

Innholdsfortegnelse

Markveien kulturbarnehage (2001010)	2
Hausland barnehage (2001020).....	4
Storgaten barnehage (2001040)	7
Eide barnehage (2001050).....	10
Grimstad ungdomsskole (2002010)	12
Fevik skole (2002020)	16
Eide skole (2002030).....	19
Jappa skole (2002040)	21
Frivoll skole (2002050)	24
Landvik skole (2002060)	27
Holviga Barneskole (2002070)	30
Holviga ungdomsskole (2002080).....	35
Fjære Barneskole (2002090).....	37
Langemyr skole og ressurscenter (2002110).....	40
Kvalifiseringstjenesten (2004000)	44
Byggesaksenheten (4001000).....	48
Oppmålingsenheten (4002000)	50
Plan-, miljø- og landbruksenheten (4003000)	52
Grimstad brann og redning (4004000)	54
Bygg- og eiendomstjenesten (4006000)	56
Kommunaltekniske tjenester (4009000).....	60
Feiervesen (4004500)	62
Næring (6004000)	64
Bibliotek (6005000).....	66
Kulturtjenesten (6006000)	68
Innovasjon og forvaltning (8001000)	70
Helsetjenesten (8002000)	73
Enhet for psykisk helse og rus (8003000).....	75
NAV (8004000).....	77
Hjemmetjenester og rehabilitering (8005000)	84
Enhet for habilitering (8006000)	88
Enhet for omsorgssentre (8007000).....	92

Markveien kulturbarnehage (2001010)

2.tertial 22 enhetene

	Beskrivelse	Regnskap 2021 August	Regnskap 2022 August	Budsjett 2022 August	Avvik August
2001010	Markveien kulturbarnehage				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	7 765	8 052	7 520	-532
	Kjøp av konsulenttjenester	1	3	0	-3
	Kjøp av andre private tjenester	1	2	0	-2
	Alle andre kostnader	295	263	625	362
	Alle andre inntekter	-1 776	-1 555	-1 462	93
	Netto totalsum	6 286	6 763	6 683	-80

Lønnskostnader viser et avvik på -532 000.

I perioden 01.01.22 - 31.08.22 er en ansatt kontert på 201 i stedet for 211. Konteringen ble rettet opp den 06.09.22 med tilbakevirkende kraft og gir derfor ikke utslag i denne tertialrapporten. Det dreier seg om et beløp på kr.196 000, i tillegg til arbeidsgiveravgift. Lønnsavviket vil dermed bli redusert tilsvarende. Videre har vi restkrav i refusjoner på kr. 152 197.

Vi ser at foreldre nå utnytter barnehageplassene i større grad og at barna tilbringer mer tid i barnehagen og har kortere ferie. I år har jeg for første gang brukt ferievikarer, dette utgjorde til sammen 15 dagsverk, dvs. tre uker.

Antall ansatte reguleres etter barnetall. Antall barn og ansatte reguleres på telledatoer, og ved inntak av nye barn i oktober, november. Vi har ikke mer enn pålagt grunnbemanning. Lærlingene regnes som del av grunnbemanning, det utgjør til sammen 70% stilling.

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	2,3%	4,3%	1,9%
Langtid	18%	11%	-7%
Sum	20,4%	15,3%	-5,1%

Jeg velger å fokusere på at samlet fravær har gått ned med 5,1%. Dette tertial er det to ansatte som har gått over på ufør.

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Faste årsverk	16,6	15,1	-1,5
Midlertidige årsverk	6,6	4,5	-2,1
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	23,3	19,6	-3,7

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte			
Heltidsandel fast ansatte			

Barnehager

Aktivitetsdata	2021	2022	Endring	%
Barn på heltid	54	49	-5	-9,26
Barn på deltid	3	4	1	33,33
Barn 3-5 år	36	32	-4	-11,11
Barn 1-2 år	18	21	3	16,67
Sum antall barn	54	53	-1	-1,85

Vi fikk ikke fylt opp alle plasser ved hovedopptak i år. Barnetallet økte i september og vil fortsette å stige utover høsten. Flere barn fyller ett år i løpet av høsten og dette utløser rett til barnehageplass.

Innledning

Driften har vært på det jevne. Vi har levert de lovpålagte tjenester til våre brukere og opplever at foreldregruppene er fornøyd. Det er godt å jobbe i barnehage nå som kohorter og karantenetid er avviklet. De ansatte synes det har vært en lettelse å vende tilbake til normalen.

Resultat og aktivitet

Driften er preget av ressursknapphet og bemanningen vurderes alltid opp mot barnetall. Vi opplever bemanningsnormen som knapp, og mangelfull gjennom hele dagen. Vi har hatt to læringer, og dette har vært en viktig ressurs for barnehagen.

P360 er i bruk som kommunikasjonsplattform for saker av høy konfidensialitet.

Barnehagen følger anskaffelsesreglementet, men er ikke fornøyd med den kommunale avtalen som er inngått når det gjelder matvarer. Matvarene fra denne leverandøren ligger langt over ordinære matvarepriser.

De ansatte i Markveien kulturbarnehage strekker seg langt for å levere gode tjenester til barn og foreldre. Vi har flere barn med vedtak og dette krever mye oppfølging og samarbeid med eksterne samarbeidspartnere.

Ett av våre satsingsområder er bærekraft og barns livsmestring. Vi har hatt stort fokus på dette og kontinuitet på dette området.

Vurderinger

Engasjerte og ansvarsbevisste medarbeidere er en viktig ressurs i vår barnehage.

Vi har hatt en del foreldrepermisjoner forrige år og i dette året, og ansatte som har rett på ammepermisjon. Ammepermisjon tilsvarer en reduksjon av arbeidstiden på 20%, det gis ingen kompensasjon for dette. Ammepermisjoner bør kompenseres.

