt 2 vikarer i midlertidig stilling for disse. Renhold får stadig økt antall kvm. som vi holder rent, dette er ingen problem i seg selv, men årsverk og FDV midler må også følge med når renholds areal økes.

Vedlikeholdsavdelingen

Vedlikehold har i vinter og vår jobbet med oppussinger av leiligheter og for øvrig jobbet med vedlikehold av andre bygg. Noen prosjekter som kan nevnes er etableringen av Grimstad koronasenter, skiftet belegg

i 2 fløyer i rådhuset, byttet kjøkken på Sjømannshjemmet og maling av Ibsenhuset med linoljemaling. Tilstandsrapporter for skolebygg er ferdigstilt og det jobbes med resterende bygg som etter planen skal med i saken om eiendomsstrategien.

Vedlikehold jobber med tilstandsrapporter for kommunale bygg i forbindelse med politisk sak med eiendomsstrategi i regi av Bygg- og eiendomstjenesten. Helsebygg ble ferdigstilt 2021 og resterende bygg skal ferdigstilles i løpet av vinter/ vår 2022.

Boligkontoret

Krigen i Ukraina og flyktningstrømmen til Grimstad har økt presset på boligkontoret. Endring i antall flyktninger Grimstad skal bosette ble endret fra 25 til 150, og har skapt et massivt behov for boliger. Boligkontoret har mottatt over 100 henvendelser fra ulike utleierye og arbeider så raskt som mulig med å skaffe nok boliger. Gode rutiner og tett samarbeid med andre enheter har vært avgjørende for de gode resultatene vi har.

Vi har vedtatt 76 søknader om startlån, der 51,3 % av søknadene har fått innvilget startlån. Så langt er det kun utbetalt 20,9 millioner til 15 husstander. Årsaken er at boligmarkedet er krevende, det er få boliger til salgs og vanskelig å vinne budrundene.

Eiendom

På eiendom jobbes det mye med ulike rettslige spørsmål tilknyttet kommunens grunneiendom. Dette har vært saker som omhandler rettigheter på kommunens eiendom som krever mye oppfølging og bruk av juridiske tjenester. Det er også mye oppfølging av henvendelser om bruk av kommunal eiendom til ulike formål.

Eiendomsansvarlig sluttet 31 april og vi får ikke noen ny på plass før utgangen av 2 tertial. Eiendomsansvarlig har hatt koordineringsansvar mellom bygg og eiendom og kommunaltekniske tjenester i forhold til vedlikeholdsprosjekter som ble igangsatt i forbindelse med korona og vi er i avslutningen på dette og det krever mye av oss andre på enheten frem til ny person er på plass.

For øvrig jobbes det med generelle eiendomsspørsmål og oppfølging av prosjekter som regulerings arbeid bla av Ekelunden, regulering av campus park og kjøp av svømmehall tomt. Det er også en del arbeid med kjøp/leie av nytt legekantor bygg.

Forvalter

Forvaltning har hatt stått for oppsigelse, og tilrettelegging i nye lokaler for brukere av Sorenskrivergården. Branntilsyn etter korona-pandemien er gjenopptatt og mange tilsyn er utført. Kommunens engasjement i Sameiet Vikhallen har etter mye godt arbeid resultert i endret drift ved Vikhallen. Etterspørsel etter tid i våre idrettshaller har tatt seg opp betydelig, og en revisjon av våre utleieregler bør gjennomføres i forbindelse med etablering ny eiendomsstrategi.

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 som var i helsesektoren. Det kan oppstå manglende budsjetterte leieinntekter på leiligheter som ikke skal brukes/leies ut. Krigen i Ukraina og flyktningstrømmen til Grimstad har økt presset på boligkontoret. Endring i antall flyktninger har skapt et massivt behov for boliger og gode rutiner og tett samarbeid med andre enheter har vært avgjørende for de gode resultatene vi har.

Bygg – og eiendomstjenesten ønsker å tilfredsstillere prioritert brukerbehov. Kommunale formålsbygg og boliger skal være en effektiv innsatsfaktor i kommunens tjenesteyting og 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 tjenestemessige tilpassing skal sees i forhold til arealeffektivitet og økonomiske rammer.

BE 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 innelima. 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.

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

BE 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, med fokus på kjerneområdene forvaltning, drift, vedlikehold, og utvikling (byggherre).

Kommunaltekniske tjenester (4009000)

1.tertial 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April
4009000	Kommunaltekniske tjenester				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	0	7 514	6 655	-858
	Kjøp av konsulent tjenester	0	113	93	-20
	Kjøp av andre private tjenester	0	34	60	26
	Alle andre kostnader	0	7 953	7 862	-91
	Alle andre inntekter	0	-4 588	-3 539	1 049
	Netto totalsum	0	11 001	11 071	70

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid		2,3%	
Langtid		3,2%	
Sum		5,5%	

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Faste årsverk	24,9	25,9	1
Midlertidige årsverk	3,6	3,6	0
Sum årsverk	28,5	29,5	1

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	92,1%	92,4%	0,3%
Heltidsandel fast ansatte	85,2%	85,7%	0,5%

Innledning

Enheten har hatt en god start på året, med noe brøyting og strøing som gikk bra.

Renhold av kommunen er god i gang, samt vårarbeid i parker og anlegg.

Levermyr holder svært god standard på gressmatten, og det er gjort et godt stykke arbeid for å rigge stadioen klar for eliteseriespill

Resultat og aktivitet

Den store utfordringen for kommunaltekniske tjenester er de høye strømprisene, som bør kompenseres for. Om dette ikke blir kompensert for vil det gå sterkt utover annet viktig drift og vedlikeholdsarbeid, om vi skal holde budsjett. 1. tertial viser ett merforbruk på ca 1,4 Mill på strøm, i all hovedsak på veilyss.

Vi er bemannet ok, men litt lav bemanning for å ta unna alle de forsepørlene som kommer inn i løpet av

året. Det er ansatt en person til, som begynner til høsten.

Generelt er enheten gode på anskaffelser, men det er litt å gå på disse mindre anskaffelsene, som over til kanskje kan komme over 100.000,-. Dette jobber enheten nå med å bedre.

P360 er aktivt bruk i enheten.

Vurderinger

Enheden jobber bra, det jobbes bra på alle nivåer. Fokuset vårt er å forbedre HMS-arbeidet, sammen med bedre interkontrollsystemer.

Det er flere utbyggingsavtaler i kommunen, som enheten vil overta drift og vedlikehold for i år.

Feiervesen (4004500)

1.tertial 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April
4004500	Feiervesen				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	860	934	851	-82
	Kjøp av konsulenttenester	0	6	0	-6
	Kjøp av andre private tenester	0	0	75	75
	Alle andre kostnader	170	201	254	53
	Alle andre inntekter	-1 231	-1 201	-1 243	-43
	Netto totalsum	-201	-60	-64	-4

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	0%	3,9%	3,9%
Langtid	0%	0%	0%
Sum	0%	3,9%	3,9%

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Faste årsverk	3,8	3,8	0
Midlertidige årsverk	0,5	0,5	0
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	4,3	4,3	0

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	95%	95%	0%
Heltidsandel fast ansatte	75%	75%	0%

Innledning

Grimstad feiertjeneste driver økonomisk og faglig forsvarlig. Vi er opptatt av å drifte en tjeneste som kan møte innbyggerne på en god kompetent og likebehandlende måte. Vi har en stabil og fornuftig (nøktern) økonomi, feie-/tilsynsavgiften er blant annet satt ned for 2022.

Smittesituasjonen i samfunnet har medført mindre aktivitet enn normalt og vi kan henføre mindre bruk av driftsmidler til dette. Dette grunnet mer tid i forbindelse med smittevern og et noe lavere produksjonsnivå. Driften har endret seg i takt med smittereguleringene og vi gjennomførte 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.

I tillegg har utredningsarbeidet mot en eventuell sammenslåing av GBR og ØABV krevd en del ressurser

og samtidig skapt en del usikkerhet for fremtiden i organisasjonen.

Ny feierlæreren er kommet på plass fra september 2021 og nytt læreløp er godt igang.

I sum er regnskapet som forventet og 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. Mål om å nå de arbeidsoppgavene vi skal utføre er noe satt tilbake grunnet smittesituasjon og utredningsarbeidet nevnt over.

Blant annet har vi benyttet midler til konsulent i dette arbeidet, noe som ikke var opprinnelig budsjettert.

Tilsyn og feiing av fritidseiendommer arbeides det videre med og vi planlegger tilsyn/feiing med 100 fritidsboliger i 2022. Dette arbeidet er mer tidkrevende enn ordinær feiing/tilsyn.

Målet om felles tilsyn med Det lokale eltilsyn i tett trehusbebyggelse er planlagt i oktober 2022.

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

Arbeidet med anbudsprosess for datasystem er gjennomført av Agder IKT og ser nå ut til å landes. Vi har brukt noe tid her og er tilfreds med at vi kan videreføre dagens system på opsjon.

Vurderinger

Enheten driver faglig og økonomisk forsvarlig. Driften er tuftet på tanken om å bygge kunnskap og å arbeide for kontinuerlig forbedring. Vi mener og tror at dette bærer frukter i form av et kvalitetsfylt møte med innbyggerne i kommunen, slik at de opplever at de får en god tjeneste.

Et av tjenestens måloppnåelser er mer brannsikre hjem for innbyggerne i kommunen. Sett i lys av brannstatistikken hvor det er risikoutsatte grupper som bor hjemme som dør i brann, er feiertjenesten en vesentlig suksessfaktor for å bedre disse forholdene, både gjennom ordinær og konvensjonell feiing og tilsyn, men også gjennom kampanjer som komfyrvaktkampanjen, aksjon boligbrann, samordna tilsyn med videre.

Det legges også fokus på Grimstads tette trehusbebyggelse, ved blant annet samordnet tilsyn med eltilsynet i disse områdene.

Grimstad kommune som en vekstkommune medfører stadig flere fyringsanlegg. Dette gir økt arbeidsmengde for avdelingen som per nå har 3,8 fulltidsansatte og en lærling. Dette har vært stabilt i mange år og i fremtiden må vi utrede for hvor når belastningen blir slik at vi må vurdere utvidelse av arbeidstokken for å nå målene.

Den senere tids strømpriser har også påvirket dette, da det er stadig flere som fyrer med ved igjen.

Næring (6004000)

1.tertial 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April
6004000	Næring				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	0	1 065	380	-685
	Kjøp av konsulenttenester	0	823	945	123
	Kjøp av andre private tenester	0	12	0	-12
	Alle andre kostnader	0	4 441	4 972	531
	Alle andre inntekter	0	-4 047	-3 996	51
	Netto totalsum	0	2 294	2 301	7

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid		0,4%	
Langtid		0%	
Sum		0,4%	

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Faste årsverk	1	2	1
Midlertidige årsverk	2	2	0
Sum årsverk	3	4	1

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	100%	100%	0%
Heltidsandel fast ansatte	100%	100%	0%

Innledning

Det ble ansatt næringsrådgiver i 100 % stilling f.o.m. 14. mars. Ny næringsrådgiver vil blant annet få et hovedansvar for oppfølging av universitetsby-arbeid.

Prosjektet Sjørret Sørlandet er inkludert i økonomioversikten for næring. Grunnet korona har det vært noen avlyste arrangementer og endringer i prosjektet, men prosjektet anses å være i rute og har god fremdrift.

Resultat og aktivitet

Næringsrådgiver ble ansatt tidligere enn budsjettet, men økte kostnader vil dekkes inn gjennom reduksjon i andre poster på næringsbudsjettet.

