



Tertialrapport 2. tertial 2019
Driftsenhetenes rapporter

Innholdsfortegnelse

Markveien kulturbarnhage	3
Hausland barnehage	5
Tønnevoldskogen barnehage	7
Storgaten barnehage	9
Eide barnehage	11
Grimstad ungdomsskole	13
Fevik skole	15
Eide skole	17
Jappa skole	19
Frivoll skole	22
Landvik skole	25
Holviga barneskole	27
Holviga ungdomsskole	30
Fjære barneskole	32
Fjære ungdomsskole	34
Langemyr skole	36
Kvalifiseringstjenesten	39
Grimstad bibliotek	42
Kulturtjenesten	44
Byggesaksenheten	46
Plan-, miljø- og landbruksenheten	48
Oppmålingsenheten	50
Grimstad brann og redning	51
Kommunaltekniske tjenester	53
Bygg- og eiendomstjenesten	55
Feiervesen	57
Vann og avløp	59
Innovasjon og forvaltning	60
Helse- og barneverntjenesten	63
Enhet for psykisk helse og rus	66
NAV	68
Hjemmetjenester og rehabilitering	71
Enhet for habilitering	73
Omsorgssentre	76

Markveien kulturbarnehage

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 August	Regnskap 2019 August	Budsjett 2019 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	3 118	3 138	3 179	41
Andre driftsutgifter	247	143	229	86
Driftsinntekter	-916	-786	-697	89
NETTO	2 450	2 494	2 710	216

Måleindikator	Fraværsprosent 2. tertial 2019	Fraværsprosent 2. tertial 2018	Endring
Korttid	2,1%	2,2%	-0,1%
Langtid	7%	0%	7%
Sum fravær	9,1%	2,2%	6,8%

Måleindikator	1.1	31.8
Faste årsverk	7	8
Midlertidige årsverk	1	2
Sum årsverk	8	10
Budsjetterte årsverk	7	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	%
Barn på heltid	31	37	6	19,35
Barn på deltid	0	0	0	#DIVISION/0!
Barn 3-5 år	19	22	3	15,79
Barn 1-2 år	12	15	3	25,00
Sum antall barn	31	37	6	19,35

Innledning

I dette tertialet har vi flyttet fra Grimstad barnehage til Markveien kulturbarnehage. De ansatte har gjort en ekstra arbeidsinnsats og vist stor fleksibilitet. Vårt fokus og vår innsats har i stor grad vært rettet mot dette.

Markveien kulturbarnehage er en helt ny kommunal barnehage som åpnet i uke 31, 2019. Barnehagen har fire avdelinger, to avdelinger for barn i alderen 0-2 år, og to avdelinger for barn i alderen 3-6 år. Vi ser for oss en fleksibel praksis. Det innebærer at det vil være barnas alder som avgjør om avdelingene skal tilrettelegges for små eller store barn, eller om det skal være blandede aldersgrupper som består av for eksempel to- og treåringer.

Grimstad kommune innførte fra 01.08.2019 den nye bemanningsnormen i de kommunale barnehagene. Den tilsier at det skal være tre barn per ansatt når barnet er i alderen 0-2 år, og seks barn per ansatt når barnet er i alderen 3-6 år. Antall barn på de ulike avdelingene bør derfor være delelig på tre eller på seks. Vi tenker at en god gruppestørrelse på småbarns-avdeling er 12 barn. På avdeling 3-6 år kan gruppestørrelsen variere mellom 18 og 24 barn.

Markveien kulturbarnehage har fire avdelinger og garderobeplass til 80 barn. Prosessen med utregning av leke- og oppholdsareal er påbegynt. Vi får stadig henvendelser fra foreldre som er interessert i barnehageplasser, og tar imot barn så lenge det er telledatoer. Siste dato for inntak av barn dette

barnehageåret blir 15. desember. Etter denne dato er det ikke ny telledato før 01.08.2020. Det blir derfor ikke opptak mellom 15 desember 2019 og 01.august 2020.

Barnetallet vårt vil øke utover høsten. Det er gjort avtale om å ta inn tre barn under to år. Dette tilsvarer en full stilling.

Markveien kulturbarnehage følger rammeplanens retningslinjer for barnehagens innhold og kunnskapsområder, samtidig som vi vektlegger de estetiske fagene.

Ved utgangen av 2. tertial har vi et positivt driftsresultat. Vi fortsetter med en nøktern drift for å sikre positive regnskapstall. Av erfaring vet vi at korttidsfraværet kan øke utover høsten, og det er derfor fint å ha noe å gå på. Vi følger bemanningsnormen, og har ikke noe ekstra bemanning utover det.

Resultat og aktivitet

Korttidsfraværet holder seg stabilt, og er på et akseptabelt nivå.

En langtidssykemelding gir store utslag i fraværsprosent. Det er viktig med tett oppfølging i et sykefravær. 90 % sykemelding i stedet for 100 % sykemelding har gjort det mulig for den sykemeldte å delta i personalmøter og på fagdager. Det bidrar til å holde kontakten med arbeidsplassen, og senker terskelen for å komme tilbake på jobb. Møter på dialogplass bidrar til å styrke oppfølging av den sykemeldte.

For å oppfylle pedagognormen, og for å gjøre det mulig å ta inn flere barn, har vi ansatt en ny pedagog. Markveien kulturbarnehage er i en fase der vi er i ferd med å fylle opp plassene, og vi må ha tilstrekkelig med pedagoger.

Grunnen til at antall midlertidige årsverk har økt, er Grimstad kommune er i en omstillingsfase. Det er overtallighet i organisasjonen, og vi avventer ansettelser så lenge HR er i prosess med å finne jobber til de som er overtallige.

Når det gjelder anskaffelser og innkjøp til nye Markveien kulturbarnehage, er dette løftet ut av barnehagens ordinære regnskap og over i et eget prosjektrengnskap. Styrer har vært med på å planlegge innkjøpene. Vi har brukt Grimstad kommunes innkjøpsavtaler.

Det er nødvendig med mer opplæring i Public 360.

Vurderinger

Det som gjør enheten god er et kontinuerlig utviklingsarbeid på det pedagogiske området. Rammeplanen er sentral. I årsplan 2019-2020 har vi lagt inn en *Vennskapsplan* som skal hjelpe oss å kvalitetssikre arbeidet med å forebygge diskriminering og utestengning av barn. Vennskapsplanen har tydelige mål og tiltak, både for det pedagogiske arbeidet innad i barnehagen og for foreldresamarbeidet.

Barnehagen har halvparten norske barn og halvparten innvandrerbarn. Markveien kulturbarnehage har et særlig fokus på barns rett til medvirkning, og hvordan vi kan inkludere alle barn, uavhengig av morsmål og kulturell bakgrunn. Vennskap og deltagelse i lek, er en viktig forutsetning for medvirkning. Vi arbeidet med å legge til rette for at alle barn får mulighet til å delta i lek og til å oppleve seg som en del av fellesskapet. Barns medvirkning handler også om muligheten til å forstå og gjøre seg forstått. Barnet trenger å forstå barnehagens rutiner, ha oversikt over egen hverdag og kunne forberede seg på det som skal skje.

Språket er en forutsetning for deltagelse. Vi arbeidet mye med språkforståelse og språkformidling. Vi har deltatt i *Språkløypen* og har mye erfaring med metodikken. Språkgrupper vil bli en viktig del av vårt pedagogiske arbeid.

Målsettinga for førskolegruppa er trygge og varme relasjoner og lekbasert læring. Dette var en del av de pedagogiske målsettingene i Agderprosjektet. Vi ønsker å videreføre arbeidet med lekende læring.

De kommunale barnehagene i Grimstad er med i et prosjekt kalt *Livslang læring*. Målet er å styrke samarbeidet barnehage/ skole og lette overgangen for det enkelt barn. Det er utarbeidet et årshjul for samarbeidet.

Vi opplever en stadig etterspørsel etter ledig barnehageplass. Dette er svært oppløftende. Vi har innledet et samarbeid med kulturskolen. Det blir spennende å se hvordan vi kan utvikle dette samarbeidet.

Hausland barnehage

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 August	Regnskap 2019 August	Budsjett 2019 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	4 826	5 787	5 610	-177
Andre driftsutgifter	309	282	389	107
Driftsinntekter	-1 452	-1 367	-1 161	206
NETTO	3 682	4 702	4 838	136

Måleindikator	Fraværsprosent 2. tertial 2019	Fraværsprosent 2. tertial 2018	Endring
Korttid	2,2%	2,8%	-0,6%
Langtid	10,9%	3,1%	7,8%
Sum fravær	13,1%	5,9%	7,2%

Måleindikator	1.1	31.8
Faste årsverk	14,3	15
Midlertidige årsverk	0,6	1
Sum årsverk	14,9	15
Budsjetterte årsverk	11,4	

Enheten har 1,8 årsverk på funksjon 211 og 12,8 årsverk på funksjon 201. Dette er tilsammen 14,6 årsverk fra 01.08.2019.

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	%
Barn på heltid	50	54	4	8,00
Barn på deltid	1	1	0	0
Barn 3-5 år	30	40	10	33,33
Barn 1-2 år	21	15	-6	-28,57
Sum antall barn	51	55	4	7,84

Innledning

Hausland barnehage er en pedagogisk tilrettelagt virksomhet med 70 standard plasseringer fordelt på 55 barn per 1. august 2019. Ny bemanningsnorm etter barnehageloven per 01.08.2019 følges i enheten. Hausland har et positivt resultat på 136 000. 61 000 av disse er svømmemidler fra fylkesmannen. Vi har utestående ca. 18 900 i NAV-refusjoner til enheten.

Resultat og aktivitet

Enheten har tre langtidssykemeldte, sykemeldingene er ikke arbeidsrelaterte. Barnehageansatte er mer utsatt for smitte da arbeidet er meget tett med barn. Barnehageansatte må også være mentalt og fysisk helt tilstede for å kunne utføre jobben. Dette medfører økt sykefravær og økt behov for bruk av vikarer ved sykdom. Hausland er med i prosjektet NED med sykefraværet, og arbeider med prosjektet inn i personalgruppen. Vi har lenge hatt arbeidspress med mange barn per årsverk i barnehagene i Grimstad. Enhetsleder er bekymret for langvarig arbeidspress for ansatte.

Kvalitetsmålet vårt er sammensatt og preget av en helhetsvurdering. Vi har arbeidet godt med målene til enheten. De økonomiske rammene har vært meget stramme. Vi har kjøpt minimalt av inventar og utsyr da det meste av pengene har gått til mat, ansatte og vikarer.

Enheten bruker Public 360 i personalarbeidet. Vi legger også inn referater fra ansvarsgruppemøter for barn som har oppfølging fra PPT. Vi legger inn årsplan og referater fra samarbeidsutvalg ved enheten.

Internkontroll har vi gjennom vernerunder og fastlagte temaer/øvelser på personalmøter på kveldstid med personalet. Vi har også informasjon i form av perm med beredskap og prosedyrer for alle som er nye medarbeidere i Hausland. Vi bruker personalomsorg i krise og beredskapsarbeidet, og legger til rette for øvelser ved personalmøter/planleggingsdager.

Vi har ikke hatt anskaffelser for over 100 000 ved vår enhet.

Vurderinger

Kvalitet er de ansatte, stabilitet og kompetanse er viktig her. Det er meget utfordrende å få tak i stabile kompetente tilkallingsvikarer. Leder bruker mye tid på å få tak i tilkallingsvikarer. Enheten klarer ikke å beholde tilkallingsvikarer på "løse kvister" slik at vi kan få økt kunnskapen til den blir av god kvalitet. Gode vikarer får fast jobb andre plasser.

Vi startet opp med vanntilvenning i bassenget ved Berge gård for 4- og 5-åringene i august 2019. Vi fikk til dette etter vi mottok svømmemidler fra fylkesmannen.

Barnehagen har også i år kjøpt andel i Bjørkedalen andelsbruk. Barna er med å høster poteter, gulrøtter, neper, squash med mer. Grønnsakene bruker vi til lunsj i barnehagen.

Hausland barnehage er i gang med å implementere rammeplanen i personalgruppen.

Temaet for barnehageåret er "være sammen". Være sammen handler om sosial kompetanse der den voksne væremåte er i fokus. Den voksne er autoritativ i møte med alle barn. Den voksne er da varm og tydelig i sitt arbeid gjennom lek, omsorg, grensesetting og læring. Barnehagen følger også det metodiske opplegget som er utviklet til bruk i barnegruppen. Enheten arbeider også med utdanningsdirektoratets metodiske opplegg som heter "språkløyper" både i personalmøter og i arbeidet med barnegruppen

Hausland har gjennomført overgangssamtaler med Landvik, Fjære og Fevik skole med barna som startet på skolen i august.

To ansatte er blitt sertifisert i foreldreveiledningsprogrammet ICDP.

Tidlig innsats

Foresatte i samarbeid med barnehagen la inn fortsettelse/søknad om ressurs for barn med nedsatt funksjonsevne. Søknadene for barnehageåret 2019-2020 ble sendt i starten av mai 2019 samtidig med rapport for inneværende barnehageår. Disse søknadene har lang saksbehandlingstid på tre måneder og mer. Det er meget uheldig for disse barna som trenger en best mulig start og hjelp i relasjoner for å lykkes. Henvisninger til PPT har dette året hatt 6-8 måneder behandlingstid.

Tønnevoldskogen barnehage

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 August	Regnskap 2019 August	Budsjett 2019 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	5 262	5 719	5 399	-320
Andre driftsutgifter	237	153	320	167
Driftsinntekter	-1 617	-1 382	-1 105	278
NETTO	3 882	4 489	4 614	125

Måleindikator	Fraværsprosent 2. tertial 2019	Fraværsprosent 2. tertial 2018	Endring
Korttid	1,6%	2%	-0,4%
Langtid	10,2%	2,1%	8,2%
Sum fravær	11,8%	4,1%	7,7%

Måleindikator	1.1	31.8
Faste årsverk	14,8	13
Midlertidige årsverk	0,7	
Sum årsverk	15,5	13
Budsjetterte årsverk	12	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	%
Barn på heltid	50	47	-3	-6,00
Barn på deltid	2	1	-1	-50,0
Barn 3-5 år	33	37	4	12,12
Barn 1-2 år	19	11	-8	-42,11
Sum antall barn	52	48	-4	-7,69

Innledning

Tønnevoldskogen barnehage har 48 barn per 31.08.2019 i sin pedagogiske virksomhet. Dette bildet endrer seg utover høsten da det starter flere barn i september, oktober og desember. Våren 2019 ble to medarbeidere pensjonister. Dette utgjorde 1,5 årsverk som ikke har blitt erstattet, da vi startet med færre barn i august. Vi har gjennomført aktivitetene i årsplanen der vi har hatt fokus på språk, lekens betydning og voksenrollen i et inkluderende læringsmiljø. Vi fortsetter arbeidet med implementering av rammeplanen. Fra august ble bemanningsnormen innført der minimumskravet er en ansatt per tre barn under tre år og en ansatt per seks barn over tre år. I praksis gjelder disse tallene noen timer midt på dagen når alle er på jobb.

Resultat og aktivitet

Tønnevoldskogen har et positivt resultat på kr. 125 000. I dette beløpet ligger det svømmemidler på 36 069. fra Fylkesmannen, vi har også fondsmidler på kr. 49 508 som ikke brukt opp enda. Vi har utestående refusjoner fra Nav på kr. 6000.

Vi jobber hele tiden målrettet for å sikre kvaliteten på barnehagens innhold der helheten er avgjørende. Satsingsområde for vårt arbeid dette barnehageåret er natur, helse og livsmestring. Naturen har vi rundt oss, og den er utgangspunkt for god fysisk og psykisk helse. Barn trenger trygghet, gode relasjoner og være en del av et fellesskap. Livsmestring er å gi barna trygghet, et positivt selvilde, hjelp til å takle

følelser. Det handler om livet vi lever og å kunne stå i den situasjonen vi er i.

Grunnbemanningen er på 10,5 årsverk pluss en ansatt i permisjon, enhetsleder og lærling i barne- og ungdomsarbeiderfaget. Budsjettet er stramt, vi har kun kjøpt nødvendig forbruksmateriell.

Lønnskostnadene er høye grunnet personale med pedagogisk og barnehagefaglig utdanning, samt høy ansiennitet. Vi har hatt en del langtidsfravær i tertialet, dette er på vei ned. Behovet for vikarer har vært og er stort. Det er vanskelig å få tak i stabile vikarer til barnehagene, leder bruker mye tid og energi på dette.

Enheten følger lov og forskrifter om offentlige anskaffelser.

P360 brukes til å arkivere barnehagedokumenter, men det er ønskelig med mer opplæring i systemet tilrettelagt for barnehager.

Vurderinger

Målet vårt er kvalitet i alle ledd, der personalet jobber sammen mot felles mål for barna, der arbeidet med lek, relasjoner, sosial kompetanse har fokus i utviklingsarbeidet.

Det er en del usikkerhet rundt hva som skjer med barnehagen blant ansatte og foreldre.

Storgaten barnehage

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 August	Regnskap 2019 August	Budsjett 2019 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	3 668	4 415	4 370	-46
Andre driftsutgifter	192	199	181	-18
Driftsinntekter	-1 046	-935	-836	99
NETTO	2 814	3 679	3 715	36

Måleindikator	Fraværsprosent 2. tertial 2019	Fraværsprosent 2. tertial 2018	Endring
Korttid	2,8%	4,3%	-1,5%
Langtid	7,5%	7,3%	0,2%
Sum fravær	10,3%	11,6%	-1,3%

Måleindikator	1.1	31.8
Faste årsverk	11,3	11
Midlertidige årsverk	0,5	1
Sum årsverk	11,8	12
Budsjetterte årsverk	8,3	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	%
Barn på heltid	36	34	-2	-5,56
Barn på deltid	1	0	-1	-100
Barn 3-5 år	22	21	-1	-4,55
Barn 1-2 år	15	13	-2	-13,33
Sum antall barn	37	34	-3	-8,11

Innledning

Status for måloppnåelse er god når det gjelder kvalitet, innhold og personaloppfølging. Med implementering av ny rammeplan som trådte i kraft 01.08.2017 økte kravene til hele personalet. Alle har jobbet sammen om implementering og har god forståelse for oppdraget. Ny bemanningsnorm som kom 01.08.2018, ble innført 01.08.2019 i Grimstad og følges.

Barnehagen har i tertialet vært i innspurten med renovering og utvidelse og startet opp etter plan 01.08.2019. Sikkerheten og samarbeidet med håndverkerne har vært svært god, og skapt trygghet for barn, personalet og foreldrene. Vi feiret med innbudte gjester 21.08.2019

Det er lagt til rette for å ta inn flere barn i takt med økt behov, og bemanning økes i takt med det.

Resultat og aktivitet

Økonomisk fremstår barnehagen med et lite merforbruk. Det reelle er at det er et positivt resultat. Det mangler kr. 55 000 i refusjoner og feriepenger. Det er også en feilføring etter renoveringen, kr. 20 000 er belastet barnehagen og vil bli ordnet. Til fratrekk kommer kr.12 000 i svømmetilskudd. Overskuddet er ca. kr.30 000. Det har kun vært kjøpt inn en ny pc og en ny steamer, samt forbruksmateriell. Budsjettet er svært stramt, og det skal små endringer til i løpet av høsten før bildet blir negativt. Budsjettene tar ikke

høyde for høy ansiennitet og utdanning.

Det har vært tett personaloppfølging ved sykefravær. Langtidssykefraværet er ikke arbeidsrelatert. Korttidsfraværet har vært lavt. Økt nærvær er alltid i fokus, herunder gode rutiner når det gjelder smitteforebygging og belastninger. Prosentvis sykefravær blir høyt på mindre enheter som barnehager. Prosjektet NED med sykefraværet har vært jobbet videre med, og alle yter sitt for hverandre og egen helse for å kunne få ned sykefravær ytterligere om mulig. Medarbeiderundersøkelsen fra mai var tema på personalmøte i etterkant for å se om det var punkter å jobbe videre med.

Personalets sammensetning frem til 31.07. vært to pedagoger per avdeling og to fagarbeidere på en avdeling og en fagarbeider og en assistent på den andre avdelingen. Det har gitt god kvalitet. Med to-språklig somalisk assistent med lang erfaring og barne- og ungdomsarbeider ansatt for å ivareta flyktningbarn og deres familier, har vi meget god kvalitet på tjenesten. Det gir også en god buffer mot videre henvisning av sårbare barn, ved å kunne handle der og da, og med videre støtte og oppfølging av enkeltbarn og små grupper. Dette er tidlig innsats og i tillegg god økonomi på sikt ved at flere barn har mulighet til å lykkes.

Fra 01.08. tilpasset vi organiseringen til tre avdelinger. De eldste, i andre etasje, har tre pedagoger og en barne- og ungdomsarbeider. Bemanningsnormen krevde økt bemanning og det ble ansatt barnehagelærer for å kunne balansere bemanningen og pedagognormen. De minste barna nede er fordelt på to avdelinger og utløser en pedagog per avdeling. De samarbeider tett for å ivareta to-pedagogsystemet. Det er en barne- og ungdomsarbeider og en assistent i grunnbemanning knyttet til avdelingene nede.

Barnehagen hadde ut juni lærling i barne- og ungdomsarbeiderfaget og har to nye fra og med 01.08. Det er et positivt supplement. I tillegg var en elev fra Møglestu videregående skole uplassert og er det videre samt en fra NAV. Vi bruker lærlingene inntil 50 % som vikar, når vi ser at de er klar for det. Antall barn og voksne vurderes daglig ved fravær.

Anskaffelser gjøres i henholdt til reglement.

P360 brukes til å lagre barnehagedokumenter som vedtatte planer, møter i SU og andre samarbeidsmøter. Systemet med barnemapper er på plass for barn med spesielle behov. Dokumenter sendt barnehagen til orientering, blir lest og avskrevet. Det har ikke vært opplæring i P360 for andre enn styrer, og det skrives ikke direkte inn i det ennå.

Vurderinger

Kvalitetsmålet vårt er sammensatt og preget av helhetstenkning. Vi jobber bevisst sammen mot samme mål og vi følger tiltakene. Arbeidet med lek, språk og sosial kompetanse på tvers av kulturer gir gode utviklingsmuligheter for barna. Vårt hefte om vår praksis fungerer som en god veileder og som evalueringsdokument. På grunnlag av plandokumentene evaluerte vi praksis på planleggingsdagen i mai og startet opp plan for høsten.

På planleggingsdagen 02.08. fortsatte planleggingen, og alle HMS rutiner ble gjennomgått i tråd med årshjulet.

Innovasjonsmålet vårt med å utvikle barnehagen som lærende organisasjon knyttes opp mot ny rammeplan for barnehagene for å forankre felles kunnskap og handling. Dette er en kontinuerlig prosess.

Overgangssamtaler ble organisert på en ny måte i år. Samarbeidende skoler, Jappa og Landvik ble invitert til møte hvor vi gikk gjennom alle overgangsskjemaene. Organiseringen evaluerte vi samlet som konstruktivt.

I juni hadde førskolebarna tre dagers svømmekurs i samarbeid med svømmeklubben. Det er en ordning som fungerer godt. Om tilskuddet hadde gitt rom for det, ville vi brukt Berge Gård over en lengre periode, slik vi fikk til i fjor.

