



Årsmelding 2017

Grimstad kommune

Postadresse:

Postboks 123
4891 Grimstad

Besøksadresse:

Arendalsveien 23

Telefon 37 25 03 00

www.grimstad.kommune.no

Bilder:

Solveig Jentoft, Grimstad kommune

Microsoft-illustrasjoner,
www.microsoft.com

Grimstad kommunes visjon og verdier	4
Sammendrag	5
Ordførerens innledning til årsmeldingen	6
Politisk organisering og aktiviteter	8
Rådmannens innledning	11
Satsingsområder i kommuneplan 2015-2027	14
Befolkningsutvikling	15
KOSTRA- og effektivitetsanalyse	16
Økonomi	18
Kvalitet og internkontroll	21
Beredskapsarbeidet	22
Likestilling og mangfold	23
Grimstad – en åpen og innovativ kommune	29
Næringsutvikling	37
Regionsamarbeidet i Østre Agder	39
Status for de store investeringsprosjektene	40
Status for digitalisering og IKT	42
Klimaregnskap – kommunal virksomhet	44
Kultur- og oppvekstsektoren	46
Helse- og omsorgssektoren	57
Samfunns- og miljøsektoren	64
Selvfinansierende tjenester	69
Støttetjenestene	71
Fellesområdet	75
Finansområdet	76
Kirke- og trossamfunn	78
Stikkordsregister	79

Vedlegg til Grimstad kommunes årsmelding 2017

- Driftsenhetenes årsmeldinger 2017
- Finansforvaltning
- Oppfølging av politiske vedtak per 31.12.2017
- Årsmelding for Østre Agder 2017
- Årsrapport fra Livsglede for eldre
- Årsrapport fra utviklingssenteret



Grimstad kommunes visjon og verdier

Visjon: Grimstad - med viten og vilje

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

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

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

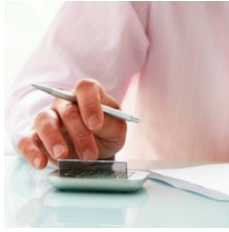
Etiske retningslinjer

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



Grimstad kommune bygger sin virksomhet på verdiene

- **åpenhet**
- **redelighet**
- **respekt**
- **mot**



Sammendrag

Grimstad kommune har 23 017 innbyggere per 01.01.2018. Dette er en økning på 325 innbyggere og 1,43 % i forhold til 01.01.2017. I 2016 var veksten 142 innbyggere, eller 0,63%. For landet var veksten i folketall ca. 0,7% i 2017.

Det er et regnskapsmessig mindreforbruk (overskudd) på 61,1 mill. kroner i 2017, som kan avsettes til disposisjonsfond. Sum disposisjonsfond var 82,2 mill. kroner ved årsslutt 2016, men av disse var 20,8 mill. kroner vedtatt disponert til egne formål (friidrettshall 5 mill. kroner, flyktninger 7,9 mill. kroner, bibliotek 4 mill. kroner m.v) slik at det reelt var 61,3 mill. kroner ledig. Kommunens samlede disposisjonsfond kan bli 144,4 mill. kroner ved utgangen av 2018 hvis hele resultatet for 2017 avsettes. Kommunen har tidligere signalisert et mål om disposisjonsfond på mer enn 110 millioner kroner. Dette vil i så fall være nådd med god margin.

Grimstad kommune har et netto driftsresultat på +62,1 mill. kroner i 2017. Prosentvis "overskudd" (resultatgrad) er da 3,4 %. Netto avsetninger fra driftsregnskapet var - 1,0 mill. kroner. Etter fratrekk av dette ble årsresultatet +61,1 mill. kroner. Årsresultatet vurderes som meget godt.

Det positive årsresultatet for 2017 skyldes vesentlig fire forhold:

- Frie inntekter (skatt/rammetilskudd/inntektsutjevning) + 15 mill.
- Budsjettert årsresultat (fra forventet økt skatteinngang) + 31 mill.
- Netto finanskostnader (renter/renteinntekter/avdrag/utbytte) + 11 mill.
- Pensjonskostnader/premieavvik + 7 mill.

Samlet utgjør dette +64 mill. kroner. Sektorene har et samlet merforbruk i forhold til budsjett på 5 mill. kroner. Helse- og omsorgssektoren har et merforbruk på 14,2 mill. kroner, mens kultur og oppvekstsektoren har et mindreforbruk på 9,4 mill. kroner. Øvrige sektorer har mindre avvik.

Grimstad kommune hadde ved regnskapsavslutningen 31.12.2017 en samlet lånegjeld på 1 750,4 mill. kroner. Inkludert i denne gjelden ligger formidlingslån fra Husbanken og lån til selvfinansierende tjenester (vann/avløp). Tilsvarende var lånegjelden 1 651,3 mill. kroner per 31.12.2016. Netto lånegjeld i Grimstad utgjør kr. 55 587 per innbygger per 31.12.2017, mens det for sammenlignbare kommuner (KOSTRA-gruppe 13) var kr. 53 054.

I 2017 hadde Grimstad kommune et sykefravær på 7,14 %. I 2016 var sykefraværet 7,76%.



Ordførers innledning til årsmeldingen

Det skjer mye i løpet av et år i Grimstad kommune. Slik ble det også i 2017. En sak har fått desidert mest medieoppmerksomhet. Det er «innkjøpssaken», som opprinnelig handlet om kjøp av helsetjenester uten lovlige rammeavtaler. Men saken har fått flere sidegreiner. Den har berørt og belastet både ansatte i kommunen, administrativ ledelse, politisk miljø, varslere, tjenesteleverandører, innbyggere, brukere, pårørende og familiemedlemmer, og flere andre grupper kunne sikkert vært nevnt.

Kommunestyret fattet et omfattende, krevende og viktig vedtak i sitt møte 30.01.2017 i denne saken. Jeg vil takke administrasjonen med rådmannen i spissen for det møysommelige arbeidet som er lagt ned i flere runder for å få på plass bedre rutiner, ordninger og avtaler. Gjennom denne krevende prosessen har Grimstad kommune lært mye. Læreprosessen og ryddejobben vil fortsette i 2018.

Denne saken med sine avgreininger har skapt sår og splittelse i flere sammenhenger. Dette vil sannsynligvis merkes i lang tid fremover. Mitt håp er at saksbehandling med faktabasert kunnskap, ryddighet, tålmodighet og godvilje, vil gi konstruktive resultater på sikt.

Det samme gjelder flere andre krevende saker som har pågått en tid. Ideelle løsninger er sjelden vare. Selv om det kan kjennes utilfredsstillende, må vi ofte avfinne oss med at det beste vi fikk til slett ikke var det optimale. Slik er livet, og slik er det å drive en kommune.

Jeg er takknemlig og imponert over så mye god tjenesteleveranse gjennom det som for mange har vært et krevende år. Samtidig er nye forbedringspunkter og svakheter avdekket. Nye og gamle utfordringer tar vi med oss i et nytt år, og jakter etter bedre løsninger.

Så får vi sammen bidra så godt vi kan, både ansatte og politikere i offentlig sektor, privat næringsliv og alle gode medarbeidere i frivillig sektor, til å gjøre Grimstad til et best mulig sted for oss alle! Jeg er stor optimist med tanke på hva vi har fått til, og hva vi skal få til i Grimstad.

Hva mange gode krefter i samspill har fått til i Grimstad, fikk vi flere eksempler på i siste halvdel av 2017. Da fikk vi være med på åpning av flere viktige bygg.

I august ble Mechatronics Innovation Lab (MIL) åpnet. MIL innebærer en enorm styrking av den tette og viktige forbindelsen mellom UiA og næringslivet. Dette har stor betydning for hele regionen, og selvfølgelig er vi svært takknemlige for at Grimstad er i sentrum.

Landvik skole fremstod som bortimot en helt ny skole da den nye flotte fløyen ble åpnet i september. Dagen etter ble Agders første innendørshall for friidrett åpnet i Grimstad. Et kjempeanlegg! Det som er spesielt gledelig er at dette ikke bare er fine bygg, de fylles også med flotte engasjerte mennesker.

Så ble det en folkefest over de fleste sin forventninger da vårt nye bibliotek endelig kunne åpnes i desember. Årelange diskusjoner fikk sin manifestasjon i et hensiktsmessig og innholdsrikt bygg. På kort tid har biblioteket befestet sin posisjon som møteplass for mange i Grimstad. Og diskusjonene fortsetter, både om biblioteket, utenfor biblioteket og i biblioteket.

Slik skal det være i Grimstad også i årene som kommer; engasjerte mennesker, en levende by i endring, men med bevissthet om sine røtter. Jo, det er god grunn til å være begeistret optimist med virkelighetsforankret jordledning – som ordfører i Grimstad!

A handwritten signature in blue ink, reading "Kjetil Glimsdal". The signature is fluid and cursive, with the first name "Kjetil" and the last name "Glimsdal" clearly distinguishable.

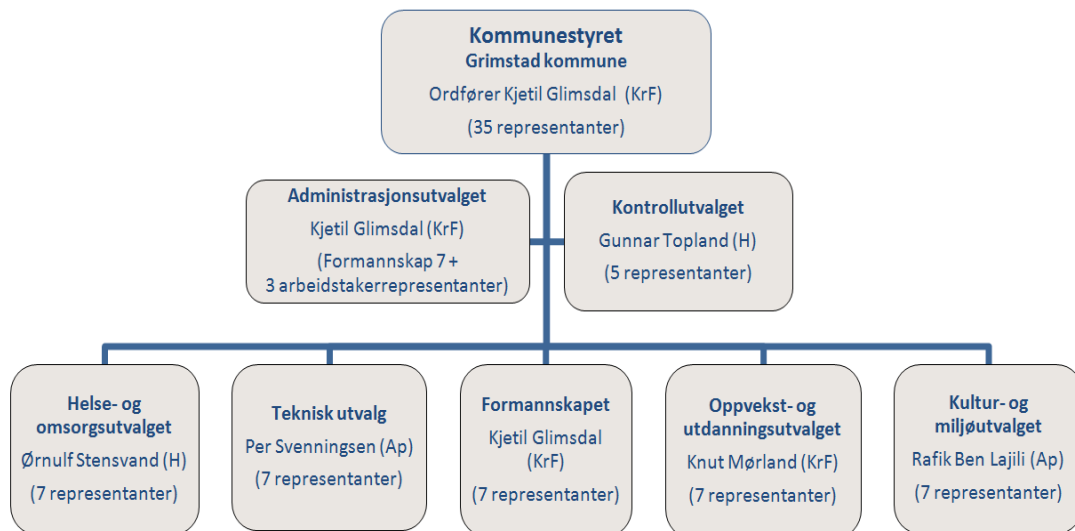
Kjetil Glimsdal

Ordfører, leder av kommunestyret, formannskapet, kommuneplanutvalget og administrasjonsutvalget



Politisk organisering og aktiviteter

Etter valget høsten 2015 ble det vedtatt følgende politiske organisering for Grimstad kommune.



Utvalgsmøter og saker 2016-2017

Utvalg	Antall møter 2016	Antall møter 2017	Antall saker 2016	Antall saker 2017
Kommunestyret	11+3*	12+4**	159	156
Formannskapet	14	12	107	99
Teknisk utvalg	14	12	271	169
Helse- og omsorgsutvalget	10	9	50	47
Oppvekst- og utdanningsutvalget	10	10	33	52
Kultur- og miljøutvalget	10	9	61	46
Barn- og unges kommunestyre	5	5	26	17
Ungdomsrådet	8	8	15	14
Eldrerådet	8	9	16	16
Landbruksnemnda	3	2		3
Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne	9	9	15	18
Eierskapsutvalget				
Administrasjonsutvalget	6	6	13	15
Kontrollnemda for alkoholomsetning				
Valgstyret				
Kommuneplanutvalget	10	9	11	14
Sakkyndig nemnd				
Klagenemnda for eiendomsskatt				

*Kommunestyret hadde elleve ordinære møter og tre temamøter

** Kommunestyret hadde tolv ordinære møter, et orienteringsmøte og tre temamøter.

Utvalgsledernes kommentarer til årets aktiviteter

Helse- og omsorgsutvalget

Leder: Ørnulf Stensvand (H)

Helse – og omsorgsutvalget har også i denne perioden vært preget av godt klima. Vi har diskutert saker etter beste evne. Utvalget har i 2017 behandlet 47 saker. Det er arrangert 9 utvalgsmøter i tillegg til temasamling om helse og omsorg. I perioden så har vi rullert på møtestedene våre, slik at vi kan få treffe flest mulig av våre ansatte, samt få muligheten til å snakke med de som «har skoen på». Det har vært viktig å få høre direkte fra førstelinja.



Helse- og omsorgssektoren har også i år vært preget av negative avisoppslag. Pressen har forsøkt å sette agendaen, og har vel også i stor grad klart nettopp det. Dette har nok også preget organisasjonen på mange måter. Vi har fått ny helse- og omsorgssjef. Hun har valgt å se fremover på de tingene vi kan gjøre noe med. Dette har hun vår støtte i. Vi forsøker å utvikle Grimstad i rett retning slik av vi står best mulig rustet til fremtidige utfordringer. I4Helse er nå på plass. Spaden er satt i jorda og bygget åpner høsten 2019. Den bli en viktig del av fremtidig satsing i helseomsorgen vår. Vi er landsledende når det gjelder teknologi og helse!

Arbeidspresset er stort i de fleste enhetene. Vi vet at de ansatte står på for Grimstad kommune daglig slik at innbyggerne våre skal få de beste tjenestene til enhver tid. Vi vil rette en stor takk til alle våre ansatte og frivillige som sørger for at vi får hjulene til å gå rundt i et velsmurt maskineri.

Teknisk utvalg

Leder: Per Svenningsen (Ap)

Utvalgets saks- og arbeidsområde omfatter tjenesteområdene innenfor kommunens samfunns- og miljøsektor. Teknisk utvalg arbeidsområde er i hovedsak knyttet til behandling av plan- og byggesaker. Aktiviteten i Grimstad kommune er stor både innenfor bolig og næringsbygg. Og det arbeides med større planer innenfor universitetsområdet, og å sikre tilstrekkelige fremtidige arealer til næringsutvikling og boligbygging. Den økte saksmengden innenfor disse viktige områdene har også krevd økt bemanning på byggesaks- og planområdet. Dette gir igjen en raskere behandling av sakene.



Kommunen investerer løpende i forbedring og fornying av vann- og avløpsnett og annen viktig infrastruktur. Det planlegges et nytt kloakkbehandlingsanlegg som vil ha tilfredsstillende kapasitet for kommunens framtidige utvikling.

Medlemmene i teknisk utvalg har et stort og omfattende saksområde, og det er årlig mange enkeltsaker til behandling. Utvalget befarer saker der det er et ønske fra tiltakshaver eller utvalget mener det er behov for dette. På denne måten får man til en god dialog mellom partene og i utvalget. Flere saker finner sin positive løsning i en slik dialog mellom utvalg og partene. På denne måten får man også uttrykt politikernes ombudsrolle på en god måte.

Oppvekst- og utdanningsutvalget

Leder: Knut Mørland (KrF)

Utvalget har hatt gleden av å holde sine møter på forskjellige skole og barnehager i 2017. Dette har gitt oss mye nyttig informasjon i den daglige driften med gleder og mangler og bygningsmessige kvaliteter og utfordringer. spesielt er det god informasjon i forbindelse med Skolepakke 3 som er under høring.



Møtene holdes på ettermiddager fra kl.14 - 18 og vi er vel ivaretatt med bevertning.

Administrasjonen er godt representert og gir nyttig ekstra informasjon om saker vi behandler. Kommunalsjefen og skolesjefen er alltid tilstede, så trekkes andre saksbehandlere inn når deres saker drøftes. Dette gir utvalgsmedlemmene ekstra innsikt i saken. Det er hyggelig stemning i utvalget og som regel er vi uten presse tilstede og kan snakke friere sammen om saker og utvikling i barnehage og skole.

«Skolesaken» har blitt informert og drøftet ettertrykkelig høsten 2017, en svært tung sak. Likevel har vi brukt tiden vår godt til barnehage- og skolesaker. Utvalget får tid til å drøfte sakene på en grundig måte, men har et hjertesukk til partiene når våre saker kommer opp i kommunestyre: Vi har behandlet dette, da behøves dette ikke å drøftes på nytt i sin fulle bredde. Vi ser på dette som en undergraving av vår kunnskap og misbruk av tiden i komiteen. Vi er et fagutvalg og ønsker å ha den tilliten i kommunestyret.

Når dette skrives går vi inn i de siste ukene for kommunalsjef og skolesjef, da de skal over i pensjonistenes rekke. Jeg vil gjerne på vegne av utvalget takke begge 2 for et fantastisk godt samarbeid og ønske dem lykke til i den neste delen av livet. Vi er spente og åpne på nye ledere i administrasjonen og ønsker dem hjertelig velkommen til samarbeid i vårt utvalg.

Kultur- og miljøutvalget

Leder: Rafik Ben Lajili

Først må jeg gratulere Grimstads innbyggere med nytt bibliotek som åpnet 9. desember 2017. Det var en stor dag med over 3000 innbyggere som møtte opp til åpningen. Arbeidet med parken er allerede startet opp for fullt, som fikk navnet Byhaven, etter en navnekonkurranse. Parken vil være et viktig bindeledd mellom Grimstad sentrum og Oddensenteret, og forventes å bli ferdig rundt biblioteket før sommerferien.



Utvalget har behandlet i løpet av året: 48 politiske saker, 18 referatsaker og mange orienteringer som er knyttet til lokale kulturarrangementer, som søkte tilskudd eller underskuddsgaranti. Kultur- og miljøutvalget har igjen støttet Skral festival og har fått på plass et fast økonomisk bidrag til det kommende året. Utvalget har begynt med tiltak mot barnefattigdom i Grimstad, har støttet både Badebåt og Askepott-teateret/Eide kulturarena, slik som de tidligere årene.

Utvalget har reist spørsmålet om gjenbruk av Storgaten 44 som et Hamsunmuseum, og selvfølgelig fulgt opp biblioteket helt til åpningen.

Utvalget har støttet Kilandsenteret, filmklubben og Color festivalen, som igjen ble en suksess, og Grimstad by ble fargerik.

Sparebanken Sør Amfi Grimstad åpnet 2017 nær universitetet i Agder. Hallen er Grimstads nye storstue for idrettsarrangementer og benyttes av idrettslag, skoler og bedrifter både på dag- og kveldstid.

Kommunens kulturpris for 2017 ble tildelt Knut Brautaset for sitt store lokalhistoriske engasjement. Han bidrar til at Grimstads historie gjøres kjent og skriftliggjøres, slik at den er tilgjengelig for andre interesserte



Rådmannens innledning

Mennesket i sentrum var overskriften for budsjett 2017. Budsjettet pekte på store ambisjoner for fremtiden, samtidig som kommunen har hatt behov for omstilling og tilpasning for å møte morgendagens behov og muligheter.

Grimstads kommunes verdier åpenhet, redelighet, respekt og mot er bærende for organisasjonen, og vi har gjennom 2017 blitt utfordret på etterlevelsen av verdiene. Dette har ført til større bevissthet om hva verdiene betyr i praksis for oss som organisasjon, ikke minst balansen mellom å dele informasjon og å sikre informasjon som skal være beskyttet.

Rådmannen la vekt på samarbeid i budsjett 2017 som nøkkel til å lykkes for å løfte Grimstad, regionen og Sørlandet. Grimstads visjon «Grimstad - med viten og vilje» gir fremdeles forventning om å bidra til det.

Hele skalaen i bruk – 2017 ble et motsetningsfylt år

Vi har også i 2017 vært gjennom et både begeistrende og krevende år. Organisasjonen har i den ene enden av skalaen opplevd arbeidsglede og gode resultater, mens innkjøpssaken med avvik innen anbudsregler og rammeavtaler har preget organisasjonen i den andre enden av skalaen.

Nye prosjekter

Det nye biblioteket ble åpnet i desember 2017 og fremstår etter kort tid som et attraktivt møtested for Grimstads befolkning. Samtidig er arbeidet med parken i området rundt Byhaven i full gang. Vi har fått på plass ny Terje-Vigen-brygge, og det er spennende utviklingsplaner for byen med både torg- og gatebruksplan og ny kommunedelplan for sentrum. Gjennom strategisk næringsplan er samarbeidet med universitetet styrket, og det foregår et privat-offentlig samarbeid som skal sikre videre utvikling av campusområdet.

Det første spadetaket for I4Helse-bygget tas i april 2018. Spadetaket markerer at et viktig samarbeid for å sikre utvikling av fremtidens tjenester er på god vei ut av startgropa.

Vi åpnet i løpet av 2017 nybygg på Landvik skole, vi åpnet friidrettshall, Raet nasjonalpark ble etablert og MIL-laben ved universitetet fikk nasjonal interesse fra første dag.

Dette er bare et lite utvalg av store og små aktiviteter og prosjekt som er gjennomført i løpet av 2017 og som beskrives detaljert i denne årsmeldingen.

Helsekjøpsaken

BDO (eksternt konsultentselskap) trakk opp flere «spor» i sin rapport i desember 2016; etterlevelse av rutiner og regelverk, mulig inhabilitet, mulig svakt ytringsklima, mulighet for å finne flere fakta gjennom epostundersøkelse og kvalitet på ledelse. Gjennom sitt vedtak 31.01.17 forventet Kommunestyret at dette ble tatt tak i og undersøkt videre.

Rådmannen har gjennom «Innkjøpsplanen» oppdatert de ulike relevante politiske utvalg om gjennomføring av oppdrag og forventninger. Det ble i 2017 gjennomført:

- gjennomgang av kommunens internkontrollsystem; kommunens policy på dette området er førende for hvordan rutiner og prosedyrer skal utarbeides og følges opp.
- oppdatering og opplæring i innkjøpsregelverk og –rutiner.
- forvaltningsrevisjon av ytrings- og varslingsklima.
- leverandørkontroll.
- medarbeiderundersøkelse.
- organisasjonsgjennomgang med endringer.
- revidering av etiske retningslinjer og varslingsrutiner.
- revidering av lederavtaler og administrativ delegering av roller og ansvar.

Det ble også satt i gang et «tillitsprosjekt», med utvikling av felles verktøy for ivareta et godt arbeidsmiljø og å ta tak i arbeidsmiljøutfordringer gjennom faktaundersøkelse som henholdsvis mål og metode.

Organisasjonen har med dette lagt et godt utgangspunkt for kontinuerlig forbedring, ikke minst fordi medarbeiderundersøkelsen viser noe bedre resultater enn landsgjennomsnitt, og forvaltningsrevisjonen av ytrings- og varslingsklima er noe bedre enn tilsvarende undersøkelser for en rekke andre kommuner. Vi har gjennom 2017 erfart at kommunen er robust og står støtt i motgang. Grimstad kommune har vist seg som en organisasjon som evner å fortsette å levere tjenester av høy kvalitet, på tross av at helsekjøpsaken har vært ressurskrevende både med tanke på tid og oppmerksomhet.

Rådmannen har i flere sammenhenger fremhevet viktigheten av at det ble varslet om ulovlige innkjøp og har iverksatt mange tiltak for å sikre etterlevelse av lovverk og rutiner. Men det er også andre sider ved denne saken. For mange ansatte har det å forholde seg til et negativt mediebilde preget av virkelighetsbeskrivelser det har vært vanskelig å kjenne seg igjen i, vært krevende. Rådmannen er stolt over hvor robust og samlet organisasjonen har stått gjennom denne prosessen.

Behov for stabilitet i lederlaget

Rådmannens ledergruppe vil sommeren 2018 være en svært «ung» ledergruppe da alle i ledergruppen er nye i løpet av de siste tre år. Det har også vært stor utskiftning i enhetsledergruppen gjennom 2017, hvor det i 17 av 44 enhetslederstillinger er tilsatt fast eller midlertidig nye enhetsledere. I tillegg har det de siste 3-4 årene vært tilsatt mange nye enhetsledere innen skolesektoren. Årsaken til store endringer har vært både prosjekt innen helse- og omsorgssektoren som har krevd midlertidig bemanning frem til endelig organisasjon er på plass, medarbeidere som har gått av med pensjon, sykdom, permisjoner og slitasje i lederrollen. Kommunen har satset på å styrke ledelsen, og har et kompetent og hardt arbeidende lederlag. Rådmannen vil prioritere å ruste lederne til å kunne stå i lederrollen over tid, for å sikre at ledelsen er sikret kontinuitet i arbeidet med å tilby Grimstad kommunes befolkning gode tjenester også i fremtiden.

Ambassadører, nasjonale, regionale og lokale aktører

Grimstad kommune har i 2017 hatt besøk av både Italias og Israels ambassadør. Men det er nasjonalt, regionalt og lokalt samarbeid med samfunnsinstitusjoner og næringsliv som kan løfte kommunen som organisasjon og regionen i sin helhet på områder vi ser som morgendagens utfordringer.

Det gjennomføres felles bedriftsbesøk til kommunens bedrifter i samarbeid mellom kommunens ledelse (politisk og administrativt) og næringsforeningen. Kommunens ledelse møter Dahlske videregående skole og Universitet i Agder samt politiet i faste samarbeidsmøter.

Regionsamarbeidet i Østre Agder har månedlige møter hvor interkommunale muligheter og utfordringer søkes løst i ulike samarbeidsprosjekter. Regionplan Agder 2030 er i oppstarten og vil være hele Agders forpliktelse og mulighet til å satse felles til beste for hele Agder. Grimstad kommune har en viktig pådriverrolle for Agder gjennom lederskapet av Regional koordineringsgruppe e-helse og velferdsteknologi (RKG).

Økonomisk resultat

Resultatet for 2017 ble på i overkant av 61 millioner kroner og er et særdeles godt resultat for Grimstad kommune. Dette skyldes ulike forhold, økte frie inntekter gjennom økt skatteinngang er den største positive faktoren til det gode resultatet.

Driften gikk med merforbruk i forhold til budsjett for 2017. Budsjett for 2018 er «justert» opp til å sikre budsjettering av dagens drift. Rådmannen har i budsjett 2018 lagt opp til et toårig omstillingsarbeid, Omstilling 2018 for å sikre en bærekraftig økonomi til å håndtere både nye utfordringer og muligens strammere rammer frem i tid.

Takk til ansatte

Tillitsvalgte og vernetjenesten i Grimstad kommune har gjennom 2017 deltatt i de store omstillings- og utviklingsprosjektene, og har gjennom sitt arbeid vært en tydelig stemme på vegne av ansatte og viktig samarbeidspartner for ledere på alle nivå i organisasjonen. Gjennom samarbeidet er sykefraværsmålet for 2017 er nådd, og andelen deltidsansatte med stilling under 50% synker. Rådmannen vil takke for et godt samarbeid med tillitsvalgte og vernetjenesten.

Medarbeiderne i organisasjonen viser et stort engasjement, og er opptatt av kompetanseheving og forbedring for å kunne yte gode tjenester til Grimstads befolkning. Rådmannen vil takke hver enkelt for å fokusere på arbeidsoppgavene i året som ligger bak oss, og for å yte det ekstra som gir innbyggerne en opplevelse av å bo og leve i en god kommune.

Tusen takk.