Prosjektet Sjørret Sørlandet har hatt to midlertidig ansatte i første tertial, noe som ikke fremkommer i budsjettet. Dette er den primære årsaken til at lønnskostnadene er høyere enn budsjettet. Prosjektet dekkes i all hovedsak gjennom eksterne inntekter. Kostnader første tertial finansieres gjennom midler fra Agder fylkeskommune og de fem deltagende kommunene. Det er i tillegg søkt midler fra Miljødirektoratet.

Vurderinger

Styrking av næringsavdelingen er positivt, og medfører at det er mulig å utrette mer i avdelingen. Næring har også ansvar for oppfølging av universitetsby-arbeid, og har fått gode tilbakemeldinger på dette fra UiA.

Den viktigste risikoen er mangel på næringsarealer i kommunen, men dette jobbes det mye med både i kommunen og i Grimstad Bolig- og Tomteutvikling KF.

Det har dessuten vært stor oppmerksomhet rundt Sjørret Sørlandet prosjektet, med mange gode tilbakemeldinger.

Bibliotek (6005000)

1.tertial 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April
6005000	Bibliotek				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	0	1 731	1 673	-59
	Kjøp av konsulenttenester	0	42	7	-35
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	87	87
	Alle andre kostnader	0	617	481	-136
	Alle andre inntekter	0	-146	-72	74
	Netto totalsum	0	2 245	2 176	-69

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid		1,4%	
Langtid		4,1%	
Sum		5,4%	

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Faste årsverk	6,5	6,5	0
Midlertidige årsverk	1	0,5	-0,5
Sum årsverk	7,5	7	-0,5

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	81,3%	81,3%	0%
Heltidsandel fast ansatte	62,5%	62,5%	0%

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 begynner å nærme seg normalen, men første måned var preget av koronavirus.

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

Biblioteket har dette tertial hatt normale åpningstider: Mandag-fredag kl. 1000 - 1900 og lørdag 1000

- 1500. Fevik filial har normale åpningstider; tirsdag 1300 - 1900, onsdag 1200 - 1600.

Både hovedbibliotek og Fevik filial har meråpent bibliotek slik at publikum (over 18 år) kan etter avtale bruke biblioteket mellom klokka 0700 - 2200 utenom åpningstiden.

Økning i fravær skyldes i stor grad koronapandemien.

Resultat og aktivitet

Målsetningene er løpende, målene nås først ved slutten av året.

Vi gir våre brukere god service og en oppdatert mediesamling. Med et styrket mediebudsjett klarer vi å tilfredsstille våre brukere bedre utfra egen samling.

Vi mangler noe personalressurser til å få dekket ordinære vakter på en riktig måte. Vi har endel problemer i forhold til ungdom og må ansette en miljøarbeider 2 ettermiddager i uken (til sammen 6 timer pr. uke). Dette vil gi merutgifter fra 2. tertial

Bibliotekets utgifter til våre kjernesystemer (biblioteksystemet Mikromarc, selvbetjeningssystemer og meråpent bibliotek) øker. Det er vanskelig å finne dekning for dette innenfor vårt driftsbudsjett.

Tilsynelatende har biblioteket et merforbruk på lønn. Dette skyldes at sykepenger ikke er kommet inn enda.

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 at våre brukere leverer mer til riktig tid.

Vurderinger

Biblioteket har hatt et godt aktivitets og besøksnivå, men med mindre aktivitet enn normalt i januar som følge av pandemien. Huset oppfylder de krav som er til et bibliotek og det er en glede at vi tilbyr en bibliotekjeneste som etter lovens krav.

Vi planlegger driften innenfor de rammene vi har tilgjengelig. Ved å 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, men med en utvidet bevilgning i år vil dette bedres noe.

Kulturtjenesten (6006000)

1.tertial 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April
6006000	Kulturtjenesten				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	0	3 923	3 927	5
	Kjøp av konsulenttenester	0	338	18	-320
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	77	77
	Alle andre kostnader	0	6 603	6 983	380
	Alle andre inntekter	0	-2 844	-3 183	-339
	Netto totalsum	0	8 021	7 823	-198

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid		1%	
Langtid		33,9%	
Sum		34,9%	

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Faste årsverk	11,9	11,9	0
Midlertidige årsverk	2,1	2,7	0,6
Sum årsverk	14	14,6	0,6

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	56,9%	56,9%	0%
Heltidsandel fast ansatte	23,8%	23,8%	0%

Innledning

Det har vært en krevende start på året, med svært høyt sykefravær. Flere av de sykemeldte er nøkkelpersoner i flere avdelinger. Og selv om vi har vikarer, har det vært krevende for resten som skal levere tjenester til innbyggerne.

Men vi har gjennomført tilbud i Den kulturelle skolesekken og Den kulturelle spaserstokken, kulturskolen har hatt stor teaterforestilling på kulturhuset, ungdomsklubben har gjennomført UKM, turistkontoret har deltatt på Norwegian travel workshop, Gratis kulturlørdag for barnefamilier, søknader om tilskudd er behandlet osv.

Kulturtjenesten har et merforbruk ved utgangen av april på ca 200 000 kr. Det er ikke tilført midler fra fond som skal dekke prosjektarbeid (BUA, Bufdir-prosjektet), noe som ville redusert dette. Kulturtjenesten regner med å være i balanse ved årets slutt.

Kulturtjenesten fikk overført ca 1,7 millioner kroner i strømstøtte til frivillige organisasjoner i siste halvdel av mars. Disse ble fordelt på 60 organisasjoner som hadde sendt inn søknad og kunne dokumentere egne strømavgifter. Blant søkerne var det idrettslag, menigheter, skolehus, grendehus, og aktiviteter/virksomheter drevet av frivillige organisasjoner.

Resultat og aktivitet

Økonomi:

Lønnskostnader og NAV-refusjoner er omtrent i balanse. Det er likevel noe usikkerhet om alt av sykepengerefusjoner har kommet inn. Flytting av kulturtjenesten til Kommunikasjon, kultur og næring, førte til problemer med overføring av refusjonene til nye virksomhetsnumre. Vi har hatt noe underdekning av vikarer, og i tillegg noen fondsmidler som skal dekke lønnsutgifter. Sannsynligvis er det et mindreforbruk på lønn.

Kjøp av konsulent tjenester er tilskudd til Solrik som dessverre er ført på feil konto.

Det er et mindreforbruk på kostnadssiden, og dette skyldes i hovedsak forsinket utbetaling av noen større tilskudd.

Pga bemanningssituasjonen på turistkontoret har det ikke vært prioritert å skaffe annonseinntekter til Grimstad-guiden i år. Derfor er inntektene noe lavere enn budsjettet. I tillegg er vi litt på etterskudd med noe fakturering fra kulturskolen, men dette er midler som vil komme. Kulturtjenesten regner med å gå i balanse ved årets slutt.

HR-tall:

Korttidsfraværet er svært lavt, men vi har dessverre et veldig høyt langtidsfravær. Dette skaper utfordringer i driften, og gir økt belastning på andre i kulturtjenesten. Vi har vikarer, men spesialiserte oppgaver gjør at de ikke fullt ut kan erstatte de faste medarbeiderne. Det jobbes med sykefraværsoppfølgingen.

Kulturtjenesten har 13,5 faste årsverk, fordelt på 25 ansatte. De midlertidige som er med i oversikten er vikarer, og prosjektstillinger (BUA og barnefattigdomstiltak). Både i kulturskolen og på ungdomsklubben er det små stillinger, men det er ventelister i kulturskolen og behov/ønske om mer åpningstid på ungdomsklubben og BUA. Også i administrasjonen er det lavere bemanning enn sammenlignbare kommuner.

Internkontroll og PB360:

Kulturtjenesten har i hovedsak små anskaffelser, og vi jobber for å følge retningslinjene for innkjøp.

Med stort sykefravær i sentrale stillinger har nok dessverre PB360 blitt mindre brukt enn normalt.

Måloppnåelse:

Til tross for utfordringer mht fravær, har vi levert godt på de fleste områder: skoleelever har fått tilbud om kunst og kultur i Den kulturelle skolesekken, eldre har fått kulturopplevelser på biblioteket, gratis kulturlørdager for barnefamilier er gjennomført, UKM er et stort arrangement på kulturhuset for og med ungdom, kulturskolens teaterlever har hatt flott forestilling på kulturhuset, turistkontoret har deltatt på NTW (Norwegian travel workshop) for å selge Grimstad til turoperatører sammen med Grimstad bys museer, det er behandlet en rekke søknader om tilskudd til arrangement, osv.

Vurderinger

Takket være dedikerte ansatte, klarer vi å levere på mange områder, til tross for en krevende bemanningssituasjon. Men slik det er nå, kan det ikke fortsette mye lenger.

Situasjonen gjør at det blir mindre samarbeid med andre, mindre utviklingsarbeid, mindre tid til å søke etter tilskuddsmidler, mindre oppfølging av prosjekter, osv.

Innovasjon og forvaltning (8001000)

Økonomitall

1.tertial 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April
8001000	Innovasjon og forvaltning				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	17 517	25 161	17 748	-7 413
	Kjøp av konsulenttjenester	13	0	0	0
	Kjøp av andre private tjenester	10	76	0	-76
	Alle andre kostnader	6 055	8 503	12 963	4 460
	Alle andre inntekter	-7 395	-8 585	-5 220	3 364
	Netto totalsum	16 200	25 161	25 491	329

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	1%	3,3%	2,2%
Langtid	5,9%	5,8%	-0,1%
Sum	7%	9,1%	2,1%

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Faste årsverk	67,7	66,7	-1
Midlertidige årsverk	25	22,6	-2,4
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	92,7	89,3	-3,4

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	94%	92,7%	-1,3%
Heltidsandel fast ansatte	75%	70,8%	-4,2%

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, tjenestekontoret og støttetjenester helse og omsorg.

Utviklingsavdelingen/USHT 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.

Utviklingscenter for sykehjem og hjemmetjenester (USHT) i Agder (øst) er sentralt plassert i Utviklingsavdelingen. Flere ansatte i Utviklingsavdelingen har en rolle i USHT Agder (øst) og leverer tjenester til kommunene i regionen.

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.

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.

Støttetjenester helse og omsorg består av merkantile tjenester og bemanningstjenesten. Avdelingen tilbyr blant annet støtte til lønnsarbeid og utarbeiding av arbeidsavtaler, støtte til utarbeidelse av turnus og systemansvar i ressursstyringssystem (RS). Bemanningstjenesten består av seniorrådgiver, bemanningskoordinatorer og et ressursteam med faste ansatte.

Støttetjenester helse og omsorg har i tillegg ansvaret for test, smittesporing og vaksinstasjonen. Smittesporing er nå avsluttet, men det tilbys fortsatt testing og vaksine.

Resultat og aktivitet

Enheten hadde et mindreforbruk på 329 000 kr i første tertial.

Avdelingene hadde ulike økonomiske resultat. Jobbsentralen hadde et merforbruk på 284 000 kr. Dette skyldes etterslep i tilskudd fra NAV. Økningen i matvare- og drivstoff priser påvirker også resultatet.

Tjenestekontoret har et mindreforbruk på 119 000 kr. Dette skyldes permisjon og sykefravær hvor det ikke har vært vikar på tjenestekontoret. Det er vanskelig å rekruttere til kortvarige vikariater på tjenestekontoret, men avdelingen har nå fått inn vikarer. Det forventes at avdelingen går i balanse ved årets slutt.

Støttetjenester helse og omsorg har et mindreforbruk på 178 000 kr. Det forventes at avdelingen går i balanse ved årets slutt.

Kjøkkentjenesten har et merforbruk på 102 000 kr. Dette skyldes salgssvikt grunnet koronasituasjonen i januar og februar. Avdelingen har ikke fått kompensasjon for salgssvikten med koronamidler. Videre skyldes det prisvekst med høye matvarepriser.