Barnehagen bruker metodikken fra Språkløyper i arbeid med språkutvikling knyttet opp mot bøker.

Som Aust-Agders NAFO-barnehage driver vi opplæring av studenter og andre barnehager. UiA har bedt om et enda nærmere samarbeid med oss både i barnehagen og ha timer på barnehagelærerutdanningen på UiA. Det er også i gang et forskningsprosjekt hvor UiA ønsker kunnskap om hvordan barnehagen samarbeider og kommuniserer med flyktningfamilier i hverdagen.

Uteområdet var planlagt oppgradert, men midlene som var satt av var ikke nok til alle barnehagene. Foreldrene og ansatte er bekymret over at det ble stoppet. En oppgradert lekeplass og gjerne med utvidelse med grøntområde i G. Gundersens park, vil være et pre for barnehagen.

Eide barnehage

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 August	Regnskap 2019 August	Budsjett 2019 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	5 610	6 679	6 778	99
Andre driftsutgifter	173	186	293	107
Driftsinntekter	-1 535	-1 435	-1 326	109
NETTO	4 248	5 431	5 746	315

Måleindikator	Fraværsprosent 2. tertial 2019	Fraværsprosent 2. tertial 2018	Endring
Korttid	1,4%	2,2%	-0,8%
Langtid	7%	3%	4%
Sum fravær	8,4%	5,2%	3,2%

Måleindikator	1.1	31.8
Faste årsverk	14,2	13
Midlertidige årsverk	3,3	5
Sum årsverk	17,5	19
Budsjetterte årsverk	13,1	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	%
Barn på heltid	58	59	1	1,72
Barn på deltid	2	2	0	0
Barn 3-5 år	41	46	5	12,20
Barn 1-2 år	19	15	-4	-21,05
Sum antall barn	60	61	1	1,67

Innledning

Eide barnehage har gitt et pedagogisk tilbud til 61 barn i alderen 0-6 år. I august begynte det 11 nye barn. Personalgruppa har bestått av 19 ansatte, inklusiv lærlinger og personale til barn med særskilte behov. Vi har gjennomført aktivitetene i årsplan 2019 med fokus på inkluderende lekemiljø, språkstimulering og fysisk aktivitet.

Fra august ble minimumskravet til grunnbemanning innført, og det innebærer at det nå er en ansatt per tre barn under tre år og en ansatt per seks barn over tre år. Barnehagens bemanning og samlede kompetanse har stor betydning for hvordan vi best mulig kan ivareta barnas behov for omsorg, lek og læring.

Av høydepunkter vil vi trekke frem at Eide barnehage fikk besøk av kunnskap- og integreringsminister Jan Tore Sanner i august. Statsråden fikk en omvisning i alle tre avdelingene hvor han ble med på ulike leke- og læringsaktiviteter sammen med barna. På dialogmøte gav vi innspill til den nye stortingsmeldingen om tidlig innsats og inkluderende fellesskap. Dette var en stor dag for oss som jobber i Eide barnehage. Vi er glade for muligheten vi fikk til å vise frem "Rammeplanen i praksis" og vi er inspirert av tilbakemeldingene vi fikk fra kunnskapsministeren og kommunens ledelse i etterkant.

Resultat og aktivitet

Eide barnehage deltar i forskningsprosjektet "Dialogmodellen" som handler om å utvikle et verktøy for å forebygge og håndtere mobbing i barnehagen. Prosjektet er et samarbeidsprosjekt mellom oppvekstsektoren i Kristiansand kommune, Universitet i Agder og Sørlandet sykehus.

I juni etablerte vi et samarbeid med Stine Sofie stiftelsen, der vi har vært med på å utvikle et kompetansehevingstilbud som på sikt skal lanseres for alle landets barnehager. Det handler om å gi barnehageansatte økt handlingskompetanse for å avdekke vold og overgrep hos barn. En av de pedagogiske lederne er utnevnt til "Barnas verneombud" i Eide barnehage.

Barnetallet er på samme nivå som i 2018, men ventelista for barnehageplass i Eide øker. Bemanningen var 6,6 barn per voksen i mai, juni, juli, og 6 barn per voksen i august når bemanningsnormen ble innført.

Grunnbemanningen er på 12,6 årsverk, pluss to ansatte i permisjon, enhetsleder og lærling i barne- og ungdomsarbeiderfaget. 2,4 årsverk går til barn som har behov for ekstra tilrettelegging. Vi har startet opp barnehageåret med vikarer i tre av stillingene siden HR-avdelingen fortsatt jobber med overtallighet i organisasjonen. Vi håper dette kan løses så vi får en stabil drift. Vikarsituasjonen har ikke vært optimal. Det er stor utskiftning av tilkallingsvikarer som vi benytter ved fravær.

Langtidsfraværet er økt noe når man sammenligner med tallene for 2018. Korttidsfraværet er redusert til 1,4 %. Vi deltar i NED-prosjektet som har fokus på å redusere fraværet. Barnehagen har et godt arbeidsmiljø som bærer preg av god stemning, faglig fokus og stort engasjement.

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

Arkivsystemet P360 brukes i hovedsak til personal- og barnemapper.

Enheten har holdt seg innenfor den tildelte rammen, med et mindreforbruk på kroner 319 000. Det skyldes i hovedsak økte inntekter, lavt vikarforbruk første halvår og lite innkjøp av leker og utstyr.

Vurderinger

Eide barnehage vil holde seg innenfor tildelt økonomisk ramme for 2019.

Etter opptak av nye barn i august hadde vi hatt behov for flere barnehageplasser i Eide. I skrivende stund er det behov for 19 nye plasser. Det er viktig å ta høyde for det økte behovet i videre planlegging.

Grimstad ungdomsskole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 August	Regnskap 2019 August	Budsjett 2019 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	20 305	21 285	20 626	-659
Andre driftsutgifter	1 068	687	732	45
Driftsinntekter	-2 047	-2 425	-2 061	364
NETTO	19 326	19 547	19 297	-251

Måleindikator	Fraværsprosent 2. tertial 2019	Fraværsprosent 2. tertial 2018	Endring
Korttid	1,5%	1,6%	-0,1%
Langtid	4,9%	2,9%	2%
Sum fravær	6,4%	4,4%	1,9%

Måleindikator	1.1	31.8
Faste årsverk	42,2	45
Midlertidige årsverk	7,2	6
Sum årsverk	49,4	51
Budsjetterte årsverk	49,4	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	Endring i %
Antall elever	356	351	-5	-1,4
Spesialundervisn. ped	4085	3116	-969	-23,7
Spesialundervisn. ass		10212,5	10212,5	#DIVISION/0!

Innledning

Grimstad ungdomsskole er den største ungdomsskolen i kommunen. Skolen er preget av et trygt og godt skolemiljø. Elevundersøkelsen blir gjennomført på alle trinn hvert år og gir et bilde av en skole med liten grad av mobbing og med høye skår på flere andre områder.

Resultat og aktivitet

Grunnskolepoeng

Grimstad ungdomsskole nådde målet (vår 2019) om å ligge på eller over landet forøvrig når det gjelder grunnskolepoeng, (GUS: 42,2, landet totalt: 42,0, og Grimstad kommune 41,6)

Kommunale satsingsområder

Grimstad ungdomsskole har vært i første pulje i den kommunale satsingen på digitalisering av undervisningen gjennom å tildele hver elev egen pc. I tertialet har skolen fortsatt arbeidet med digital utvikling gjennom å motta midler fra statens satsing på desentralisert kompetanseutvikling. På tross av avslag om videreføring av slike midler, fortsetter skolen sin digitale satsing høsten 2019.

Grimstad ungdomsskole er i siste pulje i den kommunale satsingen på å bli en traumebevisst skole i tanke og i praksis. Personalet blir kurset av RVTS-sør gjennom det kommunale prosjektet Rause Relasjoner. Vi nærmer oss slutten av en lengre kursrekke over tre semestre og vi begynner å merke en endring i hvordan personalet møter med barn som har opplevd traumer.

Grimstad ungdomsskoles satsingsområde

Grimstad ungdomsskole starter høsten 2019 på sitt 10. år som samarbeidspartner for lærerutdanningen

ved UiA og mottar studentgrupper både fra PPU og Lektorutdanningene.

Økonomitall

Grimstad ungdomsskole ligger med et merforbruk på 250 000 kr. Skolen har i senere tid merket seg at antall elever som trenger en eller annen form for ekstra oppfølging, er økende. Dette er med på å gjøre økonomien svært stram. Antall elever som PP-tjenesten tilrår 1 til 1-oppfølging, både pedagog og miljøarbeider, har økt med 50 % fra vårens tall (skoleåret 2018-2019) til høstens (skoleåret 2019-2020). Dette forventer vi en økonomisk uttelling for etter telledato 01. oktober.

Grimstad ungdomsskole har redusert driftsutgiftene fra et lavt nivå i 2018 til et kritisk lavt nivå 2019 for å bestrebe økonomisk balanse.

HR-tall

Fravær

Korttidsfraværet var lavt i hele tertialet og ganske likt med samme periode i fjor. Langtidsfraværet har vært noe høyt første halvdel av 2019, men nå (ut august 2019) er flere av de som var langtidsykemeldte, tilbake i jobb.

Årsverk

Faktiske lønnsutgifter beveger seg ned mot 46 årsverk, noe som stemmer med vårt interne regnskap. Vårt interne regnskap viser, på lik linje med rapporttallene, en økning i ansattvolumet fra 01.01. Dette begrunnes i "lærernormmidlene" samt en markant økning av elever med sakkyndig vurdering og rett på spesialundervisning.

Spesialundervisning:

Grimstad ungdomsskole har tidligere ikke angitt timer til miljøarbeider inn mot spesialundervisningen. Derfor har vi ikke et tall fra 2018 å sammenlikne med. Som nevnt under "økonomitall" er skolen i en spesielt krevende situasjon med en uvanlig høy andel elever med enkeltvedtak om spesialundervisning, både pedagog og i særdeleshet miljøarbeider.

Internkontroll på anskaffelser:

Grimstad ungdomsskole følger kommunens innkjøpsreglement. Det er ytterst sjelden vi gjør anskaffelser opp mot 20 000 kr. Hvis vi gjør det, er det i tråd med kommunens rammeavtaler. Det er en biblioteksansvarlig og en fagleder som står for de største innkjøpene (sjekker innkjøpsavtaler og pris). Dette tas alltid opp med rektor i forkant av innkjøpet. For tiden ligger følgende beskjed ute til personalet: "Vi har tilnærmet kjøpestopp men prøver å opprettholde vanlig drift". Rektor godkjenner alle fakturaer og sjekker hvem som har kjøpt hva.

Bruk av Public 360

Grimstad ungdomsskole bruker P360. Alle pedagoger og miljøarbeidere ligger inne slik at de kan lese og arkivere i elevmappene. Rektor, fagleder, sosiallærer, spes.ped.koordinator bruker P360 i sitt arbeid, for eksempel individuelle opplæringsplaner, møteinnkallinger, referater, enkeltvedtak, varsler og aktivitetsplaner.

Vurderinger

Grimstad ungdomsskole gjør det godt når det gjelder læringsmiljø og undervisningskvalitet. Grimstad ungdomsskole har et godt omdømme i kommunen. Dette jobber vi aktivt med å styrke. Skolens modell for miljøteam er spesielt vellykket.

Grimstad ungdomsskole mottar et økende antall elever med enkeltvedtak om spesialundervisning. Antall timer til spesialundervisning, både miljøarbeider og pedagog, ser ut til å øke for hvert år og det bekymrer oss. Men vi ser også at denne økningen gjør at stadig flere elever er i stand til å motta undervisning i samlet klasse og ikke ute på gruppe.

Grimstad ungdomsskole mangler fortsatt egnede forhold for undervisning i kroppsøving.

Fevik skole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 August	Regnskap 2019 August	Budsjett 2019 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	28 927	29 660	30 001	341
Andre driftsutgifter	1 918	1 750	1 217	-533
Driftsinntekter	-3 818	-4 499	-3 956	543
NETTO	27 027	26 911	27 263	352

Måleindikator	Fraværsprosent 2. tertial 2019	Fraværsprosent 2. tertial 2018	Endring
Korttid	0,9%	1,1%	-0,1%
Langtid	3,1%	3,5%	-0,4%
Sum fravær	4,1%	4,6%	-0,5%

Måleindikator	1.1	31.8
Faste årsverk	63,3	65
Midlertidige årsverk	7,8	5
Sum årsverk	71,2	71
Budsjetterte årsverk	61,5	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	Endring i %
Antall elever	573	567	-6	-1,0
Spesialundervisn. ped	3711	3250	-461	-12,4
Spesialundervisn. ass	2195	3187	992	45,2

Innledning

Fevik skole er i stabil drift, men merker dette året en økonomisk utfordring. Fevik skole har dette og de to foregående skoleårene mottatt en del elever fra andre skoler som trenger ekstra oppfølging. Dette har skolen løst på en god måte ovenfor elevene, men det tærer på budsjettet vårt. Vi erfarer også at kommunestyrets vedtak om oppmykning av skolekretsgrenser fører til ytterligere økning av elever med spesielle behov på vår skole.

Fevik skole har høy måloppnåelse, lavt sykefravær, driver godt utviklingsarbeid og har et godt arbeidsmiljø.

Resultat og aktivitet

Økonomi og elevtall

Per 31.08.19 har Fevik skole et positivt avvik på ca. 1 % (351 000 kr.).

På grunn av lovkrav om lærernorm har Fevik skole 3,5 årsverk høyere bemanning enn budsjettert.

Elevtallet ved Fevik skole fikk en liten nedgang denne høsten (seks elever). Dette hovedsakelig på grunn av færre elever på første trinn enn avgangselever våren 2019.

Hovedgrunnen til at lærernormen øker selv om antall elever synker, er at Fevik skole har mottatt flere nye elever med særskilte behov fra andre skoler i kommunen og også andre kommuner.

På bakgrunn av lovkrav om lærernorm og en liten nedgang i antall elever fra 1. august, er prognosen 1,2 % negativt avvik (ca. 500.000 kr.)

Årsverk

Etter refusjoner på grunn av sykefravær, permisjoner og gjesteelever med spesialundervisning, har Fevik skole 65 årsverk i drift per 31.08.19. Skolen har fått godkjent å drive med flere årsverk enn budsjettert på grunn av elever med særskilte behov og for å oppfylle lærenormen.

Fravær

Fevik skole har per i dag fravær på 4,1 %. Vi har ikke fått informasjon om at noe av fraværet er relatert til arbeidsplassen.

Spesialundervisning

Fevik skole har hatt økning av omfang spesialundervisning. Tallene som er oppgitt i tabellen ovenfor er antall elevtimer med spesialundervisning. En del av disse elevene kan sees i sammenheng med andre, og får spesialundervisning i gruppe eller inne i klasserommet ved hjelp av to-lærersystem. Antall lærer- og assistenttimer vi gir til spesialundervisning vil derfor ikke være sammenfallende med antall elevtimer som vi har oppgitt. Fevik skole har 19 elever som mottar spesialundervisning per 31.08.19. Dette tilsvarer cirka 3,3 % av elevmassen vår. Dette tallet vil øke utover høsten, da vi fremdeles venter på sakkyndig vurdering på en del elever som etter alle sannsynlighet vil oppfylle retten til vedtak om spesialundervisning.

Arbeid med internkontroll på anskaffelser

Enhetsleder har hatt saken opp i administrasjonsmøter og ledermøter ved skolen. Alle innkjøp skal godkjennes av ledelsen. Dersom vi er usikre på innkjøp ber vi om veiledning fra kommunens rådgiver. Vi har også invitert kommuneadministrasjonen til en gjennomgang av våre innkjøpsrutiner, men fått tilbakemelding om at det per i dag ikke er kapasitet til å prioritere dette. Skolen har løftet opp spørsmål rundt innkjøp av dagligvarer til kantine og SFO som gjøres på Coop ekstra på grunn av avstand og tidligere avtale som er inngått.

Bruk av Public 360

Alle skolens medarbeidere har fått opplæring i systemet. Alle skal nå kunne legge inn internt notat og lese dokumenter, og noen kan også ekspedere dokumenter ut. Skolens ledelse og administrasjon er behjelpelig med arkivering og utsendelse for de som er usikre på systemet. Skolen har to superbrukere som er tilgjengelig på huset.

Vurderinger

Skolen jobber godt med å skape inkluderende læringsmiljøer, der man tar høyde for det store mangfoldet elevene representerer. Vi har stort fokus på nytenkning i forhold til å påvirke elevenes læringsresultater og læringsmiljø på en positiv måte. Vi har mye godt utviklingsarbeid og kan i den forbindelse spesielt nevne forskningsprosjektet "Et lag rundt eleven", samarbeid med RVTS og kommunen angående prosjektet "Rause relasjoner", samarbeid med UIA om å være øvingsskole for studenter, utprøving av utviklende matematikk (også kalt russisk matematikk) på 1. trinn og mye annet.

Det investeres også mye tid til å samarbeid med foresatte, andre samarbeidspartnere som lokale lag og foreninger, kommunale etater som barnevern, PPT og helsesykepleier og andre viktige aktører i forhold til elevene som vi skal ivareta.

Fevik skole må fortsatt jobbe med felles kulturbygging av hele 1.-10 skolen. Det er fire avdelinger på skolen, og vi skal ha felles holdninger, verdier, regler og rutiner for hele skolen. Dette er et arbeid som vil ta lang tid, ettersom det er et stort personale og i tillegg vært store utskiftninger i skolens ledelse. Vi har ansatt ny fagleder for mellomtrinnet, og har en konstituert SFO-leder på grunn av langtidsfravær. Det er sårbart for en såpass ny skole med så mange utskiftninger i ledelsen som det har vært de siste årene.

Det er også mye usikkerhet i personalet og foreldregruppa knyttet til innsparingsforslag om å gjøre Fevik skole om til en ren barneskole for elever fra Fjære og Fevik skolekrets.

Fevik skole har dette og foregående skoleår mottatt en del elever fra andre skoler som trenger ekstra oppfølging. Dette har på mange måter vært en berikelse for skolen, selv om det utfordrer økonomien vår. Vi har også noen svært krevende elevsaker som tar mye av ledelsens kapasitet og ressurser.

Medarbeidersamtaler og sykefravær indikerer at vi har et godt arbeidsmiljø ved Fevik skole.

Eide skole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 August	Regnskap 2019 August	Budsjett 2019 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	6 827	6 988	6 550	-438
Andre driftsutgifter	293	376	474	98
Driftsinntekter	-898	-1 310	-1 038	272
NETTO	6 222	6 053	5 986	-68

Måleindikator	Fraværsprosent 2. tertial 2019	Fraværsprosent 2. tertial 2018	Endring
Korttid	0,6%	1,7%	-1,1%
Langtid	1,6%	8%	-6,3%
Sum fravær	2,2%	9,6%	-7,4%

Måleindikator	1.1	31.8
Faste årsverk	12,3	16
Midlertidige årsverk	4,5	3
Sum årsverk	16,8	18
Budsjetterte årsverk	14,3	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	Endring i %
Antall elever	90	94	4	4,4
Spesialundervisn. ped	978,5	1358,5	380,0	38,8
Spesialundervisn. ass		3201,5	3201,5	#DIVISION/0!

Innledning

Eide skole har ansatt de pedagogene og miljøarbeiderne vi trenger for skoleåret. To miljøterapeuter er overført fra andre instanser i kommunen. Dette vil gjøre en lønnsforskjell i forhold til å ha barne- og ungdomsarbeidere.

To ansatte skal ta videreutdanning i engelsk og har derfor reduserte stillinger med tilsammen 80%.

Det er en liten økning i elevtallet ved skolen, og vi har fått en økning i antall enkeltvedtak om spesialundervisning.

Resultat og aktivitet

Vi har økt fra fem til åtte elever med enkeltvedtak, fire med full dekning. I tillegg er det flere elever som trenger tett oppfølging i hverdagen, og elever som av forskjellige årsaker har behov for tilpasset undervisning.

Vi har fått flere elever som trenger ekstra. Vi arbeider systematisk både med Grimstadprøvene og øving på nasjonale prøver og andre kartleggingstester for å heve elevenes faglige kunnskap.

Vi skårer høyere på nasjonale prøver i engelsk og norsk sammenlignet både kommunalt og nasjonalt, men dårligere i regning. Vi skårer høyere i alle fag sammenlignet med forrige år.

Vi kjører Imal som lesemetode og har også lesekurs. Vi har et godt samarbeid med foreldre, kommunale

instanser og andre eksterne aktører.

Vi har et tett samarbeid med UiA, der veiledning er en stor del av arbeidet. Vi er stolte av å være med på å forme fremtidens lærere. Vi skal i år ha 7 grupper med studenter.

Vi har fått omgjort to årsvikariater til faste årsverk og håper på større stabilitet i lærermassen.

Vi har fått overført to miljøterapeuter som øker prosenten for fast ansatte. Tidligere hadde vi miljøarbeidere i vikariater.

Vi har per dags dato en fulltidssykemeldt.

Vi bruker P360.

Vi bruker 1310 til internkontroll i tillegg til virksomhetsplanen for Eide skole.

Vurderinger

Eide skole har vært inne i en positiv utvikling hvor vi ser at elevtallet har vært stabilt, vi ser flere tilflyttere til bygda. Elevtallet er per dags dato 94 og vi forventer en liten økning høsten 2019.

Vi i ledelsen har tatt rektorskolen / lederutviklingsprogrammet og en av miljøarbeiderne våre har tatt videreutdanning om barns psykiske helse. Dette håper vi skal være med på å ruste oss bedre til dagens utfordringer i skolen.

Vi er nå inne i det fjerde året med russisk matematikk, noe som vi håper skal utvikle elevenes matematikkferdigheter på sikt.

Fra i høst er alle kontaktlærerne i 100 % stilling, noe som vi håper vil gi økt stabilitet for elevene. Vi har høy trivsel hos ansatte og elever og lavt sykefravær.

Jappa skole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 August	Regnskap 2019 August	Budsjett 2019 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	17 078	17 562	17 965	403
Andre driftsutgifter	908	773	926	153
Driftsinntekter	-1 995	-2 811	-2 069	741
NETTO	15 991	15 525	16 822	1 297

Måleindikator	Fraværsprosent 2. tertial 2019	Fraværsprosent 2. tertial 2018	Endring
Korttid	1,7%	2,1%	-0,4%
Langtid	5,1%	3,8%	1,3%
Sum fravær	6,8%	5,9%	0,9%

Måleindikator	1.1	31.8
Faste årsverk	35,8	36
Midlertidige årsverk	3,2	5
Sum årsverk	39	41
Budsjetterte årsverk	38,6	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	Endring i %
Antall elever	318	317	-1	-0,3
Spesialundervisn. ped	1748	1843	95	5,4
Spesialundervisn. ass	2631	2318	-313	-11,9

Innledning

Jappa skole har 317 elever.

Skolen satser fortsatt sterkt på lesing og på elevenes psykososiale skolemiljø inkludert god og strukturert klasseledelse. Begge disse områdene har vi og skal vi fremover bruke mye tid på. Enheten har flere dyktige medarbeidere som bidrar til å drifte denne satsingen. Vi er godt i gang. Det er stor enighet i personalgruppen om at satsing på disse områdene gir gevinst for elevene våre både faglig og sosialt. God måloppnåelse.