Hausland barnehage (2001020)

2.tertial 22 enhetene

	Beskrivelse	Regnskap 2021 August	Regnskap 2022 August	Budsjett 2022 August	Avvik August
2001020	Hausland barnehage				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	5 717	6 390	6 397	8
	Kjøp av konsulenttenester	0	4	3	-1
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	479	563	542	-20
	Alle andre inntekter	-1 530	-1 571	-1 318	253
	Netto totalsum	4 666	5 385	5 625	240

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	2,5%	5,8%	3,3%
Langtid	14,2%	5,4%	-8,8%
Sum	16,7%	11,2%	-5,5%

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Faste årsverk	13,4	13,9	0,5
Midlertidige årsverk	2,6	2,7	0,1
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	16	16,6	0,6

Enheten har pr. 01.08.2022 11,85 faste årsverk på funksjon 201 og 3,2 årsverk på funksjon 211.

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte			
Heltidsandel fast ansatte			

Barnehager

Aktivitetsdata	2021	2022	Endring	%
Barn på heltid	54	49	-5	-9,26
Barn på deltid				0
Barn 3-5 år	38	35	-3	-7,89
Barn 1-2 år	16	14	-2	-12,50
Sum antall barn	54	49	-5	-9,26

1 barn under 3 år har oppstart 1 september 2022 og et barn til under 3 år har oppstart 1 november 2022

Innledning

Hausland barnehage har 54 barn med til sammen 70 plasseringer. Personale på 20 består av 12,7 faste

årsverk. Det er 1,87 årsverk assistent ekstra bemanning for barn med nedsatt funksjonsevne og 70% spesialpedagog. I tillegg har vi læringer ved enheten. Fra august 2022 har sett oss nødt til å gå ned med 3 plasseringer, grunnet flere barn som har behov for eget grupperom/ekstrabemanning. Barnehagen har utfordringer med nok grupperom og møterom ved enheten.

Hausland barnehage arbeider godt med realfagsløyper og lovendringen om trygt og godt psykososialt barnehagemiljø. Smitteforebyggende tiltak har vært fulgt gjennom retningslinjer og anbefalinger. De 4 kommunale barnehagene har utarbeidet en felles visjon "Et godt sted å være - leke og lære". Visjonen og målsettingene er arbeidet med i personalgruppen. Hausland er også med i Re- komp satsing gjennom statsforvalteren og UIA i teama bærekraftig utvikling. Vi har valgt ut tilhørighet / inkludering / glede i barnehagen og nærmiljø som verdier.

Alle avdelingene har vi leid inn barnas musikkteater og vi har hatt våre egne Tulle og Tøyse uteforestillinger. Vi er mye på tur og bruker gapahuken ved Hauslandskjenna og Hauslandssanden flittig. Hausland har bestilt 2 el-sykler med plass til 4-6 barn i hver sykkel. Vi har brukt svømmemidler som ikke har kunnet vært brukt grunnet smitteverntiltak. Syklene er utsatt levering til 2022 grunnet Covid. Barnehagen har kjøpt andel i Bjørkedalen økologiske andels bruk. Vi besøker åkeren og høster av årets avling. Barna tar opp grønnsaker, vasker, skreller og er med på å bruke grønnsakene i maten de får i barnehagen.

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

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

Resultat og aktivitet

Enheten har et mindreforbruk på 240 000. Vi har kjøpt inn en del inventar og utsyr som kommer utover høsten. Vi styrer mot balanse ved årets slutt. 61 000 av disse midlene er svømmemidler. Det er ca. 19 000 i språkmidler og 10 000 i midler er til kompetanseheving Re-komp.

Barnehagen arrangerte "fiskesprell" middag for alle familier i mai. Arrangementet ble godt besøkt og fikk mange positive/fornøyde tilbakemeldinger. Barnehagen fikk fiskesprellmidler til innkjøp av råvarer. 5 års-gruppa sammen med kokk fra Strand hotell inviterte og laget maten og serverte til over 100 personer. Barnehagen laget også kunstverk av Strand hotell og overrakk til hotelldirektøren før sommerferien. Kunstverket står utstilt i hotellets foaje.

Enheten har 2 læringer som brukes inntil 50% som vikar, dette er med på å redusere vikarutgiftene. Det er fint at vi har fått mulighet til bruk av midler for korona relatert fravær. Barnehagene har vikar budsjett på 2%, dette skal dekke eget sykefravær og sykt barn/barnepasser, velferdspermisjon, ferie, møter, kompetanseheving, Enheten har et samlet fravær på over 11 %.

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

Vi trenger sykkelkur til El-syklene. Sykkelskuret har vært arbeidet med siden juni 2021 av enhetsleder og teknisk. Syklene ankommer september 2022 og det er viktig at vi har en plass å sette syklene, sykkelskuret er ikke påbegynt.

Vurderinger

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

Henvising til PPT har for lang behandlingstid. Vi har 2 saker i som ble meldt opp i begynnelsen av november 2021. Vedtak på disse to barna som er sisteårsbarn er ikke ferdigstilt.

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

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

møterom. Det er ikke møterom utenom personalrom og kontor. Ved flere barn med ekstra oppfølging og møtevirksomhet dette medfører er en ukentlig utfordring.

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

Storgaten barnehage (2001040)

2.tertial 22 enhetene

	Beskrivelse	Regnskap 2021 August	Regnskap 2022 August	Budsjett 2022 August	Avvik August
2001040	Storgaten barnehage				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	4 922	5 432	4 984	-448
	Kjøp av konsulenttenester	0	10	0	-10
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	197	346	644	298
	Alle andre inntekter	-1 329	-1 400	-1 094	306
	Netto totalsum	3 790	4 387	4 534	147

Tabeller

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

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Faste årsverk	11,1	13,7	2,6
Midlertidige årsverk	3,7	1,8	-1,9
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	14,8	15,5	0,7

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte			
Heltidsandel fast ansatte			

Barnehager

Aktivitetsdata	2021	2022	Endring	%
Barn på heltid	43	51	8	18,60
Barn på deltid	1	1	0	0
Barn 3-5 år	33	36	3	9,09
Barn 1-2 år	11	16	5	45,45
Sum antall barn	44	52	8	18,18

Innledning

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

og kompetanse med andre barnehager og studenter samt samarbeid med NAFO. Vi har fått en forespørsel fra UIA om vi vil være med å holde foredrag hvor vi snakker om praksisfeltet og Torhild Marie Olsen fra UIA formidler teoridelen. Oppdraget er i forbindelse med "REKOMP" og studenter som besøker barnehagen vår. Til forberedelse og gjennomføring vil det koste noen vikarutgifter, men det vil være en fin måte og synliggjøre det viktige arbeidet som gjøres i barnehagen vår og vi får noe kompensasjon fra UIA.