Grimstad, 31. mars 2017



Rådmann

Satsingsområder i kommuneplan 2015-2027



Næringsutvikling

Grimstad har en sysselsetningsutvikling som er bedre enn landssnittet

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



Universitetsbyen

Grimstad er en anerkjent universitetsby

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



Levekår og folkehelse

Grimstad har en fysisk aktiv befolkning og gode oppvekstvilkår for alle

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



Kommunen som organisasjon

Grimstad er en åpen, innovativ kommune

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

Grimstad kommunestyre vedtok kommuneplanen 31.august 2015. I tillegg har kommunestyret nylig vedtatt syv kommunedelplaner:

1. **Kommunedelplan for grøntstruktur og friluftsliv 2015-27**
2. **Kommunedelplan for barnehage 2015-2027**
3. **Kommunedelplan for flyktningområdet 2015-2027**
4. **Kommunedelplan for idrett og fysisk aktivitet 2014-2017**
5. **Kommunedelplan for kultur 2015-2027**
6. **Kommunedelplan for skolesektoren 2015-2018**
7. **Kommunedelplan for helse og omsorg 2014-2027**

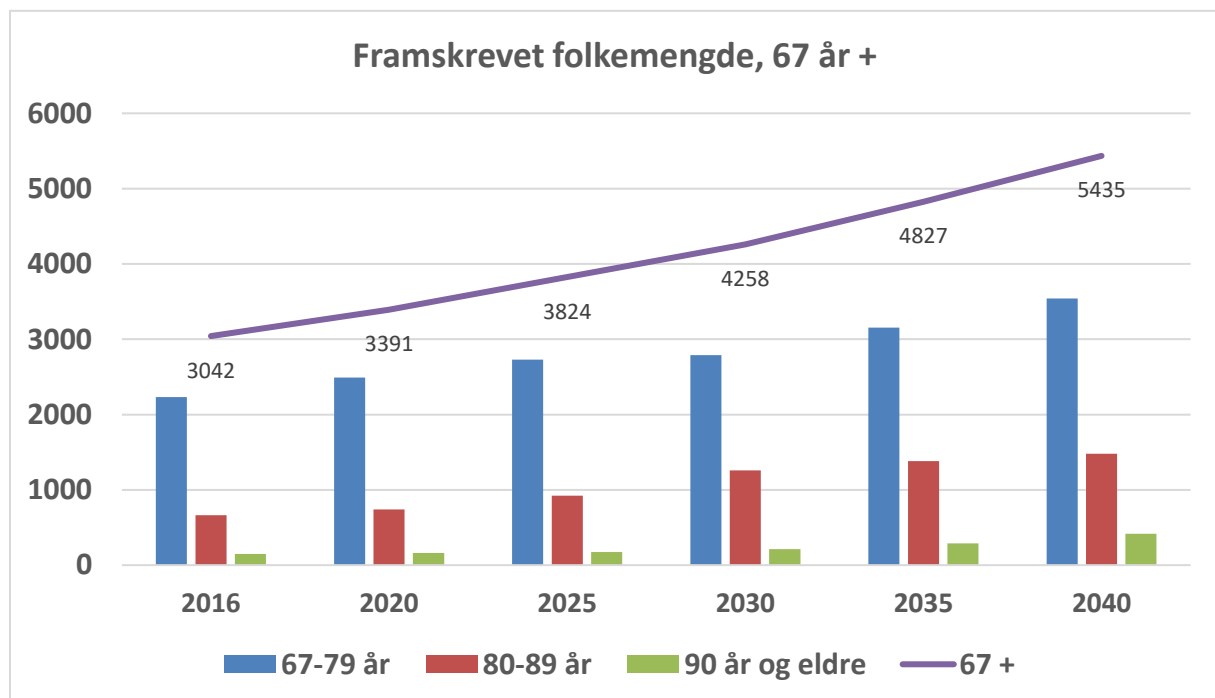


Befolkningsutvikling

Sentrale kjennetegn ved befolkningsutviklingen i Grimstad

- Kommunen har 23 000 innbyggere.
- Innbyggertallet har økt hvert år i over 50 år.
- I 2017 fikk Grimstad 325 flere innbyggere. Antall innbyggere øker for tiden i snitt med drøyt 300 i året.
- Grimstad har en ung befolkningsstruktur, men det er en sakte bevegelse i retning normalbefolkningen.
- Grimstad har høy mobilitet (ut- og innflytting).
- Stadig flere innbyggere i Grimstad pendler til arbeidsplasser i andre kommuner. Nettoppendling er negativ og kommunen har gradvis blitt mindre selvforsynt på arbeidsplasser.
- Grimstad vil trolig passere 30 000 innbyggere om ca. 20 år.
- Andel uførepensjonister 16-66 år er 10,9 % i Grimstad mot 8,9 % for landet.

Eldrebolgen vil om få år bli merkbar i Grimstad:





KOSTRA- og effektivitetsanalyse

(Foreløpige/ureviderte KOSTRA-tall 2017)

Telemarksforskning har utviklet en metode som illustrerer hvordan kommunens ressursbruk på sentrale tjenesteområder harmoniserer med det beregnede utgiftsbehovet på aktuell delkostnadsnøkkel innenfor inntektssystemet og med kommunens økonomiske rammebetingelser. De vil si at det tas hensyn til både beregnet utgiftsbehov og reelt inntektsnivå (målt som korrigerte frie inntekter).

I vurderingen av det samlede utgiftsnivået for alle tjenesteområdene tas det høyde for kommunens nivå på korrigerte frie inntekter, slik at man får et fullstendig bilde av hvorvidt kommunen ligger høyere eller lavere på samlet ressursbruk enn hva det reelle inntektsnivået (og utgiftsutjevningen over inntektssystemet) skulle tilsi. Tabellen viser Grimstads netto driftsutgifter per innbygger sammenlignet med inntektssystemets kostnadsnøkkel for Grimstad

Beregninger viser at Grimstad kommune, på de sentrale tjenesteområdene som inngår i inntektssystemet, hadde mindreutgifter i forhold til landsgjennomsnittet på 33,8 mill. kr for 2017. Da er det ikke hensyntatt verken for at kommunen hadde et lavere beregnet utgiftsbehov enn «gjennomsnittskommunen» (ca. 1 prosent i 2017), eller at kommunen hadde et inntektsnivå som lå ca. 4 prosent under landsgjennomsnittet (ca. 50,4 mill. kr).

Beregningene viser at Grimstad kommune samlet sett hadde merutgifter på om lag 26,8 mill. kr i forhold til kommunens «normerte og inntektsjusterte utgiftsnivå» i 2017.

	Beregnet utgiftsbeho v 2017	Netto driftsutgifter 2017			Mer-/mindreutgift ift		
		Grimstad kr pr innb	Landsgjenn omsnitt kr pr innb	Grimstad "normert nivå" kr pr innb	Landsgjenn omsnittet mill. kr	"Normert nivå" mill. kr	"Normert og inntektsjust ert nivå" mill. kr
Barnehage	1,0322	7 901	8 360	8 629	-10,6	-16,8	-8,3
Administrasjon	0,9449	6 926	4 255	4 021	61,5	66,9	71,1
Landbruk	0,6693	24	103	69	-1,8	-1,0	-0,9
Grunnskole	1,0896	12 499	12 999	14 163	-11,5	-38,3	-25,2
Pleie- og omsorg	0,9275	15 551	17 201	15 955	-38,0	-9,3	8,0
Kommunehelse	0,9586	2 047	2 603	2 495	-12,8	-10,3	-7,8
Barnevern	0,9793	1 623	2 189	2 144	-13,0	-12,0	-10,0
Sosialtjeneste	0,9187	2 193	2 522	2 317	-7,6	-2,9	0,0
Sum	0,9913				-33,8	-23,7	26,8

Når en sammenligner med situasjonen i 2016 med endelig regnskapstall for 2016 viser det seg at «merutgiften» er redusert fra 44,0 mill. kroner i 2016 til 26,8 mill. kroner i 2017. Dette framstår som en gunstig utvikling selv om det justering for endring av regnskapsprinsipp på ca. 10 mill. kroner. Utviklingen viser at administrasjonskostnadene er trolig rapportert noe feil i 2017. Dette gjelder administrasjonsbygg. Utgifter til administrasjon har økt med 3227 kr per innbygger (87,2%) fra 2016 til 2017. Dette er kostnader som burde vært fordelt på andre tjenesteområder som for eksempel grunnskole, som har en reduksjon i kostnadsnivået per innbygger på 1661 kroner fra 2016 til 2017.

	Beregnet utgiftsbeho v 2016	Netto driftsutgifter 2016			Mer-/mindreutgift ift		
		Grimstad	Landsgjenn omsnitt	Grimstad "normert nivå"	Landsgjenn omsnittet	"Normert nivå"	"Normert og inntektsjust ert nivå"
		kr pr innb	kr pr innb	kr pr innb	mill. kr	mill. kr	mill. kr
Barnehage	1,0530	7 858	8 116	8 546	-5,8	-15,6	-7,7
Administrasjon	0,9342	3 699	4 129	3 857	-9,7	-3,6	0,9
Grunnskole	1,0713	14 160	12 640	13 541	34,5	14,0	28,0
Pleie- og omsorg	0,9120	15 695	16 592	15 132	-20,4	12,8	28,7
Kommunehelse	0,9734	2 101	2 511	2 444	-9,3	-7,8	-5,8
Barnevern	1,0168	1 985	1 919	1 951	1,5	0,8	2,3
Sosialtjeneste	0,9202	1 997	2 404	2 212	-9,2	-4,9	-2,5
Sum	0,9896				-18,5	-4,3	44,0

For øvrige tall vises til kommunebarometeret for Grimstad. Etter 15. juni kommer endelige KOSTRA-tall, disse blir behandlet i egen sak.



Økonomi

Hovedoversikt, hele kommunen

Tall i 1000 kroner	Regnskap 2015	Regnskap 2016	Regnskap 2017	Budsjett 2017	Avvik 2017	Avvik %
Rammetilskudd	-485 334	-499 637	-521 209	-520 357	852	100
Inntekstutjevning	-17 143	-17 853	22 015	0	-22 015	
Skatt	-543 922	-604 348	-697 878	-661 467	36 411	106
Eiendomsskatt	-64 462	-66 263	-66 312	-67 000	-688	99
Andre driftsinntekter	-433 480	-463 275	-508 296	-415 241	93 055	122
Sum inntekter ekskl. finans	-1 544 341	-1 651 376	-1 771 680	-1 664 065	107 615	106
Netto lønn inkl. sosiale utgifter	904 561	974 412	1 023 455	1 000 001	-23 454	102
Andre driftsutgifter	558 448	590 983	627 149	573 769	-53 380	109
Sum utgifter ekskl. finans	1 463 010	1 565 396	1 650 604	1 573 770	-76 834	105
Finansutgifter	197 668	225 546	263 789	251 236	-12 553	105
Finansinntekter	-146 456	-188 893	-203 850	-191 787	12 063	106
Netto finans	51 211	36 653	59 939	59 449	-490	101
Resultat	-30 120	-49 327	-61 137	-30 846	30 291	198

Disposisjonsfond

Det er et regnskapsmessig mindreforbruk (overskudd) på 61,1 mill. kroner i 2017, som kan avsettes til disposisjonsfond. Sum disposisjonsfond var 82,2 mill. kroner ved årsslutt 2016, men av disse var det 20,8 mill. kroner vedtatt disponert til egne formål (friidrettshall 5 mill. kroner, flyktninger 7,9 mill. kroner, bibliotek 4 mill. kroner m.v) slik at det reelt var 61,3 mill. kroner ledig. Kommunens samlede disposisjonsfond kan bli 144,4 mill. kroner ved utgangen av 2018 hvis hele resultatet for 2017 avsettes. Kommunen har tidligere signalisert et mål om disposisjonsfond på mer enn 110 millioner kroner. Dette vil i så fall være nådd med god margin.

Netto resultatgrad

Netto resultatgrad er netto driftsresultat i prosent av brutto driftsinntekter. Teknisk beregningsutvalg for kommunesektoren (TBU) anbefaler fra 2014 at kommunenes netto resultatgrad bør være på 1,75 %. I 2017 ble resultatgraden 3,4 % for Grimstad kommune (2,0% i 2016). For kostragruppe 13 (sammenlignbare kommuner med Grimstad) var tilsvarende tall 3,7% i 2017 og 4,1% i 2016.

Resultat

Grimstad kommune har et netto driftsresultat på +62,1 mill. kroner i 2017. Prosentvis "overskudd" (resultatgrad) er da 3,4 %. Netto avsetninger fra driftsregnskapet var - 1,0 mill. kroner.

Årsresultatet/udisponert resultat ble +61,1 mill. kroner. Årsresultatet vurderes som meget godt.

Rammetilskudd

Rammetilskuddet er en del av kommunens frie inntekter, sammen med inntektsutjevning og skatteinntekter. Rammetilskuddet er innbyggerbasert, justert for en kostnadsindeks (utgiftsutjevning) som illustrerer hva kommunens kostnadsnivå burde være. I 2017 var kostnadsindeksen 99,13 %. Dette betyr at inntektssystemet legger opp til at Grimstad kommune bør drives 0,87 prosentpoeng «billigere» enn landsgjennomsnittet. Rammetilskuddet var på 521,2 mill. kroner i 2017 (0,9 mill. kroner mer enn budsjettet). I 2016 var rammetilskuddet 499,6 mill. kroner. Økningen fra 2016 til 2017 utgjør 21,6 mill. kroner (4,3 %).

Inntektsutjevning

Inntektsutjevning er en del av kommunens frie inntekter sammen med rammetilskuddet og skatteinntekter. Ordningen omfordeler inntekter fra kommuner med høye skatteinntekter til kommuner med lave skatteinntekter. I 2017 hadde Grimstad kommune vesentlig bedre skatteinntekter enn budsjettet. Dette førte til at skatteinntektene i Grimstad ble 103,3 % av landsgjennomsnittet. Når kommunen lå over landsgjennomsnittet (100 %) førte dette til at 22,0 mill. kroner av skatteinngangen i Grimstad ble omfordelt til andre kommuner i landet. Opprinnelig var det budsjettet med + 27,3 mill. kroner i inntektsutjevning. Dette ble satt ned til null i 2. tertialrapport, mens skatteinngangen ble budsjettet opp. Utover høsten 2017 fortsatte den store skatteinngangen, slik at endelig inntektsutjevning ble - 22,0 mill. kroner. Dette må ses i sammenheng med det positive avviket på skatt.

"Kommunene fikk i 2017 1,85 mrd. kroner mer i skatteinntekter enn anslaget i statsbudsjettet. Det ser ut til at skatteveksten også i 2017 har sammenheng med ekstraordinært store uttak av utbytter som følge av skattereformen. Merskatteveksten i 2017 må ses som ekstraordinære inntekter og forventes ikke å påvirke det langsiktige inntektsnivået for kommunesektoren" (Kommunenes Sentralforbund).

Skatteinntekter

Skattesystemet i Norge er innrettet slik at kommunene mottar ca. 30 % av innbetalt skatt fra personlige skatteyttere (ikke selskapsskatt). Av de resterende 70 % mottar fylkeskommunene en mindre del og staten den største delen. Av kommunenes frie inntekter (rammetilskuddet, inntektsutjevning og skatteinntekter) utgjør skatteinntektene om lag halvparten, generelt sett. Skatteinntektene var 697,9 mill. kroner i 2017 for Grimstad kommune, et avvik på + 36,4 mill. kroner i forhold til regulert budsjett (+ 102,2 mill. kroner i forhold til opprinnelig budsjett).

Skatt og inntektsutjevning har et samlet avvik i forhold til budsjett på ca. +15 mill. kroner. I tillegg kommer budsjettet årsresultat på ca. + 31 mill. kroner (budsjettet i 2. tertialrapport), slik at reelt avvik i forhold til budsjett for de frie inntektene for 2017 ble + 46 mill. kroner. Dette er hovedårsaken til kommunens årsresultat på + 61 mill. kroner.

Eiendomsskatt

Eiendomsskatten var 66,3 mill. kroner i 2017. Dette er det samme som i regnskap 2016. Det er et avvik i forhold til budsjett på - 0,7 mill. kroner for 2017.

Netto finanskostnader

Netto finanskostnader består av renteinntekter, renteutgifter, utbytte og avdrag på lån. Netto finanskostnader fikk et resultat på + kr. 11 mill. I all hovedsak skyldes dette at renteutgiftene ble nær kr. 10 mill. lavere enn budsjettet.

Variabel lønn

I de senere regnskapsår har variabel lønn (overtid, ekstra timelister osv.) fra januar og delvis februar måned blitt belastet forrige regnskapsår. Regnskap 2016 er belastet med variabel lønn fra januar 2017. For å bli lik andre kommuners regnskapspraksis, og for å forenkle rapporteringspraksisen overfor enhetsledere og kommunalsjefer, ble praksisen med bokføring av variabel lønn på forrige måneds regnskapstall, avsluttet i 2017. Dette utgjør kr. 9,7 mill. av regnskapsresultatet på kr. 61,1 mill. for 2017.

Pensjonskostnader

Kommunen regnskapsfører pensjon etter en metode som ble fastsatt og innført av Kommunal- og regionaldepartementet (KRD) på begynnelsen av 2000-tallet. Tidligere kostnadsførte kommunen pensjon etter kontantprinsippet, det vil si at betalt premie (faktiske fakturaer fra pensjonskassene) og kostnadsført premie var identiske beløp. Hensikten med å innføre ny kostnadsføringsmetode var å stabilisere kommunenes pensjonsutgifter og å unngå store svingninger i pensjonsutgiftene fra år til år. En av de negative konsekvensene med denne ordningen er at det gjennomgående er kostnadsført mindre enn utbetalt pensjonspremie. Dette kalles for et premieavvik. Pensjonskostnadene inkl. premieavvik og amortisering av tidligere års premieavvik, fikk et resultat på + kr. 7 mill. i forhold til budsjett i driftsregnskapet for 2017.

Det akkumulerte premieavviket inklusiv arbeidsgiveravgift for alle pensjonsordninger utgjør 62,6 mill. kroner for Grimstad kommune per 31.12.2017. Per 31.12.2016 var dette 68,2 mill. kroner. Dette akkumulerte premieavviket på 62,6 mill. kroner må kommunen kostnadsføre i framtidige årsregnskaper helt til det når null kroner (pensjonsgjelden er nedbetalt).

Sektorenes økonomiske resultater

* Stab/støtte/fellesområde - 0,6 mill. kroner

* Kultur- og oppvekstsektoren + 9,4 mill. kroner

* Helse- og omsorgssektoren - 14,2 mill. kroner

* Samfunn- og Miljøsektoren + 0,5 mill. kroner

* Selvfinans (VAR) - 0,3 mill. kroner

* Kirke/trossamfunn + 0,2 mill. kroner

Totalt utgjør dette et merforbruk i forhold til budsjett på 5 mill. kroner. For nærmere forklaringer, vises det til sektorenes kommentarer til årsmeldingen.

Økonomisk oversikt for sektorene

Økonomisk oversikt for sektorene tall i 1000 kroner	Regnskap 2016	Regnskap 2017	Endring 2016-17	%	Budsjett 2017	Avvik
Støttefunksjoner	52 095 000	54 595 057	2 500 057	4,8	53 537 000	-1 057 057
Fellesområder	33 469 000	43 026 315	9 557 315	28,6	43 525 000	498 685
Helse og omsorg	462 951 000	490 033 491	27 082 491	5,8	475 820 000	-14 213 491
Kultur og oppvekst	453 405 000	462 374 627	8 969 627	2,0	471 813 000	9 438 373
Samfunn og miljø	95 787 000	102 507 675	6 720 675	7,0	103 001 000	493 325
Kirke og trossamfunn	17 760 000	18 204 918	444 918	2,5	18 438 000	233 082
Selvfinansierende	0	275 187	275 187		0	-275 187
Sum drift og selvfinans	1 115 467 000	1 171 017 271	55 550 271	5,0	1 166 134 000	-4 883 271
Finans	-1 164 795 000	-1 232 154 030	-67 359 030	5,7	-1 196 980 000	35 174 030
Årsresultat	-49 327 000	-61 136 759	-11 809 759	23,9	-30 846 000	30 290 759



Kvalitet og internkontroll

I løpet av året er det gjennomført en rekke risikovurderinger hvor hensikten har vært å identifisere behov for nye tiltak og/eller oppfølging av eksisterende tiltak. Dette har eksempelvis vært risikovurderinger knyttet til helse- miljø og sikkerhet, informasjonssikkerhet og forsvarlige tjenester. Det er også utarbeidet en rekke rutiner hvor formålet er å sikre at gjeldende lover og forskrifter blir fulgt.

I løpet av 2017 er ny arkivplan politisk vedtatt, nytt administrativt delegeringsreglement er publisert, og det er utarbeidet administrativ delegering på områdene økonomi, personal og innkjøp.

Støttetjenester har gjennomført en kartlegging av enhetenes arbeid med internkontroll innenfor de lover og forskrifter de har ansvaret for. Kartleggingen viser at arbeidet med internkontrollen i mange enheter er standardisert, med systematiske prosesser hvor risikobaserte kontrolltiltak er beskrevet, implementert, formalisert og dokumentert. Imidlertid er internkontrollen i flere enheter i for liten grad formalisert og dokumentert.

Høsten 2017 ble Grimstad kommune med i KS-nettverket «Egenkontroll og tilsyn». Målsettingen med nettverket er å integrere egenkontroll med kvalitetsutvikling på tjenester til voksne med samtidig psykiske lidelser og rusavhengighet. Nettverket omhandler kommunestyrets overordnede tilsynsansvar, rådmannens internkontroll, kvalitetsutvikling i tjenestene og organisatorisk læring. Arbeidet vil gå gjennom hele 2018.



Beredskapsarbeidet

Grimstad kommune har holdt et tilfredsstillende trykk på beredskapsområdet i 2017. Det er blant annet gjennomført en skrivebordsøvelse som gav gode erfaringer. I tillegg har kriseledelsen og støttefunksjonene fått «øvd» seg gjennom et par hendelser med ekstremvær i løpet av høsten.

På bakgrunn av disse hendelsene er det laget nye retningslinjer og rutiner for varsling og håndtering av beredskapshendelser i kommunen. Disse bygger på ansvarsprinsippet, likhetsprinsippet, nærhetsprinsippet og samvirkeprinsippet. Retningslinjene er lagt inn i beredskapsplanen. Beredskapsplanen er ajourholdt ved utgangen av 2017.

Plan for krisekommunikasjon er revidert, og det er utarbeidet nye rutiner og tiltakskort.

I tillegg til flere kurs i bruken av kriseverktøyet DSB-CIM, er det gjennomført regelmessige øvelser i bruken av verktøyet.



Likestilling og mangfold

Kommunens innbyggere

Tabell: Likestillingsindeks (SSB)

Aktivitetsdata	Landet			Grimstad		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Andel barn 1-5 år i barnehage (prosent)	90,2	90,5	91,1	95,2	95,1	95,1
Andel kvinner blant kommunestyrerepresentanter (prosent)	39	39	39	37,1	37,1	37,1
Andel menn med høyere utdanning (prosent)	28,1	28,6	29,1	28,7	29,3	30,1
Andel kvinner med høyere utdanning (prosent)	34,3	35,4	36,3	34,1	35,3	36,2
Andel menn (20-66 år) i arbeidsstyrken (prosent)	83,1	83,6	83,4	79,5	79,2	78
Andel kvinner (20-66 år) i arbeidsstyrken (prosent)	77,6	77,7	77,5	75,2	74,7	73,7
Gjennomsnittlig bruttoinntekt, menn (kr)	503	530	523	528	527	577
Gjennomsnittlig bruttoinntekt, kvinner (kr)	339	354	359	304	318	331
Andel sysselsatte menn (20-66 år) som jobber deltid (prosent)	14,2	16,8	12,5	16,3	19,4	14
Andel sysselsatte kvinner (20-66 år) som jobber deltid (prosent)	34,7	39,9	36,8	43,6	51	46,9
Andel fedre som tar hele fedrekvoten eller mer av foreldrepengeperioden	68,2	70	69,7	64,8	68	68,5
Grad av kjønnsbalansert næringsstruktur (skår)	0,6	0,6	0,6	0,61	0,6	0,61
Andel kvinner blant sysselsatte (20-66 år) i offentlig sektor (prosent)	70,4	70,2	70,1	69,8	68,8	69
Andel kvinner blant sysselsatte (20-66 år) i privat sektor (prosent)	36,6	36,6	36,6	36,6	37	36,3
Andel kvinner blant ledere (20-66 år) (prosent)	35,8	34,9	35,3	30,7	29,9	29,7
Grad av kjønnsbalanse i utdanningsprogram på videregående skole (skår)	0,68	0,68	0,68	0,66	0,68	0,67

Vi ser først på likestilling ut fra et samfunnsperspektiv. Data er for alle innbyggerne i Grimstad kommune basert på SSBs likestillingsindeks, og beskriver i hvilken grad det foreligger forskjeller mellom kvinner og menn innad i en kommune og hvordan disse forskjellene varierer i forhold til landet generelt. Indeksen omfatter offentlig tilrettelegging som barnehagedekning, næringsstruktur og utdanningsmønstre, men også tidsbruk – fordeling på arbeid og omsorg, politisk deltagelse og inntekt. Indeksen måler kun likestilling mellom kvinner og menn, ikke likestilling mellom ulike grupper etter for eksempel etnisitet, funksjonsevne eller seksuell identitet.

Lovens og myndighetenes mål

Likestillingsloven har som mål å oppnå full likestilling. Kvinner og menn skal få samme muligheter, og handlinger er ulovlige dersom de stiller kvinner og menn ulikt p.g.a. kjønn. Likestillingsloven legger føringer for at det skal arbeides aktivt og planmessig for likestilling mellom kjønnene.

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

Resultater for Grimstad kommune

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

Nasjonalt øker forskjellen mellom utdanningsnivå mellom kvinner og menn, hvor kvinners utdanningsnivå er høyere enn for menn. Aust-Agder har et generelt lavt utdanningsnivå. Grimstad skiller seg ut med et høyere utdanningsnivå for begge kjønn. Selv om kvinners utdanningsnivå øker i forhold til menn, gir ikke dette utslag i likere fordeling av deltidsarbeid og inntekt. Kvinners utbredte deltidsarbeid er en likestillingsutfordring for svært mange kommuner, og store forskjeller i deltidsarbeid genererer i mange tilfeller også et inntektsgap mellom kvinner og menn.

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

Kommunens ansatte

Hovedmål

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

Område

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

Grimstad kommune har (per 31.12.17) 1 514 fast ansatte som dekker 1 186 årsverk, med en kvinneandel på 79 prosent. Organisasjonen har et mangfold og har ansatte med ulike etnisk bakgrunn og fra mange nasjonaliteter.

Grimstad kommune er en IA-bedrift, hvor det arbeides med tilrettelegging og omplassering slik at ansatte med nedsatt funksjonsevne kan bruke sin restarbeidsevne fremfor å ende på uføretrygd.

Kjønnsbalanse etter sektor

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

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

På nasjonal basis blir det stadig flere kvinnelige ledere, spesielt i mellomsjiktet. I Grimstad har antallet lederstillinger over tid blitt jevnt fordelt mellom kvinner og menn.

Kjønnsbalanse etter sektor i %	2015		2016		2017	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Grimstad totalt	21	79	20	80	21	79
Støttefunksjoner	33	67	31	69	33	67
Helse og omsorg	13	87	12	88	13	87
Kultur og oppvekst	18	82	17	83	18	82
Samfunn og miljø	66	34	65	35	60	40
Ledernivå	47	53	41	59	50	50

Stillingsstørrelse

Antall ansatte med deltidsstillinger i kommunen er stor. 59 % av de ansatte arbeider deltid. Blant kvinner er det 63 % som arbeider deltid, mens 34 % av menn har deltidsstillinger. I Grimstad kommune har 15,2 % av de ansatte stillinger under 50 %. 43 % av de ansatte har en 100 % stilling. Dette er tall per 1.12.17. For de minste stillingene har det vært en positiv utvikling fra 2016 til 2017. Tilsvarende tall per 1.12.2016 viste at 22,1 % av de ansatte da hadde stillinger under 50 %. Tallene er hentet fra KS'PAI-register.

Flere av de ansatte har kombinerte stillinger, dvs. flere stillinger innen kommunen, men i ulike enheter. Grimstad har som mål at ansatte skal ha forutsigbarhet i sin arbeidssituasjon og en stillingsstørrelse til å leve av.

Forskjellene mellom gjennomsnittlig stillingsstørrelse for kvinner og menn størst i støttefunksjonene, og minst i helse- og omsorgssektoren. Helse- og omsorgssektoren er likevel den sektoren med lavest stillingsstørrelser, med et gjennomsnitt på 66 prosents stilling. Det er en utfordring innen denne sektoren å øke stillingsstørrelsene til de ansatte. Årsaken er organiseringen av arbeidet, fordi store deler av sektoren skal være i drift døgnet rundt hele året.

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse for alle ansatte er 77 prosent. Flere av de ansatte har kombinerte stillinger, dvs. flere stillinger innen kommunen, men i ulike enheter. I tabellen under vil slike stillingskombinasjoner være slått sammen slik at den ansattes samlede ansettelse avgjør hvor de telles.