Skolen har også to nye satsingsområder:

- IKT, som vil si at Jappa skole i løpet av skoleåret skal være i gang med iPad - satsing. Hver elev og hver pedagog får sin iPad som skal brukes i undervisning og skolearbeid. Vi har allerede etablert et godt samarbeid med Landvik skole her for å lære av arbeidet de har gjort på området.
- Ny læreplan med fokus på fagfornyelsen. Jappa skole er pilotskole for UIA i dette arbeidet. Vi har hatt første samling med UIA og gleder oss til fortsettelsen.

Resultat og aktivitet

Økonomitall - kommentarer

Andre tertial viser et mindreforbruk 1 297 000 i regnskapet for Jappa skole. Det høye tallet inkluderer

IMDI-midler skolen har fått tilført. Dette er midler for elever med minoritetsspråklig bakgrunn. Disse midlene er øremerket enkeltelever og bruken er definert i vedtak om tilskudd. Per dato er dette beløpet på 470 000 kr. Når elevene det gjelder bytter skole, for eksempel til ungdomsskolen eller sin nærscole, følger midlene eleven til ny skole.

Jappa skole har langtidssykemeldte medarbeidere og forsinkede/utestående refusjoner som også vil påvirke det totale bildet.

Enhetsleder styrer målrettet med streng budsjettkontroll, og målet er balanse ved regnskapsårets slutt. Per 2. tertial er mål nådd. Samtidig er det store behov for investeringer og oppdateringer på inventar og utstyr til skolen som har betydning for den daglige driften. Det er en nødvendighet å prioritere innkjøp innenfor eget budsjett som vil ivareta dette behovet.

HR-tall kommentarer

Økning i midlertidig årsverk i perioden for pedagoger forklares med vikarbruk i følgende stillinger:

- To medarbeidere har permisjon i tilsammen 200 %.
- En pedagog er i permisjon grunnet videreutdanning ca. 40 %.
- To er gradert midlertidig ufør i tilsammen 80 %.
- Tre er gradert eller fullt sykemeldt lik 160 %.
- To har midlertidig redusert stilling lik 40 %.

Langtidsfraværet er høyt inneværende tertial, men medisinsk begrunnet. Korttidsfraværet har gått ned i løpet av første tertial og er per dato relativt lavt. Mål nådd.

Enhetsleder har ellers sett seg nødt til å sette inn ekstra bemanning, midlertidig gradert stilling for miljøarbeider, på et av mellomtrinnene både på grunn elev med stort behov. Det vises til krav om tidlig inngripen. Tiltaket dekkes innenfor eget budsjett.

Når det gjelder anskaffelser er enhetsleder kjent med kommunens innkjøpsavtaler og forholder seg til disse.

Spesialundervisning

Jappa skole har nedgang i antall elever med spesialundervisning, men oppgang på elevtimer brukt til spesialundervisning generelt. Andel elever som har vedtak om spesialundervisning er per 2. tertial 3,47 %.

Spesialundervisningen skjer på trinnets fellesareal og i nær tilknytning til andre elever. Enhetsleder understreker at dette gir opplevelse av inkludering i fellesskapet, noe som tilstrebes. Vi arbeider kontinuerlig for god tilpasset opplæring i den ordinære undervisningen, noe som også bidrar til gode resultater for spesialundervisningen på enheten. Dette viser seg gjennom at vi etter en tid (kort eller lang) kan ta elever av spesialundervisning i enighet med foresatte og PPT. Så langt registreres god måloppnåelse.

Arkivsystem

Skolen bruker 360* som arkivsystem for enkeltvedtak, referater, møteinnkallinger, eposter og brev som mottas og sendes. Alle skolens lærere og miljøarbeidere får tilgang til 360* for de elevene de har ansvar for.

Internkontroll

Når det gjelder arbeid med internkontroll bruker skolen kommunens internkontrollsystemer, for eksempel moava1310, Facilit brannbok og Qm+ som dokumentasjon. Skolen har interne vernerunder i regi av skolens HMS-utvalg.

Innkjøp

Enhetsleder er kjent med kommunens innkjøpsavtaler og forholder seg til disse når det gjelder anskaffelser. Alle innkjøp på enheten går gjennom og må godkjennes av enhetsleder. Det er behov for investeringer og oppdateringer på inventar og utstyr til skolen som har betydning for den daglige driften. Det er derfor nødvendig å prioritere noen innkjøp innenfor eget budsjett som i samsvar med gjeldende avtaler som vil ivareta dette behovet.

Vurderinger

Skolens ledelse har i samarbeid med alle ansatte brukt mye tid på å skape et godt arbeidsmiljø. Enhetsleder mener dette har hatt positive ringvirkninger på skolens læringsmiljø generelt og elevenes psykososiale skolemiljø. Her vises det til gode resultater både på elevundersøkelsen og rapporten fra forvaltningsrevisjon for kommunens kontrollutvalg angående skolemiljøet. Konklusjonen er at den daglige driften går bra.

En intern risikovurdering kan være vikardekning knyttet til flere langtidssykemeldte. Denne type fravær kan alltid medføre konsekvenser for dagens og fremtidig drift avhengig av om vi klarer å skaffe kvalifiserte vikarer. Dette er spesielt sårbart for elevene.

Et stabilt elevtall på over tre hundre medfører at enkelte trinn i dag beskrives som fulle. Vi har ikke flere rom tilgjengelige og kan risikere at elever som har Jappa skole som sin nærscole ikke kan få plass her. Det er viktig at dette tas høyde for i videre planlegging når det er snakk om skoleplass og skoletilhørighet.

Vi har et tett skole-hjem-samarbeid både på trinn, i skole og SFO som bidrar positivt til skolens arbeid. Det samme gjelder for samarbeid mellom skolens ledelse og FAU. I samarbeid med skolen har FAU påtatt seg å arrangere en kveld med tema "nettvett" for alle foresatte i løpet av høsten. Det jobbes kontinuerlig med å opprettholde og utvikle dette gode samarbeidet ytterligere.

Skolen møter stadige krav til møter, rapportering, arkivering og pålagte saker/oppgaver som skal vies tid i skolens avsatte tid til felles planlegging. Enhetsleder mener dette i fremtiden kan utgjøre både interne og eksterne utfordringer. Det begrunnes i at disse pålagte oppgavene mer enn før stjeler tid fra pedagogisk utviklingsarbeid på enhetene. Bekymringsfullt fordi skolen i utgangspunktet er en institusjon som skal ha fokus på undervisning og opplæring. Det understrekes at skolens enhetsledere har fått forståelse for at det er behov for å "låse" mandager til arbeid på enheten. Dette er svært positivt.

Frivoll skole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 August	Regnskap 2019 August	Budsjett 2019 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	8 326	8 255	8 884	629
Andre driftsutgifter	355	404	488	84
Driftsinntekter	-1 216	-1 610	-1 277	332
NETTO	7 465	7 159	8 095	936

Måleindikator	Fraværsprosent 2. tertial 2019	Fraværsprosent 2. tertial 2018	Endring
Korttid	0,6%	2,5%	-1,9%
Langtid	13,5%	6,5%	7%
Sum fravær	14,1%	9%	5%

Måleindikator	1.1	31.8
Faste årsverk	17,5	18
Midlertidige årsverk	1,3	1
Sum årsverk	18,8	19
Budsjetterte årsverk	18,2	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	Endring i %
Antall elever	145	143	-2	-1,4
Spesialundervisn. ped	698	855	157	22,5
Spesialundervisn. ass	584,25	1322,4	738,15	126,3

Innledning

Frivoll skole har i 2. tertial 2019 et stabilt elevtall og har 143 elever. Skolen arbeider godt og kontinuerlig med satsingsområdene og pedagogisk utviklingsarbeid. Skolen er i stabil drift, og vi ligger godt an i forhold til budsjettmålene for 2019. Det er en stram prioritering, og personalet er løsningsorienterte og delaktige i dette arbeidet.

Kvalitet og mangfold i undervisningen står sentralt i tenkningen og praksisen på Frivoll skole. Vi har fortsatt stort fokus på "Rause relasjoner" / traumebevisst omsorg, og alle klasser har nå en time fast i uka der det arbeides med "Link til livet" som støtter opp om sosial kompetanse.

Det arbeides med leseplanen, og det er stort fokus på lesing som grunnleggende ferdighet i alle fag. Vi er også godt i gang med arbeid rundt ny overordnet del av læreplanen, og vil fremover også arbeide enda mer med fagfornyelsen i forhold til ny læreplan som innføres i 2020.

Frivoll skole er også i år praksisskole for lærerstudenter på GLU 1-7 på UiA. Vi er allerede i gang med første praksisparti, og vil få flere studenter i løpet av året. Vi får gode tilbakemeldinger fra studentene, og dette samarbeidet er konstruktivt og vil være viktig også fremover.

Frivoll skole vil sammen med Jappa mest sannsynlig starte opp i andre pulje i den kommunale satsingen på digitalisering av undervisningen, og tildele alle pedagoger og elever egen iPad. Vi har samarbeid i kretsnettverk med Landvik og Grimstad ungdomsskole som startet i pulje en. På planleggingsdag 18.10 vil vi arbeide mer med internopplæring i forhold til dette.

Frivoll skole er en aktiv "uteskole". Vi bruker nærområdet aktivt i undervisningen, og vi har mye fokus på

fysisk aktivitet. Bruk av uteklasserommet på Blåfjell er viktig, og skolehagen er nå implementert i skolens daglige praksis. Et av høydepunktene i høst har vært vår årlige velkomstfest/høstfest, der vi i samarbeid med skolens FAU blant annet selger produkter fra skolehagen. I år var det rekordmange til stede på festen, både skolens egne elever, foresatte og ansatte, samt andre i nærmiljøet. Dette er en viktig og trivelig tradisjon som virker samlende for nærmiljøet på Frivoll.

Resultat og aktivitet

Det er stor aktivitet på skolen, og det drives mye godt utviklingsarbeid for å fremme elevens læring og trivsel.

Økonomitall

Frivoll skole har per 31.08.19 et positivt avvik på kr. 936 000. Vi har langtidssykemeldte medarbeidere og fortsatt utestående / forsinkede refusjoner som også vil påvirke det totale bildet.

Måloppnåelse av budsjettmålene for 2019 er godt innenfor rekkevidde, og målet er økonomisk balanse for inneværende år.

HR-tall

Økning i årsverk i perioden forklares med vikarbruk i følgende stillinger: To langtidssykemeldte i graderte sykemeldinger (40 % og 80 %) og en i 100 % sykemelding. Frivoll skole oppfyller ved skolestart 2019 lærernormen på 1.-4. trinn og på 5.-7.trinn. I vinter/vår fikk vi tilført midler fra 1-10-midlene for å oppfylle lærernormen. Vi ansatte derfor en lærer fra 01.08.19.

Fravær

Korttidsfraværet har vært svært lavt i hele tertialet. Langtidsfraværet er noe lavere enn i første tertial, men er fortsatt mye høyere enn vanlig. Dette skyldes langtidssykemeldinger som ikke er arbeidsrelatert.

Spesialundervisning

Antall enkeltvedtak om spesialundervisning ved skolen har økt i høst, da vi bl.a. har fått overflytting av elever fra andre skoler i kommunen som har med seg store enkeltvedtak. Dette har blant annet ført til at assistentressursen er økt betydelig sammenlignet med tidligere år. Vi arbeider med å se ressursbruken i sammenheng og få best utnyttelse av dette fremover. Skolen opplever at ressurser til tilpasset opplæring (TPO) er svært presset, og må prioriteres mer fremover dersom vi skal kunne opprettholde en god standard på TPO. Dersom ikke dette prioriteres, vil det kunne bli en ytterligere økning av antall enkeltvedtak om spesialundervisning. Det er også usikkerhet rundt spesielt ressurskrevende elever. Ressursbruken rundt dette vil variere ut fra elevenes behov, og det kan derfor være vanskelig å forutse i perioder. Dette er et område vi har kontinuerlig vurderinger på for å finne de beste løsningene til elevenes beste. Det vises mye fleksibilitet og stå-på-vilje blant personalet for å tilrettelegge best mulig for den enkelte elev.

Arbeid med internkontroll på anskaffelser

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

Skolen har behov for investeringer og oppdatering på inventar og utstyr som har betydning for den daglige skoledriften. Det er nødvendig å kunne prioritere innkjøp innenfor eget budsjett som vil ivareta dette behovet.

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

Bruk av Public 360

Frivoll skole bruker P360. Alle lærere og miljøarbeidere har tilgang slik at de kan lese og arkivere i elevmappene. Rektor, fagleder, sosiallærer og spes.ped.koordinator bruker aktivt P360 i sitt arbeid f.eks. møteinnkallinger, møtereferat, enkeltvedtak, IO-planer, rapporter, varsler og aktivitetsplaner.

Vurderinger

Frivoll skole har en høy grad av trivsel blant elever og ansatte, og vi har et godt skole-hjem samarbeid. FAU er aktive, og sammen med ansatte i skole og SFO bidrar de til å opprettholde et godt skolemiljø. Vi

har mange satsingsområder som bidrar til et positivt læringsmiljø og høy kvalitet i undervisningen. Gjennom dette oppnår vi gode læringsresultater.

Frivoll skole har fått overføring av elever fra andre skoler som trenger ekstra oppfølging, og som har enkeltvedtak om spesialundervisning. Antall timer til spesialundervisning har derfor økt, og dette er en ekstra utfordring for oss ressursmessig. Vi har løsningsorienterte og dyktige ansatte som er opptatt av å finne de beste løsningene. Vi arbeider med å tenke langsiktig og tiltakene må være satt inn i en langsiktig tenkning for å oppnå de beste løsningene for den enkelte elev. Dette vil utfordre oss også fremover.

Fravær blant personalet (langtidssykemeldinger) er en risikofaktor med hensyn til vikardekning. Dette er sårbart, og spesielt utfordrende for elevene. Utfordring med å skaffe stabile og kvalifiserte vikarer kan medføre konsekvenser på lengre sikt.

Frivoll skole mangler egnede forhold for undervisning i kroppsøving, med en liten gymsal fra 1930-tallet. Også dette skoleåret har de høyeste trinnene på skolen (5.-7.trinn) sine kroppsøvingstimer i den nye friidrettshallen. Totalt sett har dette vært en positiv erfaring, men behovet og ønsket vårt er å få en oppgradering og utvidelse av kroppsøvingfasilitetene ved skolen. Dette har vært et tilbakevendende tema i mange år.

Landvik skole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 August	Regnskap 2019 August	Budsjett 2019 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	22 462	22 407	22 348	-60
Andre driftsutgifter	1 203	1 163	1 083	-81
Driftsinntekter	-2 550	-4 696	-4 432	265
NETTO	21 115	18 874	18 999	124

Måleindikator	Fraværsprosent 2. tertial 2019	Fraværsprosent 2. tertial 2018	Endring
Korttid	1,7%	1,4%	0,3%
Langtid	5,9%	4%	2%
Sum fravær	7,6%	5,3%	2,3%

Måleindikator	1.1	31.8
Faste årsverk	51,6	53
Midlertidige årsverk	5,8	4
Sum årsverk	57,5	57
Budsjetterte årsverk	48,2	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	Endring i %
Antall elever	447	430	-17	-3,8
Spesialundervisn. ped	2736	2603	-133	-4,9
Spesialundervisn. ass	10526	7752	-2774	-26,4

Innledning

Skoleåret er godt i gang.

Rett før skolestart ble to faste stillinger (miljøarbeidere) som vi hadde fått signaler om ikke skulle begynne hos oss, likevel tilbakeført til oss. Dette var hjemler vi ikke hadde budsjettert med, da signalene før sommeren var at de ikke skulle jobbe her til høsten. Da de likevel kom tilbake, utløser dette en overtallighetsproblematikk som også blir synlig i lønnsutgiftene.

Vi har en sunn økonomi, men trenger støtte fra HR for å jobbe med overtallighet på miljøarbeidersiden. Lærernormen er oppfylt. For at lærernormen skal oppfylles, må stillingshjemlene for miljøarbeiderne ned for å holde budsjettet i balanse.

Resultat og aktivitet

Resultatet per 31.08.19 er et lite "overskudd" Bak dette ligger refusjoner for gjesteelever som er regnskapsført i august 2019. Uten disse ville resultatet blitt ca. 60 000 i underskudd per måned.

Budsjetterte årsverk er ikke avregnet mot faktisk budsjett. Her er det også noen feilkilder med tanke på lærernorm. I tillegg ligger det inne noen permisjoner her, blant annet ordfører, to lærere i etterutdanning 18/19 og tre lærere i 19/20. I dette tallet ligger heller ikke lærernorm.

Vi hadde i perioden inne flere midlertidige vikarer for langtidssykemeldte.

Fra 01.08.19 har vi ikke inne noen midlertidige stillinger miljøarbeidere, men tre hele lærerstiller i vikariater.

Skolen oppfylte ikke lærernormen skoleåret 18/19. Det er ansatt pedagoger for skoleåret 19/20 som sørger for at vi oppfyller lærernormen, samtidig som miljøarbeiderstaben ikke er blitt nedbemannet ut over de faste hjemlene. Midlertidige stillinger og vikariater er avsluttet.

Rektorstillingen er per dags dato innehatt av Kjetil Glimsdal, som etter planen vil tiltre 1. november. Frem til 1. november drives skolen med et lederteam der Arne Mowatt Haugland er formell rektor, mens det daglige er delegert til lederteamet ved skolen. Odd Einar Halvorsen ansatt midlertidig i et lederteam til situasjonen med rektor er avklart.

Internkontroll er godt ivaretatt gjennom jevnlig brannvern, gode systemer, men 1310 må ivaretas bedre i forbindelse med at det er et interimteam i ledelsen. Det er nytt verneombud denne høsten.

Innkjøpskontrollen er god, og skolen følger Grimstad kommunes innkjøpsavtaler.

Public 360 er i bruk av pedagoger. Vi skolerer miljøarbeiderne denne høsten, slik at alle skal kunne bruke Public 360.

Vurderinger

Skolen har per 31.08.19 et lite overskudd. Dette skyldes primært 1.-10.-midlene som ikke er brukt fullt ut enda. Det er ansatt pedagoger fra 01.08.19 for å oppfylle lærernormen. Lærernormen er på plass. Skolen har også vært svært sparsommelig med tanke på innkjøp av læremidler.

Skolen skal i perioden ha et fungerende lederteam. Denne ekstra overlappingen og styrkingen koster i rene lønnsmidler.

Det skulle skjedd en nedbemanning i miljøarbeiderstaben ved Landvik skole fra skolestart høsten 2019. Dette har ikke skjedd, vi har derimot fått en økning i miljøarbeidere. HR må engasjeres i denne prosessen.

1. mai 2019 fikk skolen tilbake en barne- og ungdomsarbeider etter ti år som tillitsvalgt i Fagforbundet i en 60 % stilling til Landvik skole. Andre planlagte, frivillige nedbemanninger har heller ikke funnet sted som tidligere forespeilet. Den andre hjemmelen fikk vi beskjed om 01.08.19. Arbeidet med kompetanseregnskap blir nå enda viktigere, og skolen trenger hjelp fra HR for å gjøre denne prosessen ved skolen.

Skolen har vært drevet på sparebluss siden våren 2018. Dette har gitt resultat, men man kan ikke drive god skole på denne måten over lang tid. Det vil gi utslag på fraværstatistikken.

Elevtallet har gått ned fra 18/19 til skoleåret 19/20. Vi har en elevnedgang på ca. 15 elever, noe skyldes et mindre 1. klassetrinn, noen elever har flyttet ut av skolekretsen, mens flere elever har valgt å bytte til Hesnes Montessoriskole. Dette vil slå ut på justering av budsjett etter GSI-rapportering 1. oktober. Av disse 15 elevene mistet vi tre såkalte A-elever. Disse var også planlagt inn i skolens bemanning. Vi mister nå tilskuddet for disse tre elevene, samtidig som vi har beholdt miljøarbeiderne, siden ingen nedbemanning har funnet sted.

Landvik skole er fremdeles pilot for utprøving av iPad. Ny ledelse må prioritere tid og penger til dette, slik at utviklingsarbeidet fortsetter og har fremdrift. Per nå er det ingen midler til dette, noe som gjør iPad pilotprosjektet ekstra sårbart i en kritisk fase.

Holviga barneskole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 August	Regnskap 2019 August	Budsjett 2019 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	19 348	19 668	19 480	-189
Andre driftsutgifter	902	853	1 047	194
Driftsinntekter	-3 277	-4 569	-4 283	286
NETTO	16 973	15 953	16 244	291

Måleindikator	Fraværsprosent 2. tertial 2019	Fraværsprosent 2. tertial 2018	Endring
Korttid	1,1%	1%	0,1%
Langtid	6,7%	6,5%	0,2%
Sum fravær	7,8%	7,5%	0,3%

Måleindikator	1.1	31.8
Faste årsverk	44,3	46
Midlertidige årsverk	8,9	7
Sum årsverk	53,2	53
Budsjetterte årsverk	39	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	Endring i %
Antall elever	373	387	14	3,8
Spesialundervisn. ped	8012	7899,75	-112,25	-1,4
Spesialundervisn. ass	5976	5188,75	-787,25	-13,2
Logoped		15		

Innledning

På Holviga barneskole er visjonen "Omsorg, trivsel og kunnskap" fortsatt levende både hos elever, ansatte og foresatte. Den er med oss i det daglige arbeidet, og blir presentert for de som kommer nye til oss.

Vi arbeider videre med å skape trygghet og at alle skal ha en god skolehverdag. Der alle skal oppleve mestring. Systemorganisatorisk er vi også på god vei videre. Det har vært en krevende periode med stort press på en svekket ledergruppe. Med rektor i permisjon og fagleder som konstituert rektor.

Holviga barneskole har samarbeid med UiA, noe vi ønsker å utvikle. Vi fortsetter arbeidet med "Livet-timen" der temaer fra "Link til livet" og andre tema som omhandler livet blir tatt opp og arbeidet med. Dette arbeidet har vært positivt siden vi startet høsten 2016, og er nå bedre implementert på alle trinn. Det er viktig forebyggende arbeid.

Skolen er preget av at den er liten i forhold til elevtall, den mangler spesialrom, og arbeidsrom. Vi låner klasserom og spesialrom på ungdomsskolen. Dette er spesielt utfordrende da vi i dag har undervisning i seks ulike bygg. Fra august har vi et helt trinn nede i underetasjen på ungdomsskolen. Der har vi også en ekstra skolegård til det trinnet. Det er utfordrende å ha oversikt på et så spredt område, det er mange plasser å gjemme seg. Det har ført til at vi må gjøre flere tiltak for å skape et trygt og godt skolemiljø. Slik skolen er nå, er det utfordrende å skape et trygt og godt læringsmiljø. Dette skaper en stor belastning og slitasje på et ellers engasjert og hardtarbeidende personale.

Skolen arbeider fortsatt med utfordringer på ulike trinn. I vår var det ustabil i personalgruppa på trinn med

utfordringer. Det ser ut til at dette er mer stabilt nå. Tiltak med bemanning både i timer og i friminutt har vært, og er fortsatt nødvendig på grunn av blant annet kapittel 9A-saker og utagerende atferd. Det koster skolen mye økonomisk, men er nødvendig for å få trygghet og læring på plass. Vi har fortsatt opptil 18 voksne i friminutt for å unngå kapittel 9a-saker og følge opp andre tiltak. Dette er utvidet også på grunn av en ekstra skolegård.

