

Innholdsfortegnelse

Markveien kulturbarnehage (2001010)	2
Hausland barnehage (2001020).....	5
Storgaten barnehage (2001040)	8
Eide barnehage (2001050).....	12
Grimstad ungdomsskole (2002010)	15
Fevik skole (2002020)	18
Eide skole (2002030)	21
Jappa skole (2002040).....	23
Frivoll skole (2002050).....	26
Landvik skole (2002060)	29
Holviga Barneskole (2002070)	32
Holviga ungdomsskole (2002080).....	36
Fjære Barneskole (2002090).....	38
Langemyr skole og ressurscenter (2002110).....	41
Kvalifiseringstjenesten (2004000)	46
Barn, unge og familie (2008000).....	49
Oppmålingsenheten (4002000).....	54
Plan-, miljø- og landbruksenheten (4003000)	56
Grimstad brann og redning (4004000)	58
Bygg- og eiendomstjenesten (4006000)	61
Kommunaltekniske tjenester (4009000).....	65
Feiervesen (4004500)	67
Vann og avløp (4007000).....	69
Kommunikasjonsavdelingen (6003000)	71
Næring (6004000)	72
Bibliotek (6005000)	74
Kulturtjenesten (6006000)	76
Innovasjon og forvaltning (8001000).....	79
Helsetjenesten (8002000)	83
Enhet for psykisk helse og rus (8003000).....	85
NAV (8004000).....	88
Hjemmetjenester og rehabilitering (8005000)	94
Enhet for habilitering (8006000)	99
Enhet for omsorgssentre (8007000).....	104

Markveien kulturbarnehage (2001010)

Økonomitall

Årsmelding 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021	Regnskap 2022	Reg budsjett 2022	Avvik 2022
2001010	Markveien kulturbarnehage				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	11 931	12 323	12 525	202
	Kjøp av konsulenttenester	7	3	0	-3
	Kjøp av andre private tenester	1	2	0	-2
	Alle andre kostnader	507	523	524	1
	Alle andre inntekter	-2 567	-2 369	-2 447	-78
	Netto totalsum	9 879	10 480	10 602	122

Mindreforbruket ved årsavslutning 2022 ble større enn forventet. Det dreier seg om et pluss på lønnskostnader på 202 000 kr. Regnskapstallene for lønnskostnader har gjennom hele året vist negative tall. I februar var det min 90 000 kr, mars minus 259 000 kr, november minus 171 000 kr osv. Bunnlinja viser et pluss på 122 000 kr og vi er fornøyde med at vi har unngått minus i regnskapet.

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	2,7%	4%	1,3%
Langtid	15,5%	8,2%	-7,3%
Sum	18,2%	12,2%	-6%

Vi har en nedgang i samlet fravær på 6%, spesielt gjelder dette langtidsfravær. I november og desember var det ingen langtidssykemeldte. Det forklares med vedtak om uførhet og ansatte på arbeidsavklaringspenger.

Måleindikator	1.1.22	31.12.22	Endring
Faste årsverk	16,6	15,6	-1
Midlertidige årsverk	6,6	5,7	-0,9
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	23,3	21,3	-2

Det er en nedgang i barnetallet fra 01.01.22 til 31.12.22. Antall barn 0-2 år går ned fra 27 til 24 barn. Antall barn 3-6 år går opp fra 34 til 35 barn. Antall standardbarn går ned fra 88 til 83 barn, dette forklarer noe av nedgangen i antall ansatte.

Oversikten viser færre midlertidige stillinger. Dette kan forklares med at en ansatt får innfridd sitt krav om fast ansettelse.

Måleindikator	1.1.2022	31.12.2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	83,1%	90%
Heltidsandel fast ansatte	40%	63,2%

Barnehager

Aktivitetsdata	2021	2022	Endring	%
Barn på heltid	65	54	-11	-16,92
Barn på deltid	3	5	2	66,67
Barn 3-5 år	43	35	-8	-18,60
Barn 1-2 år	25	24	-1	-4,00
Sum antall barn	68	59	-9	-13,24

Innledning

Barnehagene har begrenset tid til planlegging. HMS-arbeid tar mye tid, og det blir mindre tid til pedagogisk utviklingsarbeid. Mye rapporteringsarbeid for styrer gir mindre tid til ledelse og skaper avstand til de en er satt til å lede.

Pedagogisk utviklingsarbeid og fokusområder i 2022:

Årsplanarbeid med fokus på didaktisk relasjonsmodell - Deltagelse i ReKomp. - Bærekraft med fokus på menneskeverd og natur - Barns rett til et trygt og godt barnehagemiljø og implementering av aktivitetsplan - Det er min kropp og barns rett til å bestemme over egen kropp.

Markveien hadde stedlig tilsyn høsten 2022. Tilsynet gjaldt barns rett til et trygt og godt barnehagemiljø, språkarbeid og HMS-arbeid. Vi fikk pålegg om utbedring av internkontrollrutiner.

Etter hovedopptaket høsten 2022 var det mange ledige plasser, men det har vært en jevn økning av barnetall utover høsten og løpende justering av bemanning og pedagognorm.

Markveien kulturbarnehage har til sammen 3 årsverk grunnet barn med behov for ekstra tilrettelegging. Samarbeidet rundt det enkelte barn har vært godt. Det blir lagt til rette for at laget rundt barnet deltar i ansvarsgruppemøter, overføringsmøter etc. Ekstraressursene har deltatt i e-lærings-program. Det spesialpedagogiske arbeidet har gitt gode resultater.

10-faktor- undersøkelse: Vi hadde høyest score på indremotivasjon og mestringstro, minst på mestringsorientert ledelse og relevant kompetanse-utvikling. Dette har blitt behandlet på personalmøtet og i HMS-gruppa, men vi skulle gjerne hatt tid til å gå mer i dybden.

Viktig med tydelige og ikke for mange satsingsområder i sektoren, slik at vi har mulighet for å gjennomføre og opplever mestring.

Det er viktig å styrke digital kompetanse når det gjelder P360 og QM+, så en ikke står fast på enkle ting og bruker uhensiktsmessig mye tid. Styrerne sitter alene og er avhengig av støttefunksjonene.

Samarbeidet i barnehagen oppleves godt, med mange positive, ansvarsbevisste og dyktige medarbeidere. Det er trivsel og mye god lek i barnegruppa, og vi får gode tilbakemeldinger fra fornøyde foreldre.

Resultat og aktivitet

P360 oppleves tidkrevende grunnet lav kompetanse og lite tid til mengdetrening. Det er et problem at innkallinger i P360 ikke gir varsel, og at dokumenter legger seg i kopi. Innkalling til møter bør sendes i Outlook.

Styrer bruker de leverandører som Grimstad kommune har inngått avtale med. 80% av vårt matinnkjøp skal være fra MatvareExpressen, dette er en lite gunstig avtale, for de har langt høyere priser på alle varer. Det er høyt forbruk av melk og melkeprodukter som smør og ost, og det er viktig at disse produktene er billige.

Barnehagen har sitt eget årshjul for internkontroll og rapporterer fortsatt i Moava.

Vurderinger

Det som gjør enheten god, er kompetente og positive medarbeidere. De viser stort engasjement og er tydelige på at de ønsker barnas beste. Det er også stor vilje til å samarbeide og hjelpe hverandre ved sykefravær, og på dager der det er vanskelig å få vikarer. Et samarbeid om en vikarpool, kan kanskje

bidra til at det er lettere å få tak i vikarer.

En kommende avklaringer rundt organisasjonsstruktur, ledelsesbegrepet og lederspenn kan bidra til mer oversikt i enhetene.

Hausland barnehage (2001020)

Økonomitall

Årsmelding 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021	Regnskap 2022	Reg budsjett 2022	Avvik 2022
2001020	Hausland barnehage				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	9 661	10 371	11 063	692
	Kjøp av konsulenttjenester	8	4	5	1
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	734	1 341	705	-636
	Alle andre inntekter	-2 362	-2 489	-2 421	68
	Netto totalsum	8 041	9 226	9 352	126

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	3,5%	6%	2,5%
Langtid	11%	4,2%	-6,8%
Sum	14,5%	10,2%	-4,3%

Måleindikator	1.1.22	31.12.22	Endring
Faste årsverk	13,4	14	0,6
Midlertidige årsverk	2,6	2,6	0
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	16	16,6	0,6

Måleindikator	1.1.2022	31.12.2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	95,3%	98,7%
Heltidsandel fast ansatte	80%	93,3%

Barnehager

Aktivitetsdata	2021	2022	Endring	%
Barn på heltid	54	51	-3	-5,56
Barn på deltid				0
Barn 3-5 år	38	35	-3	-7,89
Barn 1-2 år	16	16	0	0
Sum antall barn	54	51	-3	-5,56

Innledning

Hausland barnehage hadde 70 barn ved utgangen av juli 2022. Fra august 2022 reduserte vi med 3 plasser, da flere barn har behov for eget grupperom/ekstrabemannning. Dette medfører mindre areal på andre barn. Barnehagen har ikke nok personaltoiletter og møterom i forhold til dagens krav. Personalet, med 23 ansatte, består av 14 faste årsverk. Det er 2,6 årsverk assistent ekstra bemanning grunnet barn med nedsatt funksjonsevne og cirka 70% spesialpedagog. I tillegg har vi 3 lærlinger ved enheten.

Hausland barnehage arbeider godt med realfagsløyper og lovendringen om trygt og godt psykososialt barnehagemiljø. Smitteforebyggende tiltak har vært fulgt gjennom retningslinjer og anbefalinger. De 4 kommunale barnehagene har utarbeidet en felles visjon: "Et godt sted å være - leke og lære". Visjonen og målsettingene er arbeidet med i personalgruppen. Hausland barnehage er også med i ReKomp-satsing gjennom statsforvalteren og Universitetet i Agder (UiA) i tema bærekraftig utvikling. Vi har valgt ut tilhørighet, inkludering og glede i barnehagen og nærmiljøet som verdier. Hausland barnehage ledet en av samlingene som ReKomp arrangerte med tema bærekraftig utvikling.

Barnas musikkteater er leid inn og har hatt flere forestillinger for oss. Barnehagen har også faste forestillinger, aktiviteter og sangstunder som inkluderer alle i barnehagen. Vi er ofte på tur, og bruker gapahuken ved Hauslandskjenna og Hauslandssanden flittig. Gapahuken ble totalrenovert i desember 2022. Hausland barnehage har kjøpt to el-sykler med vogn, som har plass til 4-6 barn hver. Vi har brukt svømmemidler som ikke har kunnet vært brukt grunnet smitteverntiltak. Syklene ankom i oktober, og vi fikk noen fine turer med syklene før vinteren kom. Vi venter på sykkeloppbevaring, slik at syklene kan stå trygt. Barnehagen har andel i Bjørkedalen Andelslandbruk. Vi besøker åkeren og høster av årets avling. Barna tar opp grønnsaker, vasker, skreller og er med på å bruke grønnsakene i maten de får i barnehagen. Hausland barnehage har ansatt kokk i grunnbemanningen, som lager mat til og sammen med barna hver dag. Vi følger helsemyndighetenes veiledende retningslinjer om mat i barnehagen. Vi har laget en femukers meny bestående av fisk, grønnsaker, kjøtt, linser og korn. En dag i uken er kjøttfri. Hausland barnehage har samarbeidet med helsestasjonen og tilbydd foreldreveiledning ICDP med seks familier. Kurset strakk seg over sju uker og er et meget godt og forebyggende tilbud til familier i Grimstad kommune.

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

Ved forrige brukerundersøkelse fikk Hausland barnehage en brukertilfredshet på 4,9 av 5 som er høyest score. Vi fikk økt brukertilfredshet på alle dimensjonene i undersøkelsen.

Resultat og aktivitet

Enheden har et mindreforbruk på 126 000 kr.

Barnehagen arrangerte "Fiskesprell-middag" for alle familier i mai. Arrangementet ble godt besøkt, og vi fikk mange positive tilbakemeldinger. Barnehagen fikk fiskesprellmidler til innkjøp av råvarer. 5-årsgruppa, sammen med kokk fra Strand hotell, inviterte, og laget maten og serverte til over 100 personer. Barnehagen laget også kunstverk av Strand hotell, som de ga til hotelldirektøren før sommerferien. Kunstverket sto lenge utstilt i hotellets foaje. Luciatogget i desember var på besøk hos Vollekjær bofellesskap, en hyggelig tradisjon vi ønsker å fortsette med.

Hausland barnehage er en partnerbarnehage med Universitetet i Agder (UiA) og tar imot studenter fra barnehagelærerutdanningen.

Enheden har 3 lærlinger som brukes inntil 50% som vikarer, dette er med på å redusere vikarutgiftene. I januar 2022 fikk vi en del Covid-refusjon, på grunn av sykefraværet. Dette har gjort det mulig for oss å gå i pluss. Barnehagene har vikarbudsjetten på 2%. Det totale fraværet var på 21,36%. Sykefraværet ved enheten er forholdsvis lavt. Annet fravær, der vi også trenger vikarer er: sykt barn/barnepasser, velferdspermisjon, ferie, møter, tillitsvalgtarbeid og kompetanseheving. Enheden har sykefravær på 10,2 % og et samlet fravær på 21,36 %. Enheden hadde en svarprosent på 53 % på medarbeiderundersøkelsen. HMS-teamet og hele personalet har hatt en god prosess og arbeidet godt med undersøkelsen. HMS-rapport og ny plan for fremtidig HMS-arbeid er arbeidet godt med i enheten. Denne ligger i QM+.

Vi trenger sykkelkur til El-syklene. Sykkelskuret har vært arbeidet med siden juni 2021 av enhetsleder og teknisk. Syklene ankom i september 2022 og det er viktig at vi får på plass et sted å sette syklene. Sykkelskuret er ikke påbegynt.

Innkjøp er gjort etter vedtatt lov om offentlige anskaffelser. Vi ser at innkjøpsavtalen med MatvareExpressen er dyr, og at vårt matbudsjett ikke holder til dagens matpriser. Enheden bruker

Vurderinger

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

Henvisning til PPT tar for lang behandlingstid. Vi har to saker som ble meldt opp i begynnelsen av november 2021. Vedtak på disse to barna, som er sisteårsbarn, ble ferdigbehandlet i midten av september 2022. Det er også utfordrende når spesialpedoager har mye fravær og det ikke blir satt inn vikar for dem. Barna mister da tilbudet de har vedtak på å få i barnehagen.

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

Bygningsmassen til Hausland barnehage er 36 år, og trenger vedlikehold. Mange vinduer, dører trenges å byttes ut. Vi trenger bedre vedlikehold for å tiltrekke oss nok søkere til barnehagen. Barnehagen mangler møterom. Det er ikke møterom utenom personalrom og kontor. Med flere barn med behov for ekstra oppfølging, og det at det blir en del møtevirksomhet, så skaper dette ukentlige utfordringer. Hausland barnehage arbeider med omdømmebygging og å være synlige i nærmiljøet. Barnehagen har innledet samarbeid med lokale aktører og bedrifter.

Storgaten barnehage (2001040)

Økonomitall

Årsmelding 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021	Regnskap 2022	Reg budsjett 2022	Avvik 2022
2001040	Storgaten barnehage				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	7 927	8 835	9 238	403
	Kjøp av konsulenttenester	7	12	0	-12
	Kjøp av andre private tenester	0	5	0	-5
	Alle andre kostnader	421	893	542	-351
	Alle andre inntekter	-2 035	-2 256	-2 040	216
	Netto totalsum	6 319	7 488	7 740	252

Tabeller

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

Måleindikator	1.1.22	31.12.22	Endring
Faste årsverk	11,1	12,3	1,2
Midlertidige årsverk	3,7	3,1	-0,6
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	14,8	15,4	0,6

Måleindikator	1.1.2022	31.12.2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	79,3%	88%
Heltidsandel fast ansatte	42,9%	73,3%

Barnehager

Aktivetsdata	2021	2022	Endring	%
Barn på heltid	43	48	5	11,63
Barn på deltid	1	1	0	0
Barn 3-5 år	33	34	1	3,03
Barn 1-2 år	11	15	4	36,36
Sum antall barn	44	49	5	11,36

Innledning

Storgaten barnehage er en avdelingsbarnehage med tre grupper. Barnehagen har godkjent 260 m² leke- og oppholdsareal.

2022 har vært et år som har vært preget av avslutning av pandemien og nyankomne flyktninger. Barnehagen har måtte være fleksibel når det gjelder organisering, og hvordan vårt pedagogiske arbeid har blitt gjennomført.

De ansatte har vært positive til raske endringer, det har vært avgjørende for å gi alle barna et godt barnehagetilbud. Vi har omorganisert bruken av arealene våre for å kunne nyttiggjøre hele leke- og oppholdsarealet på 260 m².

Barnehagen har tatt inn nye barn i løpet av året og tre barn har sluttet. De flyttet tilbake til hjemlandet sitt. Det er utfordrende for driften at det ikke er en telledato i mars/april. Det har ført til at flere nye søkere ikke har fått barnehageplass, noen av disse har vært tilflyttere til kommunen vår.

Høsten 2022 ble vi kontaktet av Utdanningsforbundets tidsskrift "Første Steg". De ønsket å lage en reportasje fra vår barnehage. Bladet kommer ut fire ganger i året, og reportasjen kom med i første blad i 2023.

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

Lov om barnehager og Rammeplan for barnehagen er styrende for driften, og utgangspunkt for egen Virksomhetsplan, Lek vår praksis og andre dokumenter utarbeidet som rammer for vår praksis. Barnehagen er fremdeles tilknyttet NAFO (nasjonalt senter for flerkulturell opplæring) og deler erfaringer og kompetanse med andre barnehager og studenter, samt samarbeid med NAFO. Vi har fått en forespørsel fra Universitetet i Agder (UiA) om vi vil være med å holde foredrag hvor vi snakker om praksisfeltet, mens Torhild Marie Olsen fra UiA formidler teoridelen. Oppdraget er i forbindelse med ReKomp, og studenter som besøker barnehagen vår. Til forberedelse og gjennomføring vil det gi noen kostnader, men det vil være en fin måte å synliggjøre det viktige arbeidet som blir gjort i barnehagen vår, og vi får noe kompensasjon fra Universitetet.

Det ble søkt om svømmemidler for å la barna få vanntilvenning utendørs, både i ferskvann og i saltvann. I tillegg fikk førskolebarna en tur til Frolandia. Denne måten å drive vanntilvenning på har gjort barna tryggere på og i det våte element.

Sommerfesten for barn og foreldre i juni ble markert med natursti, sang fra barna og innleid teater fra "Askeladden friteater". Barn og foreldre synes det var flott å møtes til fest igjen.

Barnehagens uteområde er åpent for Grimstads innbyggere utenom barnehagens åpningstid. Vi har hatt et samarbeid med bygartneren om dette. Vi er glade for samarbeidet, siden uteområdet har en stor slitasje, og vi ønsker at det skal fremstå på en god måte.

Oppstarten i august ble bra, vi hadde en økning i barnetallet fra august i fjor fra 44 til 52 barn, noe vi er veldig glade for.

Vi arrangerte "Fiskesprell" som vi søkte midler til. Vi fikk kr 8 000 som skulle brukes til fiskematen som ble servert barn og foreldre gratis. Vi fikk hjelp av ei mor fra Hellas som var med oss. Vi lagde gresk fiskesuppe og vi laget hjemmelagde fiskekaker med nystekte hamburgerbrød og salat.

Årets foreldrerepresentanter har arrangert treffpunkter etter barnehagens åpningstid for barn og foreldre. På en slik måte ønsker foreldrene å bidra til at nye foreldre skal finne seg til rette i nydelige Grimstad og få nye relasjoner.

Nye og gamle vennskap har preget barnehagehverdagen. Leken har vært i fokus både inne, ute og på turer i nærmiljøet.

Resultat og aktivitet

Barnehagen endte med et mindreforbruk på 252 000 kr for 2022. Lønnsoppgjøret for barnehagelærerne ble ikke avsluttet i 2022, og langtidssykemeldte har hatt høyere lønn enn vikarene.

Vi har kjøpt inn noen møbler og nødvendig utstyr, ettersom vi har tatt imot nyankomne flyktninger.

Vi har hatt nytte av samarbeidet i HMS-gruppen, for å holde fokus på nærvær og trivselsfremmende tiltak. Vi har laget retningslinjer for hvordan vi ønsker å ha det i Storgaten barnehagen. Disse retningslinjene blir

evaluert og drøftet 1-2 ganger i året. På den måten tenker vi at vi er bevisst vår kommunikasjon og hvordan vi ønsker å omgås hverandre.

HMS-planen er gjennomført for 2022.

Livredningskurs blir gjennomført hvert år, også 2022.

Vi har hatt flere barn med vedtak, og de har fått spesialpedagogisk hjelp. Ved fravær av spesialpedagog har ikke vikar blitt satt inn, og barna har derfor ikke fått de timene de er tildelt.

I tillegg har vi hatt et tverrfaglig samarbeid med helsestasjonen, PPT, spesialpedagoger, familiesenteret og kvalifiseringstjenesten til det beste for barnet.

Vi har jobbet med et "Trygt og godt barnehagemiljø", med god støtte fra barnehagekontoret.

Barnas musikkteater har vært i barnehagen med flere forestillinger, men vi har ikke inngått en ny avtale, på grunn av stram økonomi.

Utgifter med nyankomne flyktninger ble ført med et eget prosjektnummer.

Vi har fulgt normen for barn og bemanning, og brukt faste vikarer slik at det har vært stabilt for barn, foreldre og ansatte.

Det er ikke mulig å dekke vikarbehovet innenfor 2% som ligger i budsjettet. Ferie, avspasering, syke barn, kompetanseheving, og interne/eksterne møter, er fravær som kommer i tillegg til syke ansatte. Sykefraværet på landsbasis er på 7% i barnehagene. Sykefraværet ble redusert fra 8,3% i 2021 til 7,6% i 2022.

Det totale fraværet i Storgaten barnehage for 2022 var på 18,29%.

Langtidsfraværet er ikke arbeidsrelatert, og det har blitt fulgt opp av leder og HR. Korttidsfraværet har blitt fulgt tett opp, og vi ser at det har hatt en god effekt på nærværet.

Før jul gjennomførte vi en samling for personalet, hvor fokuset var å gjøre noe sammen, for å styrke samholdet i en krevende tid. Denne samlingen ble svært godt mottatt av de ansatte. I juni deltok flere ansatte på kommunens sommerfest. I august hadde vi kickoff, hvor vi møttes til sosialt samvær og teambuilding-aktiviteter. Tilbakemeldingen fra de ansatte var positive, og de syntes det var en fin måte å starte et nytt barnehageår på.

Vi har gjennomført møter som har vært nødvendige for driften, og noen av dem er gjennomført på ettermiddag/kveldstid. Årshjulet for Storgaten barnehage er gjennomført.

Vi er heldig som har hatt to lærlinger frem til oktober. Fra november fikk vi tre lærlinger, pluss studenter fra Universitetet i Agder. Det er en kompetanse som kommer barn og voksne til nytte i barnehagen. Vi har et tett samarbeid med foreldre, laget rundt barnet (vi forberedte høsten 2021) og Universitetet i Agder.

Vi har barnets beste i fokus, og har stått på for hvert barn hver dag. Barn med vedtak har fått spesialpedagog til timene sine (minus vikar ved fravær) og de ekstra ressursene som de er tildelt.

Vi jobbet med språk gjennom hele året, og i høst jobbet vi med afrikanske, nordiske og norske husdyr. Barna fra 3 år og oppover reiste sammen til dyreparken i november, og fikk se og oppleve dyrene i et naturlig miljø.

Foreldresamarbeid er vektlagt i Storgaten barnehage, og vi har et tett samarbeid med foreldrerepresentantene. Vi konkluderte med en fornøyd foreldregruppe etter å ha hatt foreldremøte hvor foreldrene gav gode og konstruktive tilbakemeldinger. Vi vil ha ekstra fokus på å gi informasjon ut på ulike måter til foreldrene. Vi har fått bildeskjermer som foreldrene får se bilder av aktiviteter fra dagen, informasjon på Vigilo, og informasjon på papir. Etter foreldrenes ønske så blir ekstra viktig informasjon gitt muntlig.

Anskaffelser er gjort i henhold til reglementet.

Innkjøpsavtalen som er gjort med MatExpressen er dyr, særlig på enkelte matvarer som for eksempel melk og ost.

Vi har gjort en avtale med fiskernes salgslag, og de leverer fersk fisk en gang i uken.

P360 brukes til å lagre barnehagedokumenter som vedtatte planer, referater i SU og andre samarbeidsmøter. Barn med spesielle behov har også mappene sine der.

Personalets innsats må berømmes, hvor barnets beste har vært i fokus. Personalet har vært dyktige til å se hvert enkelt barn og deres behov.

Vurderinger

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

Det har vi jobbet systematisk for, men vil fortsette å holde fokus på tidlig innsats og sosialisering for alle barna i Storgaten barnehage. Vi har fått til mye, vi er kommet i gang med ReKomp og to av pedagogene har deltatt på samlingene. Her ble lærerne på Universitetet i Agder imponert over en temasirkel som vi bruker som metode for å implementere arbeidet, så de ba om at pedagogene la frem dette arbeidet for de andre på neste samling.

Det tette samarbeide vårt med Universitetet i Agder har vært noe begrenset i 2022, men vi har deltatt på samlinger hvor vi har fått forespørsel.

Flere private barnehager har bedt om kurs fra arbeidet vårt om flerkulturelt arbeid.

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

Markedsføring er viktig for å bli den foretrukne barnehagen. Vi tenker det derfor er hensiktsmessig å nyttiggjøre seg av kommunens kompetanse på dette området, slik at de kvalitetene som kommunes barnehage sitter på blir mer synliggjort. Vi ser alltid etter nye muligheter for å utvikle barnehagen vår, og i den forbindelse har vi hatt mer fokus på uteliv når vi har blitt kjent med Grimstad vår by.

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

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

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

Vi vil fortsette å holde fokus på antall barn og ansatte, sykeoppfølging, nærvær og trivselsfremmende tiltak. Med dette fokuset satser vi på å nå målet med å holde barnehagens budsjett for året 2023.

Eide barnehage (2001050)

Økonomitall

Årsmelding 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021	Regnskap 2022	Reg budsjett 2022	Avvik 2022
2001050	Eide barnehage				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	11 027	12 122	12 015	-107
	Kjøp av konsulent tjenester	10	3	0	-3
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	512	376	466	90
	Alle andre inntekter	-2 432	-2 425	-2 452	-27
	Netto totalsum	9 117	10 076	10 029	-47

Tabeller

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

Måleindikator	1.1.22	31.12.22	Endring
Faste årsverk	17,8	18,4	0,6
Midlertidige årsverk	2,3	0,4	-1,9
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	20,1	18,8	-1,3

Måleindikator	1.1.2022	31.12.2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	84,8%	88,4%
Heltidsandel fast ansatte	61,9%	63,6%

Barnehager

Aktivitetsdata	2021	2022	Endring	%
Barn på heltid	56	52	-4	-7,14
Barn på deltid	4	4	0	0
Barn 3-5 år	39	34	-5	-12,82
Barn 1-2 år	21	22	1	4,76
Sum antall barn	60	56	-4	-6,67

Innledning

Eide barnehage har gitt et pedagogisk tilbud til 56 barn i alderen 0-6 år. Barna er fordelt i aldersinndelte

grupper, i de tre avdelingene Bjørnehiet, Ole Brumm og Mummidalen. Personalgruppa har bestått av 18 medarbeidere som har vist stort engasjement og faglig dyktighet i arbeidet med barna.

Vi har gjennomført innholdsrike leke og læringsaktiviteter basert på barnas interesser med stor grad av medvirkning. Våre verdier i arbeidet har vært: trygghet, glede, mestring og vennskap. Hovedsatsningen har vært å skape et godt psykososialt miljø og tilrettelegge for inkludering og vennskap mellom barna. Vi har vektlagt allsidige aktiviteter med utviklingsperspektiv ut ifra Rammeplanens intensjoner. I 2022 var digital praksis vårt hovedsatsningsområde.

Av høydepunkter vil jeg trekke frem at Eide barnehage har inngått et tettere samarbeid med Universitet i Agder, og blitt en lærerutdanningsbarnehage. Tettere samhandling skal utvikle en ny og bedre kompetanse som skal komme barnehagebarn til gode.

Resultat og aktivitet

Eide barnehage hadde et merforbruk på 47 000 kr, og det skyldes høyere utgifter til vikarer enn tildelt ramme. Vi hadde også lønnsutgifter til en deltidsstilling, som for tiden ikke jobber i vår enhet på grunn av en yrkesskade.

Konsulenttjenesten vi har benyttet er en utgift til livredningskurs i vann.

Barnehagen har fortsatt et stabilt personale, og vi jobber med å sikre et godt og helsefremmende arbeidsmiljø gjennom god ledelse, tett samarbeid, kompetanseheving og gode rutiner.

Sykefraværet har vært høyt blant både barna og de ansatte. Statistikken viser 13,1 %. Koronasituasjonen var spesielt krevende i uke 8, 9 og 10, da det var mange syke samtidig. Medarbeiderne som er syke blir fulgt opp og tilrettelegging blir drøftet med den enkelte. Trepertssamarbeidet har fungert bra og det er avholdt flere HMS-møter med årshjulet som utgangspunkt. Vi har hatt god måloppnåelse på HMS-arbeidet. I medarbeiderundersøkelsen scoret vi over gjennomsnittet for landet og Grimstad, på alle områdene vi ble målt på. Etterarbeidet er i gang.

Grunnbemanningen bestod av 18,8 årsverk, inklusiv 2,4 årsverk knyttet til barn med behov for ekstra tilrettelegging. Vikarsituasjonen har vært krevende og det har ikke vært mulig å klare seg innenfor rammen av tildelte vikarmidler. For å dekke utgiftene til vikar har vi måtte bruke driftsmidlene. Bemanningssituasjonen reguleres av barnehagelovens pedagog- og bemanningsnorm. Eide barnehage foretok en nedbemanning fra 1. august når behovet for ekstra tilrettelegging for enkelt barn ble redusert. Bemanningsendringen ble gjennomført i samarbeid med kommunalsjef, HR-konsulent og tillitsvalgt og fire medarbeidere ble overflyttet til andre enheter i kommunen. Alle involverte var enige om at det var en krevende, men ryddig prosess.

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte er 84,8 %. Heltidsandelen er 61,9.

Vi ser en liten nedgang i antall barn når man sammenligner tallene for desember 2021 og desember 2022. Alle som søkte om barnehageplass ved hovedopptaket, fikk plass. Vi hadde fulle barnegrupper gjennom hele året.

Vi har gjennomført aktivitetene som var planlagt i årsplanen. Nærværende voksne i lekbasert læring i smågrupper har vært vår arbeidsmetode. Vi har presentert et variert pedagogisk opplegg med vekt på blant annet dialogisk lesing, realfag, digital praksis og brukt turområdene i nærmiljøet.

Eide barnehage deltar i regional ordning for kompetanseheving i barnehagen, som er en kompetansemodell igangsatt for Barnehage Norge gjennom strategien «Kompetanse for fremtidens barnehage». Etter en ståstedsanalyse valgte vi å videreutvikle våre ferdigheter innen digital praksis for å oppfylle rammeplanens føringer for et rikt og allsidig læringsmiljø for alle barn. Vi har jobbet med å fornye lek og styrke de pedagogiske aktivitetene der det har vært naturlig. Det har vært et ønske at barna skulle bli medskapere ved hjelp av verktøy og ikke bare mottakere av informasjon slik at barnehagens digitale praksis kan bidra til undring og læring. Vi har gitt barna mulighet til å bruke digitale verktøy og teknologi i lek, læring og kreative prosesser i større grad enn tidligere.

I arbeidet med barna har vi lagt stor vekt på å se det enkelte barnet, gode relasjoner, små lekegrupper, og et godt samarbeid med barnas foreldre. Vi har satt av god tid til samtaler og veiledning til foreldre som har hatt behov for det. Høsten 2022 gjennomførte vi ICDP foreldreveiledningskurs for de foreldrene som ønsket det i samarbeid med familierapeut fra Familiesenteret.

Vi har hatt et godt tverretattlig samarbeid i forhold til barna med behov for ekstra tilrettelegging. Dette året har vi samarbeidet med logoped, fastlege, fysioterapeut, PPT, ABUP, Statped og barnevernstjenesten som har veiledet oss i forhold til enkeltbarns behov for ekstra hjelp og støtte i sin utvikling. Sammen med foreldrene har vi vært «laget rundt barnet».

Eide barnehage er blitt en Lærerutdannings barnehage og samarbeider med Universitet i Agder. Vi har også et samarbeid med videregående skole, om elevutplassering. I 2022 samarbeidet vi også med NAV jobbsjansen og AVIGO arbeidsmarkedsbedrift, for å gi mulighet for ulik type praksis i barnehagen.

Det har ikke vært mulig å gå til innkjøp av leker og inventar i 2022, men det er positivt at bygg og eiendomstjenesten har lagt nytt gulvbelegg og malt veggene på småbarnsavdelingen.

Arkivsystemet P360 brukes i hovedsak til personal- og barnemapper.

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

Vurderinger

Eide barnehage har hatt god måloppnåelse. Vi har en engasjert personalgruppe som er genuint opptatte av faget, og som gjør alt for at barna skal ha det best mulig. Sammen har vi designet Eide barnehage slik at vi har oppnådd best mulig kvalitet for barna. Vi har endret organisasjonen i en retning der vi har hatt fokus på de økonomiske rammene og god kvalitet, som er essensielt for hvordan barna har det.

De økonomiske rammene oppleves veldig stramme. Enheten har gjennom hele 2022 kun kjøpt det som har vært helt nødvendig for driften. Ingen mulighet til å kjøpe lekemateriell, inventar, eller andre innkjøp som hadde vært ønskelig for barna og personalet. Det begynner å bli stor slitasje på inventar og elektronisk utstyr.

I barnehagen er fraværet høyere enn i mange andre bransjer av flere grunner. Personalet er tett på barna som også har vært mye syke. Det er krevende å holde seg innenfor den gitt rammen av vikarbudsjetten. En ny vikarordning er under arbeid, og det trengs for å opprettholde kvaliteten og bedre arbeidsforholdene for barnehageansatte.

Det er god stemning i barnehagen med barn som viser god trivsel og en foreldregruppe som engasjerer seg i barnehagens drift.

Avslutningsvis vil jeg gjerne fremheve personalet innsats i et krevende år med nedbemanning, høyt sykefravær og krevende saker. Personalet i Eide barnehage holder kursen, ser fremover og jobber alltid for *barnets beste*.

Grimstad ungdomsskole (2002010)

Økonomitall

Årsmelding 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021	Regnskap 2022	Reg budsjett 2022	Avvik 2022
2002010	Grimstad ungdomsskole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	32 619	35 335	37 806	2 471
	Kjøp av konsulenttenester	55	0	10	10
	Kjøp av andre private tjenester	0	1	0	-1
	Alle andre kostnader	2 859	3 714	2 377	-1 336
	Alle andre inntekter	-2 996	-3 041	-3 080	-40
	Netto totalsum	32 537	36 007	37 113	1 106

Tabeller

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

Måleindikator	1.1.22	31.12.22	Endring
Faste årsverk	41,2	41,2	0
Midlertidige årsverk	4,7	8	3,3
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	45,9	49,2	3,3

Måleindikator	1.1.2022	31.12.2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	89,6%	90,1%
Heltidsandel fast ansatte	60,9%	60,9%

Skoler

Aktivitetsdata	2021	2022	Endring	Endring i %
Antall elever	366	380	14	3,8
Spesialundervisn. ped	9539	8616	-923	-9,7
Spesialundervisn. ass	6495	8498	2003	30,8

Innledning

Grimstad ungdomsskole har et trygt og godt skolemiljø. Skolemiljøet har vært tema i alle medvirkningsgruppemøter (SU og SMU) og både elevrepresentanter, foreldrerepresentanter og

skoleansatte melder om at elevene har det bra på skolen.