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

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

Barnehagens uteområde er åpen for Grimstads innbyggere utenom barnehagens åpningstid. Vi har hatt et samarbeid med bygartneren. Det er vi glad for siden uteområdet har en stor slitasje og vi ønsker at det skal fremstå på en god måte.

Oppstarten i august ble bra, vi hadde en økning i barnetallet fra august i fjor fra 44 til 52 barn noe vi er veldig glade for. Er det flere som har behov for barnehageplasser i løpet av barnehageåret har vi noen få ledige plasser om vi får anledning til å øke noe på bemanningen. Årets foreldrerepresentanter planlegger å arrangere treffpunkter etter barnehagens åpningstid for barn og foreldre. På en slik måte ønsker foreldrene å bidra til at nye foreldre skal finne seg til rette i nydelige Grimstad og få nye relasjoner.

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

Resultat og aktivitet

Rapporten viser et mindreforbruk på kr 147 000. Det reelle mindreforbruk er noe mindre, siden vi venter noen faktura inn. Det mangler også sykepengerefusjoner. Det har blitt kjøpt inn noen møbler og nødvendig forbruksmateriell. Budsjettet gir ikke rom for slike innkjøp så det beskjedne mindreforbruket vil dekke disse utgiftene.

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

Det har vært en økning på 8 barn fra august 2021 til 2022 i barnehagen. Antall ansatte er justert i forhold til antall barn.

Utgifter i forbindelse med nyankomne flyktning blir ført på et eget prosjektnummer.

Det har vært tett personaloppfølging ved sykefravær. 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 med tidligere. Alle yter sitt for hverandre og egen helse for å kunne få ned sykefravær ytterligere om mulig. Ved høstens oppstart ble det psykososiale arbeidsmiljøet løftet og jobbet med på personalmøtet. Vi har hatt personalkveld med teambuilding aktiviteter i august hvor det nesten var 100% tilstedeværelse. Slike kvelder hvor de ansatte gjør hyggelige ting sammen ser vi har en positiv effekt på arbeidsmiljøet vårt.

Før vi startet sommerferien deltok flere av de ansatte fra barnehagen vår på kommunens sommerfest på Groos.

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

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. Mapper for alle barn har styrerne bedt om hjelp til å lage. Dokumenter sendt barnehagen til orientering, blir lest og avskrevet. Det har ikke vært opplæring i P360 for andre enn styrer og brukes derfor ikke til å skrive direkte inn i ennå, men dette jobbes aktivt med.

Vurderinger

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

Barnehagens uteområde er tilgjengelig for hele Grimstad innbyggere utenom barnehagens åpningstid, det vil derfor være til glede for både barnehagens brukere og kommunens innbyggere. Det er derfor økt slitasje på lekeapparatene og det vil være behov for ekstra vedlikehold.

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

Storgata barnehage har 3 ledig plasser til barn over 3 år og 2 ledige plasser til barn under 3 år.

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

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

Vi vil fortsette å holde fokus på antall barn og ansatte, sykeoppfølging, nærvær og trivselsfremmende tiltak. Med dette fokuset satser vi på å nå målet med å holde barnehagens budsjett for året 2022.

Eide barnehage (2001050)

2.tertial 22 enhetene

	Beskrivelse	Regnskap 2021 August	Regnskap 2022 August	Budsjett 2022 August	Avvik August
2001050	Eide barnehage				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	6 561	7 733	7 266	-467
	Kjøp av konsulenttjenester	0	2	0	-2
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	321	254	510	256
	Alle andre inntekter	-1 551	-1 576	-1 433	142
	Netto totalsum	5 331	6 414	6 343	-71

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	3,8%	6,5%	2,7%
Langtid	8,3%	6,5%	-1,9%
Sum	12,2%	13%	0,8%

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Faste årsverk	17,8	17,6	-0,2
Midlertidige årsverk	2,3	0	-2,3
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	20,1	17,6	-2,5

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte			
Heltidsandel fast ansatte			

Barnehager

Aktivitetsdata	2021	2022	Endring	%
Barn på heltid	55	52	-3	-5,45
Barn på deltid	4	3	-1	-25,00
Barn 3-5 år	39	34	-5	-12,82
Barn 1-2 år	20	21	1	5,00
Sum antall barn	59	55	-4	-6,78

Innledning

Eide barnehage har gitt et pedagogisk tilbud til 55 barn i alderen 0-6 år. I august begynte det 14 nye barn i barnehagen.

Vi har gjennomført et innholdsrikt leke og læringsmiljø basert på barnas interesser med stor grad av

medvirkning. Hovedsatsningen har vært å skape et godt psykososialt miljø og tilrettelegge for inkludering og vennskap mellom barna. Vi har vektlagt allsidige aktiviteter med utviklingsperspektiv ut ifra Rammeplanens intensjoner.

Eide barnehage har inngått et tettere samarbeid med Universitet i Agder og blitt en lærerutdanningsbarnehage. Tettere samhandling skal utvikle en ny og bedre kompetanse som skal komme barnehagebarna til gode.

Av høydepunkter vil jeg trekke frem at Eide barnehage mottok Grimstad Venstres miljøpris for vårt arbeid med bærekraftig utvikling.