Vi har fortsatt stort fokus på økonomi. Vi bruker lite vikarer, noe som har gjort at presset på ansatte fortsatt er stort. Skolen har fortsatt større sykefravær enn ønsket.

Resultat og aktivitet

Vi arbeider med Cooperative learning på alle trinn, dette med bakgrunn i ønsket om mer samarbeid på tvers. Det oppleves som positivt og er et mål å fortsette med gjennom året og implementere det slik at det er en del av verktøybanken til personalet.

Holviga barneskole har fokus på pedagogisk utvikling og samarbeid. Med visjonen vår som ledestjerne arbeider vi med forventninger til hverandre i personalet.

Vi arbeider fortsatt med grunnleggende ferdigheter som lesing og skriving, og har nå også fokus på ny overordnet del av ny læreplan. Refleksjoner og arbeid rundt dette er lagt inn i plan for høsten.

Skolen har stort fokus på det psykososiale miljøet for elevene våre. Dette arbeides gjennom Livet-timen, «Link til livet» på alle trinn. I tillegg har vi *aktiv 365* i friminuttene. Disse tiltakene arbeider vi med for å fremme positiv sosial atferd blant elevene. Dette er forskningsbasert godt forebyggende arbeid. Vi arbeider også med opplæringslovens 9a og implementering av denne i personalet jevnlig. Dette må vi bli enda bedre på, og det er lagt inn i møteplanen for høsten.

Vi har fortsatt fokus på økonomi og hvordan vi skal styre for å minske vårt underskudd. Vi har brukt lite vikarer ved fravær. Vi har fokus på at alle skal ha en god opplevelse av å jobbe og være kollega på Holviga barneskole.

I august ble det gjort innkjøp av skolebøker som er nødvendig for å opprettholde forsvarlig undervisning. Vi har med budsjettet behov som gjør at vi også må gjøre flere innkjøp til forsvarlig undervisning.

Forrige rektor hadde lønn ut august. I september tar vi inn dette ved å være en fagleder mindre. Dette øker presset på arbeidsoppgavene, men er en midlertidig løsning.

Elever med særskilte behov utgjør en større del av budsjettet, det gjelder både elever med store vedtak og elever med medisinske utfordringer. Det utgjør også en større økonomisk utfordring da vi må benytte seks ulike bygg, og det gjør mulighetene mindre til å samarbeide og dele på ressurser. Denne utfordringen har vært tatt opp med kommunelegen og kommunalsjef.

Vurderinger

Skolen har i dag et personale som ønsker pedagogisk utvikling og som er opptatt av hvordan vi kan gjøre undervisningen best mulig for elevene. Elevundersøkelsen og lærerundersøkelsen samsvarer med hverandre og viser at barna på Holviga barneskole i de fleste tilfeller har det bra. Vi har mye kompetanse i personalet som er viktig for at elevene på skolen vår opplever mestring og læring både faglig og sosialt. Ulike utfordringer er til tider krevende. Arbeidet med implementering av rutinene for kapittel 9a-saker fortsetter, dette må vi bli bedre på. Vi fokuserer også mye på, og har tro på at forebyggende arbeid virker.

Personalet er positive og inkluderende overfor hverandre, og nye som kommer. Dette er viktig i en travel skolehverdag. Det å se muligheter ikke bare hindringer er en nødvendighet i arbeidet som ligger foran oss.

Sammenlignet med tidligere år sykefraværet ikke høyt. Men vi ser at det har vært et stort trykk blant de ansatte som kan minske fokus på god kvalitet og relasjoner i klasserommene.

Skolen har i dag et samarbeid med ungdomsskolen og får låne en del av underetasjen der til et trinn, i tillegg til spesialrom (mat og helse og sløydrom). Dette er i dag en utfordring når det gjelder å ha oversikt over elevene i ulike risikoutsatte situasjoner, og vil være en utfordring i fremtiden da det er økende elevtall ved skolene. Dette er svært utfordrende for barneskolen.

Skolen trenger større plass, i løpet av få år er økningen på elevtall stort. Dette vil fortsette å øke. I løpet av de neste 5-10 årene er det prognose på en økning fra nå nærmere 400 til 600 elever på barneskolen. Noen klasserom er ikke bygget hensiktsmessig for elevtallet vårt, det er heller ikke luftkvalitet god nok for elevgruppene, eller personalet. Det er utfordrende å ha store grupper i rom det ikke er plass i, og å dele i

mindre grupper p.g.a. manglende grupperom. Dette er også svært utfordrende og gjør mulighetene til fleksibel undervisning minimal. Neste skoleår har vi ikke plass til alle elevene.

Plan for hvordan dette skal håndteres haster.

Holviga ungdomsskole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 August	Regnskap 2019 August	Budsjett 2019 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	10 351	10 878	10 807	-71
Andre driftsutgifter	443	509	617	108
Driftsinntekter	-478	-1 086	-402	684
NETTO	10 316	10 301	11 022	721

Måleindikator	Fraværsprosent 2. tertial 2019	Fraværsprosent 2. tertial 2018	Endring
Korttid	1,1%	1,4%	-0,2%
Langtid	14,2%	0,5%	13,6%
Sum fravær	15,3%	1,9%	13,4%

Måleindikator	1.1	31.8
Faste årsverk	21,2	20
Midlertidige årsverk	3,3	5
Sum årsverk	24,5	25
Budsjetterte årsverk	23,3	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	Endring i %
Antall elever	182	187	5	2,7
Spesialundervisn. ped	344	928	584	169,8
Spesialundervisn. ass	1123	136	-987	-87,9

Innledning

Holviga ungdomsskole kan se tilbake på et innholdsrikt, men krevende 2. tertial skoleåret 2019.

Skolen har høyt læringstrykk og elevene leverer gode resultater på Holviga ungdomsskole. Skolen har godt kvalifiserte lærere i alle fag.

Holviga ungdomsskole har fortsatt et godt samarbeid med Universitetet i Agder og er praksisskole for lektor-studenter. I høst skal skolen ha studenter i engelsk, religion og matematikk. Vi har ikke inngått en avtale med skoleovertakelse for de kommende årene. Samarbeidet med universitetet er meget positivt for elevene og de ansatte på skolen.

Resultat og aktivitet

Økonomi

Holviga ungdomsskole har ut august måned 2019 et overskudd på 721 000 kr. Hovedgrunnene til at skolen har overskudd er sykelønnsrefusjoner og at IMDI-midler er tilfalt skolen for tre elever i Velkomstklassen.

Personalet

Skoleåret 2018/2019 har vært preget av høyt sykefravær på Holviga ungdomsskole. Fravær snitt april lå totalt på 15,3 %. Sammenliknet med fjoråret på samme tid lå fraværet på 1,9 %. Endringen var 13,4 %.

Skolen har jobbet mye med kapittel 9a i opplæringsloven, både kapittel 9A-4 og 9A-5 på personalmøtene.

Utover høsten skal skolen fokusere på tre utviklingsområder:

1. Kapittel 9a i opplæringsloven
2. Leseplanen for Grimstadskolen
3. Fagfornyelsen

Skolen har hatt et høyt sykefravær 1. kvartal 2019, men det ser mye bedre ut i 2. tertial. Sykefraværet er ikke et resultat av dårlig arbeidsmiljø, men er direkte rettet mot ansattes egen helsesituasjon. De ansatte følges tett opp av skolens ledelse. Arbeidsmiljøet på skolen oppleves som svært godt.

Skolen har kommunens velkomstklasse for fremmedspråklige i alderen 13-15 år. Antall elever varierer, men er nå på ca. 15.

Det er gjort endringer i organisering av velkomstklassen, og elever er tydeligere knyttet opp mot klasser på trinnet. Skolens har gitt klassen flere pedagogtimer og flere timer med morsmålsassistent. Velkomstklassen vil bli flyttet til Grimstad ungdomsskole f.o.m høsten 2020, da de fleste som er elever i denne klassen ikke bor i skolekretsen.

Skolen bruker kommunens innkjøpsavtaler når skolen skal kjøpe inn materiell/utstyr til skolen. De ansatte på Holviga ungdomsskole har alle tilgang i P360. Skolen har hatt internkurs for alle og vil følge dette opp videre med flere kurs.

I september drar trinn 10 ved skolen på fredsreise til Polen og Tyskland. Fredreisen er en dannelsesstur som formidler holdninger til menneskeverdet som elevene vil ta med seg hele livet.

Vurderinger

På Holviga ungdomsskole har vi høyt læringstrykk for elevene og et godt kvalifisert personale. Vi har gode satsningsområder, og tanken er å inkludere alle ansatte til å bidra i fellestiden. Skolen har nå romslig økonomi og vil investere og bytte ut ødelagt inventar og hvitevarer som er gått i stykker.

Holviga ungdomsskole låner ut fire klasserom til barneskolen. De har hele 1. etasje i bygget. Barneskolen og ungdomsskolen samarbeider godt.

Fjære barneskole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 August	Regnskap 2019 August	Budsjett 2019 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	20 216	19 777	15 593	-4 185
Andre driftsutgifter	1 344	1 176	1 045	-132
Driftsinntekter	-3 849	-3 926	-2 998	928
NETTO	17 711	17 028	13 639	-3 389

Måleindikator	Fraværprosent 2. tertial 2019	Fraværprosent 2. tertial 2018	Endring
Korttid	1,3%	1,5%	-0,2%
Langtid	5,7%	5,9%	-0,2%
Sum fravær	7%	7,4%	-0,4%

Måleindikator	1.1	31.8
Faste årsverk	41,1	39
Midlertidige årsverk	11,2	6
Sum årsverk	52,3	45
Budsjetterte årsverk	32,5	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	Endring i %
Antall elever	280	273	-7	-2,5
Spesialundervisn. ped	7106	6023	-1083	-15,2
Spesialundervisn. ass	4389	4788	399	9,1

Innledning

Bemanningen som var første halvår 2018 ble videreført for skoleåret 2018/2019. En prosess med nedbemanning startet våren 2019. I tillegg har skolen hatt to gjesteelever med 2:1 bemanning.

Skolen har fremdeles noe fravær blant ansatte som fører til etterslep på refusjoner.

Skolen har gjennom hele skoleåret hatt fokus på skolemiljø og jobbet med skolemiljøplanen både hos pedagoger og miljøarbeidere. Dette skoleåret har vi ikke hatt noen store kapittel 9a-saker. Elevundersøkelsen og Spekterundersøkelsen viser at elever trives og har det bra på skolen.

Resultat og aktivitet

HR-tall og økonomitall - kommentarer

Vi har gått inn i 2019 med samme fart som vi hadde høsten 2018. Det ble i fjor vår vedtatt i kommunestyret flere faste hjemler ved skolen, dette er det ikke tatt høyde for i budsjettet. I tillegg har vi flere midlertidige stillinger pga. vedtak fra Fylkesmannen som måtte oppfylles og langtidssykemeldte ved skolen og SFO. Vi har også hatt utfordringer med elever med skolevegring og adferdsutfordringer, som krever ekstra ressurser både i skolen og på SFO.

Vi har fra våren jobbet med nedbemanning på skolen. Vi har kuttet nærmere 10 årsverk, dette er hovedsakelig miljøpersonalet, men også noen pedagoger. Nå har vi reelt 40,6 årsverk ved skolen. I tallet på 45 årsverk ligger det 2 årsverk som er i ulønnet permisjon, 0,75 årsverk som er i videreutdanningspermisjon og 1,6 årsverk som er langtidssykemeldte. Vi har 2 gjesteelever, en av

elevene har 2:1 bemanning, den andre 1:1 bemanning.

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

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

Vurderinger

Skolen har hatt stort fokus på skolemiljø og hatt et grundig samarbeid med eksterne kompetansemiljøer. Dette samarbeidet er nå avsluttet, men skolen vil fortsette arbeidet internt. Slik vil skolen fremover være godt rustet til å ivareta elevenes rettigheter til et trygt og godt skolemiljø. De ansatte ved skolen har nå en høy kompetanse på dette feltet og vi vil jobbe videre for at dette opprettholdes.

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 klart å fokusere på utviklingsarbeidet, selv om det kan være utfordrende med så mye utskiftninger det har vært i ledelsen.

Fjære ungdomsskole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 August	Regnskap 2019 August	Budsjett 2019 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	8 408	8 006	6 808	-1 198
Andre driftsutgifter	475	196	861	664
Driftsinntekter	-1 722	-1 756	-1 606	149
NETTO	7 161	6 501	6 062	-439

Måleindikator	Fraværsprosent 2. tertial 2019	Fraværsprosent 2. tertial 2018	Endring
Korttid	1,5%	0,5%	1,1%
Langtid	0%	13,3%	-13,3%
Sum fravær	1,5%	13,7%	-12,2%

Måleindikator	1.1	31.8
Faste årsverk	18,5	18
Midlertidige årsverk		2
Sum årsverk	18,5	20
Budsjetterte årsverk	10,9	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	Endring i %
Antall elever	99	87	-12	-12,1
Spesialundervisn. ped	2023,5	2650,5	627,0	31,0
Spesialundervisn. ass	4275	4132,5	-142,5	-3,3

Innledning

Fjære ungdomsskole er en ren ungdomsskole som får elever fra Fjære barneskole. Skolen prioriterer undervisningskvalitet, inkludering og læringsmiljø. Det legges stor vekt på kvalitetsutvikling gjennom sterk grad av samarbeid og undervisningskompetanse.

Enheten reduseres i antall elever, men vi får inn nye elever med store behov. Veldig mye av ressursene til spesialundervisning er knyttet opp mot gjesteelever, derfor har vi et kunstig høyt tall når det gjelder antall årsverk på enheten.

Enheten har svært lite fravær.

Resultat og aktivitet

Enheten er en liten og oversiktlig ungdomsskole. Skolens miljøarbeidere er en betydningsfull faktor når det gjelder læringsmiljøet generelt, oppfølging av elever med behov for tilpasninger og arbeidet mot krenkende atferd. Pedagogene er gjennomsnittlig høyt skolert, med lang erfaring.

Skolen skårer bedre enn snittet for landet, fylket og kommunen når det gjelder mobbing på ungdomstrinn.

Resultatene fra fjoråret viser en skole med godt miljø og stor grad av trivsel.

Enheten prioriterer arbeidet mot mobbing svært høyt og har innført alle plikter i tråd med nytt kapittel 9a i opplæringsloven. Vi bruker tid på skolering av både elever, foresatte og personalet i dette viktige arbeidet.

Enheten har enda noe igjen på å skape et mobbefritt skolemiljø og å få elevene til å se konsekvenser av handlinger på fritiden som griper inn i skolehverdagen og vise omsorg for hverandre.

HR-tall

Ut fra tallene ser det ut som at skolen lønner 20 årsverk. Dette er ikke tilfellet. Enheten har en pedagog i permisjon og en langtidssykemeldt. Disse pedagogene er dekket opp med midlertidige årsverk. Ca. 4 årsverk får vi refusjon fra andre kommuner.

Enheten reduserer antall elever dette skoleåret, men elevene som kommer inn fører til en økning i spesialpedagogikk, både på pedagoger og miljøarbeidere. Noen av elevene er gjesteelever fra andre kommuner.

Antall elever per trinn fører til en dyr drift på enheten. Dette medfører en for høy voksentetthet og dermed et overforbruk på enheten.

Sykdomsfraværet er på et historisk lavt nivå, på tross av turbulent tid med fare for nedleggelse og omstrukturering.

Fjære ungdomsskole følger kommunens innkjøpsreglement. Det er ytterst sjelden vi gjør anskaffelser opp mot 20 000,- kr. Hvis vi gjør det, er det sammenlignet med kommunens rammeavtaler. Det er en biblioteksansvarlig og fagleder som står for de største innkjøpene (sjekker innkjøpsavtaler og pris). Dette tas alltid opp med rektor i forkant av innkjøpet. For tiden ligger følgende beskjed ute til personalet: "Vi har tilnærmet kjøpestopp, men prøver å opprettholde vanlig drift". Rektor godkjenner alle fakturaer og sjekker hvem som har kjøpt hva.

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

Vurderinger

Skolen har på grunn av sin størrelse et smalt fagtilbud, men en positiv kvalitetsutvikling grunnet sterke fagpersonligheter. Personalet har en samlet kompetanse som godt på vei allerede tilfredsstiller de nye kravene til undervisning i fag på ungdomstrinnet. Dette gjelder særlig de skriftlige fagene.

Enheten er god til å tilrettelegge for å inkludere alle elever.

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

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

Enheten må bli flinkere til å markedsføre seg selv overfor barneskolen.

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

Ved en liten enhet som Fjære ungdomsskole er, er det utfordrende å holde budsjettet, særlig når elevtallet ikke gir fulle klasser på hvert trinn.

Langemyr skole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 August	Regnskap 2019 August	Budsjett 2019 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	24 714	23 464	24 640	1 176
Andre driftsutgifter	2 513	1 394	1 184	-210
Driftsinntekter	-26 960	-21 225	-22 158	-933
NETTO	266	3 666	3 666	0

Måleindikator	Fraværsprosent 2. tertial 2019	Fraværsprosent 2. tertial 2018	Endring
Korttid	3,2%	3,5%	-0,3%
Langtid	8%	8,3%	-0,3%
Sum fravær	11,2%	11,9%	-0,7%

Måleindikator	1.1	31.8
Faste årsverk	60,6	59
Midlertidige årsverk	8	10
Sum årsverk	68,6	69
Budsjetterte årsverk		

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	Endring i %
Antall elever	31	30,4	-0,6	-1,9
Spesialundervisn. ped	10032	9804	-228	-2,3
Spesialundervisn. ass	21717	20376	-1341	-6,2

Innledning

Langemyr skole og ressurscenter gir individuelt tilpasset skoletilbud 1.-10.trinn for elever med utviklingshemming. Det gis også tilbud om SFO før/etter skoletid og i skolens ferier/fridager. Skolen eies av Grimstad, Lillesand og Birkenes, andre kommuner kan også kjøpe skoleplasser.

Skolen har nullbudsjett. Utgifter til bemanning faktureres hjemkommunen etter enkeltvedtak for hver elev. Fellesutgifter til ledelse, undervisningsmateriell og FDV fordeles den enkelte kommune etter antall elever eller eierandel i henhold til gjeldende samarbeidsavtale. Akkumulert overskudd/underskudd etter årsavsluttet regnskap fordeles ved neste halvårige avregning.

Inneværende skoleår er det 30,4 elever ved skolen. Grimstad har økt med tre elever fra forrige skoleår og har nå 20 elever ved skolen. Til våren slutter tre Grimstadelever.

Resultat og aktivitet

Økonomi

- Lønnsutgifter er lavere enn stipulert budsjett og samme periode forrige skoleår.
- Driftsutgifter litt høyere enn stipulert budsjett men lavere enn samme periode forrige skoleår.
- Inntekter litt lavere enn stipulert budsjett, men har utestående både sykelønnsrefusjoner, videreutdanningsmidler og inntekter av avholdte eksternkurs.
- Det har vært avholdt samarbeidsmøte med eierkommunene for å drøfte forenklet modell for utregning av elevplasspriser. Det arbeides videre med saksfremlegg som kan behandles i alle

eierkommunene.

HR

- Sykefravær litt lavere enn samme periode forrige år. Det kan synes som om det er en forsiktig men jevn nedgang etter kontinuerlig innsats over flere år. Behov for vikar vurderes kontinuerlig og settes inn der det er helt nødvendig. Fagledere, deltidsansatte og timevikarer brukes som vikar. Deltidsansatte tar gjerne ut merarbeidet i avspasering når det er anledning til det og ikke i lønn.
- Litt over 12 faste årsverk er fraværende over tid p.g.a. permisjoner, langtids-sykemeldinger og UDIR videreutdanning. Disse er erstattet med ca. 10 årsverk midlertidig ansatte.
- Antall ansatte justeres hvert skoleår i forhold til elevenes samlede enkeltvedtak i skolen og bruksmønstre i SFO. Det etterstrebes effektiv personalutnyttelse og det praktiseres individuelle arbeidsplaner tilpasset elevenes tilstedeværelse.

Aktivitet

- Reduksjon i bemanningstimer i skolen er større enn reduksjon i antall elever for å imøtekomme kostnadsbesparelser i driften. (Bemanningsvedtaket for hver elev skal dekke bemanningsbehovet for eleven enkeltvis eller som andel av gruppetime. Vedtakene blir derfor større enn om eleven er en del av en klasse med ordinær grunnbemanning, og vedtaket kun er tillegget den enkelte elev trenger.)
- Omfang bemanningstimer sees i forhold til hver enkelt elevs behov, slik at sikkerhet og kvalitet ivaretas.
- Satsingsområde er elevmedvirkning "Barnets stemme", språk og kommunikasjon inkludert alternativ og supplerende kommunikasjon (ASK) samt lese- og skriveopplæring. LMM-metodikken for lese-/skriveopplæring er utviklet ved skolen og brukes i flere skoler i landet. Skolen har rundt 10 uketimer i ulike lesegrupper ledet av de to lesepedagogene som har utviklet LMM.
- Koding er startet opp i én av klassene og utvides til flere elever etterhvert. Elevene koder ved hjelp av fysiske brikker og en app på iPad, og styrer dermed seks små "Blue-Boot" roboter på gulvet eller bordet fra start til mål forbi ulike hindringer.

Internkontroll på anskaffelser

- Ønsker og behov om anskaffelser behandles alltid av fagleder og/eller lederteam. Nødvendighetsprinsipp er styrende, og det praktiseres restriktiv innkjøpspraksis. Det er kun unntaksvis innkjøp over 20 000
- Nødvendige innkjøp praktiseres som avrop på inngåtte innkjøpsavtaler der det er inngått. Bestillinger går via utvalgte roller. Alle fakturaer sjekkes før attestering og anvisning.

Bruk av Public 360

- Skolens ledelse og lærere har vært aktive brukere av P360 siden det ble innført. Papirarkivet ble avviklet på samme tid.
- Skolens miljøterapeuter er i gang med opplæring og bruk denne høsten.
- Skoleadministrativt program Visma Flyt Skole arkiverer fortløpende eller årlig til elevens saksmappe i P360.
- Dokumentflyt til foresatte er blitt effektivt. P360 og Visma dokumenterer også at mottakeren har lest dokumentene digitalt, noe som gir avsender stor trygghet.
- Skolen utfordres med at kommunale samarbeidspartnere i ulike kommuner ikke har gode nok postfordelingsrutiner mellom post-/arkivsystemet og egne fagsystemer. Post kommer derfor ikke alltid frem til saksbehandler. Skolen har tatt initiativ til å få avdekket og rettet opp i utfordringen.

Vurderinger

Brukertilfredshet og kompetansedeling

- Skolen har høy tillit i foreldregruppa som kommer til uttrykk i foreldresamtaler, foreldremøter, FAU-møter, utdanningsdirektoratets foreldreundersøkelse 2018 og forvaltningsrevisjonsrapport om Psykososialt miljø i skole og barnehage 2019. Ny foreldreundersøkelse er planlagt denne høsten.
- Veiledningsmuligheter og kompetansedeling er et utviklingsområde som bør videreutvikles. Langemyr kan i et begrenset omfang tilby kurs og veiledning, da det ikke er egne stillinger til dette.
- Det piloteres kompetansedeling rundt enkeltelev der personalteam på tvers av sektorer møtes

regelmessig gjennom skoleåret for kompetanseoverføring, erfaringsdeling og oppbygging av "beste praksis" rundt eleven på de ulike arenaene.