Det har jevnt over vært et høyt nærvær av ansatte og trivselen blant ansatte har blitt bekreftet i medarbeidersamtaler. Dette er ingen selvfølge når vi vet at ansattvolumet er redusert og det dermed er færre å fordele arbeidsoppgavene på. Vi har prøvd å utligne «trykket» med høyere grad av lederstøtte, samt tydelige og gode rutiner. Ansatte har gjort en svært god jobb med å holde fagtrykket oppe og samtidig lære elevene det sosiale samspillet.

Vi har hatt stram økonomistyring gjennom begge de to halve skoleårene som utgjør budsjettåret 2022. Det har imidlertid vært vanskelig å treffe økonomisk balanse når budsjettåret ikke er det samme som skoleåret, og skolens økonomi «nullstilles» midt i skoleåret. Dette betyr at budsjettet vi mottar i januar skal fordeles riktig på to skolehalvår med ulikt antall elever og behov. Antallet og behovene kjenner vi ofte ikke før langt ut på våren. Hvis det er store forskjeller i antall elever og behov fra ett skoleår til et annet, må vi enten i gang med en tilsettingsprosess eller melde overtallighet. Begge deler er omfattende prosesser som tar tid (måneder) å gjennomføre.

Grimstad ungdomsskole traff ikke balansepunktet for 2022. Vi registrerer at mindre-forbruket er høyt og at vi kunne ha tilsatt flere pedagoger og antakelig overholdt minstenorm for lærertetthet. Denne situasjonen er svært beklagelig. Resultatet av for lav bemanning er et dårligere tilbud til elevene og et belastende trykk på en allerede presset stab. Vi frykter konsekvensene av dette.

Skoleåret 2021-2022 var tredje året Grimstad ungdomsskole hadde ansvaret for kommunens innføringstilbud på ungdomstrinnet for særskilt norskopplæring for minoritetsspråklige elever, den tidligere såkalte Velkomstklassen. Dette var også året da kommunen og skolen tok imot ukrainske flykninger i tillegg til elevene fra ulike andre deler av verden. Det har tatt oss to år å lage et forsvarlig undervisningstilbud i særskilt norsk til denne gruppen elever, og vi mener endelig at vi begynner å lykkes. Vi ser imidlertid at driften av dette tilbudet, selv om tilbudet er på minimumsnivå av det vi kan forsvare, er økonomisk krevende når elevtallet i denne gruppa er ugunstig. Det er viktig at Grimstad kommune finner den beste modellen for opplæring for denne elevgruppen, for å unngå at den ordinære undervisningen rammes av ressursmangelen.

Resultat og aktivitet

Nærvær - Fravær

Det har vært høyt nærvær på Grimstad ungdomsskole i 2022. Vi opplever, gjennom medarbeidersamtaler, at folk trives på jobb. Det som derimot begynner å bli en utfordring er at flere ansatte i viktige funksjoner, har sagt opp stillingen sin. Vi erfarer at det ikke er fordi de mistrives i jobben sin på Grimstad ungdomsskole, men at de har gått over i andre jobber hvor arbeidstrykket kan virke lavere. Vi opplever et økt arbeidspress på ansatte, og har de siste årene vært bekymret for utviklingen. Vi er redd for at flere vil søke seg bort fra skolen og over i andre yrker, og at vi mister verdifull kompetanse fordi det blir for krevende å stå i jobben i skolen. Vi har over mange år gjort justeringer i organisasjonen for å møte nye krav til tjenesteytelsen innenfor trange rammer. Også i år har vi gjort endringer for å, så godt det er mulig, fordele arbeidsoppgavene på en bærekraftig måte, og samtidig sikre at organisasjonen opererer i tråd med gjeldende regelverk. Vi utarbeider stadig nye og forbedrede rutiner, og sørger for at viktige tjenester holder god kvalitet.

Økonomitall

Vi nevner innledningsvis at det er vanskelig å treffe økonomisk balanse når budsjettåret ikke er det samme som skoleåret, og skolens økonomi «nullstilles» midt i skoleåret. For å kunne gi enheten mulighet til bedre økonomistyring og kontroll er det en forutsetning at budsjettet ikke «nullstilles» midt i et skoleår. Hvis enheten hadde beholdt sitt mindre- eller merforbruk ville vi hatt mulighet for å ta høyde for forskjellene som ligger i ulikt elevantall, ulikt klassedelingstall og ulike elevbehov og utfordringer, fra det ene skoleåret til det neste.

Hvis kommunen skulle velge å endre økonomistyringen for skolene, bør dette uansett forberedes i svært god tid, minst ett år i forveien, slik at enhetene gis mulighet for å justere seg inn mot balanse før iverksettelse av ny ordning.

Vi i ledelsen ved Grimstad ungdomsskole ønsker en slik endring velkommen. Vi ønsker oss bedre forutsetninger for økonomistyringen ved skolen. Vi har gjennom årene erfart at både det å ha stort mindre- eller merforbruk blir feil; enten for hele organisasjonen (merforbruk) eller for de ansatte i enheten som lojalt har avfunnet seg med skolens sparetiltak (mindre-forbruk). Kun å klare å gå tilnærmet i balanse er tilfredsstillende. Det er imidlertid både vanskelig og litt tilfeldig om man klarer «balansekunsten» ut fra de forutsetninger som vi har i dag.

Drift og tjenester

Skolemiljø

Grimstad ungdomsskole har hatt et trygt og godt skolemiljø i 2022. Vi mener selv at vi har vært gode til å følge med i elevmiljøet, grepet inn hvis nødvendig, varslet, undersøkt varselet og iverksatt tiltak der dette har vært nødvendig for igjen å sikre et trygt og godt skolemiljø.

Tallene for «Mobbing i skolen» fra elevundersøkelsen 2022 viser at Grimstad ungdomsskole har prosentvis færre elever enn både landet, fylket og kommunen, som opplever at de blir utsatt for mobbing. Vi gleder oss over resultatet fra undersøkelsen, men hviler så visst ikke på laurbærene. Så lenge det er elever som ikke har et trygt og godt skolemiljø, har vi fortsatt en jobb å gjøre!

Satsingsområder, kommunalt og på Grimstad ungdomsskole

- Kunnskapsløftet 2020:
Fagfornyelsen og ny læreplan har vært et prioritert felt også i 2022. Skolen har kjøpt inn nytt læreverk i alle fag bortsett fra ett. Det siste faget vil bli prioritert ved første anledning. Skolen valgte også å betale årlig lisens for digital ressurs som er knyttet til flere av læreverkene.
- Lesing i alle fag:
Grimstad ungdomsskole ser fortsatt nødvendigheten av å legge vekt på elevenes leseferdigheter. Vi etablerte «Lesekvart» forrige skoleår og har valgt å beholde ordningen innværende skoleår. Hver klasse har 15 minutter stillelesing hver dag. Lesingen foregår i bok!
- Partnerskolesamarbeid med Universitetet i Agder om studentveiledning:
Vi mottok studentgrupper både fra PPU allmennfaglig- og yrkesfaglig retning samt fra Lektorutdanningen, også i 2022.
- Dysleksivennlig skole:
Vi planlegger å søke Dysleksi Norge om å bli dysleksivennlig skole, våren 2023. Arbeidet med å sikre at skolen oppfyller kriteriene som må til for å kalles dysleksivennlig, startet allerede i 2020. SU og FAU er orientert om prosessen, personalet har blitt/blir kurset og har vært med på å utarbeide rutiner (dokumentasjon) før søknad kan sendes. Prosessen blir gjort i samarbeid med skoleeier og øvrige skoler i Grimstad (jfr. budsjettvedtak).

Internkontroll på anskaffelser

Grimstad ungdomsskole følger kommunens innkjøpsreglement. Det er ytterst sjelden vi gjør anskaffelser opp mot kr 20 000. Vi etterstreber å handle i tråd med kommunens rammeavtaler.

Bruk av P360

Grimstad ungdomsskole bruker kommunens saks- og arkivsystem, P360, slik det er tenkt brukt. Alle ansatte ligger inne slik at de kan lese og arkivere i elevmappene.

Vurderinger

Det har vært ganske fullt på Grimstad ungdomsskole i 2022. Vi er en sentrumsskole, har relativt stor skolekrets og vi er mottaksskole for minoritetsspråklige elever på ungdomstrinnet som har rett på særskilt norskopplæring. Vi har fylt opp klassene våre og tatt alt tenkelig areal på skolen i bruk. Innværende skoleår har vi 5 + 5 + 4 paralleller med et snitt på 27 elever i hver klasse. Elever med rett på særskilt norsk, er tilknyttet en klasse og inngår derfor i klassetallet.

Grimstad ungdomsskole er bygningsmessig en fire-parallell skole. I de seinere årene har vi hatt ett eller to trinn med fem paralleller og vi har hatt enkelt-klasser med 30 elever. Vi foreslår at man på sikt flytter tilbudet om særskilt norsk for minoritetsspråklige elever på ungdomstrinnet, til Holviga. Det er bedre plass på Holviga ungdomsskole enn på Grimstad ungdomsskole. (Når det gjelder elever fra Ukraina, som kommer i 2023, er det planlagt hvordan disse skal fordeles på Grimstad ungdomsskole og Holviga ungdomsskole).

I tidligere høringssvar om endret skolestruktur i kommunen, foreslo vi at man bør se tilbudet, særskilt norsk, i sammenheng med en eventuell internasjonal skole.

Vi fortsetter å minne om at Grimstad ungdomsskole ikke har egnede forhold for undervisning i kroppsøving. Den gamle gymsalen fra 60-tallet er liten, forholdene motiverer lite til fysisk aktivitet, og i tillegg har ikke gymsalen kapasitet til all kroppsøvingundervisningen med så mange klasser som vi har i dag. Da «valg-fag» ble gjeninnført i ungdomsskolen i 2012 kom det i tillegg tre timer i faget «fysisk aktivitet og helse», som- også trenger egnet kroppsøvinglokale.

Det skal finnes tegninger på en flerbrukshall der den gamle gymsalen + svømmehallen ligger i dag. Tegningene er fra tiden skolen ble renovert (2004-2008). Selv om byggingen av ny svømmehall er utsatt til 2026 vil vi fortsette å minne om at Grimstad ungdomsskole venter på egnede lokaler for kroppsøvingundervisning.

Fevik skole (2002020)

Økonomitall

Årsmelding 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021	Regnskap 2022	Reg budsjett 2022	Avvik 2022
2002020	Fevik skole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	58 967	60 883	59 782	-1 101
	Kjøp av konsulent tjenester	22	44	0	-44
	Kjøp av andre private tjenester	2	0	0	0
	Alle andre kostnader	3 261	3 538	3 993	455
	Alle andre inntekter	-8 831	-7 885	-7 728	157
	Netto totalsum	53 421	56 579	56 047	-532

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	1,7%	2,6%	0,9%
Langtid	8,3%	2,9%	-5,4%
Sum	10%	5,5%	-4,5%

Måleindikator	1.1.22	31.12.22	Endring
Faste årsverk	75,6	70,3	-5,3
Midlertidige årsverk	13,4	13,8	0,4
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	88,9	84,2	-4,7

Måleindikator	1.1.2022	31.12.2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	88,6%	90%
Heltidsandel fast ansatte	58,1%	63,8%

Skoler

Aktivitetsdata	2021	2022	Endring	Endring i %
Antall elever	649	639	-10	-1,5
Spesialundervisn. ped	7898	5870	-2028	-25,7
Spesialundervisn. ass	11981	25180	13199	110,2

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

Innledning

Fevik skole hadde ved årsslutt 639 elever og er kommunens største skole.

Det har jevnt over vært et høyt ansatt-nærvær i 2022. Det drives godt utviklingsarbeid og det er et godt arbeidsmiljø ved Fevik skole. Fagfornyelsen, tilpasset opplæring, et trygt og godt skolemiljø, bruk av digitale verktøy og "Rause relasjoner" er noen av områdene som vi kontinuerlig har arbeidet med.

Enhetens budsjettramme for 2022 har vært svært stram, og det har vært et krevende år for å dekke alle oppgaver og behov på Fevik skole. Det er gjennomført reduksjon i bemanning blant både miljøarbeidere og pedagoger, samt omfordeling av ressurser. Vi nådde ikke målet om økonomisk balanse i 2022 og dette var heller ikke forventet ut fra rapporteringene som er blitt gjort gjennom hele året. Dette har også vært tydeliggjort til kommunalsjef underveis. Det er merkbart at vi er færre til å hjelpe elevene våre, da det er en økende mengde oppgaver rundt elever som blant annet strever med atferdsutfordringer, psykisk uhelse og faglige utfordringer. Det er også krevende å drive god tilpasset undervisning og spesialundervisning i samsvar med reelle behov og sakkyndige vurderinger fra PPT. Med et stramt budsjett og betydelig økt omfang av elevbehov og oppgaver som må ivaretas, har vi blant annet ikke klart å overholde lovkravet om minstenorm for lærertetthet.

Arbeidet med skolemiljøet har fokus hele året. Dette har også vært fast tema i alle elevrådsmøter, møter i samarbeidsutvalget, skolemiljøutvalget og i FAU. De ansatte gjør en god og grundig jobb og bidrar aktivt til at Fevik skole er en god skole for elevene våre.

Fevik skole har også i 2022 hatt mange gode fellesopplegg. Noen høydepunkter/arrangement som vi har gjennomført for elevene er:

- Skolejoggen i forbindelse med Verdensdagen for psykisk helse
- Fredsmarkering for Ukraina
- Bli-med-dansen
- Feviks talenter
- Kokkekamp på ungdomstrinnet
- Sommer-sangling
- Jule-sangling
- Åpen skole
- Trinnvise samlinger
- Aktivitetsdager

Resultat og aktivitet

Nærvær - Fravær

Det har vært høyt nærvær på Fevik skole i 2022. Dette er en positiv utvikling. Totalt sett var fraværet på 5,5 %, noe som er en klar nedgang fra fjoråret med 4,5 %. Langtidsfraværet er gått betydelig ned (med 5,4 %), mens korttidsfraværet har økt noe (med 0,9 %) sammenlignet med i fjor. Vi opplever, gjennom medarbeidersamtaler, at folk trives på jobb, men det er et økt arbeidspress på ansatte, og vi har de siste årene vært bekymret for denne utviklingen. Dette er noe vi må ha fokus på fremover.

Økonomitall

Skolen hadde i 2022 et merforbruk på 532 000 kr. Dette var forventet og kommunalsjef ble tidlig informert og involvert om utfordringene og konsekvensene dette har for økonomien. Merforbruket skyldes uforutsette ting som blant annet tilflytting av nye elever med store tilretteleggingsbehov, der vi har måttet bemanne ekstra og dermed øke ressursbruken ut over våre budsjettammer. Dette har blitt nøye vurdert og gjort ved å se muligheter for sambruk av ressurser. Det er krevende å skulle imøtekomme de økende behovene vi opplever både i ordinær undervisning, og for de elevene som strever med ekstra utfordringer. De rammene vi driver under nå, er sårbare for uforutsette utfordringer, blant annet i forhold til mer akutte elevbehov.

Drift og tjenester

Spesialundervisning

Fevik skole opplever en ytterligere økning i sakkyndige vurderinger, noe som medfører flere vedtak om spesialundervisning. Vi ser at denne økningen fortsetter, spesielt på ungdomstrinnet. Dette henger også noe sammen med tidligere skoleårs store økning i antall enkeltvedtak om spesialundervisning, noe som blant annet skyldes endret elevmasse på ungdomstrinnet. Dette fortrinnsvis på grunn av sammenslåingen av Fjære og Fevik skole. Vi opplever en stor økning spesielt i tilråding om assistentressurs. Skolen arbeider kontinuerlig med å se ressurser i sammenheng, men erfarer at det vil være behov for flere

ressurser på enkelte trinn. Dette er reelle behov som må dekkes, og det har vært gjort flere vurderinger, omorganiseringer med mer, for å løse utfordringene. For å tilstrebe å holde den økonomiske rammen, er vedtakene skrevet på en slik måte at vi forsøker å se de fleste av elevene med vedtak om spes.ped. i sammenheng med andre. Dette er ikke alltid lett å få til, da elevbehovene kan være svært ulike, og dermed vanskelige å se i sammenheng. I 2022 har vi hatt åtte elever på Hommedal skolegård. Dette er et godt, supplerende og forebyggende tiltak for våre elever. Det gis svært gode tilbakemeldinger på tilbudet.

Skolemiljø (Kapt.9A)

Rutiner og planer rundt arbeid med og oppfølging av det psykososiale skolemiljøet gjennomgås fast/kontinuerlig for alle ansatte. Personalet har vært gode til å følge med i elevmiljøet, grepet inn hvis nødvendig, levert skriftlig varsel til rektor, undersøkelser blitt igangsatt og eventuelle tiltak iverksatt. Dette arbeidet har stort fokus og pågår gjennom hele skoleåret. I elevundersøkelsen som ble gjennomført i desember 2022, fremkom det resultater (spesielt på 7. trinn) som vi ikke er fornøyd med. Dette følges blant annet opp ved at vi har begynt å bruke Spekter digital, en undersøkelse som går på skolemiljø. Tiltak settes inn på systemnivå, gruppenivå og individnivå, og følges opp fremover.

Læreverk:

Skolen har i løpet av 2022 gått til innkjøp av noen nye lærebøker, spesielt på ungdomstrinnet, blant annet i basisfagene og i noen språkfag. Det var på ungdomstrinnet vi manglet mest lærebøker, og tilskuddet for å rette opp på dette, oppleves svært positivt. Vi har også kjøpt flere digitale lisenser i flere fag etter ny læreplan. Vi mangler fortsatt en del lærebøker, spesielt på ungdomstrinnet. Det er store klassetrinn og lærebøkene koster mye. Den stramme økonomien gjør at det ikke har vært mulig å oppdatere lærebøker på mer enn en brøkdel av totalbehovet. Oppdaterte læremidler/læreverk er helt nødvendig for å kunne arbeide etter læreplanens innhold. Dette arbeidet vil vi videreføre i 2023 og supplere med flere lærebøker.

Internkontroll på anskaffelser

Fevik skole følger kommunens innkjøpsreglement. Skolen har en nøktern drift, og det gjøres kun helt nødvendige innkjøp. Det påses at innkjøp gjøres i henhold til gjeldene lover og regler.

Bruk av P360

Fevik skole bruker kommunens saks- og arkivsystem, P360, slik det er tenkt brukt. Alle ansatte ligger inne slik at de kan lese og arkivere i elevmappene.

Vurderinger

Fevik skole jobber godt med å skape inkluderende læringsmiljøer, der man tar høyde for det store mangfoldet elevene representerer og som samsvarer med skolens visjon "Med rom for mangfold". Det investeres mye tid til samarbeid med foresatte, andre samarbeidspartnere, kommunale etater som barnevern, PPT og helsesykepleiere og andre viktige aktører i med tanke på elevene som vi skal ivareta. Skolen har en stor andel elever med enkeltvedtak om spesialundervisning. Det har vært en ytterligere økning i andel elever som trenger oppfølging ut over det ordinære undervisningstilbudet. Denne økningen bekymrer oss. Dette dreier seg både om elever med enkeltvedtak om spesialundervisning og elever med psykososiale utfordringer, blant annet knyttet til skolefraværspromblematikk. Skolens stramme budsjett over tid har totalt sett redusert voksentettheten ved skolen. De økonomiske rammene vi driver under nå, er sårbare for uforutsette utfordringer/saker blant annet knyttet til akutte elevbehov. Dette er et av risikomomentene fremover.

Vi har noen svært sammensatte og krevende saker som opptar mye tid og ressursbruk. Dette medfører stor belastning på lærere/miljøarbeidere og skolens ledelse. Skoleeier er kjent med dette. Disse sakene vil også prege drift og arbeidssituasjonen fremover.

Gjennom blant annet medarbeidersamtaler indikeres det at vi har et godt arbeidsmiljø ved Fevik skole. Vi har dyktige medarbeidere som står på for elevenes beste, men vi er urolige for at arbeidspresset skal bli for stort for de ansatte i tiden som ligger foran, og at vi skal miste viktig kompetanse ved at ansatte søker seg til andre jobber.

Fevik skole er fortsatt preget av både faglige og miljømessige utfordringer knyttet til sammenslåingen av Fjære og Fevik. Vi har blant annet en del utfordringer rundt romsituasjonen på skolen.

Samarbeidet med FAU har vært og er veldig bra, og de bidrar positivt i skolemiljøet.

Eide skole (2002030)

Økonomitall

Årsmelding 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021	Regnskap 2022	Reg budsjett 2022	Avvik 2022
2002030	Eide skole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	11 540	11 755	11 256	-499
	Kjøp av konsulent tjenester	15	0	0	0
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	619	1 002	888	-114
	Alle andre inntekter	-2 710	-2 728	-2 623	105
	Netto totalsum	9 464	10 028	9 521	-507

Tabeller

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

Måleindikator	1.1.22	31.12.22	Endring
Faste årsverk	14,3	15,6	1,3
Midlertidige årsverk	2,4	1,6	-0,8
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	16,6	17,2	0,6

Måleindikator	1.1.2022	31.12.2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	83,9%	87,7%
Heltidsandel fast ansatte	52,9%	61,1%

Skoler

Aktivitetsdata	2021	2022	Endring	Endring i %
Antall elever	99	105	6	6,1
Spesialundervisn. ped	1557	1710	153	9,8
Spesialundervisn. ass	950	2375	1425	150,0

Innledning

Vi har hatt to langtidssykemeldte, derfor det høye sykefraværet. Skolen har et stabilt og trygt voksenmiljø som skaper trygghet og forutsigbarhet for elevene.

Bemanningen ble økt noe fra august 2022. Mye av administrasjonstiden på dagen har blitt brukt til å være vikar. Dette skyldes delvis økonomi og delvis at det er vanskelig å skaffe vikarer. Dette gjør oss sårbare og gir en enorm ekstrabelastning på hele organisasjonen. Skolen har fått økt antall elever, men antall enkeltvedtak om spesialundervisning har også økt.

Resultat og aktivitet

Tallene på timer til enkeltvedtak til spesialpedagog og assistent/miljøarbeider har økt. Dette er gjort i tråd med de sakkyndige vurderingene. Vi arbeider systematisk både med Grimstadprøvene og øving på nasjonale prøver og andre kartleggingstester for å heve elevenes faglige kunnskap.

Skolen kjører iMal som lesemetode, og har også lesekurs. Vi har et godt samarbeid med foreldre, kommunale instanser og andre eksterne aktører.

Skolen har et tett samarbeid med Universitetet i Agder, der veiledning er en stor del av arbeidet. I tillegg har skolen også hatt lærlinger og praksiselever fra videregående skole i organisasjonen.

Alle lærere og merkantil bruker P360, Visma og Teams. Vi har også innført Showbie. Skolen bruker kommunens internkontroll i tillegg til Virksomhetsplanen for Eide skole.

Skolen er godt inne i arbeidet med iPad til hver elev. Lærerne er godt oppdatert i både det praktisk/tekniske og i bruk av programvare og apper. Vi har fornyet smartboardene våre.

Skolen klarte ikke å være i balanse på budsjettet, men underskuddet er mindre enn året før.

Vurderinger

Eide skole har vært inne i en positiv utvikling hvor vi ser at elevtallet stiger, og vi ser flere innflyttere til bygda. Elevtallet er per dags dato 105, en økning fra i fjor. Vi beholder metodikken innenfor russisk matematikk, men velger oss et romsligere læreverk, Multi, som hele Grimstadskolen har valgt.

Skolen har hatt god erfaring med iMal-metodikken og vil fortsette med dette, samt ha økt fokus på leseferdighetene allerede fra start og gjennom hele barnetrinnet.

Vi er en liten skole hvor de ansatte har mange hatter i en travel hverdag. Vi har tross dette et rolig og stabilt miljø med fornøyde barn og voksne med en høy grad av trivsel. I år har skolen ingen lærlinger, men vi har vi mange studenter fra Universitetet i Agder.

Vi har også hatt et samarbeid med Universitetet i Agder om et Minecraft-prosjekt om samer. 7. trinn har deltatt i et prosjekt om sjøørret, adopter en bekk, som ivaretar miljøet rundt oss. Mellomtrinnet har også hatt en uke med Kompaniskolen, et opplegg basert på Kompani Lauritzen.

To ansatte tar videreutdanning, en som holder på med master i ledelse, og en som tar IKT for lærere.

Jappa skole (2002040)

Økonomitall

Årsmelding 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021	Regnskap 2022	Reg budsjett 2022	Avvik 2022
2002040	Jappa skole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	28 840	31 066	29 654	-1 412
	Kjøp av konsulent tjenester	9	76	0	-76
	Kjøp av andre private tjenester	30	0	0	0
	Alle andre kostnader	1 429	1 893	2 267	374
	Alle andre inntekter	-4 509	-4 620	-4 668	-48
	Netto totalsum	25 799	28 413	27 253	-1 160

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	2,3%	3,6%	1,2%
Langtid	7,7%	4,5%	-3,2%
Sum	10,1%	8,1%	-2%

Positiv utvikling på totalt fravær sett opp mot fjoråret. Tabellen viser nedgang i langtidsfravær, men økning i korttidsfravær.

Måleindikator	1.1.22	31.12.22	Endring
Faste årsverk	37,7	36,5	-1,2
Midlertidige årsverk	3,6	4,9	1,3
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	41,4	41,4	0

Måleindikator	1.1.2022	31.12.2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	83,9%	84,1%
Heltidsandel fast ansatte	55,6%	57,8%

Skoler

Aktivitetsdata	2021	2022	Endring	Endring i %
Antall elever	316	314	-2	-0,6
Spesialundervisn. ped	1828,7	2208	379,3	20,7
Spesialundervisn. ass	3528,3	4626,5	1098,2	31,1

Innledning

Antall elever ved årsslutt var 314. Skolen har hatt en jevn økning av elever utover skoleåret. Vi mottar

elever med god skolebakgrunn og elever som har lite eller ingen skolegang. Dette har medført stort press på Velkomstklassen, som igjen har resultert i omorganisering av tilbudet. Elevene blir nå plassert på trinn og får særskilt norskopplæring i grupper. Dette ser ut til å fungere godt, spesielt når vi ser utviklingen av språklige ferdigheter og den sosiale inkluderingen som skjer på eget trinn. Omorganiseringen er drøftet og godkjent av skoleeier.

Arbeidet med skolemiljøet har fokus hele året. Dette viser seg i god trivsel for både elever og ansatte. Vi er ikke fornøyde med resultater på elevundersøkelsen som ble gjennomført i november. Dette følges opp ved at vi gjennomfører Spekter på det aktuelle trinnet - en undersøkelse som går på skolemiljø. Resultatene så langt er bedre her.

Skolen har flere trinn som har mellom 50 og 60 elever. Deling av trinn i 3 grupper er ikke mulig, av hensyn til plassen som kreves. På grunn av manglende kapasitet på plass, har flere mottatte søknader om skolebytte til Jappa skole blitt avslått. En elev som flyttet til skolekretsen, måtte starte på Frivoll skole grunnet plassmangelen her. Dette er en uheldig situasjon.

Skolens tidligere møterom disponeres av helsesykepleier på dagtid hver dag. Vi har nå likevel fått tilgang til et møterom, fordi det er satt opp en skillevegg på personalrommet. Det er vi veldig glad for. (Skilleveggen er hentet og gjenbrukt fra Fjære skole).

Viser også til at SFO driver sin virksomhet i sambruk med skolen. Antall brukere er høyt, slik at spesialrom må benyttes fullt ut til SFO i åpningstiden. Dette kan skape uheldige situasjoner for skolens behov for bruk av disse rommene. I tillegg disponerer SFO nå også større del av skolens 2. etasje.

God skår på medarbeiderundersøkelsen, og et positivt og godt arbeid i etterkant, er sammen med sosiale arrangementer med på å bygge et trygt og trivelig arbeidsmiljø.

Høydepunkter som vi har gjennomført for elever:

- Fellessamlinger for alle elever i gymsalen, juletrengang, eget leseprosjekt høst og vår.
- Juni - Sommerkonsert og utstilling i alle rom for både elever, foresatte og familie ellers. FAU bidrar med kafè.
- Aktivitetsdager ute - eks. rekorddag gjennomført i høst. Fotball-turnering for de eldste elevene og turnering i kanonball for småskolen.
- Aktiviteter/tilbud i regi av den kulturelle skolesekken
- Sjakkturnering høst og vår
- Leseprosjekt for alle trinn, to uker både høst og vår

Resultat og aktivitet

Økonomi

Regnskapet for 2022 viser et merforbruk på 1 160 000 kr.

Merforbruket vil være noe mindre, på grunn av etterslep på refusjoner. Ellers mottar vi mange elever hvert skoleår etter 1. oktober, som er rapporteringsdato for grunnskolen. Disse elevene får vi ikke elevtilskudd for før august neste skoleår. Her går vi på et kostnadstap, siden tilskudd for en elev er på 65 000 kr.

Skolen følger kommunens innkjøpsreglement. Vi etterlyser fortsatt evalueringer av de ulike leverandører som skolene må benytte, og ser forbedringspotensial her. Dette gjelder spesielt for matinnkjøp til skole og SFO. Vi etterlyser dette, fordi matinnkjøp er kostbart og heller ikke bærekraftig slik ordningen er og har vært i 2022.

Skolen kjøper og bruker ellers svært lite til drift. Innkjøp av lærebøker og bruk av iPad i undervisningen krever lisenser til ulike læringsplattformer som er en stor kostnad. Alle innkjøp skal godkjennes av enhetsleder.

Enhetsleder er ikke komfortabel med et negativt resultat ved regnskapsårets slutt.

HR- tall

Totalt sett har fraværet gått ned 2 %. Dette er på grunn av et lavere langtidsfravær på over tre prosent sammenlignet med fjoråret. Selv om korttidsfraværet har økt litt, er vi fornøyde med det endelige resultatet. Det er forventet at det fortsatt vil være noe langtidsfravær. Sykefravær både over lengre og kortere tid medfører vikarkostnader for enheten.

IKT-bruk av iPad

Etter en grunnleggende og god innføring og kontinuerlig oppdatering, er bruk av iPad i undervisningen relativt godt innarbeidet.

Det understrekes at småskolen også har engangsbøker i basisfagene og iPaden brukes som et supplement. Storskolen har også lærebøker (gamle) i tillegg. Elevene i storskolen får etter hvert eget tastatur og iPaden brukes da også som skriveverktøy. Generelt oppleves iPad som et godt supplement og arbeidsredskap i tillegg til bøker.

9a og klasseledelse

Det er blitt jobbet med elevenes psykososiale skolemiljø (kap. 9a) kontinuerlig gjennom hele skoleåret. Rutiner er gjennomgått for alle ansatte, planen er godt kjent, og arbeidet bærer frukter. Foreldre er også godt informert på foreldremøter og i FAU.

Varsler som kommer håndteres godt etter gjeldende retningslinjer. Innsatsen har ført til at skolemiljøet må anses som meget godt - elevene trives. Skolens sosiallærer er en viktig og sentral person i arbeidet med skolemiljøet.

Lesing og kommunens leseplan

Skolen har fokus på lesing og leselest. Alle trinn gjennomfører stillelesing på morgenen, og er aktive brukere av biblioteket. Skolen organiserer lesekurs på flere trinn. Godt utbytte og gode resultater av lesekurset er best når gruppen som deltar på kurset ikke blir større enn fire elever.

Spesialundervisning

Skolen har nå flere sakkyndige vurderinger fra PPT som utløser nye vedtak om spesialundervisning. Tabellen under punkt 2.1 viser en klar økning i antall timer spesialundervisning med pedagog. Dette er en lovpålagt oppgave og krever stadige omorganiseringer av undervisningen både ressurser og mye tilrettelegging. Det gjelder både for pedagog - og miljøarbeidertimer og er en stor utfordring.

SFO

Antall brukere i SFO er nå rett i overkant av 100. Dette er en nedgang i antall brukere fra fjoråret.

Vurderinger

Personalet trives på jobb, noe som kommer til uttrykk gjennom gode resultater på medarbeiderundersøkelsen og i hverdagen. Enhetsleder er imponert over medarbeidere som strekker seg langt, og gjør en flott jobb til beste for hvert enkelt barn. Vi opplever også god trivsel i elevmiljøet.

Hele personalet er i startfasen når det gjelder å implementere plan for å forebygge skolefravær og skolevegring. Vi ønsker at representanter fra skoleeiernivå bidrar i denne prosessen, og vil gjøre avtaler om gjennomføring av implementeringsarbeidet.

Sykefravær og mangel på vikarer har medført at spesialundervisningen periodevis har lidd litt under dette. Mye er likevel ivaretatt, fordi pedagoger og miljøarbeidere stiller opp, slik at oppfølging og lovpålagte tjenester gjennomføres så langt som mulig. Vi har også dyktige tilkallingsvikarer vi benytter til å dekke inn for sykefravær, både i skole og SFO.

Skolens økonomi har for første gang på mange år vist et minus. Enhetsleder er ikke fornøyd eller komfortabel med det.

I over ett år har det vært reduksjon i 50% administrasjon ved skolen. Oppgaver har måttet ligge. Vi er nå i oppstarten med å innføre Visma Flyt Timeplan og har nå fått inn grunndata og er i prosess for videre arbeid.

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

Frivoll skole (2002050)

Økonomitall

Årsmelding 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021	Regnskap 2022	Reg budsjett 2022	Avvik 2022
2002050	Frivoll skole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	13 684	14 854	14 858	4
	Kjøp av konsulenttjenester	2	28	2	-26
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	1 235	1 090	1 102	12
	Alle andre inntekter	-3 056	-3 205	-2 843	362
	Netto totalsum	11 865	12 766	13 119	353

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	2,8%	3,8%	1%
Langtid	8,4%	6,5%	-1,9%
Sum	11,2%	10,3%	-0,9%

Måleindikator	1.1.22	31.12.22	Endring
Faste årsverk	17,3	16,8	-0,5
Midlertidige årsverk	3,6	6,2	2,6
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	20,9	23	2,1

Måleindikator	1.1.2022	31.12.2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	86,4%	86,4%
Heltidsandel fast ansatte	60%	60%

Skoler

Aktivetsdata	2021	2022	Endring	Endring i %
Antall elever	141	157	16	11,3
Spesialundervisn. ped	798	969	171	21,4
Spesialundervisn. ass	1197	1415,5	218,5	18,3

Innledning

Frivoll skole hadde ved utgangen av 2022 et elevtall på 157 elever. Det er en økning på 11% fra 2021. Hovedgrunnen til veksten er på grunn av ukrainske flyktninger. Skolen er i stabil drift, og vi har nådd

budsjettmålene for 2022. Skolen arbeider med satsingsområdene, og da spesielt skolehagen og øvrig pedagogisk utviklingsarbeid, og da spesielt relasjonspedagogikk.