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

Stillingsstørrelse per ansatt	Kjønn	Årstall 2015		2016		2017	
		Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent
0 - 24,9%	Kvinner og menn	262	13,9	254	13,2	143	8,8
	Kvinner	208	14,0	208	13,6	115	9,0
	Menn	54	13,7	46	11,6	28	8,0
25 - 49,9%	Kvinner og menn	156	8,3	171	8,9	105	6,4
	Kvinner	131	8,8	147	9,6	87	6,8
	Menn	25	6,3	24	6,1	18	5,2
50 - 74,9%	Kvinner og menn	391	20,8	392	20,3	368	22,5
	Kvinner	358	24,1	338	22,0	329	25,6
	Menn	33	8,4	54	13,6	39	11,2
75 - 99,9%	Kvinner og menn	369	19,6	400	20,7	317	19,4
	Kvinner	320	21,5	353	23,0	282	22,0
	Menn	49	12,4	47	11,9	35	10,0
100%	Kvinner og menn	704	37,4	713	36,9	700	42,9
	Kvinner	470	31,6	488	31,8	471	36,7
	Menn	234	59,2	225	56,8	229	65,6

*) Tabellen handler om stillingsstørrelse pr. ansatt. Derfor vil f. eks. en person med to stillinger på hhv. 20 og 50% bli tilordnet gruppen 50 - 74,9%

Likelønn

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

Kvinner i Grimstad kommuner har ved utgangen av 2016 i snitt en årslønn på 446 000 kr, mens menn har en snitt lønn på 483 000 kr. Ved utgangen av 2017 har gapet mellom kvinner og menns gjennomsnittslønn blitt redusert. Kvinner tjener nå i snitt kr 469 500, og menn i snitt kr 497 100.

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

Menn som velger yrker som tradisjonelt er kvinnedominert, som pedagogiske eller pleiefaglige stillinger får ikke høyere lønn fordi de er menn. Det samme gjelder andre veien også. Kvinner som velger en karriere innenfor tradisjonelt mannsdominerte yrker får ikke kvinnefradrag på lønna. Dermed har Grimstad over tid fått en god andel kvinner i godt betalte stillinger, og på snittlønna så slår det ut ved at kjønnsforskjellene reduseres.

Avlønning til hoveddelen av kommunes ansatte skjer i hovedsak via innplassering i garantilønnstabellen i tariffområdet, som fastsettes via sentrale forhandlinger. Dette omfatter ufaglærte, faglærte og høyskolegrupper som sykepleiere, vernepleiere, sosionomer og undervisningspersonell. Dette er grupper som har sentralt fremforhandlede garantilønnsnivå basert på ansiennitet og utdanning. Vi ser at det er en jevn fordeling av lønn mellom kjønnene i forhold til utdanning og stillingskategori. Tabellen nedenfor viser kvinners andel av menns lønn. Her er det spesielt linjene Stillingsgruppe og stillingskode som gir et godt bilde, da tallene her er justert for forskjeller som oppstår på grunn av yrkesvalg. Tabellen er hentet fra KS' PAI register.

Lønnsforhold justert for ulike faktorer. Grimstad kommune.

Gjennomsnittlig fortjeneste pr. månedsverk og gjennomsnittlig grunnlønn pr. månedsverk for kvinner i prosent av menns lønn. Tall pr. 1.12.2015, 1.12.2016 og 1.12.2017.

Justert for	Årstall					
	2015		2016		2017	
	Kvinner månedsførtjeneste i prosent av menns	Kvinner grunnlønn i prosent av menns	Kvinner månedsførtjeneste i prosent av menns	Kvinner grunnlønn i prosent av menns	Kvinner månedsførtjeneste i prosent av menns	Kvinner grunnlønn i prosent av menns
Ujustert	95,8	94,6	96,1	94,9	94,9	94,5
Alder	96,1	95,0	96,6	95,4	95,3	94,9
Stillingsgruppe	99,0	99,3	99,0	99,4	98,1	99,1
Stillingskode	98,5	99,3	98,5	99,2	97,2	98,4
Utdanning	96,0	97,1	96,3	97,6	95,3	97,2

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

Personalpolitiske satsinger

Livsfasepolitikk

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

Etter- og videreutdanning

Kommunen har et godt regelverk for utdanningspermisjoner, og arbeider for å utvikle en god praksis, slik at ansatte gis mulighet for etter- og videreutdanning. Dette er med på å heve utdanningsnivået blant de ansatte. Eksempelvis har kommunen satset på å gi renholdere mulighet for å ta fagbrev, dette er et tiltak som treffer en stor andel kvinner og ansatte fra minoritetsgrupper.

Tiltak i forhold til etnisitet

Virksomheter som ønsker å registrere opplysninger om andel ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn eller nedsatt funksjonsevne må gjøre dette anonymt, og det må være frivillig å registrere opplysningene. I tillegg må slike opplysninger oppbevares som sensitive personopplysninger, og Datatilsynet skal rådføres. Grimstad kommune har ansatte med ulik etnisk bakgrunn og fra mange nasjonaliteter, men har ikke registrerte opplysninger om ansattes nasjonalitet. Det er derfor ikke mulig å rapportere på antall ansatte med minoritetsbakgrunn.

Grimstad kommune ønsker å fremme likestilling og sikre like muligheter og rettigheter, hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn. Ved rekruttering oppfordres alle kvalifiserte personer til å søke, uavhengig av kulturell bakgrunn, alder, kjønn og funksjonsevne. Kommunen ønsker å sikre likeverdig behandling i intervju situasjonen, og skal alltid invitere minst en kvalifisert søker med minoritetsbakgrunn til intervju.

Kommunen tilbyr språktreningsplasser for flyktninger på introduksjonsprogrammet i flere av de kommunale virksomhetene. Pedagoger fra kvalifiseringstjenesten følger opp språktreningen på arbeidsplassen.

Det tilrettelegges for forskjellige religiøse høytidsdager, hvor arbeidstaker gis rett på inntil to dager fri i forbindelse med religiøse høytidsdager for sin religion, jamfør lov om trdomssamfunn og ymist.

Tiltak i forhold til funksjonsevne

Grimstad kommune er en IA bedrift. Det arbeides godt med tilrettelegging og omplassering slik at ansatte med nedsatt funksjonsevne kan bruke sin restarbeidsevne fremfor uførhet. Grimstad kommune har ansatte med nedsatt funksjonsevne, men har ikke registrert opplysninger om ansattes nedsatte funksjonsevne eller funksjonshemminger. Ved god tilrettelegging kan en redusert funksjonsevne likevel innebære full arbeidsevne. Det er derfor ikke mulig å rapportere på antall. Ved rekruttering oppfordres alle kvalifiserte personer til å søke, uavhengig av kulturell bakgrunn, alder, kjønn og funksjonsevne.

Aktiviteter 2017

Grimstad kommune har vedtatt mål i henhold til IA-avtalen for å fremme inkludering og tilrettelegging for personer med nedsatt funksjonsevne. Aktivitetsplikten har ellers blitt håndtert ved å oppfordre kvinner, personer med annen etnisk bakgrunn eller nedsatt funksjonsevne til å søke på ledige stillinger i Grimstad kommune. I tillegg er det før utlysning av stillinger vurdert om stillingene kan brukes til å øke størrelsen på eksisterende deltidsstillinger.

Arbeid med å redusere ufrivillig deltid og øke stillingsstørrelse. Iverksetting av retningslinjer for redusert bruk av deltid slik at flest mulig skal få tilbud om full stilling, samt ivareta kommunens målsetting om at ingen stillinger skal være under 60 prosent uten at arbeidstaker særskilt ønsker det.

Planlagte aktiviteter

Grimstad har i kommuneplan vedtatt satsingsområde om å være et inkluderende samfunn på tvers av generasjoner, kulturell bakgrunn og sosiale lag. Sosial tilhørighet handler om å få være deltaker i samfunnet på likeverdige vilkår, uavhengig av funksjonsevne og ressurser. For at alle skal kunne delta i samfunnslivet må vi ta hensyn til språk og kulturforskjeller. Dette vil være styrende i forhold til videre arbeid for å fremme likestilling og inkludering.

Heltidskultur

Videre arbeid med å redusere ufrivillig deltid og å øke stillingsstørrelser for at flest mulig skal få tilbud om full stilling pågår, samt at en ivaretar kommunens målsetting om at ingen stillinger skal være under 60 prosent uten at arbeidstaker særskilt ønsker det.

Det legges til rette for at kvalifiserte deltidsansatte kan kombinere stillinger på tvers av enhetene.

Arbeidsgiver skal sammen med tillitsvalgte være pådrivere for å finne løsninger som både fjerner stillinger under 60 prosent og gir økte stillinger til de som ønsker det. Her skal man i særlig grad ha fokus på ansatte med stillingsstørrelser under 40 prosent.

Grimstad kommune deltar i nettverket Heltidskultur på Sørlandet, som drives av fylkeskommunene i Agder. Nettverket er en del av arbeidet med Likestillings-, inkluderings- og mangfoldsplanen for Agderregionen.

Grimstad og Arendal har startet et eget prosjekt for heltidskultur og har ansatt en prosjektleder felles for begge kommunene.

Menn i helse

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



Grimstad – en åpen og innovativ kommune

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

Kommunens arbeidsgiverpolitikk bygger opp under visjonen «Med viten og vilje». Arbeidsgiverpolitikken skal bidra til å virkeliggjøre samfunnsoppdraget i Grimstad kommune. Formålet er å synliggjøre et medarbeiderskap preget av mangfold og arbeidsglede, og sikre at alle ansatte bidrar til utviklingen av effektive tjenester av høy kvalitet.

Satsingsområdene for kommunens organisasjonsstrategi mot 2020 er:

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

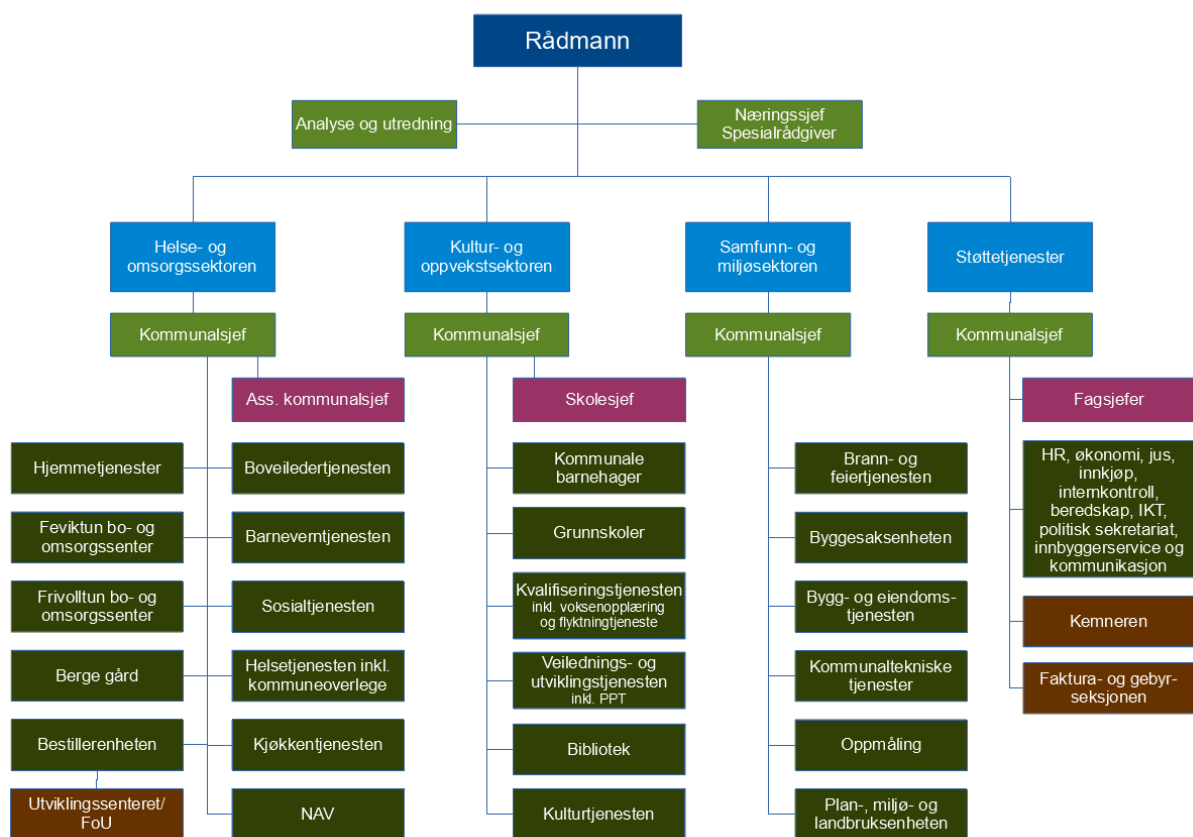
Administrativ organisering

Rådmannen, kommunalsjefene og sjefene for de sentrale støtteenhetene utgjør den administrative kommuneledelsen. Rådmannens ledergruppe har overordnet ansvar for de tjenestene kommunen utfører.

Den daglige driften av kommunens tjenester til brukere og innbyggere utføres av enhetene, det vil si skoler, sykehjem, barnehager osv. Enhetslederne har vide fullmakter og har et selvstendig ansvar for personell, økonomi, fag og informasjon (PØFI).

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

Fra 1.november ble det iverksatt ny organisering av kommunens støttetjenester. Virksomhetsstyring og kommunikasjons- og digitalisering ble slått sammen til støttetjenester. Det ble også opprettet en avdeling for analyse- og utvikling i stab til rådmannen.



Årsverksutvikling

Lønnsutgiftene utgjør en stor andel av kommunens løpende driftsutgifter. For kommunen som helhet utgjør de ca. 60 prosent av løpende kostnader, for enkelte enheter utgjør lønnskostnadene over 90 prosent av den totale økonomiske rammen.

Personalbudsjett for kommunen, og den enkelte enhet, er utarbeidet og redegjør for antall faste årsverk som er innarbeidet i lønnsbudsjettet. Budsjettet er basert på godkjente årsverk som følge av politiske vedtak og ressursfordelingsmodell i den enkelte sektor. Personalbudsjett for 2017 var basert på 1 297 årsverk. I tillegg budsjetteres det med årsverk til vikarer ved ferie og korttidsfravær i helse- og omsorgssektoren. Kostnader knyttet til vikar ved ferie og korttidsfravær utgjør mer enn 40 årsverk.

Som følge av aktivitetsøkning og konsekvenser av politiske vedtak er det i løpet av 2017 blitt opprettet nye årsverk. Årsverkene har vært vedtatt av kommunestyret i henhold til delegasjonsreglement.

Nye årsverk opprettet i løpet av 2017 utgjør totalt 20,6 årsverk.

Tabellen under viser fordeling av nye faste vedtatt årsverk per sektor.

Personalbudsjett faste årsverk	Budsjett 2016	Budsjett 2017	Vedtak om nye stillinger 1. tertial 2017	Vedtak om nye stillinger 2. tertial 2017	Vedtak om nye stillinger 3. tertial 2017
Totalt	1241	1297	11	3,8	5,8
Støtte og stab	42	42			
Helse- og omsorgsektoren	516	547	8,9	3,4	5,8
Kultur- og oppvekstsektoren	535	555		0,75	
Samfunn- og miljøsektoren	149	153	2,1		

1.tertial

- Sosialtjenesten 7 årsverk, døgnbemanning
- Boveiledertjenesten 0,94 årsverk, BPA
- Barnevernstjenesten 1 årsverk, barnevernkonsulent
- Brann- og feiertjenesten 0,12 årsverk, velferdsteknologi
- Byggesaksavdelingen 1 årsverk, byggesaksbehandler
- Plan- miljø og landbruksavdelingen 1 årsverk, arealplanlegger

2. tertial

- Helsetjenesten, Fysio- og ergoterapitjenesten. 0,5 årsverk barnefysiotetarapeut
- Helsetjenesten, Jobbsentralen. 1 årsverk miljøarbeider
- Helsetjenesten, Jobbsentralen. 1 årsverk miljøterapeut
- Helsetjenesten, Fysio- og ergoterapitjenesten. 0,36 årsverk fysioterapeut.
- Storgata barnehage, 0.75 fagarbeider
- Bestillerenheten, FOU-avdeling. 0,5 årsverk frivillighetskoordinator

I tillegg er det opprett to prosjektstillinger

- Kulturtjenesten, 0,5 årsverk prosjektstilling i perioden 01.06.17-31.03.18.(Barnefattigdom)
- VUT, 0,4 årsverk 2-årig prosjekt stilling «Barnehagebasert - og skolebasert kompetanseutvikling, om lærende nettverk og mobbing»

3. tertial

- Boveiledertjenesten, Feviktun 6, 1 årsverk fagleder
- Helsetjenesten, 0,6 årsverk psykiatrisk sykepleier
- Helsetjenesten, 2,8 årsverk helsesøster
- Helsetjenesten, 1,4 årsverk fysioterapeut

I tillegg er det opprett to prosjektstillinger

- Bestillerenheten, FOU-avdelingen. 0,3 årsverk prosjektstilling tilknyttet velferdsteknologi
- Helsetjenesten, 0,5 årsverk prosjektstilling – "Et lag rundt eleven"
- Helse- og omsorgsektoren, fellesområde. 1årsverk prosjektleder I4 helse i 2 år.

Utbetalte årsverk

Tabellen under viser hva som er utlønnet av faste og midlertidige årsverk hittil i år.

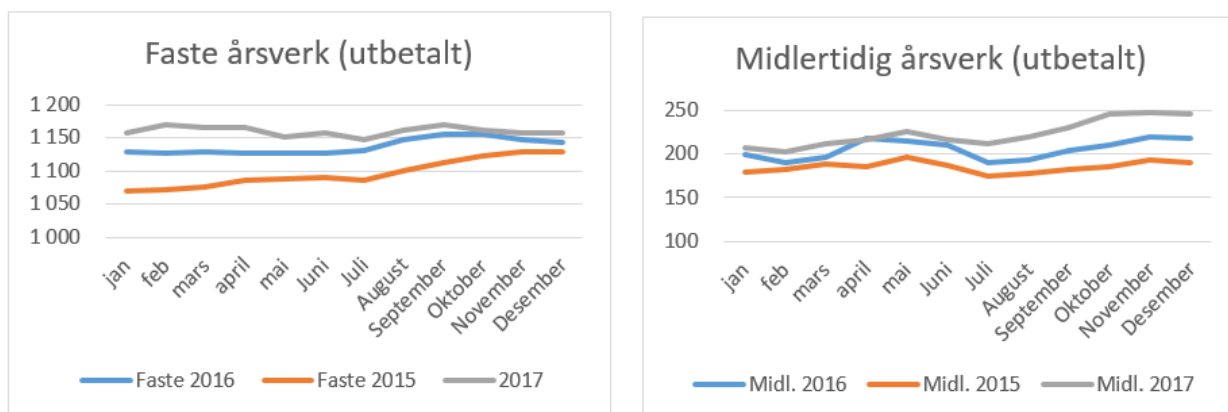
Utbetalt årsverk	01.01.17		Endring
	01.01.17	31.12.17	
Faste årsverk	1157	1158	+1
Midlertidig årsverk	197	246	49

Faste årsverk viser hva som er utlønnet til ansatte med fast ansettelsesavtale. Tallet inkluderer også sykemeldte innenfor sykepengeåret og ved lønnet permisjon. Ved inngang til 2017 ble det utbetalt lønn for 1157 faste årsverk, mens det i desember ble utbetalt lønn for 1158 faste årsverk.

Midlertidige årsverk viser hva som er utlønnet til ansatte med ulike tidsbegrensede arbeidsavtaler. Dette vil ofte være vikarer for ansatte ved sykdom, permisjon, prosjekt- og engasjementstillinger, samt lærlinger. Dette kan også være stillinger som er finansiert via statlige midler. Lønn til ansatte ved lengre sykefravær og foreldrepermisjoner refunderes via NAV.

Årsak til avvik mellom budsjetterte årsverk og utbetalte årsverk er knyttet til blant annet turnover, permisjoner og sykefravær. Samlet fremstår utbetalte årsverk som høyere enn budsjetterte årsverk, da vi teller med både lønn til fast ansatt og vikar, uten å ta hensyn til refusjon ved f.eks. sykefravær.

Diagrammene under viser utvikling i utbetalinger til faste og midlertidige årsverk i perioden 2015-2017.



Lønn til tilkallingsvikarer og innleide vikarer fra vikarbyrå kommer i tillegg til faste og midlertidige årsverk. Dette er i stor grad tilkallingsvikarer som blir kalt inn ved f.eks. korttidsfravær og ferieavvikling. Enheter innen helse- og omsorgssektoren har avsatt budsjettmidler til vikarer ved korttidsfravær og ferieavvikling.

Nærvær og helsefremmende arbeidsplasser

Sykefraværet i Grimstad har de siste årene vært på 7-8 prosent. Sykefraværet varierer mellom de ulike virksomhetene og enhetene. Et høyt sykefravær reduserer gjennomføringskraften, påvirker arbeidsmiljøet og medfører økte kostnader for organisasjonen.

Grimstad kommune er en IA-bedrift og inngikk i 2015 ny intensjonsavtale for inkluderende arbeidsliv (IA-avtale). Avtalen har et økt fokus på forebygging og inkludering og har som mål om å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefravær og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.

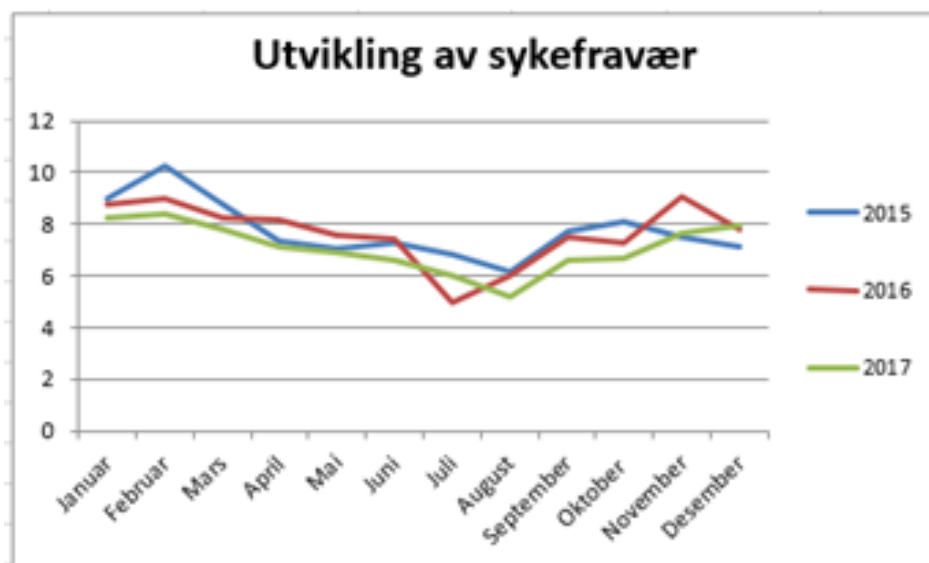
Grimstad kommune har som mål om å redusere sykefraværet med 20 prosent innen utløpet av 2018. Dette innebærer et mål om at samlet sykefravær ikke skal overstige:

- 2016: 7,6 prosent
- 2017: 7,4 prosent
- 2018: 7,2 prosent

Samlet fravær for hele kommunen viser nedgang på fra 7,76 prosent 2016 til 7,14 prosent i 2017. Fraværet fordeler seg med et langtidsfravær (over 16 dager) på 5,2 prosent og korttidsfravær (under 16 dager) på 1,9 prosent.

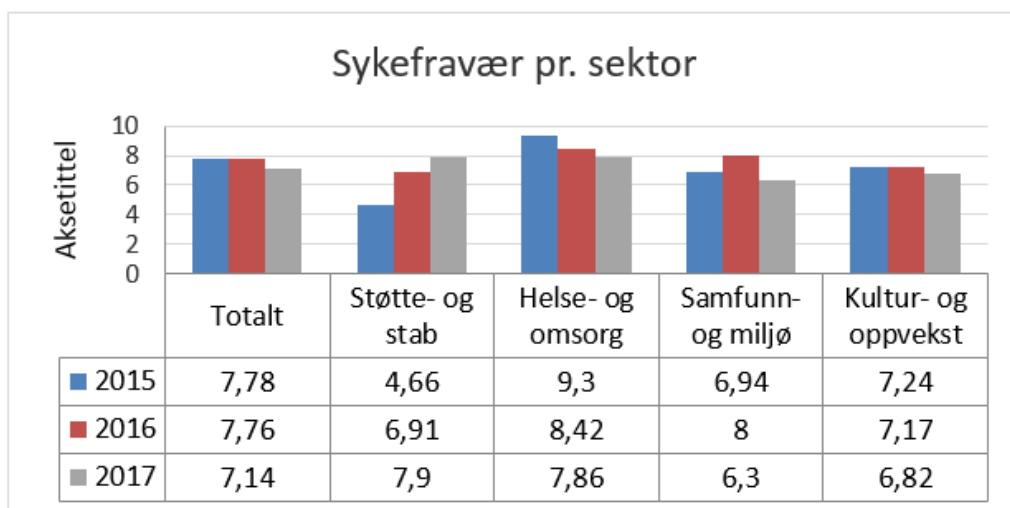
Målet om å redusere fraværet til under 7,4 prosent i 2017 er dermed oppnådd.

Figuren under viser utvikling av sykefravær per måned fra 2015-2017.

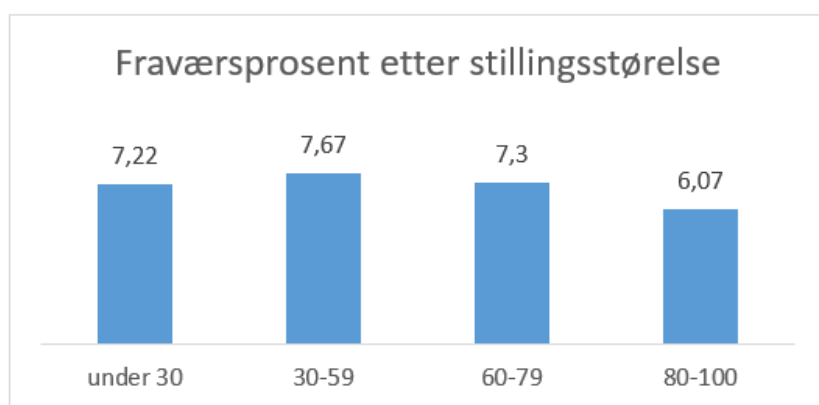


Det er store variasjoner mellom sykefraværet mellom de ulike enhetene. Enhetenes tall påvirkes sterkt av antall årsverk ved enheten. Små enheter med langtidsfravær vil få en prosentvis høyt sykefravær.

Tabellen under viser fordeling av fravær per sektor. Sykefraværet varierer mellom de ulike sektorene. Det er også variasjoner i sektorene på fordeling mellom korttidsfravær og langtidsfravær. Helse- og omsorgssektoren har et korttidsfravær på 2,10 prosent, kultur- og oppvekst 1,72 prosent, mens samfunns- og miljøsektoren ligger på 1,96 prosent.



Det er mindre variasjoner i sykefraværet i forhold til stillingsstørrelse. Tabellen under viser sammenheng mellom stillingsstørrelse og sykefravær. Vi ser av tallene at det er mindre fravær jo høyere stillingsstørrelse.



Det viktig å se til sammenlignbare kommuner og kommunal sektor for øvrig når fraværstall vurderes. Alle kommuner rapporterer sykefravær til KS. Tallene for KS er noe forsinket sammenlignet med våre rapporteringsrutiner, slik at siste oppdaterte tall er for perioden 4. kvartal 2016 er 3.kvartal 2017.

Tallene fra KS viser er samlet sykefravær for alle kommuner på 9,91 prosent. Tallet for Grimstad kommune er 9,2 prosent på deres rapportering.

Til sammenlikning har Arendal kommune et fravær på 9,76 prosent, Kristiansand kommune har 9,1 prosent, mens Mandal kommune, som ofte blir trukket frem i forbindelse med sykefraværarbeid, ligger på 9,26 prosent.