Det er gjort en vurdering for å redusere kostnader og for å øke inntektene til kantina på rådhuset. Ved blant annet å gjøre endringer i bemanning, øke inntekter og få inn betaling for kaffe, blir kostnadsbildet til kantina vesentlig redusert. Nettokostnaden for å drifte kantina vil etter dette bli 300 000 kr per år.

Utviklingsavdelingen har et mindreforbruk på 2 mill. kr. Avdelingen er meget gode til å søke om tilskuddsmidler. Mindreforbruket skyldes at mottatte tilskuddsmidler ikke er periodisert. En stor del av de ansatte i avdelingen lønnes av tilskuddsmidler. Det forventes at avdelingen vil gå i balanse ved årets slutt.

Sykefraværet har vært på 9,1% i første tertial. Det er 2,1% over enhetens mål. Det er korttidsfraværet som har økt, og det ligger 2,2% over nivået for samme periode i 2021. Korttidsfraværet var høyest i februar og mars. Sykefraværet er på vei ned. Det jobbes godt med sykefraværsoppfølging.

Enheten har et høyere antall ansatte enn det som ligger i budsjett. Grunnen til dette at det er midlertidige stillinger i koronateamene, som er organisert i avdeling støttetjenester helse og omsorg. Antall ansatte knyttet til koronateamene er redusert til et minimum fra og med andre tertial. Det er også midlertidige stillinger på Jobbsentralen som dekkes av tilskuddsmidler. Jobbsentralen har også midlertidig ansatte for å håndtere arbeidet med å bosette flyktninger fra Ukraina.

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse er redusert med 1,3% fra 01.01.22, og ligger nå på 92,7%. Det jobbes med å øke stillingsstørrelsene der det er mulig. Antall ansatte med heltidsstilling ble redusert med 4,2% til 70,8% i første tertial. Denne nedgangen følges opp i enheten.

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.

Vurderinger

Samarbeidet i enheten fungerer veldig bra, og det jobbes på tvers på avdelingene. Utviklingsavdelingen og Jobbsentralen samarbeider om flere oppgaver. De drifter Voksenskolen for demens i sammen. Det er også nyttig at Jobbsentralen og kjøkkentjenesten er i samme enhet grunnet oppgaver knyttet til drift av kjøkken og ivaretagelse av matsikkerhet. Enheten har mange oppgaver knyttet koronapandemien. Støttetjenester helse og omsorg og Jobbsentralen har samarbeidet tett når det gjelder alle tre koronateamene.

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 i fra kapasitet, kvalitet og økonomi. Vurderingene saksbehandlerne gjør bygger på retningen i omstillingen der målet er at folk skal bo hjemme lenger og få tjenester på et lavest mulig nivå i innsatstrappa. Tildelingspraksisen er nøktern og LEON-prinsippet (laveste effektive omsorgsnivå) er et viktig prinsipp i tildelingen.

Avdeling Støttetjenester helse og omsorg jobber tverrfaglig og har en sentral posisjon i sektoren. Tjenestene som leveres dekker et bredt spekter av oppgaver, fra sentrale føringer til enkeltpersoners behov. Det samarbeides på tvers av sektorene, med AKST, HR, økonomi og arbeidstaker organisasjonene.

Avdelingen har opparbeidet en spisskompetanse innen områder som lønnsarbeid og kontrakter, rask etablering av nye tjenester/oppgaver og ressursstyring. Avdelingens visjon er å være ambisiøse og ledende både lokalt og på regionalt nivå. Tjenestene leveres på høyt faglig nivå.

Bemanningstjenesten fungerer veldig godt. Erfaringen med innleietjenesten er at dette oppleves som god støtte i avdelingene. De ansatte i ressursteamet er fornøyd med arbeidsformen og trives godt. Det er et tett og godt samarbeid med avdelingslederne i de aktuelle avdelingene. Alle aktuelle avdelinger i sektoren får tjenester av bemanningstjenesten, og det jobbes med å utvide tilbudet til barnehagesektoren. Arbeidsmengden for bemanningskoordinatorerne har økt betraktelig nå når alle avdelingene er med, og en stadig større del av innleie av vakter skjer fra bemanningstjenesten. Det jobbes kontinuerlig med å tilpasse rutiner og kommunikasjon. Det er jevnlig samarbeidsmøter mellom bemanningstjenesten og enhetene der det deles erfaringer og diskuteres problemstillinger.

Grimstad kommune ved bemanningstjenesten, er en sentral aktør i anskaffelsesprosjektet nytt ressursstyringssystem. Dette er et samarbeid mellom ni kommuner, og Grimstad er pilotkommune. Piloten startet opp i første tertial, og det er gjennomført opplæring for lederne av turnusavdelingene/enhetene.

Utviklingsavdelingen/USHT har hatt høy aktivitet. Avdelingen samarbeider tett med UiA, sykehuset, senter for omsorgsforskning og flere andre aktører. I samarbeid med sykehuset og USHT Agder (vest) har USHT Agder (øst) startet opp Norges første forbedringsagentutdanning. Denne utdanningen har flere deltakere fra Grimstad kommune og deltakere fra hele Agder og sykehuset.

Jobbsentralen har hatt et travelt tertial. De har vært en viktig aktør i arbeidet med koronavaksine og flytting til Løkengården. De siste månedene har de også bidratt til bosettingen av flyktninger fra Ukraina. Det har vært et stort arbeid med å møblere boligene til flyktningene. Arbeidet pågår fortsatt. Parallelt med dette har Jobbsentralen jobbet med å forberede overtakelse av ansvaret for aktivitetshuset i enhet for habilitering. Det er ansatt tre nye arbeidsledere som har spesielt ansvar for brukere i enhet for habilitering. Denne prosessen er en del av Ny retning. Målet er et større fokus på arbeid og aktivitet for denne målgruppen.

Kjøkkentjenesten jobber godt, og ser hele tiden på nye måter å jobbe på og organisere arbeidet. I 2021 var det det tilsyn fra Mattilsynet på kjøkkenet på Berge gård. Der fikk kommunen pålegg om vedlikehold innen 30.06.22. Tiltaket er utført og godkjent av Mattilsynet.

I virksomhetsplanen for 2022 har enheten mål og tiltak rettet mot sektorens mål:

Økonomisk kontroll gjennom videreutvikling av fremtidsrettede og bærekraftige tjenester

Utvikle ny innsatstrapp

Utvikle gevinstrealiseringsverktøy

Gjennomføre investeringsprogrammet

Fokus på kvalitet og kompetanse i tjenesteleveransene

Velferds- og trygghetsteknologi skal være en integrert del av tjenestebildet

Det jobbes godt med enhetens mål, og de fleste tiltakene er under gjennomføring.

Helsetjenesten (8002000)

Økonomitall

1.tertial 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April
8002000	Helsetjenesten				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	24 796	8 499	6 858	-1 641
	Kjøp av konsulenttjenester	317	15	0	-15
	Kjøp av andre private tjenester	4 513	6 222	5 381	-841
	Alle andre kostnader	5 917	3 806	3 009	-797
	Alle andre inntekter	-5 573	-3 674	-1 598	2 076
	Netto totalsum	29 969	14 881	13 649	-1 232

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	1,4%	1,3%	-0,1%
Langtid	10,6%	10,5%	-0,1%
Sum	12%	11,9%	-0,2%

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Faste årsverk	12,4	14,4	2
Midlertidige årsverk	8,8	5,1	-3,7
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	21,1	19,4	-1,7

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	68,7%	75,6%	6,9%
Heltidsandel fast ansatte	38,9%	52,6%	13,7%

Innledning

Mangel på fastleger og ledige listeplasser preger fremdeles enheten. Dette har fremtvunget kostbare vikartjenester og tap av inntekt som til sammen er viktigste årsak til et merforbruk på 1,2 mill. kr. Plan for legetjenesten blir lagt frem til politisk behandling i august 2022 med forslag til tiltak i HP 2023-2026.

Resultat og aktivitet

Allmennlegetjenesten:

Det er fortsatt en alvorlig situasjon uten ledig plass på fastlegers lister. Det er stor slitasje på fastlegekorpset og mye fravær og vakanser i stillinger. Dette har fremtvunget bruk av kostbare

vikartjenester som er hovedårsaken til enhetens merforbruk på 1,2 mill. kr. Legetjenesten er i HP 2022-2025 styrket med fem nye legehjemler. Brannstasjonen legesenter utvides med tre av disse hjemlene fra 01.05.22. Det er sannsynlig at to av disse legene vil være på plass i løpet av 2022. Risikoen for å få problemer med å sikre nok legetjenester, vil da være redusert.

Endringer i pasientjournalloven, forskrift om standarder og nasjonale e-helseløsninger har ført til økt kostnad, til nå 453 000 kr. Sektoren har fått tilført midler, men midlene er ikke budsjettert enheten.

Kommunen er godkjent som utdanningsvirksomhet for spesialiteten i allmenmedisin. Ledige fastlegestillinger er omgjort til utdanningsstillinger, ALIS. Dette medfører betydelig merarbeid for administrasjonen.

Enheden har fokus på internkontroll og aktiv bruk av Public 360 på anskaffelser. Hittil i år har enheten hatt en anbudskonkurranse på betalingsterminal/helseautomat knyttet til journalsystemet på Brannstasjonen legesenter. Utfylt sjekklister og tilhørende dokumenter er arkivert i Public 360 (sak 22/727).

Fraværet er høyere enn kommunens og enhetens målsetting på 8%. Dette er primært langtidsfravær hos et mindre antall personer.

Vurderinger

Fastlegene er i den samme pressede situasjon som landet forøvrig. Plan for legetjenesten er under utarbeidelse og vil bli lagt frem til politisk behandling i august.

Det er fremdeles nødvendig med bruk av legevikarer fra vikarbyrå. Dette er en viktig årsak til enhetens merforbruk. Enheden jobber kontinuerlig med å få på plass fastleger. Det ser nå ut til at situasjon vil bedres mot slutten av året, og at det da blir mindre behov for innleie av leger fra vikarbyrå.

Enhet for psykisk helse og rus (8003000)

Økonomitall

1.tertial 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April
8003000	Enhet for psykisk helse og rus				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	14 895	15 579	15 364	-215
	Kjøp av konsulenttjenester	28	11	23	13
	Kjøp av andre private tjenester	119	475	198	-277
	Alle andre kostnader	904	955	1 330	375
	Alle andre inntekter	-1 057	-104	-38	66
	Netto totalsum	14 889	16 924	16 877	-46

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	2,4%	3,4%	1%
Langtid	7,5%	5,9%	-1,6%
Sum	9,8%	9,3%	-0,6%

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Faste årsverk	51,9	51,9	0
Midlertidige årsverk	7,2	7,2	0
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	59,2	59,2	0

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	88%	88%	0%
Heltidsandel fast ansatte	57,6%	57,6%	0%

Innledning

Enhet psykisk helse og rus har gjennomført mange utviklingsprosesser. Enheten arbeider med fagkompetanse og kvalitetsforbedringer. Det arbeides også aktivt med effektivisering og for å holde budsjettet i balanse.

Enheten har søkt om ulike tilskuddsmidler som har blitt innvilget.

Det har ikke blitt gjort store endringer i dette tertialet. Bakgrunnen til det er lederbytte, og at enheten låner ut ressurser til fagkoordinator til en annen enhet.

Enheten skal gi tjenester og ha oppmerksomheten rettet mot alle trinn i innsatstrappa, fra det forebyggende perspektiv til rehabilitering og skadereduksjon.