Eierstyring og fremtidsplanlegging

- Eierkommunene er utfordret til å utøve aktiv eierstyring og eierskap. Skolen ønsker å være en aktiv part i utvikling av gode spesialpedagogiske tjenester for eierkommunene. Eierkommunene er tydelige på både nåværende og fremtidige behov for det individuelt tilpassede tilbudet ved Langemyr skole.
- Funksjonsvurdering av skolebyggene konkluderer med tilstandsgrad som tilsier at det er behov for en langsiktig planlegging av erstatningsbygg. Skolen deltar aktivt i drøftinger rundt både skolestruktur og utvikling av de spesialpedagogiske tjenestene for å se på mulige løsninger for fremtidens spesialpedagogiske skoletilbud.

Kvalifiseringstjenesten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 August	Regnskap 2019 August	Budsjett 2019 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	24 364	22 832	19 900	-2 933
Andre driftsutgifter	7 937	5 493	7 513	2 021
Driftsinntekter	-20 864	-14 831	-13 347	1 484
NETTO	11 437	13 494	14 066	572

Måleindikator	Fraværsprosent 2. tertial 2019	Fraværsprosent 2. tertial 2018	Endring
Korttid	1,9%	1%	1%
Langtid	4,2%	8%	-3,8%
Sum fravær	6,1%	8,9%	-2,8%

Måleindikator	1.1	31.8
Faste årsverk	45,6	41
Midlertidige årsverk	5,5	3
Sum årsverk	51,1	44
Budsjetterte årsverk	46,8	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	%
Antall flyktninger bosatt	25	19	-6	-24,0
Antall elever/ deltakere	265	237	-28	-10,6
Elevtimer spesial-pedagogisk underv.	2951	3392,25	441,25	15,0

Innledning

Kvalifiseringstjenesten består av flyktningtjenesten og voksenopplæringen.

Flyktningtjenesten har ansvaret for bosetting og integrering, og følger opp flyktningbefolkningen innenfor femårsperioden. I 2019 er kommunen anmodet om å bosette 30 flyktninger. Det er ca. 400 personer innenfor femårsperioden, hvorav mange har omfattende behov for biveiledning, oppfølging og opplæring.

Voksenopplæringen har ansvaret for norskopplæring for alle voksne som flytter til kommunen med rett og/eller plikt til norskopplæring. Voksenopplæringen tilbyr også undervisning til flyktninger med rett og plikt til fulltids introduksjonsprogram, og til elever med rett til grunnskoleopplæring etter opplæringslovens §4A-1 og §4A-2 (spes. ped. for voksne).

Resultat og aktivitet

Økonomi: Siden kommunen bosetter langt færre flyktninger nå enn i 2016 og 2017, er det en merkbar nedgang i tilskuddene fra staten. For voksenopplæringen er det omtrent en halvering av norsktilskuddet fra 2018 til 2019. Norsktilskuddet per deltaker i norskopplæringen tildeles kun de tre første årene etter bosetting, mens deltakerne har rett til opplæring i fem år og inntil 3000 timer. Flere elever har store læringsutfordringer og blir i opplæring i hele rettighetsperioden. Dette fører til en svært krevende økonomisk situasjon som følges opp svært strengt kontrollerte utgifter på drift slik at undervisningstilbudet kan opprettholdes.

Årsverk: Fra august reduseres antallet årsverk i voksenopplæringen med 2,1 ved naturlig avgang, to lærere går i videreutdanning finansiert av utdanningsdirektoratet (0,7 årsverk), og 2 lærere innvilges delvis permisjon (0,5 årsverk). Det settes ikke inn vikarer for disse. I tillegg selger vi pedagogtimer til Arendal voksenopplæring, og søker ekstra midler til styrkingstiltak og prosjekter.

Kommunen skal ikke bosette noen enslige mindreårige flyktninger i år. Det er 12 enslige mindreårige gutter som er under 20 år, hvor av tre er under 18 år. Botilbudet med heldøgns omsorg i Ankerveien legges ned 01.10.2019. Nedbemanning er iverksatt, og det arbeides for å finne alternative stillinger i kommunen for medarbeiderne.

Stilling i flyktningsjenesten som ble ledig fra 01.09. holdes vakant inntil bosetting 2020 er avklart.

Midlertidige årsverk knytter seg til vikariater for medarbeider i fødselspermisjon, vikar for medarbeider i permisjon i forbindelse med omsorg for små barn, og medarbeidere i prosjekter finansiert fra IMDi og BufDir.

Fravær: Korttidsfraværet er lavt i hele organisasjonen, mens langtidsfraværet har svært ulikt omfang i de ulike avdelingene. Langtidsfraværet følges opp i henhold til kommunens rutiner. Utfordringer knyttet til en usikker og uavklart arbeidssituasjon for medarbeiderne i EM-arbeidet påvirker medarbeiderne og kan være med på å forklare noe av langtidsfraværet.

Internkontroll og beredskap: Ansvarslinjer og rutiner i tjenesten blir gjennomgått av ledelsen ved semesterstart. Medarbeidere følges opp i henhold til en fast møtestruktur. 1310.no brukes til oppfølging av saker som er skolerelaterte. For øvrig brukes kommunens systemer for oppfølging av medarbeidere, avviksregistrering og innkjøpsrutiner m.m.

Etter de siste hendelsene rettet mot muslimer, ble det gjennomført en vurdering av eksisterende beredskapsplan i august 2019 i samarbeid med beredskapsansvarlig i kommunen. Tjenesten samarbeider med politiet i forebyggende og trygghetsskapende arbeid.

Bruken av Public 360: Medarbeiderne bruker P360 i stadig mer og bedre. Superbruker følger opp med internopplæring og veiledning for den enkelte. En stor utfordring er at fagprogrammet Visma Voksenopplæring ikke kommuniserer med P360, noe som fører til omfattende merarbeid med arkivering.

Vurderinger

Flyktningsjenesten:

Per 31.08. er til sammen 19 personer bosatt av årets kvote. Kommunen har i 2018-19 blitt bosettingskommune for flyktninger fra Kongo. Kongoleserne er overføringsflyktninger fra Uganda, med mer enn 10 år i FNs flyktingeleirer. Disse bosettingene krever omfattende biveiledning og opplæring i språk og samfunnsliv.

Det er 14 ungdommer som har status enslige mindreårige flyktninger (EM), alle gutter under 20 år. Av de 14 er det nå fire gutter igjen i heldøgns bofellesskap. Bofellesskapet legges ned 01.10.2019. De resterende bor på hybler med tilsyn av primærkontaktene sine. *Basen*, et sosialt tiltak en dag i uken som tilbyr middag, leksehjelp og sosialt fellesskap. Arbeidet er solid og guttene blir godt ivaretatt.

Kvalifiseringstjenesten og flyktningshelsetjenesten søker om ekstra midler fra IMDi til personer med særlige utfordringer for å følge opp bosatte med omfattende oppfølgings- og opplæringsbehov.

Voksenopplæringen:

Det er 237 deltakere/elever på voksenopplæringen per 31.08. som fordeler seg som følgende:

71 deltakere på norskkurs på dagtid og 41 på kveldstid, 74 er elever i komprimert grunnskole for voksne, 29 deltar på et kombinasjonsløp med norskkurs og grunnskole, og 22 elever har vedtak om spesialundervisning.

77 av elevene er deltakere i fulltids introduksjonsprogram og har hele eller deler av sitt program på voksenopplæringen.

Komprimert grunnskole for voksne (vedtak i henhold til opplæringsloven §4A-1) avsluttes med grunnskoleeksamen som er den samme som norske grunnskoleelever skal bestå. Når man er elev i grunnskole for voksne mer enn 50 % av tiden, kan man få flyktningstipend i femårsperioden og er dermed ikke avhengig av sosialhjelp.

Grimstad bibliotek

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 August	Regnskap 2019 August	Budsjett 2019 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	2 770	2 813	2 800	-13
Andre driftsutgifter	1 282	1 077	869	-208
Driftsinntekter	-626	-320	-100	220
NETTO	3 426	3 570	3 568	-2

Måleindikator	Fraværprosent 2. tertial 2019	Fraværprosent 2. tertial 2018	Endring
Korttid	1,3%	1,9%	-0,7%
Langtid	0%	1,2%	-1,2%
Sum fravær	1,3%	3,1%	-1,9%

Måleindikator	1.1	31.8
Faste årsverk	6,3	6
Midlertidige årsverk	0,2	0
Sum årsverk	6,5	7
Budsjetterte årsverk	6,5	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	%
Utlån samlet hovedbibliotek og filial	69731	73340	3609	5,2
Hovedbiblioteket, utlån	56093	58400	2307	4,1
Arrangementer	67	103	36	53,7
Arrangementer andre	284	353	69	24

Innledning

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

Biblioteket inneholder boksamling, lydbøker og film. Vi har også rom som lånes ut. Vi kan nå tilfredsstillende alle vår lovpålagte oppgaver, og vi kan være 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 dikterbysatsing), 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 verdikjøp, og skape en opplevelse rundt boken, forfatteren og lesing som gjør det mer attraktivt å lese og skaffe seg kunnskap, biblioteket skal i sterkere grad bidra til å oppfylle retten til ytringsfrihet og være en debattarena for ulike tema, samt være en gratis møte- og væreplass.

Biblioteket har hatt store og mange arrangementer, og deltar aktivt i satsingen på bokåret 2019 initiert av Nasjonalbiblioteket.

Resultat og aktivitet

Målsettingene er løpende, målene nås først ved slutten av året. Tertialet har vært preget av stor aktivitet.

2. tertial har vært preget av økning i antall egne arrangementer. Utlånet har gått opp med 5,2 %, filialens utlån går svakt opp, men utlånet til voksne går her ned. Det er utlån som skolebibliotek som går opp. Vi hadde et besøk på 100 142 fra januar til og med august, med mest besøk i sommermånedene. Vi har tidligere hatt ca. 45 000 på et helt år. Antall egne arrangementer er økt med 53 % fra 2018 til 2019. Arrangementer som andre har hos oss har økt med 24 %. Våre lesesalsfasiliteter med studieceller, gruppe/møterom og rikelig med border og pulter benyttes i svært høy grad. Det meråpne biblioteket har også blitt tatt svært godt imot og ved utgangen av april var det 796 personer som hadde tegnet avtale med oss. Vi ser at det særlig er studenter som benytter seg av tjenesten.

Sommerles er en kampanje for å få barn fra 1. 7. klasse til å lese i sommermånedene. Dette har blitt svært vellykket og i 2019 leste 769 barn 9358 bøker.

Arrangementene i barnebokfestivalen kommer i tillegg til registrerte arrangementer.

Vi gir våre brukere god service og en oppdatert mediasamling, men med et så høyt aktivitetsnivå som vi har nå kan det bli problemer i forhold til personalressurser og mediakjøp. Vårt bokbudsjett har stått stille de siste 10 årene og med så høye utlånstall vil dette kunne bli et problem. Vi mangler noe personalressurser til å få dekket ordinære vakter på en riktig måte. Ressurser til vikar i forbindelsen med sykdom og ferieavvikling har kommet på plass.

Grimstad bibliotek holder seg innenfor de regler som gjelder for innkjøp. Vi har lite store summer, og der vi har det er det innenfor gjeldene regler. Når det gjelder bokinnkjøp finnes det kun ett sted der vi kan få den tjenesten vi etterspør (bøker ferdig plastet med klassifiseringsnummer). Vårt kjernesystem Mikromarc er fra tidlig på 1990-tallet. Det bør man muligens vurdere å se nærmere på.

Arkivsystemet Public 360 brukes, men her er det forbedringspotensial. Vi er for få som kan bruke det.

Biblioteket skal holde sitt budsjett ved årets utgang. Aktivitetsøkning på arrangementer dekkes i stor grad med eksterne midler fra Nasjonalbiblioteket, Fritt ord og Aust-Agder bibliotek og kulturformidling.

Vurderinger

Biblioteket har hatt en svært godt aktivitets og besøksnivå. Huset oppfyller de krav som er til et bibliotek og det er en glede at vi tilbyr en bibliotekstjeneste som etter lovens krav.

Vi planlegger driften innenfor de rammene vi har tilgjengelig, men vi kommer til å få utfordringer i forhold til økt aktivitet både på personalsiden og når det gjelder utlånet. Etter at vi fikk tildelt midler gjennom Dikternes by, klarer vi å oppfylle lovens krav om å være en møteplass og et sted for arrangementer samt at vi søker og har fått eksterne midler fra Fritt Ord, Nasjonalbiblioteket og Aust-Agder bibliotek og kulturformidling. Vi er fornøyd med at vi er selvbetjente og "meråpne", og at flere og flere av våre brukere benytter dette. Vurdering i forhold til våre økonomiske ressurser er at vi har det stramt og at det vil kunne bli problemer med dekke etterspørsel etter medier. Vårt bokbudsjett går stadig ned, noe som gir våre brukere et dårligere tilbud.

Kulturtjenesten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 August	Regnskap 2019 August	Budsjett 2019 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	6 519	6 717	6 593	-124
Andre driftsutgifter	19 105	18 489	18 308	-181
Driftsinntekter	-10 078	-7 606	-6 715	891
NETTO	15 601	17 600	18 187	587

Måleindikator	Fraværprosent 2. tertial 2019	Fraværprosent 2. tertial 2018	Endring
Korttid	0,8%	0,7%	0,1%
Langtid	6,2%	0,7%	5,5%
Sum fravær	7%	1,4%	5,6%

Måleindikator	1.1	31.8
Faste årsverk	12,3	13
Midlertidige årsverk	2,7	3
Sum årsverk	15	15
Budsjetterte årsverk	13,7	

Innledning

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

Korttidsfraværet er lavt. Det har så langt i 2019 vært noen langtidssykemeldinger, og i en liten enhet gir dette utslag i en høy fraværprosent. Midlertidige årsverk er i hovedsak vikar for ansatte med sykemelding og foreldrepermisjon), og prosjekt som er finansiert med tilskudd fra BufDir.

Høydepunkter på aktivitetssiden i mai-august, har vært Byfesten, Turist i egen by, og kulturlørdag 25/5 i sentrum. Kulturtjenesten var tungt inne i alle disse arrangementene. Juni ble Kortfilmfestivalen gjennomført, og alle kommunes førsteklassinger hadde konsert på plenen for kulturskolen (Sangskattekista, et DKS-prosjekt). Juli er høysesong for turistkontoret med en rekke besøkende, utleie og booking av div. gruppeturer, markedsføring av arrangement og aktiviteter i Grimstad. I august var det oppstart av kulturskolen igjen, og ungdomsklubben markerte sesongåpning med stor gratis konsert på plenen i Markveien 7.

Arbeidet med målsettingene som gjelder ungdomsmedvirkning, utvikling av reiselivsprodukter, samt tilrettelegging og informasjon om kultur til sårbare grupper er godt i gang. Samarbeidspotensialet for kulturbarnehage og kulturskolen er ikke sett på enda.

Økonomien er under kontroll, og vi regner med å gå i balanse ved årets slutt.

Resultat og aktivitet

Lønnsutgifter viser et merforbruk. Dette skyldes hovedsakelig vikarbruk og prosjekt som skal finansieres med tilskuddsmidler.

Driftskostnadene er noe høyere enn budsjettet, og det skyldes for det meste gjennomføring av bl.a. Barnebokfestival og andre arrangement/aktiviteter som ikke er periodisert i budsjettet.

Driftsinntektene er ganske mye høyere enn budsjett, og det skyldes tilskuddsmidler fra BufDir som er overført til budsjettet. Disse er ikke budsjettet, og noe skal overføres til fond til bruk i 2020. I tillegg er det refusjoner fra NAV og momskompensasjon som ikke ligger i budsjettet.

Kulturtjenesten regner med å gå i balanse ved årets slutt.

Kulturtjenesten har i hovedsak innkjøp på mindre enn 20 000 kr, og det skal spørres om pris fra flere tilbydere. Har vi større innkjøp bruker vi sjekklister på ansattportalen, og spør om hjelp ved behov.

Kulturadministrasjonen, turistkontoret og kulturskolerektor bruker P360. Alle som skal bruke systemet har fått opplæring, og det er jevnlig tema på kontormøter.

Vurderinger

Kulturtjenesten har en relativt forutsigbar drift. En del aktiviteter og arrangement er finansiert med tilskudd. Dersom tilskudd uteblir, reduseres aktivitetsnivået.

Byggesaksenheten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 August	Regnskap 2019 August	Budsjett 2019 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	3 630	3 461	4 000	539
Andre driftsutgifter	374	424	230	-194
Driftsinntekter	-4 090	-4 412	-4 670	-258
NETTO	-86	-527	-440	87

Måleindikator	Fraværspersent 2. tertial 2019	Fraværspersent 2. tertial 2018	Endring
Korttid	2,5%	2,2%	0,3%
Langtid	4,8%	0%	4,8%
Sum fravær	7,2%	2,2%	5%

Måleindikator	1.1	31.8
Faste årsverk	8	8
Midlertidige årsverk	2	
Sum årsverk	10	8
Budsjetterte årsverk	8	

Innledning

Byggesaksenhetens hovedoppgaver er saksbehandling av saker etter plan- og bygningsloven, utslippstillatelser til private avløpsanlegg etter forurensningsloven, seksjoneringssaker og søkerveiledning ved byggesakstoget.

Bemanningen har vært stabil så langt i år, med ett årsverk i permisjon. I tillegg har enhetsleder sagt opp sin stilling på grunn av overgang til ny stilling. Enheten behandler de aller fleste søknadene godt innenfor saksbehandlingstiden og i tråd med inngått serviceerklæring.

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

Det er også gjennomført et forprosjekt om å ta i bruk eByggesak innenfor IKT Agder-samarbeidet. Da vil Grimstad kommune være pilot for å ta dette i bruk først. Oppstart av pilotperiode er planlagt til oktober 2019.

Resultat og aktivitet

Enhetens arbeidsmengde avhenger av aktiviteten i byggenæringen i kommunen. Antallet innkomne saker og deres kompleksitet er med på å påvirke arbeidssituasjonen.

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

Enheten har en økonomisk situasjon nær balanse og synes å ligge i samsvar med selvkostprinsippet.

Arbeidet med matrikkelføring av i B-delen er med virkning fra 1.1.2019 overført til kommunens oppmålingsavdeling. Arbeidet er estimert til ca. 0,5 årsverk, som finansieres av byggesaksenheten. Det er ventelig at dette vil kunne oppnås innen dagens gebyrnivå.

Sykefraværet i enheten ligger på et nivå som må anses å kunne indikere høy trivsel og motiverte medarbeidere på enheten.

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

Vurderinger

Byggesaksenheten har mange dyktige medarbeidere som er opptatt av å jobbe med å øke kvaliteten, effektiviteten, samtidig som de leverer god service. Mengden av nye saker er stor og har vært økende denne perioden. Enheten kan ikke påvirke omfanget av nye saker kommer inn for behandling. Det har vært et stort fokus på å korte ned saksbehandlingstiden samtidig som med å behandle innkomne saker raskt.

Med tanke på at enheten er liten med kun syv ansatte i dag, og en enhetsleder som er i oppsigelse, er hovedfokusset behandle innkomne saker. Enheten jobber med å forenkle saksbehandlingsprosesser for å frigjøre ressurser til mer ulovlighetsoppfølging, tilsyn, samt utviklingsarbeid.

Plan-, miljø- og landbruksenheten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 August	Regnskap 2019 August	Budsjett 2019 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	4 626	5 255	5 205	-50
Andre driftsutgifter	907	1 499	1 375	-124
Driftsinntekter	-735	-1 404	-597	807
NETTO	4 798	5 350	5 983	633

Måleindikator	Fraværsprosent 2. tertial 2019	Fraværsprosent 2. tertial 2018	Endring
Korttid	3%	3,5%	-0,5%
Langtid	0%	1,6%	-1,6%
Sum fravær	3%	5,1%	-2,1%

Måleindikator	1.1	31.8
Faste årsverk	8,6	9
Midlertidige årsverk	1	1
Sum årsverk	9,6	10
Budsjetterte årsverk	10	

Innledning

Det er svært høy aktivitet på avdelingen. Kommuneplanens arealdel er under revidering og det interkommunale plansamarbeid for E18 er to overordnede planprosesser som har krevd mye ressurser fra enheten den siste perioden. E18-planen gjennom Grimstad kommune ble vedtatt 24.09.2019. Videre er det stort trykk på ordinære planoppgaver (private planforslag).

Resultat og aktivitet

Enheten har et positivt resultat per 2. tertial. Dette skyldes i hovedsak at enheten har en vakant stilling innenfor arealplanlegging. Det er forøvrig noe etterslep på fakturering av behandlingsgebyrer på plansaker. Etterslepet er i ferd med å bli tatt igjen, slik at inntektsresultatet ved årets slutt er ventet å bli opp mot budsjett.

Det er for tiden høy aktivitet i enheten innenfor alle fagområder. Enheten opplever stor pågang av private reguleringsplaner til behandling. For tiden er det ca. 75-80 pågående planprosesser. Det har også vært et stort trykk på overordnede planer den siste tiden. Her nevnes blant annet revisjon av kommuneplanens arealdel, det interkommunale plansamarbeidet som er etablert for E18 og klima, miljø- og energiplanen. De overordnede planene krever mye ressurser, men vi tror likevel det er fornuftig ressursbruk selv om det har utsatt andre prosesser (f.eks. kommunedelplan for sentrum). I sommer har enheten også i år tilrettelagt for Kystlotteriet i Grimstad kommune. Dette er et positivt tiltak som begrenser den marine forøplingen.

På planavdelingen er det en vakant stilling som arealplanlegger. Denne skal stå vakant resten av året for å dekke inn noe av den ventede merkostnaden sektoren/kommunen har på strømutgifter i år. Den vakante stillingen, samtidig med høy aktivitet, setter enhetens kapasitet under press. Det har ført til noe økt behandlingstid og responstid på henvendelser.

Vurderinger

Enheten er i god drift og behandler et høyt antall saker i all hovedsak innenfor gitte frister. Med stor sakspågang og mye overordnede planarbeidet, samtidig som vi har én vakant stilling på plan, er det utfordrende å disponere enhetens ressurser slik at alle saksområder får tilfredsstillende kapasitet.

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

Oppmålingsenheten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 August	Regnskap 2019 August	Budsjett 2019 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	1 106	1 691	1 921	230
Andre driftsutgifter	1 182	445	570	125
Driftsinntekter	-1 560	-1 912	-2 150	-238
NETTO	728	224	340	116

Måleindikator	Fraværspersent 2. tertial 2019	Fraværspersent 2. tertial 2018	Endring
Korttid	0,8%	0%	0,8%
Langtid	16,6%	0%	16,6%
Sum fravær	17,4%	0%	17,4%

Måleindikator	1.1	31.8
Faste årsverk	4	4
Midlertidige årsverk		
Sum årsverk	4	4
Budsjetterte årsverk	4	

Innledning

Situasjonen i enheten er ganske annerledes nå enn for et år siden. Enheten er nå fullbemannet mot halv bemanning i fjor. Underveis har vi gjort store endringer i rutineene. Det har blitt innført saks/arkivsystem, og vi er koblet til resten av kommunen i de fleste sammenhenger. Det var store utfordringer med å bygge opp ny enhet og innføre nye systemer og rutiner samtidig som man måtte ta løpende drift mens vi var sterkt underbemannet. Dette forklarer forskjellen i regnskapet fra i fjor.