Resultat og aktivitet

Enheten har et merforbruk på kr 71.000 og det skyldes høyere lønnsutgifter enn tildelt ramme. Vi har hatt store vikarutgifter våren 2022 på grunn av fravær blant personalet, og vi har også lønnsutgifter til en stilling som ikke jobber i vår enhet nå på grunn av en yrkesskade. En ansatt er i permisjon.

Bemanningen reguleres av barnehagelovens pedagog og bemanningsnorm. Enheten har foretatt en nedbemanning fra 1. august når behovet for ekstra tilrettelegging for enkelt barn ble redusert. Bemanningsendringen ble gjennomført i samarbeid med kommunalsjef, HR konsulent og tillitsvalgt og fire medarbeidere ble overflyttet til andre enheter i kommunen. Alle involverte er enige om at det har vært en krevende, men ryddig prosess.

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

Fraværet er på 13% og det jobber vi med å redusere. Vi sikrer fraværet med gode og stabile vikarer. Ny vikarordning er under arbeid. Trivselsbarometeret vårt viser økt trivsel i august 2022. Medarbeiderne blir fulgt opp og tilrettelegging er drøftet med den enkelte. Enheten oppnådde et godt resultat på medarbeiderundersøkelsen og har startet et etterarbeid i forbindelse med den.

Det er en liten nedgang i barnetallet nå i august, men det ventes flere barn inn i barnehagen høsten 2022. I august består personalgruppa av 16 medarbeidere inklusiv personale til barn med behov for særskilt tilrettelegging.

Personalet har deltatt i regional ordning for kompetanseheving i barnehagen som er en kompetansemodell igangsatt for Barnehage Norge gjennom strategien "Kompetanse for fremtiden barnehage". Vi har deltatt på digital praksis for å gi barna mulighet til å bruke digitale verktøy og teknologi i lek, læring og kreative prosesser.

Vi har gjennomført aktivitetene som var planlagt i årsplanen. Førskolebarna har hatt flere overgangsaktiviteter sammen med fadderklassen på Eide skole. En lærer fra UIA hospiterte i barnehagen og bidro med sang og musikk aktiviteter til stor glede for barna og til inspirasjon for alle ansatte. I mai fikk vi presentert vår enhet for kommunalsjef og kommunedirektør, da de kom på besøk. Vi har også gjennomført foreldremøte for de nye foreldrene, samarbeidsutvalgsmøte, overgangsmøte om skolestarterne og et foreldremøte om foreldrerollen med innleidd foredragsholder.

Enheten har et tettere samarbeid med samarbeidspartnerne i oppvekst og samhandler bedre i saker der barn og foreldre har behov for ekstra hjelp og støtte. Vi har fått veiledning i forhold til enkelt barn i ressursteam, basisteam, Statped, Abup og psykologisk pedagogisk tjeneste

Vi har et nært samarbeid med barnas foresatte og ser på det som viktig for barnets trivsel, utvikling og oppfølging. Det er satt av tid til samtaler og veiledning med foresatte. Foreldregruppa er engasjerte i barnehagens drift og flere ønsker å bidra med dugnadsarbeid ved behov.

Enheten følger lov og forskrifter om offentlige anskaffelser som trådte i kraft 1. januar 2017, slik at vi kan gjennomføre effektive, miljøvennlige og gode innkjøp. Arkivsystemet P360 brukes i hovedsak til personal- og barnemapper.

Vurderinger

Vi har hatt full kapasitet i alle tre avdelingene, der antall barn per voksen er i tråd med pedagog og bemanningsnorm. I skrivende stund er det åtte barn på ventelista. Vi merker en pågang av foreldre som ønsker barnehageplass på vårhalvåret.

Personalet jobber godt sammen for å oppnå målene vi har satt for enheten. Det er god stemning i barnehagen med barn som viser god trivsel og et personale med arbeidsglede og engasjement.

Etter 2.tertial er det usikkert om Eide barnehage vil gå i balanse ved årets slutt. Vi jobber målrettet for å holde oss innenfor den gitte rammen.

Grimstad ungdomsskole (2002010)

2.tertial 22 enhetene

	Beskrivelse	Regnskap 2021 August	Regnskap 2022 August	Budsjett 2022 August	Avvik August
2002010	Grimstad ungdomsskole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	20 390	22 232	21 876	-355
	Kjøp av konsulenttenester	55	0	7	7
	Kjøp av andre private tjenester	0	1	0	-1
	Alle andre kostnader	612	1 117	2 034	917
	Alle andre inntekter	-1 070	-1 418	-974	444
	Netto totalsum	19 987	21 931	22 944	1 013

Tabeller

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

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Faste årsverk	41,2	41,4	0,2
Midlertidige årsverk	4,7	7,6	2,9
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	45,9	49	3,1

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte			
Heltidsandel fast ansatte			

Skolen har flere miljøarbeidere som ønsker 100% stilling. Skolens økonomi og kommunens vedtak om å redusere antall assistenter i skolen gir dessverre ikke mulighet for å avsette midler til miljøteamets arbeid med elevene utover elevenes tid på skolen. Elevenes tid på skolen gir ikke en 100% stilling.

De pedagogene som jobber i reduserte stillinger, har selv ønsket redusert stillingsprosent.

Skoler

Aktivitetsdata	2021	2022	Endring	Endring i %
Antall elever	366	380	14	3,8
Spesialundervisn. ped				0
Spesialundervisn. ass				0

Andre tertialstrekker seg over to skoleår med to ulike elevtall/elevmasse og to ulike timeplaner. Det går

derfor ikke an å oppgi korrekte og sammenliknbare tall for andre tertial.

Innledning

Grimstad ungdomsskole er preget av et trygt og godt skolemiljø. Det er merkbart at vi er færre til å hjelpe elevene våre som sliter atferdsmessig, psykisk og faglig. Skolens lave bemanning samsvarer ikke med alle de ulike oppgavene skolen har i dag - men bemanningen samsvarer med skolens budsjett.