Elevundersøkelsen viser for 2022 at vi har en nedgang i trivsel og andre indikatorer som er viktige for oss. Dette er vi ikke fornøyde med, og har derfor satt i gang tiltak for å undersøke og forbedre trivselen. De ansatte ved Frivoll skole arbeider godt med et trygt og godt skolemiljø for elevene våre.

I personalet har vi jobbet ekstra mye med skolehagen. Det er en dreining i arbeidet med skolehagen for 2022. Elever og ansatte skal bli mer involverte i alle prosessene med hagen. Målet er at elever, ansatte, foresatte og lokalmiljøet skal øke sin kompetanse i selvberging. Vi skal gjennom skolehagen levere grønn saker som har kvalitet på høyde med, eller bedre enn i butikkene. Det er mange kompetansemål en kan jobbe med i hagen, og for elever som får spesialundervisning er arbeidet med hagen en kjærkommen praktisk lære- og boltreplass. Elevene på Frivoll skole er ellers mye på uteskole. Vi bruker det flotte nærmiljøet, og har mange muligheter til læring og sosialisering på den ukentlige uteskolen.

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

Frivoll skole har gjennom nesten hele vårsemesteret vært praksisskole for lærerstudenter fra Universitetet i Agder. Dette har vi god erfaring med, og vi får svært positive tilbakemeldinger fra studentene.

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

Resultat og aktivitet

Frivoll skole jobber målrettet med nasjonale og kommunale satsingsområder. Vi bruker kompetansen i RVTS og LINK til livet aktivt, for å sikre et trygt og godt skolemiljø for alle.

Tilbudet generelt

Som det fremgår av regnskapstallene, har vi holdt oss godt innenfor rammene i 2022. Det klart vanskeligste med stramt budsjett, er å ikke øke arbeidspresset for mye på de ansatte, og samtidig sørge for et godt tilbud til alle elevene. Men vi har omorganisert på en fornuftig måte, og ser ressursene i sammenheng, for å utnytte disse best mulig. Personalet har vært løsningsorienterte og bidratt konstruktivt i dette arbeidet.

Spesialundervisning

I 2022 har Frivoll skole et lavt antall enkeltvedtak om spesialundervisning. Enkelte klasser vokser veldig på Frivoll, og vi ønsker en dreining mot å styrke pedagogisk kompetanse inne i klasserommet. Målet er å bemanne med 2 pedagoger i klasser på mer enn 20 elever, og dermed blir det ikke en vanlig spes.ped-lærer på små grupper. Dette må pedagogene løse selv seg imellom. Vi er ikke i mål med denne dreiningen, men håper å nå målet i 2023.

Økonomitall

Frivoll skole har pr. 31.12.2022 et positivt økonomitall på 352 000 kr. Dette er resultat av blant annet streng økonomistyring, noe bruk av koronamidler og tiltak vedrørende flyktningssituasjonen. Vi har gjennom året oppretholdt nedbemanning på deler av en lærerstilling, og vi holder kontroll på at vi oppfyller minstenormen for lærertetthet. Det har vært stramme økonomiske rammer. Skolen har vært nøktern ved bruk av vikarer. Personalet omdisponeres der det har vært mulig, og ingen vikarer er blitt satt inn ved fravær i ledelsen. Et tilbakevendende risikomoment er knyttet til ytterligere konsekvenser av ressursfordelingsmodellen.

HR-tall

Skolen har hatt høyt fravær i 2022. Vi har flere langtidssykemeldte, og på en såpass liten skole som Frivoll vil dette virke inn på summen på totalfraværs-tallene. Langtidsfraværet har vært høyt over lengre tid, men det er viktig å bemerke at dette fraværet ikke er arbeidsrelatert. I oversikten over ansattvolumet så vises det en økning i midlertidige stillinger. Dette er grunnet de langtidssykemeldte, da vi har flere vikarer inne for dem. Det har reelt sett ikke vært økning av stillinger. Det totale fraværet har vært for høyt, og vi arbeider kontinuerlig med å få redusert dette. Vi har blant annet brukt Dialogplassen for å finne gode løsninger på dette.

Arbeid med internkontroll på anskaffelser

Frivoll skole har fulgt kommunens innkjøpsreglement. Vi har ikke gjort store anskaffelser. I juni kjøpte vi sårt tiltrengte lærebøker, blant annet i engelsk til mellomtrinnet. Skolen har ellers hatt en svært nøktern drift, og det er kun blitt gjort elevrettede innkjøp. Skolen har behov for investeringer og oppdatering på

inventar og utstyr som har betydning for den daglige skoledriften.

Bruk av P360:

Frivoll skole bruker P360. Alle lærere og miljøarbeidere har tilgang, slik at de kan lese og arkivere i elevmappene. Vi har brukt P360 i vårt daglige arbeid, for eksempel til møteinnkallinger, møtereferat, enkeltvedtak, IO-planer, rapporter, varsler og aktivitetsplaner.

Vurderinger

Frivoll skole er en nærscole der vi er nær hverandre. Vi har hatt en liten økning i konflikter blant elevene, men de løses raskt ved at både ledelse og sosiallærer er tett på.

Det er kjøpt inn lærebøker i basisfagene for mellomtrinnet. Dette kommer som et kjærkomment bidrag til opplæringen, i tillegg til iPad som fungerer som hovedlærings-mediet.

Vi har gjennomført oppstart av READ-satsingen, og er fornøyde med dette tilbudet. Vi bruker Showbie som læringsplattform for elevene. Det fungerer greit.

Vi har tatt i bruk brakken, Melkeveien, i 2022. 2B som bruker denne er fornøyde med klasserommet sitt. Med et sterkt voksende elevtall i 2022, som fortsetter i 2023, ser vi at den store utfordringen for 2023 blir plassmangel. SFO blir 90 barn, og det blir blant annet umulig å bespise 90 elever med ett lite kjøkken. Rommene som både skolen og SFO bruker blir etter hvert for små. Med vekst i elevtallet i skolen, øker det også med elever spesielle behov. En del av de spesielle behovene krever egne rom og bemanning. Dette lar seg ikke løse med dagens struktur. Skoleledelsen jobber med å finne en løsning på dette.

Landvik skole (2002060)

Økonomitall

Årsmelding 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021	Regnskap 2022	Reg budsjett 2022	Avvik 2022
2002060	Landvik skole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	36 173	37 432	37 021	-411
	Kjøp av konsulent tjenester	125	6	1	-5
	Kjøp av andre private tjenester	3	9	10	1
	Alle andre kostnader	1 566	2 147	2 307	160
	Alle andre inntekter	-5 656	-5 488	-5 371	117
	Netto totalsum	32 211	34 105	33 968	-137

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	2,6%	2,9%	0,3%
Langtid	7,9%	9,1%	1,2%
Sum	10,5%	12%	1,4%

Måleindikator	1.1.22	31.12.22	Endring
Faste årsverk	43,6	40,9	-2,7
Midlertidige årsverk	8,8	9,9	1,1
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	52,4	50,8	-1,6

Måleindikator	1.1.2022	31.12.2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	83,9%	88%
Heltidsandel fast ansatte	48,1%	62%

Skoler

Aktivitetsdata	2021	2022	Endring	Endring i %
Antall elever	414	411	-3	-0,7
Spesialundervisn. ped	2522	2203	-319	-12,6
Spesialundervisn. ass	5388	4949	-439	-8,1

Innledning

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

Fra skolestart høsten 2022, har vi justert noe på organiseringen av spes.ped.-undervisningen. Noe spes.ped. blir gjennomført gjennom mer konsentrerte kurs i lesing og regning. Vi tilbyr også elever å delta i perioder på grupper med en mer praktisk tilnærming i undervisningen. Disse gruppene kaller vi SALTO (Skolens Alternative Opplæring). Disse kursene og gruppene ser ut til å fungere godt som supplement til ordinær tilpasset undervisning, og til tilbudet noen av våre elever har på Hommedal skolegård.

Tilbudet om grunnleggende norskundervisning for fremmedspråklige ble av ulike grunner redusert i vår. I høst er vi kommet i gang med noe grunnleggende norskundervisning igjen, men ikke tilfredsstillende omfang og kvalitet. Det er solide planer for å rette opp dette videre i skoleåret.

Vi forsøker å holde humøret og arbeidsgleden oppe ved å fokusere på alt det gode arbeidet som faktisk gjøres, til tross for krevende arbeidsuker.

Vi har en noen kap.9A saker, også fordi vi bruker det proaktivt som metode for å fremme et trygt og godt skolemiljø for elevene. Ansatte har rapportert inn i QM+ om til dels svært krevende arbeidssituasjoner. Det er gledelig å registrere at antall hendelser med uønsket atferd fra elever er blitt mer sjeldne etter skolestart i høst.

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

Samarbeidet med Foreldrenes arbeidsutvalg (FAU) er veldig godt og viktig.

Resultat og aktivitet

For å få et aktivitetsnivå og en bemanning som var tilpasset skolens budsjetttramme for 2022, ble det gjennomført et omfattende arbeid med å redusere bemanningen før skolestart høsten 2021. Bemanningen fra høsten 2022 er tilpasset det som sannsynligvis vil være budsjetttrammen for 2023.

En stor reduksjon i staben er krevende, selvfølgelig mest for dem som er direkte rammet, men også for de ansatte som skal få skolehverdagen til å bli best mulig for alle elevene våre. Derfor har vi ekstra oppmerksomhet på en sunn og konstruktiv medarbeiderkultur.

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

Regnskapet viser et lite merforbruk. Dette er i hovedsak i samsvar med hva vi har rapportert inn gjennom året som sannsynlig resultat.

Internkontroll er ivaretatt gjennom jevnlig brannvern og gode systemer som Moava IKO. Medbestemmelsesmøter med tillitsvalgte og verneombud (HMS-gruppa) er avholdt jevnlig. Vi er også i gang med en mer aktiv bruk av QM+ for å få bedre rutiner på vernerunde, og for at ansatte kan gi et realistisk bilde av sin arbeidssituasjon.

At både andel heltidsansatte og gjennomsnittlig stillingsstørrelse har økt, er i samsvar med en ønsket utvikling ved skolen.

Innkjøpskontrollen er god, og skolen følger Grimstad kommunes innkjøpsavtaler.

Public 360 er i bruk av pedagoger. Vi skolerte også miljøarbeiderne, slik at alle i prinsippet skal kunne bruke Public 360. Vi har tidligere erkjent behov for et oppfriskningskurs for både pedagoger og miljøarbeidere når det gjelder Public 360. Etter at vi er blitt informert om av Visma Flyt Sikker Sak (VFSS) i skolen skal erstatte Public 360 fra 1.8.23, endret vi planene til heller å bruke energi på skolering av personalet i VFSS.

Vurderinger

Miljøarbeiderressursen som er låst til enkeltvedtak, er noe redusert sammenlignet med foregående skoleår. Det innebærer at vi fortsatt kan bruke miljøarbeiderne noe fleksibelt mellom klasser og trinn for å gi alle elevene et forsvarlig og likeverdig undervisningstilbud.

Skoleåret 22/23 har vi tre elever på tirsdager og to elever på onsdager på Hommedal skolegård. Dette mener vi er et berikende og et godt forebyggende tiltak for våre elever.

Den digitale satsingen med bruk av iPad er over i normal drift, og vi har satset på det digitale læreverket "Skolestudio" (Gyldendal) sammen med andre skoler i Grimstad. Dette gjør vi samtidig med at vi legger

vekt på håndskrift og lesing i trykte bøker - ikke bare på skjerm. Særlig på småskoletrinnene har vi supplert med fysiske arbeidsbøker.

Vi har besluttet å ikke sende med iPad hjem til førsteklasse. Dette ser vi som et bidrag til å redusere unødvendig og usunn skjermbruk. Dette er et tema vi kommer til å arbeide videre med i dialog med FAU.

Å sikre en best mulig overgang fra barnehage til skole er viktig, og noen ganger vanskelig. Etter at vi oftere begynte å omtale førsteklasse som vår "førskoleklasse", både overfor foreldre og ansatte, ser det ut til at det har bidratt til rom og raushet for en mer lekbasert tilnærming til læring i skolen.

Videre har leseopplæring og skolebiblioteket fått økt oppmerksomhet. Leselyst og leseglede har vi gjort til et av våre satsingsområder. Arbeidet med "Rause relasjoner" og forebyggende aktiviteter knyttet til kap. 9A vektlegges fortsatt.

Elevtallsprognosene for Landvik skole viser et synkende elevtall i årene som kommer. Vi har derfor plass til flere elever - i delvis nye lokaler. Med tanke på god ressursutnyttelse i grimstadskolen, vil det være hensiktsmessig å se dette i sammenheng med en skolebruksplan for Grimstad kommune.

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

Samarbeidet med foreldrene og FAU er avgjørende for at vi skal lykkes med "God skole for alle" med svært stramme budsjetter. Dette konstruktive samarbeidet verdsettes høyt. Ansatte har gjort en stor innsats for å sikre et forsvarlig og likeverdig undervisningstilbud til elevene. I stor grad lykkes de med å skape en skolehverdag for elevene med trygghet og trivsel. Det fortjener de mye ros og hjertelig takk for!

Holviga barneskole (2002070)

Økonomitall

Årsmelding 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021	Regnskap 2022	Reg budsjett 2022	Avvik 2022
2002070	Holviga barneskole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	31 645	33 529	34 155	626
	Kjøp av konsulenttenester	100	210	0	-210
	Kjøp av andre private tenester	0	40	0	-40
	Alle andre kostnader	2 107	3 254	2 738	-516
	Alle andre inntekter	-4 584	-5 776	-5 540	236
	Netto totalsum	29 268	31 255	31 353	98

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	2,5%	3,4%	0,9%
Langtid	6,1%	7,2%	1,1%
Sum	8,6%	10,6%	1,9%

Måleindikator	1.1.22	31.12.22	Endring
Faste årsverk	44	38,1	-5,9
Midlertidige årsverk	5,3	12,4	7,1
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	49,3	50,5	1,2

Måleindikator	1.1.2022	31.12.2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	85%	92,5%
Heltidsandel fast ansatte	54,7%	71,7%

Skoler

Aktivetsdata	2021	2022	Endring	Endring i %
Antall elever	401	414	13	3,2
Spesialundervisn. ped	4545	3076	-1469	-32,3
Spesialundervisn. ass	3857	5358	1501	38,9

Innledning

Vi jobber fortsatt målrettet med arbeidet med ny skole. Vi flyttet inn i midlertidig moduls skole i september 2022.

Vi utvikler samarbeidskultur. Dette arbeidet fortsetter vi med gjennom felles samlinger både avdelingsvis og samlet. HMS-gruppen har også hatt fokus på dette.

Vi har ansvarskultur, hvor vi arbeider sammen som et lag for våre felles elever. En del av arbeidet med dreining av organiseringen av spesialundervisning og tilpasset opplæring ligger i dette ansvaret. Vi har stor tro på at tettere samarbeid og felles fokus vil bidra til dette.

Vi tilrettelegger mer for dybdelæring. Dedikerte ansatte som ønsker å bidra inn mot elevenes læring og utvikling er viktig. På Holviga barneskole har vi dyktige ansatte som prioriterer elevenes læring. Vi fokuserer på inkludering og mangfold gjennom relasjonsbygging i klasser, på trinn og på tvers av trinn.

Å rette søkelyset mot forbedring har en positiv virkning på læringsarbeidet. Målet med endringer må være forbedring. Læreplanarbeidet er under utvikling med planer jfr LK20. Dette er prosessarbeid hvor vi underveis må vurdere veien videre.

Resultat og aktivitet

Økonomi

Holviga barneskole har ved utgangen av budsjettåret et mindreforbruk på 98 000 kr. Det er noe utfordrende å ha forutsigbarhet nok med tanke på refusjoner, for å sikre at en har et regnskap i balanse.

Uforutsette/ ikke budsjetterte utgifter: utfordringer i elevers psykiske helse krever ekstra ressurser. Opplevelse av manglende støtte og/eller lange ventelister fra hjelpefunksjoner (ABUP, PPT, barnevern) er fortsatt en utfordring. Oppgavene skolen får øker omvendt proporsjonalt med rammene. Dette er fortsatt bekymringsfullt. Økningen av psykisk uhelse er alvorlig og krever tidlig innsats med ressurser for å forebygge. Viktigheten av nok helsesykepleiertjeneste inn i barneskolen bør være en kommunal prioritering for tidlig innsats. Det er ikke lovpålagt med sosiallærer på barneskolen. I Grimstadskolenes plan står det at alle skoler har sosiallærer, hos oss ligger deler av denne funksjonen til fagleder. Når budsjettammen er strammere vil skolen måtte prioritere lærernorm utfra nasjonale retningslinjer og har ikke kapasitet til å dekke ønskede tilleggfunksjoner som støtter læringsmiljøet innenfor rammen.

Vi har flyttet inn i modulscole, og har i den forbindelse gjort innkjøp av inventar, nødvendig utstyr og læremidler.

Kvalitet

Vi har gode resultater på nasjonale prøver. Elevundersøkelsen, har grunnet tekniske problemer hos Statsforvalteren, ikke vært mulig å få resultater på i år, selv om den ble gjennomført i klassene. Vi har tidligere gode resultater, og vil følge opp med Spekterundersøkelse for å sikre kvalitet.

Vi flyttet i utgangen av september inn i det midlertidige modulscolebygget, noe som var svært viktig for å samle elevmasse og personal i en samlet enhet. Vi har i perioden hatt fokus på samarbeidskultur og ansvarskultur ved å være samlet fysisk i samme bygg. Den midlertidige skolegården har utstyr og apparater som gir glede og fysisk aktivitet. I arbeidet rundt ny skole er dette et vesentlig område å ta tak i for skole- og lokalmiljøet. For oss er det viktig at arbeidet med ny skole ikke blir forsinket, da et midlertidig modulbygg ikke er en fullskala-skole med romløsninger det er behov for. Manglende lydisolering er også noe som utfordrer i et midlertidig bygg.

Kapasiteten i hallen for kroppsøving er sprengt, da både barne- og ungdomsskolen skal ha undervisning der. I ny skole er det viktig at en mindre gymsal får plass, for å dekke behovet for småtrinnet på barneskolen og skolefritidsordningen. Dette ligger i planen for tippemidler, og må prioriteres. I perioden frem til ny skole, er kapasiteten på gymsal/hall for liten til å dekke behovet for begge skolene. Det bør også tenkes på dette når det skal lages en ny plan for ny Holvikahall.

Nettkapasiteten er noe bedret, men er ikke optimal i modulscole. Skolen har nettbrett til hver elev, og smarttavler i klasserom. Den digitale skolen fordrer god nettkapasitet for at elevene og ansatte kan benytte nettbrett, PC-er og interaktive tavler som fullverdige verktøy. Nettbrettene har også digitale plattformer som krever større kapasitet på nettet. Dette er viktig å ta med i installasjonen på ny skole.

Internkontroll og anskaffelser

Det er en utfordring at de interaktive tavlene er utdatert i alder og funksjon. Mange tålte ikke belastningen i flytteprosessen og måtte byttes ut. På grunn av at vi skal inn i ny skole og leasingavtalene ble dyrere enn å kjøpe inn nye, ble det kjøpt inn noen nye tavler på skolens budsjett 2022.

Administrasjon og pedagogisk personale benytter sak og arkivsystemet P360. Det er fortsatt utfordrende, men vi vet fra forskning at endring tar tid. Målet med endring må være forbedring, og vi er blitt bedre og

skal bli enda bedre. Vi håper det blir færre systemer å forholde seg til når P360 byttes ut med Visma Flyt Sikker Sak. Det vil forenkle arbeidet og spare tid for alle både ledelse, administrasjon og lærere. Vi bruker Moava 1310, noe som forhåpentligvis kan erstattes helt med QM+ for å samle alt på et sted. Facilit benyttes også til internkontroll. Nye QM+ må implementeres bedre. Dette krever også tid. Det er fortsatt behov for trygging i bruk av systemene, og hva som skal benyttes til hvilke oppgaver. Vi er kommet langt i implementeringen og bruk av VFT, VFS og Teams.

Den nye oppbyggingen av Hedda, og informasjon kommunalt, hjelper oss med å bedre rutinene, da dette er mer forutsigbart og ryddig enn tidligere systemer.

Vi følger kommunens innkjøpsreglement, men vi stiller fortsatt spørsmål ved flere avtaler som gir dyrere innkjøp enn nødvendig. Det oppleves krevende med de stramme rammene vi har, at innkjøpsavtaler gir dyrere produktkostnader. Vi ser fram til en evaluering av innkjøpsavtalene, hvor enhetene også blir forespurt. I samfunnsdelen av kommuneplanen er bærekraft et viktig moment som også bør innbefatte innkjøp, blant annet av mat.

Læreplanverket for Kunnskapsløftet 2020 (LK 20) krever nye læremidler, både digitale og fysiske. Dette er en stor kostnad det ikke er tatt hensyn til i rammene til enhetene. Kommunestyret har lagt inn en engangssum av tilleggsmidler for 2023, men det er store årlige kostnader på enhetene til læremidler.

Årsverk

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

Sykefravær

Sykefraværet har vært høyere enn ønskelig. Høsten var krevende med flytteprosess fra gammel skole til midlertidig modulscole. Vi har brukt tid på nye rutiner og det å samle oss i en enhet for felles samarbeids- og ansvarskultur.

IKT og nettbrettsatsing

Skolens personale har god digital kompetanse, IKT-rådgiver, og fagledere er dyktige og bidrar til dette. Alle elever har nettbrett som verktøy. Vi har blant annet Skolestudio som digital læringsarena. Vi benytter Showbie som læringsplattform mellom lærer og elev. Det er et godt verktøy også for samarbeidet mellom skole og hjem.

Måloppnåelse:

Vi har holdt budsjetttrammen og har et lite mindre-forbruk. Dette grunnet blant annet sykerefusjoner. Arbeidsbelastningen har vært krevende, noe som også har ført til at ikke alle oppgaver har blitt gjennomført. Vi har ikke kommet så langt som vi ønsket når det gjelder læreplanarbeid og felles arbeid med klasseledelse. Vi arbeidet videre med 10-faktor fram til jul. Det var et krevende år med organisering, rydding, pakking og klargjøring til flytting. I tillegg til å opprettholde ordinær drift og implementere planer og gode rutiner inn i et felles bygg.

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

Vi har to pedagoger som tar videreutdanning dette skoleåret. Det bidrar til at vi øker kompetansen i personalet. Flere ønsker videreutdanning i året som kommer.

"Skolebiblioteket" har blitt oppgradert med noen nye bøker. Vi ligger fortsatt etter plan på dette området. Innkjøp av bøker må fortsatt prioriteres, da dette er viktig for elevenes lesing og leselest. Bibliotekrommet i hallen er klargjort og bidrar til økte muligheter for boklån.

Midlertidig sløydrom er laget i hallen. Dette rommet mangler lyddemping, og er kun et rom med sløydbenker.

Spesialundervisning

Dreining i organisering av undervisning: Dette tar tid, men vi legger vekt på god implementering av ny læreplan og vil prioritere metoder som gir resultater og godt læringsmiljø innenfor de rammene vi har. Arbeid med klasseledelse vil også bidra inn i dette. Her har vi ikke kommet så langt som vi ønsket. Dette har også ført til færre muligheter for tilpasninger. Vi er bekymret for at elevmassen får flere elever med særskilte behov, som vil øke ressursbehovet, og dermed behov for økte rammer. Om tidlig innsats er mer enn ord, bør det legges inn midler her som gjør at vi klarer å forebygge og unngå store samfunnsøkonomiske konsekvenser på lengre sikt og i et større bilde.

Vurderinger

Hva gjør enheten godt:

Det er et stort mangfold i personalgruppa, både når det gjelder faglig kunnskap, alder og kjønn. Holviga barneskole har dyktige ansatte som har elevenes læring og utvikling i fokus. Vi har et engasjert og samlende FAU, som bidrar stort til Holviga-laget. Vi har også et godt skole/hjem-arbeid. Ansatte og foresatte ønsker at skolen skal være best mulig utfra de forutsetninger vi har. Å nå være samlet i et midlertidig bygg er viktig forarbeid inn mot ny skole. Å vite at vi planlegger for å komme inn i ny skole ifølge planen gjør godt.

Hva kan gjøres bedre:

Bedring av systemer. Fortsatt framdrift i samarbeids- og ansvarskultur. Dette er vi blitt bedre på, å når vi er under samme tak og har lagd prosess for utvikling av gode systemer og felles rutiner.

Krevende trafikkforhold rundt skolen har fått større fokus med arbeidet rundt midlertidig, og ny skole. Det er viktig at området prioriteres, da dette er det største vekstområdet i kommunen. Det er viktig å ta høyde for økende elevtall i vår skolekrets, ikke bare prognoser over førsteklasinger, men også tilflyttere ved bygging av ny skole. Arbeidet med hjertesone må videreføres både på skolen, politisk, kommunalt og på fylkesnivå.

Det er viktig for elevene på Holviga barneskole at forholdene legges til rette bygningsmessig for godt læringsmiljø. Kvalitet er viktig, og vi ønsker å beholde dedikerte medarbeidere som gjør en særs viktig jobb for barn og unges oppvekst på Holviga og i Grimstad. Derfor ser vi veldig fram til oppstart i nytt skolebygg. Vi vet at det kontekstuelle har betydning. Ny skole gir oss større handlingsrom i kvalitetsarbeidet for innholdet i skolehverdagen til elever og ansatte i framtidens skole.

Risikomomenter:

Viktig at vi tar lærdom av flytteprosessen over i modulbygg, i forkant av prosessen med flytting inn i ny skole, og at det tas hensyn til i prosjektet. Flytting krever mannskap.

Kapasiteten i Holvikahallen er for liten for Holviga-skolene. Det må sikres ekstra gymsal i ny skole.

Psykisk uhelse og andre helseutfordringer for barnefamilier krever stort fokus av "laget" rundt elevene våre for å skape gode trygge rammer for god oppvekst, godt læringsmiljø og sosiale møteplasser. Nettverksbygging er viktig for å trygge alle og bidra til nærvær.

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

Stort arbeidspress i alle ledd og nivåer skaper utfordringer på kollektiv kapasitet. Det er bekymringsfullt. Bedring i rutiner og opplæring i gode systemer bidrar positivt. Skolen er i vekst og vil også framover ha behov for en større leder- og administrasjonsgruppe for å ivareta de behovene som er i skolen.

Tilleggsønsker inn i nytt skolebygg fra politikerne kan forsinke prosessen for ny skole, noe som er svært uheldig. Dette må unngås.

Holviga ungdomsskole (2002080)

Økonomitall

Årsmelding 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021	Regnskap 2022	Reg budsjett 2022	Avvik 2022
2002080	Holviga ungdomsskole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	16 401	15 872	15 243	-629
	Kjøp av konsulent tjenester	9	4	0	-4
	Kjøp av andre private tjenester	61	0	0	0
	Alle andre kostnader	1 374	768	704	-64
	Alle andre inntekter	-1 784	-330	-289	41
	Netto totalsum	16 061	16 314	15 658	-656

Holviga ungdomsskole hadde et overforbruk i 2022 med 656 000,- kroner

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	1,1%	1,7%	0,6%
Langtid	3,9%	8,3%	4,4%
Sum	5%	10%	5%

Holviga ungdomsskole har hatt noe høyere sykefravær i 2022 enn i 2021. Korttidsfraværet har øket noe, mens langtidsfraværet har øket med mer enn det dobbelte. Ingen av de langtidsykemeldte sier at de er syke på grunn av arbeidsmiljøet på Holviga ungdomsskole. Kort og langtidsykefraværet på Holviga ungdomsskole ble totalt 10% i 2022. I 2021 var sykefraværet 5% totalt.

Måleindikator	1.1.22	31.12.22	Endring
Faste årsverk	19,2	17,4	-1,8
Midlertidige årsverk	3,6	6,4	2,8
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	22,8	23,8	1

Måleindikator	1.1.2022	31.12.2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	83,2%	88,9%
Heltidsandel fast ansatte	52,2%	72,7%

Skoler

Aktivitetsdata	2021	2022	Endring	Endring i %
Antall elever	150	167	17	11,3
Spesialundervisn. ped	1420	2824	1404	98,9
Spesialundervisn. ass	0	513	513	#DIVISION/0!

--	--	--	--	--

Holviga ungdomsskole bruker stort sett bare pedagoger i spesialundervisningen på skolen, med unntak av noen få barn som får spesialundervisning av assistenter. Alle som har spesialundervisning med elever, får betalt som pedagog.

Innledning

Holviga ungdomsskole har hatt et godt, men krevende skoleår. Mye ressurser og krefter har blitt brukt på årets 8. trinn. Den spesialpedagogiske ressursen har doblet seg. Noen elever har fått tilbud om jobb eller alternativ opplæringsarena utenom Hommedal. Skolen har vært i en overtallighetsprosess, hvor to medarbeidere blir overtallige. Pedagogtettheten økes med 1-1,5 stillinger.

Holviga ungdomsskole har ellers hatt fokus på følgende områder:

1. Teamsamarbeid
2. Fagsamarbeid
3. Læringsstrategier

Arbeidsmiljøet på skolen, både blant elevene og de ansatte, oppleves som svært godt

Resultat og aktivitet

Holviga ungdomsskole er en god ungdomsskole. Det er høy trivsel både blant elever og ansatte. Skolen har alltid hatt gode resultater på nasjonale prøver, og på eksamener for elevene våre.

Holviga ungdomsskole hadde et merforbruk i 2022 med 656 000 kr. Bemanningen var i utgangspunktet noe høyere enn budsjettet, fordi vi visste at elevene som startet på ungdomsskolen høsten 2022 trengte mer hjelp og støtte enn det 10. Trinnet, som gikk ut til sommeren 2022, trengte. Timene til spesialpedagogisk hjelp doblet seg.

Skolen er bevisst de kommunale innkjøpsavtalene og bruker disse ved anskaffelse av varer og tjenester.

Alle skolens faste ansatte bruker P360 i sitt arbeid. Skolen har interne kurs for de som trenger det.

Vurderinger

Holviga ungdomsskole har en stabil bemanning. Det er lite korttidsfravær, men dessverre noe mer langtidssykemeldte enn tidligere år. De ansatte har jobbet godt og målrettet med teamsamarbeidet, fagsamarbeidet og læringsstrategier. Samarbeidet mellom de ansatte oppleves som svært godt.

Fjære Barneskole (2002090)

Økonomitall

Årsmelding 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021	Regnskap 2022	Reg budsjett 2022	Avvik 2022
2002090	Fjære barneskole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	27 035	28 072	25 940	-2 132
	Kjøp av konsulent tjenester	34	81	0	-81
	Kjøp av andre private tjenester	53	1	0	-1
	Alle andre kostnader	1 414	1 771	1 999	228
	Alle andre inntekter	-5 750	-5 275	-4 880	395
	Netto totalsum	22 786	24 649	23 059	-1 590

Tabeller

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

Måleindikator	1.1.22	31.12.22	Endring
Faste årsverk	36,2	36,4	0,2
Midlertidige årsverk	4	1,7	-2,3
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	40,2	38,1	-2,1

Måleindikator	1.1.2022	31.12.2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	84,2%	88,5%
Heltidsandel fast ansatte	50%	55,8%

Skoler

Aktivetsdata	2021	2022	Endring	Endring i %
Antall elever	284	282	-2	-0,7
Spesialundervisn. ped	5434	4845	-589	-10,8
Spesialundervisn. ass	5472	4750	-722	-13,2

Innledning

Fjære barneskole har 284 elever.

I november 2021 hadde alle klassene og SFO flyttet inn i de gamle lokalene til Fjære ungdomsskole.

Dette har vært positivt når det gjelder luftkvalitet, men samtidig utfordrende når det gjelder byggets funksjon og lite antall toaletter. Vi har måtte ta toaletter i administrasjonsgangen til toaletter for elevene. Personalet disponerer da kun to toaletter.

På grunn av systemfeil fikk kun 5. trinn ved skolen gjennomført elevundersøkelsen. Dette ble da for få elever for å få frem et resultat.

Dette skoleåret har oppfølging av 10-faktor og jobbing med å få tilbake fellesskapet på tvers av trinn, etter Covid-19, hatt stort fokus i hele personalet.

Resultat og aktivitet

HR-tall og økonomitall

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

Det er tatt vekk årsverk ved at vi ikke har satt inn vikar for pedagoger som tar videreutdanning, samt at vi også har andre i permisjon, som vi ikke har satt inn vikar for.

På våren var velkomstklassen på Jappa full, det førte til at vi måtte ansette en språkassistent noen måneder.

Kuttene vi har gjort, gjør at driften blir utfordrende. Vi har mange lovpålagte oppgaver som skal følges opp, men også forebyggende tiltak som vi ser på som like viktige.

Totalt har antall timer med spesialundervisning gått ned. Vi har blant annet slått sammen spesialundervisningen på enkelte trinn. Vi ser likevel en økning av henvisninger til PPT, for alt av styrkingstimer og forebyggende tiltak er nå tatt bort.

Det har vært en økning i både korttids- og langtidsfravær. Ved fravær omdisponerer vi personalet så langt dette lar seg gjøre, men vi må også bruke ressurser på vikarer. Vi ser at personalet er slitne, både på grunn av at de tar vikartimer, omdisponeres og at det ikke blir satt inn vikar. Ingen vikarer settes inn ved fravær i ledelsen.

Læreverkene vi har er utdaterte. Derfor har vi vært nødt til å bruke noen ressurser på læreverk. Grimstad kommune satser på iPad, og dette fører til at vi hvert år får utgifter til lisenser. Vi har også begynt å kjøpe inn læreverkene som Grimstad kommune har bestemt at vi skal ha i Grimstadskolen, og selv om vi kun har begynt med et par trinn, koster dette. Fordelen med bøker er at boka har vi i mange år, i motsetning til lisenser som koster oss like mye som en bok pr. elev hvert år.

Fjære barneskole følger kommunens innkjøpsreglement. Det er ytterst sjelden vi gjør anskaffelser opp mot kr 20 000. Hvis vi gjør det, følger vi kommunens rammeavtaler. Andre innkjøp tas alltid opp med rektor i forkant av innkjøpet.

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

Vurderinger

Det er besluttet at det skal bygges ny skole. Dette ser vi frem til. Som nevnt har vi allerede flyttet hele skolen inn i de gamle lokalene til Fjære ungdomsskole. Dette byr på noen utfordringer for oss både med tanke på plass inne og ute, men i en overgangsperiode, til ny skole står klar, er personalet klar for å gjøre dette best mulig for elevene.

Kommunalteknisk etat har bistått med lekeapparater på områdene rundt ungdomsskolen, slik at det er aktiviteter for barneskoleelevene.

Skolen har hatt stort fokus på skolemiljø. De ansatte ved skolen har nå en høy kompetanse på dette feltet, og vi vil jobbe videre for at dette opprettholdes, blant annet gjennom kompetansepakker på skolemiljø fra UDIR.

Skolen har hatt fokus på fagfornyelsen, samt implementering av iPad i opplæringen og

kompetanseheving rundt dette i personalet.

Det kom ny rammeplan for SFO høsten 2021, det har vært fokus på implementering av denne planen i SFO-driften.

Skolen jobber godt med å skape inkluderende læringsmiljøer, fokus på å tilrettelegge og tilpasse undervisning og lekser til den enkelte elev. Personalet har høy faglig dyktighet og har hatt mye fokus på utviklingsarbeidet dette skoleåret.