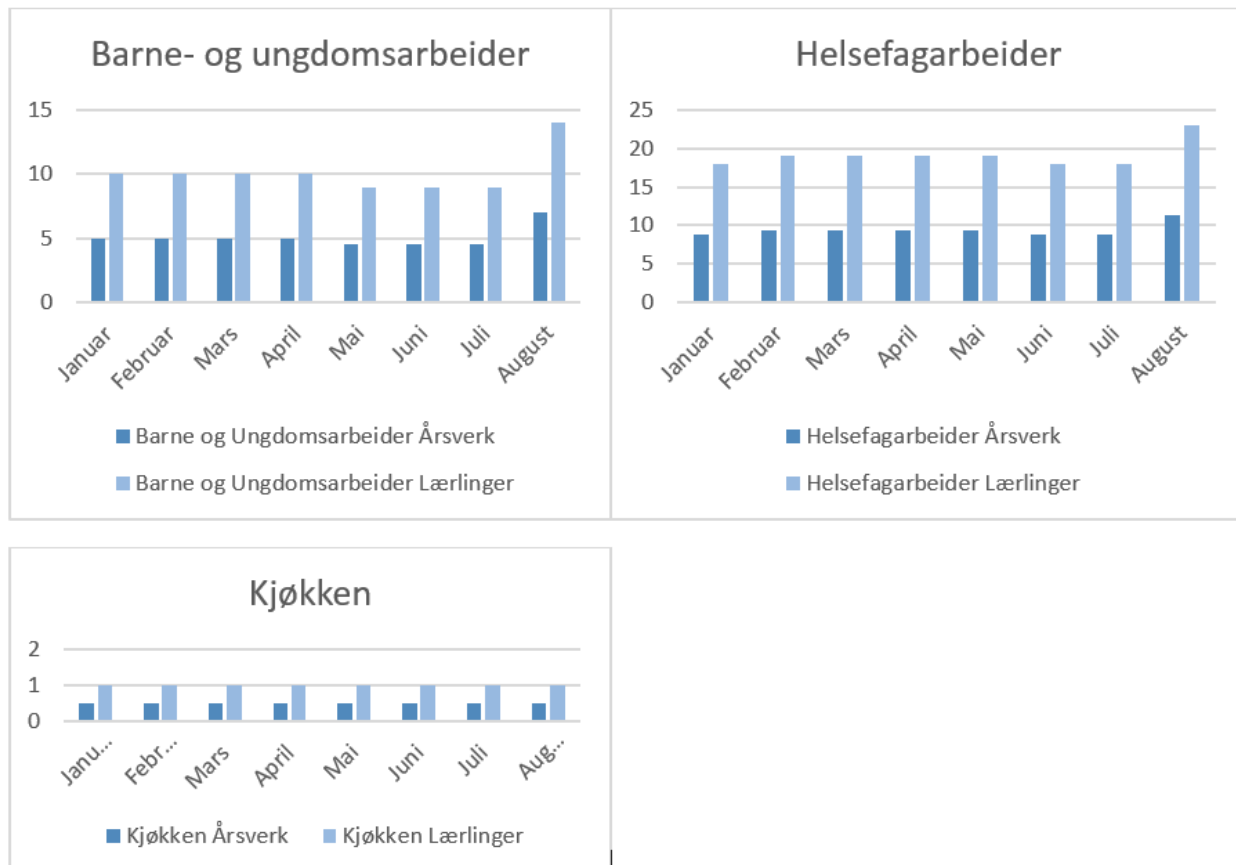
Gjennom et godt og aktivt samarbeid med bedriftshelsetjenesten, NAV Arbeidslivssenter og de tillitsvalgte jobbes det systematisk med ulike nærværs- og helsefremmende tiltak på de ulike enhetene. Ledernes systematiske arbeid med arbeidsmiljø og HMS er av grunnleggende betydning for å oppnå reduksjon i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

Arbeidet med oppfølging av sykemeldte og ansatte som står i fare for å bli sykemeldt vektlegges. Dialogplassen, og den tette kontakten enhetsledere og fagledere står for, er en viktig del av oppfølgingsarbeidet. Hensikten med Dialogplassen er at man så tidlig som mulig kan sette i verk tiltak for å forhindre sykemelding, samt å få den sykemeldte tilbake i jobb raskest mulig eller over i andre tiltak.

Læringer

Grimstad kommune har i sine budsjetter tatt høyde for 30 løpende lærekontrakter per år etter følgende fordeling: ca. 20 helsefagarbeidere, 8 barne- og ungdomsarbeidere og 2 læringer til kjøkken. Dette skal dekkes av sentrale midler. Årlig inntak etter denne fordelingsnøkkelen vil være omtrent 10 læringer i helsefag, 4 barne- og ungdomsarbeidere, samt 1 på kjøkken. I 2017 økes antall lærlingplasser med tre nye plasser i henhold til kommunestyrevedtak om økning av antall lærlingeplasser. Dette utgjør 1,5 årsverk ekstra. Virksomhetsstyring sørger for inntaket av læringer i helsefag, samt barne- og ungdomsarbeider i samarbeid med opplæringskontoret.

I 2017 har vi hatt følgende fordeling:



Økningen i antall årsverk for 2017 har helårseffekt. Men fordi inntaket av nye læringer skjer i mai/juni med oppstart i august, vises ikke effekten av økningen i denne tertialrapporten. Likevel ser en at gjennom inntaket i august har antall barne- og ungdomsarbeidere økt, og at det per august er 14 læringer i dette faget mot 10 ved inngangen til året. Tilsvarende har en økt antall læringer i helsearbeiderfaget fra 18 ved inngangen av året, til 23 per august. En lærekontrakt i helsearbeiderfaget og en lærekontrakt i barne- og ungdomsarbeiderfaget vil avsluttes i løpet av det tertialet vi går inn i.

Ledelsesutvikling

I 2015 startet vi opp lederutviklingsprogrammet «En åpen og innovativ ledelse». Deltakerne på programmet er ledere med personalansvar fra alle sektorene. Det gjennomføres totalt fem samlinger for hvert kull. Det andre programmet ble avsluttet i juni 2017. Nytt program starter opp høsten 2017, og avsluttes før sommeren 2018. Totalt har nær 50 ledere deltatt eller deltar på lederprogrammet.

Programmet har fokus på kommunens etiske verdier, samfunnsoppdraget, medarbeiderskap og omstilling, og skal stimulere til en utviklingsorientert kultur med innovasjon og mestring som drivkraft. I ledersamlinger fokuseres det på erfaringsdeling og refleksjon, og det gjøres bruk av ulike typer metoder og verktøy. Vi ønsker å utvikle ledere som mestrer rollen sin og har fokus på de daglige lederoppgavene.

Målet er at lederne har et endrings- og utviklingsfokus, samt engasjerer og motiverer sine medarbeidere til å finne de gode løsninger.

Det arbeides med bedre system for lederopplæring og lederutvikling for å bidra til at kommunen har ledere som kan møte kommunens utfordringer. Systemet skal legge til rette for at ledere på ulike nivå og i ulike deler av organisasjonen får tilpasset opplæring, oppfølging og utvikling. Dette innebærer forutsigbarhet i opplæring og utvikling, spesielt for nyansatte ledere

Medarbeiderundersøkelse

Medarbeiderundersøkelse for å kartlegge medarbeideres opplevelse av mestring og motivasjon er gjennomført i løpet av vinteren 2017. Undersøkelsen viste at Grimstad kommune scorer litt bedre enn gjennomsnittet av norske kommuner som har brukt undersøkelsen. Kartleggingen legges til grunn for utviklingsarbeid i alle deler av kommunen.

Etterarbeidet etter undersøkelsen pågår i de ulike enhetene. Det gjennomføres lokale prosesser og iverksetting av tiltak for å øke medarbeidernes opplevelse av motivasjon, kompetanse og mestring i arbeidsdagen.



Næringsutvikling

Sysselsetting og arbeidsmarked

Grimstad kommune har i flere år hatt en lav arbeidsplassvekst. Befolkningsutviklingen har vært god, og antall sysselsatte med bosted i Grimstad har økt. I perioden 2008 – 2015 har man ikke hatt noen vekst i antall arbeidsplasser i kommunen, og utpendlingen har økt markant. De to siste årene ser man en svak tendens til at antall arbeidsplasser øker. Fra 2015 til 2017 økte antall sysselsatte med bosted i Grimstad med 3,2 %, mens antall arbeidsplasser økte med 4,0 %. Det betyr at noen flere sysselsatte har arbeid i Grimstad enn tidligere. Det er positivt, selv om utpendlingen fortsatt er vesentlig større enn innpendlingen.

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

	2012	2013	2014	2015*	2016	2017
Sysselsatte med bosted i Grimstad	10 540	10 545	10 691	10 237	10 362	10 569
Sysselsatte med arbeidssted i Grimstad	8 486	8 319	8 536	8 221	8 680	8 833

*I 2015 ble datagrunnlaget endret, slik at tallene for årene 2012-2014 ikke er direkte sammenlignbare med senere år. Grunnlaget for 2015, 2016 og 2017 er sammenlignbart.

Per desember 2017 var det 3,3 % helt arbeidsledige i Grimstad (368 personer). Dette var en reduksjon på 0,2 prosentpoeng i forhold til desember 2016 da det var 3,5 % helt arbeidsledige (396 personer). Arbeidsledigheten var noe høyere enn totalt sett i Aust-Agder fylke, hvor det var 3,0 % helt ledige ved årsskiftet. På fylkesnivå gikk ledigheten ned fra 3,5 % i 2015.

Regionalt næringsfond for Arendal, Froland og Grimstad

Grimstad kommune har siden 2007 vært del av Regionalt næringsfond for Arendal, Froland og Grimstad. Næringsfondet fordeler midler (støtte) etter søknad. Formålet med næringsfondet er «å fremme etablering av ny virksomhet og til videreutvikling av eksisterende bedrifter. Prosjekter som bidrar til bedre sysselsettingsmuligheter for kvinner skal prioriteres.». Årsmelding for Regionalt næringsfond for Arendal, Froland og Grimstad vil bli oversendt i en egen sak til Kommunestyret senere.

Etablerersenteret IKS

Grimstad kommune ble i 2016 medeier i Etablerersenteret IKS. Etablerersenterets viktigste funksjon er etablererveiledning. I tillegg tilbys det en rekke kurs som gründere kostnadsfritt kan delta på (finansieres av Aust-Agder fylkeskommune). Etablerersenteret IKS eies av Arendal, Grimstad, Tvedestrand og Froland kommuner. Næringssjefen i Grimstad deltar i styret. Årsmelding for Etablerersenteret IKS vil bli oversendt til kommunestyret senere.

Strategisk næringsplan for Grimstad kommune

Januar 2017 ble prosjektplan for strategisk næringsplan for Grimstad kommune 2018-2022 vedtatt. Det ble nedsatt en prosjektgruppe som jobbet med planen gjennom året. Høsten 2017 ble strategisk næringsplan pilot i UiAs samskapingsverksted ved at studenter på kurset «Innovasjon i offentlig sektor»

ved masterprogrammet «Kunnskapsutvikling og innovasjon» jobbet sammen med Grimstad kommune og Grimstad Næringsforening om den strategiske næringsplanen. Forslag til tiltak i planen ble presentert for formannskapet den 30.11.2017.

Som del av arbeidet med planen organiserte StartUiA en workshop med representanter for næringsliv, kommune og universitet. Der fremkom tydelig et behov for et «gründerhus» / coworkinglokale i Grimstad. Kort tid etter ble CoHub etablert i Aviorgården i Grimstad av UiA-studenter og med Avior på eiersiden (åpnet 2.1.2018). Formannskapet bevilget høsten 2017 kr 160 000 til dette tiltaket.

Østre Agder næringsforum

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

Raet nasjonalpark

Raet nasjonalpark ble offisielt åpnet 15. august 2017. Det er etablert et godt samarbeid mellom de tre kommunene Grimstad, Arendal og Tvedestrand, Aust-Agder fylkeskommune og Fylkesmannen i Aust- og Vest-Agder. Næringssjefer og turistsjefer i de tre aktuelle kommunene har sammen et delprosjekt som jobber med næringsutvikling i Raet. Mange av kystkommunene har i tillegg et samarbeid om «blå vekst» som dekker marine og maritime næringer, samt kystrelaterte reiselivsnæringer. Arendal kommune leder dette arbeidet.



Regionsamarbeidet i Østre Agder

Grimstad kommune ble medlem av regionsamarbeidet *Østre Agder* i 2013. Østre Agder omfatter kommunene Arendal, Tvedestrand, Risør, Gjerstad, Vegårshei, Åmli, Froland og Grimstad. Ordførerne i kommunene utgjør styret i Østre Agder.

Det ble avholdt 10 styremøter i 2017, og mye aktivitet i samarbeidet var knyttet til evaluering av regionsamarbeidet.

Evaluering av Østre Agder interkommunale samarbeid

Fra starten av året var hovedprioritet i samarbeidet den pågående evalueringsprosessen. Det ble gjennomført en ekstern evaluering i regi av Agderforskning. De konkluderte med at Østre Agder:

- Er et stort regionsamarbeid i deltakerkommuner og folketall
- Er et ungt regionsamarbeid (10 år)
- Har en bred strategi og målformulering, og er et komplekst samarbeid
- Har høy møtehyppighet
- Har en relativt tilbaketrukket sekretariatslederfunksjon
- Har åpenbare samarbeidseffekter
- Har skapt et godt klima for samarbeid mellom kommunen.

Styrets oppfølging av evalueringsprosessen

Styret ga rådmannsutvalget i oppdrag å framlegge forslag til betalingsmodeller for interkommunale samarbeid. Deres forslag forelå til årsskiftet, men behandlingen i styret og kommunene gjenstår.

Med grunnlag i evalueringsprosessen anså styret at det var ønskelig å endre vedtektene for samarbeidet. Dette forslaget legges fram for endelig behandling i 2018. Styret arrangerte en samling av formannskapene 8.januar 2018 i Arendal der konklusjonene fra evalueringsprosessen ble presentert for de folkevalgte.

Øvrige aktiviteter og saksfelt

Øvrige aktiviteter og saksfelt som ble behandlet i Østre Agder i 2017 er beskrevet i Østre Agders årsrapport, som er vedlagt årsmeldingen.



Status for de store investeringsprosjektene

Nytt bibliotek

I februar 2014 gjorde kommunestyret vedtak om kjøp av post/politigården, Storgata 3. I møte den 1. september 2014 vedtok kommunestyret totalrammen til nytt bibliotek på 76,5 millioner kroner. Biblioteket ble åpnet 9 desember 2017. Økonomisk sluttrapport kommer i 2018.

Langemyr skole – basseng

BRG Entreprenør AS er tildelt kontrakten for bygging av nytt terapibasseng på Langemyr. Arbeidene ble igangsatt mai/juni 2017 med ferdigstillelsesdato 01.mars 2018. Fremdriftsplanen holdes og prosjektet har ikke støtt på noe nevneverdige utfordringer eller endringer.

Byhaven

Oppdraget med å bygge Byhaven er tildelt Oveland utemiljø. Arbeidet med Byhaven startet opp i desember 2017, etter at biblioteket var åpnet. Det var lenge uklart hvor bred fremtidig FV 420 skulle være, og dermed også hvilke konsekvenser dette ville få for parken. Men dette er nå avklart med Statens vegvesen og fylkeskommunen. Før sommersesongen setter inn, vil det bli gjennomgang i parken via de nye bryggene. Byhaven ventes å stå ferdig i september/oktober.

Utfasing av fossilt brensel

I vedtatt handlingsprogram 2017-2020 er det avsatt kr. 16,4 mill. for utfasing av fossilt brensel. Prosjektet er fortsatt under utredning for de respektive byggene. Noen av prosjekteringen er påbegynt (sjømannshjemmet og Vossgate 14-16). Tiltak og installasjon av nye anlegg vil pågå hele 2018 og delvis 2019.

Reinvestering bygg

I budsjett 2016, handlingsprogram 2016-2019, vedtok kommunestyret å reinvestere i bygg over en periode på 3 år. Bygg- og eiendomstjenesten har prioritert og utført følgende reinvesteringer i 2017:

- Ferdigstillelse av Holvikaboligen til SFO
- Utskifting av belegg i flere bygg på Dømmesmoen
- Utført tilrettelegging for hjemmebaserte tjenester på Frivolltun.
- Utbedret avvik fra Arbeidstilsynets tilsyn på brannstasjonen
- Skiftet kledning og malt Gamlebygget på Dømmesmoen
- Malt helsestasjonen og Låven på Dømmesmoen
- Utskifting noe fasader og vinduer på eldre del på Landvik skole

Landvik skole – nybygg

Kommunestyret vedtok i budsjett 2015 at det skulle avsettes midler til planlegging og gjennomføring av rehabilitering/nybygg av skolens eldste del. Investeringsrammen for Landvik skole økes med 2 mill.

kroner til 51 mill. kroner inkl. mva, jf. formannskapet i møtet 1. juli 2016. Bygget er overtatt og er i bruk. Ombyggingen av klasserom til skolekjøkken i den gamle delen pågår, og blir ferdigstilt i løpet av januar 2018.

Brannavvik Berge Gård

Kommunestyret vedtok 22/5-2017, sak 17/76, at brannavviket på Berge Gård senter lukkes permanent. 5 mill. kr settes av til dette formålet og midlene dekkes fra kommunens mindreforbruk i 2016. Det har vært jobbet med prosjektering og anbud høsten 2017. Arbeider med sprinkler påbegynnes mars 2018 og beregner å være ferdige med alle arbeider høsten 2018.

Feviktun 6

Det ble gjort vedtak plassering og bygging av boliger for mennesker med nedsatt funksjonsevne på tomten bak Feviktun i kommunestyret mai 2015. Det er skrevet kontrakt med entreprenør. Klage på reguleringsplanen ble behandlet av fylkesmannen og er godkjent. Kommunestyre bevilget kr. 2,4 mill. ekstra til prosjektet til noe uforutsette endringer og ekstra arbeider. Bygget ble overtatt i oktober 2017.

Sentrumsbarnehage

Kommunestyret vedtok 22 juni 2015 at ny kommunal sentrumsbarnehage skal plasseres på fagskoletomta. Reguleringsplanen for området er ferdig behandlet. KS 02.05.17 ble det vedtatt økt ramme til kr 36,5 mill. Arbeidene med å rive de gamle hallene på fagskoletomten vil igangsettes i januar 2018. Prosjektering og anbudsprosess med ny barnehage er i gang. Anslått fremdrift er ferdigstillelse ny barnehage på nyåret 2019.

Kommunale barnehager – rehabilitering av uteområdet.

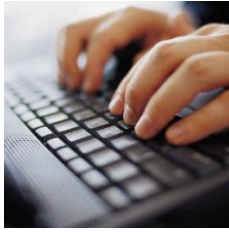
Kommunestyret vedtok i budsjett 2017, handlingsprogram 2017-2020, investering knyttet til rehabilitering uteområder i kommunale barnehager. Investeringen går over 3 år med totalt budsjett på kr. 1,2 mill. I 2017 er det gjort noen utbedringer på Eide barnehage og Hausland barnehage. Arbeidene fortsetter på begge steder i 2018.

Bofellesskap Vollekjær

Kommunestyret vedtok i september 2016 en prinsippsak om bygging av boliger til mennesker med utviklingshemming PS 105/16. I januar 2017 ble saken om tomt til selvkost behandlet i kommunestyret PS 17/4. Det lages en sak om mellomfinansiering til januarmøtet til kommunestyret. Prosjektet bofellesskap på Vollekjær omhandler bygging av 5 boliger med personalbase til mennesker med nedsatt funksjonsevne. Dette er boliger som kommunen skal bygge, dermed skal beboerne «kjøpe ut» boligene til selvkost. Det arbeides med å ferdigstille planløsninger og tegninger i samarbeid med foreldregruppen. Det er satt følgende fremdrift i prosjektet; byggestart før sommeren 2018 og innflytting før sommer 2019.

Bemannede boenheter for sosialtjenesten (Vossgate)

Plassering av nye boliger ble behandlet i kommunestyret PS 16/145. Vedtaket sier Voss gate 12 og 14 skal bygges om til 10 boenheter. Omprosjekteringen av bygget ble igangsatt i vår 2017. Det foreligger tegninger og romprogram. Omprosjekteringen har vært i samråd med sosialtjenesten. Høsten 2017/2018 blir anbudskonkurransen lyst ut.



Status for digitalisering og IKT

Digitalt førstevalg

Digitalt førstevalg har vært et nasjonalt mål siden regjeringens digitaliseringsprogram *På nett med innbyggerne* ble lagt frem i 2012, og det ble styrket i *Digital agenda for Norge — IKT for en enklere hverdag og økt produktivitet* St. 27 (2015-2016). Dette handler om å utforme helhetlige digitale tjenester, der nettbaserte tjenester og digital kommunikasjon er den foretrukne og primære kommunikasjonskanalen mellom innbyggere og kommunale virksomheter. Innbyggerne må selv aktivt velge manuelle løsninger. Innføringen av flere av de nye fagsystemene støtter dette, blant annet med bruk av SvarUt, som er en felles nasjonal komponent for sikker digital post (utviklet av KS). Brevene blir sendt fra systemene via SvarUt, noe som oppfyller digitalt førstevalg, øker sikkerheten, sparer arbeidsressurser og utgifter til porto og forsendelse. Statistikken viser en positiv trend med økende bruk av SvarUt i Grimstad kommune, og vi ønsker å jobbe for at den skal bli enda bedre. Det ligger et stort potensiale i eksisterende fagsystemer, for eksempel Geric og faktura utsendelse.

Informasjonssikkerhet

Det ble kjørt en internt informasjonssikkerhetskampanje for ansatte i sikkerhetsmåneden oktober, med tips og videoer på ansattportalen.

Bruk av samhandlingsverktøy

Det har vært gitt opplæringstilbud i bruk av Skype, og stadig flere ansatte har tatt i bruk Skype til møter. Dette sparer kjøring, reisetid og penger, og er god miljøpolitikk.

Felles administrative systemer

Nytt ERP-system ble tatt fullt i bruk fra 1.1.2017. I økonomidelen av fagsystemet var det i første halvår store utfordringer med systemet, hvor det blant annet var problemer med å få ut riktig rapportering. Dette kom bedre på plass i andre halvår. Det har vært mindre problemer med lønns- og personalmodulene i systemet. Fortsatt gjenstår noe utviklingsarbeid og det er en betydelig gevinst å hente i å for eksempel bruke systemet til å sende ut fakturaer på SvarUt i stedet for at disse sendes som papirpost. Det er brukt betydelige ressurser på opplæring i systemene, og det gjenstår også en del arbeid her.

Public 360, kommunens saksbehandlings- og arkivsystem, ble tatt i bruk helt på slutten av 2016. I 2017 har vi hatt fokus på å ta i bruk, og på produksjon og innføring av rutiner. Det er brukt store ressurser på opplæring også i dette systemet, og mange nye brukere er lagt til i løpet av året. Dette arbeidet gjøres i stor grad sammen med dokumentsenteret på Agder Kommunale Støttetjenester (AKST), som har ansvaret for den daglige driften av fagsystemet og kommunens arkiv.

Helse- og omsorgssektoren

Den løpende prosessen med digitalisering i helse- og omsorgssektoren har pågått gjennom hele 2017. Infrastrukturen for eRom er ferdigstilt. Dette er et forenklet og effektivt verktøy for å dele informasjon, journalføre og dokumentere i institusjoner. Videreføring og ytterligere bredding av Mobil Pleie gir ansatte tilgang til oppdatert informasjon til enhver tid når de er ute på oppdrag, og legger til rette for effektiv kommunikasjon mellom de ansatte i omsorgstjenesten. Planleggingsverktøy for daglig drift av helsetjenester mv. (GericPlan) er tatt i bruk i deler av boveiledertjenesten med gode resultater. Plassadministrasjonsverktøy er i bruk for å optimalisere utnyttelsen av tilgjengelige institusjonsplasser

etc. Barnevern har innført barnevernssystemet Familia på nettbrett, noe som gjør det enklere å følge opp lovpålagte oppgaver.

Kultur- og oppvekstsektoren

Nytt skoleadministrativt system Visma Flyt Skole ble innført i 2016, og utvidet med ytterligere moderne funksjonalitet i løpet av 2017. Blant annet er det fra høsten 2017 tatt i bruk fulldigital søknad om permisjon fra undervisningen. Digital post fra Visma Flyt Skole via SvarUT ble tatt i bruk tidlig i 2017, og har i løpet av året gitt en betydelig besparelse i antall utsendelser av papirpost til foresatte og elever. Det ble satt opp integrasjon mot saksbehandlingssystemet (Public 360) tidlig i 2017, slik at all arkivverdig informasjon fra Visma Flyt Skole blir arkivert på forskriftsmessig måte.

Samfunns- og miljøsektoren

Automatisering av meglerpakke ble implementert i 2017, som et felles prosjekt i IKT Agder-samarbeidet. Dette innebærer en automatisering av innhenting av opplysninger til eiendomsmeglere i forbindelse med salg av eiendom. Her hentes det inn de opplysningene som kan hentes automatisk, mens noe fortsatt må hentes manuelt.

Kommunens nettsider – innbyggerportalen

Det er i løpet av året jobbet videre med å utvikle gode nettsider som kan brukes som en plattform for flere digitale tjenester til innbyggerne. Nye digitale skjemaer er gjort tilgjengelige, disse sendes foreløpig til kommunens postmottak, men vil i løpet av 2018 bli sendt direkte til saksbehandlings- og arkivsystemet, flere skjema kommer.

IKT Agder-samarbeidet

Drift: IKT Agder drifter nettverk, integrasjoner, noen fagsystemer og PC/nettbrettløsninger. Gjennomgang av SLA (tjenestenivåavtale) for 2017 utført i februar 2018, viser at vi har en robust driftsorganisasjon der det er gjennomgående lite driftsproblemer i systemene våre. IKT Agder leverer jevnt over i henhold til avtale på brukerstøtte. En del av våre store systemer er levert som skytjenester, blant annet ERP, saksbehandlings- og arkivsystemet, og det skoleadministrative systemet. Driften av disse ligger dermed ikke hos IKT Agder.

Forvaltning: Alle fagsystemer har egne forvaltningsgrupper i IKT Agder-samarbeidet. I tillegg ble det i 2017 opprettet en ny forvaltningsorganisasjon for de store felles administrative systemene (ERP og Public 360) med egen styringsgruppe og dedikerte systemforvaltere. Dette skal sikre en bedre forvaltning og like systemer og rutiner i IKT Agder-samarbeidet. Slik skal en kunne forbedre kvaliteten på systemene sammen, og også arbeide sammen for gevinstrealisering innenfor disse store investeringene.

Prosjekt: IKT Agder leder felles IKT-prosjekter for medlemsorganisasjonene. I 2017 er barnehageadministrativt system et av prosjektene. I tillegg er det arbeidet mye med ERP-prosjektet da en del utvikling gjenstod etter implementering. En del forprosjekter og mindre prosjekter har også vært satt i gang og gjennomført.



Klimaregnskap – kommunal virksomhet

Tallene som presenteres, viser en liten nedgang av Co2-utslipp på klimaregnskapet til Grimstad kommune. Tallet for bruk av fyringsolje/parafin er litt høyere enn tidligere år, dette skyldes at vi er i gang med å fase ut fossilt brensel og dermed skal mesteparten fyres/brukes opp.

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

Vi har en liten økning i bruk av private kjøretøy i tjeneste samt bruk av egne transportmidler, dette gjelder i hovedsak helse- og omsorgstjenesten.

De store maskinene som kommunal teknisk bruker, rapporterer også veldig likt forbruk fra år til år. Forholdet som bestemmer forbruket er ofte snømengde. Dette medfører økt bruk av maskiner for å fjerne snøen og dermed mer forbruk av drivstoff som igjen betyr mer utslipp av CO₂. I 2017 var ikke snømengden veldig stor så her var det et litt lavere utslipp. Dette punktet er forventet å øke i 2018 da det har vært mye snø og kulde.