Resultat og aktivitet

Enheten går nå i balanse, noe i pluss. Endringene og oppgraderingene nærmer seg ferdig og det blir normal drift.

Oppmålingsenheten tar nå på seg ekstra jobb ved å ta tak i problematikken med føring av matrikkelens bygningsdel. Dette har tidligere ligget hos byggesakenheten. Oppmålingsenheten får overført penger fra byggesaksenheten for å ta den daglige driften av dette.

Oppmålingsenheten har sagt ja til å føre nye tiltak i B-delen. I tillegg er det store mangler fra tidligere i B-delen. Dette må oppdateres og rettes slik at kommunen kan sende ut riktige kommunale gebyrer og kommunal eiendomsskatt. Det er en forutsetning at vi får overført midler hvis vi skal få oppgradert B-delen.

Vurderinger

Enheten er fremdeles i oppbyggingsfasen med en del opplæring. Oppmålingsenheten har engasjerte medarbeidere som passer godt sammen og det er en god tone i enheten.

Årlig saksmengde på oppmåling kan variere. I 2018 var det færre saker enn de foregående år. Dette gjaldt også for nabokommunene Arendal og Frøland. Om dette var en tilfeldighet for nevnte år eller det var begynnelsen på en trend vet vi ikke nå, men det kan se ut som om det gjelder i år også.

Grimstad brann og redning

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 August	Regnskap 2019 August	Budsjett 2019 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	10 876	11 064	10 733	-331
Andre driftsutgifter	3 080	3 007	2 184	-823
Driftsinntekter	-1 966	-2 350	-1 156	1 193
NETTO	11 992	11 741	11 761	20

Måleindikator	Fraværsprosent 2. tertial 2019	Fraværsprosent 2. tertial 2018	Endring
Korttid	0,3%	0,6%	-0,3%
Langtid	1,2%	0,9%	0,3%
Sum fravær	1,5%	1,5%	0%

Måleindikator	1.1	31.8
Faste årsverk	16,6	16
Midlertidige årsverk	0,4	1
Sum årsverk	17,1	17
Budsjetterte årsverk	15,6	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	%
Antall branner og utrykninger	225	235	10	4,4
Antall oppdrag	393	347	-46	-11,7

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 feiertjenesten, er kommentert i egen rapport (selvfinans).

Driften i 2. tertial har vært innenfor en normalsituasjon og ingen ekstraordinære hendelser har oppstått. Økonomien er i rimelig balanse og øvelsesaktiviteten har vært gjennomgående god.

Avviklingen av lokalt alarmmottak i Grimstad har medført en del ekstra arbeid med å oppdater lister overføre disse til 110-sentralen på Stoa. Som følge av dette er det også kommet inn noe mindre inntekter når en del kunder velger andre løsninger.

Resultat og aktivitet

Brannvesenet i Grimstad, som brannvesen ellers i Norge, kjører på et høyt antall automatiske brannalarmer. Flesteparten av disse er imidlertid unødige som i mange tilfeller kunne vært unngått. Det er satt inn tiltak i form av gebyr og veiledning opp mot kunder for å redusere unødige utrykninger.

Det vil hele tiden være naturlige svingninger i antall utrykninger og oppdrag. Trenden lokalt er den samme som nasjonalt at brannvesenet rykker ut til færre branner, men flere hjelpeoppdrag til helse og ambulansetjenesten.

Enheten driver i økonomisk balanse i forhold til budsjett. Arbeidet med å avvikle lokalt mottak av alarmer på brannstasjonen har startet og overføringer til 110-sentralen på Stoa er kommet godt i gang. Det viser seg at en del kunder velger løsninger enn å bli rutet over til Fagsentralen. Dette betyr mindre inntekter og

utgjør i størrelsesorden kr. 400 000.

Vurderinger

Sykefraværet er stabilt lavt ved enheten og det er grunn til å tro at den tilrettelagte fysiske treningen i arbeidstiden har positiv effekt. Allsidig styrke og god kondisjon er også viktig i utøvelsen av brannyrket.

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

De største belastningene på posten andre driftsutgifter er gjennomført. Her kan nevnes avgift til 110-sentralen på Stoa, avgift til IUA (interkommunalt utvalg for akutt forurensning) og dykkeberedskap i Østre Agder samarbeidet. Dette utgjør 1,3 millioner kroner. Det er bekymringsfylt at inntektene fra direkte brannalarmer har gått ned i størrelsesorden kr. 400 000 som følge av overføring til 110-sentralen. Ved å redusere på andre utgifter vil det derfor være realistisk å hente inn mesteparten av den negative balansen og ende opp med et merforbruk på ca. 100 - 150 000 kroner.

Kommunaltekniske tjenester

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 August	Regnskap 2019 August	Budsjett 2019 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	11 948	11 622	11 569	-53
Andre driftsutgifter	13 294	17 274	11 364	-5 910
Driftsinntekter	-8 705	-13 984	-5 178	8 805
NETTO	16 537	14 913	17 755	2 842

Måleindikator	Fraværspersent 2. tertial 2019	Fraværspersent 2. tertial 2018	Endring
Korttid	1,1%	1,5%	-0,4%
Langtid	7,3%	3,4%	3,9%
Sum fravær	8,3%	4,9%	3,4%

Måleindikator	1.1	31.8
Faste årsverk	32	33
Midlertidige årsverk	4,8	6
Sum årsverk	36,8	39
Budsjetterte årsverk	24,3	

Innledning

Fjellsikringsarbeidene på Inntjoreveien er avsluttet. Etter politisk vedtak blir alle kostnadene for rassikringen for 2019 dekket med resterende midler fra de kr. 6 mill. som ble bevilget til utbedring av veier.

Flere prosjekter innen vei, park og idrett pågår.

Resultat og aktivitet

Lønn er tilnærmet i balanse med et mindreforbruk på kr. 53 000.

Andre utgifter har et merforbruk på kr. 5 910 000, som i hovedsak skyldes kr. 3 148 000 i merverdiavgift med rett til mva-kompensasjon som ikke er budsjettert. I tillegg er det ført prosjekter på driften som skal finansieres av fond. Dette er kompensert ved at det er overført kr. 4 134 000 fra fond.

Driftsinntekter har merinntekter på kr. 8 805 000. Årsaken til dette er kr. 3 148 000 i momskompensasjon som ikke er budsjettert. I tillegg er det kr. ført kr. 4 134 000 fra fond og kr. 1 523 000 i økte inntekter fordelt på enkelte ansvarsområder.

Totalt er det et mindreforbruk på kr. 2 842 000

Fraværet er på 8,3 %, hvorav storparten er langtidsfravær.

I forbindelse med avslutning av regnskapet for 2017 ble det bevilget kr. 6 mill. til utbedring av veier på Rønnes, Killgårdsveien, samt to strekninger på Inntjoreveien. Alle disse strekningene er ferdig utbedret.

Gjennom vinteren og våren er det utført sikringsarbeider i forhold til ras på en ca. 800 m lang strekning på Inntjoreveien langs Reddalsvannet. Alle arbeider med sikring er ferdig. Totale kostnader vil beløpe seg til mellom kr. 2.5 og 3.0 mill., hvorav ca. kr. 0.45 mill. ble belastet 2018 budsjettet. Etter politisk vedtak blir alle kostnadene for rassikringen for 2019 dekket med resterende midler fra de kr. 6 mill. som ble bevilget til utbedring av veier.

Arbeider med ny Grefstadvei forventes å bli lagt ut på anbud i løpet av september.

Når det gjelder flomlys på Levermyr, så vil montering av master skje i uke 47. Det vil ikke bli flomlys til høstens kamper.

I Byhaven gjenstår i hovedsak servicebygget. Dette får nå en utforming som er akseptert av naboer. Byggesaken er godkjent. Grunnet alle endringene som er skjedd, mangler det kr. 450 000 for å fullfinansiere bygget.

Det er stort fokus på arbeid med internkontroll på anskaffelser. For flere rammeavtaler arbeides det nå med fornyelse av avtaler som går ut på dato, eller hvor beskrevet volum er/blir overskredet.

Når det gjelder arkivering i P360, så er det et stort fokus i enheten på dette.

Vurderinger

Totalt er det et mindreforbruk på enheten på kr. 2 842 000 på enheten. Asfaltering er ikke belastet regnskapet for 2. tertial. Dette blir belastet i september/oktober med ca. 2.6 mill.

Alle prosjektene har ikke ønsket fremdrift. En av prosjektlederne sluttet 1. september 2018. Ny prosjektleder er ansatt og er for tiden under opplæring. Prosjektlederne har mange prosjekter og noen av dem er spesielt krevende. Det brukes i stor grad konsulenter, men disse må også styres.

Bygg- og eiendomstjenesten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 August	Regnskap 2019 August	Budsjett 2019 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	28 447	28 000	27 664	-336
Andre driftsutgifter	38 675	43 166	29 065	-14 101
Driftsinntekter	-29 976	-31 147	-19 489	11 658
NETTO	37 147	40 019	37 240	-2 780

Måleindikator	Fraværsprosent 2. tertial 2019	Fraværsprosent 2. tertial 2018	Endring
Korttid	1,5%	2%	-0,5%
Langtid	7,3%	6,3%	1,1%
Sum fravær	8,8%	8,3%	0,5%

Måleindikator	1.1	31.8
Faste årsverk	65,6	67
Midlertidige årsverk	3,2	2
Sum årsverk	68,8	69
Budsjetterte årsverk	66,3	

Innledning

Bygg - og eiendomstjenesten har ansvar for å ivareta forvaltning, drift, vedlikehold, utvikling, og utbygging av kommunens bygninger og eiendommer. Enheten er forankret med en faglig dyktig stab, noe som gir en opplevelse av godt arbeidsmiljø, trygghet, delaktighet, tilhørighet hvor alle kan utvikle kompetansen sin.

Omorganisering og endringer i driften innen helse- og omsorgssektoren har medført tapte leieinntekter for bygg- og eiendomstjenesten. Festeavgiften som er fakturert kommunen fra grunneier påvirker resultatet i andre tertial. Energikostnadene for 2019 har vært historisk høye for Grimstad kommune og gir økonomiske utfordringer.

Resultat og aktivitet

Bygg- og eiendomstjenesten har et budsjettmessig merforbruk på lønn som skyldes en justeringsfeil internt i budsjettet til utbyggingsavdelingen. Det er fortsatt et merforbruket på vaktordningen (24/7), i hovedsak skyldes dette utrykninger til leiligheter med krevende brukere uten bemanning.

Fraværet i andre tertial 2019 viser at vi ligger noe høyere enn tidligere år, dette skyldes i hovedsak ansatte med langtidsfravær. Det er noe flere midlertidige årsverk i andre tertial, noe som er en direkte konsekvens av sykefraværet. Korttidsfraværet er gått noe ned i forhold til andre tertial 2018.

Etter budsjettjusteringer på energikostnader i første tertial har energikostnadene et lite merforbruk. Bygg- og eiendomstjenesten ser at dette merforbruket kan bli vanskelig å hente inn, da energikostnadene øker hver måned utover høsten.

Forskutteringen av festeavgiften for Prestegårdsskogen som ble kommentert i første tertial, utgjør fortsatt et merforbruk på 2,6 mill. Disse vil bli fakturert i oktober 2019, og vil derfor gå i balanse. Det er mulig bygg- og eiendomstjenesten må dekke rente innenfor eget budsjett.

Tomgangsleien som skyldes omlegging av driften innen helse- og omsorgssektoren utgjør et underskudd på 1,0 mill. til og med andre tertial. Bygg- og eiendomstjenesten klarer ikke å dekke denne manglende inntekten innenfor egen ramme, så dette må budsjettjusteres for 2020.

Driften av Grimstad svømmehall har en økning i antall besøkende sammenlignet med 2018. Det tekniske

anlegget i svømmehallen er gammelt, og dette medfører fortsatt korte driftsstanser og større vedlikeholdsutgifter enn ønskelig.

Bygg- og eiendomstjenesten jobber med internkontroll i alle avdelinger. Vi har systemer som vedlikeholdes og oppdateres daglig på sjekklister ute på enhetene. Det jobbes med bruken av arkivsystemer i bygg- og eiendomstjenesten.

Vurderinger

Bygg- og eiendomstjenesten har innført kontinuerligforbedring på hele enheten. Arbeidet så langt viser et stort engasjement blant de ansatte, og det er kommet inn mange forslag til forbedringer.

Bygg- og eiendomstjenesten har en del utfordringer med en bygningsmasse som trenger ombygginger/tilpasninger til den tjenesteproduksjonen som til enhver tid er der og utføres etter dagens krav og standard.

Bygg- og eiendomstjenesten har utarbeidet eiendomsstrategi og vedlikeholdsstrategi for Grimstad kommune. Denne må sees i sammenheng med boligmasseprosjektet til helse- og omsorgssektoren, og opp mot kultur- og oppvekstsektoren. Denne må rulleres hvert år fremover i forbindelse med budsjettarbeidet og de prioriteringer som blir lagt der, og da gjerne i et 10-årsperspektiv.

Feiervesen

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 August	Regnskap 2019 August	Budsjett 2019 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	1 499	1 268	1 413	145
Andre driftsutgifter	184	155	180	25
Driftsinntekter	-2 486	-1 853	-2 295	-442
NETTO	-802	-431	-702	-272

Måleindikator	Fraværprosent 2. tertial 2019	Fraværprosent 2. tertial 2018	Endring
Korttid	0%	1,9%	-1,9%
Langtid	0%	0%	0%
Sum fravær	0%	1,9%	-1,9%

Måleindikator	1.1	31.8
Faste årsverk	3,8	4
Midlertidige årsverk		1
Sum årsverk	3,8	5
Budsjetterte årsverk		

Innledning

Tertialet har ikke vært preget av noen store overraskelser. Tjenesten når sine mål og utfører sine oppgaver på en god måte.

Arbeidsområdet har blitt utvidet da fritidsboliger (ca. 1400 hytter) er inntatt som en del av porteføljen vi skal håndtere, se egen kommunestyresak i 2017. Hva dette konkret vil gjøre seg utslag i vil vurderes når det foreligger mer erfaringsdata for denne bebyggelsen, noe som det arbeides kontinuerlig med.

Feiertjenesten har nå for alvor startet med å registrere alt i saksbehandlingssystemet noe som gir økt tidsbruk, men samtidig bedrer internkontrollen hva gjelder offentlighets-/forvaltningsloven.

Resultat og aktivitet

Tjenesten driver kostnadseffektivt og driften er i balanse. Tallmaterialet så langt i år viser mindre inntekter enn budsjettert. Dette vil sannsynligvis rette seg ved årsslutt grunnet periodisering av avgifter.

Implementeringen av fritidsbebyggelse er påbegynt som en vanlig del av våre oppgaver. Vi har imidlertid sett det formålstjenlig å rette fokuset mot disse objektene i sommerhalvåret da det er da vi treffer eierne i størst mulig grad.

Vi har etablert kontrakt med ny feierlærling fra og med slutten av mars etter å hatt kandidaten på arbeidsutprøving via NAV i to måneder. Dette er et treårig løp hvor vi besørger utdanning og opplæring.

Arbeidsmiljøet i avdelingen er godt, medarbeidersamtaler er gjennomført og det er avviklet teambuilding-tur i august med fokus på samarbeid og læringsmiljø.

Vurderinger

Fagsystem for håndtering av aktivitet og hendelser ute i felt er nå vel utprøvd og fungerer bra. Koblingen opp mot kommunens sak-/arkivsystem er sømløst og vi har dermed fått oppfylt kravene i arkivloven og offentlighetsloven på en bedre måte enn tidligere år. Dette gjør hverdagen mer effektiv og vi får orden på lagringsverdige dokumenter i kommunens sak-/arkivsystem samt bedre samhandling med gebyrsystemet.

Tjenestens oppgaver innen brannforebygging fremstår mer og mer viktig. Dette fordi vi vet at mennesker som omkommer i brann gjør dette hjemme og ofte tilhører en risikogruppe. Det at tjenesten er kompetent og rådgivende/veiledende ovenfor denne gruppen når de treffer dem i eget hjem, er svært sentralt og er et prioritert satsingsområde for avdelingen.

Vann og avløp

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 August	Regnskap 2019 August	Budsjett 2019 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	9 797	9 594	8 588	-1 006
Andre driftsutgifter	49 002	63 599	65 289	1 689
Driftsinntekter	-56 498	-56 213	-61 036	-4 823
NETTO	2 303	16 985	12 841	-4 144

Måleindikator	Fraværsprosent 2. tertial 2019	Fraværsprosent 2. tertial 2018	Endring
Korttid	1%	2,1%	-1,2%
Langtid	1,4%	2,9%	-1,5%
Sum fravær	2,3%	5%	-2,7%

Måleindikator	1.1	31.8
Faste årsverk	10,2	12
Midlertidige årsverk		1
Sum årsverk	10,2	13
Budsjetterte årsverk		

Innledning

Driften av vann og avløp går som normalt.

Resultat og aktivitet

Lønn har et merforbruk på kr. 1 006 000. Dette er i hovedsak på vann og gjelder fastlønn, vikarinnleie og overtid.

Andre driftsutgifter har et mindreforbruk på 1 689 000. Det forventes en større aktivitet utover høsten som gjør at mindreforbruket reduseres.

Driftsinntekter har kr. 4 823 000 i mindreinntekter. Dette er fordelt på alle områdene, men vann har størstedelen med kr. 2 629 000.

Sykefraværet er på 2,3%.

Renseanleggs plassering er ikke avgjort. I kommunestyremøtet 25.02.19 ble det vedtatt at saken skal ha en ny og grundig vurdering med gjennomgang av hvilke type renseanlegg som skal bygges og hvor dette kan plasseres. Dette skal redegjøres for i et temamøte i kommunestyret. For gjennomføring av temamøtet er det satt ned en politisk prosjektgruppe i samarbeid med rådmannen.

For vann- og avløpsanlegget på Hesnes er ikke grunnerverv ferdig. Oppstart av anlegget forventes å bli januar/februar 2020.

Arbeider med ny hovedvannledning fra vannbehandlingsanlegget på Rosholt til Egra pågående.

Det er stort fokus på arbeid med internkontroll på anskaffelser. For flere rammeavtaler arbeides det nå med fornyelse av avtaler som går ut på dato, eller hvor beskrevet volum er/blir overskredet

Vurderinger

Alle prosjektene har ikke ønsket fremdrift. En av prosjektlederne sluttet 1. september 2018. Ny prosjektleder ble ansatt 13.02.19. Prosjektlederne har mange prosjekter og noen av dem er spesielt krevende. Det brukes i stor grad konsulenter, men disse må også styres.

Innovasjon og forvaltning

Økonomitall

Beskrivelse	Regnskap 2018 August	Regnskap 2019 August	Budsjett 2019 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	0	22 475	19 011	-3 464
Andre driftsutgifter	0	16 264	8 728	-7 535
Driftsinntekter	0	-18 839	-8 410	10 428
NETTO	0	19 918	19 329	-589

Måleindikator	Fraværprosent 2. tertial 2019	Fraværprosent 2. tertial 2018	Endring
Korttid	1,2%		
Langtid	4,6%		
Sum fravær	5,8%		

Måleindikator	1.1	31.8
Faste årsverk	43,4	42
Midlertidige årsverk	15,9	17
Sum årsverk	59,3	59
Budsjetterte årsverk	48,1	

Innledning

Enhet for innovasjon og forvaltning startet opp fra nyttår. Dette er en stabsenhet som skal bidra med tjenester og støtte til de andre enhetene i sektoren. Enheten består av utviklingsavdelingen/USHT, jobbsentralen, kjøkkentjenesten og avdeling for tjenestekoordinering.

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

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

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.

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

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

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

Enheten består av avdelinger og oppgaver som ikke tidligere har vært organisert i samme enhet. Det har derfor vært fokus på å bygge en felles kultur. Det har vært fellesmøte med alle ansatte for å utarbeide visjon og mål for enheten, og det gjennomføres sosiale tiltak for å bygge en felles kultur.

Resultat og aktivitet

Enheten har per 2. tertial et merforbruk på ca. kr 589 000. Dette skyldes et merforbruk på kjøkkentjenesten og jobbsentralen. Årsaken til merforbruket er at inntekt for jobbsentralen som kommer inn på slutten av året er periodisert som en inntekt på alle årets måneder. For kjøkkentjenesten skyldes merforbruket utlegg for kostnader som blir dekket ved refusjoner som kommer inn ved årets slutt. I tillegg har kjøkkentjenesten måtte kjøpe en ny pakkemaskin for kr 250 000, da den gamle sluttet å fungere. Utviklingsavdelingen har fått inn tilskuddsmidler som ikke er periodisert ennå.

Sykefraværet er gradvis redusert hittil i år, og ligger på 4,7% i august. Det var særlig kjøkkentjenesten som hadde et høyt sykefravær ved inngangen til 2019. Det jobbes godt med sykefraværarbeidet. Både avdeling for tjenestekoordinerings og kjøkkentjenesten deltar i prosjektet NED.

Enheten har et høyere antall ansatte enn det som ligger i budsjett. Grunnen til dette at det er mange prosjektstillinger, særlig i utviklingsavdelingen/USHT. Det budsjetteres ikke med stillinger som finansieres av tiltaksmidler.

Voksenskolen for personer med demens fungerer svært bra og har nå dobbelt så mange deltakere som i første tertial. Dette er et samarbeidsprosjekt som utviklingsavdelingen og jobbsentralen drifter sammen og er et aktivitetstilbud til mennesker i tidlig fase av sin demenssykdom. Voksenskolen har fokus på kognitiv trening, ADL trening og fysisk aktivitet.

Frivilligsentralen viser til gode resultater etter flytting til sentrum. «Ut i Grimstad - Lev hele livet» er et populært tilbud til hjemmeboende som har lyst til å treffe kjente og ukjente over en middag på en av Grimstad sine restauranter eller cafeer. Frivilligsentralen har i annet tertial etablert et styre og har laget vedtekter for Grimstad Frivilligsentral.

Utviklingsavdelingen har i annet tertial jobbet aktivt med strategisk kompetanseplan, aktivitetsplan for eldre og plan for frivillighet. Disse planene skal behandles politisk i neste tertial. Utviklingsavdelingen har fokus på prosjektene *Sammen om kvalitet og forbedring* og *ALL inn i i4Helse*. Dette er store utviklingsprosjekt som kjøres i samarbeid med kommunene i Agder og andre viktige aktører. Ansatte i utviklingsavdelingen har viktige roller i i4Helse, og har bidratt frem mot åpning av i4Helse den 30.august i år.

Jobbsentralen har hittil i år hatt mellom 48 til 77 deltakere per måned i aktivitet for sosialhjelp. Høyet har aktiviteten vært med 77 deltakere i august. I tillegg har jobbsentralen hatt deltakere fra aktivitetshuset, barneverntjenesten, avdeling for forebygging og rehabilitering, Kompetanse Agder og flere andre målgrupper som får aktivitet/undervisning. Denne gruppen utgjør totalt ca. 35 deltakere i snitt per måned.

BUA - startet opp til vinterferien. Det er et tiltak i kulturtjenesten som driftes av jobbsentralen i 2019. Den har vært godt besøkt og godt mottatt av innbyggerne. Det har vært aktiv markedsføring via sosiale medier og tilbakemeldingene har vært gode.