Langemyr skole og ressurscenter (2002110)

Økonomitall

Årsmelding 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021	Regnskap 2022	Reg budsjett 2022	Avvik 2022
2002110	Langemyr skole og ressurscenter				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	37 632	40 979	41 617	638
	Kjøp av konsulenttenester	2	0	0	0
	Kjøp av andre private tenester	11	0	0	0
	Alle andre kostnader	5 359	5 475	4 768	-707
	Alle andre inntekter	-42 861	-46 056	-45 987	69
	Netto totalsum	143	397	398	1

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	3,4%	4%	0,6%
Langtid	11,6%	7,8%	-3,9%
Sum	15%	11,8%	-3,2%

Måleindikator	1.1.22	31.12.22	Endring
Faste årsverk	55,3	64,1	8,8
Midlertidige årsverk	14,2	10,9	-3,3
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	69,5	75	5,5

Det er differanse mellom faste årsverk (stilling man eier) og redusert lønnet årsverk (faktisk til stede) som ikke fremkommer i tabellen. I tillegg mottas ulike refusjoner som foreldrepenger, lønnstilskudd, UDIRs videreutdanning, samt sykkelønsrefusjoner. Ulike typer permisjoner og refusjoner ligger til grunn for de midlertidige årsverkene. Sum årsverk er derfor ikke samsvarende med lønnskostnader for faktiske årsverk i enheten.

Måleindikator	1.1.2022	31.12.2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	87,4%	93,2%
Heltidsandel fast ansatte	60,3%	72,6%

Skoler

Aktivitetsdata	2021	2022	Endring	Endring i %
Antall elever	32	37	5	15,6
Spesialundervisn. ped	10868	12103	1235	11,4
Spesialundervisn. ass	16397	19380	2983	18,2

Innledning

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

En økning i elevtallet førte til en tilsvarende økning i lønnskostnader i samme periode. Prosentvis er det lavere økning i personaltimer enn i elevøkning. Felleskostnadene vil med denne økningen bli delt på flere elevplasser enn i forrige semester. Grimstad kommune har i høstsemesteret færre elever i forhold til det totale elevtallet enn i vårsemesteret. Det betyr at Grimstad kommune i høstsemesteret får lavere andel av felleskostnadene enn i vårsemesteret.

Grunnet økende andel elever på barneskoletrinnet som har lovfestet rett til SFO, er det gjort et arbeid med eier- og brukerkommunene som sikrer mer tilbud i hjemkommunens avlastningstjenester til elever på ungdomstrinnet fremfor at kommunene ber om plass på skolens SFO. Elever på ungdomstrinnet har ikke rett til SFO etter opplæringsloven, og kan derfor bare gis plass i den utstrekning SFO har kapasitet.

Resultat og aktivitet

Økonomi:

Skolen drives med 0-budsjett, der kostnadene dekkes ved fakturering til eier- og brukerkommunene. Elevenes bemanningsressurs i skole og SFO fastsettes ved enkeltvedtak om spesialundervisning for hver elev. Øvrige kostnader fordeles ut fra antall elever fra hver kommune, eller kommunenes eierandel. Samarbeidsavtalen mellom eierkommunene regulerer hvordan kostnader beregnes og fordeles.

Økonomitallene for 2022 viser en økning i lønnskostnader som er mindre enn økningen i antall elever basert på en beregnet gjennomsnittspris. Det betyr at gjennomsnittsprisen pr. elev har blitt noe redusert, og driften er effektivisert. Økte kostnader dekkes inn ved økte inntekter pga. økt antall elever. Overskudd 2022 tilbakebetales eierkommunene ved avregning på faktura for vårsemesteret 2023.

Anskaffelser gjøres i svært begrenset omfang, og skolen er god på gjenbruk. Hver av eierkommunene har behandlet og imøtekommet forespørsel om å disponere overskudd fra 2021 til ekstra vedlikehold og sikkerhetstiltak. Disse tiltakene føres i regnskapet som utgifter, etter hvert som de gjennomføres;

- Skolens bygninger ble malt sommeren 2022. De er sannsynligvis ikke blitt malt siden skolen var ny, og arbeidet var derfor helt nødvendig. Skolen er dermed blitt lys og innbydende.
- I september ble det satt opp gjerde og porter mellom skolegården og drop-soner/parkering. Dette er et sikkerhetstiltak for å hindre ulykker, ved at elever løper ut i kjøreområdet, eller at varelevering kjører inn i skolegården mens elever leker ute.
- Rullestolhuske er kjøpt inn og montert i november for å berike utelekeområdet for skolens elever som bruker rullestol. Vi håper berikelsen vil komme rullestolbrukende barn til gode, også på fritiden, ved besøk på ettermiddager, i helger og i ferier. (Kode til nøkkelboks for sikringslås på huska kan fås ved henvendelse til skolen).
- Våren 2023 er det kjøpt inn stor dobbel sklie som skal monteres når frosten går, for økt bevegelseserfaring, sosial kompetanse og vennerelasjoner.
- Informasjonsskilt bestilles våren 2023 for sikker kjøreatferd til drop-soner, parkering og orientering for besøkende til skolen.

Personal

Forholdet mellom faste og midlertidige stillinger gjenspeiler at flere fast ansatte har kommet tilbake etter flere foreldrepermisjoner, etterutdanning mm. Men det er også en økning i stillinger som gjenspeiler økning i elevtall og behov for økt bemanningstetthet for enkeltelever, med tilhørende personalbehov. Det er fortsatt flere svangerskap underveis, samt videreutdanning, ulønnede permisjoner, langtidssykemeldinger og sykepermisjoner, som fører til vikarbehov. Skolen har god oversikt over stillinger "ut og inn", og driver så kostnads- og personaleffektivt som er forsvarlig.

Sykefraværstallene viser en synkende total fraværspersent. Fraværet er fortsatt høyt og utfordrer driften daglig. Skolen gjør en betydelig innsats på en rekke ulike områder for å forebygge og å følge opp fravær: Rett kompetanse, faste team, tilstrekkelig tid til samarbeid om planlegging og evaluering, faglig utviklingsarbeid med veiledning og kompetansedeling, tydelig rolleavklaring og skriftlige rutiner, avviksføring og oppfølging, ledelse tett på, både de som er på jobb og de som av ulike grunner må være borte fra jobb, sykefraværsværktøy og dialogplassen, bistand til å finne annet arbeid eller overgang til andre ytelser for de som har behov for det. En av klassene har vært rammet av to krevende personalsaker og et dødsfall blant elevene i 1. tertial. Alle hendelsene er håndtert raskt og grundig etter skolens og kommunens interne rutiner i samarbeid med HR-avdelingen, men kommer som en ekstra

belastning i personalgruppa. Skolen hadde en jevnt synkende fraværspersent frem til da samfunnet åpnet opp etter koronaepidemien, og deretter synkende igjen.

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

Medarbeiderundersøkelsen 10-faktor, vernerunde og medarbeidersamtaler følges opp med konkrete tiltak og tilbakemeldinger til personalet.

Skoledrift:

Skolens elevtall har økt fra 33 elever for ett år siden, og fra 34 elever forrige semester til 37 elever dette semesteret. Grimstads andel av elevmassen er sunket til 16 elever, og dermed får Grimstad kommune i høstsemesteret en mindre andel av felleskostnadene enn i vårsemesteret.

Bemanningsressurser i SFO kommer i tillegg til tallene i tabellen, og utgjør en stor del av differansen mellom årsverk til spesialundervisning og årsverk totalt på skolen. Økt bruk av SFO blant skolens elever på alle klassetrinn gir økt bruk av miljøpersonal i SFO og større lønnskostnad. Det gjøres vurderinger i samarbeid med hjemkommunene angående familiens behov og eventuell tildeling av SFO-plass fra og med 5.trinn. Foreldreinnbetaling utgjør en forsvinnende liten del av dekning av SFO-bemanningen. Kostnaden for SFO-bemanning faktureres den enkelte hjemkommune og instans som har gitt vedtak om og bestilt plass for eleven i SFO.

- **Skole 1-10:** I høstsemesteret 2022 fordeler elevene seg slik mellom kommunene:
 - Grimstad 16 elever - redusert med 1 elev fra vårsemesteret
 - Lillesand 9,4 elever - likt elevtall som vårsemesteret (0,4 elev = 2d/u)
 - Birkenes 10 elever - økt med 4 elever fra vårsemesteret
 - Froland 1 elev - likt elevtall som vårsemesteret
- **SFO 1-4:** Det gis tilbud om SFO før/etter skoletid og i skolens ferier/fridager hjemlet i opplæringsloven for elever i 1.-7.trinn.
 - Dette skoleåret bruker nesten alle de yngste elevene SFO; 3 elever fra Grimstad, 5 fra Birkenes, 4 fra Lillesand.
 - 11 av disse 12 elevene bruker SFO i skolens ferier og fridager.
- **SFO 5-7:** Nasjonale retningslinjer ga fra august 2020 elever med funksjonsnedsettelse rett til gratis SFO, og vedtektene i Grimstad slår fast at dette må det søkes om årlig. Skolen opplever det som fornuftig å foreta en individuell behovsvurdering i hver enkelt sak.
 - Mange mellomtrinns elever bruker SFO; 6 elever fra Grimstad, samt 2 elever fra Birkenes og Lillesand i skoleukene hvor de venter på felles hjemreise med ungdomstrinns elevene.
 - 5 av Grimstadelevne har plass i skolens ferier og fridager.
 - Øvrige kommuner gir eventuelle tilbud i egen kommune.
- **Tilbud 8-10:** Noen elever i 8.-10.trinn har fått vedtak av sine hjemkommuner om avlastning i form av "SFO" ved skolen, da disse ikke har rett til SFO etter opplæringsloven. Tjenesten kan bestilles på Langemyr dersom Habilitering i hjemkommunen finner det riktig, og dersom SFO har kapasitet utover tilbudet som gis til barneskoleelevene.
 - Dette skoleåret er det 5 av de 7 elevene på ungdomstrinnet fra Grimstad som får et slikt tilbud i skoleukene.
 - 4 av dem får også tilbud i skolens ferier og fridager.
 - Øvrige kommuner gir eventuelle tilbud i egen kommune.

Vurderinger

Ny IOP-mal tilpasset nye læreplaner er i full bruk ved skolen på andre året. Undervisningsvurdering og årsrapportene visualiserer mestringsnivået til elevene med ulike fargesirkler i tillegg til beskrivelser. Det er også mulig å ta ut statistikk over måloppnåelse for den enkelte elev, klasse og skolen som helhet. Formålet er bedre oversikt for alle involverte, også elever som kan delta i egenvurdering. Læringsmål med for dårlig læringsutbytte skal identifiseres i løpet av året og det skal gjøres tiltak for å bedre læringsutbyttet - eventuelt omformuleres til et mer riktig læringsmål.

Kvalitetsindikatorer for skoler som Langemyr er krevende å finne. De nasjonale bruker-undersøkelsene, eksamen, nasjonale prøver og obligatoriske kartlegginger er ikke tilpasset skolens elever. Langemyr deltar derfor i et utviklingsprosjekt i regi av Bærum kommune, sammen med fire andre spesialskolers beliggende på østlandet. IKIT - InterKommunalt IndikatorTeam - drøfter og finner indikatorer som kan brukes for å indentifisere kvalitet i driften av slike skoler. Spesialskolenes indikatorer sammenlignes og

ligger til grunn for lokalt utviklingsarbeid på den enkelte skole. Det er utarbeidet en tilpasset foreldreundersøkelse som ligger tilgjengelig for hele landet i Bedre Kommune. Utvikling av IOP-maler som kan generere mål på læringsutbytte for elevene på både individ-, gruppe- og skolenivå, prøves ut i de deltagende spesialskolene. Årshjul og kvalitetsprosesser er skissert. Prosjektet involverer også PPT og skoleeiernivået som forankring i de ulike kommunene. Hittil har PPT i eierkommunene deltatt når prosjektet har invitert til stormøte på Teams for å informere og drøfte, mens skoleeierne i eierkommunene dessverre ikke har funnet tid til å delta.

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

- **Norsk**; lese-/skriveopplæring basert på egenutviklet metode LIMM i kombinasjon med iMal, STL+ og andre forskningsbaserte metoder
- **ASK**; alternativ og supplerende kommunikasjon med lav- og høyteknologiske kommunikasjonsmidler, samt symbolisering av skolemiljøet
- **Matematikk**; konkrete og metodikk for økt matematisk forståelse, nytt fag dette skoleåret
- **Kroppøving**; vanntilvenning og svømmeopplæring med ferdighetsmerker fra Norges Svømmeforbund
- **Naturfag**; Elevaktive eksperimenter og undersøkelser
- **Koding**; Blueboot, Cosmobrikker, Minecraft edu, MicroBit, greenscreen og annet

"Kreativt Mediatek"-prosjekt med midler fra UDIR ble avsluttet sommeren 2021, men er fortsatt en aktiv del av skolens undervisning. Målsettingen til prosjektet er å inspirere til hvordan skoler kan tilrettelegge skjønnlitteratur og faglitteratur for elever som bruker kommunikasjonsmidler/ASK. Det er utarbeidet eksempler på litteraturtilpasninger med konkrete, symboler og tegnstøtte, samt digital formidling via digital tavle. Elevene bruker mediateket som en inspirasjon og stimulering av leselyst. Skolen engasjerer seg i Agders READ-prosjekt for å øke lesing i hjemmene, samt Grimstad bibliotek sitt utviklingsprosjekt for å styrke elevenes kompetanse i lesing på digitale flater.

Kurs og veiledning til eksterne skoler, barnehager, PPT og spesialpedagogiske team er det økt etterspørsel etter. Vi imøtekommer dette mot godtgjøring så langt vi har kapasitet. I år har vi etablert lavterskeltilbudet **Treffpunkt Langemyr**, med ukentlige ettermiddags-kurs innen ulike tema. Det hadde vært ønskelig at kurs og veiledning ikke var en betalingstjeneste for den enkelte skole/barnehage/PPT/spesialpedagogisk team, men lagt inn i den enkelte kommunes ressursberegning. Det er etterspørsel etter kompetanse innen områdene:

- **LIMM**; bruk av lese- og skrivemetodikken som er utviklet ved skolen og i nasjonalt salg
- **Apper og læringsbrett** i lese- og skriveopplæringen for elever med utviklingshemming
- **ASK** opplæring og -hjelpemidler (Alternativ og Supplerende Kommunikasjon)
- **Koding** for elever med utviklingshemming
- **HUA** håndtering av utfordrende atferd i skolehverdagen
- **TEAACH** miljøtilrettelegging for struktur og oversikt
- **Sosiale Historier** som kan hjelpe elever som strever sosialt
- **Autisme** tilrettelegging for elever innen spekteret
- **ABBLs-R** kartlegging av læreferdigheter 0-6 år, og hvordan bruke dette i IOP
- **Musikk og musikkterapi** for barn/unge med atferd som utfordrer

Vedlikehold av byggene og uteområdene er det et stort etterslep på, og noe av dette er blitt prioritert i 2022 ved bruk av overskudd fra regnskap 2021 som nevnt i tidligere avsnitt. Det er startet en prosess om hvordan skolen kan knyttes tettere mot Grimstad bygg- og eiendom. Det må også vurderes tiltak med tanke på elevareal, personal og utstyr:

- Dersom Grimstad kommune vedtar investering og begynner arbeid med barnebolig i Trollsvingen 21 som planlagt i 2027, mister skolen viktig areal som brukes daglig til elevene. Det er allerede brukt all romkapasitet i skolens bygninger, og det er da behov for å erstatte arealet som blir borte i 2027.
- Det er økende søknad om elevplasser ved skolen, og det vil fortsatt kunne være behov for å ta imot akutt plasseringer eller tilflyttere i løpet av et skoleår. I løpet av vårsemesteret 2022 måtte vi skape plass for to ekstra elever av slike grunner. Med denne høstens økte elevtall, har vi ikke mulighet for akutt plassering eller tilflyttere i løpet av skoleåret 22/23.
- Inntak av nye elever for skoleåret 23/24 ble foretatt tidlig høsten 2023 for å ha mulighet til økonomi-, areal- og personalplanlegging. Budsjettbehandlingen i Grimstad kommune forsinket inntaket, men politikerne slo igjen fast at elevtallet på Langemyr skal bygges på en individuell

vurdering av den enkelte elevs behov, ikke et administrativt tak på antall plasser. Neste skoleår øker elevantallet til 41, og det er behov for mer areal for å møte det økte elevantallet. I samarbeid med Grimstad bygg og eiendom leier skolen derfor et kommunalt bygg i nabolaget som blir ledig til sommeren.

- Arbeidsplasser for lærerne oppfyller ikke norm på grunn av alt for lite areal. Dette skoleåret har vi flyttet litt om på teamenes arbeidsromsplassering, i håp om å redusere noe på antallet samtidige brukere. Det utføres solskjerming på vinduer, og arbeidsrommet som mangler vegg mot fellesarealene har fått enkel delevegg satt opp av vaktmester.
- Stabil vikartilgang er vesentlig for å opprettholde forsvarlighet og kvalitet i tjenesten. Det har vært for sårbart denne høsten rundt enkelte elever med behov for særskilt kompetanse. Styrking av vikarorganiseringen gjøres fortløpende.
- Det er i gang et mulighetssamarbeid med Habilitering om bemanning rundt enkeltelever med behov for helseoppfølging i skolen, som vil kunne inngå i refusjonsordningen for ressurskrevende tjenester.

Kvalifiseringstjenesten (2004000)

Økonomitall

Årsmelding 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021	Regnskap 2022	Reg budsjett 2022	Avvik 2022
2004000	Kvalifiseringstjenesten				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	22 160	22 883	20 891	-1 992
	Kjøp av konsulent tjenester	1 106	1 088	443	-645
	Kjøp av andre private tjenester	4	32	0	-32
	Alle andre kostnader	9 451	10 680	7 655	-3 025
	Alle andre inntekter	-15 571	-18 185	-11 179	7 006
	Netto totalsum	17 149	16 495	17 810	1 315

Tabeller

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

Måleindikator	1.1.22	31.12.22	Endring
Faste årsverk	24,8	25,6	0,8
Midlertidige årsverk	2,2	6,3	4,1
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	27	31,9	4,9

Måleindikator	1.1.2022	31.12.2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	88,6%	89,6%
Heltidsandel fast ansatte	71,4%	72,4%

Tabell

Aktivitetsdata	2021	2022	Endring	%
Antall flyktninger bosatt	26	157	131	503,8
Antall elever/deltakere	145	153	8	5,5
Elevtimer spesialpedagogisk undervisning	3651,5	2235	-1416,5	-38,8

Innledning

Kvalifiseringstjenesten består av flyktningtjenesten og voksenopplæringen.

Flyktningtjenesten har ansvaret for bosetting og integrering, og følger opp flyktningbefolkningen innenfor femårsperioden. Hvert år blir kommunen anmodet av Integrerings- og Mangfoldsdirektoratet (IMDi) om å bosette et visst antall flyktninger. I forbindelse med krigen i Ukraina har kommunen blitt anmodet om å bosette 150 flyktninger. Ved årsskiftet var det bosatt totalt 157 personer, hvorav 49 er barn.

Ukraina-situasjonen har hatt stor påvirkning på arbeidet i flyktningtjenesten. Kort tid etter krigens utbrudd i februar, kom det cirka 70 personer til Grimstad. Siden det statlige mottaksapparatet ikke var klart, var det mange som kom direkte til kommunen. For å finne en løsning som kunne gi struktur i arbeidet, ble det valgt å jobbe etter modell av Alternativ mottaksplassering (AMOT). Dette ble etter hvert en løsning IMDi anbefalte kommunene å bruke. Etter sommeren ble de nasjonale mottakssentrene tatt i bruk, og kommunen sluttet å bruke denne ordningen. Personer fra Ukraina kunne søke midlertidig kollektiv beskyttelse, og i juni ble det vedtatt en ny lov som gir rettigheter til opplæring og introduksjonsprogram for voksne fra Ukraina. Voksenopplæringen begynte allerede i mai med norskkurs, men fra august har mange kommet i gang med full opplæring i norsk, engelsk og samfunnsinformasjon.

En ny utfordring i flyktningarbeidet er at personer fra Ukraina har muligheten til å reise til hjemlandet på kortere eller lengre besøk (inntil 6 måneder). Dette fører til noe usikkerhet med tanke på oppfølging av økonomisk støtte, skoletilbud, barnehage, med mer. Så langt har 12 personer returnert, men det er fortsatt usikkert hvor mange av disse som har returnert permanent.

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

Voksenopplæringen hadde ved årsskiftet 153 elever/deltakere. Elevene fordeler seg på sju grupper med norskkurs på dag- og kveldstid, eller som elever i to grunnskolegrupper. 19 elever deltar med kun spesialpedagogisk undervisning i liten gruppe eller med enetimer. For mange elever med spesialpedagogisk tilbud kombineres et dag-/aktivitetstilbud hos Aktivitetshuset/Jobbsentralen med undervisning.

Resultat og aktivitet

Måloppnåelse - hovedmål fra kommunestyrets vedtak for 2022:

Fremtidsrettede tjenester. En indikator for fremtidsrettet tjeneste slik vi vurderer det er å kunne tilpasse organisasjonen til det pågående arbeidet. Vi erfarte i 2022 at vi klarte å endre vårt arbeid raskt, gjorde grep som var faglig begrunnet og som ga gode resultater med tanke på håndteringen av Ukraina-situasjonen som raskt oppstod i kommunen. Endrings- og utviklingsvilje i kombinasjon med faglig kompetanse og relevant erfaring gjør at vi anser Kvalifiseringstjenesten som tilpassningsdyktig til fremtidige behov.

Styrke omdømme. I forbindelse med håndteringen av Ukraina-situasjonen har tjenesten hatt en bevisst strategi i å dele i media hvordan det jobbes med bosetting og integrering av flyktninger i kommunen. Tjenesten har hatt flere oppslag i lokalavisen, og det har vært laget innslag i Sørlandssendingen. Ordføreren deltok på Dagsnytt 18 da Grimstad kommune var tidlig ute med bosetting av flyktninger fra Ukraina. Et mindre oppslag i lokalavisen har vært av negativ karakter, i forbindelse med at en person ikke ble bosatt i kommunen som vedkommende ønsket. Voksenopplæringens deltakelse i borgertoget (der skolen vant pris for beste innslag) er en del av strategien for å være et synlig og positivt innslag i lokalmiljøet.

Økonomisk kontroll. Både voksenopplæringen og flyktningtjenesten går med overskudd i 2022. Arbeidet er nøkternt med tanke på ressursbruk.

Økonomi: Tilskuddet til norskopplæring følger enkeltpersoner med rett til opplæring. Koronasituasjonen i verden påvirker fortsatt antallet som kommer til Norge og dermed også elevtallet ved skolen. Ukrainske elever med kollektiv beskyttelse har rett til norskopplæring i inntil 1 år, og kommunen vil motta et engangstilskudd per elev på 45 000 kr. Disse midlene kom høsten 2022, men skal også dekke utgifter for vårsemesteret 2023. Noe av midlene ble derfor overført til fond.

Øvrig norsktilskudd for innvandrere fra andre nasjonaliteter følger rettigheter til gratis opplæring og har to ulike nivåer. Disse midlene kommer til kommunen i inntil tre år. Siden dette tilskuddet følger vedtak om opplæring, er det mye usikkerhet i planleggingen av opplæringstilbudet.

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

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

Årsverk: Økningen av midlertidige årsverk er for å håndtere ankomsten av flyktninger fra Ukraina. I tillegg har vi lærling i kontorlaget og vikar for lærere i videreutdanning, samt oppgaver knyttet til personer med ekstra oppfølgingsbehov finansiert av særlige tilskudd fra IMDi.

Fravær: Det har vært en kraftig økning i fraværet, både korttids- og langtidsfravær. Det meste av fraværet er ikke knyttet til arbeidet. Likevel har arbeidspresset og mengden vært stor for mange, og kan være en medvirkende årsak. Undervisningen har blitt gjennomført ved hjelp av vikarer og driften opprettholdt.

Internkontroll og beredskap: HMS-gruppen med verneombud, tillitsvalgt, merkantil ressurs og ledelse følger opp beredskapsarbeid og internkontroll. Medarbeidere følges opp i faste møter og etter en kjent møtестruktur. Faglederne har faste ukentlige møter med enhetsleder og er tilgjengelige for hverandre på daglig basis.

Kommunens systemer for oppfølging av medarbeidere, avviksregistrering, innkjøpsrutiner m.m. følges.

Bruken av Public 360: Medarbeiderne bruker P360 stadig mer. Superbruker følger opp med internopplæring og veiledning for den enkelte. Vismas arkivmodul er integrert i fagsystemet, og internopplæring foregår kontinuerlig.

Vurderinger

Samarbeidet mellom de involverte kommunale enhetene har vært og er veldig bra, og alle har gjort en flott innsats i forbindelse med Ukraina-situasjonen. En utfordring har vært å få god oversikt og kontroll i arbeidet i en krevende fase da det var store ankomster til Norge uten at det offentlige mottaksapparatet var klart. Mange frivillige aktører bidro til at flyktninger kom seg ut av Ukraina og til andre land. Dette førte til at det kom et betydelig antall personer til kommunen utenfor ordinært bosettingsarbeid. Vår vurdering er at arbeidet gikk bra i en meget krevende situasjon. Etter hvert kom bosettingsarbeidet over i et spor som er mer likt ordinært arbeid.

Etter bosetting igangsettes det ordinære arbeidet med oppfølging og integrering. Alle barn i skolealder får tilbud om å delta i en fritidsaktivitet som dekkes av integreringstilskuddet. For de voksne samarbeides det med frivillige organisasjoner og frivilligsentralen slik at man kan få hjelp til å komme i aktivitet som fremmer integrering.

Det arrangeres svømmekurs for barn og voksne i samarbeid med svømmeklubben. Det er laget et tilbud om å jobbe på sykkelverksted i samarbeid med Respons Norway for menn med innvandrerbakgrunn en eller to dager per uke.

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

Voksenopplæringen gir tilbud om norskkurs for innvandrere og flyktninger, grunnskoleopplæring og spesialpedagogisk opplæring. Elevene kommer fra cirka 30 ulike nasjonaliteter og utdanningsbakgrunnen er varierende. Noen få kommer som analfabeter, noen med noen års skolegang og andre med høyere utdanning. Nasjonale myndigheters antakelse om at mange fra Ukraina hadde god nok kompetanse i engelsk til å kunne bruke engelsk som arbeidsspråk, viser seg å ikke være riktig. En utfordring er at bosatte fra Ukraina kun har rett til opplæring i norsk i ett år, og voksenopplæringen følger de nasjonale føringene på dette området. Målet er at deltakerne da skal ha lært norsk til et nivå der de kan komme i arbeid og helst ta i bruk medbrakt utdanning. Dette vil være svært krevende for mange. Det neste året vil vise hvordan tilknytning til arbeidslivet blir for de ukrainske flyktningene. Undervisningstilbudet differensieres ved at det er grupper med ulikt nivå og progresjon.

Kvalifiseringstjenesten informerer og yter service til innbyggere med behov for å dokumentere norskferdigheter gjennom prøver i samfunnskunnskap og statsborgerprøver, utsteder bekreftelser på gjennomført opplæring og om fritak for opplæring. Norskprøver og samfunnskunnskapsprøver har blitt gjennomført som planlagt. Det gjennomføres realkompetansevurdering på grunnskolenes område, veiledning og rådgivning rundt skolegang og yrkesmuligheter med mer.

Barn, unge og familie (2008000)

Økonomitall

Årsmelding 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021	Regnskap 2022	Reg budsjett 2022	Avvik 2022
2008000	Barn, unge og familie				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	0	75 782	77 003	1 221
	Kjøp av konsulenttjenester	0	1 413	503	-910
	Kjøp av andre private tjenester	0	9 014	8 395	-619
	Alle andre kostnader	0	13 458	12 981	-477
	Alle andre inntekter	0	-7 675	-6 229	1 446
	Netto totalsum	0	91 983	92 653	670

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid		2,8%	
Langtid		7,4%	
Sum		10,2%	

Måleindikator	1.1.22	31.12.22	Endring
Faste årsverk	66,9	67,9	1
Midlertidige årsverk	12,2	15	2,8
Sum årsverk	79,1	82,8	3,7

Måleindikator	1.1.2022	31.12.2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	88,4%	94,7%
Heltidsandel fast ansatte	63%	80,5%

Innledning

I etterarbeidet etter tilsyn fra Fylkesmannen i 2020 med tjenester til barn og unge med psykiske utfordringer, ble det jobbet frem en ny organisering. Fra 01.01.22 ble helsesykepleier- og jordmortjenesten, barneverntjenesten, familiesenteret, pedagogisk-psykologisk tjeneste (PPT), spesialpedagoger i barnehager og koordinator for samarbeid om lokale kriminalitetsforebyggende tiltak og forebyggende arbeid mot mobbing, utenforskap og psykiske vansker (SLT og MOT) samlet i en ny enhet *Barn, unge og familie* i oppvekstsektoren. Enhetsleder for den nye enheten startet 1. juni 2022.

I løpet av året har det vært fokus på å skape godt samarbeid mellom tjenestene i den nye enheten. Arbeidet med dette har vært utfordrende, da tjenestene holder til på rådhuset og i flere bygg på Dømmesmoen. Samlokalisering er derfor sterkt ønskelig.

Høsten 2022 gjennomførte Statsforvalteren tilsyn med barneverntjenestens oppfølging av barn plassert i fosterhjem. Det ble ikke avdekket lovbrudd.

Helsesykepleier- og jordmortjenesten har hatt et hektisk år, blant annet på grunn av at Grimstad mottok

155 flyktninger fra Ukraina. I tillegg har det vært økning i henvisningsmengden til PPT, antall gjennomførte samtaler hos Familiesenteret og behovet for spesialpedagogiske tjenester i barnehagene.

Resultat og aktivitet

Antall konsultasjoner	2021	2022	Endring	Endring i %
Helsesykepleier	13856	17281	3425	19,8
Jordmor	3722	6392	2670	41,8
Helsestasjon for ungdom	567	702	135	19,2
Familiesenteret	1027	1383	356	34,7
Aktivitetsdata barnevern				
Antall bekymringsmeldinger	393	350	-43	10,9
Antall hjelpetiltak i hjemmet § 4-4 og ettervern § 1-3	155	116	-39	-25,2
Antall barn med omsorgsvedtak	39	38	-1	2,6
Antall barn på institusjon per 31.12.21	2	2	0	0
Saksmengde PPT				
Aktive saker	578	598	20	3,5
Nye og rehviste saker	240	296	56	23,3
Systemsaker totalt	54	59	5	9,2
Logoped saker	49	59	10	20,4
Venteliste	39	23	-16	41
Barnehagesaker	12	15	3	25
Spesialpedagoger i barnehage				
Aktive saker	42	44	2	2,4

Enheten har et mindreforbruk på 670 000 kr pr. 31.12.22. Dette skyldes i hovedsak sykepengerefusjon for en 70% jordmorstilling som har vært ubemannet store deler av året, grunnet utfordringer med å skaffe vikar. En annen årsak er at antall konsultasjoner hos jordmortjenesten har økt, og dette har medført høyere refusjoner enn budsjettert.

Samtlige tjenester jobber godt med internkontroll.

Ved anskaffelser følges kommunens reglement for anskaffelser og prosessen lagres i Public 360.

Helsesykepleier- og jordmortjenesten

Tallene forteller om et hektisk år, spesielt på grunn av mottak av 155 flyktninger fra Ukraina. Flyktningshelsetjenesten ble styrket i løpet av året, men ikke helt i takt med økt arbeidsbelastning. I tillegg har det vært et utfordrende år med mye sykdom blant brukere og ansatte, som medførte mye merarbeid og forskyvning av ordinære konsultasjoner som igjen førte og fører til etterslep.

Helsestasjon for ungdom (HfU) er godt kjent blant ungdom. Det betyr mye at tilbudet er anonymt, gratis og stort sett uten timebestilling. Ungdom tar i tillegg kontakt med HfU på telefon og SMS. Det legges også ut informasjon om åpningstider med mer på Facebook og Instagram.

HfU er med på å gi et tilbud om prevensjon- og samlivsundervisning for alle 9. klassinger i kommunen. Dette ble ikke gjort i 2021 på grunn av pandemien. I 2022 ble undervisningen tatt igjen, og gjennomført for både 9. og 10. trinn.

Det ble i 2022 registrert **702 besøk**. Dette er en vesentlig økning fra 2021 med 567 besøk, hvor tjenesten fortsatt var merkbart berørt av pandemien.

Det er flest henvendelser i aldersgruppen 18 til 24 år. De fleste guttene som besøker HfU kommer fra den

eldste aldersgruppa. Ikke minst gjelder det testing for seksuelt overførbare sykdommer.

Antall positive klamydia-prøvesvar var 42 stk. (av 390 som ble testet), nesten dobbelt så mange som året før. For andre år på rad utgjorde gutter mer enn halvdel av brukere med positiv test.

HfU har stor tillit hos de unge, og dekker tydelig et behov og fyller derfor en viktig funksjon når det gjelder helsefremmende og forebyggende arbeid blant unge.

I 2022 var det 14 helsesykepleiere (11.4 årsverk) i skolehelsetjenesten fordelt på barneskoler, ungdomsskoler og videregående skoler, både kommunale og private. I 2022 ble Blå Kors videregående skole etablert i Grimstad. Det var ikke budsjettet med skolehelsetjeneste her for 2022, men det har likevel vært en helsesykepleier til stede en dag i uken. Dette har kommet med i budsjettet for 2023.

Skolehelsetjenesten er i kontakt med alle barn og unge i kommunen gjennom vaksinerings-, 1. og 8. trinnsamtaler, og undervisning om fysisk, psykisk og seksuell helse.

Tjenesten opplever et stort behov og ønske om enesamtaler, og det tar mye tid. Samtidig skal tjenesten favne bredt og nå alle. Med mye enesamtaler blir det derfor vanskelig å nå alle med for eksempel helseinformasjon, som er ønskelig og skal gjøres.

Helsesykepleiere i skolehelsetjenesten i Grimstad er en kunnskapsrik og dyktig gjeng, som står på for barn og ungdom i kommunen. Mange barn og ungdom har det bra, men det er dessverre også mange som ikke har det bra og trenger stor grad av oppfølging. Mange ansatte kjenner på utilstrekkelighet for å hjelpe alle disse barna/ungdommene, når mange og økende lovpålagte oppgaver, jamfør *nasjonal faglig retningslinje for helsestasjon, skolehelsetjeneste og helsestasjon for ungdom* (Helsedirektoratet, 2017) skal følges uten at det følger med ekstra midler.

Helsedirektoratet laget i 2010 en normeringstabell, som sier noe om hvor mange helsesykepleiere det minimum bør være til stede på en skole med x antall elever. Selv etter tilskuddsmidler ligger Grimstad kommune noe under på disse gamle normtallene. Helsedirektoratet jobber med å lage nye og oppdaterte normtall, og man begynner først å se på normtallene i ungdomsskole/videregående skole.

Skolehelsetjenesten jobber med fag og er opptatt av fagutvikling. Alle helsesykepleierne møtes jevnlig til «skolemøter», hvor det jobbes med dette gjennom hele året.

Jordmortjenesten har hatt store utfordringer i 2022. Det har ikke vært mulig å få kvalifiserte søkere til vikariater, så tjenesten har vært underbemannet stort sett hele året. Likevel har antall konsultasjoner økt kraftig sammenlignet med 2021. Noe av grunnen til dette er at utfordringene var enda større i 2021. Mange gravide har utfordringer med tanke på psykisk helse, tidligere traumatiske fødselsopplevelser og erfaringer med vold. Dette ser ut til å være økende og statistikk fra jordmortjenesten viser at cirka 1/3 av de gravide har disse utfordringene og trenger derfor tettere oppfølging i svangerskapet enn tidligere.