Resultat og aktivitet

Innsatsteamet og lavterskel boppfølger driftes fortsatt i stor grad av tilskuddsmidler. Enheten har mottatt ca. 1,5 mill. kr i tilskudd til disse stillingene i år.

Enheten har fått koronamidler for å styrke lavterskeltilbud psykisk helse til barn, unge og voksne midlertidig. Det planlegges for bruk av disse midlene sammen med helsestasjonen og NAV.

Enheten har søkt, og fått, 65 000 kr til arbeidet med å forhindre overdose. Disse tilskuddsmidlene skal i hovedsak benyttes til å øke kompetansen om overdose blant brukere, pårørende og ansatte.

Det jobbes med å innføre telefontid i enhetens hjemmetjeneste.

Det er høyt fokus for å øke innsatsen på opplæring i digital hjemmeoppfølging. Dette foregår hovedsakelig i miljøtjenesten.

Det pågår en prosess med å slå sammen Fjæreveien og Charlottenlund. Gjennomføres 01.06.22.

I første tertial har det vært høyt sykefravær. Det har vært brukt mye vikarer og overtid. Korttidsfraværet skyldes i stor grad pandemien. Langtidsfraværet er ikke jobberelatert.

Det er fortsatt restriktivt innleie i sosialambulerende team og ikke innleie ved sykdom i avdeling forebygging og rehabilitering.

Enheten har brukt mye penger på overtid grunnet sykefravær. Det forventes en kraftig reduksjon i overtidsutbetaling fra mai.

Det er gjennomført internkontroll i enheten, og det skal jobbes med resultatene i denne måneden.

Public 360 brukes i stor grad.

Ingen anskaffelser i dette tertialet.

Vurderinger

Enheten er i god utvikling og det jobbes kontinuerlig med forbedringsarbeid. Det planlegges for to fagdager i løpet av høsten for felles kompetanseheving. Enheten har ressurspersoner på alle forbedringsområder som jobber godt med fagutvikling, sammen med fagkoordinator og ledere.

Enheten har arbeidet systematisk med overordnede målsetninger og har utnyttet handlingsrommet som ligger i ressurser og rammevilkår. Det har blitt planlagt flere nye tiltak i enheten som skal bidra til tidlig innsats og forebygging samt planlegge nye tiltak. Disse tiltakene vil føre til bedre tjenestekvalitet og gi mulighet til å gi tjenester til flere innbyggere innenfor de ressursene enheten har til rådighet. Enheten ønsker å få på plass en egen stilling (IPS-rådgiver) som skal jobbe med å få innbyggere ut i jobb. Dette kommer som egen politisk sak.

Til tross for at det jobbes godt med sykefraværsoppfølging oppleves det at sykefraværet er høyt i sosialambulerende team. Det går mye ressurser på å leie inn vikarer for å opprettholde forsvarlig drift.

NAV (8004000)

Økonomitall

1.tertial 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April
8004000	NAV				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	9 440	8 973	9 282	310
	Kjøp av konsulenttjenester	15	1 034	799	-235
	Kjøp av andre private tjenester	99	14	90	76
	Alle andre kostnader	10 612	9 907	9 671	-236
	Alle andre inntekter	-266	-1 313	-1 085	228
	Netto totalsum	19 901	18 616	18 757	141

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	0,2%	0,9%	0,7%
Langtid	8,3%	3,5%	-4,8%
Sum	8,5%	4,4%	-4,2%

NAV har en positiv utvikling i fraværet sammenlignet med samme periode i 2021. Fraværet er i all hovedsak ikke relatert til arbeid. Reduksjonen forklares med tett oppfølging, gode avklaringer og tilbakeføring til jobb.

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Faste årsverk	11,8	12,6	0,8
Midlertidige årsverk	2,8	1	-1,8
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	14,6	13,6	-1

Enheten har 12,35 årsverk i budsjetttramme i 2022 og har om lag 1 årsverk registrert over budsjett. Dette forklares med at NAV har inne vikarer for ansatte som er fraværende, i tillegg til 2 prosjektansatte. Reduksjonen på 1 årsverk i perioden, skyldes et vikariat som ble avsluttet.

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	90,8%	84%	-6,8%
Heltidsandel fast ansatte	76,9%	60%	-16,9%

NAV har vanligvis små variasjoner i andel heltidsansatte, og alle ledige jobber lyses ut som 100 % stillinger. Avtaler om gradert stilling er etter ønske eller behov fra arbeidstaker, og skjer i nær dialog med leder. Periodens reduksjon i heltidsandel, forklares med avtale om reduksjon i stilling for en medarbeider.

Innledning

NAV drives i partnerskap mellom stat og kommune. NAV Grimstad er ansvarlig for utøvelse av alle NAVs tjenester i den statlige arbeids- og velferdspolitikken. Dette omfatter også kommunale tjenester og

stønader med hjemmel i lov om sosiale tjenester, kvalifiseringsprogrammet og introduksjonsprogrammet for fremmedspråklige. NAV har 40 årsverk hvorav 12 er kommunale. Av 40 årsverk er fire prosjektstillinger helt eller delvis finansiert av tilskuddsmidler.

Budsjett

Utgifter på kommunalt budsjett for NAV er lønn til ansatte, lønn til innbyggere som er i kvalifiseringsprogrammet og introduksjonsprogrammet samt økonomisk sosialhjelp.

Budsjett første tertial var kr 18 757 000 mens forbruket ble kr 18 616 000.

Økonomiske sosialhjelp

Utgifter til økonomisk sosialhjelp viser et merforbruk på kr 125 000. Forbruket er på kr 9 162 000 mot budsjett kr 9 037 000. Enheten har brukt om lag kr 350 000 mer i strømkompensasjon målt mot samme periode i 2020 og 2021. NAV bemerker også at det i perioden har vært lang saksbehandlingstid på utbetaling av sykepenger. Problemene har medført økning i utbetaling av sosialhjelp, og skyldes tekniske utfordringer sentralt i NAV.

Kvalifiseringsprogrammet

Kvalifiseringsprogrammet er rettighetsbasert og hadde et budsjett på kr 1 485 000. Forbruket var 1 567 000. Merforbruket på kr 82 000 forklares med at NAV har hatt i flere deltakere i programmet enn planlagt. Kvalifiseringsprogrammet er et viktig opplæringstiltak for å skaffe seg jobb og gjøre den enkelte selvforsørget.

Introduksjonsprogrammet

Budsjettet for Introduksjonsstønadene var kr 4 544 000 og forbruket var på 3 800 000. Årsaken til mindreforbruket er færre flyktninger i Introduksjonsprogrammet. Flyktninger fra Ukraina er foreløpig ikke tatt inn i introduksjonsprogrammet, i påvente av ny særlov som forventes vedtatt i juni.

Prosjekter i NAV bidrar til innovasjon og utvikling av tjenester til innbyggerne

Nye Mønstre - Trygg oppvekst er et treårig prosjekt som skal forebygge barnefattigdom med varighet ut april 2022. Prosjektet har 10 lavinntektsfamilier hvor det gis helhetlig innsats til alle familiemedlemmer. Prosjektet er finansiert av Statsforvalteren og Helsedirektoratet, og er under evaluering. Positive erfaringer fra prosjektet, vil bli gitt som anbefaling til videre drift til kommuneledelsen.

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

Mål med prosjektet er å bidra til at ungdom i målgruppen, gjennom tett individuell oppfølging, på sikt skal kunne nyttiggjøre seg videregående opplæring. Samordning og koordinering av statlige, fylkeskommunale og kommunale virkemidler knyttet til utdanning, arbeid, helse og livsmestring er sentralt. Gjennom det tverrsektorielle samarbeidet stilles sektorenes virkemiddelapparat til rådighet, og tilpasses den enkeltes mål og behov.

Prosjektet skal videre bidra til økt motivasjon og livsmestring for ungdom med svært høy risiko for utenforskap, gjennom ulike arbeids- og utdanningsaktiviteter. Fritidsaktiviteter vil også være med på å understøtte målsettingen. Det er samtidig viktig å arbeide for gode, varige samarbeidsrelasjoner knyttet til målgruppen, samt identifisere og eliminere utfordringer på systemnivå. Prosjektet varer ut 2022.

Jobbsjansen - jakten på yrkesidentiteten er et fireårig prosjekt med mål om å øke sysselsettingen blant hjemmeværende innvandrerkvinner som står langt fra arbeidsmarkedet, og som har behov for kvalifisering for å komme i jobb eller ordinær utdanning.

Jobbsjansen skal gjennom individuelt tilpasset program gi styrkede kvalifikasjoner for varig tilknytning til arbeidslivet og økonomisk selvhjulpenhet. Programmet har et spesielt søkelys på tidlig utplassering av deltaker på ordinær arbeidsplass. For de som trenger det, skal det tilrettelegges for økt grunnleggende og formell kompetanse for å få deltakeren over i jobb eller ordinær utdanning.

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 varte ut oktober 2021. Stillingen er videreført i 2022 og er finansiert med reduksjon sosialhjelpsbudsjettet. Jobblosen er ansatt i NAV men har fast oppmøtested på Jobbsentralen og samhandler tett med NAV og andre samarbeidspartnere.

Inn i jobb «Programmet som bidrar til å hindre ungt utenforskap». «Grimstad kommune kvalifiserer -og rekrutterer fremtidens arbeidskraft».

Arbeidsinkludering er en av de viktigste og vanskeligste utfordringene vi som samfunn har. Et stort utenforskap har konsekvenser for den enkeltes livskvalitet og det har konsekvenser for videreføringen av

velferdsstaten. For å håndtere utfordringen må både privat og offentlig sektor lykkes med å inkludere vesentlig flere enn de gjør i dag. Økningen i unge uføre har vært meget høy de siste ti årene. Dersom NAV ikke finner bedre måter for å inkludere flere i arbeidslivet risikerer det at unge havner i permanente utenforskap. Kommunal sektor kan ha en viktig rolle i dette arbeidet.

KS' Landsting vedtok i februar 2020 en forventning om at landets kommuner og fylkeskommuner skal:

Bygge opp under et seriøst og inkluderende arbeidsliv gjennom partssamarbeid - og arbeide for å sikre attraktiv studentpraksis, læreplasser, andre praksisplasser og arbeidsutprøving.

Sørge for godt kvalifiseringsarbeid gjennom utdanningssektoren, NAV og arbeidsgivere.

Inn i Jobb er et samarbeid mellom KS, NAV og arbeidstakerorganisasjonene i kommunal sektor.

Målet er å gi drøyt hjelp til kommunene i arbeidet med å redusere utenforskap blant unge og samtidig få tilgang på tiltrengt arbeidskraft. Programmet er i startfasen, og det er ennå uklart hvilke konkrete virkemidler som skal tas i bruk. Programmet skal først gjennomføres i regionene Agder, Innlandet og Nordland. Programmet planlegges å løpe fra 2020 til 2023.

Grimstad kommune er en av kommunene i Agder som har valgt å melde seg på denne satsingen. Kommunen skal utvikle et program som bidrar til å forhindre ungt utenforskap ved å kvalifisere og rekruttere unge mennesker i alderen 18 til 30 år.

Hoveddelen av kunnskapsgrunnlaget som anvendes for utarbeidelse av prosjektbeskrivelsen, baserer seg på Proba rapporten bestilt av KS og Rapport fra Norge «ungt utenforskap om NEET-gruppen (Not in employment, education or training)».

Utvikling av sosiale tjenester - "NAV sjekker inn", er et prosjekt for å øke deltakelse og sikre mennesker i sårbare situasjoner et tjenestetilbud tilpasset deres behov. Prosjektet er finansiert av statsforvalteren og har ett års varighet, med mulighet til forlengelse.