Kjøkkentjenesten arbeider godt med å levere god og ernæringsmessig riktig middag til sykehjem, heldøgnsomsorgsboliger og hjemmeboende. Det leveres ca. 550 porsjoner med middag til hjemmeboende i uka.

For fjerde året på rad har kjøkkentjenesten mottatt studenter fra universitetet i Leuven i Belgia. Dette er nå er tradisjon og samarbeidet mellom kjøkkentjenesten og universitetet er godt.

Tjenestekoordinerings jobber med å forberede innføring av årsplan for hele sektoren. Årsplanene skal etter planen starte opp medio desember.

Vurderinger

I enhet for innovasjon og forvaltning er det tre avdelinger som ikke tidligere har vært organisert i samme enhet. Videre er det bygget opp en helt ny avdeling som består av tjenestekontoret, merkantile støttetjenester og RS- og turnus rådgiver. Det er også ønskelig å starte opp en bemanningstjeneste i denne avdelingen.

Samarbeidet i den nye enheten fungerer veldig bra, og det jobbes på tvers på avdelingene. Utviklingsavdelingen og jobbsentralen har samarbeidet 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.

Saksbehandlere i tjenestekontoret har høy kompetanse innen saksbehandling og helselovgivning, og det gjøres nøye vurderinger og utredninger for å få et best mulig grunnlag for tildeling av tjenester.

Lovverket ligger alltid til grunn for tildeling, men vurderinger gjøres også ut i fra kapasitet, kvalitet og økonomi. Vurderingene saksbehandlerne gjør bygger på retningen i omstillingen der målet er at folk skal bo hjemme lenger og få tjenester på et lavest mulig nivå i omsorgstrappa. Tildelingspraksisen er nøktern og LEON-prinsippet (laveste effektive omsorgsnivå) er et viktig prinsipp i tildelingen.

Arbeidsbelastningen på de ansatte i tjenestekontoret er svært høy grunnet økt saksmengde. Det har vært nødvendig å sende ut forvaltningsmelding om forlenget saksbehandlingstid i mange saker. Saksbehandlingstiden er nå opp til 24 uker. Det foretas alltid en vurdering i den enkelte sak om det er forsvarlig å forlenge saksbehandlingstiden.

Helse- og barneverntjenesten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 August	Regnskap 2019 August	Budsjett 2019 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	0	40 231	39 961	-270
Andre driftsutgifter	0	31 728	26 537	-5 191
Driftsinntekter	0	-12 485	-6 369	6 115
NETTO	0	59 595	60 129	533

Måleindikator	Fraværspersent 2. tertial 2019	Fraværspersent 2. tertial 2018	Endring
Korttid	1,8%	0%	1,8%
Langtid	10,5%	0%	10,5%
Sum fravær	12,3%	0%	12,3%

Måleindikator	1.1	31.8
Faste årsverk	50,8	57
Midlertidige årsverk	7,3	9
Sum årsverk	58,2	66
Budsjetterte årsverk	57,2	

Innledning

Helsetjenesten består av helsesøster- og jordmortjenesten, familiesenteret, kommunepsykolog, Brannstasjonen legesenter, kommuneoverlegen, allmennlegetjenesten inkludert legevakt, barneverntjenesten og miljørettet helsevern.

Fortsatt jobber vi mye med Familiens hus-samarbeidet, og arbeidsmiljø i barneverntjenesten.

Økonomien viser et lite mindreforbruk, med noen områder med utgifter over, og noen under budsjett som utlikner hverandre. Det er noen kostnader på legetjenesten som kan medføre et merforbruk innen året er omme.

Resultat og aktivitet

Aktivitetstall

Aktivitetstall	2018	2019	Endring	Endring i %
Brannstasjonen legesenter	7880	7741	-139	-1,70 %
Helsesøster	9035	9004	-31	-0,3 %
Jordmor	489	1013	524	107,2 %
Familiesenteret	471	542	64	24 %
Aktivitetsdata barnevern				
Antall bekymringsmeldinger	124	161	37	29,8 %
Antall hjelpetiltak i hjemmet § 4-4 og ettervern § 1-3	185	171	-14	-7,6 %
Antall barn med omsorgsvedtak	43	49	6	11,6 %

Aktivitetstall	2018	2019	Endring	Endring i %
Antall barn på institusjon per 30.04.2018	2	1	-1	-50 %

Allmennlegetjenesten

Har fortsatt alvorlig situasjon uten ledig plass på fastlegers lister, dette var særlig merkbart i sommer. Det er etter utlyst konkurranse inngått avtale om leie av nye lokaler for Brannstasjonen legesenter som vil stå klar ved årsskiftet.

Barneverntjenesten

Det er gjort mye godt arbeid med å bedre arbeidsmiljøet og kvalitet på tjenesten. Dette gjenspeiles i kraftig nedgang i sykefraværet, bedre oppfølging av igangsatte tiltak og reduserte restanser.

Helsesøster- og jordmortjenesten

Tjenesten har en fortsatt økt antall stillinger, men noe utskiftning p.g.a. svangerskapsfravær. Med økning av jordmortjenesten fra 1,6 til 3 årsverk har vi fått betydelig styrket kapasiteten. Innflytting av andre tjenester til I4Helse har frigjort kontorer på Dømmesmoen, det er fortsatt alvorlig mangel på kontorarbeidsplasser, men situasjonen er bedret.

Alle tjenestene benytter Public 360 som arkivsystem for saker som ikke arkiveres i tjenestenes egne journalsystemer.

Fraværet er fortsatt høyere enn kommunens målsetting, men er på vei ned. I barneverntjenesten er det på et halvår redusert fra 25,2 til 7,1%. Helsesøstertjenesten har fortsatt høyt langtidsfravær som i all hovedsak er svangerskapsrelatert. Alle avdelingene jobber med tiltakene "NED med sykefraværet" og Faktor 10 medarbeiderundersøkelsen. Alle deltakerne i Familiens hus arbeider med oppfølging av SKO-studien, en samtidig medarbeider- og brukerundersøkelse.

Vurderinger

Enheten har hovedfokus på tidlig innsats og helsefremmende og forebyggende arbeid, videreutvikling av tjenester i et tverrfaglig miljø, helsetjenester og barnevern. Manglende samlokalisering er et hinder for det uformelle samarbeidet særlig i de forebyggende tjenestene i Familiens hus, og etablering av et nytt helsehus vil derfor være et viktig tiltak for å redusere det bekymringsfullt høye antall unge som er utenfor ordinært arbeid og utdanning.

Legetjenesten

Økonomien er under press på grunn av kostbar beredskapsordning for kommunal øyeblikkelig hjelp etter at samarbeidet med Østre Agder måtte avsluttes. Vi utreder ny beredskapsordning i samarbeid med Lillesand kommune fra 2020, noe som vil gi mer effektiv utnyttelse både av arbeidskraften og økonomien.

Fortsatt avventer vi videre utvikling av legevaktsamarbeidet i tråd med utredningen som ble gjennomført i 2014, og håper vi blir mer involvert i Arendal kommunes arbeid med å utrede nytt legevaktbygg. Legeberedskap for kommunal øyeblikkelig hjelp er det sterke både faglige og økonomiske grunner til å ønske ivarettatt av legevakten, så langt har det vist seg vanskelig å få samarbeidskommunene med på dette.

Drift av en fastlegestilling ved ansatt lege gir noe økt utgift.

Fastlegene er forøvrig i den samme pressede situasjon som i landet forøvrig, og vi ser frem til at helseministeren skal fremlegge forslag til revisjon av fastlegeordningen våren 2020. Innbyggere må fortsatt henvises til å skaffe seg fastlege i andre kommuner fordi vi ikke har ledige listeplasser, dette er vanskelig for alle parter å leve med.

Helsesøster- og jordmortjenesten

Tjenesten har fått flere nye stillinger de siste årene, og følgelig også gledelig og betydelig økt aktivitet. Økonomien er god, noe mindreforbruk skyldes perioder med vakanser i stillinger. Med noe ombygging får vi nå etablert lokaler som gjør det mulig å ivareta kravet om gruppekonsultasjoner.

Barneverntjenesten

Tjenesten leverer godt ut fra de ressursene en har, grunnet høyt kompetente og dedikerte ansatte. Lav bemanning vil imidlertid også fremover være en utfordring.

Det er heftet betydelig usikkerhet ved hvor stort behovet vil komme til å bli for ulike akutt plasseringer og ekstern bistand til saker til Fylkesnemnda, men så langt ser det ut til at det vil bli mulig å ende i balanse ved årsslutt.

Enheten samlet

Det er økonomiske usikkerhetsmomenter i tillegg til noen uunngåelige merforbruk på legetjenesten. Selv om enheten per i dag har god økonomi, er det risiko for at disse kostnadene kan ende med et moderat merforbruk. Det eneste reelle grep for kostnadsbegrensning er å holde stillinger vakante, det vil derfor bli vurdert fortløpende.

Enhet for psykisk helse og rus

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 August	Regnskap 2019 August	Budsjett 2019 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	0	24 103	24 451	349
Andre driftsutgifter	0	2 308	1 723	-585
Driftsinntekter	0	-1 460	-187	1 273
NETTO	0	24 950	25 987	1 037

Måleindikator	Fraværsprosent 2. tertial 2019	Fraværsprosent 2. tertial 2018	Endring
Korttid	2%	0%	2%
Langtid	8%	0%	8%
Sum fravær	10%	0%	10%

Måleindikator	1.1	31.8
Faste årsverk	46,1	54
Midlertidige årsverk	3,8	4
Sum årsverk	49,9	58
Budsjetterte årsverk	55,3	

Innledning

Enheten gir tjenester til alle voksne med psykisk og eller rusutfordringer som har tjenester i kommunen. Enheten har 58 årsverk og er organisert i to avdelinger:

Avdeling forebygging og rehabilitering:

- Ruskonsulenter
- Psykisk helsearbeidere
- Vossbakke og Vikhuset
- SLT, boligsosialkonsulent og hasjavvenning

Avdeling sosialambulerende team:

- Vossgate/ miljøtjeneste og feltsykepleier
- Fjæreveien
- Charlottenlund
- Hjemmetjenesten

Resultat og aktivitet

Ressurser

Enheten har et mindreforbruk på 1 037 000. Mindreforbruket skyldes at det har vært vakante stillinger i enheten. Alle stillinger er nå besatt, bortsett fra fagkoordinator som har oppstart i januar 2020. Enheten har i tillegg til vakante stillinger vært svært bevisst behov for innleie ved fravær.

Sykefravær

Sykefraværet er på 10 % hvorav 8 % er langtidsfravær. Det er et høyt langtidsfravær, samtidig som fraværet ikke er relatert til arbeidsbelastning. Enheten starter opp i oktober med NED-prosjektet som skal bidra til forebygging av fravær.

Økning i vedtak og tjenester

Det har vært en økning i vedtak og tjenester i begge avdelinger. Avdeling sosialambulerende team gir tjenester etter vedtak til 193 brukere. Avdeling forebygging og rehabilitering gir tjenester etter vedtak til 301 brukere.

Heltidskultur

Enheten arbeider målrettet mot å skape større stillingsstørrelser. I de turnusbaserte tjenestene har enheten en heltidskultur på 0,45 %. Til tross for lav prosent på heltidskultur er gjennomsnittet på stillingsstørrelser på 78 % både i de turnusbaserte tjenestene og i enheten forøvrig.

Internkontroll

Enheten har som mål å ha en god og systematisk internkontroll både når det gjelder kvalitetsutvikling og HMS-arbeid. Det har blitt utarbeidet virksomhetsplan, årshjul i HMS-arbeid og handlingsplan. I årshjulet har det blitt satt opp årlig gjennomføring av risikovurdering i enheten hvor Grimstad kommune sin policy for internkontroll blir benyttet. Alle ansatte har opplæring og benytter Qm+ som avvikssystem og kvalitetssystem.

Public 360

Enheten benytter Public 360 i stor grad etter gjeldende lovverk. Det er likevel et potensiale å bli bedre slik at en benytter arkivsystemet på en systematisk måte.

Innkjøp

Enheten har ikke gått til innkjøp som kommer inn under krav til anbud i løpet av 2019.

Bygging av Vossgate og avvikling av Ekelunden

Byggeprosessen i Vossgate er godt i gang og forventes å ferdigstilles i utgangen av 2019. Samtidig arbeides det med kjøp av boliger til de beboerne som ikke skal flytte ned til Vossgate. De beboerne dette gjelder har få eller ingen tjenester av enheten i dag. Kartlegging av behov og kjøp av bolig gjøres i tett samarbeid med bygg og eiendomstjenesten og psykisk helse og rus.

Enhetens deltagelse i prosjekter:

- *Redusert bruk av tvungen psykisk helsevern - fra et kommunalt perspektiv.* Enheten skal delta i et forskningsprosjekt med NAPHA, Senter for medisinsk etikk ved UIO og helsetjenesteforskning. Prosjektet vil vare fra 2019 til 2023.
- *"Samarbeid om brukerstyrt seng og Likemannstjeneste».* Grimstad kommune har skrevet intensjonsavtale med A-Larm bruker og pårørendeorganisasjon, Blå Kors behandlingssenter Loland, NORCE og Vennesla kommune. Målet er å redusere tilbakefall og re-innleggelser.
- *Praxis - bruker. Brukerperspektiv på systemnivå.* Prosjekt sammen med UiA, brukerorganisasjonene Mental Helse, Rom.ager, A-larm, Agderforskning, Fylkesmannen og flere kommuner.

Vurderinger

Enheten har i 2019 vært gjennom en stor omorganisering. Enheten har blitt større og fått ansatte fra tre forskjellige enheter. Det har blitt arbeidet godt med involvering og medvirkning fra ansatte. Enheten har utarbeidet visjon og overordnede målsettinger. Det arbeides avdelingsvis med utarbeidelse av tiltak og målindikatorer på de overordnede målene.

Enheten har en gradvis økning av vedtak og tjenester. For å møte behovet for økte tjenester innenfor ressursene enheten har til rådighet, må enheten finne flere og alternative måter å gi tjenester på. Enheten har i høst startet opp med et e-læringsprogram for mennesker med lette til moderate psykiske lidelser. Dette er et ledd i å innovere, gi like gode eller bedre tjenester men ved bruk av mindre ressurser.

Fylkesmannen gjennomførte tilsyn i mars 2019. Grimstad kommune fikk to lovbrudd. Enheten har utarbeidet plan for lukking av avvik. Fylkesmannen har bedt om rapport for lukking i april 2020.

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 August	Regnskap 2019 August	Budsjett 2019 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	0	21 754	24 062	2 308
Andre driftsutgifter	0	21 283	15 960	-5 323
Driftsinntekter	0	-1 431	0	1 431
NETTO	0	41 606	40 022	-1 583

Måleindikator	Fraværprosent 2. tertial 2019	Fraværprosent 2. tertial 2018	Endring
Korttid	1,6%		
Langtid	9,7%		
Sum fravær	11,3%		

Måleindikator	1.1	31.8
Faste årsverk	11,6	10
Midlertidige årsverk	3	4
Sum årsverk	14,6	14
Budsjetterte årsverk	12,6	

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 og for kommunale tjenester og stønader med hjemmel i lov om sosiale tjenester, samt kvalifiseringsprogrammet og introduksjonsprogrammet for fremmedspråklige.

Vi har et høyt fokus på aktivitet- og inkluderingsarbeid som omfatter både tjenester til enkeltindivider og virksomheter.

Kontoret har totalt om lag 40 årsverk hvorav 12,6 er kommunale.

Prosjektet *Nye mønstre - trygg oppvekst* startet opp i januar 2019 med prosjektmidler fra Arbeids- og velferdsdirektoratet til utvikling av sosiale tjenester i NAV. Midlene som her gis finansierer en stilling.

Resultat og aktivitet

Regnskapet per 2. tertial viser et negativt resultat på netto - kr 1 583 000.

Størst avvik i forhold til budsjett ser vi på økonomisk sosialhjelp og introduksjonsstønden.

Økonomisk sosialhjelp har i forhold til budsjett et overforbruk på om lag kr 4 100 000. Samtidig har vi her fått inn refusjoner fra staten på om lag kr 1 000 000.

Det er en forholdsvis stor reduksjon av deltakere på introduksjonsprogrammet. Deltakere på kvalifiseringsprogrammet har økt noe. Samlet for introduksjonsstønden og kvalifiseringsstønden har vi et mindreforbruk på om lag kr 1 200 000 sett opp mot budsjett.

Vi har en positiv utvikling på sykefraværet selv om langtidsfraværet fremdeles er høyt. Dette er vurdert å ikke være jobbrelatert på bakgrunn av oppfølging og tilbakemeldinger som ikke gis. Vi har stort fokus på oppfølging, bruk av dialogmøte tidlig i prosessen og tilrettelegging for den enkelte.

Det er tatt inn midlertidig stillinger/vikariat knyttet til at en er i fødselspermisjon og 50 % stilling i permisjon og resten erstatter sykefravær. Forventer balanse i lønnskostnader ved årets slutt ut fra 12,6 stillinger.

Mål om arbeid og aktivitet

NAV Grimstad har et høyt fokus på individuell oppfølging basert på brukers bistandsbehov i oppfølging mot arbeid og aktivitet. Sentralt er brukermedvirkning og tverrfaglig samarbeid utfra den enkeltes behov for tjenester fra NAV og andre. Vi har et tett og godt samarbeid med andre enheter i kommunen som barnevern, rus og psykisk helse, kvalifiseringstjenesten og Jobbsentralen. Andre viktige samarbeidspartnere er lege og behandlingsapparatet, Kompetanse Agder, videregående skole og oppfølgingstjenesten, Avigo og andre tiltaksarrangører og ikke minst næringslivet for å nevne noen sentrale aktører.

Vi har stadig økt fokus på kvalifiserende tiltak for å sikre varig tilknytning til arbeidslivet for den enkelte. Dette sammenfaller også med næringslivets behov for faglærte.

Virksomhetsplan

NAV Grimstad har virksomhetsplan som beskriver hovedsatsningene for 2019. Hovedtema her er:

- Utvikling av NAV-kontor
 - digitalisering og økt omstillingstakt
 - stortingsmelding 33
- Bedre levekår
 - Prosjekt nye mønstre - trygg oppvekst. Familiekoordinator som koordinerer tverrfaglig samarbeid med oppfølging av hele familien utfra denne behov for tjenester og støtte. Prosjektet vil jobbe med totalt 10 familier med lavinntekt. Arbeidet er i gang med tre familier og de 7 resterende fases inn i løpet av 2019.
 - Styrke det tverrfaglige samarbeidet i kommunen og med eksterne aktører
- Flere i arbeid og aktivitet
 - Regjeringens inkluderingsdugnad med økt satsning på prioriterte målgrupper:
 - hull i CV-en
 - de med nedsatt arbeidsevne
 - fremmedspråklige utenfor EØS land
 - Fokus på kvalifisering - særlig fokus på fagutdanning og fagbrev
- Økt markedskontakt med fokus på inkludering
- Økt satsning på varig tilrettelagt arbeid for personer med uføretrygd.
 - Økte bevilgninger på tiltaksmidler
 - Samarbeider med NAV Agder for å etablere en egen nettside for publisering av disse stillingene og komme i kontakt med aktuelle kandidater
- Kompetansehevende tiltak - sikre gode tjenester og en pålitelig forvaltning
 - Ukentlige læringsarenaer i kontoret med mål om utvikling av tjenester og bedre brukermøter- individ og bedrift
 - Fokus i opplæringen på digitalisering, veilederrollen, lov og regelverk, rutiner, personvern, sikkerhet.
 - Tilbyr utdanningsløp i *supported employment* (SE-metodikk) ved UiA
 - Deltar i ulike fagnettverk og møter
 - Saksdrøftingsverksted for tverrfaglig drøfting av enkeltsaker i kontoret
 - Beslutteroller på vedtak
 - To kompetanseveiledere i kontoret som også går inn som vikar ved fravær

Aktivitetsplikten

- Jobbsentralen med 45 plasser er et viktig tiltak for å kunne iverksette aktivitetsplikten umiddelbart

Anskaffelser

Stort fokus på offentlig anskaffelse som er aktuelt både ved anskaffelser av arbeidsrettede tiltak og anskaffelser til drift.

NAV Grimstad gjør hoveddelen av sine anskaffelser gjennom statlige avtaler og har lite anskaffelser utover dette.

Public 360

Vi har behov for ytterligere opplæring i Public 360 og løsningen er bare delvis tatt i bruk.

Vurderinger

Stortingsmelding 33 - NAV i ny tid - mot arbeid og aktivitet gir retning på utviklingsarbeid for NAV og prosesser vi nå er midt oppi. Digitalisering og tjenesteutvikling skjer raskt med stadig flere og bedre tjenester til bruker. Høy grad av omstilling og økt krav til kompetanse utfordrer organisasjonen og den enkelte ansatte.

Vi har gjennomført utredning av vertskontorsamarbeid for felles drift og ledelse av NAV Lillesand, NAV Birkenes og NAV Grimstad. Dette ble politisk behandlet i alle tre kommuner rett over sommeren. Lillesand og Grimstad ønsker begge å være vertskommune. NAV Grimstad avventer den videre behandling av saken.

Grimstad har med resten av Sørlandet store levekårsutfordringer. NAV har et viktig samfunnsoppdrag og tilgang på en rekke virkemidler for å motvirke og hindre utenforskap. Vi jobber med et analysearbeid for å se på ulike sammenhenger som påvirker denne situasjonen og for å få kunnskap om hvordan vi best kan jobbe for å motvirke utfordringen og bidra til at flere kommer helt eller delvis i arbeid.

I dette utfordringsbildet er det viktig med samarbeid for å motvirke utenforskap og koordinere felles innsats for bedre levekår. Vi må også bruke statlige og kommunale virkemidler sammen der dette er hensiktsmessig.

Vi er godt i gang med et økt forpliktene og systematisk samarbeid med stadig flere aktører.

Vi har styrket innsatsen for de som trenger mest bistand for å komme i arbeid. Gode digitale løsninger har bidratt til at bruker får direktekontakt med sin veileder. Det er også vært en stor utvikling av digitale tjenester både til arbeidsgivere og jobbsøkere. Vårt mål er å stadig bruke mer tid på individuell oppfølging og brukermøter på de som har størst bistandsbehov på veien mot arbeid og aktivitet.

Hjemmetjenester og rehabilitering

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 August	Regnskap 2019 August	Budsjett 2019 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	0	73 502	66 978	-6 523
Andre driftsutgifter	0	10 704	6 121	-4 583
Driftsinntekter	0	-8 502	-189	8 313
NETTO	0	75 857	72 911	-2 946

Måleindikator	Fraværprosent 2. tertial 2019	Fraværprosent 2. tertial 2018	Endring
Korttid	1,9%	0%	1,9%
Langtid	9,7%	0%	9,7%
Sum fravær	11,7%	0%	11,7%

Måleindikator	1.1	31.8
Faste årsverk	132,4	133
Midlertidige årsverk	16,7	18
Sum årsverk	149,1	152
Budsjetterte årsverk	140	

Innledning

Hjemmetjenester og rehabilitering består av 141,6 årsverk fast ansatte. Enheten har hjemmesykepleie med ambulerende natt, fysioterapi og ergoterapi, dagsenter, hjelpemiddelteam, korttidsavdeling, praktisk bistand og brukerstyrt personlig assistanse. Enheten har lokalisasjoner på Fevikun, Frivolltun, Berge gård og I4-Helse.