Resultat og aktivitet

Økonomi:

Skolen har et mindreforbruk og det har vi hatt siden oppstart av budsjettåret. Dette er muliggjort ved nedbemanning foretatt på bekostning av ordinær undervisning, spesialundervisning og innføringstilbudet til minoritetsspråklige elever. Mindreforbruket muliggjør innkjøp av utstyr som vi burde ha anskaffet for flere år siden. Vi har kjøpt svært lite nytt utstyr siden skolen ble renoveret i 2008. Dette dreier seg om inventar som stoler, pulter, tavler og digitalt utstyr, læreverk og digitale lærerressurser/lisenser.

HR-tall:

Skolen har for lav bemanning i forhold til oppgavene. Totalt 43,6 årsverk (i rapporten står det 49 årsverk, men dette inkluderer 1,7 i ulønnet permisjon, 3,3 stillinger som blir refundert og 1 lærling = 6 årsverk). Bemanningen har vært holdt stabilt lavt gjennom tertial men det har vært nødvendig med en økning i midlertidige ansatte på grunn av mottak av ukrainske flyktninger.

Skolen har fortsatt et høyt nærvær, men vi ser at et høyt arbeidspress kan være årsak til økt langtidssfravær.

Læreverk:

Skolen har kjøpt inn læreverk og digitale lisenser etter ny læreplan, i stadig flere fag. Vi håper å ha økonomisk handlingsrom til å kunne kjøpe inn til de resterende fagne, med den bufferen vi har greid å legge inn.

Internkontroll på anskaffelser:

Grimstad ungdomsskole følger kommunens innkjøps-reglement.

Kommunens saks- og arkivsystem, P360:

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

Vurderinger

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

- følge lov og forskrift
- godt kvalifisert personale som er opptatt av å gi et faglig godt tilbud
- inneha god digital kompetanse.
- raskt inngripen i kapittel 9A-saker (elevenes rett til et godt og trygt skolemiljø).
- er gode til å hjelpe elevene med psykisk uhelse - problemet er å greie å følge opp alle som sliter

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

- Vi er stadig på jakt etter områder som kan bedres. Dette vil blant annet være tema for oss på planleggingsdagen i oktober. GUS har gode rutiner for det meste, men vi har dessverre en bemanning som ikke samsvarer med oppgavene. Det er vanskelig å finne områder for bedring som ikke krever en økt økonomisk ramme.

Hva i dagens drift har konsekvenser framover:

- å ha lav lærerdekning til den ordinære undervisningen gjør at flere elever får et dårlig faglig tilbud og dette vil igjen kunne utløse et større behov for spesialundervisning.
- å ha lav lærerdekning gjør at skolen må avslå flere enkeltvedtak om spesialundervisning.
- å ha lav lærerdekning gjør at det kommunale innføringstilbudet til nyankomne fremmedspråklige elever ikke blir et godt tilbud.
- å ha lav miljøarbeiderdekning gjør at sårbare elever ikke i samme grad som tidligere blir godt tatt vare på i skolen og vil kunne stå i fare for å ikke fullføre videregående utdanning.

- å ha lav lærer- og miljøarbeiderdekning sliter på alle ansatte, inkludert ledergruppa og faren for at godt kvalifiserte ansatte velger å forlate Grimstad-skolen er økende.

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

- for lavt budsjett til skolen vil kunne føre til at færre elever får den støtten og hjelpen de trenger for å klare grunnskoleutdanningen og kan stå i fare for å falle fra i videregående utdanning og yrkesliv.
- for lavt budsjett til skolen vil kunne føre til at dyktige ansatte søker seg vekk fra jobb i Grimstadskolen. Enkelte har allerede gjort dette og vi ser en økende tendens.

Fevik skole (2002020)

2.tertial 22 enhetene

	Beskrivelse	Regnskap 2021 August	Regnskap 2022 August	Budsjett 2022 August	Avvik August
2002020	Fevik skole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	37 029	37 951	36 134	-1 816
	Kjøp av konsulenttjenester	5	2	0	-2
	Kjøp av andre private tjenester	2	0	0	0
	Alle andre kostnader	2 221	2 409	2 840	431
	Alle andre inntekter	-5 012	-4 736	-4 243	493
	Netto totalsum	34 246	35 626	34 732	-894

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	1,4%	3,1%	1,7%
Langtid	9,6%	3,6%	-6%
Sum	11%	6,7%	-4,3%

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Faste årsverk	75,6	71,2	-4,4
Midlertidige årsverk	13,4	14,1	0,7
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	88,9	85,3	-3,6

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte			
Heltidsandel fast ansatte			

Skoler

Aktivitetsdata	2021	2022	Endring	Endring i %
Antall elever	649	639	-10	-1,5
Spesialundervisn. ped	7898		-7898	-100
Spesialundervisn. ass	11981		-11981	-100

Andre tertial strekker seg over to skoleår med to ulike elevtall og to ulike timeplaner. Det går derfor ikke an å oppgi helt korrekte tall for andre tertial. Det er dessuten uklart om vi skal oppgi antall elever eller antall timer spesialundervisning. Kolonnen for 2022 står derfor tom, og etter GSI-tellingen i oktober vil vi har mer eksakt tallmateriale på dette.

Innledning

Fevik skole har per 2. tertial 639 elever. Skolens ansatte gjør en veldig god jobb, og selv om skolehverdagen er krevende er det et godt arbeidsmiljø ved Fevik skole. God skår på medarbeiderundersøkelsen 10-faktor bekrefter dette. Elevundersøkelsen viser at elevene trives, og det arbeides godt med å skape et trygt og godt skolemiljø.

Det er gjennomført reduksjon i bemanning både blant miljøarbeidere og pedagoger. Det er merkbart at vi er færre til å hjelpe elevene våre da det er en økende mengde oppgaver rundt elever som blant annet strever med atferdsutfordringer, psykisk uhelse og faglige utfordringer. Det er også krevende å drive god tilpasset undervisning og spesialundervisning i samsvar med reelle behov og sakkyndige vurderinger fra PPT.