På grunn av stor belastning over tid i jordmortjenesten, ble det høsten 2022 redusert på antall etterkontroller for å ha kapasitet til svangerskapskontroller og barselbesøk.

På tross av utfordringene i helsesykepleier- og jordmortjenesten har driften likevel vært åpen og tilgjengelig og tilbudet har vært forsvarlig og godt til barna i Grimstad, men slitasjen kjennes i hele tjenesten og spesielt på ledelsen. Antall ansatte har økt jevnlig de siste årene, men ledelsesstrukturen har ikke blitt endret. Når det nå er 34 ansatte i tjenesten er det nødvendig å se på hvordan dette kan løses og en gjennomgang av organisasjonen som nå er startet er svært ønskelig. Avdelingsleder ble langvarig sykemeldt i slutten av året, og enhetsleder har siden da i tillegg fungert som avdelingsleder for tjenesten.

Familiesenteret

Tjenesten har hatt høyt aktivitetsnivå med mange nye henvendelser. Det er fortsatt pågang av foreldre, barn og ungdom som har fått ekstra psykososiale utfordringer som følge av pandemien. I den forbindelse ble det innvilget tilskuddsmidler fra Statsforvalteren til psykolog for å styrke Familiesenterets lavterskeltilbud. Av disse midlene ble det også satt inn 10% psykologstilling på Helsestasjon for ungdom.

En av PMTO-terapeutene (foreldretreningsprogram) begynte på 2-årig familierapi-studie, høsten 2021. Fra våren 2023 vil dette styrke bemanningen i Familiesenterets lavterskeltilbud.

Barneverntjenesten

Grimstad kommune har igangsatt barnevernreformen (også kalt for oppvekstreformen), hvor kommunen har fått et større ansvar for barnevernet, både faglig og økonomisk. Barneverntjenesten er i gang med å tilpasse seg reformen – spesielt knyttet til økt ansvar for fosterhjemmene, som kursing av fosterforeldre og ansettelse av fosterhjemsveileder.

Høsten 2022 gjennomførte Statsforvalteren tilsyn med barneverntjenestens oppfølging av barn plassert i

fosterhjem. Det ble ikke avdekket lovbrudd.

Det har vært en nedgang i antall bekymringsmeldinger fra 2020 til 2022. Samtidig har antall undersøkelser holdt seg stabilt.

Tiltaksgruppen følger opp cirka 140 saker. Barneverntjenesten erfarer at de barna som tidligere har hatt det utfordrende, har fått det mer utfordrende de siste par årene. Muligens på grunn av pandemien.

Alderen for mulighet til at unge kan få ettervern er økt fra 23 til 25 år. Barnevernet følger opp 15 ungdommer på ettervern.

Mye godt arbeid med å bedre arbeidsmiljøet og kvalitet på tjenesten, har medført at sykefraværet er på vei ned. Det oppleves som nyttig å delta i barnevernlederforum, som er et interkommunalt samarbeid om kvalitet.

Tjenesten har i 2022 hatt økt samarbeid med Arendal, Froland og Øst i Agder.

Ansatte har fortsatt behov for videreutdanning, og det er krav om master i barnevern innen 2031.

To nye saksbehandlerstillinger (grunnet overtakelse av ansvar for oppfølging av fosterhjem i løpet av året) har bedret arbeidspresset, og tjenesten er inne i en god utvikling.

Tjenesten har jevnlig økt med nye stillinger og består nå av cirka 30 ansatte. Ledelsesstrukturen er ikke endret i takt med dette. Organisasjonsgjennomgangen som nå er startet er derfor svært ønskelig, også for denne tjenesten.

PPT

Denne tjenesten erfarer en fortsatt stor og økende henvisningsmengde. Stramme økonomiske rammer i skolen kan være en medvirkende årsak til dette. 2022 har vært preget av stor utskifting av ansatte, og det har vært en stor utfordring for tjenesten. Sykefraværet har vært høyt. Forutsetningene for å bistå skole og barnehage med både organisasjonsutvikling og kompetanseheving, samt å utarbeide sakkyndige vurderinger der det er nødvendig, er derfor noe redusert.

Tjenesten har hatt hovedfokus på å opprettholde så normal drift som mulig. I tillegg har det vært et omfattende arbeid med å utarbeide rutinebeskrivelse for alternativt supplerende kommunikasjon (ASK). Dette arbeidet er nå delt med de andre kommunene i Østre Agder-samarbeidet.

To rådgivere har tatt videreutdanning i testteoretisk kompetanse ved NTNU (15 studiepoeng) og er derved sertifisert til å gjennomføre Wechslers evnetester, noe som er en nødvendig kompetanse i PPT.

Spesialpedagoger i barnehage:

Antall årsverk som utfører den spesialpedagogiske hjelpen er 7,8 årsverk.

Det utgjør 3,5% andel av barn i barnehagen. På landsbasis utgjorde andel barn med spesialpedagogisk hjelp i 2022 3,6%.

Tross at antall barn i barnehagen de siste årene har gått noe ned, har antallet barn med behov for spesialpedagogisk hjelp økt.

SLT og MOT:

SLT-koordinator deltar i aktuelle samarbeidsmøter, både faste og ved behov, med politi, barnevern, ruskonsulent, gruppemøter på Dahlske og basisteam på skolene. SLT er med i flere prosjekter, blant annet rusprosjektet, sommerjobb-prosjektet, oppfølging av ungdom fra "Syriagjengen" og ungdomskontrakter. 84 ungdommer har vært på ungdomskontrakter siden 2010. De seks siste kontraktene ble avsluttet i 2022.

SLT-koordinator har også ansvar for gjennomføring, oppfølging og kvalitetssikring av Ungdataundersøkelsene.

I 2022 har SLT-koordinator hatt samarbeid med Fevik skole om spesielt vanskelig klassemiljø.

MOT-programmet tar mest tid. 35 klasser i de tre ungdomsskolene får 12 besøk av MOT-koordinator i løpet av ungdomsskoletiden. Dette krever mye forberedelser, oppfølging og samarbeid med lærere, rektorer og miljøarbeidere.

I samarbeid med Lillesand og Gjerstad gjennomføres det MOT skoling hvert år. I 2022 var 44 ungdommer samlet på Hove i to dager.

Vurderinger

Enheten har, og skal ha, et særlig fokus på tidlig innsats, helsefremmende og forebyggende arbeid på tvers av tjenester. Manglende samlokalisering innad i enheten har i oppstarten det første året vært et hinder for det uformelle samarbeidet.

Det ble opprettet to nye barnevernstillinger som beskrevet innledningsvis, noe som har vært nødvendig og bra.

Behovet for spesialpedagogiske tjenester har vært økende de siste årene, også i 2022. Derfor ble det vedtatt i budsjett 2023 å opprette en veilederstilling for å styrke kompetansen i barnehagene. Det er naturlig at dette også må sees på i sammenheng med arbeidet med å få på plass kommunens forebyggende plan, som blant annet handler om strategier for tidlig innsats.

Helsesykepleier- og jordmortjenesten og barneverntjenesten har økt bemanningen betraktelig de siste årene. Det er behov for å vurdere styrking av ledelsesstrukturen for disse og det er positivt at det nå er i gang en organisasjonsgjennomgang.

Vedlegg

Vedlegg 1: Grimstad Familiesenter årsrapport 2022 (002)

Oppmålingsenheten (4002000)

Økonomitall

Årsmelding 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021	Regnskap 2022	Reg budsjett 2022	Avvik 2022
4002000	Oppmålingsenheten				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	3 417	3 619	4 083	464
	Kjøp av konsulenttjenester	465	551	835	284
	Kjøp av andre private tjenester	0	1	0	-1
	Alle andre kostnader	965	785	720	-65
	Alle andre inntekter	-4 064	-4 008	-3 891	118
	Netto totalsum	783	948	1 748	800

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	0,2%	0,5%	0,3%
Langtid	0%	5,7%	5,7%
Sum	0,2%	6,2%	6%

Måleindikator	1.1.22	31.12.22	Endring
Faste årsverk	4	5	1
Midlertidige årsverk			
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	4	5	1

Måleindikator	1.1.2022	31.12.2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	100%	100%
Heltidsandel fast ansatte	100%	100%

Innledning

Det har vært bemanningsproblemer i 2022. Allerede i 2020 fikk vi mulighet til å ansette en person for opprydding i matrikkelens B-del. I 2021 fikk vi kommunestyrets godkjenning til å ansette en person i en prosjektstilling, men kun for to år. Etter en vurdering av behovet, ble det søkt etter to oppmålingsingeniører. Ingen av søkerne hadde riktig formell bakgrunn, men nok til at de kan læres opp. Nå innføres autorisasjonskrav for eiendomslandmålere, og det vil bli enda vanskeligere å rekruttere eiendomslandmålere.

Mange kommuner har store problemer med rekruttering av eiendomslandmålere.

Resultat og aktivitet

Resultatet er i pluss 800 000 kr. Driften går bra, med dyktige medarbeidere.

Det store mindre-forbruket skyldes at det var svært vanskelig å få tak i kompetente folk. Det var først i desember at vi ble fulltallige. Vi har hatt en vakant stilling fra januar til litt ut i desember, samt en fra august til midten av september.

Oppmålingsenheten har lite bruk av konsulenter.

Hjemmekontor fungerer svært bra

Vi har hatt noe mer sykdom enn tidligere. Dette er tilfeldig, og ikke relatert til arbeid.

Vurderinger

Det er et bra arbeidsmiljø i oppmålingsenheten.

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

Matrikkelens B-del er grunnlaget for eiendomsskatt og en del kommunale gebyrer. Det er derfor viktig at dette blir rettet og oppdatert, både for å få inn mer penger, men vel så viktig så fordelingen mellom Grimstads beboere blir riktigere. Man bør ikke ha gratispassasjerer, alle bør betale riktig eiendomsskatt. Oppmålingsenheten har begynt å rette i dette.

Oppmålingsgebyrene ble økt en del for noen år siden, men er likevel blant de laveste i byene mellom Kristiansand og Tønsberg.

Leder prøver å holde et godt arbeidsmiljø, samt gi medarbeiderne interessante oppgaver som de liker. Stabilitet er svært viktig både for kvalitet og for effektivitet. Vi er en liten enhet med spesialkompetanse, og er derfor sårbare. Det er vanskelig å finne kompetente folk. Se tidligere punkt her.

Plan-, miljø- og landbruksenheten (4003000)

Økonomitall

Årsmelding 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021	Regnskap 2022	Reg budsjett 2022	Avvik 2022
4003000	Plan-, miljø- og landbruksenheten				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	7 578	8 483	10 112	1 629
	Kjøp av konsulent tjenester	830	479	301	-178
	Kjøp av andre private tjenester	1 067	1 117	1 118	1
	Alle andre kostnader	923	1 119	1 079	-41
	Alle andre inntekter	-1 490	-2 020	-1 616	404
	Netto totalsum	8 908	9 177	10 994	1 817

Tabeller

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

Enheten har hatt et høyere sykefravær i 2022 sammenliknet med tidligere år. Enheten har få ansatte slik at det gir forholdsmessig store utslag når/om én/få person(er) er sykemeldt. Det er i 2022 vurdert at det ikke er nødvendig å iverksette tiltak, ut over at situasjonen holdes fortløpende under oppsikt.

Måleindikator	1.1.22	31.12.22	Endring
Faste årsverk	8,8	10,8	2
Midlertidige årsverk			
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	8,8	10,8	2

Måleindikator	1.1.2022	31.12.2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	97,8%	100%
Heltidsandel fast ansatte	88,9%	100%

Innledning

2022 har vært et nytt år preget av mange saker og stor aktivitet. Arbeidet med revisjon av kommuneplanens samfunnsdel har blant annet vært i fokus. Det er også jobbet videre med arbeidet med ny E18 (forprosjekt), samt innledende arbeid med kommunedelplan for Fevik og kommuneplanens arealdel. Samtidig er det fortsatt stor mengde private planinitiativ i prosess.

Resultat og aktivitet

Det har vært en høy aktivitet i enheten innenfor alle fagområder gjennom hele året. Samtidig har det vært i vakante stillinger og ansatte i permisjon og sykdom i løpet av året, slik at arbeidsbelastningen til tider har

vært stor. Samtidig har vi i løpet av året fått økt ressursene innenfor plan, med to nye arealplanleggere. Disse startet opp i løpet av august, og har bidratt til å bedre situasjonen gjennom året.

Enheten opplever stor pågang av private reguleringsplaner til behandling. Det er mange pågående plansaker, både i prosess og i oppstartsfasen. For tiden er det drøyt 90 pågående planprosesser i prosess. Antall private planinitiativ i prosess har holdt seg relativt stabilt gjennom året. Av overordnet planer har arbeidet med revisjon av kommuneplanens samfunnsdel hatt stort fokus. Det har vært omfattende og gode medvirkningsprosesser som har resultert i et godt planforslag. Gjennom året har det også blitt jobbet med ny E18 (forprosjekt) i samarbeid med spesielt Arendal kommune og Nye Veier, samtidig som det har vært innledende arbeid med både kommunedelplan for Fevik samt kommuneplanens arealdel.

Innenfor miljøområdet har enhetens ene stilling vært ubesatt gjennom hele 2022. En direkte konsekvens av dette er at arbeidet med Miljøfyrtårn-resertifisering av kommunens enheter har blitt satt på vent. Kommunens lovpålagte oppgaver innenfor klima- og miljø har blitt fulgt opp av andre ressurser på enheten.

Innenfor landbruk er det i stor grad samme saksmengde som tidligere. Fagområdet blir stadig sterkere knyttet opp mot andre fagområder i kommunen, da spesielt inn mot plan- og byggesaker. Prosessmessig oppleves det imidlertid fortsatt som noe utfordrende etter at delegeringsreglementet ble endret i 2021.

Økonomisk har enheten totalt et mindreforbruk på cirka 1,8 mill kr. Dette skyldes lavere lønnsutgifter grunnet vakante stillinger, sykkelønsrefusjon, høyere gebyrinntekter og tilskudd fra fylkeskommunen til kulturhistorisk registrering på Fevik.

Vurderinger

Enheten er i god drift og behandler et høyt antall saker i all hovedsak innenfor gitte frister. Med stor sakspågang, samtidig som vi har hatt vakante stillinger, har det til tider vært utfordrende å disponere enhetens ressurser slik at alle saksområder får tilfredsstillende kapasitet. Imidlertid har den store aktiviteten og de spennende oppgavene enheten har ansvar for, gitt gode muligheter for faglig utvikling og en givende og variert arbeidshverdag for den enkelte medarbeider.

Grimstad brann og redning (4004000)

Økonomitall

Årsmelding 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021	Regnskap 2022	Reg budsjett 2022	Avvik 2022
4004000	Grimstad brann og redning				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	17 850	19 027	18 631	-395
	Kjøp av konsulenttenester	137	18	0	-18
	Kjøp av andre private tjenester	1 689	2 843	1 750	-1 093
	Alle andre kostnader	2 863	2 336	2 107	-229
	Alle andre inntekter	-1 956	-2 509	-2 223	286
	Netto totalsum	20 583	21 713	20 265	-1 448

Tabeller

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

Måleindikator	1.1.22	31.12.22	Endring
Faste årsverk	16,3	17,3	1
Midlertidige årsverk	2	0	-2
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	18,3	17,3	-1

Måleindikator	1.1.2022	31.12.2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	56%	57,6%
Heltidsandel fast ansatte	55,2%	56,7%

Tabell

Aktivitetsdata	2021	2022	Endring	%
Antall branner og utrykninger	342	368	26	7,6
Antall oppdrag	356	343	-13	-3,7
				0

Innledning

Brann og redning består av to avdelinger som skal ivareta de forebyggende og beredskapsmessige

oppgavene etter brannloven. Den delen av forebyggende avdeling som utgjør feiervesenet, er kommentert i egen rapport (selvfinans).

Også i 2022 kom korona til å påvirke driften i brann- og redning. Det ble utført en rekke tiltak for å begrense smittevernfaren i tråd med nasjonale føringer. Fra 1. mai gikk en tilbake til ordinær turnus med økt rotering blant mannskapene og tilnærmet vanlig aktivitet.

Resultat og aktivitet

Enheten hadde et netto merforbruk på 1 448 000 kr. Dette henger sammen med en tilleggsregning fra 110-sentralen Agder og noe mer bruk av overtid enn budsjettert. Enheten ble tilført midler og fikk justert budsjettet for ekstra koronautgifter.

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

Sykefraværet har tradisjonelt vært stabilt lavt innen enheten. Nedgangen på 2,2% til totalt 3,2% har kommet innenfor langtidsfravær og har også sammenheng med noe mindre koronasmitte. Ved beredskapsavdelingen er en avhengig av at personell kan utføre de operative oppgavene fullt ut når de er på jobb. Det har tidvis vært krevende å få riktig kompetanse på plass i forbindelse med korttidssykefravær. Det er i den forbindelse det har vært nødvendig å benytte overtid for å sikre en forsvarlig beredskap.

Arendal kommune var fram til 31.12.22 vertskommune for 110-sentralen på Agder. Nytt selskap, 110 Agder IKS, ble opprettet 1.1.23 og overtar driften av nødnummer 110 på vegne av alle kommunene på Agder. Intensjonen var at låneforpliktelsene skulle overføres til nytt selskap, men dette lot seg ikke gjennomføre jfr. IKS-loven. Derfor kom en tilleggsregning på 900 000 kr som ble belastet driftsregnskapet til brann og redning.

Miljødirektoratet har innført strenge krav til bruk av PFAS-holdig brannskum. PFAS (perfluorerte stoffer) forekommer i skum som er ment å slukke branner i flytende brennstoff. PFAS er noen av de verste miljøgiftene vi omgir oss med og enheten valgte derfor å skifte ut all brannskum som kunne mistenkes å ha slike stoffer.

Vurderinger

Korona-situasjonen har påvirket driften også i deler av 2022. Smittetrykket varierte gjennom året og interne smitteverntiltak har hele tiden prøvd å være forholdsmessige. Brannforebyggende arbeid har blitt noe skadelidende på grunn av pandemien. Dette har blant annet sammenheng med nedstengning og restriksjoner i kommunen og bistand til beredskapsavdelingen med personell ved huller i turnusplanen.

Dagens organisering i beredskapsavdelingen, med tre forskjellige turnuser, er krevende. Ny brannordning med faste kasernerte vaktlag vil bedre dette betydelig og behovet for dette er stigende.

Det ble gjennomført fellesøvelser i tråd med prosedyren for pågående livstruende vold (PLIVO) på Stoa brannstasjon. En god krisehåndtering forutsetter at ulike etater samvirker godt og løser oppgaver i fellesskap, tross ulikheter i organisering, faglig tilnærming, handlingsmønster, ansvar og ulikheter i kultur.

Bygg- og eiendomstjenesten (4006000)

Økonomitall

Årsmelding 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021	Regnskap 2022	Reg budsjett 2022	Avvik 2022
4006000	Bygg- og eiendomstjenesten				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	43 883	46 184	46 862	678
	Kjøp av konsulenttjenester	564	2 037	935	-1 102
	Kjøp av andre private tjenester	1 055	701	0	-701
	Alle andre kostnader	55 504	73 485	64 524	-8 961
	Alle andre inntekter	-39 211	-44 621	-40 783	3 838
	Netto totalsum	61 796	77 775	71 538	-6 237

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	1,6%	2,6%	1%
Langtid	10,5%	3,8%	-6,8%
Sum	12,1%	6,3%	-5,8%

Måleindikator	1.1.22	31.12.22	Endring
Faste årsverk	66,4	65,5	-0,9
Midlertidige årsverk	2	7,9	5,9
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	68,4	73,3	4,9

Måleindikator	1.1.2022	31.12.2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	90,9%	92,2%
Heltidsandel fast ansatte	72,6%	81,7%

Innledning

Bygg - og eiendomstjenesten har ansvar for å ivareta forvaltning, drift, vedlikehold og utvikling av kommunens bygninger, eiendommer og regulering av dette. Grimstad kommune har en relativ stor bygg- og eiendomsportefølje, som tilsvarer cirka 160 000 m² bygg på kommunale eiendommer og grunneiendommene som tilhører kommunen. Det er Bygg- og eiendomstjenesten som har ansvaret for forvaltning av bygg- og eiendomsporteføljen for Grimstad kommune, og dette er en stor og viktig del av enhetens oppgaver. Bygg - og eiendomstjenesten samarbeider godt med alle enheter og sektorer i kommunen for å kunne gi best mulig tilbud til brukerne, og dette samarbeidet gir oss verdifull kompetanse, erfaring og forståelse for de andre sektorenes behov og mål, for å ivareta en god drift og fremtidig utvikling av bygningsmassen. De viktigste oppgavene for Bygg- og eiendomstjenesten er å tilfredsstillende prioriterte brukerbehov, og jobbe for å ha en effektiv arealutnyttelse av bygg og eiendom. Det er også viktig å jobbe med kontinuerlig verdibevarende vedlikehold av bygningsmassen. Med en målrettet utvikling av kommunens eiendom, vil en jobbe for å ha en kostnadseffektiv eiendomsforvaltning.

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

Resultat og aktivitet

Bygg- og eiendomstjenestens resultat for driftsåret 2022 er et regnskapsmessige merforbruk på cirka 6,2 mill kr.

Bygg- og eiendomstjenesten har et regnskapsmessig mindre-forbruk på lønn på kr 0,67 millioner, mye av dette skyldes en gjennomgang av egenproduksjon og ressursutnyttelse og en mer effektiv drift på enheten. Bygg- og eiendomstjenesten jobber med årsverksoppfølging, roller, oppgaver og fokus på riktig bruk av personell på enheten.

Bygg- og eiendomstjenesten har et merforbruk i forhold til budsjett på kjøp av konsulenttjenester på 1,1 mill kr. Det skyldes konsulenttjenester på eiendomsstrategien og brannprosjektering etter brannavvik. På kjøp av andre private tjenester har vi et merforbruk på 0,72 mill kr.

Andre driftskostnader viser et merforbruk på 8,96 mill kr, som i hovedsak skyldes merforbruk på energiutgifter. Merforbruk på strøm ble 5,3 mill kr målt opp mot justert budsjett.

Andre inntekter viser merinntekter på til sammen cirka 3,8 mill kr.

Bygg- og eiendomstjenesten har 73,3 årsverk pr desember 2022.

Korttidsfraværet er på 2,6 %, opp 1% i forhold til 2022.

Langtidsfraværet er gått fra 10,5% i 2021 til 3,8% i 2022, som gir en nedgang på 6,8%.

Byggdriftsavdelingen

Byggdriftsavdelingen har i 2022 hatt et år uten de store uforutsette hendelsene. Av store hendelser måtte vi bytte brannsentralen på Berge gård, og hovedinntaket på Grimstad ungdomsskole. Vi har også opplevd driftsutfordringer på Frivolltun bo- og omsorgssenter i 2022, og ny investering på nødstrøm er vedtatt.

Grimstad kommune hadde stort fokus på energibruk i kommunale bygg i 2022. Strømforbruket har derfor gått ned sammenlignet med 2021. Økt nettleie og høyere energikostnad per KWh påvirket også det økonomiske merforbruket i 2022. Energikontoret i Bygg- og eiendomstjenesten har sammen med kampanjen med å redusere innetemperaturen begrenset merforbruket betydelig, og Grimstad kommune har et meget lavt strømforbruk per m² - helt i norgestoppen.

Driften av Grimstad svømmehall var i 2022 relativt normal. Det ble fra høstferien åpnet opp for gratis bading for alle barn i skolealder. Dette har medført at svømmehallen til tider har måtte ta inn ekstravakter. Kostnadene med dette er kompensert med tilskudd fra et prosjekt i oppvekst.

Drift renhold

Kommunens renholdsavdeling har i alt 51 bygg på til sammen ca. 106 000 kvm. (I tillegg kommer bygg som kommunen leier, (14 helse). Drift renhold drives effektiv både på bemanningssiden og økonomisk. Drift renhold har fra og med sommeren 2021 ansvaret for renhold av alle «sommer toaletter», toalettene i Byhaven, Løkengården, Arresten parkeringshus og ikke minst det nye Legesenteret i Arendalsveien 32. Vi påtar oss også nedvask av kommunale boliger, både ved utflytting og etter oppussing.

Drift renhold har i løpet av 2022 tatt i bruk sensorer på gulvvaskemaskiner og i fastmonterte tepper, dette for å sikre riktig renhold i forhold til behov. Dette er et ledd i målet om å gå over til behovsbasert renhold. Som interkontroll bruker drift renhold QM+, CleanPilot og Public 360, som da er tilpasset vår virksomhet i forhold til vår aktivitet og risiko som er nødvendig for å etterleve krav i henhold til helse, miljø og sikkerhet.

Vårt sykefravær har dessverre ikke gått vesentlig ned i 2022, dette skyldes i all hovedsak langtids-sykemeldinger som det dessverre har vært flere av. Dette skyldes all hovedsak alder og langtids slitasje på personalet. Korttidsfraværet ligger på under 4%, og det er vi veldig fornøyd med.

Våre flotte medarbeidere gjør en formidabel jobb hver dag, det vaskes et sted mellom 2500 og 3000 rom hver dag.

Vedlikehold

Vedlikehold har hatt et hektisk driftsår. I 2022 var det unormalt mye oppussinger av leiligheter, etter utflyttinger og hærverk. Oppussinger opptok hele kapasiteten utenom et par måneder på våren og sommeren. Da var malere ute og malte både Reimanngården og Ibsenhuset. Det ble også skiftet belegg i tre korridorer på rådhuset mellom oppussingene. Det ble også i 2022 engasjert sommerhjelp til maling av bygg, tre jenter malte opp klasserom på Frivoll skole og kontorer på rådhuset. Det ble også engasjert seks gutter som var mest ute og malte småbygg, som for eksempel paviljong, modulbygg og sykkelkur på Frivoll skole, trekledning på Fiskerenes salgslag og uteområder som gjerder, rekkverk med mer på Storesandveien 2-42.

Vedlikehold jobbet også med tilstandsrapporter for politisk sak, med eiendomsstrategi, samt å legge inn FDV-dokumentasjon i Facilit.

I 2022 har Bygg- og eiendomstjenesten utført en del prosjekter som linjeoppgaver. Linjeoppgaver er små og enkle prosjekter som har lav risiko. Det er engasjert en person som håndterer disse i samarbeid med FDV-gruppa.

Det kan nevnes Sorenskrivergården, radonsanering rådhuset, brannsentral og boligventilasjon i Kirkeenga, samt Ebbelsgate, nødstrømsanlegg på Berge gård og Frivolltun, samt ENØK-tiltak etter energimerking. Det ble også satt i gang tilstandsrapport om både klimaskall og tekniske anlegg på rådhuset.

Boligkontoret

Boligkontoret mottok i 2022, 47 søknader om kommunale boliger, der 26 fikk positivt tilslag. Av de som fikk avslag har boligsosial-konsulent bidratt med å skaffe bolig på det private leiemarkedet. Det har vært krevende å bosette søkere tilhørende psykisk helse og rus, da arbeidet med å skaffe boliger til denne gruppen drøyer ut. Vi mangler gode boliger til denne gruppen, men helse og omsorg har gode planer for å løse dette i årene som kommer. Det var kun 12 bosettinger i heldøgns omsorgsboliger, og blant de 26 som fikk tildelt kommunal bolig, var 12 tilhørende gruppen eldre med behov for tilrettelagt bolig.

Bosetting av flyktninger preget 2022, og boligkontoret skaffet bolig til 155 flyktninger. Alle disse ble bosatt i privat, innleide boliger. Bosettingsarbeidet var svært krevende, men Grimstad kommune markerte seg på landsbasis som en kommune med svært effektivt og godt bosettingsarbeid. Det er vi veldig stolte av.

Rammen for startlån var i 2022 125 mill kr. 188 husstander søkte om startlån, og ved årsslutt var det utbetalt lån til 49 husstander. Av disse var 63,3% barnefamilier. Av de som søkte, fikk 91 husstander avslag. Blant de med avslag er hovedårsaken at søker ikke ansees som vanskeligstilt på boligmarkedet, og ikke er i målgruppen for startlån. Det er vanskelig for de som har fått tilslag å få kjøpt bolig. Det er få boliger for salg, og det er stor konkurranse om boligene på markedet. Høyere rente har også ført til at lånerammen er lavere, og det er vanskelig å få tilsagn. Boligkontoret arbeider med å utnytte de virkemidlene vi har for at flest mulig skal kunne eie egen bolig.

Eiendom

Eiendom har deltatt på mange ulike oppmålingsforretninger, det er gjennomført salg av kommunalt areal ved Grømbukt. Eiendom har gjennomført forhandlinger og kjøp av aksjeselskapet Arendalsveien 32 Eiendom AS med overtakelse 01.01.2023.

Eiendom har tett dialog med fagleder samferdsel og fagleder park og idrett, i forbindelse med mottak av nabovarsler og har gjennomført flere befaringer i forbindelse med dette arbeidet. Det arbeides jevnlig med å svare ut ulike henvendelser knyttet til eiendomsspørsmål, erverv av kommunal grunn og deltar aktivt i ulike prosjektgrupper knyttet til regulering av campus-parken og arealer til boliger til personer med nedsatt funksjonsevne.

Eiendom arbeider fortløpende med vurderinger knyttet til mulig kjøp av boliger for utleie til flyktninger, og har tett dialog med Boligkontoret.

Forvaltningen

Forvaltningen har etter at koronabegrensningene opphørte i begynnelsen av 2022, hatt mange forespørsler om ny bruk av arealer til forskjellige brukere, både interne og eksterne. Kommunen har i løpet av året flyttet Holviga barneskole inn i nyopprettet modulskole. Forvaltningen har tildelt flere lag og foreninger treningstider i kommunens idrettshaller i samarbeid med Grimstad idrettsråd. I tillegg har forvaltningen oppgaven med å tildele tid i varmtvannsbassenget på Berge gård, til privatpersoner, lag og foreninger. Ved all utleie blir det gitt brukeropplæring og brannvernopplæring til leietagerne.

Arbeidet med å kartlegge behov for tilgjengelige kontorlokaler til nyansatte er gjennomført, og med en kommune i stadig vekst, er det fortsatt økende behov for arealer. I forbindelse med vaksineringsprogrammet rundt koronapandemien ble det leid arealer i Løkengården til etablering av vaksinstasjon. Dette bygget inneholdt en del kontorer som ble tatt i bruk. Her ble og kommunens

aktivitet rundt BUA-Grimstad etablert.

Ved anskaffelsen av Arendalsveien 32 ble en god del av behovet for kontorarealer dekket. Ved kommunens formålsbygg er det gjennomført flere branntilsyn, og brannvernarbeidet i kommunen anses å være veldig godt. Forvaltningen merker fortsatt en økning i behovet for arealer til kommunal virksomhet, og det oppleves også en økende virksomhet blant forskjellige lag og foreninger, som har behov for arealer.

Linjeoppgaver er små og enkle prosjekter som har lav risiko. (Investeringsprosjekter gjennomført av Bygg- og eiendomstjenesten)

Utfasing av fossilt brensel – 6901714 (SL): Det ble montert varmpumpe på Vikhallen og resten av prosjektet er utsatt til 2024. Da vil vi montere flere varmpumper som skal erstatte fossilt brensel.

Enøk-investeringer etter energimerking – 6851806 (SL): Flere bygg er koblet opp med SD-anlegg (sentral driftskontroll), varmtvannstanker med egen kolbe er byttet ut, det er også montert flere varmpumper luft/luft i større bygg.

Nødstrøm Berge gård og Frivolltun – 6902211(SL): Grunnet utfordringer med levering er prosjektet overført til 2024

Legionellaforebyggende installasjoner – 6852207(SL): Levermyr garderobeanlegg, Fevik skole, Eide skole har alle fått nye anlegg. Flere anlegg er bygget om til kaldtvannsteknologi.

Vurderinger

Kommunaltekniske tjenester (4009000)

Økonomitall

Årsmelding 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021	Regnskap 2022	Reg budsjett 2022	Avvik 2022
4009000	Kommunaltekniske tjenester				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	0	21 101	22 993	1 891
	Kjøp av konsulenttjenester	0	1 632	279	-1 353
	Kjøp av andre private tjenester	0	341	180	-161
	Alle andre kostnader	0	30 378	26 617	-3 760
	Alle andre inntekter	0	-21 395	-17 624	3 771
	Netto totalsum	0	32 035	32 445	410

Tabeller

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

Måleindikator	1.1.22	31.12.22	Endring
Faste årsverk	24,9	26,6	1,7
Midlertidige årsverk	3,6	3,1	-0,5
Sum årsverk	28,5	29,7	1,2

Måleindikator	1.1.2022	31.12.2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	92,1%	95,8%
Heltidsandel fast ansatte	85,2%	89,3%

Innledning

Enheten har hatt store utfordringer med å svare ut alle henvendelser som enheten får inn. Det siste året er det ansatt noen flere avdelingsingeniører. Dette merkes tydelig ved at det er flere saker som svares ut, raskere og bedre.

Målet med økning av antall ingeniører er å kunne legge mer til rette for driftsavdelingen vår, slik at de som er ute med maskiner og utstyr kan konsentrere seg enda mer om dette. Dette er blitt svært mye bedre, men har også potensialet for bedring utover i 2023.

Økning av mengder innen vei, lys, lekeområder, park med mer har vært betydelig i 2022, dette er kun delvis kompensert for i budsjett og vil måtte medføre lavere standard.

Resultat og aktivitet

Den store utfordringen for kommunaltekniske tjenester er de høye strømprisene, som bør kompenseres

for.

Det er ok bemanning, men litt lav bemanning for å ta unna alle de forespørslene som kommer inn i løpet av året. Enheten har fått en ny person ansatt, og er bedre rigget for å svare ut forespørsler og følge opp planer med mer.

Enheten jobber med effektivisering, og har tatt i bruk flere digitale verktøy.

P360 er aktivt i bruk i enheten.

Anskaffelsene som gjøres i enheten gjøres i hovedsak sammen med innkjøp. Det jobbes med å etablere flere rammeavtaler, for å sikre korrekt anskaffelser også på mindre kjøp.

Vurderinger

Enheten har stort fokus på kundeservice og bidrar mye rundt i kommunen.

Enheten er god på HMS, men fortsatt er det noen mangler med tanke på dokumentasjon av HMS. Holdningen til HMS er veldig god og det gjøres mye bra HMS-arbeid, blant annet er det gjennomført kartlegging av farlig utstyr som trenger dokumentert opplæring for bruk.

Feiervesen (4004500)

Økonomitall

Årsmelding 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021	Regnskap 2022	Reg budsjett 2022	Avvik 2022
4004500	Feiervesen				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	2 363	2 920	2 364	-556
	Kjøp av konsulenttjenester	286	256	0	-256
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	897	897
	Alle andre kostnader	1 061	531	469	-62
	Alle andre inntekter	-3 829	-3 712	-3 730	-19
	Netto totalsum	-119	-5	0	5

Tabeller

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

Måleindikator	1.1.22	31.12.22	Endring
Faste årsverk	3,8	3,8	0
Midlertidige årsverk	0,5	0,5	0
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	4,3	4,3	0

Måleindikator	1.1.2022	31.12.2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte NY	95%	95%
Heltidsandel fast ansatte NY	75%	75%

Innledning

Grimstad feiertjeneste driver økonomisk og faglig forsvarlig. Vi er opptatt av å drifte en tjeneste som kan møte innbyggerne på en god kompetent og likebehandlende måte. Vi har en stabil og fornuftig (nøktern) økonomi, feie-/tilsynsavgiften er blant annet satt ned for 2023.