Grimstad kommune har et godt og bredt tjenestetilbud til innbyggerne slik at personer i sårbare situasjoner kan få tilbud om hjelp. Dette skyldes langsiktig satsing fra kommunens side for å bedre levekårene i kommunen i henhold til LIM planen (Regional plan for likestilling, inkludering og mangfold i Agder). Grimstad styrker oppvekstsektoren slik at tjenester til barn og unge blir mer samordnet og robuste for å sikre tidlig innsats. Det stilles også større krav til bedre samhandling mellom kommune og fylkeskommune for å nå felles målsetting om økt gjennomføring av skole for ungdom

NAV Grimstad har et godt samarbeid med andre kommunale tjenester som barnevern, boligkontor og Jobbsentralen for å nevne noen i oppfølgingsarbeidet med å sikre at innbyggere med behov for økonomisk sosialhjelp får den hjelpen de har krav på. Men for noen innbyggere er utfordringene så sammensatte og store at de selv ikke er i stand til å benytte seg av tilbudene eller følge opp i sine forpliktelser.

Dette prosjektet setter søkelyset på en liten, men viktig målgruppe som har behov særdeles tett sosialfaglig oppfølging over tid, for at de skal kunne bli aktive deltakere i samfunnet igjen. Prosjektet søker å utvikle gode metoder og verktøy for at NAV Grimstad skal sikre at alle innbyggere med et oppfølgingsbehov får den hjelpen de har behov for.

Inkludering

NAV har søkelys på arbeid, utdanning og inkludering som omfatter tjenester til mennesker og virksomheter. Enhetens overordnede mål er flere i arbeid, bedre brukermøter og økt kompetanse. NAV skal også forhindre overgang til uføretrygd og forebygge utenforskap.

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. Denne trenden fortsatte i 2021. Kurantsaker er saker hvor personer har medfødt store fysiske og psykiske handikap. Disse personene oppfyller vilkår for uførestønning og saksbehandlingen er forenklet. Den medisinske utviklingen gjør at disse menneskene lever langt inn i voksen alder, i motsetning til før hvor levetiden for denne gruppen var kortere. Det er hovedforklaringen på at andel unge uføre øker i Grimstad og i landet.

Kompetanse

NAV har gjennomført kompetansehevede tiltak med studie i SE-metodikk (Supported employment) og læringsarenaer i kontoret med blant annet ukentlige fag- og arbeidsverksteder. Enheten har arena for tverrfaglige møter med inkludering og veiledning på enkeltsaker med NAV faglig- og medisinsk kompetanse. Målsettingen er å finne ressurser og muligheter for den enkelte med søkelys på arbeid og tilbakeføring til skole. Ungdomsteamet er en viktig satsing for å prioritere innsatsen for unge under 30 år.

For denne gruppen har enheten også tiltaket Utvidet oppfølging hvor det er tre jobbspesialister. Jobbspesialistene benytter SE-kompetanse i sin oppfølging av innbyggerne.

Resultat og aktivitet

NAV har et tydelig oppdrag i å forhindre utenforskap og bedre levekår for vanskeligstilte. Sentrale dokumenter er langtidsplanen i NAV, mål- og disponeringbrev til NAV, kommunebrevet, Kommunedelplan for helse og omsorg 2014-2026 og kommunestyrets vedtatte budsjett for 2022.

NAVs overordnede mål og satsinger for 2022 er *flere i arbeid, bedre brukermøter og økt kompetanse*.

Enhetens lokale prioriteringer i 2022 har er:

- Sikkerhet og beredskap
- Økt arbeidsinkludering
- Organisatorisk og faglig utvikling
- Nye og mer funksjonelle lokaler

Samarbeid

NAV Grimstad har i perioden jobbet godt med tiltak og satsingsområder gitt i oppdraget. Enheten har søkelys på individuell oppfølging av brukere mot arbeid og aktivitet. Brukermedvirkning og tverrfaglig samarbeid er viktig i den enkeltes behov for tjenester fra NAV og andre.

For å lykkes med oppdraget må NAV ha tett samarbeid med flere aktører. Enheten jobber derfor mye med samarbeidsrelasjoner mot enheter i kommunen. De viktigste aktørene er Kvalifiseringstjenesten, Barnevernet, Rus og psykisk helse og Jobbsentralen. Andre samarbeidspartnere er lege, behandlingsapparatet, Kompetanse Agder, videregående skole, Oppfølgingstjenesten, Avigo og ikke minst næringslivet.

Jobbsentralen

NAV vil fremheve det gode samarbeidet med Jobbsentralen. Jobbsentralens innsats er avgjørende for å gjennomføre aktivitetsplikten for unge under 30 år. Jobbsentralen gjør mye godt oppfølgings- og avklaringsarbeid for unge mennesker og kan vise til solide resultater i 2021. 95 nye brukere fra NAV begynte på Jobbsentralen i fjor. 53 av disse fikk jobb, 7 begynte på skole og 26 i ekstern arbeidstrening. Øvrige ble avklart til utføre, barselpermisjon eller annet. Det var registrert 58 brukere på Jobbsentralen 1. januar 2021 og 43 brukere 1. januar 2022.

Flyktingtjenesten

Enheten jobber også tett og godt med Kvalifiseringstjenesten og Flyktingetjenesten, for å sikre gode overganger mellom enhetene, inn i Introduksjonsprogrammet og ut i utdanning og jobb etter endt program.

Flyktninger fra Ukraina overføres til NAV etter vedtak om bosetting. Den nye særloven for flyktninger fra Ukraina er ventet i løpet av juni, og myndighetene vektlegger betydningen av rask språkopplæring, hurtigspor til skole og jobb. 40 flyktninger fra Ukraina har fått vedtak fra UDI om bosetting i Grimstad per 21. mai. NAV erfarer at enhetene i kommunen samarbeider godt på tvers, for å integrere flyktninger fra Ukraina.

Kvalifisering

NAV har søkelys på kvalifisering for å sikre brukerne varig tilknytning til arbeidslivet. Men også for å møte næringslivets behov for faglærte. Et viktig mål er å forhindre at unge mennesker blir uføretrygdet. Inkluderingsarbeid er viktig for disse menneskene. Dette ivaretas blant annet på ukentlige Fag- og arbeidsverksteder. NAV videreførte i fjor arbeidet med inkluderingsarbeid. Enheten hadde særlig søkelys på innbyggere med hull i CVen, fremmedspråklig utenfor EØS og personer med nedsatt arbeidsevne. Resultatene viser at en høy andel av disse brukerne fikk jobb eller begynte på skole.

Digitalisering

NAV Grimstad har jobbet godt med Stortingsmelding 33 – NAV i en ny tid - mot arbeid og aktivitet. Dette gjøres i tett samarbeid med Grimstad kommune og NAV Agder. Arbeidet omfatter utvikling av arbeidsmetoder og tjenestetilbudet. Digitalisering er sentralt i dette arbeidet, og nye digitale tjenester og arbeidsmetoder krever omstilling både av brukere og NAV. Utviklingen er kontinuerlig og endringstakten høy. Enheten har derfor etablert læringsarenaer i kontoret for opplæring i digitale løsninger og utøvelse av veilederrollen i tråd med endringene.

Digisos er en digital løsning for å søke om økonomisk sosialhjelp og ble tatt i bruk fra mars 2020. Løsningen har gitt bedre tilgjengelighet for brukerne og mer effektiv saksbehandling. Økt tilgjengelighet har medført en betydelig økning i antall søknader. Utbetalingene har på tross av dette gått ned. God kvalitet i saksbehandlingen, konsekvent vedtaks kontroll og aktivitetsplikt for unge under 30 år, er en viktige forklaringer.

NAV har gode digitale løsninger og brukere får nå lettere tilgang til rett tjeneste. Digitale løsninger setter bruker i direkte kontakt med sin veileder. Enheten jobber aktivt med å veilede bruker i rett kanal. Dette er viktig for å styrket innsatsen for de som trenger mest bistand for å komme i arbeid. Det er stor utvikling av digitale tjenester til arbeidsgivere og jobbsøkere. NAVs mål er å bruke mer tid på innbyggere med størst behov for hjelp til arbeid og utdanning.

Brukermedvirkning

Brukermedvirkning er viktig i NAVs arbeid med utvikling av veilederrollen for å sikre gode brukermøter. Enheten har i samarbeid med NAV Arendal, etablert et felles brukerutvalg for de to kontorene. NAV jobber med kontinuerlig forbedringsprosesser både i tjenesteutvikling og internkontroll. Merverdi for innbyggerne legges til grunn for arbeidet vi gjør. Grimstad stiller blant annet med en representant fra Innvandrerrådet og en ungdomsrepresentant i brukerutvalget.

Helse, arbeidsmiljø og sikkerhet

Enheten gjennomfører sikkerhets- og beredskapsøvelser med jevne mellomrom. Høsten 2021 ble det gjennomført en ansattundersøkelse med søkelys på fysisk og psykososialt arbeidsmiljø, trivsel og sikkerhet. Funnene i undersøkelsen blir samordnet med funnene i vernerunden som ble gjennomført første kvartal 2022. Deretter utarbeides plan for nærværarbeid, som inngår i årshjulet for helse, miljø og sikkerhet.

Vurderinger

Utvikling og drift

Enhets lokale prioriteringer i 2022

Sikkerhet og beredskap

Drapet på en kollega ved NAV Årstad i Bergen i september 2021, satte et dypt og alvorstynget preg på alle i etaten. Ansattundersøkelsen høsten 2021, viste tydelig at ansatte i NAV opplever mer utrygghet på jobb. Den tragiske hendelsen medførte en tydelig prioritering av sikkerhetsarbeidet nasjonalt og lokalt. Enheten har iverksatt et systematisk arbeid for å trygge medarbeidere på jobb, hvor sikkerhetsøvelser er den viktigste prioriteringen. Enheten har etablert eget sikkerhetsteam, som består av NAV leder, verneombud og en tillitsvalgt. Teamet møtes jevnlig og har eget mandat:

"Sikkerhetsteamet skal fremme sikkerhetsarbeid internt og i samhandling med eksterne aktører. Teamet skal planlegge og gjennomføre teoretisk opplæring og praktiske øvelser. Teamet skal fremme tiltak og holdninger som bidrar til trygghet for den enkelte på jobb."

Arbeidsinkludering

Etter at inkluderingsdugnaden ble lansert for noen år tilbake, har det skjedd et paradigmeskifte i arbeidsinkluderingen. Fra tidligere "train than place", som innebærer å gjøre innbyggerne jobbklaare i skjermede miljøer, før de kommer ut i vanlige jobber. Til "place and train", som betyr å ta i bruk ordinært arbeidsliv til trening, utvikling, kvalifisering, jobbutvikling og jobbfastholdelse. Alle kan jobbe gitt riktig bistand, med sterkt søkelys på støtteapparat/naturlig støtte. Denne metodikken innarbeides nå systematisk i enheten. NAV har etablert en arbeidsgruppe for inkludering, med eget mandat:

"Arbeidsgruppen skal være et utviklings- og kompetansefora for arbeidsinkludering i kontoret. Gruppen skal etablere og utvikle konkrete kompetanseaktiviteter og arenaer i kontoret for inkludering. Arbeidsgivere skal være en sentral del av inkluderingsarbeidet! Kompetanse og metode skal innarbeides i alle team som jobber arbeidsrettet."

Organisatorisk og faglig utvikling

Gjennom høsten 2021 har alle i kontoret vært involvert i en bredt anlagt prosess, med å utvikle NAV Grimstad i et ti-års perspektiv. Sammen har vi utviklet enhetens mål bilde innenfor områdene: Arbeidsmiljø og medarbeiderskap, utøvelse av ledelse, medbestemmelse samt tjenesteutøvelse overfor innbyggere og arbeidsgivere. Enhetens varemerke er: NAV Grimstad - et fellesskap med arbeidsglede og arbeidsinkludering. Prosessen fortsetter gjennom hele 2022 og tar utgangspunkt innbyggerens behov for tjenester, når enheten skal organisere sitt tjenestetilbud.