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

Resultat og aktivitet

Økonomi:

Enhetens budsjettramme for 2022 er svært stram. Skolen har per 2. tertial et merforbruk. Dette var forventet og kommunalsjef har vært tidlig informert og involvert om utfordringene og konsekvensene dette har for økonomien. Merforbruket skyldes blant annet tilflytting av nye elever med store tilretteleggingsbehov, der vi har måttet bemanne ekstra. Det er krevende å skulle imøtekomme de økende behovene vi opplever både i ordinær undervisning, og for de elevene som strever med ekstra utfordringer. Dette gjør at vi ikke vil klare å holde oss i økonomisk balanse ut fra budsjettammene for 2022.

Fevik skole har en svært nøktern drift. Vi har noe utestående refusjoner slik at det økonomiske resultatet er noe bedre enn tallene i tabellen viser. Vi er restriktive med å sette inn vikar ved fravær, men det er vanskelig å slå sammen grupper da undervisningen stort sett foregår i full klasse med kun en lærer. Ved fravær prøver vi å omdisponere personalet der det er mulig. Skolen opplever å ha for lav bemanning i forhold til alle oppgavene.

HR-tall:

Per 2. tertial har skolen et lavere totalfravær sammenlignet med fjoråret. Korttidsfraværet er noe høyere nå, mens langtidsfraværet er 6 % lavere sammenlignet med i fjor. Totalfraværet er 4,3 % lavere enn på samme tid i fjor. Dette er svært positivt.

Læreverk:

Skolen har i høst gått til innkjøp av noen nye lærebøker på ungdomstrinnet, blant annet i basisfagene og i noen språkfag. Dette oppleves svært positivt. Vi har også kjøpt flere digitale lisenser i flere fag etter ny læreplan. Vi mangler fortsatt en del lærebøker, spesielt på ungdomstrinnet. Det er store klassetrinn og lærebøkene koster mye. Den stramme økonomien gjør at det ikke har vært mulig å oppdatere lærebøker på mer enn en brøkdel av totalbehovet. Oppdaterte læremidler/læreverk er helt nødvendig for å kunne arbeide etter den nye læreplanens innhold.

Spesialundervisning:

Fevik skole opplever en ytterligere økning i sakkyndige vurderinger, noe som medfører flere vedtak om spesialundervisning. Vi ser at denne økningen fortsetter, spesielt på ungdomstrinnet. Vi arbeider kontinuerlig med å se ressurser i sammenheng, men erfarer at det vil være behov for flere ressurser på enkelte trinn. Dette er reelle behov som må dekkes, og det har vært gjort flere vurderinger, omorganiseringer med mer for å løse utfordringene. For å tilstrebe å holde den økonomiske rammen er vedtakene skrevet på en slik måte at vi forsøker å se de fleste av elevene med vedtak om spes. ped. i sammenheng med andre. Dette er ikke alltid lett å få til, da elevbehovene kan være svært ulike, og dermed vanskelig å se i sammenheng. De rammene vi driver under nå, er sårbare for uforutsette utfordringer knyttet til elevbehov. Denne høsten har vi totalt sett åtte elever på Hommedal skolegård en dag i uka. Dette er et godt og viktig supplement til elevene som får dette tilbudet. Det gis svært gode tilbakemeldinger på tilbudet på Hommedal.

Internkontroll på anskaffelser:

Fevik skole følger kommunens innkjøps-reglement.

Kommunens saks- og arkivsystem, P360:

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

Vurderinger

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

- Skolen jobber godt med å skape inkluderende læringsmiljøer, der man tar høyde for det store mangfoldet elevene representerer.
- Skolen har et godt arbeidsmiljø med god trivsel blant de ansatte.
- Skolens personale har bred, variert og høy kompetanse og erfaring.
- De ansatte innehar god digital kompetanse.
- Elevundersøkelsen viser at elevene trives, og at skolen preges av et trygt og godt skolemiljø.
- Skolen har god praksis og gode rutiner blant annet i kapittel 9A-saker.

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

- Fevik skole er stadig i endring og personalet bidrar positivt i videreutvikling av skolens tilbud. Skolen har innarbeidet gode rutiner, men med en bemanning som ikke samsvarer med økende behov og oppgaver, er det vanskelig å finne områder for bedring som ikke krever en økt økonomisk ramme.

Hva i dagens drift har konsekvenser framover:

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

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

- For lavt budsjett til skolen vil kunne føre til at færre elever får den støtten og hjelpen de trenger for å klare grunnskoleutdanningen og kan stå i fare for å falle fra i videregående utdanning og yrkesliv.
- For lavt budsjett til skolen vil kunne føre til at dyktige ansatte søker seg vekk fra jobb i Grimstadskolen.

Eide skole (2002030)

2.tertial 22 enhetene

	Beskrivelse	Regnskap 2021 August	Regnskap 2022 August	Budsjett 2022 August	Avvik August
2002030	Eide skole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	7 302	7 258	6 599	-659
	Kjøp av konsulenttjenester	15	0	0	0
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	321	544	918	374
	Alle andre inntekter	-1 630	-1 646	-1 390	255
	Netto totalsum	6 008	6 156	6 127	-29

Tabeller

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

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Faste årsverk	14,3	15,6	1,3
Midlertidige årsverk	2,4	2	-0,4
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	16,6	17,6	1

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte			
Heltidsandel fast ansatte			

Skoler

Aktivitetsdata	2021	2022	Endring	Endring i %
Antall elever	99	105	6	6,1
Spesialundervisn. ped	1557	1216	-341	-21,9
Spesialundervisn. ass	950	2375	1425	150,0

Innledning

Vi har per dags dato ingen sykemeldte og sykefraværet har gått ned. Skolen har et stabilt og trygt voksenmiljø som skaper trygghet og forutsigbarhet for elevene. Vi har økt noe i bemanningen fra august 2022. Mye av administrasjonstiden på dagen brukes til å være vikar. Dette skyldes delvis økonomi og delvis at det er vanskelig å skaffe vikarer. Dette gjør oss sårbare og gir en enorm ekstrabelastning på hele organisasjonen.