Post	Kategori	Beskrivelse	Enhet	Fotavtrykk 2014	Fotavtrykk 2015	Fotavtrykk 2016	Fotavtrykk 2017
1	Drivstoff egne transportmidler	Diesel, store biler/maskiner	liter	396,23	386,27	422	383
2	Drivstoff egne transportmidler	Diesel/bensin små biler	liter	211,8	230,1	220,2	239,2
3	Drivstoff private kjøretøy i tjeneste	Små biler	km	98,14	105,45	103,6	119
4	Fyringsolje/parafin	Oljekjeler	liter	94,7	74,24	48,7	69
5	Propan	Undervarme fotballbane	kg	81,09	89,07	72,6	0
Sum direkte utslipp (Scope 1)				881,96	885,13	867,1	810,2
6	Elektrisitet (Med opprinnelsesgaranti)	Oppvarming, gatelys, teknisk	kWh	0	0	0	0
7	Elektrisitet	Undervarme fotballbane	kWh	5,7	5,8	4,8	4,8
Sum indirekte utslipp innkjøpt energi (Scope 2)				5,7	5,8	4,8	4,8
8	Flyreiser	Norden	km	14,2	14,2	14,2	14,2
9	Togreiser	Langdistanse	km	0,1	0,1	0,1	0,1
9	Bussreiser	Langdistanse	km	0,6	0,6	0,6	0,6
Sum indirekte utslipp (Scope 3)				14,9	14,9	14,9	14,9
Sum utslipp (totalt)				902,56	905,83	886,8	829,9

Post	Kategori	Beskrivelse	Enhet	Forbruk	Faktor	Fotavtrykk
1	Drivstoff egne transportmidler	Diesel, store biler/maskiner	liter	125 000	3099	383
2	Drivstoff egne transportmidler	Diesel/bensin små biler	liter	80 678	2966	239,2
3	Drivstoff private kjøretøy i tjeneste	Små biler	km	598 700,00	199	119
4	Fyringsolje/parafin	Oljekjeler	liter	25 000	2760	69
5	Propan	Undervarme fotballbane	kg	0	3000	0
Sum direkte utslipp (Scope 1)						810,2
6	Elektrisitet (Med opprinnelsesgaranti)	Oppvarming, gatelys, teknisk	kWh	26773846	0	0
7	Elektrisitet	Undervarme fotballbane	kWh	23 041	211	4,8
Sum indirekte utslipp innkjøpt energi (Scope 2)						4,8
8	Flyreiser	Kun innenlands	km	50 000	284	14,2
9	Togreiser	Langdistanse	km	3000	25	0,1
9	Bussreiser	Langdistanse	km	11000	52	0,6
Sum indirekte utslipp (Scope 3)						14,9
Sum utslipp (totalt)						829,9



Kultur- og oppvekstsektoren

Sektorleder – Bjørn Kristian Pedersen

Økonomitall og personaldata

	Regnskap 2016	Regnskap 2017	Budsjett 2017	Avvik
Netto lønnsutgifter	359 714 000	390 164 670	375 903 700	-14 260 970
Andre driftsutgifter	244 021 000	257 873 635	229 591 000	-28 282 635
Driftsinntekter	-150 329 000	-185 663 678	-133 681 700	51 981 978
NETTO	453 405 000	462 374 627	471 813 000	9 438 373

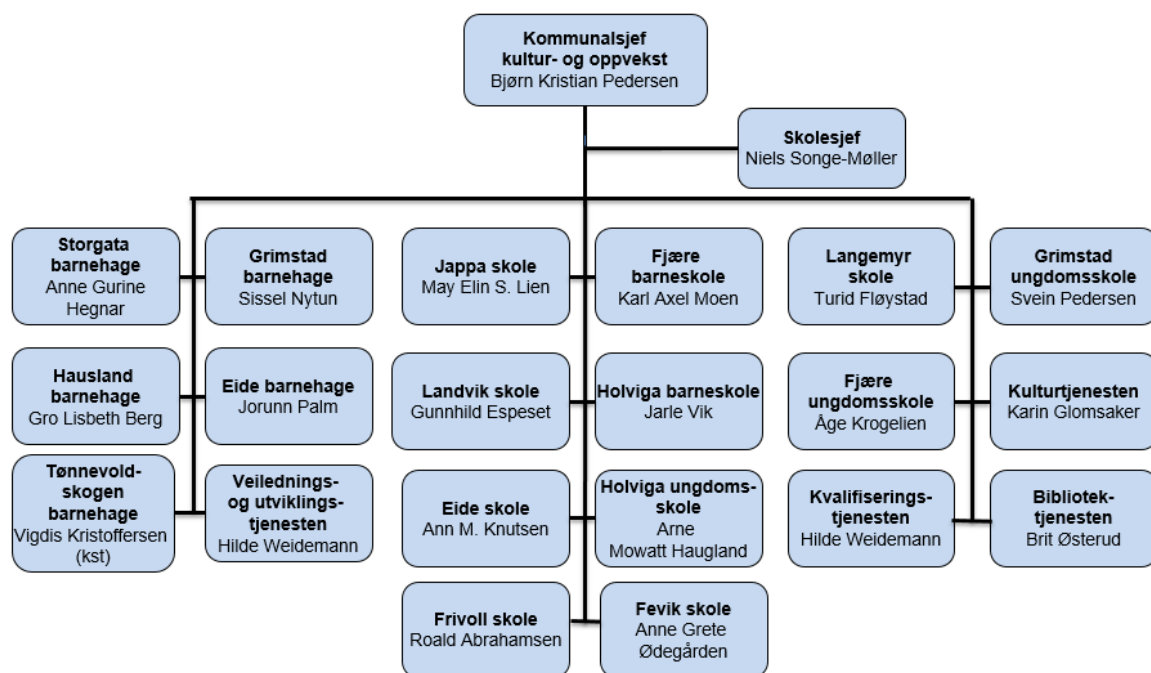
Faste årsverk	01.01.2017	31.12.2017	Endring
Årsverk	493,5	494,7	1,2

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.12.2017	Endring
Årsverk	84,2	101,1	16,9

Fraværsprosent	2016	2017	Endring
Fravær	7,2%	6,8%	-0,4%

Innledning

Kultur- og oppvekstsektoren består av 20 tjenesteenheter, hvorav fem barnehager og ti grunnskoler i tillegg til kvalifiseringstjenesten, Langemyr skole, veilednings- og utviklingstjenesten, kulturtjenesten og bibliotekstjenesten. Grunnskolene inkluderer tre ungdomsskoler, én 1-10 skole og seks 1-7 skoler. Høsten 2017 hadde den minste skolen 89 elever (Eide) og den største 584 elever (Fevik). Kvalifiseringstjenesten inkluderer voksenopplæringen og flyktningtjenesten. I oktober 2017 var det til sammen 3 001 grunnskoleelever i Grimstadskolene, inkl. Drottningborg ungdomsskole og Hesnes Montessoriskole. Medio desember 2017 var det 1 315 barnehagebarn i barnehagene i Grimstad.



Gunnhild Bratland Nygård var konstituert som enhetsleder ved kvalifiseringstjenesten fram til medio august 2017 da Hilde Weidemann ble tilsatt som ny enhetsleder. Vigdis Kristoffersen har vært konstituert som enhetsleder ved Tønnevoldskogen barnehage i hele 2017. Anne Grete Ødegården begynte som enhetsleder ved Fevik skole i august 2017 etter Dineke Heck Tingstveit.

Det nye biblioteket på "Rutebilstasjonen" ble åpnet 9. desember 2017.



Resultat og aktivitet

Kultur- og oppvekstsektoren hadde ved utgangen av 2017 et samlet mindreforbruk på 9,5 mill. kroner. Ved utgangen av 2016 hadde sektoren et samlet mindreforbruk på 6,1 mill. kroner. Hovedårsaken til det positive regnskapsresultatet ved årets slutt var høyere inntekter fra integreringstilskuddet for flyktninger enn budsjettet. Uten disse inntektene ville sektoren samlet hatt et merforbruk på om lag 6 mill. kroner.

GRUNNSKOLENE

Grunnskolen hadde i 2017 en samlet budsjetttramme på 210,1 mill. kroner. De ti grunnskolene hadde ved utgangen av året et samlet merforbruk på 4,3 mill. kroner. Fem skoler hadde et merforbruk, og fem skoler hadde mindreforbruk. Grunnskolene hadde i 2016 et samlet merforbruk ved årets slutt på 3,3 mill. kroner. Grunnskolenes budsjetttramme ble i vedtatt budsjett 2017 redusert med 3,0 mill. kroner i.h.t vedtatt handlingsprogram 2015-2018. Tabellen under viser avviket mellom periodisert budsjett og regnskap for hver skole (i tusen kroner).

	+	-
Fjære ungdomsskole		149
Grimstad ungdomsskole	390	
Fevik skole	175	
Fjære barneskole		2 964
Frivoll skole	178	
Eide skole		410
Landvik skole		1 785
Jappa skole	515	
Holviga barneskole	58	
Holviga ungdomsskole		350
	1 316	5 658
Sum	4 342	

Fjære barneskole hadde et betydelig merforbruk på 2,9 mill. kroner. Hovedforklaringen på merforbruket er nødvendige styrkingstiltak og økt bemanning i forbindelse med utfordringer i flere saker knyttet til § 9a i opplæringsloven om elevenes rett til et trygd og godt skolemiljø. Nedgang i elevtallet ved skolen og økt sykefravær er også faktorer som har bidratt til skolens negative regnskapsresultat.

Også Landvik skole hadde et stort merforbruk på 1,8 mill. kroner. Deler av merforbruket skyldes uforutsette og økte kostnader knyttet til skoledrift på to steder i vårsemesteret p.g.a utvidelsen av Landvik skole. Reduserte inntekter p.g.a færre elever i SFO ekstrakostnader p.g.a flere ressurskrevende elever forklarer også deler av skolens negative regnskapsresultat.

Kultur- og oppvekstsektoren hadde i 2018 en økning på 18 årsverk hvorav 17 var midlertidige. Dette skyldes i all hovedsak flere årsverk i skolene. Her er forklaringen tredelt: Merforbruket på 4,3 mill. kroner i skolene er i all hovedsak økte lønnskostnader. Skolene hadde samlet 6-7 årsverk for mye i 2017 i forhold til budsjetttrammen. Statlige tilskudd på 5,6 mill. kroner i 2017 til økt lærertetthet på 1. - 4. trinn har finansiert flere midlertidige stillinger til økt satsing på lesing. Kommunens satsing på videreutdanning av lærere har medført økt vikarbehov for de lærerne som tar videreutdanning. Gode statlige tilskuddsordninger og supplerende budsjettmidler fra kommunen har de siste årene resultert i at Grimstad kommune årlig har hatt om lag 20 lærere på videreutdanning med frikjøp i deler av stillingene og tilsvarende behov for vikarer.

Noen utviklingsprosjekter i 2017

Rause Relasjoner – samarbeid med RVTS Sør

Kommunen har siden 2011 samarbeidet med RVTS Sør om traumebevisste skoler i Grimstad. Prosjektet har inngått ny samarbeidsavtale for 2017-2018, og har fått nytt navn: «Rause Relasjoner». I samarbeidsavtalen for 2017-18 skal to nye skoler få opplæring i traumebevisst forståelse og praksis. PP-tjenesten/VUT følger opp arbeidet i samarbeid med RVTS, som også er gode medarbeidere i forbindelse med «skolesaken» (se under) som har pågått siden januar 2017.

Ny felles plan- og rutine om elevenes psykososiale skolemiljø for Grimstadskolen

I kjølvannet av nytt lovverk knyttet til elevenes psykososiale skolemiljø (opplæringsloven kapittel 9A),

må alle skolene utarbeide nye planer og rutiner. Grimstadskolens plan- og rutiner knyttet til elevenes skolemiljø er en overordnet plan som skal bidra til at skolene utvikler seg i samsvar med det oppdrag og mandat som skolen og kommunen er gitt i overordnet lovverk. Kvaliteten på det arbeidet som gjøres i hver skole høynes ved å ha felles fokus og praksis og bred involvering av alle aktørene. I 2017 utarbeidet sektoren en ny plan for Grimstadskolen.

Beredskapsteam for et trygt og godt skolemiljø

I 2017 er det arbeidet for å etablere et beredskapsteam for et trygt og godt skolemiljø. Arbeidet har tatt utgangspunkt i at kommunen som skoleeier har ansvar for å ta tak i særlig krevende situasjoner. Saken om beredskapsteam ble behandlet i flere politiske organer høsten 2017.

Veilederkorps – Utdanningsdirektoratet

Utdanningsdirektoratet har etablert en ordning med flere veilederkorps som etter søknad skal bistå skoler og/eller kommuner i skoleutvikling. Grimstad kommune søkte i 2016 om å bli «tildelt» et veilederkorps, og fikk innvilget dette. Man anmodet om korpsset kunne bistå en av våre skoler i utviklingsarbeid knyttet til «skolesaken». Veilederkorpsset tok dette oppdraget. Det er planlagt at korpsset skal bistå den aktuelle skolen i organisatorisk og strukturelt arbeid samt lederstøtte skoleåret 2017/2018.

Inkluderende læringsmiljø i barnehager og skoler – prosjekt

Målet med prosjektet er å videreutvikle praksis innen arbeidet med barnehagemiljø, skolemiljø. Deltakerne skal jobbe med trygge og gode barnehage- og skolemiljø, regelverk, organisasjon og ledelse og lære mer om forebygging, avdekking og håndtering av mobbing. For å oppnå en varig praksisendring som når flest mulig, skal utviklingsarbeidet primært foregå i form av barnehage- og skolebasert kompetanseutvikling og arbeid i lærende nettverk. Deltakerne skal delta på nasjonale og regionale samlinger med forelesninger og gruppearbeid. Mellom samlingene arbeider deltagerne lokalt med aktuelle problemstillinger i egen praksis. Prosjektet skal gå over to år. Enhetene som er med er Temseveien barnehage, Hausland barnehage, Fjære barneskole og Fjære ungdomsskole. Veiledning på enhetene gis etter behov, men antydnet ca. fire ganger gjennom året.

Kompetanse for mangfold

Grimstad kommune startet i 2017 satsingen «Kompetanse for mangfold» (KFM). KFM er en nasjonal satsing initiert av Kunnskapsdepartementet. Satsingen skal bidra til at ansatte i offentlige og private barnehager og skoler får økt sin kompetanse inne det flerkulturelle området. Målet er at barn, elever og voksne med minoritetsbakgrunn får støtte på en måte som bidrar til at disse fullfører og består utdanningsløpet.

Et lag rundt eleven

Etter forespørsel fra Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU), har Grimstad kommune takket ja til å delta med fire skoler i et forskningsprosjekt, der fire skoler får økt helsesøsterressurs på 12,5% i to år på 5-7 trinn. Dette gjelder Fevik skole, Fjære barneskole, Landvik skole og friskolen Hesnes Montessoriskole. Det er valgt ut fire kontrollskoler. Intensjonen med dette prosjektet er å se hvilken virkning en slik økning vil ha med tanke på elevenes opplevelse av et godt og trygt skolemiljø (elevenes psykososiale skolemiljø). Dette tiltaket er ett av mange tiltak som iverksettes i Grimstadskolen i forbindelse med ny forskrift (kapittel 9A) i opplæringsloven. Den økte ressursen på de fire skolene utføres av de samme helsesøstre som nå betjener den enkelte skole.

Folkehelseprogrammet "helsefremmende barnehager og skoler"

Kommunenes oversikt over helsetilstand i befolkningen, viser at både Lillesand og Grimstad ligger godt an på de fleste levekårsindikatorer sammenlignet med resten av fylket og landet. Begge kommunene har imidlertid utfordringer knyttet til psykisk helse i alle aldersgrupper. Hovedmålet er å fremme barn og

unges psykiske helse og livskvalitet. Også dette programmet er ett av flere innsatsområder i forbindelse med bedring av elevenes psykososiale skolemiljø. Programmet skal bygges med det mål å ruste elevene til å takle livet og gi forutsetninger til å kunne fullføre videregående skole. Skolen skal gi elevene sosial og emosjonell kompetanse.

Barnehagene

De fem kommunale barnehagene hadde i 2017 en samlet budsjettramme på 27,4 mill. kroner. Budsjettrammen til barnehageområdet samlet var 180,9 mill. kroner. De kommunale barnehagene hadde et samlet merforbruk i 2017 på 1,2 mill. kroner. I 2016 var merforbruket 1,1 mill. kroner. To av barnehagene hadde regnskapsmessig balanse mens de tre andre hadde merforbruk som vist i tabellen under.

	+	-
Hausland barnehage		1
Tønnevoldskogen bhg		397
Grimstad barnehage		456
Eide barnehage	2	
Storgata barnehage		382
	2	1 237
Totalt for barnehagene	1 235	

Med hjemmel i barnehageloven fastsatte Kunnskapsdepartementet i april 2017 ny forskrift om rammeplan for barnehagenes innhold og oppgaver. Den nye rammeplanen inneholder en rekke plikter for barnehagens personale og har mer enn 100 skal-punkter for ansattes oppgaver. Barnehageeieren har det juridiske ansvaret for kvaliteten på barnehagetilbudet.

Barnehagene i Grimstad, både de kommunale og de private, har lav grunnbemanning i forhold til sammenlignbare barnehager. Skjerpet pedagognorm og ny bemanningsnorm fra høsten 2018 vil medføre at barnehager med lav grunnbemanning vil måtte øke bemanningen til seks barn per årsverk. Per 15. desember 2017 hadde barnehagene i Grimstad (både private og kommunale barnehager) en gjennomsnittlig grunnbemanning på 6,3 standardbarn (små barn er omregnet til store barn) per årsverk. Det nasjonale gjennomsnittet var 6,0 barn per årsverk grunnbemanning. Grunnbemanningen i Grimstadbarnehagene har blitt stadig bedre de siste årene til tross for at vi enda har lavere bemanning enn gjennomsnittet i landet.



Av 26 ordinære barnehager i Grimstad, var det bare én som ikke oppfylte pedagognormen slik den var per desember 2017.

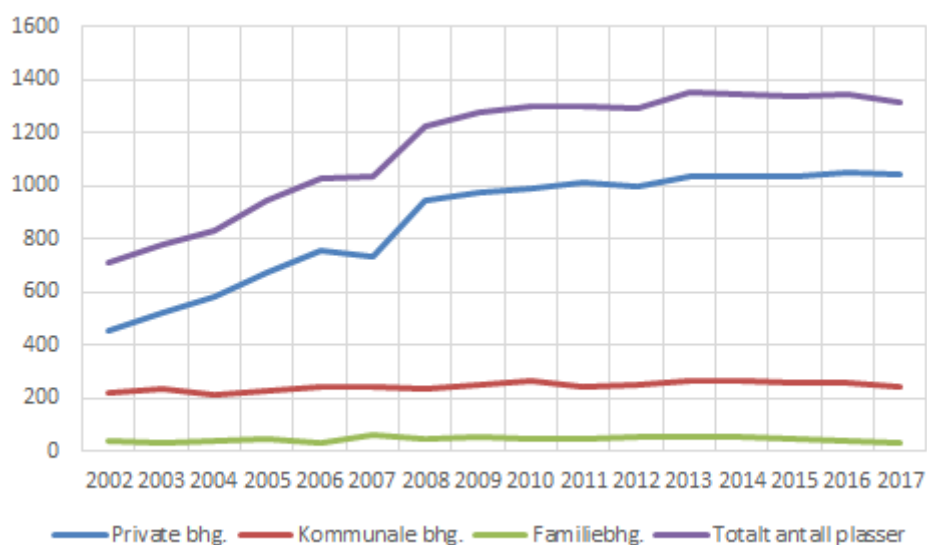
I Grimstad gikk 93,7 % av alle barn 1-5 år i barnehagen i 2017. Tilsvarende tall for Kristiansand var 90,8 %, for Lillesand 89,1 % og for Arendal 93,2 %.

I november 2017 ble det gjennomført skriftlig tilsyn med alle barnehagene i kommunen med web-verktøyet barnehetilsyn.no. Resultatene er presentert for den enkelte barnehage i en sluttrapport. Tilsynet viste at noen barnehager må oppdatere sine vedtekter etter av lov- og regelverk er endret.

Per desember 2017 hadde 30 barn i barnehage vedtak om spesialpedagogisk. I tillegg hadde 6-7 barn logopedhjelp. Noen barn har også spesialpedagogisk hjelp i form av miljøressurs. I desember 2017 utgjorde den om lag 15 årsverk fordelt på 16 barnehager. Barnehageåret 2017/2018 har to barn et intensivt treningsopplegg EIBI (Early Childhood Behavioral intervention) der det benyttes fagkompetanse fra Langemyr skole til treningen i barnehage.

Veilednings- og utviklingstjenesten hadde i 2017 et mindreforbruk på 2,6 mill. kroner av et netto driftsbudsjett på 164,6 mill. kroner. Mindreforbruket er relatert til barnehageområdet og skyldes lavere kostnader enn budsjettet til ekstraressurser og ordinære driftstilskudd til private barnehager. Samlet sett hadde barnehageområdet dermed et mindreforbruk i 2017 på 1,4 mill. kroner.

Diagrammet under viser utviklingen av barn i barnehagene i Grimstad fra 2002 til 2018. I desember 2017 gikk det 1 315 barn i barnehagene i Grimstad. 1 040 barn gikk i ordinære private barnehager, 30 barn gikk i private familiebarnehager og 245 barn gikk i kommunale barnehager.



Langemyr skole

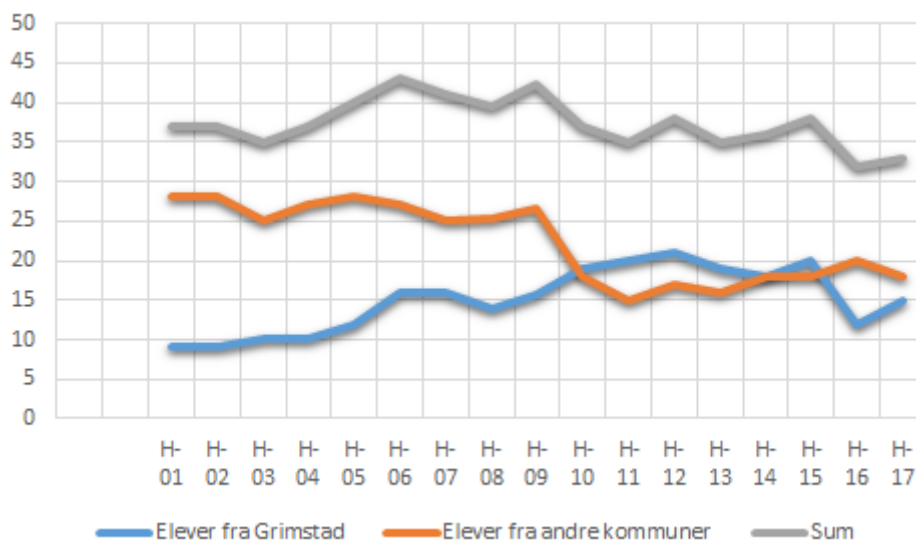
Langemyr skole hadde 12 elever fra Grimstad i vårsemesteret og 15 elever i høstsemesteret. Til sammen hadde skolen 33 elever i 2017.

Ett av skolens mål for 2017 var en mer egnet organisering av skoledagen, skoleskyssen og skolefritidstilbudet. Langemyr skole har fra og med siste skoleåret organisert skoletilbudet mellom kl. 9.00-13.30 eller 14.30, alt etter hvilket klassetrinn elevene går på og nasjonale føringer. Skoletidene er tilpasset en samordnet skoleskyss og i kombinasjon med SFO mellom kl. 7.30 og 16.30. Det blir dermed tydeligere for alle involverte, inkludert betalende hjemkommuner, hva som er spesialundervisning i skolen og hva som er SFO.

Langemyr skole deltar aktivt i kommunens arbeid for redusere andelen spesialundervisning. Skolen skal være for de elevene som har helt spesielle behov som det vurderes å ikke være mulig å dekke på elevenes nærskolers. Langemyr skole ønsker å bidra med veiledning til øvrige skoler slik at elevene kan være på sin nærscole så lenge som mulig.

Langemyr skole hadde et bruttobudsjett i 2017 på 38 mill. kroner. Skolens lønnskostnader og andre driftsutgifter fordeles på de kommunene som har elever på Langemyr. I kommunens regnskap fremkommer Langemyr skole med et nullresultat. Grimstad kommunes kostnader er budsjettert på fellesområdet til kultur- og oppvekstsektoren, kfr. egen årsrapport for fellesområdet.

Diagrammet under viser utviklingen av antall elever fra Grimstad fra høsten 2001 til høsten 2017.



Voksenopplæringen og flyktningtjenesten

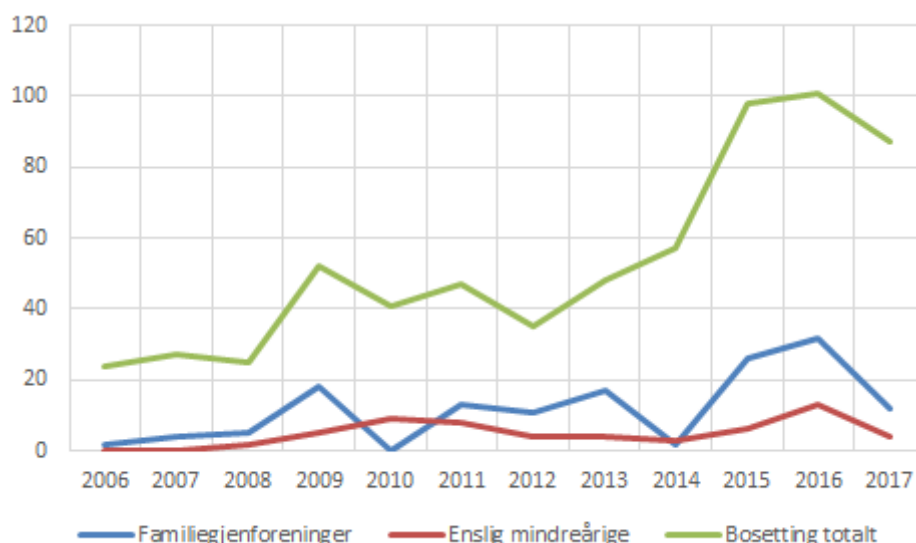
Kvalifiseringstjenesten består av voksenopplæringen og flyktningtjenesten. I 2017 hadde kvalifiseringstjenesten et regnskapsmessig mindreforbruk på 15,0 mill. kroner. Mindreforbruket skyldes integreringstilskudd for et stort antall flyktninger i bosettingsåret og året etter da integreringstilskuddet er høyt. Høyere integreringstilskudd enn budsjettert er også årsaken til at kultur- og oppvekstsektoren hadde et positivt regnskapsresultat i 2017. Om inntektene fra integreringstilskuddet hadde vært som budsjettert, ville sektoren hatt et merforbruk på 6 mill. kroner.

2017 var et krevende år for kvalifiseringstjenesten. På grunn av bygningsarbeid med nytt ventilasjonsarbeid for deler av skolebygningen i Dybedalsveien har deler av voksenopplæringen vært lokalisert i Grooseveien 36 der skolen har leid undervisningsarealer av Drottningborg ungdomsskole. Skolebygningen i Dybedalsveien har heller ikke til vanlig tilstrekkelig med undervisningsareal, og 1/3 av skolens elever får undervisning i leide modulklasserom på utsiden av skolebygningen.

I desember 2017 hadde voksenopplæringen totalt 295 elever. Voksenopplæring har gitt alle nyankomne innvandrere opplæringstilbud innen lovfestet frist, som er tre måneder. Deltakerne i undervisningen er i hovedsak elever på norskurs og introduksjonsprogram (180), eller elever i grunnskoleklasser (95).

Voksenopplæringen deltar i prosjektet "Kompetanse for mangfold", og holder gjennom dette fokus på videreutvikling av en dysleksivennlig skole gjennom bl.a. god kartlegging og videreutvikling av pedagogiske metoder.

Kommunestyret vedtok å ta imot 75 flyktninger i 2017, hvorav fem enslige barn og unge under 18 år (EM). Totalt ble det bosatt 87 personer (53 voksne, 30 barn og fire enslige mindreårige). 12 personer kom på familiegjenforening. Flyktningene kom i hovedsak fra Syria, Afghanistan, Eritrea og Etiopia. Diagrammet under viser utviklingen av antall bosatte flyktninger i Grimstad fra 2006 til 2017.