Nye fremtidsrettede og mer funksjonelle lokaler

I løpet av årene har antall medarbeidere ved NAV Grimstad økt. I tillegg skal åtte medarbeidere fra NAV Arbeidslivssenter flytte inn og bli en del av et felles arbeidsmiljø. Dette betyr at dagens lokaler er for små. Derfor har partnerskapet i NAV Grimstad besluttet å lyse ut en anbudskonkurranse om å leie nye og mer fremtidsrettede sentrumsnære lokaler.

Levekår

Grimstad har sammen med resten av Sørlandet levekårsutfordringer. NAV har et viktig samfunnsoppdrag og har 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.

Arbeidsmarkedet

Arbeidsledigheten i Grimstad var i april på 1,8 %. 213 innbyggere var helt ledige og 126 var delvis ledige i april. Ikke siden 2007 har ledigheten vært så lav. I Agder er det flest ledige under 30 år. Personer som ikke har fullført videregående utdanning, utgjør den største gruppen av ledige i Agder. Det er flest ledige stillinger innenfor helse, pleie og omsorg, undervisning og butikk- og salgsarbeid.

NAVs Bedriftsundersøkelse 2022

Årlig spørreundersøkelse

NAVs bedriftsundersøkelse ser på hvilke forventninger bedriftene har i forhold til sysselsettingsutviklingen det kommende året, om bedriftene har mislyktes i å rekruttere arbeidskraft de siste tre månedene og om dette skyldes for få kvalifiserte søkere på stillingene. På bakgrunn av disse svarene estimeres en mangel på arbeidskraft for landet som helhet, for ulike regioner, samt enkeltnæringer og for ulike yrker.

NAVs bedriftsundersøkelse undersøker også hvilke rekrutteringskanaler virksomhetene benytter. Her kommer det frem hvor mange stillinger som lyses ut offentlig, som sier noe om hvor transparent det norske arbeidsmarkedet er.

Bedrifter i Agder har behov for nesten 3200 kvalifiserte ansatte

Hver fjerde bedrift i fylket har utfordringer med å skaffe kvalifisert arbeidskraft. Det estimerte behovet for arbeidskraft i Agder er på nesten 3200 stillinger.

Dette viser NAVs bedriftsundersøkelse for 2022. Hvert år gjennomfører NAV gjennomfører en bedriftsundersøkelse i hele landet. Dette gjør vi for å kartlegge hvordan framtidssiktene er, og hvordan etterspørselen etter arbeidskraft vil være framover. I år har vi spurt 1100 bedrifter i Agder. 822 har svart.

Hver fjerde bedrift svarer at de har utfordringer med å få tak i riktig arbeidskraft. 15 prosent sier de ikke har lyktes i å finne kvalifisert arbeidskraft. Mens ni prosent sier at de ikke fikk ansatt noen med rett kompetanse, men har ansatt noen med lavere eller annen formell kompetanse.

Aller størst mangel på kvalifisert arbeidskraft er det i bransjene helse- og sosialtjenester, med 1100 personer, bygg- og anlegg, med 650 personer, og varehandel og motorvognreparasjoner, med 335 personer.

Yrkene med størst mangel på arbeidskraft er sykepleiere, tømrere og snekkere. Den øvrige mangelen er fordelt på veldig mange ulike yrker. Om lag 60 prosent av stillingene kan man kvalifisere seg til ved yrkesfaglig utdanning

Hele rapporten er vedlagt og tilgjengelig på nav.no

Hjemmetjenester og rehabilitering (8005000)

Økonomitall

1.tertial 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April
8005000	Hjemmetjenester og rehabilitering				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	42 184	51 607	43 814	-7 793
	Kjøp av konsulenttjenester	8	34	0	-34
	Kjøp av andre private tjenester	2 129	2 535	2 123	-412
	Alle andre kostnader	5 183	5 874	12 196	6 322
	Alle andre inntekter	-3 347	-2 380	-1 254	1 126
	Netto totalsum	46 158	57 685	56 879	-805

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	2,7%	4,6%	1,8%
Langtid	9,2%	12,9%	3,7%
Sum	11,9%	17,5%	5,5%

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Faste årsverk	137,8	137,1	-0,7
Midlertidige årsverk	30,9	24,1	-6,8
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	168,7	161,2	-7,5

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	63,2%	64,4%	1,2%
Heltidsandel fast ansatte	20,6%	21,6%	1%

Innledning

Enhet hjemmetjenester og rehabilitering har i første tertial arbeidet målrettet med flere utviklingsprosesser samtidig som enheten har vært i store utfordringer i forbindelse med pandemi, sykefravær og tilstrekkelig innleie av vikarer.

Enheten består av seks store avdelinger og utfordringene fordeler seg av ulike karakterer. De avdelingene som har de største utfordringene med både sykefravær og innleie av vikarer, er hjemmetjenestene og korttidsavdelingen. I tillegg til sykefravær har avdelingene også utfordringer med vakante stillinger som gjør innleie ekstra utfordrende.

Hjemmetjenesten og korttidsavdelingen har også erfart større pågang av behov for tjenester. Intensjonen og ønske om at innbyggere skal bo lengre hjemme har ført til en naturlig økt belastning på disse

tjenestene. Denne retningen fører også til økte behov for hjelpemidler og kapasitet hos hjelpemiddeltjenesten, ergoterapeuter og hverdagsrehabiliteringsteamet.

Enheten har i første tertial jobbet målrettet med å utvikle tjenesten til å møte den demografiske utviklingen, de utfordringene enheten står i og å implementere velferdsteknologiske løsninger som skal bidra til at en kan møte dagens og morgendagens utfordringer.

Resultat og aktivitet

Enhet hjemmetjenester og rehabilitering har på flere områder vært gjennom en krevende periode med utfordringer i forhold til bemanning og drift i noen av avdelingene. Likevel har det vært et klart fokus på målrettet arbeid for å utvikle tjenestene til å bli bærekraftige og i stand til å møte dagens og morgendagens behov.

Enheten har arbeidet etter følgende mål:

Budsjett i balanse:

Alle avdelingsledere har månedlige møter med økonomirådgiver for å få oversikt og kontroll på egen ramme.

Enheten har etablert i underkant av seks nye årsverk for å møte det økte vedtaksvolumet på tjenestene. Ambulerende natttjeneste er økt fra to medarbeidere på hver natt til tre. Hjemmetjenesten i sentrum er økt med fire stillinger på dag og kveld.

Etablering av ny organisering av hjemmetjenestene

Det har vært pågående prosesser i hele tertiale for å planlegge oppstart av ny organisering av hjemmetjenesten. Målet er å møte de utfordringer enheten har med rekruttering og også utvikle en bærekraftig hjemmetjeneste. Enheten var klare, som planlagt, til oppstart av ny organisering 9. mai 2022.

Det har vært arbeidet med kvalitet og kompetanse spesielt i hjemmetjenestene. Det har blitt kartlagt opplæringsbehov og gjennomført fagdager.

E-helse og digitale hjelpemidler skal være en integrert del av enheten og være førstevalg for tjenesteleveranse.

Ledere har arbeidet målrettet sammen med fagkoordinator og velferdsteknolog for å etablere strukturer, opplæring og forankring hos alle medarbeidere for at enheten skal lykkes i videre innføring av teknologier i ønsket retning.

Korttidsavdeling har i dette tertiale innført en e-Rom, en løsning som skal sikre god dokumentasjon og effektivitet for medarbeidere i det daglige arbeid.

Det er etablert samarbeid med fysio- og ergoterapiavdelingen, USHT og UiA vedrørende visningsarenaen for velferdsteknologi som åpnet i mars.

Kvalitet, kompetanse og effektiv drift

Flere av enhetens rutiner er gjennomgått og utarbeidet. Dette er et kontinuerlig utviklingsarbeid.

I februar ble det innført telefontid i hjemmetjenesten. Telefontid er i dette tertiale også innført på korttidsavdelingen og i hjelpemiddeltjenesten.

Det har blitt gjennomført to fagdager for alle medarbeidere i hjemmetjenesten.

Enheten har i dette tertiale fått tre medarbeidere som skal være ressurspersoner i etisk refleksjon.

Enheten har blitt deltagere i læringsnettverk i regi av KS sammen med 30 andre kommuner. Nettverket har en varighet på 1,5 år og har som mål å jobbe med å finne nye løsninger for organisering på bakgrunn av de nasjonale utfordringer med rekruttering og demografiutvikling. Prosjektgruppen i enheten består av ledere, medarbeidere, tillitsvalgte, verneombud og HR.

Utfordringer og mål som ikke er oppnådd

Lokalene til hjemmetjenesten på Fevik er ikke egnede da tjenesten har vokst ut av lokalene.

Hjelpemiddeltjenesten har fremdeles ikke egnede lokaler. De er lokalisert på Berge Gård og tilfredsstillende ikke krav til HMS og til lager av hjelpemidler, som for eksempel løfteplattform. Hjelpemiddelteamet har også behov for egne hjelpemidler som ivaretar medarbeidere sin helse. Situasjonen medfører belastning på medarbeidere og tilfredsstillende ikke hensiktsmessig drift.

Dagsentrene har ikke tilstrekkelig kapasitet til å dekke lovkrav om dagsentertilbud/aktivitet til innbyggere med demensdiagnose. Manglende kapasitet handler både om lokaler og bemanning og har ført til ventelister. Dagsenteret mangler 17 plasser for enkeltdager per uke. Totalt ni plasser.

Behov for en stilling til som fagkoordinator. Enhet hjemmetjenester og rehabilitering er den største enheten i sektoren. De to andre sektorene som er sammenlignbare i størrelse har to fagkoordinatorer/rådgiver, mens hjemmetjenester og rehabilitering kun har en. Skal enheten lykkes i videre faglig utvikling, få bidrag til lederstøtte og møte fremtidens behov er det behov for ytterligere en fagkoordinator i enheten.

Vedtaksvolum i hjemmetjenesten

Det er variasjoner måned for måned i vedtaksvolum i hjemmebaserte tjenester. I utgangen av mars leverte hjemmetjenesten 8515,33 vedtakstimer sammenlignet med samme tid 2021 som var 7994,55. Det utgjør en økning på 520 vedtakstimer. Antall tjenestemottakere var 480 i mars 2022, men antall på samme tidspunkt i 2021 var 418.

Hjemmetjenesten utfører flere tjenester enn det som er vedtaksfattet. Det innebærer blant annet tilsyn og oppfølging ved alarmer.

Økonomi

Enheden har i det siste tertiale et merforbruk på 800 000 kr. På bakgrunn av refusjoner på koronaprojektet har enheten fått tilført ca. 7,5 mill. kr. Refusjonen har i stor grad dekket innleie av vikarer og overtid. Uten denne refusjonen ville merforbruket vært betydelig større.

Enheden fikk økt budsjett i 2022 med 5 mill. kr for å møte økt behov på grunn av vedtaksøkning. Enheden har på bakgrunn av dette opprettet fire årsverk i hjemmetjenesten på dag og kveld og 1,8 årsverk i ambulerende natttjeneste.

Enheden har følgende utgifter uten at dette er kompensert i budsjett;

Enheden har blitt belastet nærmere 600 000 kr i forsikringer uten at det er budsjettdekning for dette. Sammenlignet med 2021 ble enheten belastet 100 000 kr.