Resultat og aktivitet

Vi har redusert i tallene på timer til enkeltvedtak til spesialpedagog, men økt noe på timer med assistent/miljøarbeider. Dette er gjort i tråd med de sakkyndige vurderingene.

Vi arbeider systematisk både med Grimstadprøvene og øving på nasjonale prøver og andre kartleggings tester for å heve elevenes faglige kunnskap.

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

Vi har et tett samarbeid med UiA, der veiledning er en stor del av arbeidet.

Vi har også hatt lærlinger og praksiselever fra videregående i organisasjonen.

Alle lærere og merkantil bruker P360, Visma og Teams.

Vi har også innført Showbie.

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

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

Vi ligger litt i minus på budsjettet.

Vurderinger

Eide skole har vært inne i en positiv utvikling hvor vi ser at elevtallet stiger, vi ser flere innflyttere til bygda. Elevtallet er per dags dato 105, en økning fra i fjor. Vi beholder metodikken innenfor russisk matematikk, men velger oss et romsligere læreverk, Multi som hele Grimstadskolen har valgt. Vi har hatt god erfaring med Imal metodikken og vil fortsette med dette, samt økt fokus på leseferdighetene allerede fra start og gjennom hele barnetrinnet. Vi er en liten skole hvor de ansatte har mange hatter i en travel hverdag.

Vi har tross dette et rolig og stabilt miljø med fornøyde barn og voksne med en høy grad av trivsel.

Vi har i år ingen lærlinger. Vi har vi mange studenter fra UIA og vi har også hatt et samarbeid med Uia om et Minecraftprosjekt om Samer. Vi har deltatt i et prosjekt om sjøørrett, adopter en bekk, som ivaretar miljøet rundt oss. Vi har fullført et W&O prosjekt hvor elevene i 6. og 7. trinn lager en musikal der de skriver tekst og musikk selv. Dette ble det tre fullsatte forestillinger av for elevene i Grimstad samt foreldre og venner.

Jappa skole (2002040)

2.tertial 22 enhetene

	Beskrivelse	Regnskap 2021 August	Regnskap 2022 August	Budsjett 2022 August	Avvik August
2002040	Jappa skole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	17 452	19 384	17 958	-1 426
	Kjøp av konsulenttjenester	4	22	0	-22
	Kjøp av andre private tjenester	0	4	0	-4
	Alle andre kostnader	733	1 117	1 805	689
	Alle andre inntekter	-2 421	-3 002	-2 385	616
	Netto totalsum	15 769	17 524	17 378	-146

Tabellen viser fortsatt et merforbruk.

Det er noen utestående refusjoner som kan påvirke merforbruket litt. Samtidig har innkjøp av læremidler både digitale og analoge gitt større kostnader enn tidligere år i samme periode. Det har også vært nødvendig med oppgradering når det gjelder antall bøker til bruk i leseprosjekter som vi gjennomfører høst og vår. Dette går på daglig drift og er derfor helt nødvendig.

Vi ser også at det nærmer seg tidspunktet der smart - board tavlene må byttes ut til større skjermer på alle trinn - 16 stk. Dette vil medføre en større kostnad.

På grunn av økt behov for miljøarbeidere i skole og SFO vil vi fremover få økte lønnsutgifter. Det er behov for flere faste stillinger grunnet økning i antall brukere og lovpålagte behov når det gjelder oppfølging og tilsyn som følger av dette.

Viktig også å informere om at skolen mottar flere elever etter GSI - rapportering 1.oktober. Disse elevene får vi ikke elevtilskudd for før skoleåret etterpå. Reduksjon i tilskudd for elever med minoritetsspråklig bakgrunn for noen år tilbake påvirker i svært stor grad også regnskapet negativt. For å ivareta enkeltelever og skole-hjem samarbeid er dette en kostnad som vi per dato ikke klarer å dekke innenfor eget budsjett.

Det er fortsatt streng kontroll med innkjøp og bestillinger.

Tabeller

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

Positiv utvikling på totalt fravær sett opp mot samme måned i fjor. Nedgang i langtidsfravær, men fortsatt relativt høyt korttidsfravær sammenlignet med fjoråret. Flere ansatte har hatt korona - fravær innværende høst.

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Faste årsverk	37,7	36,3	-1,4
Midlertidige årsverk	3,6	4,5	0,9
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	41,4	40,8	-0,6

Veiledninger Historikk Underliggende enheter Hendelser Notater

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte			
Heltidsandel fast ansatte			

Skoler

Aktivitetsdata	2021	2022	Endring	Endring i %
Antall elever	316	314	-2	-0,6
Spesialundervisn. ped	1828,7	1805	-23,7	-1,3
Spesialundervisn. ass	1701	4626,5	2925,5	172,0

Flere elevene med store behov overført/flyttet til Jappa skole bidrar til økning i antall timer med assistent. Dette er elever med lovpålagte vedtak om oppfølging både i skole og SFO.

Innledning

Skolen har en jevn elevtallsøkning utover skoleåret. Flere av elevene har minoritetsspråklig bakgrunn og de fleste er flyktninger fra Ukraina. Dette har medført at Velkomstklassen har vært full over lengre tid. Noe få plasser blir frigjort etter uke 40 fordi noen elever overføres til ordinære trinn.

Flere trinn på skolen har mellom 50 og 60 elever. Deling av trinn i 3 grupper er ikke mulig av hensyn til at det er kun to undervisningsareal til hvert trinn.

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

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

På grunn av store elevtall på ulike trinn har vi måttet omorganisere plassering for de ulike trinn i skoletid fordi enkelte rom har litt større areal. SFO må disponere større del av skolens 2.etasje per dato. Vi ser at det blir en utfordring når det gjelder støy fordi et trinn har undervisning når de yngste elevene starter SFO i samme område.