Enheten var ny fra januar 2019 og det har vært store endringer underveis til 2. tertial. Mange ansatte har fått nye ledere.

25.02.2019 startet nye turnuser tilpasset ny budsjettramme for korttid og hjemmesykepleie. Korttid ble flyttet fra Fevikun og slått sammen med korttid på Frivolltun. Rus- og psykiatrigruppe i hjemmesykepleien ble overført til enhet for psykisk helse og rus.

30.08.19 åpnet I4-Helse bygget og hjemmesykepleie med ambulerende natt, og deler av fysioterapi- og ergoterapiavdelingen flyttet fra Dømmesmoen og Frivolltun.

Resultat og aktivitet

Det er per 2. tertial fordelt ut et kutt til alle enheter i helse- og omsorgssektoren prosentvis etter størrelse ut fra rammen for kutt som var totalt på 3 000 000 kroner

Enheten har en virksomhetsplan, bruker Qm+, har ikke gjort noe noen store innkjøp og alle lederne bruker Public 360.

Det ble i 1. tertial avgitt driftsmidler fra enheten til sosialambulerende team i enhet for psykisk helse og rus.

Praktisk bistand mangler ca. 45 000 kroner i brukerbetaling for januar i 2019.

Det er tilført KØH på korttidsavdeling 718 000 kr Østre Agder til drift.

Det mangler lønnsmidler til natt 1,86 årsverk på korttidsavdelingen. Dette utgjør per august mangel på fastlønn - 1 000 000 kroner.

Fysioterapi- og ergoterapiavdelingen mangler 100 000 kroner grunnet mindre tilført i tilskudd fastlønn og

mindre tilført i driftstilskudd til fysioterapeuter.

Brukerstyrt personlig assistent - 1 000 000 kroner. Dette er økte vedtakstimer, ny bruker og tillegg for kveld, natt og helg og helligdag, samt tariffregulering av lønnsmidler.

Det er 120 000 kroner i utestående krav om sykefraværsrefusjoner.

Forbrukt overtid er - 1 000 000 kroner.

Ekstrahjelp her er overforbruk -1 400 000 kr. Ekstrahjelp er både ekstrahjelp og opplæring av vikarer og bonusutbetalinger til sommerferievikarer.

I september startes det opp et natt-team til en bruker 1,86 årsverk med årskostnad 1,7 millioner. Fra desember er det meldt en ressurskrevende bruker med behov for eget team. Dette vil få årskostnader på 4,5 millioner.

Det er søkt 1 million kroner i refusjon fra Helfo for ressurskrevende tjenester, dette vil først i desember bli tilført enheten.

1. mars ble det overført 1,5 millioner fra staten i driftsmidler prosjekt til dagsentrene. Det ligger også finansinntekter i regnskapet for dagsenter med 1,4 millioner fra fondsmidler.

Det er gjennomført oppstart av nye turnuser på fem grupper i hjemmesykepleien og to avdelinger på korttid den 25.02.19. Dette har medført noe merkostnader til innleie av vikarer for fast ansatte som har deltatt i planlegging og gjennomføringsprosessen med å sikre videre hjelp til alle brukere og pasienter.

I forkant av overføring av 8,45 årsverk den 25.02.19 fra enhet for hjemmetjenester og rehabilitering til psykisk helse og rus, er det merkostnader for innleie av vikarer for fast ansatte som har deltatt i prosess og gjennomføring av overføring av 100 brukere til ny enhet. 12 brukere ble tilbakeført hjemmetjenesten like før oppstart av ny avdeling i psykisk helse og rus. Det er kun 500 timer per måned som er overført, det burde vært nærmere 1000 timer, det er derfor mye aktivitet som hjemmesykepleien skal gi tjenester til med færre årsverk enn tidligere.

En klagesak vedrørende overflytting er pågående. Sak er oversendt Fylkesmannen. To saker er avsluttet uten merknader til kommunen.

Mål om sykefravær på maksimalt 8 % er ikke oppnådd per 2. tertial.

Sykefravær har endret seg negativt fra februar til juli. Fraværet er per august på totalt 11,7 %. Endring fra 1. tertial gir en reduksjon i fravær på -0,5%. Hovedsakelig er dette langtidsfravær, korttidsfravær er innenfor budsjett. Ansatte uttrykker at de er slitne av omstillingsprosessen med blant annet stopp i ansettelse og vansker med rekruttering av vikarer, spesielt er det vanskelig med sykepleievikarer. Fast ansatte har derfor jobbet ekstra som sykevikar og ferievikar for hverandre. Dette, samt økning i 10 000 aktivitetstimer fra 2018 i hjemmesykepleien, samt økning tilbake fra høst 2017 har resultert i press på utføring av tjenester.

Midlertidige årsverk skyldes noe bruk av ekstravakter på kveld i hjemmesykepleien, under omorganisering i enheten og opplæringsvakter av nye vikarer. Det er også en ansatt som er suspendert med lønn, det er en ansatt VTO med fastlønnskontrakt og støtte fra NAV, det er også ansatte i fødselspermisjon.

Vurderinger

Risiko for optimal drift er fortsatt høyt sykefravær, kortvarige vikariater, samt vikariater i deltidsstillinger. Dette gjelder spesielt sykepleiere. Samt høyt arbeidspress på lederne i enheten med pågående arbeid med omstilling og kontinuerlig forbedring, daglig drift og samtidig behov for nytenkning og prosjektarbeid.

Manglende midler til økte vedtakstimer brukerstyrt personlig assistanse, faste nattevakter natt. Korttidsavdeling og meldte nye ressurskrevende brukere vil være en risiko for drift. Utestående refusjoner ressurskrevende bruker, brukerbetaling praktisk bistand, ikke overførte driftsmidler Korttidsavdeling innebærer også risiko.

Arbeid i enheten har fungert bra med tilpasninger ny drift og ny enhet, innflytting til nytt helsebygg I4-Helse, samt arbeid med årsplan, velferdsteknologi og nyutvikling av drift.

Enhet for habilitering

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 August	Regnskap 2019 August	Budsjett 2019 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	0	81 644	79 230	-2 414
Andre driftsutgifter	0	25 970	23 968	-2 002
Driftsinntekter	0	-148	390	537
NETTO	0	107 501	103 588	-3 913

Måleindikator	Fraværprosent 2. tertial 2019	Fraværprosent 2. tertial 2018	Endring
Korttid	3,2%	0%	3,2%
Langtid	7,6%	0%	7,6%
Sum fravær	10,8%	0%	10,8%

Måleindikator	1.1	31.8
Faste årsverk	124,5	130
Midlertidige årsverk	10,9	12
Sum årsverk	135,3	141
Budsjetterte årsverk	141,4	

Innledning

Enhet for habilitering er organisert i fire avdelinger, alle operative etter ny organisasjonsmodell fra 01.01.19. Enhetens hovedmål er å:

- få kontroll, oversikt og identifisere nye tiltak for å sikre en bærekraftig økonomi
- drifte enheten med god kvalitet og faglig forsvarlige tjenester.
- å holde sykefraværet under 8 %.
- å kvalitetssikre tjenestene og HMS-arbeidet gjennom tiltak lagt i årshjulet
- informere og kommunisere etter fastlagt strategi
- sikre gode og forutsigbare botilbud for tjenestemottakerne ("eiendomsmasse-prosjektet").

Aktiviteten i alle avdelinger har vært svært høy i 2. tertial 2019. Interne prioriteringer og tiltak rulles ut fortløpende og den enkelte medarbeider, leder og bruker blir berørt av omstillingene på ulike måter. Brukere flytter og bytter bolig, flere ansatte får nye oppgaver og enkelte vil også bytte arbeidssted innen enheten.

Enheten registrerer en økning av kostnadskrevenne døgnbaserte vedtak, iverksetting av vedtak knyttet til støttekontakt, privat avlastning og omsorgsstønad, - alle vedtak knyttet til tiltak nederst i omsorgstrappen. Økningen knyttes ikke kun til inneværende periode, men dette er ikke fremkommet tydelig og spesifisert i tidligere rapporter.

Enhet for habilitering kjøper tjenester i begrenset antall (5), men kostnadsvekst knyttet til et kjøp genererer et merforbruk på denne budsjettposten.

Enheten har et fokus på samhandling mellom avdelinger for å sikre best mulig ressursutnyttelse. Internkontroll, kvalitetssikring og dokumentasjon er på dagsorden i alle ledermøter, noe som gir enheten er bedre oversikt over dagens- og morgendagens utfordringer. Enheten er fortsatt i endring som følge av omorganiseringen og alle tiltak er enda ikke forankret.

Ledere, tillitsvalgte, verneombud og annet personale bidrar aktivt for å sikre best mulig drift av enheten til tross for begrensende rammevilkår som økonomi, rett kompetanse og fasiliteter og tilpasset bygningsmasse for brukerne i enheten. Organisasjonens kompleksitet er en utfordring og det uttrykkes sterk bekymring for arbeidspresstet lederne har i form av et stort kontrollspenn, etablering av nye bofellesskap, utrulling av tiltak knyttet til omstillingen og i den senere tid arbeidet knyttet til

årsplanarbeidet.

Resultat og aktivitet

Enhet for habilitering har i andre tertial arbeidet aktivt for å sikre en enhetlig og helhetlig drift - i en tid preget av omstilling, både relasjonelt, kulturelt og organisatorisk. Enheten har aktivt arbeidet med å identifisere nye tiltak for å sikre en bærekraftig økonomi.

På avdelingsnivå er det utarbeidet nye turnuser, det er fokus på reduksjon på bruk av overtid- og bruk av vikarer.

Tall og årsverk er kvalitetssikret, og det er foretatt et betydelig systemiseringsarbeid med blant annet drift og oppfølging av støttekontakter. Enheten har laget et årshjul som sikrer at riktig oppgave blir utført av riktig person/avdeling til rett tid. Enheten benytter i større grad digitale verktøy og lagrer nødvendig informasjon på rett sted, det være seg for eksempel Public 360, HR-portalene (årshjul) eller QM+.

Enheten har etablert HMS-utvalg på enhet- og avdelingsnivå. Utvalgene møtes regelmessig og er viktige møtesteder mellom leder, verneombud og tillitsvalgte. I tillegg til ordinære HMS- tema har utvalgene drøftet betydningen av at enheten og ansatte til enhver tid setter kultur, omdømme og ansvarlighet på dagsorden.

Enheten og avdelingen registrerer et høyt, samlet sykefravær, men korttidsfraværet er relativt lavt. En avdeling melder at fraværet kan knyttes direkte til omstillingen, betydelig økning i arbeidsoppgaver og endringer i turnus.

Andre avdelinger melder at fraværet ikke er arbeidsrelatert. Lederne uttrykker bekymring for at deler av fraværet kan henge sammen med at leder er lite tilstede i avdelingen. Da lederne også har et betydelig kontrollspenn, er det utfordrende og se og høre alle medarbeiderne i den grad en skulle ønske.

Enheten arbeider systematisk i oppfølging av sykemeldte. Dialogplassen benyttes hyppig og enheten har gjennomført workshop for alle ansatte i *NED-prosjektet*. Oppfølgingstiltakene som følger etter arbeidet i workshopene skal drøftes i HMS-utvalget og vil inngå i arbeidet med å redusere sykefraværet. Enheten har flere ansatte under tilretteleggingstiltak.

Enheten har relativt mange 100 % stillinger, og de omstillinger som nå er i ferd med rulles ut i enheten har gitt flere medarbeidere økt stillingsprosent.

Enhetens satsning på systematisk arbeid med internkontroll og HMS-arbeid gir resultater i form av bedre oversikt og kontroll på blant annet legemiddelopplæring- og prosedyrer, dokumentasjon av dagens og fremtidens boligbehov og avviksoppfølging.

Enheten har oppmerksomhet på betydningen av å samarbeide på tvers i sektoren og mellom egne avdelinger. Lederne har kontinuerlig fokus på hvordan tjenestene kan koordineres og gis slik at tjenestetilbudet til brukerne står i samsvar med gitte vedtak og enhetens driftsmulighet.

For å sikre en enhetlig og helhetlig drift i en periode preget av omstilling, både relasjonelt, kulturelt og organisatorisk, har ledelsen etablert et tett, internt samarbeid gjennom hele året.

Enhet for habilitering har stramme økonomiske rammer. Fra et budsjett i tilnærmet balanse første tertial, har enheten per andre tertial et merforbruk på 3,9 millioner. En vesentlig del av merforbruket er knyttet til flere igangsatte tjenester; flere støttekontakter, økning i vedtak til private avlastere, og betydelig flere vedtak til brukerstyrt personlig assistanse (BPA).

Registrering av ressurskrevende tjenester kan per andre tertial se ut til å generere en økning i refusjoner på ca. 1 million kroner for 2019.

Enheten har pågående tiltak for å redusere overtidsbruk, tiltak som omhandler kultur og holdninger, samt en tydeligere oppmerksomhet på nødvendig kompetansesammensetning.

Utfordringsbildet enheten står overfor er knyttet til et relativt betydelig behov for å oppruste, fornye og bygge nye boliger til gamle og nye brukere.

Vurderinger

Overgangen til ny organisasjonsstruktur har avdekket områder hvor enheten har et forbedringspotensial men også tydeliggjort områder hvor enheten drifter godt. Enheten har dedikerte medarbeidere som gir uttrykk for trivsel på jobb. Enheten vil fortsette å kvalitetssikre aktiviteten, både de administrative og faglige oppgaver. Det må arbeides kontinuerlig for å sikre flyt i samarbeidet og i utforming av tjenestetilbudet til brukerne. Aktivitetsnivået blant lederne er svært høyt, og det uttrykkes bekymring med tanke på egen helse på sikt. Aktivitetsnivået og de åpenbare oppgavene enheten skal håndtere underbygger behovet for god og riktig kompetanse på områdene fag/kompetanse og ledelse.

Enheten har fokus på å drive virksomheten i økonomisk balanse. Samtidig viser en grundig gjennomgang av driften at det ikke er samsvar mellom de tjenestene som leveres og budsjettet, spesielt gjelder dette tjenester til støttekontakt, privat avlastning og omsorgsstønad.

En nødvendig justering knyttet til kjøp av tjenester utgjør også en del av merforbruket.

Enheten er - og ønsker å være - i kontinuerlig utvikling. Enheten fortsetter arbeidet i den etablerte prosjektgruppa, og vil videreføre det konstruktive arbeidet med tillitsvalgte og verneombud.

Avdelingene arbeider fortløpende med å kartlegge om brukerne gis de riktige tjenestene, - utført med rett kompetanse, levert på rett sted og til rett tid.

Enheten leverer tjenester hvor lovverket stiller krav til god dokumentasjon. Innenfor tiltakene støttekontakt, privat avlastning, BPA, omsorgsstønad og tiltak i hjemmet, har enheten behov for å styrke dokumentasjonen. God og riktig dokumentasjon vil øke kvaliteten men kan generere økte ressurser.

Enhet for habilitering ser behovet for å utarbeide en tydelig strategi for å møte nåværende og fremtidig behov for bolig for de brukere enheten har ansvar for. Enheten har kartlagt boligbehovet og er bekymret for det etterslepet som er registrert. En god drift i fremtiden forutsetter relativt omfattende investeringer og oppbygging av tjenester til de potensielle brukere som per definisjon har krav på tjenester i dag, og de brukerne enheten vet har krav på tjenester om kort tid.

Enheten har etablert et bruker- og pårørendeutvalg, og det tas høyde for drøfte overordnede planer og strategier i samarbeid med utvalget.

Omsorgssentre

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 August	Regnskap 2019 August	Budsjett 2019 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	0	80 508	72 938	-7 570
Andre driftsutgifter	0	7 400	3 953	-3 446
Driftsinntekter	0	-13 770	-7 411	6 359
NETTO	0	74 138	69 481	-4 657

Måleindikator	Fraværprosent 2. tertial 2019	Fraværprosent 2. tertial 2018	Endring
Korttid	2,5%		
Langtid	7%		
Sum fravær	9,6%		

Måleindikator	1.1	31.8
Faste årsverk	139,1	138
Midlertidige årsverk	10,2	16
Sum årsverk	149,4	154
Budsjetterte årsverk	135,2	

Innledning

Enhet omsorgssentre består av følgende avdelinger:

- Berge Gård omsorgsboliger, 76 leiligheter
- Frivolltun omsorgsboliger, 36 leiligheter (redusert 6 leiligheter våren 2019).
- Frivolltun bo og omsorgssenter, 28 plasser for personer med demens. Ferm og Skjermet enhet (20 senger). Avdeling Guldregn (8 senger).
- Feviktun bo og omsorgssenter, 42 senger fordelt på avdelingene A og B.

Enheten leverer helsetjenester til 70 pasienter på langtidsavdelinger begge sykehjem, samt til beboere i 112 heldøgns omsorgsboliger.

Resultat og aktivitet

I 2. tertial har hovedfokus fortsatt vært omstillingsprosessen. Det har vært intenst arbeid med å få turnuser på plass, spesielt på begge omsorgsboligene. Parallelt med dette arbeidet har avdelingene jobbet med å sikre en forsvarlig ferieavvikling. Det var en merkbar utfordring å få på plass rett kompetanse (høyskoleutdannete) i sommer. Ferieavvikling kombinert med en økning i sykefraværet i juni var krevende.

Ombygging på Frivolltun omsorgsbolig er nå i slutfasen. Resultatet er et mer egnet bygg både for brukerne og ansatte.

Enhet omsorgssentre har i tertialet hatt stor turnover av avdelingsledere. Vi fikk 3 ledige avdelingslederstillinger i slutten av juni. Dette er nøkkelroller og mangel på ledelse har forsinket fremdriften på noen prosesser. I løpet av september skal alle stillingene være på plass.

Enheten har et avvik på netto lønn på -4,657 millioner kroner. Det er Berge Gård og Frivolltun omsorgsboliger som har de største lønnsavvikene.

Nye grunnturnuser ble iverksatt før sommeren. Berge Gård har i tillegg en vikarpoolturnus på ca. 5 årsverk fordi behovet for tjenester/vedtakstimer fremdeles er høyt. Frivolltun omsorgsboliger ligger ca. 2 årsverk over p.g.a. tjenestebehov som ikke kan tas ned, samt mange innkomne krav om høyere stillinger som avdelingen har måttet håndtere og innfri.

Ekstrainnleie gjøres kun ved spesielle situasjoner. De ansatte står hver dag i krevende situasjoner, og i noen særtilfeller må det ekstra bemanning til.

Det oppleves i perioder vanskeligheter med rekruttere vikarer med rett kompetanse og som ikke utløser overtid. Noen ganger blir det dyre løsninger med forskyvninger av fast ansatte. Denne utfordringen kombinert med en økning i sykefraværet i juni samt flere vakante stillinger, kompliserer den daglige driften og utløser merkostnader.

Enheten har to 10% stillinger i hukommelsesteamet. Dette har vi ikke budsjettmidler til.

Vikarutgifter er sykevikarer, ferievikarer. Vi har en streng prioritering når det gjelder kurs, men noe kompetanseheving er vi nødt til å gjennomføre.

Andre driftsutgifter har et avvik på -3,446 mill. Det er i all hovedsak 2,5 mill. avsatt til fond, samt 0,5 mill. til kjøp av vikartjenester for å sikre rett kompetanse, hovedsakelig på natt i sommer.

Driftsinntekter har et positivt avvik på 6,359 mill. Forklaringen er 1,0 mill. høyere brukerbetalinger, 3,0 statlige refusjoner og 1,4 mill. innhentede fondsmidler (demensmidler).

Sykefravær

Enheten opplevde en økning i både korttid og langtidsfravær i mai, juni og juli slik at gjennomsnittsfraværet er høyere i 2. tertial enn i 1. tertial. Isolert sett har august måned en nedgang både på korttidsfravær og langtidsfravær. Ansatte følges opp etter gjeldene rutiner og vi starter opp *NED-prosjekt* senere i høst.

HR-tall

Enheten har 18,8 årsverk over budsjetterte årsverk. 16 av disse utgjør midlertidige stillinger. Berge gård har en lokal vikarpool med 5 årsverk, Vi har 3,10 årsverk fast ansatte ved dag/kveldssentre som lønnes av eksterne midler. Enheten har 13 personer ute i foreldrepermisjon. Her får vi refusjoner, men i HR-tallene vil både eier av stilling og vikar ligge inne.

Internkontroll på anskaffelser og bruk av P360

Når det gjelder anskaffelser så følger vi gjeldene regler for innkjøp. Enheten har kjøpt vikartjenester i sommer i henhold til rammeavtale. Dette er dokumentert i Public 360. Utover dette så er det kun gjort innkjøp av hvidevarer til lave verdier. Dette er dokumentert i Public 360.

Vurderinger

Enhet omsorgssentre arbeider intenst med å få kontroll på økonomien. Det handler om gode funksjonelle turnuser og store stillinger. Vi har per tertialet en svært lav andel heltidsstillinger (16 %). Alle avdelingene jobber nå med årsplan. Feviktun har vært pilot for dette arbeidet, og resultatet er fornøyde ansatte og ledere, og vi har stor tro på at det lønner seg økonomisk. Det vil også gi bedre kontinuitet og kvalitet for brukere, ansatte og ledere.

Risikomomenter i forhold til økonomien er at vi per tertialet har en lokal vikarpool for å dekke behovet for helsehjelp på Berge Gård. Spørsmålet er når dette kan tas ned. Svaret avhenger av nivået på vedtakstimene. Her må vi ha god dialog med tjenestekontor og eventuelt samarbeide med hjemmetjenesten for å løse utfordringen.

Vi jobber hele tiden med fokus på å holde sykefraværet nede.

Vi er svært fornøyde med å ha fått tilført en 20% legestilling til HDOene fra midten av mai og at vi får nok en 20 % stilling i oktober. HDOene har veldig mange fastleger å forholde seg til. Det er tidkrevende. Det å få en lege en gang i uka på hver HDO vil frigjøre tid for sykepleierne til å gjøre andre oppgaver, samt styrke legetjenesten til de eldre.

Bygningsmassen på de ulike lokasjonene gir utfordringer i forhold til drift. På Frivolltun omsorgsboliger er det gjort ombygninger som vil gjøre bygget med hensiktsmessig både for de som bor der og for ansatte.

Vi har også fokus på samarbeidskultur mellom våre avdelinger. Her tror vi det ligger et forbedringspotensial. Dette gjelder også med tanke på å øke andel frivillighet ved avdelingene. Vi ønsker å satse på VTO-plasser ved våre sykehjem/HDOer.

Enheten har hatt turnover med tanke på avdelingslederstillinger. Det er sårbart. Nå er alle stillinger

besatt.

Avdeling Gullregn flytter til Fevikun i oktober. Det har vært en grundig planlegging, og prosessen har handlet om å involvere ansatte, pasienter og pårørende på en god måte. Dette har vi tro på vil bli bra! Avdelingen er nyoppusset.

Det er gjennomført en kartlegging av forflytningshjelpemidler på Frivolltun i 2. tertial. Resultatet viser at det er et stort behov for fornyelse. Ansatte har rygg/skjelettplager, og jobber mye gulvnært. Dette er svært belastende i lengden. Det er utfordrende med tanke på den økonomiske situasjonen vi står i, samtidig er tanken at dette vil være sykefraværsforebyggende å investere i.