Smittesituasjonen i samfunnet, sykemeldinger, samt utlån av personell til beredskapsavdelingen, har medført mindre aktivitet enn normalt, og vi kan også henføre mindre bruk av driftsmidler til dette. Dette grunnet mer tid i forbindelse med smittevern og et noe lavere produksjonsnivå. Driften har endret seg i takt med smittereglene gjennom året.

Planen for 2022 var 2900 feiinger av skorstein og 1800 tilsyn av fyringsanlegg. Det skulle utføres 100 feiinger og tilsyn av fyringsanlegg i fritidsboliger. I tett trehusmiljø var målet å samtidig gjennomføre tilsyn med det lokale el-tilsynet. Videre var det et mål å gjennomføre minst to tilsyn av boligassanlegg med fokus både på gasstank og utvendig anlegg, samt selve ildsted og røykkanal. Disse tilsynene skulle

utføres som et samtidig tilsyn med feiertjenesten og tilsynsavdelingen. Resultatet ble 2493 feide skorsteiner og 1756 utførte tilsyn i boliger med fyringsanlegg. I fritidsboliger gjennomføres det samtidig tilsyn og feiing, her ble det utført tilsyn og feiing av 96 fritidsboliger. Tjenesten har samtidig utført tilsyn med el-tilsynet i fire bygårder, med til sammen 10 boenheter og 5 næringslokaler.

Det ble utført ett tilsyn av boliggassanlegg i boligsameie/boligblokk med fokus både på gasstank og utvendig anlegg, samt selve ildsted og røykkanal.

Dette betyr at målene våre ikke i tilstrekkelig grad ble oppnådd for 2022.

Ny feierlærling er kommet på plass fra september 2021, og nytt læreløp er godt i gang. I slutten av året hadde vi imidlertid fått litt helsemessige utfordringer i avdelingen, som gjør at vi har fått og vil få utfordringer med selve feiedelen i tjenesten. For å møte dette, er det igangsatt arbeid med å få på plass en feierlærling til, som vil være den mest økonomiske måten å møte dette på for å holde kostnadene nede og driften forsvarlig.

I sum er regnskapet som forventet og i balanse.

Det er lite korttidsfravær i avdelingen, men utsiktene fremover er imidlertid mer langtidsfravær og fravær grunnet utdanningsløp for eksisterende feierlærling neste år.

Resultat og aktivitet

Feiertjenesten opprettholder samme nøkterne drift som tidligere, men det er som forventet noe produksjonsfall som følge av langtidsfravær. Målene for 2022 er imidlertid delvis oppnådd.

Tilsyn og feiing av fritidseiendommer arbeides det videre med og vi planlegger tilsyn/feiing med 100 fritidsboliger i 2023. Dette arbeidet er mer tidkrevende enn ordinær feiing/tilsyn.

Målet om felles tilsyn med det lokale el-tilsyn i tett trehusbebyggelse er planlagt også for 2023.

Vi har også styrket fokuset på bekymringsmeldinger.

Plan for det forebyggende arbeidet, herunder feiertjenesten, skal revideres i 2023.

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

Arbeidet med lærling nummer to er påbegynt, og ventes iverksatt i 2023 for å bøte på driftssituasjonen.

Vurderinger

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

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

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

Grimstad kommune er en vekstkommune, noe som medfører stadig flere fyringsanlegg. I tillegg har strømprisene for siste halvdel av 2022 påvirket samfunnet med mer vedfyring, flere installasjoner av fyringsanlegg, og generelt mer trykk på avdelingen. Dette gir økt arbeidsmengde for avdelingen som per nå har 3,8 fulltidsansatte og en lærling. Dette har vært stabilt i mange år, og vi vil arbeide for en utvidelse av arbeidstokken for å nå målene (lærling nummer to). Det er lagt inn en økning på 80 nye fyringsanlegg i år og 40 for året etter.

Vann og avløp (4007000)

Økonomitall

Årsmelding 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021	Regnskap 2022	Reg budsjett 2022	Avvik 2022
4007000	IKKE I BRUK Vann og avløp				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	14 805	0	0	0
	Kjøp av konsulent tjenester	2 380	0	0	0
	Kjøp av andre private tjenester	4 108	0	0	0
	Alle andre kostnader	38 253	0	0	0
	Alle andre inntekter	-64 970	0	0	0
	Netto totalsum	-5 423	0	0	0

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	3,1%		
Langtid	7,7%		
Sum	10,8%		

Måleindikator	1.1.22	31.12.22	Endring
Faste årsverk			
Midlertidige årsverk			
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk			

Måleindikator	1.1.2022	31.12.2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	100%	
Heltidsandel fast ansatte	100%	

Innledning

Det jobbes svært godt med å holde utslippet ved renseanlegget nede på så lavt nivå som mulig, men det er utfordringer med et anlegg som er for lite. Det sees på flere tiltak for å bedre kapasiteten frem til nytt renseanlegg er klart til bruk. Det tas nå regelmessige prøver på renseanlegget for å kunne tilfredsstille kravene til utslipp. Målet er å øke godkjent kapasitet på dagens anlegg.

Det har vært flere utskiftninger av utrangerte kummer i år, i egenregi.

Stort fokus på å få på plass gode HMS-rutiner og oppfølging av byggherreforskriften. Det er utfordringer med å få rapportert inn nok RUH (rapport om uønsket hendelse). Dette vil være fokus i hele 2023.

Resultat og aktivitet

Det er stort merforbruk på strøm på enheten grunnet de høye strømprisene som har vært i år. Det har til nå vært ett merforbruk på nesten 1,1 mill kr.

Driften utenom går bra. Vi begynner å ta igjen litt av etterslepet på prosjekter.

Det er mye planer og krav som det nå jobbes med å oppdatere, og mye vil være på plass i løpet av 2023. Både VA-nomal og hovedplan Avløp vil være nære ferdige innen utgangen av 2023

Vurderinger

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

Vannverket og renseanleggene driftes svært godt, og har gode resultater på tross av for lav teoretisk effekt på renseanlegget. Nytt renseanlegg jobbes med å få på plass

Det er noe lav kapasitet på antall som sitter inne og skal oppdatere kart, ta seg av forespørsler, samt planlegge tiltak ute. Her har vi bemannet opp noe, og klarer derfor å svare ut raskere.

Kommunikasjonsavdelingen (6003000)

Økonomitall

Årsmelding 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021	Regnskap 2022	Reg budsjett 2022	Avvik 2022
6003000	Kommunikasjonsavdelingen				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	0	8 537	7 299	-1 238
	Kjøp av konsulenttjenester	0	538	1 250	712
	Kjøp av andre private tjenester	0	37	35	-2
	Alle andre kostnader	6	1 604	2 644	1 040
	Alle andre inntekter	-6	-675	-1 007	-332
	Netto totalsum	0	10 038	10 221	183

Tabeller

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

Måleindikator	1.1.22	31.12.22	Endring
Faste årsverk	8	12,1	4,1
Midlertidige årsverk	1,9	0	-1,9
Sum årsverk	9,9	12,1	2,2

Måleindikator	1.1.2022	31.12.2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	100%	93,1%
Heltidsandel fast ansatte	100%	84,6%

Innledning

Kommunikasjonsavdelingen har i 2022 blitt tilført ett årsverk til juridisk rådgiver og oppfølging av Frivilligsentralen har blitt lagt til avdelingen.

Resultat og aktivitet

Avdelingens mindreforbruk skyldes vakanser, men avdelingen er nå fullbemannet. Avdelingen har hatt et lavt sykefravær gjennom hele året.

Vurderinger

Avdelingen har jobbet målrettet med å styrke åpenhet, og elnnsyn ble igangsatt høsten 2022. Vi har også brukt betydelige ressurser på å styrke internkommunikasjon og i bruk Teams og Hedda (intranett) på en god måte.

Det har vært behov for betydelig innsats på juridisk rådgivning som har medført både stor arbeidsbelastning og bruk av det økonomiske handlingsrommet.

Næring (6004000)

Økonomitall

Årsmelding 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021	Regnskap 2022	Reg budsjett 2022	Avvik 2022
6004000	Næring				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	0	5 301	3 678	-1 623
	Kjøp av konsulenttjenester	0	2 023	2 834	811
	Kjøp av andre private tjenester	0	4 163	3 400	-763
	Alle andre kostnader	0	4 968	4 828	-140
	Alle andre inntekter	0	-6 578	-5 169	1 409
	Netto totalsum	0	9 876	9 571	-305

Tabeller

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

Måleindikator	1.1.22	31.12.22	Endring
Faste årsverk	1	2	1
Midlertidige årsverk	2	1	-1
Sum årsverk	3	3	0

Måleindikator	1.1.2022	31.12.2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	100%	100%
Heltidsandel fast ansatte	100%	100%

Innledning

Næringsarbeid har i all hovedsak vært utført som planlagt i perioden. Økonomisk så går næringsavdelingen i balanse (et merforbruk på 4 000 kr i 2022).

Turistkontoret var i 2022 del av kultur, men fremkommer i økonomirapporteringen som del av næring. Der var det et underskudd på om lag 300 000 kr og utgjør i praksis hele merforbruket i denne rapporteringen.

Prosjektet "Sjørret Sørlandet" er inkludert i økonomioversikten for næring. Totalt sett har prosjektet et underskudd på i underkant av 300 000 kr. 242 500 kr gjelder bevilgninger som ikke vil overføres før i 2023. Underskuddet er dekket opp gjennom omdisponering av midler.

Resultat og aktivitet

Lønnskostnader og NAV-refusjoner:

Merforbruk på 1 623 000 kr skyldes primært lønn Sjørret Sørlandet på 1 229 000 kr (manglet budsjett) og merforbruk Turistkontoret på 153 000 kr. I tillegg kommer noen ekstra kostnader grunnet tidligere ansettelse av næringsrådgiver enn det var budsjettert med.

Kjøp av konsulenttjenester:

Her er det et mindreforbruk på 811 000 kr. Skyldes trolig at endel av kostnadene til GEU er budsjettert på denne posten, men regnskapsmessig ført som "alle andre kostnader".

Kjøp av andre private tjenester:

Det er et merforbruk på 763 000 kr. 640 000 kr gjelder kompensasjonsmidler som er utbetalt til bedrifter via Regionalt næringsfond for Arendal, Grimstad og Froland. Samme post (kostnadsdekning/finansiering) finnes også på "alle andre inntekter". 93 000 kr gjelder Sjørret Sørlandet.

Alle andre kostnader:

Det er et merforbruk på 140 000 kr. Sjørret Sørlandet har 436 000 kr i kostnader (uten registrert budsjett), mens næring har et mindreforbruk.

Alle andre inntekter:

Det er et stort positivt avvik på 1 409 000 kr, som i all hovedsak skyldes inntekter på Sjørret Sørlandet-prosjektet (1 464 000 kr). Turistkontoret bidrar negativt med inntekter som er om lag 200 000 kr lavere enn budsjettert.

Totalt merforbruk skyldes turistkontoret, mens næring går i balanse.

Ansatte i avdelingen har gjennomført tildelte kompetanseplaner, og alle har deltatt på kurs i P360.

Vurderinger

Næringsavdelingen ble styrket med en næringsrådgiver i første tertial. Næringsrådgiver har hovedansvar for arbeid med Universitetsbyen Grimstad, og innebærer en betydelig styrking av dette arbeidet. I tillegg fordeler man arbeidsoppgaver etter behov. Det betyr også at man kan være til stede på flere relevante arenaer, som tidligere ikke var mulig, blant annet fordi flere aktiviteter pågikk samtidig.

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

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

Mål

Bibliotek (6005000)

Økonomitall

Årsmelding 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021	Regnskap 2022	Reg budsjett 2022	Avvik 2022
6005000	Bibliotek				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	0	4 867	4 787	-80
	Kjøp av konsulent tjenester	0	163	20	-143
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	261	261
	Alle andre kostnader	0	1 830	1 233	-598
	Alle andre inntekter	0	-724	-233	491
	Netto totalsum	0	6 136	6 068	-69

Biblioteket hadde et eget budsjett på 5 692 700 kr (6 067 710 minus midler til Museet og Ibsen- og Hamsundagene på 375 000 kr). Vi har brukt 5 761 469 kr, det vil si et overforbruk på 69 000 kr. Overforbruket skyldes stilling som ikke var overført til vårt budsjett fra kommunikasjon, næring og kultur. Underskuddet skulle vært større (150 000 kr). Våre midler er for det meste bundet til lønn, kjernesystemer og innkjøp av media (bøker, film, e-bøker etc). Våre inntekter er knyttet til overdagspenger.

Innkjøp av media har gått opp i 2022, som følge av vedtatte ekstra midler.

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid		1,3%	
Langtid		4,6%	
Sum		5,9%	

1. Vi har gjennomgående lavt fravær. Vi har deler av året et langtidsfravær. Det er ikke jobbrelatert.

Måleindikator	1.1.22	31.12.22	Endring
Faste årsverk	6,5	6,3	-0,2
Midlertidige årsverk	1	0,7	-0,3
Sum årsverk	7,5	6,9	-0,6

Endring i faste årsverk er 1 person som har gått over på 25% uførepensjon. Dette dekkes inn ved at en stilling i 80 % arbeider 20% på timebasis (eget valg). Midlertidig stillinger skyldes permisjon.

Biblioteket har 6,6 stillinger fordelt på 9 personer. Dette er en økning på 0,1 fra fjoråret. Vi jobber for at biblioteket skal være en god møteplass, der våre brukere får god service av godt kvalifisert personale, Vi jobber også for at vi skal kunne tilby et variert utvalg arrangementer og opplevelser. Ressurser til vikar i forbindelse med sykdom og ferieavvikling kom på plass.

Måleindikator	1.1.2022	31.12.2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	81,3%	81,3%
Heltidsandel fast ansatte	62,5%	62,5%

Innledning

Aktivitetsdata:	2021	2022	Endring	%
Besøk	115701	162188	+ 46000	+ 40 %
Utlån totalt	88750	96437	+ 7687	+8,7 %
Utlån hovedbibl.	67817	71297	+ 3480	+5 %
Arrangementer	134	261		
Nedlastet avis/tidsskrifter	130613	145795	+15182	+11 %

Året 2022 har vært det første året etter pandemien og først i andre halvdel var aktiviteten normal. Vi ser stor økning i antall besøk, og en liten øking i utlån. Aktiviteten i huset med antall arrangementer har også økt kraftig, men det må sees i sammenheng med pandemien.

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

I desember 2017 åpnet nytt bibliotek. Biblioteket inneholder boksamling, lydbøker og film. Vi har også rom som lånes ut. Vi tilfredsstiller alle våre lovpålagte oppgaver, og er en storstue for hele kommunens befolkning. Vi er en attraktiv møteplass mellom mennesker og et univers av kunnskap og opplevelser.

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

Biblioteket har følgende åpningstider: Mandag-fredag kl. 10.00-19.00, lørdag 10.00-15.00. I sommerferien har vi stengt fra kl. 16 på fredager. Fevik filial har åpent tirsdag 13.00-19.00, onsdag 12.00-16.00. Fevik er stengt i skolens ferier.

Både hovedbibliotek og Fevik filial har meråpent bibliotek, slik at publikum (over 18 år) etter avtale kan bruke biblioteket mellom klokka 07.00 - 22.00 utenom åpningstiden.

Resultat og aktivitet

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

Både utlånstall og besøkstall vil være annerledes enn i et normalår. Utlånstall viser økt bruk av e-bøker, e-lydbøker, digitale tidsskrifter og aviser, samtidig er tilbudet på dette området kraftig redusert i 2021 fordi Nasjonalbiblioteket gikk inn med store ressurser i 2020 for å hjelpe bibliotekene i koronatiden. Dette er ikke tilfelle i 2021.

Vi gir våre brukere god service, og en oppdatert mediesamling, og med tilførsel av midler til mediakjøp nærmer vi oss nå gjennomsnittet for Agder.

Bibliotekets utgifter til våre kjernesystemer (biblioteksystemet Mikromarc, selvbetjeningssystemer og meråpent bibliotek) øker. Det er vanskelig å finne dekning for dette innenfor vårt driftsbudsjett. Det er også forhandlinger om nytt biblioteksystem, fordi Mikromarc legges ned fra 2025. Systemet er fra 1990, og kan ikke utvikles lenger.

Vurderinger

Biblioteket har hatt et svært godt aktivitets- og besøksnivå. Vi tilbyr en for dårlig mediesamling, men det er i ferd med å bli rettet opp. Huset oppfyller de krav som er til et bibliotek, og det er en glede at vi tilbyr en bibliotekjeneste som er etter lovens krav.

Vi planlegger driften innenfor de rammene vi har tilgjengelig, og oppfyller lovens krav om å være en møteplass og et sted for arrangementer. Vurdering i forhold til våre økonomiske ressurser er at vi har det stramt. Vårt mediebudsjett er bedre i 2022 og vil bli enda bedre i 2023.

Mål

Kulturtjenesten (6006000)

Økonomitall

Årsmelding 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021	Regnskap 2022	Reg budsjett 2022	Avvik 2022
6006000	Kulturtjenesten				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	0	9 588	9 170	-418
	Kjøp av konsulenttjenester	0	498	0	-498
	Kjøp av andre private tjenester	0	136	2 221	2 085
	Alle andre kostnader	0	26 541	19 026	-7 515
	Alle andre inntekter	0	-13 963	-7 353	6 611
	Netto totalsum	0	22 799	23 064	266

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid		1%	
Langtid		19,5%	
Sum		20,5%	

Måleindikator	1.1.22	31.12.22	Endring
Faste årsverk	12,2	13,2	1
Midlertidige årsverk	1,7	1,3	-0,4
Sum årsverk	13,9	14,5	0,6

Måleindikator	1.1.2022	31.12.2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	56,9%	59,8%
Heltidsandel fast ansatte	23,8%	27,3%

Innledning

Kulturtjenesten hadde svært høyt sykefravær første halvår av 2022, opp mot 35%. På årsbasis ble sykefraværet på 20,5%. Korttidsfraværet er svært lavt. Flere av de sykemeldte var nøkkelpersoner i to avdelinger. Selv med vikarer, har det vært krevende for ansatte som skal levere tjenester til innbyggerne. Vi har likevel klart å gjennomføre tilbud og gi tjenester til våre innbyggere og brukere nesten som normalt, både i kulturskolen, på turistkontoret, på BUA, i ungdomsklubben og i kulturadministrasjonen.

Kulturtjenesten er omtrent i balanse ved utgangen av året. Turistkontoret er overført til næring fra 2023, men i regnskapssystemet har endringen fått tilbakevirkende effekt, og er dermed ikke med i denne rapporteringen. Resultatet inkludert turistkontoret er et merforbruk på cirka 35 000 kr.

Resultat og aktivitet

Kulturtjenesten har et merforbruk på lønn. Det er flere årsaker til dette. Om lag 500 000 kr skyldes prosjekter, der lønn dekkes av tilskuddsmidler. Det har blitt brukt 150 000 kr ekstra i lønnsutgifter på ungdomsklubben, på grunn av økt besøk. En økning har derfor vært nødvendig, for å ha en forsvarlig

drift. På kulturskolen er det et mindreforbruk, fordi en 70% stilling i en lengre periode ble dekket med intern vikar uten ekstra lønnsutgift. På turistkontoret er det et merforbruk på cirka 160 000 kr, som skyldes ekstra vikarbruk og flere ferievikarer for å løse oppgaver i et år med stort sykefravær.

Kjøp av konsulent tjenester er et tilskudd til Solrik som er ført feil, og en utredning med modell for overtakelse av Fjæreheia (cirka 185 000 kr). Mindreforbruket på kjøp av andre private tjenester skyldes at tilskudd til Aust-Agder museum og arkiv IKS (AAMA) er ført på en annen konto.

Merforbruket på alle andre kostnader skyldes utbetaling av strømstøtte til frivillige organisasjoner (1,7 millioner kroner), utbetaling av tilskudd fra Grimstad kommune til kunstgressbane i Eide (2,5 mill kr) og spillemidler, som er videreformidlet til idrettslag (cirka 4,2 mill kr). I tillegg har vi hatt utgifter på barnefattighedsprosjektene (blant annet på BUA, ekstra støtte til Huset ungdomsklubb og Gratis kulturlørdag) som dekkes av tilskuddsmidler.

Dette gjenspeiles også i at det er kommet inn mer inntekter enn det som er budsjettert. Det budsjetteres ikke med disse usikre tilskuddene, derfor blir det stor ulikhet mellom budsjett og regnskap. Vi har mottatt cirka 1,4 mill kr fra Bufdir, men noe er overført til fond til bruk i 2023. Det er noe høyere brukerbetaling på kulturskolen enn det som er budsjettert. På turistkontoret er det lavere inntekter enn budsjett fordi en ikke hadde kapasitet til å selge annonser/markedspakker til guiden på grunn av høyt sykefravær.

Kulturtjenesten (inkludert turistkontoret) er omtrent i balanse, med et lite merforbruk på 35 000 kr.

HR-tall:

Sykefraværet var unormalt høyt i kulturtjenesten våren og sommeren 2022. Mot slutten av året har dette normalisert seg. Flere langtidssykemeldte gir en høy fraværspersent i en liten enhet. Det er 13,5 årsverk i kulturtjenesten. De midlertidige stillingene er knyttet til vikarbemannning og midlertidig ansatte i prosjekter på ungdomsklubben, Gratis kulturlørdag og BUA. Det er mindre enn 30% av de ansatte som har full stilling. Både i kulturskolen, på ungdomsklubben og i BUA har alle, bortsett fra kulturskolerektor, små stillinger på mellom 10-80%.

Aktiviteter:

Huset ungdomsklubb har åpent to ettermiddager i uka, og har tilbud i skolens ferier. De har blant annet vært på Sport og moro i vinterferien, bowling, sommertur til Haraldvigen, Hove klatrepark, mm. Ungdommene kan registrere seg før de kommer på Huset, og denne (ikke fullstendige) kartleggingen viser at det er mer enn 300 ungdommer som har vært innom i løpet av året, cirka 3300 besøk, og et snitt på cirka 40 pr. kveld. I tillegg er det mange som kommer uten å ha registrert seg. Ungdomsklubben har i tillegg et hovedansvar for å gjennomføre UKM (Ung kultur møtes), og Grimstad har et av de største arrangementene i fylket.

Kulturskolen har til tross for sykemeldinger gjennomført arrangement som Gratis kulturlørdag, konserter og utstillinger. Teatergruppa viste forestillingen "Alice - veien blir til mens du går deg vill" i juni, og "Knut og fjompenissene" i desember. Musikkavdelingen jobber med å utvikle mer samspill for elevene. Barnas Verdensdag er et familiearrangement med fokus på internasjonale, flerkulturelle uttrykk på scenene og kunstverkstedene. Arrangementet blir gjennomført i kulturskolen og ungdomsklubbens lokaler. Årets arrangement ble kanskje et av de største kulturarrangementene i Grimstad med mer enn 1500 besøkende.

Turistkontoret hadde en krevende periode med flere sykemeldinger, vikarer og nyansatte. Forberedelsene til høysesongen var ikke ideelle, men tjenestene til turister og gjester ble gjennomført på en god måte. Det har vært mindre fokus på utvikling dette året, når bemanningssituasjonen har vært utfordrende.

Kulturkontoret har vært med på å arrangere UKM sammen med ungdomsklubben, fordelt statlig strømstøtte og kommunalt driftstilskudd til lag og foreninger, behandlet en rekke søknader om tilskudd, bidratt i arbeidet med utredning vedrørende Fjæreheia amfi, deltatt i arbeidet med Grimstad hele året; byen der Ibsen ble Ibsen, planlegging av Dagsturhytta og andre friluftslivstiltak, samarbeidet med Kortfilmfestivalen om gjennomføring av fysisk festival igjen, hatt stort ansvar for planlegging og gjennomføring av Ribsenfestival (litterær festival for cirka 3500 barn og unge), studiestart, spillemidler og andre idrettsoppgaver, mm. Vi har også bidratt til at det har kommet et kunstverk av Elin Iglund på Grimstad bibliotek.

BUA var tidligere i Sorenskrivergården, men ble flyttet til Løkengården i mai. Denne beliggenheten har vært bra, og vi har registrert høyere utlån dette året enn tidligere. Tilbudet når ut til mange innbyggere, studenter, flyktninger, barn og unge.

Internkontroll: Kulturtjenesten har for det meste mindre anskaffelser, og da følger vi rutineene med å innhente flere tilbud. Administrative stillinger bruker PB360, men det har nok vært lavere bruk av dette i

2022 fordi vi har hatt vikarer i flere lederfunksjoner.

Vurderinger

Takket være dedikerte og dyktige ansatte, klarte vi å levere på mange områder, til tross for en krevende bemanningssituasjon hele forrige skoleår. Sykefraværet ble lavere høsten 2022, men det har vært et krevende år for mange.

Vi er avhengige av tilskudd for å kunne levere flere av aktivitetene våre. Det gjelder for eksempel BUA, der vi kun har 50 000 kr på eget budsjett, mens kostnaden de siste årene har vært på 250-400 000 kr (inkludert en 30% stilling. I 2023 blir det cirka 50%). I tillegg øker vi stillingene som leder og klubbarbeidere på Huset ungdomsklubb, med tilskuddsmidler (cirka 50% stilling) og på Gratis kulturlørdag (cirka 25%). Dersom ikke tilskuddet økes, vil kvaliteten på tilbudet bli betydelig redusert.

Vi har lavere bemanning i kulturtjenesten (særlig i administrasjonen og ungdomsklubben) enn de fleste andre sammenlignbare kommuner. Dette gir mindre samarbeid med andre, mindre utviklingsarbeid, mindre tverrsektorielt arbeid, mindre tid til å søke etter tilskuddsmidler, mindre oppfølging av prosjekter, osv. Det er i tillegg mange med små stillinger, både i kulturskolen, på Huset og i BUA. Dette er sårbart, og det kan være vanskelig å beholde flinke folk når stillingene er så små.

Mål

Innovasjon og forvaltning (8001000)

Økonomitall

Årsmelding 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021	Regnskap 2022	Reg budsjett 2022	Avvik 2022
8001000	Innovasjon og forvaltning				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	56 615	63 369	64 934	1 566
	Kjøp av konsulenttjenester	61	591	0	-591
	Kjøp av andre private tjenester	2 495	2 024	2 284	260
	Alle andre kostnader	26 723	20 161	16 647	-3 514
	Alle andre inntekter	-35 424	-29 781	-26 382	3 399
	Netto totalsum	50 470	56 350	57 484	1 134

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	1,7%	2,7%	1%
Langtid	5,2%	8%	2,8%
Sum	6,9%	10,7%	3,8%

Måleindikator	1.1.22	31.12.22	Endring
Faste årsverk	67,7	72,4	4,7
Midlertidige årsverk	25	18,2	-6,8
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	92,7	90,6	-2,1

Måleindikator	1.1.2022	31.12.2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	94,1%	95,6%
Heltidsandel fast ansatte	75,3%	80,8%

Innledning

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

Utviklingsavdelingen/USHT er en fag- og utviklingsavdeling som skal initiere og drive kvalitets- og fagutvikling for helse- og omsorgstjenesten i kommunen. Avdelingen har rådgivere, e-helse koordinator, demenskoordinator, kreftkoordinator og prosjektledere. Utviklingsavdelingen samarbeider tett med enhetene i helse og omsorgssektoren. Grimstad frivilligsentral var en del av utviklingsavdelingen frem til sommeren 2022. Sentralen ble da overflyttet til kommunikasjon, kultur og næring.

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

tjenester til kommunene i regionen.

Jobbsentralen er et arbeids- og aktivitetstiltak i Grimstad kommune. Arbeidstreningstilbudet gjelder de som av en eller annen grunn står utenfor arbeidslivet. Fokuset er hvordan det kan tilrettelegges for den enkelte med sine forutsetninger og ressurser, slik at videre arbeid eller utdanning er innen rekkevidde. I 2022 utvidet Jobbsentralen sitt ansvarsområde til også å gjelde "Ny retning" - aktivitetstilbud for personer med funksjonsnedsettelse.

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

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

Tjenestekontoret behandler søknader om helse- og omsorgstjenester. Tjenestekontoret er koordinerende tjeneste for habilitering og rehabilitering og har overordnet ansvar for individuell plan og for oppnevning, opplæring og veiledning av koordinatorene. Tjenestekontoret gir også veiledning i forbindelse med søknadsprosesser.

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

Støttetjenester helse og omsorg har i tillegg hatt ansvaret for smittesporingsteamet, testteamet og vaksinstasjonen i 2022. Smittesporing og teststasjonen ble avvirket i løpet av året. På slutten av året ble det startet en prosess for å overføre koronavaksinasjon til drift. Fra februar 2023 har helsetjenesten overtatt ansvaret for vaksinasjon.

Resultat og aktivitet

Enheten hadde et mindreforbruk på 1 134 000 kr i 2022.

Avdelingene hadde ulike økonomiske resultat. Jobbsentralen hadde et regnskap i balanse. Det har vært jobbet godt over flere år for å komme i økonomisk balanse.

Tjenestekontoret har et mindreforbruk på 218 000 kr. Dette skyldes permisjon og sykefravær, hvor det ikke har vært fullt dekket opp med vikar på tjenestekontoret. Tjenesten har et merforbruk på kjøp av døgnopphold på SSHF. Det ble kjøpt 102 døgnopphold på sykehuset i 2021. Etter samarbeidsavtalen med Birkenes kommune har Grimstad kommune hatt samarbeid om 74 døgn på deres korttidsavdeling.

Støttetjenester helse og omsorg har et mindreforbruk på 160 000 kr.

Kjøkkentjenesten har et merforbruk på 1 mill kr. Dette skyldes prisøkning på matvarer og drivstoff. I tillegg var det budsjettert med for høye salgsinntekter i 2022. Det var salgssvikt grunnet korona i starten av året. Avdelingen har ikke fått kompensasjon for salgssvikten med koronamidler.

Utviklingsavdelingen har et mindreforbruk på 830 000 kr. Avdelingen er meget gode til å søke om tilskuddsmidler. Dette er grunnen til det gode resultatet. Flertallet av ansatte i avdelingen lønnes av tilskuddsmidler.

Sykefraværet har vært på 10,7 % i 2022. Dette har vært et år med høyere sykmelding enn enheten har hatt de siste årene. Sykefraværet har variert mye i løpet av året. Målet for sykefravær er på 7 %. Det jobbes godt med sykefraværsoppfølging.

Enheten har et høyere antall ansatte enn det som ligger i budsjett. Antall midlertidige stillinger er redusert i løpet av året. Det skyldes avvikling av koronateam for test og smittesporing. Grunnen til det fortsatt er mange midlertidige stillinger skyldes vikariater ved lengre sykefravær, permisjon og midlertidige stillinger på Jobbsentralen som dekkes av tilskuddsmidler.

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse har økt med 1,5 prosentpoeng fra 2021, og er nå på 95,6%. Det jobbes godt med å øke stillingsstørrelsene der det er mulig. Antall ansatte med heltidsstilling økte med 5,5 prosentpoeng fra 2021 til 2022, og er nå på 80,8%.

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

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

Vurderinger

Samarbeidet i enheten fungerer veldig bra, og det jobbes på tvers på avdelingene. Utviklingsavdelingen og Jobbsentralen samarbeider om flere oppgaver. De har blant annet startet opp Voksenskolen for demens sammen. Det er også nyttig at Jobbsentralen og kjøkkentjenesten er i samme enhet grunnet oppgaver knyttet til drift av kjøkken og ivaretagelse av matsikkerhet. Enheten har også i 2022 hatt oppgaver knyttet koronapandemien. Støttetjenester helse og omsorg og Jobbsentralen samarbeidet godt i dette arbeidet.

Tjenestekontoret har hatt et høyt sykefravær i 2022, men har likevel en økning i antall behandlede saker. Det ble behandlet 1922 saker i 2022 noe som er en økning på 188 saker fra 2021. Det har likevel vært en markant økning i antall saker som til enhver tid ligger under behandling. Per 31.12.21 var det 97 aktive saker under behandling, per 31.12.22 var dette tallet 398. Noe av dette kan tilskrives sykefravær, men det meste må tillegges at sakene som kommer inn er langt mer komplekse nå enn tidligere år. Generelt kan tjenestekontoret melde om en endring av driften på grunn av de generelle demografiendringene i kommunen og samfunnet for øvrig. Krav og forventninger fra innbyggerne gjør at hver enkelt sak tar lengre tid å ivareta, da det er noe diskrepans mellom hva tjenestekontoret innvilger eller avslår, og hva den enkelte mener de har rett på. Dette fører til økning også i klagesaker, fra 12 saker i 2021 til 18 saker i 2022. Disse sakene er tidkrevende.

Særlig er håndtering av pasientflyt en oppgave som tar mye kapasitet fra kontoret. Der hvor en tidligere kunne ivareta oppgaven ved siden av sine ordinære arbeidsoppgaver, ser man nå at oppgaven må håndteres av en ansatt, med opptil tre-fire ansatte i bakhånd for bistand på enkelte dager. Dette tar en stor del av kapasiteten til det somatiske teamet på tjenestekontoret. Dette fører til at det i liten grad har vært kapasitet til å fatte enkeltvedtak om helsehjelp i hjemmet (hjemmesykepleie). Når en ikke kan skrive disse vedtakene allerede ved iverksetting, så blir sakene mer krevende å skrive i etterkant fordi det er mye historikk som må implementeres.

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

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

Bemanningstjenesten fungerer veldig godt. Erfaringen med innleietjenesten er at dette oppleves som god støtte i avdelingene. De ansatte i ressursteamet er fornøyd med arbeidsformen og trives godt. Det er et tett og godt samarbeid med avdelingslederne i de aktuelle avdelingene. Alle aktuelle avdelinger i sektoren får tjenester av bemanningstjenesten, og det jobbes med å utvide tilbudet til barnehagesektoren og bygg- og eiendomstjenesten. Det jobbes kontinuerlig med å tilpasse rutiner og kommunikasjon. Det er jevnlig samarbeidsmøter mellom bemanningstjenesten og enhetene der det deles erfaringer og diskuteres problemstillinger.

Grimstad kommune, ved bemanningstjenesten, har vært en sentral aktør i anskaffelsesprosjektet nytt ressursstyringssystem. Dette er et samarbeid mellom ni kommuner, og Grimstad har vært pilotkommune.

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

Jobbsentralen startet året med mange oppgaver knyttet til vaksineringsarbeid. Da arbeidet med vaksineringsarbeid ble redusert ble fokuset rettet mot arbeid knyttet til bosettingen av flyktinger fra Ukraina. Det er et stort arbeid å møblere boligene til flyktingene. Arbeidet pågår fortsatt.

Arbeidet med å overføre utviklingsarbeidet "Ny retning" til drift - Jobbsentralen har overtatt ansvaret for arbeidsrettet aktivitet for personer tilhørende enhet for Habilitering. Det gjelder 43 vedtaks plasser på Aktivitetshuset. Videre har avdelingen tatt over ansvaret for støttekontakter for brukere i enhet for habilitering. I denne prosessen har støttekontakt fått et nytt navn som er mer beskrivende for tjenesten, og det nye navnet er fritidskontakt.