I 2017 gjennomførte kvalifiseringstjenesten et vellykket KUM-prosjekt (Kommunal utvikling) med støtte fra IMDi. Prosjektet, Kompetansebyggende fritid, har resultert i at flere flyktninger engasjerer seg i frivilligheten. Det er opprettet en brobyggergruppe for inkludering og mangfold, der mange av organisasjonene i kommunen er representert.

Flyktningtjenesten har et godt samarbeid med svømmeklubben. 52 barn og unge og 50 voksne har deltatt på aktiviteter for å lære å svømme. Det arbeides aktivt for å skaffe venner/vennefamilier/nettverk for flyktningene. Samarbeidet med Jobbsentralen ble ytterligere styrket i 2017. Dette har stor betydning for bosettingsarbeidet og som er kompetansegivende tilbud til personer med spesielle behov.

Kultur og bibliotek

Kulturtjenesten består av kulturkontoret (2,2 årsverk), ungdomsklubben Teknikken (1 årsverk), kulturskolen (7,9 årsverk) og turistkontoret (2,6 årsverk), til sammen 13,7 årsverk.

Kulturtjenesten hadde i 2017 et merforbruk på 0,7 mill. kroner. Det er første gang kulturtjenesten leverer et negativt regnskapsresultat. Tidligere år har tjenesten hatt ledige lønnsmidler grunnet vakante stillinger og NAV-refusjoner. Dette har muliggjort en økning av kostnadsnivået og kvaliteten på: Barnebokfestivalen, Den kulturelle skolesekken, Kulturlørdag, UKM, nye tiltak som Kulturnatt, osv. I 2017 hadde kulturtjenesten lavt sykefravær og dermed lite inn i refusjon. I tillegg er fondsmidlene redusert, det har vært vanskeligere å få inn eksterne tilskudd til arrangementer. Driftsinntektene på kulturskolen og turistkontoret har i 2017 vært lavere enn budsjett. Kulturskolen har færre elever enn budsjettet brukerbetaling. Dette utgjorde ca. 270 000 kroner av merforbruket. Turistkontoret har hatt langtidssykemelding som har bidratt til lavere annonsesalg enn i et normalår, i tillegg til mindre utleie av båter og sykler.

I 2017 har turistkontoret økt antall guidede turer på Barnevandrerstiene, på "Stinter og smau i Grimstad", arrangert havfisketurer og "Turist i egen by". Flere arrangementer har vært arrangert i forbindelse med Barnefattighedsprosjektet og kulturskolen har arbeidet med fag- og undervisningsplaner for å heve kvaliteten på undervisningen.

For bibliotekstjenesten var 2017 i stor grad et år med forberedelser og planlegging for innflytting i nytt bibliotek på "Rutebilstasjonen". Det nye biblioteket ble åpnet lørdag 9. desember til overveldende respons. Åpningstiden på den nye biblioteket er økt med 8 timer per uke i forhold til biblioteket i Storgaten. Dette er gjort uten at bemanningen er økt, men det har vært nødvendig å redusere bemannet drift ved bibliotekfilialen på Fevik fra fire til to dager per uke. Både hovedbiblioteket og Fevik filial har meråpent bibliotek slik at publikum også kan benytte biblioteket utenom åpningstiden ved å inngå avtale med biblioteket. Publikum kan benytte biblioteket fra kl. 07.00 om morgenen til klokka 22.00 om kvelden.



Fellesområdet i kultur- og oppvekstsektoren

Fellesområdet til kultur- og oppvekstsektoren har i 2017 et budsjett på 32,3 mill. kroner. Det største budsjettposten, 19,4 mill. kroner er kostnadene til elever fra Grimstad kommune som går på Langemyr skole. Kostnadene til skoleskyss, inkl. skyss til og fra svømmehallen, er budsjettet i 2017 til 7,9 mill. kroner. På fellesområdet ligger også budsjettpost for å dekke friskolenes kostnader som private grunnskoler har til elever med vedtak om spesialundervisning. Posten var på 2,6 mill. kroner. På fellesområdet til sektoren ligger i tillegg lønns- og pensjonskostnader samt arbeidsgiveravgift til skolesjef og kommunalsjef, kommunens andel av kostnadene til videreutdanning for lærere og skoleledere, kostnader til gjesteelever fra Grimstad i andre kommuner og flere mindre driftsposter.

Budsjettpostene på fellesområdet til kultur- og oppvekstsektoren er i hovedsak overføringer og utbetalinger til skolene for tjenester der resultat og aktivitet fremkommer i andre tjenesteenheter.

Fellesområdet til kultur- og oppvekstsektoren hadde i 2017 et merforbruk på 1,9 mill. kroner. Merforbruket skyldes økte kostnader til elever med vedtak om spesialundervisning som går på private grunnskoler. Både Hesnes Montessoriskoler og Drottningborg ungdomsskole har relativt mange elever med vedtak om spesialundervisning, men Grimstad har også elever på andre private skoler som St. Franciskus skolen og Steinerskolen i Arendal. De også kommentarer i vedlegget til årsmeldingen for tjenesteenhetsrapportene.

Vurderinger

I budsjettdokumentet for 2017 er det beskrevet sektorvise økonomiske risikovurderinger. Av de risikovurderingene som er omtalt for kultur- og oppvekstsektoren, er det særlig økningen i antall elever med vedtak om spesialundervisning i de private grunnskolene som har gitt merforbruk i 2017. Budsjettet

for 2018 er ikke konsekvensjustert for merforbruket i 2016 og 2017, og dagens drift vil gi et merforbruk på denne budsjettposten også i 2018 dersom det ikke tilføres mer ressurser eller gjøres en budsjettoverføring ved å redusere den samlede budsjetttrammen til de kommunale grunnskolene. I 2018 er det avsatt 250 000 kroner for å se nærmere på årsakene til at Grimstad har en større andel lærertimer som går til elever med spesialundervisning enn sammenlignbare kommuner, og hvorfor antallet elever med spesialundervisning på de private grunnskolene øker.

De siste årene har det vært mulig å avsette midler fra integreringstilskuddet for flyktninger til fond i.h.t vedtak fra kommunestyret. Også i 2017 er det avsatt 7,3 mill. kroner til fond. Det vil si at deler av integreringstilskuddet for første bosettingsår settes av på fond (integreringstilskudd for hele første bosettingår selv om flyktninger først kommer til Grimstad sent på året) til bruk i femte tilskuddsår. Finansiering av flyktningområdet vil være utfordrende fremover dersom antall bosatte flyktninger fortsetter å være så lavt som i 2018, da Grimstad bare er anmodet om å ta imot 20 flyktninger.

Barnehagene i Grimstad har lav grunnbemanning i forhold til sammenlignbare kommuner. I 2018 har regjeringen vedtatt en skjerpet pedagognorm og en ny bemanningsnorm som vil gi kommuner med lav grunnbemanning betydelige økonomiske utfordringer.

Fra skolestart høsten 2018 har regjeringen også vedtatt en ny pedagognorm i grunnskolen som innebærer at kommuner som har en lavere lærertetthet enn normen legger opp til, må styrke bemanningen i grunnskolen.

Sektorens målsetninger for budsjett 2017

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	<u>Barnehager</u> : Tidlig innsats i barnehagene. Tidlig innsats er en grunnleggende satsning. Fra Eide barnehage: Barna blir sett og hørt, de lærer å ta vare på hverandre, har god sosial kompetanse og er medvirkende i barnehagehverdagen.	Fra Eide barnehage: Observasjon av det enkelte barnet i gruppa og tilpasset barnehagetilbudet til barnets behov. Gjennomgangstemaet har vært «Lek og læring i naturen», der fagområde «Kropp, bevegelse og helse» og «Natur, miljø og teknikk» er vektlagt. Det nye metodiske «VÆRE SAMMEN-opplegget» som handler om vennskap og inkludering er tatt godt imot av barna. Førskolebarna har vist stor interesse for de lekbaserte aktivitetene i Agderprosjektet. Personalet har vært engasjerte sammen med barna, tilrettelagt for lek, læring og gode relasjoner.	
2	<u>Barnehager</u> : Pedagogisk videreutvikling i barnehagene	Økt kompetanse om systematisk arbeid med språk og kommunikasjon i barnehagene innen utgangen av 2017. Gjennomført refleksjonsmøte på alle de kommunale barneskolene med tema godt forebyggende arbeid og opplæringsloven kap. 9a.To av spesialpedagogene har tatt etterutdanning innen TIBIR-veiledning og bruker dette i barnehager. Gjennomført veiledning i 12 barnehager, mange med fokus på det psykososiale miljøet. Deltar i prosjekt om inkluderende miljø i barnehager og skoler, deltatt på samlinger i regi av Fylkesmannen i forbindelse med prosjektet	
3	<u>Grimstadskolen</u> : Gjennomgå og utforme innhold i skolene samt gjennomføre kvalitetsarbeidet knyttet til elevenes psykososiale skolemiljø (jf. kapittel 9a i opplæringsloven).	Arbeidet har vært prioritert i kompetanseutviklings-arbeidet i alle skolene. Egen forpliktende plan for Grimstadskolen er blitt utarbeidet. Det samme gjelder felles ordensreglement for Grimstadskolen. Eksterne aktører er veiledere på enkeltskoler. Arbeidet med elevenes psykososiale skolemiljø har vært hovedfokus hele 2017.	

4	<u>Grimstadskolen</u> : På nasjonale prøver skal det på barnetrinnet være færre elever på laveste nivå enn for gjennomsnittet for landet	På nasjonale prøver 2016/2017 skåret Grimstad høyere enn gjennomsnittet for landet i alle de tre grunnleggende ferdighetene - engelsk, lesing og regning. Siste undersøkelse (2017) viser at resultatene 2017/2018 er svakere enn fjoråret i både engelsk, lesing og regning. I disse tre ferdighetene var det flere elever på laveste mestringsnivå sammenlignet med gjennomsnittet for landet. Noen skoler skårer adskillig bedre enn landsgjennomsnittet. Resultatene varierer fra år til år, noe som har vært påpekt som utfordring i våre skoler.	●
5	<u>Grimstadskolen</u> : På ungdomstrinnet skal gjennomsnittet for grunnskolepoeng være høyere enn for landsgjennomsnittet.	Resultatene for 2017 er betydelig bedre enn for landsgjennomsnittet: Grimstad snitt: 42,6 Nasjonen snitt: 41,4	●
6	<u>Kultur</u> : Nytt bibliotek tas i bruk innen utgangen av 2017.	Nytt bibliotek ble åpnet 9. desember 2017.	●
7	<u>Kultur</u> : Turistkontoret flytter til biblioteket	Turistkontoret flyttet inn i det nye biblioteket samtidig med at biblioteket åpnet 9. desember 2017.	●
8	<u>Kultur</u> : Utvikling av kulturtilbudet til barn og unge.	Kulturlørdagene på «Fagskolen» har vært gjennomført med mange deltakere også i 2017. Kulturnatt ble gjennomført i samarbeid med Grimstad Min By. «Turist i egen by» ble gjennomført for første gang 10. juni.	●
9	<u>Kultur</u> : Arealene på fagskolen blir videreutviklet	Det har vært usikkerhet omkring når deler av ungdomsklubbens lokaler skal rives, og dette har gjort det vanskelig å planlegge større ting frem i tid. Det har vært tilbud med Kunstbrakke, og eget kurs i sjablonggrafitti og dekorering i Arresten.	●
10	<u>Veiledningstjenesten</u> : Økt kompetanse om systematisk arbeid med det psykososiale miljøet i barnehager og skoler	Gjennomført refleksjonsmøte på alle de kommunale barneskolene med tema godt forebyggende arbeid og opplæringsloven kap. 9a. Sendt ut mal til felles rutiner for det psykososiale arbeidet til alle skolene. To av spesialpedagogene har tatt etterutdanning innen TIBIR-veiledning og bruker dette i barnehager. Gjennomført veiledning i 12 barnehager, mange med fokus på det psykososiale miljøet. Deltar i prosjekt om inkluderende miljø i barnehager og skoler, deltatt på samlinger i regi av Fylkesmannen i forbindelse med prosjektet.	●
11	<u>Veiledningstjenesten</u> : Økt kompetanse om systematisk arbeid med språk og kommunikasjon i barnehagene innen utgangen av 2017	Hovedtema på styrerforum i februar. Flere barnehager deltar i språkløyper, og har hatt opplæring/konferanse.	●
12	<u>Veiledningstjenesten</u> : Økt kompetanse om systematisk leseopplæring i skolene innen utgangen av 2017.	Rådgiver (lesepedagog) i 50 % stilling har etablert nettverk for lærere som holder lesekurs, gjennomført to samlinger. Felles lisens for Imal, verktøy for systematisk bokstavinnlæring. Følger opp rektorer og lærere i forhold til organisering og gjennomføring. Deltatt på kurs i Språkløyper. Utkast til «Leseplan for Grimstadskolen» utarbeidet.	●



Helse- og omsorgssektoren

Sektorleder – Aase Hobblesland

Økonomitall og personaldata

	Regnskap 2016	Regnskap 2017	Budsjett 2017	Avvik
Netto lønnsutgifter	467 381 000	482 726 729	465 003 000	-17 723 729
Andre driftsutgifter	149 397 000	154 782 142	113 137 000	-41 645 142
Driftsinntekter	-153 826 000	-147 475 380	-102 320 000	45 155 380
NETTO	462 951 000	490 033 492	475 820 000	-14 213 491

Faste årsverk	01.01.2017	31.12.2017	Endring
Årsverk	483,4	480,5	-2,9

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.12.2017	Endring
Årsverk	92,4	102,3	9,9

Fraværspersent	2016	2017	Endring
Fravær	8,4%	7,9%	-0,5%

Innledning

Helse- og omsorgssektoren består av 11 tjenesteenheter. Disse er hjemmetjenesten, barnevernstjenesten, sosialtjenesten, kjøkkentjenesten, NAV kommune, Frivolltun, Fevikun, Berge gård senter, boveiledertjenesten, bestillerenheten - inkludert fag- og utviklingsavdelingen (FOU), samt helsetjenesten.

Aase Synnøve Hobblesland er ny kommunalsjef fra 01.09.17, og Anita Stiansen er ny leder for NAV kontoret.

Boligsosial handlingsplan ble vedtatt høsten 2017. Det fremkommer i denne planen at det for fremtiden anbefales at det ikke utarbeides en egen boligsosial handlingsplan. Det arbeidet bør fremkomme som en del av en mer helhetlig, fremtidig strategi for det boligsosiale arbeidet, og ikke som en egen plan. Det anbefales derfor at det boligsosiale arbeidet innarbeides i kommunes eiendomsstrategi.

Aktiviteten innen omsorgstjenestene har økt i tredje tertial. På Berge gård har aktiviteten ligget omtrent på samme nivå som 2016 i første og annet tertial, men har økt i tredje tertial. Aktiviteten på Grom ligger noe over nivået for 2016 i begynnelsen av annet tertial og har økt i tredje tertial. Aktiviteten i hjemmetjenesten har i første og annet tertial ligget under nivået for 2016, men har i tredje tertial økt opp til samme nivå som i 2016.

I de forebyggende helsetjenestene er det hovedsakelig økt aktivitet sammenliknet med 2016. Helsesøstertjenesten/skolehelsetjenestene har blitt styrket og dette forklarer noe av aktivitetsøkningen. Det fokuseres på samhandling mellom tjenestene til barn, unge og familier i Familiens hus.

Driftsgjennomgangen av boveiledertjenesten i 2016 konkluderte med behov for å vurdere størrelse, brukersammensetning, ledertetthet og lederstøtte i enheten. Det ble startet opp et prosjekt i januar 2017 for å jobbe med disse utfordringene. Det ble tidlig klart at det ville være uhensiktsmessig å bare fokusere på boveiledertjenesten, da en reduksjon av oppgaver og brukere i denne enheten ikke kan overføres til andre uten at det også vil kreve ressurser. Prosjektet ble derfor sektorovergripende, hvor hensiktsmessig pasientforløp, organisering av tjenester på tvers av diagnoser og større grad av samhandling sto i fokus. I sluttfasen av driftsgjennomgangen 2016 ble det presisert behov for en grundig økonomisk analyse av boveiledertjenesten. Økonomisk analyse av enheten ble lagt inn som et delprosjekt. De øvrige tre delprosjektene ble valgt ut fra behovet i boveiledertjenesten, men har samtidig stor betydning for mange av enhetene i sektoren. Det var delprosjekt for nattjenesten, ambulerende tjenester og Grimstad arbeids- og aktivitetssenter. Det vil bli jobbet videre i sektoren med å implementere tiltak og organisasjonsendring.

Sosialtjenesten har vært pilot på heltidskultur. Tjenesten har i løpet av 2017 oppnådd heltidskultur da 88% av de ansatte i turnus har 100% stilling.

Når det gjelder enslige mindreårige flyktninger, har det kommet langt færre til kommunen enn hva det var planlagt for. Det har derfor vært gjennomført en nedbemanning på åtte årsverk. Alle de overtallige ble tilbudt andre jobber i kommunen.

Sektoren har fortsatt økonomiske utfordringer. Aktivitetsnivået ligger for høyt i forhold til budsjett. Regnskapet viser et stort merforbruk på ca. kr 14 mill.

Resultat og aktivitet

Overordnet prosjekt

Det ble i 2017 gjennomført et overordnet prosjekt i helse- og omsorgssektoren med utgangspunkt i driftsgjennomgangen av boveiledertjenesten. Prosjektet hadde ansvaret for fire delprosjekter. Det var delprosjekt for økonomi og handlingsplan i boveiledertjenesten, nattjenesten, ambulerende tjenester og Grimstad arbeids- og aktivitetssenter.

Pasientforløp og vedtakshåndtering er viktig i et overordnet perspektiv. Det er ut fra pasientforløp og vedtak at tjenestene til bruker ytes. Vedtakene vil til en viss grad være styrt av det tilbudet som kommunen faktisk har. Mangelen på ambulerende tjenester på kveld, natt og i helg i flere enheter, har betydning for hvordan tjenesten kan ytes. Det viser seg også at mangelen på aktivitetstilbud har betydning for hvilke tjenester som må innvilges. En økning i aktivitetstilbud vil ha mange fordeler. Aktivitet gir en meningsfull hverdag for den enkelte bruker, innsparing i kostnader for kommunen og verdiskapning. Aktivitetstilbud er billigere i drift enn annen tett oppfølging.

Det har blitt gjennomført en ekstern gjennomgang av bestillerenheten for å få en vurdering av om vedtaksnivået ligger på hva som er forsvarlige tjenester. Rapporten fra Agenda Kaupang viser at bestillerenhetens utmåling av tjenester står i forhold til hjelpebehovet til den enkelte. Det pekes på noen forbedringspunkter ved selve saksbehandlingen. Disse forbedringsområdene er allerede inkorporert i bestillerenhetens rutiner.

Konklusjonen fra overordnet prosjekt var at det vil bli jobbet videre for å få til en enhet for Arbeid- og aktivitet. Det jobbes videre for å utvikle en mer samordnet og koordinert nattjeneste. Det kom en del viktige innspill til delprosjekt ambulerende tjenester, som gjør at dette er et arbeid vi fortsatt må jobbe

med å utrede. Det vil bli jobbet videre med de tiltakene som kom frem i sluttrapporten til delprosjekt i boveiledertjenesten. Dette arbeidet er allerede godt i gang.

Det er satt en prosjektorganisasjon som tar opp i seg de prosjektene som det rigges for i overordnet prosjekt helse og omsorg. Det vil bli jobbet videre i sektoren med å implementere tiltakene og organisasjonsendringer.

Boliger

Det jobbes for å øke antall boliger og bygge opp differensierte botilbud. Boligtilbudet oppleves å være noe bedret gjennom kjøp av flere boliger innen rusfeltet de siste årene. Dette tilbudet skal utvides ytterligere i 2018. Planleggingen med ombygging av Vossbakke til heldøgnsbemannet bolig for mennesker med rusproblemer pågår. Det merkes at spesialisthelsetjenesten bygger opp sin polikliniske tjeneste og ambulante team, og sender brukere tidligere hjem til kommunen. Behovet for boliger øker og også behovet for tjenester i bolig, da brukeren er sykere når de kommer til kommunen.

Boveiledertjenesten har kontakt med tre foreldregrupper med tanke på bofellesskap for personer med utviklingshemming. Disse er interessert i å bygge egen bolig i et samarbeid med kommunen og eventuelt private aktører. Her er det også et samarbeid med bygg- og eiendomstjenesten. Målet er at den første gruppen kan påbegynne byggeprosess i 2018.

Feviktun 6 er et nytt bofellesskap under oppføring, planlagt oppstart av botilbudet våren 2018. Bofellesskapet består av fem boenheter for brukere med permanent boligbehov og en boenhet som skal fungere som beredskapsbolig for å utvalgte brukergrupper. Felles for brukerne som skal leve og bo på Fevikun 6, er at alle har ulik atferd som utfordrer. Målgruppen er brukere med utviklingshemming og psykiske lidelser. Brukere i aktiv rus er ikke i målgruppen. Brukerne som er tiltenkt denne boligen får allerede tjenester fra Grimstad kommune i dag, men ved å samle kompetanse og personell med bredt erfaringsgrunnlag, vil man kunne optimalisere både tjenestetilbud og kostnader knyttet til drift. Det ble i 2017 nedsatt en bred tverrfaglig prosjektgruppe ledet av kommunens økonomisjef. Prosjektgruppen har jobbet målrettet med utforming av boligene, målgrupper og forslag til kriterier for tildeling av permanente boliger og for beredskapsboligen. Prosjektgruppen har også utarbeidet en helhetlig plan med tanke på hvordan prosessen fra nå og frem til boligen er i drift, skal forløpe. Boligen er organisatorisk lagt til boveiledertjenesten.

I kommunestyret den 30.10.17 ble eiendomsstrategi for Grimstad kommune vedtatt. I denne saken ble det også vedtatt at det innen 1. juni 2018 gjennomføres en total gjennomgang på byggene innenfor helse og omsorg for å vurdere om byggene er hensiktsmessige i forhold til dagens bruk og hvilke bygg/behov sektoren ser for seg i en kommende 10-12 års periode.

Tjenester på riktig nivå i omsorgstrappen

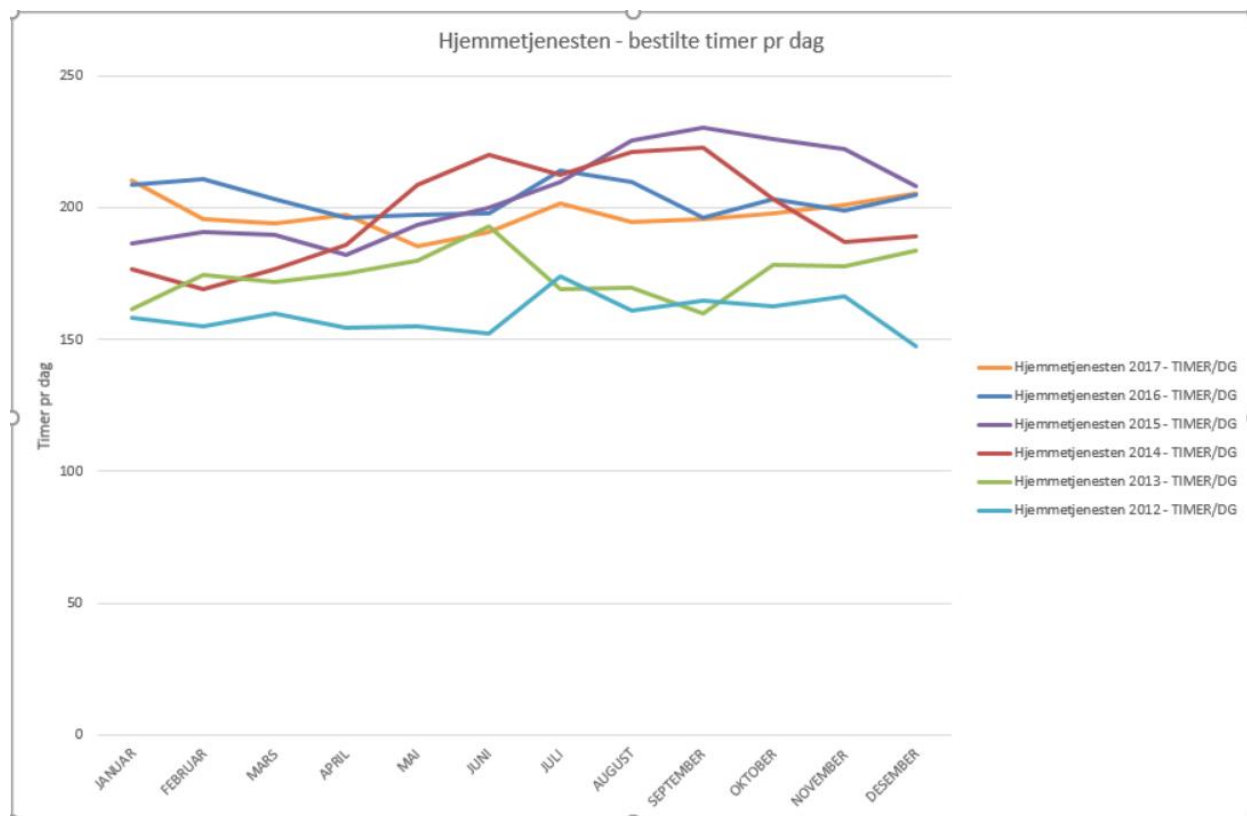
Det er et mål at brukerne skal bo i eget hjem lengst mulig. Kommunen må understøtte dette med å iverksette tiltak som bidrar til å gjøre dette mulig for brukere og pårørende. Kommunen har 70 langtidsplasser i sykehjem og behovet for plasser har variert fra 67 til 71 langtidsvedtak. Vi har hatt perioder med overbelegg på korttid og en periode med ventetid på langtidsplass, ventested var da korttidsavdeling. Det har vært noe venting på heldøgns omsorgsbolig. Brukerne venter hjemme eller i korttidsavdeling og får nødvendig helsehjelp der de er. Kommunen har kjøpt totalt fire døgn på sykehuset.

Korttidshyblene på Berge gård har vært leid ut til hjemmeboende i kortere og lengre perioder. Dette har hovedsakelig vært brukere som trengte avklaring av hjemmesituasjonen og flere har flyttet i HDO i etterkant. Det har også vært leid ut hybler til studenter i kortere perioder. De som har leid hyblene har vært fornøyd med en slik løsning.

Antall timer med vedtak har lagt ganske stabilt samlet sett for hjemmetjenesten og i HDO. Noen variasjoner vil det være på Grom og Berge gård da det er flere dårlige beboere som varierer i helsetilstand og behov for tjenester. Det er utfordrende i HDO der det bor mange personer med

demenssykdom. Det skjer mange uforutsette hendelser, og det er stor variasjon i behov for tjenester. Det er vanskelig å fange opp dette behovet fullt ut i vedtakene. Hverken Grom eller Berge gård er spesielt godt egnet som boliger til personer med langt kommet demenssykdom, men det gjøres en stor innsats for å legge best mulig til rette. Bygningsmessige forhold skaper likevel en del utfordringer.

Figuren viser oversikt over leverte timer per dag for alle de hjemmebaserte tjenestene fra 2012-2017.



Effekten av hverdagsrehabilitering ligger på samme nivå som tidligere. Brukerne som får hverdagsrehabilitering estimeres en reduksjon i behov for ordinære hjemmetjenester med to timer per bruker per uke. Effekten av hverdagsrehabilitering er vanskelig å måle i entydige resultater, men det er stor enighet om å anbefale kommunene (f.eks. fra Omsorgsforskning) å gi dette tilbudet til brukerne.

Når det gjelder dagaktivitetstilbud, har sektoren fått tilskudd til etablering av plasser for personer med demenssykdom. Driften av disse opprettholdes og plassene driftes av tilførte midler.

Velferdsteknologi

Grimstad kommune har en stor satsning på velferdsteknologi og ser gevinster innen unngåtte kostnader, spart tid og økt kvalitet. Kommunen har i 2017 hatt besøk av statsråd, sentrale politikere og flere som ønsker å lære av hvordan kommunen jobber med bruk av teknologi i tjenestene. Det er et tett samarbeid med de andre kommunene på Agder om velferdsteknologi, og i 2017 ble det gjennomført en felles anskaffelse for trygghets- og varslingsteknologi. Kommunen skifter nå ut signalanlegg i sykehjemmene og tar i bruk ny teknologi i hjemmetjenesten i stor skala. Kommunen er med videre i nasjonalt velferdsteknologi. Målet er at velferdsteknologi skal være en integrert del av tjenestene innen 2020.