Hjemmetjenesten har utgifter på 500 000 kr i året i bandasjer til en innbygger.

Velferdsteknologi; enheden har i overkant av 700 000 kr i utgifter i året på digitalt tilsyn og evondos (medikamentdispenser). Dette er utgifter som det ikke er budsjettmessig dekning for, og vil sannsynlig øke i tiden fremover.

HR tall

Enheden har 156,78 faste årsverk. I første tertial har avdelingene som har turnus hatt flere vakante stillinger både i forhold til nyopprettede stillinger og utfordringer med rekruttering. De fleste stillingene er besatt innen dette tertiale.

Sykefravær

Samlet sykefravær i tertiale har vært på 17,5 %. Dette er et svært høyt fravær som skyldes i stor grad krevende belastning som har vedvart de siste to år grunnet pandemi, på grunn av krevende arbeidsforhold. Sykefraværet ser ut til å gå nedover da det høyeste fraværet var i februar med 22,43 % mens i april var det totale fraværet på 12,68 %. Korttidsfraværet har variert fra 2,14 % til 5 % i dette tertiale.

Internkontroll på anskaffelser og bruk av Public 360

Enheden benytter gjeldende rutiner og prosedyrer for anskaffelser. Public 360 benyttes, men det er en forventning og et potensiale for større grad av benyttelse.

Heltidskultur

Enheten arbeider målrettet med å øke stillingsstørrelsene og da fortrinnsvis hele stillinger. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse har økt fra 63,2 % til 64,4 %, mens andel heltidsansatte har økt fra 20,6 % til 21,6% stilling.

For å øke antall medarbeidere i hel stilling er det nødvendig å øke helgebelastningen. Enheten har nå 11 stillinger som har langvakt i helg (12,5 timer).

Vurderinger

Enheten har arbeidet systematisk og godt med tiltak for å skape handlingsrom for å møte dagen og morgendagens behov. For å møte den demografiske utviklingen samtidig med utfordring med rekruttering har enheten arbeidet med endring av organisering av hjemmetjenesten, innføring av telefontid og økt innføring av velferdsteknologiske hjelpemidler.

Enheten har utfordringer med rekruttering i noen av avdelingene. Dette medfører en risiko for økt belastning på tjenestene. Det blir viktig å fortsette arbeidet med omdømmebygging og arbeidsmiljø, for å gjøre enheten til en attraktiv arbeidsplass. Det blir det viktig å fortsette arbeidet med kompetanse og fagutvikling.

På bakgrunn av den demografiske utviklingen og økende behov for tjenester vil det kunne føre til behov for flere årsverk. Den samme utfordringen vil kunne gjøre seg gjeldende for praktisk bistand. Korttidsavdelingen er kontinuerlig belagt med alle 28 plassene, hvor flere venter på langtidsplass. Dette fører til færre tilgjengelige korttidsplasser som igjen øker presset på hjemmesykepleien. Mangel på dagsenterplasser fører til at ikke kommunen klarer å møte innbyggers behov, levere lovpålagte tjenester samtidig som det fører til økt belastning på hjemmesykepleien.

Enhet for habilitering (8006000)

Økonomitall

1.tertial 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April
8006000	Enhet for habilitering				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	49 069	58 206	50 876	-7 330
	Kjøp av konsulenttjeneste r	0	15	0	-15
	Kjøp av andre private tjenester	11 419	13 475	11 271	-2 204
	Alle andre kostnader	1 032	1 264	7 754	6 490
	Alle andre inntekter	-453	-379	-373	6
	Netto totalsum	61 067	72 596	69 527	-3 069

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	3,3%	4,9%	1,6%
Langtid	12,2%	9,4%	-2,8%
Sum	15,5%	14,3%	-1,2%

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Faste årsverk	150,5	150,7	0,2
Midlertidige årsverk	19,7	26,3	6,6
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	170,2	177	6,8

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	73,8%	74,3%	0,5%
Heltidsandel fast ansatte	28,9%	28,6%	-0,3%

Innledning

MÅLSETTINGER OG ORGANISASJON

Enhet for habilitering har gjennom 1. tertial 2022 arbeidet målrettet for å levere tjenester i samsvar med de lover og retningslinjer kommunen er forpliktet til samt sektorens og enhetens egne hovedmålsettinger:

Økonomisk kontroll gjennom videreutvikling av fremtidsrettede og bærekraftige tjenester

Utvikle ny innsatstrapp

Utvikle gevinstrealiseringsverktøy

Gjennomføre investeringsprogrammet

Fokus på kvalitet og kompetanse i tjenesteleveransene

Velferds- og trygghetsteknologi skal være en integrert del av tjenestebildet

Enhet for habilitering styrer målrettet etter egen virksomhetsplan og har fulgt tiltakene i enhetens dynamisk årshjul. Enheten har stor oppmerksomhet på tjeneste- og fagutvikling, innføring av teknologi, informasjonsflyt og kompetanseheving. Aktiviteten i 1. tertial har vært stor og krevende for ansatte og ledelse. Enheten har 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.

ØKONOMI

Enhet for habilitering har per 1. tertial 2022 et samlet merforbruk på 3 millioner kroner. Merforbruket er relatert til lønnsutgifter fordelt på innleie av vikarer, lønn til ekstrahjelp og overtid. De høye innleie-, vikar- og overtidskostnadene må sees i sammenheng med kompensasjonsordningen inngått i KS-regi. Utgiftene til KS-avtalen er kompensert i regnskapet.

Innleie av vikarer forklares med høyt sykefravær. Samtidig har det vært ekstra innleie og midlertidige tilsetninger på grunn av stor aktivitetsvekst. I tillegg har det vært nødvendig å leie inn ekstra personell over kortere eller lengre tid på grunn av spesielle behov og krav til sikkerhet/forsvarlighet. Innleie av ansatte på overtid forklares til dels med vanskeligheter knyttet til rekruttering av vikarer og medarbeidere med rett kompetanse.

I 1. tertial er det dokumentert en vedtaksvekst tilsvarende en nettokostnad på kr 1 300 000,-. Dette er kostnader og medfølgende kompetanse/årsverk enhet for habilitering ikke disponerer i budsjettet. Aktivitetsveksten i perioden tilsvarende tilnærmet 11 - 12 årsverk. Vedtaksveksten gir store utfordringer for drift og ledelse.

HMS - sykefravær

Enhet for habilitering registrerer en marginal nedgang i sykefraværet, - fra 15,00 % i 1. tertial i 2021 til 14,00 % i samme periode 2022. Det er variasjoner i sykefraværet mellom avdelingene. Det er ikke registrert jobbrelatert fravær men økningen må sees i sammenheng med covid-19.

Oppsummering.

Enheten har et merforbruk per 1. tertial tilsvarende forventet vedtaksvekst målt mot historiske tall. Enheten erfarer at det er krevende å rekruttere ansatte og vikarer med nødvendig kompetanse. Som følge av en vesentlig vedtaksvekst med påfølgende driftsutfordringer og belastning på ledelse og medarbeidere evalueres alle deler av driften fortløpende. Resultatet av evaluering og drift bekrefter behovet for en videre omstilling og justering av organisasjonen og lederstrukturen.

Resultat og aktivitet

Enhet for habilitering har gjennom 1. tertial -22 arbeidet i tråd med de mål og tiltak som er beskrevet i virksomhetsplanen. Det er avholdt regelmessige HMS-møter, rapportering og avvikshåndtering i QM+ og møter med økonomirådgiver og tjenestekontor. Ledergruppen er samkjørt, styrer i henhold til årshjul og agenda i ukentlige ledermøter.

ØKONOMI OG AKTIVITETSVEKST

Enheten har per 30.04.22 brukt 3 millioner kroner mer enn budsjettet. Dette til tross for svært stram budsjett disiplin. Det økte forbruket er i hovedsak knyttet til en økning i vedtak på helse- og omsorgstjenester, en vekst tilsvarende en nettokostnad på kr 1.3 millioner kroner og flere årsverk (ca 11 -12 årsverk). Enheten har store utgifter til innleie av vikarer og ekstravakter.

I enkelte avdelinger har bemanningssituasjonen vært krevende og generert mye overtid. Enheten har arbeidet i tett samarbeid med tjenestekontoret som utformer vedtak om helse- og omsorgstjenester. Vedtak som defineres som akutte- og nødvendige helsetjenester er håndtert og iverksatt i henhold til de retningslinjer som gjelder for saksbehandling.

KONSEKVENSER AV BOLIGMANGEL

Enheten registrerer en større pågang fra foreldre til hjemmeboende unge voksne med behov for bolig og større helse- og omsorgstjenester. Mangel på boliger for brukergruppen gjør driften og levering av helse- og omsorgstjenestene mer krevende og kostbar. En konsekvens av boligmangelen kan genere kjøp av helse- og omsorgstjenester fra private leverandører frem til kommunen har fremskaffet nødvendige boliger.

INNOVASJON OG STRUKTUR

Omstillingstiltakene i "En ny retning" er delvis implementert i henhold til målsettingene. Fra august - 22 overtar jobbsentralen ansvaret for driften av aktivitetshuset på Dømmesmoen. Dette vil innebære at jobbsentralen, med sitt mangfold av aktiviteter og arbeidsoppgaver, kan tilrettelegge og tilby tilpassede oppgaver ut fra den enkeltes forutsetninger.

For å sikre en bærekraftig drift på Landviktun 16 (avlastningsbolig) har ledergruppa omdisponert årsverk mellom avdelingene med mål å sikre driften på avlastningen i tråd med målsettingen i "En ny retning". Dette betyr at det nå kan lages en kalenderplan som legger opp til en mer forutsigbar drift gjennom hele uken uten opphopning av avlastning i helgene. Kalenderplanen som har oppstart i juni - 22 gir en mer forutsigbar turnus for ansatte.

Som følge av økt lederbelastning, vedtaksvekst og forventet nye oppdrag senere i planperioden tas det høyde for en omstrukturering og optimalisering av driften, spesielt med tanke på å sikre en hensiktsmessig tjeneste til barn og unge og ambulerende tjenester.

DIGITALISERING

Gjennom 1. tertial er det implementert flere "digitale tilsyn". Infrastruktur med linje- og datakapasitet til flere boliger er styrket. Flere av de nye digitale tiltakene har sammenheng med helse- og omsorgstjenestelovens § 9, - om bruk av tvang og makt. Hensikten med tiltakene er å levere faglig forsvarlige tjenester, god etisk standard og redusere unødvendige inngripen hos tjenestemottakere. Enheten har i tillegg gjort mer bruk av LMP-telefoner, et verktøy som effektiviserer dokumentasjonen og optimaliserer driften.

KOMPETANSE OG INTERNKONTROLL

Enheten er representert i alle fagutvalgene i helse- og omsorgssektoren og har gjennomført opplæring på bolig, avdeling og enhetsnivå i henhold til enhetens opplæringsplan.

Tiltak som er lagt inn i årshjulet er fulgt opp gjennom fortløpende rapportering, avvikshåndtering, HMS - møter og i faste poster i ledermøtene.

Vurderinger

VEDTAKSVEKST - KONSEKVENSER OG TILTAK

Som følge av økning i antall vedtak på helse- og omsorgstjenester i perioden 2018 til 2021 er antall årsverk i tilsvarende periode økt med i overkant av 40. I tillegg kommer de 11 -12 ekstra årsverkene som er satt inn 1. tertial -22 som følge av igangsetting av akutte og nødvendige helsetjenester.

Årsverkene er fordelt blant avdelingene og har generert et betydelig arbeidspress på lederne. Lederspenet i avdelingene er gjennomgående svært høyt, fra 34 til 53 faste årsverk. Totalt antall ansatte per avdeling er betydelig høyere og krever store administrative ressurser.