Jobbsentralen har 55 plasser for personer som mottar sosialhjelp. NAV disponerer disse plassene. I 2022 var det et lavere resultat på overgang til arbeid, men desto mer gledelig, solid økning i deltakere som gikk tilbake på skole. 103 deltakere har i løpet av 2022 gått videre til:

- 39 fått jobb

- 36 begynt på skole
- 16 har avstått
- 12 til andre tiltak i NAV







Per januar 2022: 58 registrert hos Jobbsentralen, og per desember 2022: 43 registrert hos Jobbsentralen.

Kjøkkentjenesten har i løpet av 2022 ansatt ny avdelingsleder og teamleder.

Satsingsområder er: ernæring, arbeidsmiljø, service, samt økning i egenproduksjon av mat opp mot 100%. Videre er det et mål er å være en ledende aktør innenfor regionens institusjonskjøkken, hvor ny teknologi og fremtidsrettet tilbud til mottakerne prioriteres.

Kjøkkentjenesten har hatt syv lærlinger i løpet av 2022, hvor tre har tatt fagbrev i institusjonskokkfaget, og to nye startet opp i august 2022. Videre har tjenesten hatt fire VTA-plasser, samt to studenter utplassert fra Belgia i mars måned, i samarbeid med UC Leuven Limburg.

Aktivitetsnivået er høyt. Endringer i utvalg ved kantiner, samt normalisering etter koronaen gjør at omsetningen er positivt økende på samtlige utsalgssteder. Videre ble det i løpet av 2022 produsert og servert cirka 142 000 varme måltider, i tillegg til at det ble det produsert, pakket og levert ut 30 000 middager til hjemmeboende. Kjøkkentjenesten har egen baker, og det bakes mellom 25 000-30 000 brød årlig til institusjoner og barnehager.

Mål for 2022	Resultat 2022
Økonomisk kontroll gjennom videreutvikling av fremtidsrettede og bærekraftige tjenester.	
Utvikle ny innsatstrapp	
Utvikle ressurskalkulator	
Gjennomføre investeringsprogrammet	
Fokus på kvalitet og kompetanse i tjenesteleveransene	
Velferds- og trygghetsteknologi skal være en integrert del av tjenestebildet	

Helsetjenesten (8002000)

Økonomitall

Årsmelding 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021	Regnskap 2022	Reg budsjett 2022	Avvik 2022
8002000	Helsetjenesten				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	75 642	22 706	22 863	157
	Kjøp av konsulenttjenester	1 102	117	0	-117
	Kjøp av andre private tjenester	29 442	27 413	23 478	-3 935
	Alle andre kostnader	21 354	10 303	7 854	-2 449
	Alle andre inntekter	-21 955	-12 269	-11 226	1 043
	Netto totalsum	105 586	48 269	42 969	-5 300

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	1,8%	1,6%	-0,2%
Langtid	10,5%	6%	-4,5%
Sum	12,3%	7,6%	-4,7%

Måleindikator	1.1.22	31.12.22	Endring
Faste årsverk	11,9	16,7	4,8
Midlertidige årsverk	8,8	2,3	-6,5
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	20,6	18,9	-1,7

Måleindikator	1.1.2022	31.12.2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	68,6%	80,6%
Heltidsandel fast ansatte	38,9%	66,7%

Innledning

Enheten består av legetjenesten og miljørettet helsevern.

2022 har vært et år preget av mangel på fastleger og ledige listeplasser, og arbeidet med å få på plass en plan for legetjenesten og rekruttere leger til ledige stillinger.

Vakanter i fastlegestillingene har fremtvunget kostbare vikartjenester, hovedsaklig fra vikarbyrå, og tap av inntekt, som bidrar til merforbruket. Vikarkostnaden ligger dels på lønnsposter for vikarlønn, og dels på kjøp av tjenester fra private.

Samlet merforbruk er 5,3 mill kr, av dette skyldes 1,1 mill kr merkostnad for drift av norsk helsenett etter forskriftsendring fra 2022. Midlene for denne kostnaden er overført til kommunen i rammeoverføringen, men er ikke ennå tilført enheten slik at det fremstår som et merforbruk.

Plan for legetjenesten ble vedtatt i kommunestyret 6. september 2022 med forslag til tiltak som

innarbeides i fremtidige budsjett- og handlingsplaner.

Resultat og aktivitet

Det er fortsatt en vanskelig situasjon i legetjenesten, og dette har vært hovedfokus for enhetens arbeid i 2022.

Brannstasjonen legesenter ble åpnet i nye, moderne og funksjonelle lokaler 1. mai. Ferdigstilling av legesenteret har gitt noen merkostnader til inventar, utstyr og økt leiekostnad, i alt cirka 700 000 kr. Legekontoret har nå plass til syv fastleger og en LIS1-lege. Ved utgangen av året er det fortsatt tre av disse stillingene som er ubesatt, en lege har avtalt oppstartdato 13. mars 2023. Høsten 2022 vedtok kommunen å kjøpe bygget, med overtakelse fra 1/1-2023.

Våren 2022 ble det gjennomført en rekke møter med kommunens fastleger, for å få innspill til en plan for legetjenesten. Denne ble vedtatt av kommunestyret 6/9 - PS 22/109, og 14 tiltak i prioritert rekkefølge søkes ivaretatt i de årlige budsjetter fremover.

Gjennom 2022 har det vært en rekke vakanser i fastlegetjenesten som har måttet bli ivaretatt ved innleie av vikarer fra vikarbyrå. Det har medført en betydelig merkostnad, samlet på rundt 5 mill kr for hele året.

Endringer i pasientjournalloven og forskrift om standarder og nasjonale e-helseløsninger har ført til økt kostnad til Norsk helsenett med 1,4 mill kr. Sektoren har fått tilført midler, men midlene er ikke budsjettert enheten, og dette fremstår derfor som et merforbruk.

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






Ovenstående tabell over stillinger gir inntrykk av at det er mange deltidsansatte i enheten, dette stemmer ikke. Men enheten har ansvar for kommunens psykososiale kriseteam, der alle medlemmene har ordinære store stillinger i andre enheter, men står som deltidsansatt i dette teamet. Noen fastleger som har - mildt sagt - fulle stillinger, står oppført med deltidsstilling som helsestasjonslege og sykehjemslege.

Vurderinger

Fastlegene er i den samme pressede situasjon som landet for øvrig. Fortsatt er det både risiko for at leger slutter, og at det er vanskelig å rekruttere nye. Oppfølgingen av legesituasjonen er krevende for enheten. Vedtatt plan for legetjenesten gir føringer for hva som bør tas inn i de årlige budsjett- og handlingsplaner for å bedre situasjonen.

Ved årets slutt er alle pasientlister ivaretatt av ansatte leger, og det er ikke lenger behov for vikar fra vikarbyrå. Men fortsatt er det tre ledige legestillinger og det er grunn til å tro at også 2023 vil gi store utfordringer i legetjenesten og gi behov for særskilte tiltak og risiko for merkostnader. Regjeringens ekspertutvalg legger 15. april 2023 frem sine anbefalinger for fastlegetjenesten, og det er derfor grunn til å håpe på en bedret situasjon fra 2024.

Nytt, utvidet Brannstasjonen legesenter er en suksess og er en god modell for fremtidige etableringer.

Mål for 2022	Resultat 2022
Økonomisk kontroll gjennom videreutvikling av fremtidsrettede og bærekraftige tjenester.	
Utvikle ny innsatstrapp	
Gjennomføre investeringsprogrammet	
Fokus på kvalitet og kompetanse i tjenesteleveransene	
Velferds- og trygghetsteknologi skal være en integrert del av tjenestebildet	

Enhet for psykisk helse og rus (8003000)

Økonomitall

Årsmelding 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021	Regnskap 2022	Reg budsjett 2022	Avvik 2022
8003000	Enhet for psykisk helse og rus				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	43 026	42 824	45 714	2 890
	Kjøp av konsulent tjenester	56	66	584	518
	Kjøp av andre private tjenester	1 934	2 253	886	-1 366
	Alle andre kostnader	2 625	2 471	1 888	-583
	Alle andre inntekter	-4 699	-3 507	-3 637	-130
	Netto totalsum	42 942	44 103	45 435	1 332

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	2,2%	2,4%	0,3%
Langtid	8,9%	7,9%	-1%
Sum	11%	10,3%	-0,7%

Måleindikator	1.1.22	31.12.22	Endring
Faste årsverk	51,9	53	1,1
Midlertidige årsverk	7,2	5,6	-1,6
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	59,2	58,6	-0,6

Måleindikator	1.1.2022	31.12.2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	88%	90,1%
Heltidsandel fast ansatte	57,6%	74,6%

Innledning

Enhet psykisk helse og rus yter tjenester til mennesker som har eller har hatt utfordringer med rusmidler eller psykisk helse, og som har behov for oppfølging og veiledning.

Enheten er organisert i to avdelinger: avdeling sosialambulerende team, og avdeling forebygging og rehabilitering. Enheten har egen fagkoordinator som er organisert rett under enhetsleder. I 2022 har fagkoordinator vært lånt ut til enhet hjemmetjenester og rehabilitering. Enheten tilbyr blant annet samtaleoppfølging, ambulante tjenester, aktiviteter, mulighet for heldøgns bemannet botilbud, feltsykepleie og ettervernsoppfølging.

Enheten har et mindreforbruk på kr 1,3 mill kr på slutten av året.

Enhet psykisk helse og rus er i kontinuerlig endring og har forbedringsprosesser på mange områder. I 2022 har det blitt etablert et team bestående av to personer (tatt av interne ressurser) som skal gi

tjenester til de som har vedtak, men som er vanskelig å komme i kontakt med. De jobber etter en lavterskelmodell hvor de jobber oppsøkende. Dette har gjort at miljøtjenesten kan jobbe mer effektivt fordi de ikke lenger bruker mye tid på de som ikke stiller til avtaler eller er hjemme når miljøtjenesten kommer.

Enheten arbeider med å øke fagkompetanse, forbedre kvalitet, implementere velferdsteknologiske løsninger, etablere nye tjenesteformer og arbeider aktivt for å ha et budsjett i balanse nå og i fremtiden. I 2022 har det blitt gjennomført tre fagdager hvor interne og eksterne aktører har undervist. Temaer har blant annet vært psykososialt arbeidsmiljø, psykoseforståelse og Tankevirus.

To medarbeidere har startet på videreutdanning i velferdsteknologi på fagskolen. Disse har som prosjekt å innføre digital hjemmeoppfølging i enheten. Det har vært utfordrende å få dette innført, men i dag er tre brukere i gang med denne oppfølgingen, og det er en plan for innføring av flere digitale hjemmeoppfølginger. I forebygging og rehabilitering har Assistent selvhjelp blitt benyttet i betydelig større grad enn i 2021. Det skyldes at avdelingsleder er på og at medarbeidere ser nytten av verktøyet.

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

Resultat og aktivitet

Enheten arbeider kontinuerlig med å utvikle og forbedre tjenestene ved å ha kompetansehevende tiltak og samtidig utarbeide strategier for å mestre å holde et budsjett i balanse nå og i fremtiden.

Enhetens feltsykepleier gir et lavterskeltilbud til mennesker med rusutfordringer. Dette innebærer blant annet utdeling av brukerutstyr, bistand til lege/sykehus, sårstell og hjemmebesøk. Kommunen er en del av Naloksonprosjektet. Dette prosjektet innebærer at vi får gratis Nalokson (nesespray) for å redde liv ved overdoser. Flere brukere har fått utdelt Nalokson og fått opplæring i hvordan redde hverandre. I tillegg har hjemmetjenesten, feltsykepleier og miljøtjenesten Nalokson med seg på oppdrag i hjemmene.

Enhetens innsatsteam, som er et lavterskel samtaletilbud for mennesker med milde og moderate plager, har i 2022 hatt 271 henvisninger.

Enhetens mindreforbruk er et resultat av at det ikke leies inn ved fravær i forebygging og rehabilitering og ved restriktiv innleie i sosialambulerende team. Alle vedtak på tjenester i enheten er gjennomgått i løpet av året.

Sykefraværet er på 10,3%, det er 0,7% lavere enn 2021. Det er et stort fokus på sykefraværsoppfølging i enheten. Avdelingsledere har ukentlig kontakt med sykmeldte og benytter dialogplassen i de tilfeller det er hensiktsmessig. I begge avdelinger har det vært gjennomført samlinger med psykososialt arbeidsmiljø som tema. I hovedsak har disse samlingene som mål å forebygge usunne arbeidsmiljøer.

Heltids gjennomsnittlige stillingsstørrelse var per 31.12.2022 på 90,1% mot 88% i 2021. Heltidsandelen i enheten er 90,1%, en økning fra 84,63 i 2021.

Anskaffelsesreglementet er kjent og benyttes ved anskaffelser.

Public 360 benyttes i stor grad.







Vurderinger

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

Innsatsteam er godt etablert og har hatt økende innsøking i løpet av året. Det tilbakemeldes fra interne og eksterne samarbeidspartnere at dette er et bra og viktig tilbud for våre innbyggere.

Ved å etablere FIT (tilbakemeldingsverktøy) i avdeling forebygging og rehabilitering har brukermedvirkningen blitt sikret.

Enheten må få på plass barometre for å måle eventuell reduksjon i vedtakstjenester etter etablering av innsatsteam og booppfølger.

Mål for 2022	Resultat 2022
Økonomisk kontroll gjennom videreutvikling av fremtidsrettede og bærekraftige tjenester.	
Utvikle ny innsatstrapp	
Utvikle ressurskalkulator	
Gjennomføre investeringsprogrammet	
Fokus på kvalitet og kompetanse i tjenesteleveransene	
Velferds- og trygghetsteknologi skal være en integrert del av tjenestebildet	

NAV (8004000)

Økonomitall

Årsmelding 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021	Regnskap 2022	Reg budsjett 2022	Avvik 2022
8004000	NAV				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	27 335	26 529	29 707	3 178
	Kjøp av konsulenttjenester	1 377	4 376	1 829	-2 547
	Kjøp av andre private tjenester	1 372	179	215	36
	Alle andre kostnader	31 418	36 964	38 198	1 234
	Alle andre inntekter	-4 696	-6 580	-3 173	3 407
	Netto totalsum	56 808	61 468	66 776	5 308

Tabeller

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

NAV har en positiv utvikling i langtidsfraværet og fraværet totalt sett, sammenlignet med samme periode i 2021. Fraværet er i all hovedsak ikke relatert til arbeid.

Reduksjonen forklares med tett oppfølging, gode avklaringer og tilbakeføring til jobb. Sykefraværet på statlig side var på 9,7 % i 2022.

Måleindikator	1.1.22	31.12.22	Endring
Faste årsverk	11,8	13	1,2
Midlertidige årsverk	2,8	1	-1,8
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	14,6	14	-0,6

Enheten har 0,65 flere faste årsverk registrert, enn budsjettet. Dette forklares med at NAV har inne vikarer for ansatte som er fraværende, i tillegg til prosjektansatte.

Måleindikator	1.1.2022	31.12.2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	90,8%	95%
Heltidsandel fast ansatte	76,9%	93,3%

NAV har hovedsakelig heltidsansatte. Avtaler om gradert stilling, er etter ønske eller behov fra arbeidstaker etter avtale med leder.

Innledning

NAV drives i partnerskap mellom stat og kommune. NAV Grimstad er ansvarlig for utøvelse av alle NAVs tjenester i den statlige arbeids- og velferdspolitikken. Dette omfatter også kommunale tjenester og stønader med hjemmel i lov om sosiale tjenester, kvalifiseringsprogrammet og introduksjonsprogrammet for fremmedspråklige. NAV har 37,35 årsverk hvorav 12,35 er kommunale. I tillegg har enheten hatt fire

prosjektstillinger finansiert av tilskuddsmidler.

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

NAV har et tydelig samfunnsoppdrag i å forhindre utenforskap og bedre levekår for vanskeligstilte. Sentrale styringsdokumenter er virksomhetsstrategi - NAV 2030, mål- og disponeringsbrev til NAV, kommunebrevet, Kommunedelplan for helse og omsorg 2014-2026 og kommunestyrets vedtatte budsjett for 2023.

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

Etter pandemien og som følge av krigen i Ukraina, har statlige driftsmidler til NAV blitt redusert gjennom 2022. Enheten har derfor måtte tilpasse aktiviteten til trangere økonomiske rammer. Det har derfor vært nødvendig å tilpasse ambisjonsnivået noe i virksomhetsplanen.

Grimstad kommune bosatte 157 flyktninger i 2022. Av disse startet 80 i Introduksjonsprogrammet og 70 flyktninger kom fra Ukraina.

Enhetens lokale prioriteringer i 2022 har vært:

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

Resultat og aktivitet

Budsjett

Utgifter på kommunalt budsjett for NAV er lønn til ansatte, lønn til brukere som er i kvalifiseringsprogrammet og introduksjonsprogrammet samt økonomisk sosialhjelp. Totalt budsjett for 2022 var 66 776 000 kr, mens forbruket ble kr 61 428 000 kr. Mindreforbruket for enheten ble på 5,3 mill kr.

Økonomisk sosialhjelp

Utgifter til økonomisk sosialhjelp viser et mindreforbruk på 1 mill kr målt mot budsjett. Det ble utbetalt omtrent 9,1 mill kr i sosialhjelp til flyktninger i femårsløpet i 2022.

NAV utbetalte 527 000 kr til ekstra sosialhjelp i desember i henhold til stortingsvedtaket samme måned. Enheten utbetalte 1,25 mill kr i ekstra strømstøtte i 2022. Det er omtrent 1 million mer enn i 2021.

Bortfall av barnetrygd som del av inntektgrunnlaget ved utmåling av sosialhjelp, ble kompensert fra staten med 803 000 kr fra 1. september 2022. Sosialhjelpstatistikk for perioden 2020 - 2022, er vedlagt i egen presentasjon.

Barnetrygd og bostøtte

Barnetrygden holdes utenfor økonomisk inntekstberegning når NAV vurderer stønadsnivået og rett til sosialhjelp fra september 2022. I perioden september til desember 2021 utbetalte enheten cirka 4,3 mill kr til barnefamilier, mot 7 mill i samme periode i 2022. Tallet for 2022 inkluderer ukrainske barnefamilier, og når disse holdes utenfor blir differansen kr 1,2 million. Dette tilsvarer 300 000 kr mer utbetalt i sosialhjelp per måned til barnefamilier, og det er en økning som kan forventes fremover.

Husbanken har hatt strømstøtteordning i vintermånedene i 2022 for innbyggere med lavinntekt.

Kvalifiseringsprogrammet

Kvalifiseringsprogrammet er rettighetsbasert og hadde et forbruk på 4,5 mill kr mot budsjett på 4 455 000 kr. Kvalifiseringsprogrammet er et viktig opplærings tiltak for å skaffe seg jobb og gjøre den enkelte selvforsørget.

Introduksjonsprogrammet

Budsjettet for Introduksjonsstøtten var 15,9 mill kr og forbruket var på 12,24 mill kr. Mindreforbruk på 3,6 mill kr. Introduksjonsprogrammet hadde 67 deltakere ved inngang til 2022, mens det ved utgangen av året var 125 deltakere.

Satsinger

For at NAV skal lykkes med samfunnsoppdraget, må organisasjonen gjøre mindre av det som ikke virker og gjøre mer av det som virker. Dette krever prioriteringer. Enheten har derfor sett på hva som virker, støttet av forskning på området. Tverrfaglig innsats trekkes frem som det viktigste virkemiddelet for å forebygge utenforskap og fattigdom. I NAV Grimstad sine satsinger er tverrfaglig innsats en vesentlig del av arbeidsmetodikken.

Jobblos på Jobbsentralen er et prosjekt som skal hjelpe unge med sosialhjelp under 30 år tilbake på skole eller i jobb. Erfaringene fra prosjektperioden er så gode at satsingen er videreført i fast drift. Jobblosen er ansatt i NAV, men har fast oppmøtested på Jobbsentralen og samhandler tett med NAV og andre samarbeidspartnere.

Ungdomshuben

Høsten 2021 tok Agder regionråd kontakt med NAV-kontorer i østre del av Agder. Sammen med Agder fylkeskommune ønsket de dialog om hva som kan gjøres for å forhindre ungt utenforskap. På bakgrunn av dette møte tok NAV Grimstad initiativ til å lage en organisasjonsmodell som samordner viktige tjenester og satsinger mot målgruppen ungdom i alderen 15 til 29 år. Modellen skal hindre at sårbare ungdommer blir kasteballer i systemet og samle et kompetansemiljø dedikert for målgruppen. Modellen skal også gi ungdommen et bedre inkluderingsstilbud og sørge for økt medvirkning.

Det er utarbeidet et mandat for UngdomsHub-en som ble politisk forankret i kommunen høsten 2022, hvor Agder fylkeskommune støtter formuleringen.

Målet er at UngdomsHub-en etableres sentralt i Grimstad i løpet av 2023. UngdomsHub-en blir et lavterskeltilbud til alle ungdommer, men spesielt for dem som har et sammensatt tjenestebehov. Den skal innholde viktige tjenester i kommunen, fylkeskommunen og NAV knyttet til målgruppen. Det skal utarbeides en samarbeidsavtale mellom Fylkeskommunen og Grimstad kommune som beskriver organisering, økonomisk ressursfordeling og målsetting.

Det er søkt om prosjektmidler fra Bufdir og Statsforvalteren for å realisere satsingen. Innovasjonen i satsingen er å skape et profesjonsfelleskap på tvers av kommunale, statlig og fylkeskommunale tjenester rettet mot ungdom.

Nye Mønstre - Trygg oppvekst er et treårig prosjekt som skal forebygge fattigdom med varighet ut april 2022. Prosjektet har ti lavinntektsfamilier hvor det gis helhetlig innsats til alle familiemedlemmer. Følgforskning viser at metoden med familiekoordinator er godt egnet til å få familier i vedvarende lavinntekt i utdanning og i arbeid. Prosjektet er finansiert av Statsforvalteren og Helsedirektoratet. Kommunestyret vedtok i 2022 å videreføre inntil tre familiekoordinatorer i fast drift fra andre halvår 2023.

Ung support, Inn i Jobb og IPS (individuell jobbstøtte) er ytterligere satsinger som er nærmere omtalt i vedlagt Rapport om arbeidsmarked og utenforskap i Grimstad kommune – status og tiltak.

Tverrfaglig samarbeid

NAV Grimstad har i 2022 jobbet godt med tiltak og satsingsområder gitt i samfunnsoppdraget. Enheten har hatt søkelys på individuell oppfølging av brukere mot arbeid og aktivitet. Brukermedvirkning og tverrfaglig samarbeid er viktig i den enkeltes behov for tjenester fra NAV og andre.

For å lykkes med samfunnsoppdraget må NAV ha tett samarbeid med flere aktører. Enheten har derfor jobbet mye med samarbeidsrelasjoner med enheter i kommunen. De viktigste samarbeidsaktørene er Kvalifiseringstjenesten, Flyktningetjenesten, Barnevernet, Rus og psykisk helse og Jobbsentralen. Andre samarbeidspartnere er leger, behandlingsapparatet, Kompetanse Agder, videregående skoler, Oppfølgingstjenesten, Avigo og ikke minst næringslivet.

NAV vil fremheve det gode samarbeidet med Jobbsentralen. Jobbsentralens innsats er avgjørende for å gjennomføre aktivitetsplikten for unge under 30 år. Jobbsentralen gjør mye godt oppfølgings- og avklaringsarbeid for unge mennesker og kan vise til solide resultater i 2022. 103 brukere fra NAV begynte på Jobbsentralen i fjor. 39 av disse fikk jobb, 36 begynte på skole. 16 har avstått fra tiltak ved Jobbsentralen og 12 gikk tilbake til andre tiltak i NAV. Det er en solid økning i antall personer som gikk tilbake på skole i 2022 sammenlignet med 2021. Dette er øker muligheten for varig tilknytning til arbeidslivet etter utdanning. Det var registrert 58 brukere på Jobbsentralen i januar 2022 og 43 brukere i desember 2022.

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

Kvalifisering

NAV har søkelys på kvalifisering for å sikre brukerne varig tilknytning til arbeidslivet. Men også for å møte

næringslivets behov for faglærte. Et viktig mål er å forhindre at unge mennesker blir uføretrygdet. Inkluderingsarbeid er viktig for disse menneskene. Dette ivaretas blant annet på fag- og arbeidsverksteder. NAV videreførte i fjor arbeidet med inkluderingsarbeid. Enheten hadde særlig søkelys på unge innbyggere med hull i CV, fremmedspråklige utenfor EØS og personer med nedsatt arbeidsevne. Resultatene viser at en høy andel av disse brukerne fikk jobb eller begynte på skole.

Digitalisering

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

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

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

Brukermedvirkning

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

Vurderinger

Enhetens lokale prioriteringer i 2022 har vært:

Helse, miljø og sikkerhet

Enheten har gjennom 2022 jevnlig gjennomført sikkerhets- og beredskapsøvelser. Høsten 2021 ble det gjennomført en ansattundersøkelse med søkelys på fysisk og psykososialt arbeidsmiljø, trivsel, sikkerhet og smittevern. Funnene i undersøkelsen ble samordnet med funnene i vernerunden som ble gjennomført i første kvartal 2022. Det er utarbeidet en plan for nærværarbeid, som inngår i årshjul for helse, miljø og sikkerhet.

Økt arbeidsinkludering

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

Organisatorisk og faglig utvikling

I første halvår 2022 har alle i kontoret vært involvert i en bredt anlagt prosess, med å utvikle NAV Grimstad i et ti-års perspektiv. Sammen har vi utviklet enhetens målbilde innenfor områdene: Arbeidsmiljø og medarbeiderskap, utøvelse av ledelse, medbestemmelse samt tjenesteutøvelse overfor innbyggere og arbeidsgivere. Enhetens varemerke er: NAV Grimstad - et fellesskap med arbeidsglede og arbeidsinkludering. Som følge av en krevende intern prosess med tilpasning til redusert statlige økonomiske rammer i NAV, ble organisasjonsutviklingen satt på vent i siste halvår 2022.

Nye fremtidsrettede og mer funksjonelle lokaler

I løpet av årene har antall medarbeidere ved NAV Grimstad økt. Etter pandemien og med reduserte rammer, har imidlertid antall ansatte blitt noe redusert. I tillegg skal 10-12 medarbeidere fra NAV Arbeidslivssenter flytte inn og bli en del av et felles arbeidsmiljø. Dette betyr at dagens lokaler er for små.

Derfor besluttet partnerskapet i NAV Grimstad å lyse ut en anbudskonkurranse om å leie nye og mer fremtidsrettede sentrumsnære lokaler. Målet er innflytting i nye lokaler med arealkonseptet ABW (aktivitetsbasert arbeidsplass) i juli 2024.

Prosjekter som verktøy for innovasjon og utvikling

Ungdomsveileder ved Karriere Agder er et treårig prosjekt som skal hjelpe unge under 23 år med å fullføre videregående opplæring eller å komme i jobb. Prosjektet varte ut 2022 og det er søkt om prosjektmidler, i samarbeid med Arendal kommune, om videreføring av satsingen.

Jobbsjansen - Jakten på yrkesidentiteten har som mål å øke sysselsettingen blant hjemmeværende innvandrerkvinner som står langt fra arbeidsmarkedet, og som har behov for kvalifisering for å komme i jobb eller ordinær utdanning.

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

NAV sjekker inn er et oppfølgingstilbud til passive og langvarige sosialhjelpsmottakere. Tiltaket består av en veileder med sosialfaglig kompetanse som følger tjenestemottakerne tett opp. Veilederen er tett på personene, enten det er en ungdom, voksen, del av en barnefamilie, rusmisbruker eller en person med omfattende psykiske helseutfordringer.

Veilederen driver oppsøkende virksomhet der tjenestemottaker oppholder seg. NAV har ofte ikke har anledning til å hjelpe disse menneskene videre med mindre NAV møter de der de er. Denne metodikken er i tråd med NAV sin strategi om fremtidens møteplasser mellom veileder og tjenestemottaker.

Det langsiktige målet er å avklare den enkelte tjenestemottakers muligheter for deltakelse i arbeidslivet, der målet er å komme i posisjon til å bistå dem til å ta imot tilbud fra andre hjelpeinstanser. NAV bidrar til å «empower» den enkelte, slik at tjenestemottaker får tro på at endring er mulig.

Supported employment - Individuell jobbstøtte

Felles for satsingene og prosjektene ved NAV Grimstad er at veilederne benytter metodikken "Supported employment". Metodikken innebærer tett individuell oppfølging av 15 - 20 tjenestemottakere per veileder. Oppfølgingen varer så lenge den enkelte har behov for tett og koordinert oppfølging. Det foreligger omfattende følgeforskning i og utenfor Norge som viser at denne metodikken gir gode resultater.

Tilgjengelighet og ny oppfølgingsmetodikk utenfor nav-kontoret

NAV jobber med å utvikle tilgjengelighet ved å se på nye møteplasser mellom veiledere og innbyggere. Metodikken som utarbeides i prosjektet 'NAV sjekker inn', innføres for flere veiledere som jobber med tjenester etter Sosialtjenesteloven og med statlige tjenester.

Økonomisk råd- og veiledning

Enheten er bevisst på utfordringene rundt innbyggernes økonomi i en tid med stigende renter og økte utgiftene til mat, drivstoff og strøm. Alle veiledere i kontoret skal gi enkel økonomisk råd og veiledning. Gjeldsrådgiver er sentral i dette, og har nå faste dager utenfor kontoret for å møte innbyggerne hos frivillige organisasjoner, Flykningetjenesten, Voksenopplæringen og Jobbsentralen. Dette er i tråd med enhetens satsing om økt tilgjengelighet.

Utenforskap, levekår og fattigdom

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






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

Politisk sak nr. 7/2023 om arbeidsmarked og utenforskap i Grimstad kommune - status og tiltak, ble behandlet i kommunestyret i februar 2023. Saken belyser og drøfter muligheter og utfordringer om utenforskap, levekår og fattigdom. Kommunestyret tok saken til orientering med følgende tre oppfølgingspunkter:

Ungdataundersøkelsen for grunnskolen 2022-23 viser en negativ tendens for barn og unge i Grimstad på flere områder. Derfor bes det om en sak hvor en belyser undersøkelsen med fokus på:

1. hvilken måte leser kommunen resultatene, hvilke utviklinger ser en blant unge etter pandemien?
2. hvilke verktøy har kommunen for å motvirke den negative delen av det undersøkelsen viser?
3. hvilke ressurser ser en mangler for at denne jobben skal kunne gjøres bedre?

Rapport om arbeidsmarked og utenforskap i Grimstad kommune – status og tiltak, ligger vedlagt.

Mål for 2022	Resultat 2022
Økonomisk kontroll gjennom videreutvikling av fremtidsrettede og bærekraftige tjenester.	
Utvikle ny innsatstrapp	
Gjennomføre investeringsprogrammet	
Fokus på kvalitet og kompetanse i tjenesteleveransene	
Velferds- og trygghetsteknologi skal være en integrert del av tjenestebildet	

Vedlegg

Vedlegg 1: Rapport om arbeidsmarked og utenforskap i Grimstad kommune - status og tiltak

Vedlegg 2: Sosialhjelpsstatistikk i perioden 2020 - 2022

Hjemmetjenester og rehabilitering (8005000)

Økonomitall

Årsmelding 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021	Regnskap 2022	Reg budsjett 2022	Avvik 2022
8005000	Hjemmetjenester og rehabilitering				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	130 755	145 925	137 390	-8 535
	Kjøp av konsulenttenester	58	79	0	-79
	Kjøp av andre private tjenester	6 919	9 961	6 370	-3 591
	Alle andre kostnader	14 781	15 833	13 519	-2 313
	Alle andre inntekter	-12 955	-10 800	-7 994	2 806
	Netto totalsum	139 558	160 983	149 285	-11 698

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	2,8%	3,6%	0,8%
Langtid	9%	11,4%	2,4%
Sum	11,8%	15%	3,1%

Måleindikator	1.1.22	31.12.22	Endring
Faste årsverk	137,8	155,5	17,7
Midlertidige årsverk	30,9	20,5	-10,4
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	168,7	176	7,3

Måleindikator	1.1.2022	31.12.2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	63,8%	71,3%
Heltidsandel fast ansatte	21,1%	36,9%

Innledning

Enhet hjemmetjenester og rehabilitering har vært gjennomført flere innovative og viktige utviklingstiltak i 2022. Det har vært et år med stor utvikling samtidig som enheten har hatt et krevende år med utfordringer med rekruttering og sykefravær.

Resultat og aktivitet

ØKONOMI

Enheten gikk med et merforbruk på 11,7 mill kr. Merforbruk skyldes i hovedsak utfordringer med vakante stillinger i hjemmebaserte tjenester og korttidsavdelingen. Det har vært utfordringer med å rekruttere inn i ledige stillinger, og det har vært et høyt sykefravær. Dette har ført til at medarbeidere har arbeidet mye, noe som igjen har gitt høye kostnader på overtidsutbetalinger. På bakgrunn av utfordringer med

rekruttering var det også nødvendig å gå til innkjøp av vikarer fra vikarbyrå i sommer 2022. Hjemmebaserte tjenester på Fevik har gjennom hele 2022 hatt ekstra innleie tilsvarende tre årsverk på bakgrunn av vedtaksvolum. Dette er stillinger det ikke har vært budsjettdekning for.

Enheten har arbeidet aktivt med innføring av velferdsteknologiske hjelpemidler for å redusere tjenestebehov. Innføring av disse løsningene har gitt en kostnad utover det enheten har hatt budsjettmidler til.

- Lønnsavvik totalt på enheten er et merforbruk på 8,6 mill kr.
- Overtidsbetaling i enheten har hatt en kostnad på 7 mill kr i 2022
- Bruk av vikarbyrå har hatt en utgift på 1,2 mill kr.
- Velferdsteknologiske hjelpemidler har hatt en kostnad på cirka 1 mill kr mer enn det enheten har hatt budsjettmidler til.

HR TALL

Sykefravær

Sykefravær i enheten i 2022 var på 15%. Det har vært store variasjoner fra de ulike avdelingene hvor fraværet har vært størst. Hjemmesykepleien, korttidsavdelingen og fysio- og ergoterapiavdelingen har hatt høyt sykefravær. Det er i disse avdelingene det har vært utfordringer med vakante stillinger. Det er også i disse avdelingene belastningen med koronapandemien har vært størst. Høyt sykefravær har store deler av sin forklaring i krevende arbeidsforhold, stor arbeidsbelastning og vakante stillinger, da dette har medført stor slitasje.

Årsverk

Enheten har 155 årsverk i 2022. Det har vært en økning på ni årsverk i 2022. Årsverkene er opprettet i hjemmebaserte tjenester. Årsak til at det står økning på 17 årsverk, er at en del av vakante stillinger ikke er tatt med i beregning i 2021.