I4Helse er et viktig prosjekt innen velferdsteknologi. I4Helse skal være et ledende senter for innovasjon innen helse og omsorg, hvor velferdsteknologi og helseløsninger utvikles fra idé til skalerbar implementering og varig anvendelse. Dette prosjekt er i regi av Universitetet i Agder (UiA). Grimstad har inngått en intensjonsavtale med UiA, og det jobbes med konkretisering av en leieavtale hvor flere av kommunens helsetjenester planlegges inn i I4Helse. Erfaringer fra prosjektet Agder Living Lab (ALL) er

viktig for utviklingen av I4Helse. ALL har bidratt til god involvering av brukere i test og utvikling av ny teknologi. Det er opprettet et aktivt brukerpanel som videreføres inn i I4Helse prosjektet og som er viktig for det videre arbeidet med velferdsteknologi.

Kvalitetsarbeid

Gode pasientforløp er en viktig satsing på kvalitetsarbeid for å kunne planlegge riktige tjenester og sikre gode og trygge overganger. Det er innført sjekklistene i tjenestene for å få til gode og trygge forløp når brukerne kommer hjem fra sykehuset eller flyttes mellom ulike kommunale tjenester som f.eks. korttidsavdeling og egen hjem. Psykisk helse, rusfeltet og boveiledertjenesten har også implementert denne metodikken.

I 2017 mottok bestillerenheten 8 klager. To ble avklart i bestillerenheten og 6 ble oversendt Fylkesmannen. I 4 av disse tilfellene fikk kommunen medhold. Bestillerenheten foretar alltid en gjennomgang av vedtak fra Fylkesmannen i et læringsperspektiv.

Det er stor oppmerksomhet om kompetanseplanlegging i sektoren. Det er søkt Fylkesmannen om kompetansemidler og innovasjonsmidler. Her planlegger sektoren ut ifra kompetansebehov i enhetene, og det er fokus på å utvikle riktig kompetanse for å møte utfordringer i fremtiden. Kommunen har et bredt samarbeid med Universitetet i Agder (UiA) innen flere områder.

Enslige mindreårige flyktninger

Grimstad kommune har i 2017 gjennomført store driftsendringer i arbeidet med enslige mindreårige flyktninger (EM). Bakgrunnen for den gjennomførte driftsendringen handler om fire faktorer

- Endring av finansieringsordning fra refusjon til finansiering per flyktning/enslige mindreårige.
- Det er for høye kostnader med å drifte to bofelleskap.
- Faglig kan det forsvares å ha ungdommer på hybel og i gruppefosterhjem, istedenfor å beholde to bofelleskap.
- IMDi har signaliserte tidlig 2017 at det er usikkert hvorvidt Grimstad kommune skal ta imot flyktninger i 2018.

I omstillingen av driften er det gjennomført nedbemanning i første halvdel av 2017 på 8 årsverk i avdelingen. Alle de overtallige er blitt tilbudt andre jobber i Grimstad kommune.

Avdeling for enslige mindreårige flyktninger består per 31.12.2017 av 12,84 årsverk. Herunder fagleder, 10,94 årsverk miljøterapeuter/miljøarbeidere og merkantilressurs på 0,9 årsverk. EM ble omorganisert i løpet av 2017, hvor avdelingen fra 01.01.2018 er organisert inn under kvalifiseringstjenesten.

Kjøp av helse- og omsorgstjenester

Høsten 2017 ble det inngått rammeavtaler for innkjøp av helse- og omsorgstjenester. Det kjøpes tjenester i sektoren til seks brukere.

To av kontraktene er kjøpt inn etter lovlig direkte-anskaffelser, jfr. anskaffelses-forskriftene § 30-4. Begge anskaffelsene er publisert i Doffin i september. For de andre fire kjøpene er det gjort avrop på rammeavtalen. Alle kjøpene er nå lovlige etter anskaffelsesregelverket.

Vurderinger

Helse- og omsorgstjenester

Veksten i vedtakstimer i de hjemmebaserte tjenestene ser ut til å flate ut. Samlet vekst ligger nå marginalt under fjoråret. Denne utviklingen følges nøye. Det jobbes for å gi tilbud på riktig nivå i omsorgstrappen, og en må følge nøye med på behovene i befolkningen. Den demografiske framskrivningen som er gjengitt i kommunedelplanen (2014-2026) viser en andel av befolkningen med demenssykdom på 250 personer i 2014 og 289 personer i 2020. Ved telling av antall personer med

demensdiagnose i 2017 landet vi på over 290 personer. Det betyr at kommunen har et høyere antall personer med demenssykdom nå enn det som var estimert for 2020. Det vil få konsekvenser for fremtidig planlegging av ulike tilbud samt boligplanlegging. Det satses videre på hverdagsrehabilitering, dagaktivitetstilbud, velferdsteknologiske løsninger, forebyggende hjemmebesøk og andre tiltak som bygger opp under retningen på tjenestene.

Tjenester til brukere med samtidig rusproblematikk og psykiske helseproblemer er et viktig satsningsområde. Tjenestene jobber med samhandlingen seg imellom og med spesialisthelsetjenesten. Det oppstår en del utfordrende situasjoner da brukere som kommer til kommunen ofte er sykere enn tidligere. Kompetanseutvikling og en mer hensiktsmessig organisering av tjenestene har stor oppmerksomhet, sammen med botilbud. Dette feltet vil være viktig å jobbe systematisk og planmessig med fremover. Fylkesmannen hadde høsten 2017 tilsyn med tjenestene til bruker med samtidig rus- og psykiske lidelser. Fylkesmannen fant at kommunen legger til rette for at brukere med rus- og psykiske lidelser får tjenester i tråd med lov og forskrift på det reviderte området, og det ble ikke avdekket lovbrudd under tilsynet.

Boveiledertjenesten er en stor enhet med behov for endringer på flere områder. Det ble i driftsgjennomgangen og delprosjektet avdekket mange forbedringsområder. Arbeidet med å følge opp handlingsplanen er godt i gang og vil fortsette inn i 2018. Tjenester i enheten er ikke en del av ressursstyringsmodellen. Dette vil det jobbes med i 2018.

Ernæring

Ernæring er et satsningsområde i institusjonene og hjemmebaserte tjenester. Her jobber kjøkkenet sammen med omsorgsenhetene. Næringsrik kost er viktig for å opprettholde funksjonsnivå og for å kunne klare seg godt hjemme. Dette feltet må fortsatt ha fokus. Begge sykehjemmene har nå flyttet middagsserveringen til ettermiddagen.

Bygningsmessige forhold

Flere enheter har utfordringer knyttet til plassmangel. Dette gjelder spesielt helsetjenesten, hjemmetjenesten og Frivolltun. Det jobbes med fremtidige løsninger bl.a. i arbeidet med I4Helse. Det er videre behov for en totalt gjennomgang av bygningsmassen i helse- og omsorgssektoren. Dette arbeidet startes opp i 2018. Riktig utformet bygningsmasse er viktig for å kunne drifte tjenestene optimalt. Det vises i den forbindelse til eiendomsstrategien.

Familiens hus

Hovedfokus er fortsatt på videreutvikling av modellen for Familiens hus for samordning, koordinering og styrking av forebyggende arbeid og tidlig innsats for barn, unge og deres familier. Hvordan tjenestene kan utfylle hverandre og gi de som trenger det hensiktsmessig hjelp så de kan ta i bruk egne ressurser, er vesentlig.

Frisklivsarbeid

Det er høy aktivitet i Frisklivssentralen med tilbud både til voksne og barn. Det viktig at kommunen fortsatt satser på lærings- og mestringstilbud. Det bidrar til at folk mestrer eget liv og opplever både mestingsfølelse, selvstendighet og livskvalitet.

Det ble for øvrig åpnet frivilligsentral i april. Frivilligsentralen er åpen fire timer fire dager per uke. Dette er en møteplass mellom mennesker i lokalmiljøet.

Kjøp av helse- og omsorgstjenester

Alle kjøpene er nå lovlige etter anskaffelsesregelverket. Det er et mål for sektoren å kjøpe så få tjenester som mulig. Det kan likevel i enkeltsaker være behov for å kjøpe tjenester som kommunen ikke klarer å tilby på kort sikt og i noen helt få tilfeller på lang sikt.

Sektorens målsetninger for budsjett 2017

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Alle vanskeligstilte i Grimstad kommune skal ha et sted å bo	Oppstart av ombygging Vossgate går etter planen.	
2	En meningsfylt hverdag for alle	Delprosjekt er iverksatt: Grimstad arbeids- og aktivitetssenter, som også omfatter frivillighet og transporttjeneste.	
3	Sykefravær lavere enn 8 %	Sektoren har nå et sykefravær på 7.9 % og er på mål. Det satses på systematisk og tett oppfølging av sykemeldte	
4	Grimstad skal være en foregangskommune innen velferdsteknologi	Prosjektet felles anskaffelse på Agder er ferdig, det er 21 kommuner som er tilsluttet selve innkjøpsordningen, de resterende 9 kommunene har opsjon. Grimstad kommune har undertegnet innkjøpsavtalen.	
5	Bærekraftige økonomi	Følgforskning, prosjekter og samarbeid med UiA gå som planlagt Sektoren har et stort merforbruk, spesielt boveiledertjenesten og HDO-ene har utfordringer. Gjennom 2017 er det jobbet fra mange innfallsvinkler for å få oversikt på de økonomiske driverne, spesielt innen Boveiledertjenesten.	
6	Få på plass en mer hensiktsmessig struktur av boveiledertjenesten	Hovedprosjekt og delprosjekter er avsluttet. Det jobbes med implementering av ulike tiltak.	
7	Mål om omsorg på lavest mulig nivå: 70 sykehjemsplasser, 27 korttidsplasser, 2 KØH senger	Her holder vi langtidsvedtak på rundt 70 plasser og 27 korttidsplasser ligger fast, det samme gjør de 2 KØH-sengene. KØH skal bli evaluert i løpet av våren 2018.	
8	God kvalitet og kompetanse i tjenesteleveransene	Det er søkt om kompetansemidler og gjennomføres jevnlig kompetansehevende tiltak innenfor mange områder. HS – sektoren kjører en stor prosjekt portefølje hvor blant annet kompetanse opp mot velferdsteknolog og heltid er viktige delprosjekt.	



Samfunns- og miljøsektoren

Sektorleder – Heidi Sten Halvorsen

Økonomitall og personaldata

	Regnskap 2016	Regnskap 2017	Budsjett 2017	Avvik
Netto lønnsutgifter	84 501 000	90 424 412	91 087 500	663 088
Andre driftsutgifter	66 667 000	88 288 614	67 998 500	-20 290 114
Driftsinntekter	-55 381 000	-76 205 351	-56 085 000	20 120 351
NETTO	95 787 000	102 507 675	103 001 000	493 325

Faste årsverk	01.01.2017	31.12.2017	Endring
Årsverk	117,5	120,5	3

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.12.2017	Endring
Årsverk	10,3	13,9	3,6

Fraværsprosent	2016	2017	Endring
Fravær	8%	6,3%	-1,7%

Innledning

Sektoren har et bredt sammensatt ansvarsområde, med svært ulike enheter og mange ulike type oppgaver; plan, miljø, landbruk, byggesak, oppmåling, kommunalteknikk, bygg- og eiendomstjenesten, brann og feiing, folkehelse og sykkelby. Sektoren har ikke hatt store uforutsette hendelser i 2017, men det har innenfor alle områdene vært aktivitet og høyt arbeidspress, og for noen områder har det vært utfordrende å behandle saker i ønskelig tempo. I 2017 har dette spesielt vært tilfelle for plan- og byggesaksbehandling på grunn av flere nyansatte i begge enheter og endring i ledelsen. Enhetene har likevel klart å innhente noe av etterslepet som var opparbeidet. Innenfor Oppmålingsområdet har det vært en full utskiftning av ansatte. De fire som var ansatt sluttet til nyttår og området er under oppbygging igjen og ny leder er ansatt.

Sektoren har mange engasjerte og faglig dyktige medarbeidere. Sektoren preges jevnt over av arbeidsglede og faglig stolthet og trivsel.

I 2017 melder sektoren om et positivt avvik på kr 493 000. Det er noe variasjon mellom enhetene, dette framkommer i enhetenes rapport.

Flere av sektorens enheter er i gang med kontinuerlig forbedringsarbeid.

Resultat og aktivitet

Byutvikling

Nytt bibliotek er åpnet med stor festivitas og er tatt godt imot av byens befolkning! Byhaven er under opparbeidelse og ventes ferdigstilt sensommeren 2018. Begge disse prosjektene er store og viktige byutviklingsprosjekter for Grimstad.

Arbeidet med torg- og gatebruksplan for det historiske bysentrum er godt i gang. Det er avholdt mange innspillsmøter og på bakgrunn av dette er det utarbeidet et planforslag som vil slutføres første halvår 2018.

Plan-, miljø og landbruk

Aktiviteten er høy innenfor alle fagområder. Det er stor pågang på oppstart av nye private reguleringsplaner. I tillegg er enheten involvert i interkommunalt samarbeid om en regional areal- og transportplan for Arendalsregionen, samt flere byutviklingsprosesser. Planlegging av ny E18 gjennom kommunen er startet opp som et interkommunalt plansamarbeid som må følges opp i enheten. Langtidssykemeldinger gjennom året har dessverre ført til økt behandlingstid på enkelte områder. Det er ansatt vikar og ny arealplanlegger, slik at situasjonen er i endring. Ny enhetsleder er ansatt ved intern rekruttering og enheten er dermed ikke fullt bemannet ved årsskiftet.

Byggesaksbehandling

Saksmengden er stor, og enheten har slitt ressursmessig i 2017 grunnet stor utskiftning i bemanningen. Det har ikke vært kapasitet til å arbeide med kvalitetsforbedrende tiltak som angitt i enhetens målsettinger. Enhetens saksbehandlere jobber kontinuerlig; både individuelt og samlet, for å sikre at oppgavene blir gjennomført med den kvalitet og effektivitet som kreves. Den spesielle ressursituasjonen i 2017 har imidlertid gått noe på bekostning av deler av enhetens oppgaver, som tilsyn, ulovlighetsoppfølging, og lovbestemte saksbehandlingsfrister. I enkeltsaker blir følgen av en overskredet saksbehandlingsfrist at behandlingsgebyret må frafalles (delvis eller helt). Enheten er nå fulltallig. Arbeidet med oppfølging av forvaltningsrevisjon byggesaksbehandling i 2016 har blitt satt på dagsorden i siste periode 2017. Grunnet situasjonen med redusert bemanning har det ikke vært mulig å ta tak i dette tidligere, men i siste tertial 2017 er det utarbeidet en helhetlig plan for dette arbeidet, som har vært forelagt kontrollutvalget og er akseptert her. I tillegg har enheten startet opp med planleggingen av kvalitetsforbedrende tiltak; prosjekt med kontinuerlig forbedring, som er planlagt å følge enheten utover i 2018 (og forhåpentligvis videre).

Oppmålingstjenesten

Tjenesten har hatt normal oppgaveaktivitet gjennom 2017. Alderssammensetningen blant de ansatte har vært høy og ved årsskiftet sluttet alle de fire ansatte. Ny leder er ansatt. Det er vedtatt ny matrikkellov som stadfester at oppmålingstjenester fortsatt skal være en kommunal tjeneste. Denne avklaringen gir grunnlag for å bygge opp igjen en god oppmålingsavdeling i Grimstad som kan utføre gode tjenester for innbyggerne.

Kommunens eiendomsforvaltning

På utbygningssiden er det gjennomført investeringer etter de rammene som er satt for 2017. Utover dette henviser vi til de enkelte prosjektene i prosjektrapportene til 2. tertial.

Driften har i 2017 gått uten de helt store uforutsette hendelsene, med unntak av økte kostnader på nettleie, strøm og økte kostnader på vaktutrykninger. Noe av dette skyldes omlegging av rutiner i andre enheter og en økning av utrykninger til leiligheter uten bemanning der vi må tilkalle ekstra bemanning grunnet HMS-retningslinjer. Driften av småhus er en litt annerledes vaktmestertjeneste, og tilbakemeldinger og erfaringer viser at dette er et riktig prosjekt.

Renholdstjenesten har i 2017 hatt et god driftsår, og tjenesten viderefører målrettet arbeid med inkluderende arbeidsliv, medarbeiderskap og kontinuerlig forbedring. Fagleder sluttet i 2. tertial, ny leder

er på plass og godt i gang. God planlegging gjennom renholdsplaner, godt samarbeid med brukerne og riktig bruk og forståelse av NS-INSTA800 (kvalitetsstandarden) er det jobbet med kontinuerlig i 2017.

Vedlikehold har i 2017 utført mange store og små oppdrag, blant annet maling av helsestasjonen og utskifting av kledning og maling av Gamlebygget på Dømmesmoen. Vedlikehold har i tillegg hatt inne åtte sommervikarer som har malt kommunale boliger (Markveien, Kirkenga, Ebbelsgate), barnehage (Eide), skolebygg (Jappa, Hesnes, Landvik) og innvendig i skolebygg (GUS, Kulturskolen).

På vedlikehold er det blitt gjort vedlikehold med egne midler, reinvesteringsmidler og tiltakspakke. Vedlikeholdsavdelingen har håndtert utførelse av tiltakspakka 2017 med god bruk av innleide håndverkstjenester, som er vilkåret for bruk av midlene.

Første halvår av 2017 ble det lagt ned mye arbeid med å ferdigstille eiendomsstrategien for Grimstad kommune. Strategien legges til grunn videre i forhold til kommunens fremtidige byggbehov.

Det er satt i gang arbeid med ny reguleringsplan for Ekelunden, og det har vært arbeidet aktivt med etablering av bofellesskap flere steder i kommunen etter «Romstølen»-modellen fra Arendal kommune. Gymsalen på Landvik er solgt til Imås, og det har vært arbeid knyttet til ny helselab I4Helse. I tillegg er det opprettet eget tomte- og boligfond som kan gi kommunen et større handlingsrom til å kunne opparbeide seg en større tomtereserve for fremtidige kommunale utbyggingsbehov. Kommunen har i dag lite tilgjengelige tomter for utbygging.

Boligkontoret er kommet godt i gjenge. Søknader om kommunale boliger blir behandlet og svart ut av boligkontoret fortløpende.

Vi har midlertidig økt bemanningen noe i boligkontoret, i forbindelse med at en av våre medarbeidere arbeider inn mot Husbanken i by- og tettstedsprogrammet. Leder for boligkontoret tar del i praktisk studie for boligsosialt arbeid i praksis gjennom UIA, og arbeider sammen med boligkonsulent på sosialtjenesten for å lage en modell for boligtrening som kan bidra til at våre brukere mestrer boforholdet sitt bedre.

Kommunaltekniske tjenester

På driftssiden har 2017 vært uten noen spesielle hendelser.

Gressbanen på Levermyr krever mye ressurser for å holde best mulig kvalitet. I tillegg har det vært arbeidet med fire prosjekter på Levermyr; utvidelse av tribunen, flomlys, nytt kunstgress og undervarme på gressmatta. Tribunen var klar til bruk ved sesongstart.

Det arbeides med flere veiprosjekter. For turvei mellom Grømbukt og Groos, samt utbedring av en del av Moyveien, er arbeidene ikke kommet i gang p.g.a. vanskelig grunnerv. Reguleringsplaner for gang/sykkelvei i Frivoldalen og langs Østerhusmonen er snart klart til å legges ut til offentlig ettersyn. I forbindelse med regnskapsavslutningen for 2015, ble det satt av kr. 840 000 til trafiksikkerhetstiltak. Dette er brukt til to busstopp og opphøyd gangfelt med lys ved Landvik skole, samt humper og tre opphøyd gangfelt med lys langs Østerhusmonen. Til prosjektet på Landvik skole har kommunen fått kr. 435 000 i tilskudd fra fylkeskommunen.

Det er satt ned avfallskonteinere i Storgaten. Det arbeides videre med å klargjøre for nedsetting av flere containere i byen.

I budsjettet for 2017 er det satt av kr. 400 000 til et forprosjekt for å avklare kostnader for gang/sykkelvei, veiutbedring, vann og avløp fra Omresletta til Homborsund. Arbeidet er ferdig. Kostnadene for gang/sykkelvei varierer fra kr. 22,5-26,7 mill. avhengig av hvilket alternativ som velges. Vann og avløp fra eksisterende kommunale ledninger og frem til FV 420, er beregnet til kr. 6,4 mill. Disse ledningene kan videreføres til Omre industriområde.

Kommunaltekniske tjenester fikk kr. 1 986 000 i tiltaksmidler til økt sysselsetting fra staten. Av disse er kr. 1,8 mill. brukt til opprustning og asfaltering av Arnevigveien. Den resterende summen er brukt til reasfaltering av veier.

Det har i alt vært 48 betalende anløp inn til Grimstad havn i 2017. Av disse er 13 kommersielle anløp til Grimstad trafikkhavn, Gundersholmen, 26 anløp til Nymo. I tillegg er det 9 registrerte anløp av lokale aktører, som har benyttet kaien på Gundersholmen til utskipning av gods i forbindelse med arbeid i skjærgården. Totalt har det gått ca. 23 000 tonn gods over Gundersholmen kai i 2017.

Brann- og feiertjenesten

Driften i 2017 har vært innenfor en normalsituasjon, og ingen ekstraordinære hendelser har oppstått. Aktivitetsdata viser tilnærmet det samme som tilsvarende periode i fjor. Enheten har jevnlig samøvelse med større bedrifter i kommunen som NYMO og Igland Garasjen. Videre er fokuset å redusere brannrisikoen hos utsatte grupper i samfunnet.

Vurderinger

Økonomien er i hovedsak i balanse i henhold til budsjett.

Største utfordring i sektoren gjennom 2017 har vært begrenset kapasitet innen plan- og byggesaksbehandling. Situasjonen er i bedring, ettersom begge enhetene er tilført hver sin nye saksbehandlerstilling og en byutviklerstilling, i tillegg til at begge enheter har ansatt vikarer i langtids- og permisjonsfravær.

Til tross for redusert bemanning fatter sektoren et stort antall vedtak gjennom året, og enhetene gjennomfører en rekke små og store prosjekter og utredninger. Planlegging og bygging av Byhaven og biblioteket er eksempler på dette.

Sektorens målsetninger for budsjett 2017

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Gjennomføre planoppgaver vedtatt i kommunal planstrategi	Pågår	
2	Sette byutvikling på den offentlige dagsorden	Mange innspillmøter er avholdt i forbindelse med torg og gatebruksplan. Mange presseoppslag om Byhaven m.m.	
3	Planlegge og bygge park ved biblioteket	Pågår	
4	Framstå helhetlig og samordnet i møte med innbyggere og næringsliv.	Løpende fokus på dette. Fortsatt forbedringspotensial.	
5	Økt bruk av sykkel	Målrettet arbeid pågår.	
6	Være en miljøvennlig kommune Redusere klimagassutslipp fra kommunen	Målrettet arbeid pågår. Fortsatt forbedringspotensial.	
7	Utarbeide eiendomsstrategi	Eiendomsstrategi er vedtatt.	
8	Ferdigstille internkontrollsystem for byggesaksenheten	Ikke påbegynt. Kapasitetsutfordringer.	
9	Planlegge nytt renseanlegg	Pågår. Lokalisering nærmer seg en avklaring.	
10	Tilrettelegge for selvbetjente elektronisk løsninger for innbyggere og næringslivet.	Pågår. Automatisering av meglertjenester er gjennomført.	



Selvfinansierende tjenester

Sektorleder – Heidi Sten Halvorsen

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2016	Regnskap 2017	Budsjett 2017	Avvik
Netto lønnsutgifter	15 036 000	17 020 977	17 973 000	952 023
Andre driftsutgifter	51 528 000	108 171 642	76 003 000	-32 168 642
Driftsinntekter	-66 564 000	-124 917 431	-93 976 000	30 941 431
NETTO	0	275 187	0	-275 187

Faste årsverk	01.01.2017	31.12.2017	Endring
Årsverk	22,2	22,2	0

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.12.2017	Endring
Årsverk	2,3	2,7	0,4

Fraværsprosent	2016	2017	Endring
Fravær		4,9%	

Innledning

Området selvfinansierende tjenester består av feiertjenesten og vann, avløp og renovasjon. For mer detaljerte forklaringer vises det til enhetsrapportene.

Grimstad feiertjeneste driver en økonomisk og faglig forsvarlig tjeneste for innbyggerne i kommunen. Tjenesten er opptatt av en faglig forsvarlig tjeneste som kan møte innbyggerne på en god måte. Vi har en stabil og fornuftig (nøktern) økonomi, og møter ikke de store overraskelsene.

På området vann og avløp har arbeidet i hovedsak vært ordinært drift og vedlikehold. I tillegg arbeides det med flere prosjekter, både i planleggingsfasen og gjennomføringsfasen. Det har også vært arbeidet med et forprosjekt for nytt kloakkrenseanlegg.

Resultat og aktivitet

Feiertjenesten

Prosjektet med å kvalitetssikre tallene vedrørende feieravgiften pågår fortsatt, og dette sikrer at abonnenter som betaler avgift får utført feiing og tilsvarende at de som får utført feiing også betaler avgift. Dette vil vi fortsette med, men vi er også nå inne i en prosess med mulig endring av software plattform og dette arbeide får prioritet i 2018.

Det er i regelverket inntatt krav om at fritidsboliger også skal underlegges feiertjenestens oppgaver. Dette arbeidet er påbegynt og har vært oppe til politisk behandling. At tjenesten nå også skal omfatte kommunens 1400 fritidsboliger vil medføre noe usikkerhet hva gjelder arbeidsmengde (tidsbruk) og

varslingsrutiner (UMS). Dette vil kunne få betydning for tjenesten og avgiftsnivået noe som må ses ytterligere på når det foreligger bedre erfaringsgrunnlag.

Når det gjelder arbeidsmiljøet ved avdelingen så er dette godt. Vi har årlige medarbeidersamtaler, faste månedsmøter samt en årlig teamsamling hvor vi tar opp det som måtte være av utfordringer og løser dem. Dette kan ses av fraværet som er lavt.

Det ble gjennomført kompetansegivende liftkurs for alle i avdelingen i 2017. Dette var et nødvendig HMS tiltak for å imøtekomme eiere som stiller med lift når vi kommer. I tillegg har hele avdelingen vært på seminar i Stavanger for påfyll av kunnskap.

Feierlærlingen får god opplæring og gjennomfører sine modulkurs på Norges brannskole og leverer bra arbeid. Læretiden og svenneprøve er sannsynlig ferdig i løpet av slutten av 2018.

Vann, avløp og renovasjon

Når det gjelder nytt kloakkrenseanlegg, så er det avklart at det ikke blir noe samarbeid med Lillesand kommune. Årsaken til dette er at kostnadene for Lillesand med denne løsningen, blir for store i forhold til å løse dette i egen kommune. Det arbeides med en påslippsavtale for Smaken av Grimstad. Denne vil avklare om bedriften vil beholde sitt lokale renseanlegg på permanent basis. Det er nå 10 mål igjen av tomten i Østerhus industriområde, etter at 10 mål ble solgt til Skalleberg for utvidelse av eksisterende virksomhet. De resterende 10 mål er muligens ikke tilstrekkelig til nytt renseanlegg, uten å ta i bruk 2-3 mål av friområdet. Ny sak kommer opp i kommunestyret i løpet av våren 2018.

Vannledningen Lia - Esketveit er ferdig. Dette medfører at strekningen Vik - Lia - Birketveit får toveis vannforsyning. Ny overvannsledning fra Biesletta til Kjellviga er ferdig. Dette var et samarbeid med Statens veivesen. Det har også vært arbeidet med vann og kloakk på Hesnes og ombygging av Rosholt vannbehandlingsanlegg. Ny trykkforsterker er bygd i Bieheia i samarbeid med en privat utbygger.