Som følge av vedtaksveksten, og utfordringer med å rekruttere til nye og midlertidige stillinger, kan det være nødvendig å søke personell via private leverandører, jf kommunens rammeavtaler for vikartjenester.

Som følge av aktivitets- og vedtaksveksten og overtakelse og implementering av nye tiltak, er det behov for en delvis omstrukturering av enheten. Enheten vil arbeide for å:

- opprette en "avdeling for barn og unge", (omdefinere og omstrukturere avlastning/barnebolig)
- styrke det ambulerende tjenestetilbudet og veiledning i hjemmet.
- vurdere og opprette en ny (e) avdeling (er) som skal forberede og levere helse- og omsorgstjenester til større, planlagte og forventet tiltak.

Det tas høyde for en omstilling som sikrer at helse- og omsorgstjenestene treffer riktig trinn i innsatstrappen.

Organiseringen vil kreve flere lederressurser, og/eller lederstøtte, tid til planlegging og nært samarbeid med støttepersonene. Det er p.t for tidlig å antyde hvilke kostnader endringene vil kreve.

BOLIGMANGEL - KONSEKVENSER AV TILTAK

Konsekvensen av boligmangelen for brukerguppen kan være at tjenestemottakere og pårørende velger å kjøpe egne, private boliger eller leiligheter. Levering og drift av helse- og omsorgstjenester i private hjem er kostnadskrevenende og det er utfordrende å rekruttere og beholde personell med riktig kompetanse. I neste omgang vil det være vanskelig å opprettholde krav til forsvarlig tjenester.

I saker hvor det gis nye, omfattende vedtak på helse- og omsorgstjenester kan et alternativ være å sikre tjenestebehovet ved å kjøpe private helse- og omsorgstjenester, jfr rammeavtale frem til kommunen har ferdigstilt sitt boligprogram.

DIGITALISERING - BEHOV

Enhet for habilitering arbeider målrettet med implementering av ulike digitale hjelpemidler. Kravspesifikasjon og behov er presentert i fagutvalgene og enhetsledermøtet og finansiert via prosjektmidler. Enheten erfarer at digitaliseringen krever kontinuerlig oppfølging og som følge av forventede, nye digitaliseringsbehov vil enheten arbeide for å frigjøre/opprette en 100% stilling med arbeidsoppgaver knyttet til digitalisering.

HMS- TILTAK

Enheten har tidligere presentert et avvik knyttet til forsvarlig oppbevaring av medisiner i avdelingene/boligene. Saken er behandlet i AMU 27.01.22 - sak 22/1. Vedtak: "AMU ber om at avviket mellom kommunens «Retningslinjer og rutiner for legemiddel-håndtering» og de eksisterende løsninger for oppbevaring av medisiner lukkes i forbindelse med neste revidering av investeringsbudsjettet".

ANDRE RESSURSBEHOV

Det erfares at drift og ledelse av enhet for habilitering er spesielt krevende og komplisert. Dette med bakgrunn i komplekse brukergrupper med komplekse krav til helse- og omsorgstjenester. Som følge av livssyklus kan tjeneste- og kompetansebehov endres raskt. Vedtakene på helse- og omsorgstjenestene kan være omfattende og det er strenge krav til dokumentasjon.

Kapasiteten til ledergruppen og stab er i perioder ikke tilstrekkelig og det er behov for noe mer lederstøtte enn det f.eks merkantile tjenester kan levere.

Det vurderes et spesielt behov for å ruste opp kapasiteten knyttet til ledelse/koordinering av alle koordinatorene og deres oppdrag.

Enheten behandler en rekke tidkrevende saker som krever juridisk kompetanse. Det innhentes støtte fra jurister i andre enheter i kommunen men det stilles spørsmål om denne kompetansen i tillegg burde ligget i enhet for habilitering.

Videre er det behov for å legge inn mer tid i kalenderplanen for å arbeide med f.eks turnusplanlegging.

Alle de nevnte tiltakene vurderes som nødvendige for å håndtere dagens og fremtidige behov knyttet til drift og levering av helsetjenester. Enhet for habilitering har ikke kostnadsberegnet tiltakene/behovene men vil be kommunedirektøren vurdere å legge frem behovet for flere ressurser i forbindelse med revisjon av budsjettet etter 1. tertial - 22.

Enhet for omsorgssentre (8007000)

Økonomitall

1.tertial 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021 April	Regnskap 2022 April	Budsjett 2022 April	Avvik April
8007000	Enhet for omsorgssentre				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	41 914	47 132	41 665	-5 467
	Kjøp av konsulenttjenester	0	0	0	0
	Kjøp av andre private tjenester	33	37	50	13
	Alle andre kostnader	2 254	2 394	8 444	6 051
	Alle andre inntekter	-5 190	-5 201	-4 885	316
	Netto totalsum	39 012	44 366	45 275	908

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	2,4%	5,1%	2,6%
Langtid	9,5%	8,7%	-0,8%
Sum	12%	13,8%	1,8%

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Faste årsverk	147,3	142	-5,3
Midlertidige årsverk	16,6	17,7	1,1
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	163,9	159,7	-4,2

Måleindikator	1.1.22	30.4.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	66,7%	65,4%	-1,3%
Heltidsandel fast ansatte	21,3%	20,7%	-0,6%

Innledning

Enhet Omsorgssentre har i første tertial jobbet for å fortsatt ha kontroll på økonomien. Enheten ser at begge sykehjemmene leverer svarte tall. Berge gård og Grom har noe overforbruk. Grom leverer historisk gode tall, kun 100 000 kr i merforbruk. Bunnlinja har svarte tall.

Omgjøring av HDO til sykehjem er i rute. Tegninger er klare og bygging forventes å starte i begynnelsen av 2023. På Grom er det nå inntaksstopp.

På Frivolltun har enheten valgt å redusere antall pasienter inne på Bregen. Den har nå seks pasienter og kalles igjen for ressursavdeling. Med dette forventes det at det vil være mulig å ha riktig pasient på riktig trinn i innsatstrappa.

Sykefraværet har de første måneder i året vært høyt. Dette skyldes utbrudd av covid i både januar, februar og mars. Enheten hadde svært høyt korttidsfravær i denne perioden, 5,1%. Langtid var 8,7%, i sum blir dette 13,8%

Viktig å berømme de ansatte for innsatsen de har ytt gjennom hele covid-perioden. Det er stor slitasje på personal etter over to år med pandemi. Det er mange som i tertialet har stått på. KS-avtalen kom i desember forrige år. Der det ble det gitt god økonomisk kompensasjon for å jobbe ekstra i perioden desember-april.

Det er vanskelig å rekruttere sykepleiere og vernepleiere. Stillinger som ble lyst ut hadde ingen eller få søkere. Til natt-stillingene er det fortsatt ekstra vanskelig å rekruttere. Dette er noe det jobbes med på sektornivå der alle enheter er representert.

Resultat og aktivitet

Målet er økonomi i balanse. Enheten har pr. 1.tertial et mindreforbruk på ca. 900 000 kr.

Årsakssammenhenger kan være at Grom har redusert antall beboere med 15. Det er per dags dato 21 beboere med bolig på Grom. Dette medfører fokus på å benytte ansatte på tvers av gruppene og at gruppene ikke leier inn ved fravær. Ressursavdelingen har redusert antall pasienter fra åtte til seks. Enheten ser at andre avdelinger kan redusere ekstra innleie ved at riktig pasient får plass på ressursavdelingen.

På Frivolltun bo og omsorgssenter er Guldregn i normal drift.

På Feviktun bo og omsorgssenter driftes det i balanse. Det driftes fortsatt marginalt på kveldstid. Under pandemien fikk avdelingen tilskudd fra statsforvalter til å drifte med besøksverter. Feviktun valgte å ansette en kulturleder som gjør denne jobben. Hun er nå ansatt ut året for å være pådriver for frivillig arbeid, (re)skape nettverk, ha fokus på aktiviteter for pasientene og å være veileder for studenter, elever og en "Helt med ansatt".

Berge gård er den eneste avdelingen som drifter med røde tall. Avdelingen jobber tett med økonomirådgiver for å borre i årsaker. Det er ikke noe som tilsier at det skal være røde tall. Det har vært noe høyt fravær, noen utfordrende beboere som i perioder har krevd 1:1 over noen uker, som kan ses opp mot tallene.

Enheten har fått kompensasjon for KS-avtalen og covid-kostnader.

Enheten bruker Public 360 til lagring av møtereferater og saksbehandling. Det er økende kompetanse hos lederne på bruk av sak/arkivsystemet. Det er behov for gjentatte kurs og opplæring for stadig å bli trygge på dette systemet. Enheten følger innkjøpsreglementet. Avrop på rammeavtaler registreres i Public 360.

Vurderinger

Aktivitetstilbudet til både beboere og pasienter i HDO og sykehjem er utfordrende fremover. På Berge gård driftes det et aktivitetstilbud ca. tre dager per uke. Der kan beboerne komme og være en del av et fellesskap. Tilbudet er ikke en del av dagsentertilbudet. Dag- og kveldsaktivitetstilbudet på Grom er grunnet økonomi ikke i drift fra og med nyåret. Dette tilbudet er sårt savnet. Feviktun har en ansatt, i en midlertidig stilling ut året, som har i oppgave å blant annet holde kontakt med frivillige, organisere aktiviteter både individuelt og i grupper på omsorgssenteret. Denne ansatte leder også Livsgledegruppas arbeid på både Feviktun og Frivolltun.

Rekruttere og beholde høyskolepersonell er en utfordring enheten deler med flere enheter i egen kommune. Kommunen jobber på tvers av sektoren og alle enheter representeres i dette arbeidet. Hvordan lykkes med dette er krevende, mye gjøres, men utfordringen er fremdeles stor. Store stillinger er nok et nøkkelord, det samme gjelder lønn, gode turnuser, ett godt fagmiljø etc. Enheten/sektoren må være konkurransedyktige i forhold til andre kommuner.

Sommeren kan by på utfordringer da det er manglende vernepleier og sykepleie kompetanse i hele enheten. Dette kan løses midlertidig ved å samle "sykepleie-oppgaver" og øke grunnbemanningen slik at sykepleiere og vernepleiere, som skal utføre disse oppgavene, har tilstrekkelig tid for å utføre dette. Enheten jobber godt i kompetansesystemet, Dossier, der kurs og annen opplæring blir lagt inn og ansatte får dokumentert at kurset er fullført. Dette godkjennes av leder og ansatte får kompetanseheving, samt at leder har kontroll på hvem som har fullført hva.

Enheten har et mål om å ha langtidsfravær under 8% og korttidsfravær under 2% i 2022. Fraværet har vært høyt i 1. tertial, spesielt korttidsfraværet. Dette grunnet utbrudd av covid. Enheten er bekymret for slitasje hos ansatte etter to år med pandemi. Avdelingene mener fokus på fravær og arbeidsmiljø er viktig. Alle avdelinger har HMS-grupper, og alle har faste HMS-møter. Det fokuseres på å søke NAV om fritak for arbeidsgiverperioden for sykemeldte, der det er grunnlag for det.

Det jobbes godt i alle avdelinger i enheten med kalenderplan. To avdelinger kjører med halvårsplaner, mens Frivolltun/Grom har tre perioder. Avdelingene legger inn flere møter og kompetansedager i kalenderplan. Det er da muligheter for kompetanseheving mens man er på jobb. Alt som kan planlegges i kalenderplan gir forutsigbarhet for ansatte og arbeidsgiver.

Det jobbes kontinuerlig for å øke andel heltidsansatte. Enheten ligger lavt på andel heltidsansatte, gjennomsnittlig stillingsprosent ligger på ca. 65%.