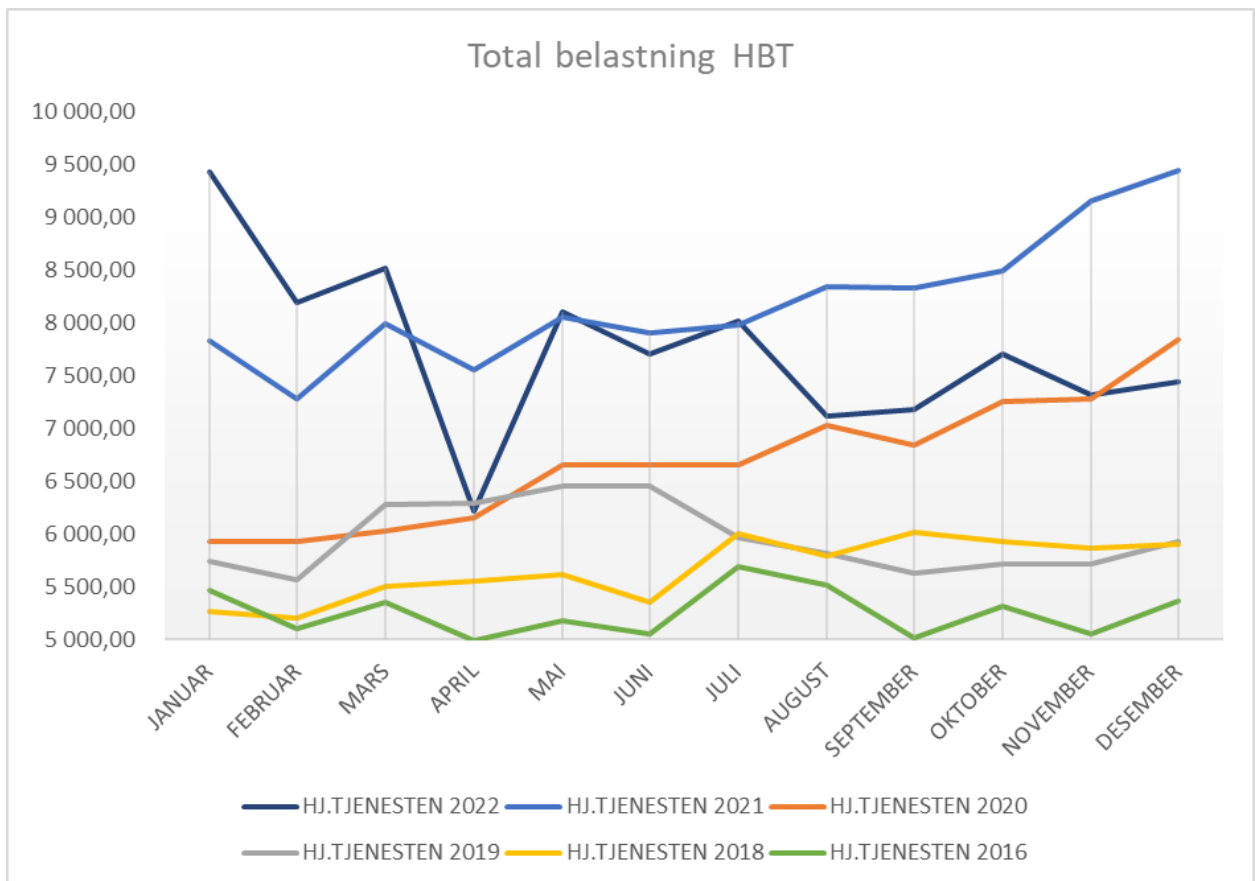
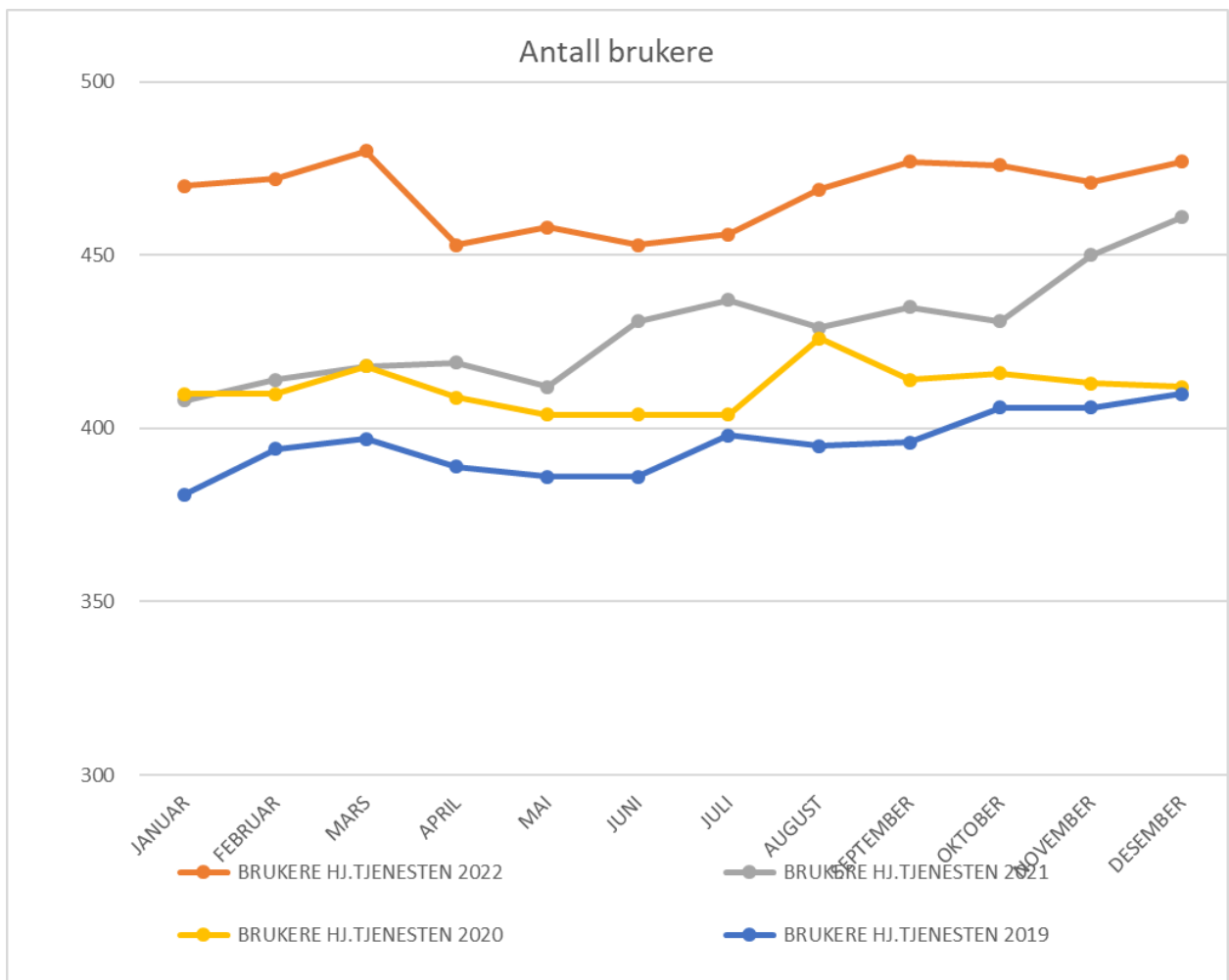
Heltid

Enheten har arbeidet målrettet med å øke antall heltidsstillinger. Enheten har økt antall heltidsstillinger fra 20,1 % i 2021 til tilnærmet 40% ved utgangen av 2022. I hjemmetjenesten sentrum har over 50% av medarbeidere 100% stilling.

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse i enheten har økt fra 61,9% i 2021 til 71,3% ved utgangen av 2022.

Tjenestevedtak i HBT (hjemmebaserte tjenester)

Det har vært en økning i tjenestemottakere og vedtak i hjemmebaserte tjenester gjennom året. Tjenesten opplever flere tjenestemottakere som krever flere og mer avansert sykepleie. Innbyggere blir skrevet ut fra sykehuset tidligere enn før, og har dermed behov for flere tjenester. Dette skaper økt press på tjenestene og ekstra innleie av personell.



Korttidsavdelingen

Korttidsavdelingen har 28 plasser. Det er et stort press på plassene i forhold til utskrivningsklare pasienter fra spesialisthelsetjenesten og avlastningsplasser. Avdelingen har gjennom hele året også hatt pasienter som har vedtak på sykehjemsplass som ligger på korttidsavdelingen i påvente av ledig sykehjemsplass. Konsekvenser av disse forholdene har vært at kommunen måtte kjøpe døgn på sykehuset, og at hjemmetjenesten har fått økt belastning på grunn av at innbyggere som skulle hatt korttidsopphold får tjenestene i hjemmet. Det har også vært behov for samarbeidsavtale med Birkenes for benyttelse av korttidsplasser i denne kommunen. Korttidsavdelingen har også gjennom året hatt overbelegg. Det er også et jevnt behov for ekstra innleie av personell på bakgrunn av at behovene er større enn bemanningsnormen på korttidsavdelingen.

Dagsenter

Enheten har tre dagsentre, til mennesker som har en demensdiagnose. Behovet for dagsentre har vært større enn kapasiteten. Konsekvensen av dette er at det har vært ventelister på å få lovpålagt plass på dagsentre gjennom året 2022.

Fysio- og ergoterapiavdelingen

Avdelingen har i 2022 arbeidet systematisk med utvikling av en hensiktsmessig organisering. I hjelpemiddeltjenesten har det blitt satt i gang prosesser med vurdering av en mer robust tjeneste som inkluderer velferdsteknologiske hjelpemidler. Avdelingen har arbeidet godt med tiltak for å redusere ventelister på hjelpemidler. Det er også fokus på å levere tjenester på lave trinn i innsatstrappen.

MÅL I 2022

Hjemmesykepleien har organisert tjenestene etter oppgavedeling. Ny organisering startet opp mai 2022. Mål med ny organisering er å etablere en bærekraftig helsetjeneste med riktig kompetanse til rett tjeneste. Dette innebærer en bedre benyttelse av kompetansen i enheten.

Enheten innførte telefontid i hjemmesykepleien, korttidsavdelingen og hjelpemiddeltjenesten første del av 2022. Intensjon med innføring av telefontid er å bedre kvaliteten i dialog, både for innbyggere og tjenesteutøvere, samt skape en mer effektiv tjeneste.

Enheten har arbeidet effektiv med digitalisering. Det er innført Digihelse som gjør at brukere og pårørende kan kommunisere digitalt med helsepersonell via helsenorge.no

Enheten har arbeidet systematisk med økt bruk av medikamentdispensere. Medikamentdispensere gir innbyggere større frihet, sikrer kvalitet og frigjør ressurser til tjenesten.

Det har vært arbeidet målrettet med kompetansehevede tiltak i enheten og sikre god opplæring til nye medarbeidere.

Etablering av nye hensiktsmessige lokaler til hjelpemiddeltjenesten, smittelager og hjemmesykepleien har vært et mål i 2022. Enheten har arbeidet målrettet med planlegging av nye lokaler, men har ikke nådd målene enda på det området. Gode prosesser har blitt igangsatt.

Internkontroll og anskaffelser

Enheten benytter kommunens retningslinjer for anskaffelser. Enheten har inngått avtaler med private leverandører i forbindelse med vikarbyrå og brukerstyrt personlig assistanse (BPA).

Enhetens ledere benytter i stor grad Public 360 til saksbehandling og elektronisk arkivsystem. Gerica er kommunens elektroniske pasientjournal og benyttes av tjenestene. Kommunens kvalitet og avviksprogram QM+ benyttes i kvalitetsforbedring og melding av uønskede hendelser.

Vurderinger







Enheten har arbeidet systematisk og målrettet med på mange områder gjennom året. For å møte de demografiske utfordringene, og bemanningsutfordringene, har hjemmetjenesten endret organisering av tjenestene etter oppgavefordeling. Oppgavefordeling handler om riktig bruk av kompetanse til rett tjeneste. Dette innebærer å benytte den helsefaglige kompetansen målrettet og riktig. Digitalisering og nye måter å arbeide på har vært, og vil fortsatt være, nødvendig å ha høyt fokus på også i årene fremover.

Beholde og rekruttere medarbeidere, samt fremme godt arbeidsmiljø og omdømme, har vært et viktig

satsningsområde gjennom året. Det er gjennomført flere organisatoriske endringer som skal fremme økt ledertilgjengelighet og økt mestringsklima.

Kompetanse og kvalitet i tjenesteleveranse har vært høyt prioritert. Det har til tider vært krevende på bakgrunn av vakante stillinger og fravær.

De demografiske utfordringene, og mangel på helsepersonell i årene som kommer, vil kreve endring og nye måter å gi tjenester på. Enheten vil på bakgrunn av dette være i kontinuerlig omstillingsprosesser, for å kunne skape en bærekraftig og robust helsetjeneste.

Mål for 2022	Resultat 2022
Økonomisk kontroll gjennom videreutvikling av fremtidsrettede og bærekraftige tjenester.	
Utvikle ny innsatstrapp	
Utvikle ressurskalkulator	
Gjennomføre investeringsprogrammet	
Fokus på kvalitet og kompetanse i tjenesteleveransene	
Velferds- og trygghetsteknologi skal være en integrert del av tjenestebildet	

Enhet for habilitering (8006000)

Økonomitall

Årsmelding 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021	Regnskap 2022	Reg budsjett 2022	Avvik 2022
8006000	Enhet for habilitering				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	145 946	167 284	161 668	-5 616
	Kjøp av konsulent tjenester	10	51	0	-51
	Kjøp av andre private tjenester	34 953	40 489	27 519	-12 970
	Alle andre kostnader	3 772	5 725	5 456	-269
	Alle andre inntekter	-44 749	-50 091	-52 281	-2 190
	Netto totalsum	139 932	163 450	142 362	-21 088

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	3,1%	3,6%	0,5%
Langtid	10,2%	8,9%	-1,3%
Sum	13,3%	12,5%	-0,8%

Måleindikator	1.1.22	31.12.22	Endring
Faste årsverk	149,8	158,3	8,5
Midlertidige årsverk	19,7	23,1	3,4
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	169,6	181,5	11,9

Måleindikator	1.1.2022	31.12.2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	73,8%	75,9%
Heltidsandel fast ansatte	28,6%	36,2%

Innledning

MÅLSETTINGER OG ORGANISASJON

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

1. Økonomisk kontroll gjennom videreutvikling av fremtidsrettede og bærekraftige tjenester
2. Utvikle ny innsatstrapp
3. Utvikle gevinstrealiseringsverktøy
4. Gjennomføre investeringsprogrammet
5. Fokus på kvalitet og kompetanse i tjenesteleveransene
6. Velferds- og trygghetsteknologi skal være en integrert del av tjenestebildet

Enhet for habilitering styrer målrettet etter egen virksomhetsplan og har fulgt tiltakene i enhetens

dynamiske årshjul. Enheten har stor oppmerksomhet på tjeneste- og fagutvikling, innføring av teknologi, informasjonsflyt og kompetanseheving. Aktiviteten i 2022 har vært stor og krevende for ansatte og ledelse. Enheten har gode kvalitetssikringsrutiner innenfor HMS-arbeid, internkontroll og avviksregistrering. Enheten foretar til enhver tid evalueringer og omdisponeringer for å sikre at brukerne blir gitt riktige helse- og omsorgstjenester.

Enhet for habilitering startet ved årsskiftet 2021/2022 opp drift av barneboliger i Storgaten 87, - en etablering som har vært vellykket. Før årsskiftet ble det som følge av vedtaksvekst og behov for boliger gjort forberedelser til oppstart av en ny avdeling i enhet for habilitering, - avdeling vest, lokalisert til Storgaten 89.

Antall heltidsansatte økte fra 28,6 % 01.01.22 til 36,2 % per 31.12.22. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse økte fra 73,8 % til 75,9 % i samme periode.

ØKONOMI

Enhet for habilitering har per 31.12.22 et samlet merforbruk på 21 mill kr. Merforbruket er relatert til lønnsutgifter, fordelt på innleie av vikarer, lønn til ekstrahjelp og overtid. De høye innleie-, vikar- og overtidskostnadene må sees i sammenheng med sykefraværet, kompensasjonsordningen inngått i KS-regi og veksten i antall vedtak på helse- og omsorgstjenester gjennom året.

Det vært nødvendig å leie inn ekstra personell over kortere eller lengre tid på grunn av spesielle behov og krav til sikkerhet/forsvarlighet. Innleie av ansatte på overtid forklares til dels med vanskeligheter knyttet til rekruttering av vikarer og medarbeidere med rett kompetanse.

I tillegg til volumvekst har 2022 har vært preget av generell kostnadsvekst noe som også påvirker det økonomiske resultatet.

HMS - SYKEFRAVÆR

Enhet for habilitering registrerer en marginal nedgang i sykefraværet, fra 13,5 % i 2021 til 12,5% i 2022. Det er variasjoner i sykefraværet mellom avdelingene. Det er ikke registrert jobbrelatert fravær, og det ble registrert en gledelig reduksjon i sykefraværet i sommermånedene.

OPPSUMMERING

Enheten har et merforbruk i 2022 forklart i vedtaksvekst med påfølgende krav til enheten om å levere nødvendige tjenester i henhold til den enkelte brukers vedtak om helse- og omsorgstjenester. Enheten erfarer at det er krevende å rekruttere ansatte og vikarer med nødvendig kompetanse. Som følge av vedtaksvekst med påfølgende driftsutfordringer og belastning på ledelse og medarbeidere evalueres alle deler av driften fortløpende. Resultatet av evaluering og drift bekrefter behovet for en videre omstilling, og justering av organisasjonen og lederstrukturen.

Resultat og aktivitet

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

ØKONOMI OG AKTIVITETSVEKST

Enheten har ved årsskiftet et merforbruk på 21 mill kr mer enn budsjettet. Dette til tross for svært stram budsjett disiplin og at enheten fikk tilført 4 mill kr i forbindelse med budsjettrevisjon etter 1. tertial. Det økte forbruket er i hovedsak knyttet til en økning i vedtak på helse- og omsorgstjenester. Enheten har store utgifter til leie av vikarer og ekstravakter.

I enkelte avdelinger har bemanningssituasjonen vært krevende og resultert i mye overtidsbruk.

Sommeren ble spesielt krevende for avdeling barn og unge, da man i tillegg til ekstra sommeravlastning var i startfasen når det gjaldt oppstart av barnebolig. Dette førte til ekstra store utfordringer i rekruttering av vikarer og bruk av overtid, da mange faste ansatte måtte jobbe utover stillingsprosent.

Bemanningsutfordringen ble delvis løst ved at ansatte fra andre avdelinger utsatte sin sommerferie for å bidra i denne perioden.

Enheten har arbeidet i tett samarbeid med tjenestekontoret som utformer vedtak om helse- og omsorgstjenester. Vedtak som defineres som akutte- og nødvendige helsetjenester er håndtert og iverksatt i henhold til de retningslinjer som gjelder for saksbehandling. Avdelingene gjør bruk av

bemanningsenheten i sektoren, men erfarer at bemanningsenheten ikke dekker vikarbehovet enheten har fullt ut.

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

Innslagspunktet for refusjon knyttet til tjenestemottakere over 16 år med diagnosen psykisk utviklingshemming, erfarer vi endres årlig, noe som kan ha negativ effekt på refusjonsbeløpet kommunen mottar for denne gruppen.

Den generelle pris- og kostnadsveksten har også gitt utslag på enhetens økonomiske resultat ved årsslutt.

KONSEKVENSER AV BOLIGMANGEL

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

INNOVASJON OG STRUKTUR

Omstillingstiltakene i "*En ny retning*" er implementert i henhold til målsettingene. Fra 1. august 2022 overtok Jobbsentralen ansvaret for driften av aktivitetshuset på Dømmesmoen. Dette innebærer at Jobbsentralen, med sitt mangfold av aktiviteter og arbeidsoppgaver, kan tilrettelegge og tilby tilpassede oppgaver ut fra den enkeltes forutsetninger.

For å sikre en bærekraftig drift på Gjørbrøndveien 247 (avlastningsbolig), har ledergruppa omdisponert årsverk mellom avdelingene med mål å sikre driften på avlastningen i tråd med målsettingen i "*En ny retning*". Det er lagt opp til en mer forutsigbar drift hvor avlastningsdøgn fordeles over hele uken, man unngår en opphopning av avlastning i helgene.

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

Enheten er i gang med å planlegge en ny avdeling, avdeling vest, hvor det forventes oppstart våren 2023. Avdeling vest skal levere helse- og omsorgstjenester til tjenestemottakere i Storgaten 89, samt som punkttjenester/ambulerende tjenester til hjemmeboende.

DIGITALISERING

Gjennom 2022 er det arbeidet målrettet med å sikre en god infrastruktur (linje- og data kapasitet) som igjen gjør implementering av flere digitale verktøy mulig. Flere av de nye digitale tiltakene har sammenheng med helse- og omsorgstjenestelovens § 9, - om bruk av tvang og makt. Hensikten med tiltakene er å levere faglig forsvarlige tjenester, god etisk standard og redusere unødvendige inngripen hos tjenestemottakere. Enheten har i tillegg gjort mer bruk av LMP- telefoner, et verktøy som effektiviserer dokumentasjonen og optimaliserer driften.

KOMPETANSE OG INTERNKONTROLL

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

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

Vurderinger

VEDTAKSVEKST - KONSEKVENSER OG TILTAK

Som følge av økning i antall vedtak på helse- og omsorgstjenester over tid, er enheten under press, da antall nødvendige årsverk ikke er økt tilsvarende. Det er forventet at behovet for nye årsverk omregnet fra vedtaksveksten vil være i overkant av 20 ved årets slutt. Det satt inn flere midlertidige årsverk i innværende periode, som følge av igangsetting av akutte og nødvendige helsetjenester.

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

Som følge av aktivitets- og vedtaksveksten, samt overtakelse og implementering av nye tiltak, er det behov for en delvis omstrukturering av enheten. Etter at Jobbsentralen overtok driften av aktivitetshuset, finner enhet for habilitering det hensiktsmessig å endre avdeling for aktivitet og avlastning til "avdeling for

barn og unge".

Enheten har behov for å:

- styrke det ambulerende tjenestetilbudet og veiledning i hjemmet.
- opprette en (to) stillinger med ansvar for koordinatoroppgavene

Enheten er i gang med å planlegge opprettelsen av en ny "avdeling vest" som skal forberede og levere helse- og omsorgstjenester til større, planlagte og forventede tiltak. Avdelingen skal lokaliseres med personalbase i Storgaten 89.

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

Organiseringen vil kreve flere lederressurser, og/eller lederstøtte, tid til planlegging og nært samarbeid med støttetjenestene.

BOLIGMANGEL - KONSEKVENSER AV TILTAK

Konsekvensen av boligmangelen for brukergruppen, kan være at tjenestemottakere og pårørende velger å kjøpe egne, private boliger eller leiligheter. Levering og drift av helse- og omsorgstjenester i private hjem er kostnadskreven, og det er utfordrende å rekruttere og beholde personell med riktig kompetanse. I neste omgang vil det være vanskelig å opprettholde krav til forsvarlig tjenester. I saker hvor det gis nye, omfattende vedtak på helse- og omsorgstjenester kan et alternativ være å sikre tjenestebehovet ved å kjøpe private helse- og omsorgstjenester, jfr. Rammeavtale, frem til kommunen har ferdigstilt sitt boligprogram.

Enhet for habilitering er i tett samarbeid med enhet for investeringsprosjekt, som har ansvar for planlegging og prosjektering av boliger for personer med funksjonsnedsettelse.

DIGITALISERING - BEHOV

Enhet for habilitering arbeider målrettet med implementering av ulike digitale hjelpemidler. Kravspesifikasjon og behov er presentert i fagutvalgene, enhetsledermøtet, og er finansiert via prosjektmidler. Enheten erfarer at digitaliseringen krever kontinuerlig oppfølging og som følge av forventet, nye digitaliseringsbehov mener enhet for habilitering at det bør arbeides for å frigjøre/opprette en 100% stilling, primært i egen enhet, alternativt innen helse- og omsorgssektoren, med arbeidsoppgaver knyttet til i digitalisering. Det bør videre sikres nødvendige ressurser som kan gi teknisk support ved behov.

HMS- TILTAK

Enheten har tidligere presentert et avvik knyttet til forsvarlig oppbevaring av medisiner i avdelingene/boligene. Saken er behandlet i AMU 27.01.22 - sak 22/1. Vedtak: *"AMU ber om at avviket mellom kommunens «Retningslinjer og rutiner for legemiddel-håndtering» og de eksisterende løsninger for oppbevaring av medisiner lukkes i forbindelse med neste revidering av investeringsbudsjettet"*. Behovet er nå forankret i budsjettet og enhet for habilitering er i dialog med bygg- og eiendomstjenesten, som er ansvarlig for oppgraderingen av medisinrommene og påfølgende lukking av avviket.

Avdelingene har fokus på oppfølging etter 10-faktor-undersøkelsen, og gjør bruk av dialogplassen ved behov.

ANDRE RESSURSBEHOV

Det erfarer at drift og ledelse av enhet for habilitering er spesielt krevende og komplisert. Dette med bakgrunn i komplekse brukergrupper med komplekse krav til helse- og omsorgstjenester.

Som følge av livssyklus kan tjeneste- og kompetansebehov endres raskt. Vedtakene på helse- og omsorgstjenestene kan være omfattende, og det er strenge krav til dokumentasjon.

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

Det vurderes et spesielt behov for å ruste opp kapasiteten knyttet til ledelse/koordinering av alle koordinatorene som arbeider med individuell plan (IP) og deres oppdrag.

Enheten må også forholde seg til ny lovtekst av pasient- og brukerrettighetsloven § 2-5c om rett til barnekoordinator som trådte i kraft 01.08.2022.







Enheten behandler en rekke tidkrevende og komplekse saker som krever kompetanse enheten selv ikke har, for eksempel juridisk kompetanse. Enheten erfarer at det er av betydning å sikre et godt samarbeid på tvers av sektorer slik at saksbehandlingen blir håndtert på en tilfredsstillende måte.

For større forutsigbarhet erfarer enheten at det er behov for å legge inn mer tid i kalenderplanen for å arbeide med for eksempel turnusplanlegging.

Alle de nevnte tiltakene vurderes som nødvendige for å håndtere dagens og fremtidige behov knyttet til drift og levering av helsetjenester. Enhet for habilitering har kostnadsberegnet flere av tiltakene/behovene, blant annet opprettelse av en ny avdeling i enhet for habilitering. Enheten har i dialog med kommuneledelsen drøftet behovet, og er gitt aksept for opprettelse av en ny avdeling og styrke det ambulerende tjenestetilbudet.

Ledere, tillitsvalgte, verneombud og annet personale har bidratt aktivt for å sikre best mulig drift av enheten til tross for begrensende rammevilkår som økonomi, rett kompetanse, fasiliteter og tilpasset bygningsmasse for brukerne i enheten.

Organisasjonens kompleksitet er en utfordring, og det uttrykkes bekymring for driftsbalansen også i 2023, da dette driftsåret trekker med seg de samme utfordringer enheten har påpekt de foregående driftsårene.

Mål for 2022	Resultat 2022
Økonomisk kontroll gjennom videreutvikling av fremtidsrettede og bærekraftige tjenester.	
Utvikle ny innsatstrapp	
Utvikle ressurskalkulator	
Gjennomføre investeringsprogrammet	
Fokus på kvalitet og kompetanse i tjenesteleveransene	
Velferds- og trygghetsteknologi skal være en integrert del av tjenestebildet	

Enhet for omsorgssentre (8007000)

Økonomitall

Årsmelding 2022

	Beskrivelse	Regnskap 2021	Regnskap 2022	Reg budsjett 2022	Avvik 2022
8007000	Enhet for omsorgssentre				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	124 479	134 317	130 166	-4 151
	Kjøp av konsulenttenester	2	7	6	-1
	Kjøp av andre private tenester	114	220	150	-70
	Alle andre kostnader	6 848	7 608	7 280	-327
	Alle andre inntekter	-22 425	-21 145	-19 760	1 385
	Netto totalsum	109 018	120 992	117 842	-3 150

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	2,8%	3,7%	0,9%
Langtid	9%	11,2%	2,2%
Sum	11,7%	14,8%	3,1%

Måleindikator	1.1.22	31.12.22	Endring
Faste årsverk	147,3	147,7	0,4
Midlertidige årsverk	16,6	15,9	-0,7
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	163,9	163,6	-0,3

Måleindikator	1.1.2022	31.12.2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	66,2%	70,6%
Heltidsandel fast ansatte	21%	29,4%

Innledning

Enhet omsorgssentre består av følgende avdelinger 31.12.2022:

Berge Gård: 62 heldøgns omsorgsleiligheter.

Frivolltun omsorgsboliger (GROM): 13 heldøgns omsorgsleiligheter og syv langtidsplasser.

Heldøgnsomsorgsboliger er boliger tilpasset personer med pleiebehov grunnet helsesvikt. Tilgjengelig personell gjennom døgnet. Boligen er beboeres hjem, og det gis tjenester tilpasset den enkelte utfra en faglig vurdering.

Frivolltun bo- og omsorgssenter: 26 langtids sykehjemsplasser

Feviktun bo- og omsorgssenter: 56 langtids sykehjemsplasser.

Langtidsopphold på sykehjem er for personer med omfattende og langvarig behov for hjelp, eller personer med demens med stor svikt i egenomsorg, og som har behov for heldøgns pleie og omsorg.

Enhet Omsorgssentre leverer pleie- og omsorgstjenester til beboere i 78 heldøgns omsorgsboliger, samt til 89 pasienter på langtidsavdelinger på begge sykehjem.

Fra år 2021 og over i 2022 var dette noen av hovedmålene enheten hadde:

1. God økonomistyring
2. Gjennomføre investeringsprogrammet
3. Sykefraværsoppfølging

I 2022 har det vært fokus på et budsjett i balanse. Enheten har ikke oppnådd dette målet.

Noe kan forklares ved å vise til sykefraværstallene. 14,7% fravær gjør at avdelingene i perioder vil ha problemer med å dekke kompetansen på annen måte enn å bruke dyre løsninger som blant annet overtid og forskyvning. En annen forklaring på merforbruk i 2022 er at enheten grunnet prisøkning har brukt cirka 700 000 kr mer enn tidligere år, blant annet til medisiner, vaskeri og medisinske forbruksvarer.

Enheten har jobbet for å planlegge ombygging av Grom. Enheten har samarbeidet med enhet for investering og andre involverte i prosjektet. Målet er at det "nye" sykehjemmet skal stå klart høsten 2024. Per 31.12.22 er planleggingen av ombygging i rute. Det planlegges også nytt modulsykehjem, som skal brukes under ombygging, også her er det samarbeid med enhet for investering.

Sykefravær har vært i fokus i 2022. Etter år med pandemi, ser enheten at sykefravær ikke har normalisert seg i 2022. Utfordringer er fortsatt store, og sykefraværstallene viser dette. Enheten kan vise til svært høyt sykefravær gjennom hele året. Det har vært flere perioder der avdelingene har måttet ha dyre løsninger for å sikre kompetanse på jobb. Dette har medført mye overtid, forskyvning og i perioder har det vært behov for at personalet har gått doble vakter. Dette medfører slitasje i personalgruppen som ikke er ønskelig.

Begge sykehjemmene ble re-sertifisert som livsgledehjem i 2022. Det er et kvalitetssystem som sikrer en personsentrert omsorg, og som handler om livskvalitet. Ordningen har et gjennomgående og daglig fokus på aktivitet og meningsfylte dager. Det jobbes godt med dette på begge sykehjem.

Avdelingene innførte turnusgrupper i 2022. Disse gruppene jobber for å få funksjonelle kalenderplaner. Kalenderplan skrives for 26 uker i avdelingene, noe enheten ser gode resultater av i forhold til blant annet færre midlertidige årsverk enn tidligere år, økte stillingsstørrelser, bedre planlegging av kompetanse, møter og fagdag/timer inn i kalenderplan.

Resultat og aktivitet

I sum har enheten et negativt avvik på 3,15 mill kr.

Enheten har et avvik på netto lønn på 4,15 mill kr.

Det er lønnsavvik på alle avdelinger. I enheten jobber alle avdelinger med kalenderplan. Muligheter for å få kontroll på årsverk, vakante stillinger, planlagt fravær og noe sykefravær er større ved å jobbe i kalenderplan. Dette arbeidet har stort fokus og det utvikles muligheter for alle avdelinger for å ha bedre økonomisk kontroll.

Kommentarer sykefravær: enheten hadde i 2022 et korttidsfravær på 3,7%, langtidsfravær på 11,7%, til sammen 14,8%. Det er et resultat som er høyere enn målsetningen til enheten. Ansatte følges tett opp etter gjeldene rutiner.

Kommentarer HR-tall: enheten hadde 147,3 faste årsverk og 16,6 midlertidige årsverk per 01.01.22. Per 31.12.22 hadde enheten 147,7 faste årsverk og 15,9 midlertidige årsverk. Det er til sammen en reduksjon av årsverkene med til sammen -0,3 årsverk gjennom året. Her kan man se effekt av kalenderplanene alle avdelingene bruker. Andel heltidsansatte har økt fra 21% 1.1.22 til 29,4% 31.12.22.

Internkontroll på anskaffelser og bruk av P360: når det gjelder anskaffelser, så følger enheten gjeldene regler for innkjøp. Dette er dokumentert i Public 360.

Vurderinger

Vurderinger Enhet omsorgssentre

Enheten startet høsten 2021 et samarbeid med enhet for investering. Planen er å gjøre om Grom til sykehjem. Arbeidet er godt i gang, og ved årsskiftet 2022-2023 var planleggingen nesten helt klar. Kommunen får dokumentene innen januar 2023.






Det er planlagt for 40 nye langtidsplasser, når ombygging av Grom er ferdig. I og med at dette planlagte prosjektet for enheten er et tett og nært samarbeid med tjenestekontoret, er dette svært viktig. Grimstad kommune har et svært høyt antall HDO-er (boliger med heldøgns omsorg) sammenlignet med andre kommuner, jmf. Kaupangrapport (jan 2022). Kapasitetsstyring av alle trinn i innsatstrappen er viktig for økonomien. Rett pasient på rett plass, de som trenger høyeste omsorgsnivå kommer på sykehjem og ikke på en heldøgns omsorgsbolig (HDO). Enheten anser det som viktig fremover å redusere HDO-plasser, og øke opp sykehjemsplasser knyttet til demografien. De kommende årene vil utfordre oss kraftig med tanke på hvor mange eldre som vil ha behov for våre tjenester. Innen 2040 har kommunen behov for 266 langtids sykehjemsplasser - sett opp mot 82 som vi har i dag.

Bygningsmassen gir utfordringer i driften. Flere steder er det behov for mer areal i form av kontorer, møterom og pauserom. Noen avdelinger har bygningsmasse stor og kronglete, som igjen utfordrer effektivitet. Enhet for investering ser på helheten av dette i kommunen.

Rekruttering for enheten har i perioder vist seg vanskelig. Det er allerede opplevd mangel av kompetanse, noe som får enheten til å måtte tenke annerledes i årene som kommer. Oppgavedeling blir viktig, slik at vi bruker riktig kompetanse til riktig oppgave.

Det enheten ser som utfordrende det neste året er:

1. Økonomi i balanse
2. Ta i bruk til modulsykehjem under oppussing av Grom
3. Oppgavedeling
4. Aktivitetstilbudet til både beboere og pasienter i HDO og sykehjem.

Mål for 2022	Resultat 2022
Økonomisk kontroll gjennom videreutvikling av fremtidsrettede og bærekraftige tjenester.	
Utvikle ny innsatstrapp	
Utvikle ressurskalkulator	
Gjennomføre investeringsprogrammet	
Fokus på kvalitet og kompetanse i tjenesteleveransene	
Velferds- og trygghetsteknologi skal være en integrert del av tjenestebildet	