Lønn: Mindreforbruk på lønn gjelder avløp

Utgifter og inntekter for de selvfinansierende tjenestene balanserer ved at over/underskudd føres til fond. Resultatet for områdene er følgende (budsjettall i parentes): Vann kr. 2 216 000 (kr. -1 883 000), avløp kr. 1 841 000 (kr. -1 891 000), slam kr. -104 000 (kr. -257 000)

Størrelsen på fondene etter regnskapsåret 2017 (2016 tall i parentes): Vann kr. 10 054 000 (kr. 7 837 000), avløp kr. 6 926 000 (kr. 5 084 000), slamrenovasjon kr. 0 (kr. 257 000).

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 mv.

Arbeidet med å redusere innlekking av overvann til spillvannsnett er et omfattende arbeid, som vil ta mange år før målet er nådd. En del av feilene ligger også på det private stikkledningsnett. I disse tilfellene må eier av stikkledningen utbedre feilen. Redusering av lekkasjer på vannledningsnett er også et omfattende og tidkrevende arbeid, hvor også en del feil ligger på private ledninger.



Støttetjenestene

Ved Trond-Vegar Johansen

Økonomitall og personaldata

	Regnskap 2016	Regnskap 2017	Budsjett 2017	Avvik
Netto lønnsutgifter	35 843 000	37 021 452	36 256 000	-765 452
Andre driftsutgifter	19 926 000	24 355 998	19 981 000	-4 374 998
Driftsinntekter	-3 674 000	-6 782 391	-2 700 000	4 082 391
NETTO	52 095 000	54 595 059	53 537 000	-1 058 059

Faste årsverk	01.01.2017	31.12.2017	Endring
Årsverk	40,3	40,4	0,1

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.12.2017	Endring
Årsverk	7,3	7,7	0,4

Fraværspersent	2016	2017	Endring
Fravær	6,9%	7,9%	1%

Innledning

Støttetjenester består av fagområdene kvalitet, økonomi, HR, kemner, faktura og gebyr, juss og innkjøp, politisk sekretariat, IKT, kommunikasjon og topplederstøtte. Støttetjenester ble etablert fra 1 november 2017 og er en sammenslåing av tidligere virksomhetsstyring og kommunikasjons- og digitaliseringsavdelingen.

Resultat og aktivitet

Støttetjenestene hadde i 2017 et merforbruk på 1 058 000,-. Hovedårsaken til merforbruk 2017 for støttejenester er knyttet til lønnskostnader. Det har vært mye overtidsutbetalinger. Disse overtidsutbetalingene skyldes arbeidet med implementeringen av ERP-systemet, samt at virksomhetsstyring har hatt et høyt sykefravær i 2017. Dette sykefraværet er dekket inn med overtid. I tillegg er det et kutt/innsparing på støttejenester (virksomhetsstyring) 2017, som ikke er effektivt. Sett under ett har støttejenester et sykefravær i 2017 på 7,9 %. Dette er litt høyt, det jobbes derfor aktivt med å få ned dette.

Støttetjenester har i 2017 hatt meget høy aktivitet. I tillegg til ordinær drift har en bidratt med forberedelser til årets lønnsforhandlinger, samt jobbet med å stabilisere de nye systemene for økonomi og HR og arkiv.

Virksomhetsstyring og kommunikasjons- og digitaliseringsavdelingen ble fra 1 november 2017 slått sammen til en enhet ledet av kommunalsjef for støttejenester. Etter sammenslåingen ble det startet et prosjekt som skal se på tjenestetilbudet til støttejenester. Dette prosjektet består av medarbeidere fra både sektorene og støttejenester. Målsetningen til dette prosjektet er å finne det riktige tjenestetilbudet fra støttejenester sett fra både sektorene og støttejenester.

Det har i 2017 vært arbeidet med å lukke avvikene på arkiv som kommunen fikk etter tilsyn fra Statsarkivet. Arbeidet er ferdigstilt og rapportert til kommunestyret og kontrollutvalget. Avvikene dreide seg om mangel på oversikt over arkivskapere og tilhørende arkivserier, mangel på rutinebeskrivelser, samt mangel på oversikt over hvilke fagsystem som er i bruk i kommunene. I stor grad har dette handlet om å utarbeide en ny arkivplan. Arkivloven slår fast at offentlige organ skal ha en ajourført arkivplan, som viser hva arkivet omfatter og hvordan dette er organisert. Arkivplanen skal også vise hva slags instruksjer, regler, planer mv. som gjelder for arkivarbeidet.

Arkivplanen er retningsgivende for alt arkivarbeid i kommunen. Alle arkivmedarbeidere og saksbehandlere i kommunen er forpliktet til å holde seg orientert om arkivplanens innhold og følge de retningslinjer som planen inneholder. Planen er publisert, og det ligger en lenke til planen på kommunens nettsider

Støttetjenester har i 2017 brukt mye ressurser på nytt økonomisystem (ERP). Dette prosjektet er i regi av IKT Agder og er felles for alle eierne av IKT Agder. Prosjektets formål er å anskaffe og implementere ett nytt økonomisystem til eierne av IKT Agder. Det nye systemet ble satt i drift 1 januar 2017. Det nye systemet er en skybasert suiteløsning med Xledger som hovedleverandør og Blugarden, Arena og Stratsys som underleverandører.

Det er i tillegg brukt mye ressurser på det nye arkivsystemet. Disse ressursene har gått med til opplæring, stabilisering av systemet og arbeid med arkivrutiner og risikovurdering.

IKT Agder har flere styringsorganer. Støttetjenester har Grimstad kommune sin plass i porteføljestyret, i tillegg deltar støttetjenester også i mange prosjektgrupper. Støttetjenester har også Grimstad kommune sin styreplass i AKST.

Støttetjenester er programansvarlig for lederutviklingsprogrammet «Åpen og innovativ ledelse». Tredje runde av dette programmet har oppstart høsten 2017. Den andre runden av programmet ble avsluttet mai/juni dette år.

Kommunene Grimstad og Lillesand har et felles kemnerkontor med Grimstad som vertskommune. Kemneren sin hovedoppgave er regnskapsføring, fordeling og innkreving av skatt og arbeidsgiveravgift, samt kontroll og informasjon til arbeidsgiverne i kommunen. Videre har kemneren ansvar for innkreving av kommunale eiendomsavgifter og andre krav for Grimstad kommune. Kontoret har 5,6 årsverk, hvorav 4,1 på skatteoppkreverfunksjonen og 1,5 på kommunale krav. I tillegg er kommunen med i en interkommunal ordning for arbeidsgiverkontroll (Interkommunal arbeidsgiverkontroll i Agder) og kjøper lovpålagte tjenester derfra.

Etter flere år med reduksjon og utskiftninger på bemanningssiden hos kemneren, har 2017 vært et stabilt år. Etter kemneren sin vurdering har kontoret en minimumsbemanning i forhold til å opprettholde en tilfredsstillende kvalitet på oppgaveløsningen. Kemneren finner allikevel bemanningssituasjonen forsvarlig. Hovedårsaken til det er at kontoret har en stab av høyt kvalifiserte og effektive medarbeidere som behersker oppgavene godt og utfører disse på en rasjonell og god måte. Kontoret har gjennom året hatt lavt sykefravær og god produksjon.

For kommunale krav har vi en restanse på kr 35 950 412,- per 31.12.17. Det er en økning på hele 7,6 mill. kroner fra 2016 hvor restansen var kr 28 304 915,- per 31.12.16. Av restansen per 31.12.17 er kr 11 236 668,- krav som er fakturert på periode 2016-12 med forfall i januar 2018. Den reelle restansen er derfor betydelig lavere. Etter flere år med nedgang i restansen for kommunale krav har det vært en markert økning fra 2016 til 2017. Hovedårsaken til det er at kommunen har hatt utfordringer knyttet til innføringen av nytt regnskapssystem og integrasjonen av dette mot innkrevingssystemet. Dette har gitt et etterslep med innfordring av misligholdte krav. Å ta igjen et slikt etterslep gjennom en innkrevingssprosses tar tid, men er gitt høy prioritet. Ved normal drift har kontoret etter kemneren sin vurdering god oppfølging av misligholdte krav.

På skatt (skatteoppkreverfunksjonen) har skatteoppgjørene gått som normalt, med hovedavregning i juli og løpende skatteoppgjør fra august til oktober for næringsdrivende og andre med mer kompliserte skatteoppgjør. På innkrevingssiden går mye av ressursene med til innkreving av utestående skattekrav fra fjorårets likning og eldre år. Resultatkravene fra faglig overordnet – Skatt sør ble i 2017 oppnådd samtlige skattearter, med unntak av restskatt for upersonlige skattytere (selskaper) hvor vi ikke kom helt i mål. Hovedårsaken til det er noen få beløpsmessig store konkurser. For restskatt fra personlige skattytere var resultatkravet 97 % av utliknet skatt. Her oppnådde kontoret hele 99,37 %. Innkreivingsstatistikk som utarbeides av Skatt sør viser at Grimstad med dette resultatet var best blant de større kommunene i regionen.

I 2017 har det vært åpnet 18 konkurser i Grimstad (inkl. tvangsavviklinger og tvangsoppløsninger). Dette er en nedgang på hele 24 konkurser fra 2016 hvor det ble åpnet 42 konkurser i Grimstad. 2016 var spesiell, men nedgangen er gledelig og gir et signal om bedre tider for næringslivet i kommunen. Dette er også samsvar med nasjonale signaler om at veksten i norsk økonomi har tatt seg kraftig opp gjennom 2017 etter flere magre år som følge av fall i oljeprisen og nedturen i oljerelatert næringer.

Når det gjelder skatteinngangen i 2017 og kommunens andel av løpende skatteinntekter, så ble den som tidligere omtalt svært god med hele 102,1 mill. kroner mer enn budsjett. Årsaken til dette er først og fremst store restskatter fra enkeltskattytere, men også et solid overskudd på marginavsetningen og en positivt korreksjon på fordelingstall mellom skattekreditorene er med på å forklare den særdeles gode skatteinngangen

Faktura- og gebyrseksjonen har 6 årsverk, hvorav 1 årsverk er tilknyttet eiendomsskattekontoret, 2 årsverk knyttet opp mot fakturering og saksbehandling av kommunale eiendomsgebyrer og 2 årsverk knyttet til fakturering av kommunale krav, samt en seksjonslederfunksjon. Faktura –og gebyrseksjonen hatt et travelt år som følge av flere endringer ved innføring av nytt ERP-system. Flere ansatte i Faktura- og gebyrseksjonen har gjennom 2017 arbeidet tett opp mot IKT Agder gjennom prosjekter og fagforvaltningsroller. Seksjonen har lederansvar for fagforvaltningsgruppen Faktura og innfordring, en interkommunal forvaltningsgruppe i regi av IKT Agder, som arbeider med å fremme effektive og gode løsninger innen fagområdet til fakturering og innfordring. Faktura og gebyr har også lederansvaret for forvaltningsgruppen som arbeider med alle kommunaltekniske forsystemer. Seksjonen har i tillegg hatt en rolle i prosjektet med å implementere nytt skoleadministrativt system, i tillegg til en rolle i prosjektet med å skaffe nytt barnehageadministrativt system. Seksjonen arbeider kontinuerlig med å tilpasse seg dagnes og morgensdagens krav til digitalisering, og har på flere områder lagt om arbeidsprosesser for å tilpasse seg kravene. Arbeid med kommunal fakturering dreier seg i 2017 i stor grad om integrasjoner mellom fagsystemer ute i sektorene og faktureringsmodulen i kommunens økonomisystem. Et viktig ledd i denne prosessen blir å kvalitetssikre data som registreres i fagprogrammer, og konvertere disse dataene over til fakturagrunnlag.

Seksjonen har fagansvaret for renovasjon. 1.mai 2017 trådte en ny renovasjonsforskrift i kraft i Grimstad kommune. Dette medførte endringer i renovasjonsløsningen for alle innbyggere i kommunen. Den nye løsningen er mer fleksibel i forhold til beholderstørrelse slik at man kan tilpasse behovet til renovasjonsløsning bedre for hver enkelt innbygger. Faktura -og gebyrseksjonen arbeidet også i 2017 tett med Agder Renovasjon for å sikre kvaliteten på avfallshåndteringen for innbyggerne.

Innføring av nytt økonomisystem og overgangen fra tre til tolv terminer for kommunale eiendomsgebyrer har hatt stor betydning for utsendelsen av fakturaer. Det er jobbet tett sammen på flere fronter med ERP-prosjektet for å få best mulig integrasjoner mellom forsystemer og økonomisystem. Det er bygget opp en solid kompetanse i seksjonen på integrasjoner og det nye økonomisystemet – noe som sikrer videre kvalitet i fremtiden ved innføring av nye forsystemer.

Agder kommunale støttetjenester

Agder kommunale støttetjenesters (AKST) regnskapsmessige driftsresultat viser et merforbruk på kr 530 171. Av dette skyldes kr 350 000 premieavvik. AKST amortiserer premieavvik over 1 år slik at dette reguleres regnskapsmessig i 2018 og trenger ingen inndekning. Reelt merforbruk er da kr 180 000. Hovedårsaken til merforbruket er lavere renteinntekter enn budsjettert og konsulentbistand i forbindelse med utarbeidelse av strategidokument.

AKST har i løpet av 2017 fått utarbeidet og vedtatt SLA-avtale med Arendal og Grimstad kommune. Det har også vært arbeidet med et strategidokument som nå er i ferd med å bli implementert i ordinær drift. I løpet av våren 2018 vil det også bli laget lederavtaler som bygger på strategidokumentet. For øvrig så har nytt ERP-system vært hovedfokus for drift 2017 på lønn- og regnskapssiden. Vi begynner nå å nærme oss en normal driftssituasjon og kan begynne å tenke langsiktig på utviklingsområder. Dokumentsenteret har nå vært i stabil drift en lengre periode. Prosjekt Public 360 er nå endelig avsluttet og ePhorte skrudd av. Dokumentsenteret driver også utstrakt opplæring og har tatt i bruk footprint-loggløsning for alle henvendelser. Tilsvarende løsning skal tas i bruk på lønn og regnskap i løpet av våren 2018.



Fellesområdet

Økonomitall og personaldata

	Regnskap 2016	Regnskap 2017	Budsjett 2017	Avvik
Netto lønnsutgifter	8 167 000	11 425 079	11 588 000	162 921
Andre driftsutgifter	30 994 000	43 908 555	36 047 000	-7 861 555
Driftsinntekter	-5 692 000	-12 307 319	-4 110 000	8 197 319
NETTO	33 469 000	43 026 315	43 525 000	498 685

Faste årsverk	01.01.2017	31.12.2017	Endring
Årsverk	1,2	0	-1,2

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.12.2017	Endring
Årsverk	0	0	0

Fraværsprosent	2016	2017	Endring
Fravær		13,9%	

Innledning

Fellesområdet inneholder områder og poster som er felles for hele kommunen, og som ikke klart kan henføres til noen spesiell sektor eller tjenesteenhet. Her legges det kostnader som gjelder alle enheter i kommunen, der ansvar for kostnaden ikke direkte kan henføres til en enhet. I Grimstad kommune gjelder dette forsikringspremier, felles IKT-kostnader, politikere, interkommunalt samarbeid for revisjon, kontrollutvalg og reformlæringer, samt avsetning til lønnsoppgjør som ikke er fremforhandlet og fordelt.

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

Vurderinger

Fellesområdets resultat er summen av flere ansvarsområder, slik beskrevet ovenfor. Kostnadene til valget 2017 ble mindre enn budsjettet. Reformlæringer har hatt et større mindreforbruk i forhold til budsjett, som skyldes at ikke alle lærlingplassene har vært besatt og det har vært noen sykemeldinger. Felles IKT hadde et større merforbruk, som skyldes tilleggskostnader fra IKT Agder IKS p.g.a. høyere leveringskostnader enn antatt i produktmodellen 2017. Tilsammen utgjør dette et mindreforbruk på fellesområdet.



Finansområdet

Økonomitall

Beskrivelse	Regnskap 2016	Regnskap 2017	Budsjett 2017	Avvik
Netto lønnsutgifter	-8 097 000	-4 959 982	2 190 000	7 149 982
Andre driftsutgifter	279 244 000	262 038 554	296 985 000	34 946 446
Driftsinntekter	-1 386 615 000	-1 427 726 661	-1 465 309 000	-37 582 339
NETTO	-1 115 468 000	-1 170 648 089	-1 166 134 000	4 514 090

Innledning

Kommunens finansområde består i hovedsak av; frie inntekter (skatt, rammetilskudd og inntektsutjevning), netto finanskostnader (renteutgifter, renteinntekter, kompensasjonstilskudd fra Husbanken til tidligere investeringer innen skole, sykehjemsplasser, omsorgsboliger og kirkebygg, avdrag og utbytte fra Agder Energi), eiendomsskatt, pensjons-/lønnskostnader og til sist enkelte mindre poster som bankgebyrer osv. I tillegg sluttregnskapsføres kommunens samlede årsresultat på finansområdet. Årsresultatet for 2017 er + kr. 61 mill.

Resultat og aktivitet

Grimstad kommune har for 2017 en skatteinngang (inntektsskatt og formueskatt for personer) på 103,3% av landsgjennomsnittet. Dette er meget høyt for Grimstad. Gjennomsnittet de siste 3-4 årene tom. 2016 var knappe 95%. Skatteinngangen for 2017 var kr. 102 mill. høyere enn opprinnelig budsjettert for året. En del av den forventede økte skatteinngangen ble justert mot sektorenes drift i forbindelse med 2. tertialrapport. I tillegg ble det også budsjettert med et årsresultat på + kr. 30 mill. Skatteinngangen i Grimstad fortsatte å øke utover høsten 2017, slik at det endelige resultatet for frie inntekter (inkl. omfordeling av skatteinngang til andre kommuner) ble + kr. 46 mill. Budsjettert årsresultat på kr. 30 mill. er da en del av dette. Finansområdet hadde et mindreforbruk/merinntekter på totalt kr. + 66 mill. inkl. avsetning av årsresultatet. Resultatet av frie inntekter (+46 mill.) er hovedforklaringen til dette, og da selvsagt også til det totale årsresultatet for kommunen (+61 mill.) Differansen (- kr. 5 mill.) mellom finansområdets resultat og kommunens årsresultat, er sektorenes netto merforbruk.

Netto finanskostnader fikk et resultat på + kr. 11 mill. I all hovedsak skyldes dette at renteutgiftene ble nær kr. 10 mill. lavere enn budsjettert. Pensjonskostnadene inkl. premieavvik og amortisering av tidligere års premieavvik, fikk et resultat på + kr. 7 mill. Eiendomsskatten var budsjettert med kr. 67 mill., mens inntekten ble kr. 66,3 mill., en mindreinntekt på kr. 0,7 mill. Nettoresultatet til slutt av en rekke mindre budsjettposter var + kr. 1,8 mill.

Vurderinger

Den høye skatteinngangen i Grimstad i 2017 var et resultat av i hovedsak to forhold; store skatteinnbetalinger fra enkeltskatteyttere, men også en nasjonal virkning for kommunene med generelt høy skatteinngang. Det siste mener staten og KS har mye sammenheng med omlegging av skattereform, altså eksempelvis at utbytter fra selskaper til privatpersoner og skattlegging av "gamle penger" fikk stor effekt i 2017. Budsjetterte frie inntekter for 2018 i Grimstad er iht. "Grønt hefte" dvs. regjeringens forventede inntekter for Grimstad. Etter rådmannens oppfatning er dette et rimelig anslag

for vår kommune. De andre budsjettpostene (netto finanskostnader, pensjon, eiendomsskatt og øvrige mindre poster), ventes også å gå nærmere et nullresultat.

Det er derfor sannsynlig at regnskapsåret 2017 for Grimstad vil bli stående for ettertiden som "all time high" med hensyn til økonomisk årsresultat.



Kirke- og trossamfunn

Økonomitall

	Regnskap 2016	Regnskap 2017	Budsjett 2017	Avvik
Netto lønnsutgifter	0	0	0	0
Andre driftsutgifter	18 804 000	19 490 384	18 438 000	-1 052 384
Driftsinntekter	-1 043 000	-1 285 466	0	1 285 466
NETTO	17 761 000	18 204 918	18 438 000	233 082

Innledning

Området kirke og trossamfunn består av de driftstilskuddene som gis til Grimstad kirkelige fellesråd (Den norske kirke) og de tilskudd som gis til andre trossamfunn. Andre trossamfunn har etter gjeldende lovverk krav på samme tilskudd per medlem som det Den norske kirke mottar per medlem. I 2017 var tilskuddet per medlem kr. 791. Tilskudd til kirkegårder, gravlunder og krematorier skal ikke være med i grunnlaget for tilskuddsberegning per medlem.

Resultat og aktivitet

Kommunestyret bevilget for 2017 totalt kr. 15,348 mill. i driftstilskudd til Den norske kirke. Hele beløpet er utbetalt, og det er derfor ikke avvik i forhold til budsjett. Når det gjelder andre trossamfunn, så ble det budsjettet med kr. 3,0 mill. Dette er i realiteten en anslagspost. Hvor mye som blir utbetalt vil være avhengig av satsen per medlem og antall medlemmer i de ulike trossamfunnene. Det er staten v/Brønnøysundregistrene som registrerer og godkjenner medlemslistene fra trossamfunnene. Oversiktene med antall medlemmer sendes deretter til kommunene, slik at kommunene bruker disse for videre utbetaling av kommunalt tilskudd. Listene fra staten kom høsten 2017, og totalt utbetalte Grimstad kommune kr. 2,767 mill. Mindreforbruket på netto kr. 233 000 jfr. økonomitabellen er derfor i realiteten knyttet til et mindreforbruk for budsjettposten til andre trossamfunn. Den norske kirke har de senere årene laget en nettversjon der innbyggere kan melde seg inn eller ut. Det var ventet at dette ville medføre færre medlemmer i Den norske kirke og flere medlemmer i andre trossamfunn. Endringen har ikke vært så stor i Grimstad kommune (se tabell):

	Medlem og tilhørige i Dnk i prosent av antall innbyggere		Medlemmer i tros- og livssynssamfunn utenfor Den norske kirke i prosent av antall innbyggere	
	2016	2017	2016	2017
0904 Grimstad	69,2	68,5	15,2	15,4

Det er ellers regnskapsført avskrivninger på kr. 1,285 mill. til Den norske kirke. Dette er bruttoført med likt beløp både på inntekt- og utgiftssiden, slik at dette har ingen netto regnskapsvirkning.

Stikkordsregister

AKST	44; 74; 76	enslige mindreårige flyktninger	60; 63	kvalifiseringstjenesten..	48; 49; 54; 55; 63
anskaffelsesregelverket.....	64; 65	ERP	44; 45; 73; 74; 75; 76	kvalitet.....	65
Arbeidsledigheten	39	ERP-system	44; 75; 76	KØH	65
arbeidsplasser	16; 35; 39	Etablerersenteret IKS	39	Landvik skole ..	6; 12; 42; 50; 51; 68
areal- og transportplan.....	67	etiske retningslinjer	4; 13	Langemyr.....	42; 48; 53; 54; 56
arkiv	31; 44; 73; 74	etter- og videreutdanning.....	29	lederutviklingsprogrammet .	37; 74
Arkivplanen	74	feieravgiften.....	71	levetårindikatorer	51
barnefattigdom	10	fellesområdet.....	54; 56; 77	Levermyr	46; 68
barnehage	15	Feviktun	33; 43; 59; 61	likestilling	25; 26; 29; 30
barnehagedekning.....	25	finanskostnader	5; 20; 79; 80	livsfasepolitikk	29
barnevernstjenesten	59	finansområde.....	79	lærekontrakter	37
befolkningsstruktur	16	flyktningtjenesten.....	48; 54	Mechatronics Innovation Lab	
Befolkningsutvikling	16	folkehelse.....	15; 66	(MIL).....	6
beredskapshendelser	24	forvaltningsrevisjon	13; 67	Medarbeiderundersøkelse	38
Beredskapsplanen	24	fossilt brensel.....	42; 46	nedsatt funksjonsevne	8
Berge Gård	43	frie inntekter.....	14; 17; 20; 79	netto driftsresultat	5; 19
bestillerenheten	59; 60; 63	friidrettshall	5; 12; 19	Næringsutvikling	15; 39
bibliotek5; 7; 19; 42; 55; 56; 58; 67		Frisklivssentralen	65	opplæringsloven kapittel 9A	50
bofelleskap	61; 63	Frivolltun.....	42; 59; 64	oppmåling	66
bofellesskap.....	43; 61; 68	gjennomsnittslønn	28	park	70
boligkontoret.....	68	Grimstad havn	69	pedagognormen	52
Boligsosial handlingsplan	59	grunnbemannning	52; 57	pensjonsutgifter	21
boveiledertjenesten 44; 59; 60; 61; 63; 65		Hausland barnehage	43; 51	personlige skatteyttere.....	20
brutto driftsinntekter	19	helse- og omsorgssjef	9	planstrategi	70
bygg- og eiendomstjenesten 61; 66		helsesøsterressurs	51	premieavviket.....	21
byggesak.....	66	heltidskultur.....	30; 60	psykisk helse.....	15
byggesaksbehandling	66; 67; 69	Heltidskultur på Sørlandet	30	PØFI	31
Byhaven.....	10; 12; 42; 67; 69; 70	hjemmetjenesten.....	59; 60; 62; 64	Raet nasjonalpark	12; 40
byutvikling	70	hverdagsrehabilitering.....	62; 64	rammetilskuddet	20
campusområdet	12	I4Helse	9; 12; 63; 64; 68	Regionalt næringsfond	39
Dahlske videregående skole	13	IA-bedrift.....	26; 35	regionsamarbeidet	41
delegeringsreglement	23	IKT Agder.....	45; 74; 75; 77	reguleringsplan for Ekelunden ..	68
deltidsarbeid	25; 26	IKT-kostnader.....	77	renholdsplaner	68
deltidsstillinger	27; 29	informasjonssikkerhet	23	renovasjon.....	71; 72; 75
digital kommunikasjon	44	innkjøpssaken	6; 12	renseanlegg	70
digitalt førstevalg	44	inntektssystemet	17; 20	renteinntekter	5; 20; 76; 79
disposisjonsfond.....	5; 19	internkontroll	23	renteutgifter.....	20; 79
driftsgjennomgangen	60; 64	internkontrollen.....	23	ressursstyringsmodellen.....	64
driftsinntekter	19	introduksjonsprogrammet.....	29	resultatgrad	5; 19
Drottningborg ungdomsskole... 48; 54; 56		kemner	73	risikovurderinger	23; 56
Egenkontroll og tilsyn	23	klimaregnskapet	46	RVTS Sør	50
Eide barnehage.....	43; 57	kloakkrenseanlegg	71; 72	saksbehandlings- og arkivsystem	
eiendomsskatt	8; 79; 80	kommuneplan.....	15		44
eiendomsstrategi.....	59; 61; 70	kommunestyret	7; 15	selvfinansierende tjenester ...	5; 71
elevenes psykososiale skolemiljø		Kompetanse for mangfold ...	51; 54	sentrumsbarnehage	43
.....	50; 51; 52; 57	Kultur- og miljøutvalget	8; 10	skatteinntektene	20
		kulturpris	11	skoleskyss	53; 56

sosialtjenesten	43; 59; 68	trossamfunn.....	21; 22; 81	Visma Flyt Skole.....	45
spesialisthelsetjenesten	61; 64	turistkontoret	55	voksenopplæringen	48; 54
stillingsstørrelse	27; 29; 30; 36	Universitet i Agder	13	økonomiske rammebetingelser.	17
Strategisk næringsplan	39; 40	Universitetet i Agder	15	Østre Agder	3; 41
støttetjenester	31; 73; 74; 76	utdanningsnivå	25	årsresultat	5; 20; 79; 80
SvarUT	45	vann- og avløpsnettet	9	årsresultatet	5; 79
sykefravær.....	5; 34; 35; 36; 50; 55;	vedtakstimer	64	årsverk...26; 32; 33; 34; 35; 37; 48;	
65; 73; 74		veilederkorps	51	50; 52; 53; 55; 59; 60; 63; 66;	
sykkelby	66	velferdsteknologi	14; 33; 62; 63; 65	71; 73; 74; 75; 77	
tillitsvalgte	14; 30; 36	verdier.....	4		
torg- og gatebruksplan	12; 67	Virksomhetsstyring ..	31; 37; 73; 74		