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

Høydepunkter som vi etter pandemien igjen kan gjennomføre;

- Fellessamlinger for alle elever i gymsalen
- Juni - Sommer konsert og utstilling i alle rom for både elever, foresatte og familien ellers. FAU bidrar her med kafè.
- Aktivitetsdager ute - eks. rekorddag gjennomført i høst. mm.
- Aktiviteter/tilbud i regi av den kulturelle skolesekk

Resultat og aktivitet

IKT-innføring av iPad

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

9A og klasseledelse

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

Skolen har utarbeidet en plan tilpasset Jappa skole med en verktøykasse for håndtering av ulike utfordrende situasjoner og elevatferd. Planen ble tatt i bruk fra skolestart høst 2022 og er til god hjelp i daglig virke.

Leseopplæringen

Skolen har en plan for å gjennomføre lesekurs på alle trinn hvert skoleår. Trinnene selv organiserer disse kursene. Lesekurslærerne opplever at elevene som deltar med få unntak har godt læringsutbytte av kurset. De yngste elevene (1. og 2.trinn) skal denne høst i gang med READ - leseprosjekt. Det blir spennende.

Internkontroll og innkjøp

Skolen følger kommunens innkjøpsreglement, og enhetsleder har kontroll over innkjøp som gjøres. Vi prioriterer innkjøp vi er avhengig av for å kunne opprettholde en god undervisning.

Vi etterlyser igjen evalueringer av de ulike leverandørene som skolene oftest benytter, da vi ser forbedringspotensiale i noen avtaler. Dette gjelder spesielt for matinnkjøp til skole og SFO. Vi ser fortsatt frem til evaluering av denne avtalen fordi vi opplever at dette er blitt en svært høy kostnad for skolene. Langt høyere enn når innkjøpene tidligere ble gjort lokalt.

P360

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

SFO

Antall brukere i SFO er per dato 122.

Vurderinger

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

På grunn av høyt korttidsfravær og når mangel på vikarer har spesialundervisningen periodevis lidd litt under dette. Mye er likevel ivaretatt fordi pedagoger og miljøarbeidere stiller opp slik at oppfølging og lovpålagte tjenester gjennomføres i stor grad.

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

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

HR- tall:

Ut fra kunnskapen per dato er det forventet at det vil være noe langtidsfravær. Håper er at korttidsfraværet vil reduseres utover året.

Økonomi:

Sykefravær over lengre og kortere tid har medført høye vikarkostnader for enheten. Vi må også påregne en økt utgift her knyttet til at mange nyutdannede pedagoger nå skal lønnes som lektorer også i barneskolen

Enhetsleder er bekymret for om det er mulig å komme i balanse ved regnskapsårets slutt.

Frivoll skole (2002050)

2.tertial 22 enhetene

	Beskrivelse	Regnskap 2021 August	Regnskap 2022 August	Budsjett 2022 August	Avvik August
2002050	Frivoll skole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	8 308	9 010	8 614	-396
	Kjøp av konsulenttjenester	2	0	1	1
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	327	592	674	82
	Alle andre inntekter	-1 517	-2 061	-1 363	698
	Netto totalsum	7 119	7 540	7 926	386

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	1,3%	4,2%	3%
Langtid	10,5%	3,1%	-7,4%
Sum	11,8%	7,3%	-4,5%

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Faste årsverk	17,3	16,8	-0,5
Midlertidige årsverk	3,6	4,1	0,5
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	20,9	20,9	0

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte			
Heltidsandel fast ansatte			

Skoler

Aktivitetsdata	2021	2022	Endring	Endring i %
Antall elever	141	151	10	7,1
Spesialundervisn. ped	798	969	171	21,4
Spesialundervisn. ass	1197	1415,5	218,5	18,3

Innledning

Frivoll skole har per 2.tertial 2022 et elevtall på 153 elever. Vi fortsetter å vokse pga. ukrainske flyktninger. De trives godt, og vi har i noen uker nå trappet opp norsk-opplæringen for de. God bemanning er alltid en utfordring, men vi har klart å skaffe dyktige medarbeidere til våre nye elever, og ser fremgang i kommunikasjonen.

Når det gjelder fellestid og teamtid dette tertial har en del tid gått med til å sette seg inn ny IOP-mal. I

t tillegg bruker vi en god del tid på våre satsingsområder som jeg ønsker å integrere så godt som mulig i de ansattes hverdag. Vi satser på læringsgrop, delingskultur, klasseledelse og skolehage (bærekraft)

Skolen politikere har bevilget penger til lærebøker, og vi har på slutten av 2.tertial bestilt nye lærebøker i basisfagene til mellomtrinnet.

Frivoll skole er ellers i en spesiell situasjon pga. kommunens forslag om skolestrukturendring. De ansatte virker ikke særlig påvirket av trusselen om nedleggelse som ligger over de, og det er bekymringsfullt lite engasjement ellers og. Kan hende resignasjonene har tatt overhånd. Dette merkes allikevel og heldigvis ikke på engasjementet for elevene og ansatte imellom.

Skolehagen er et kapittel for seg på Frivoll skole. I vår har elevene stelt godt i hagen, og vi forventer et godt resultat og salg av mange grønnsaker på høstfesten i september. Vi kommer til å jobbe målrettet mot å inkludere mange kompetansemål gjennom arbeidet med vår kjære skolehage.

Resultat og aktivitet

På Frivoll skole drives det mye godt utviklingsarbeid for å fremme elevenes læring og trivsel. Skolen vektlegger arbeid med det psykososiale miljøet for elevene våre. Vi har også et variert og godt aktivitetstilbud på Frivoll SFO.

Økonomitall:

Frivoll skole har per 2.tertial et positivt resultat. I lønnsbudsjettet ser det ikke så bra ut, men refusjoner vil rette opp i noe av underskuddet der.

Målet er å gå i balanse, og det skal vi klare med følgende tiltak:

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

HR-tall:

Fravær:

Korttidsfraværet er høyere enn samme periode i fjor. Jeg har ingen god forklaring å det. Men det var svært lavt i fjor. Langtidsfraværet derimot har gått kraftig ned, og det er veldig positivt. Det er blitt ordnet opp i et par saker, og det har vært medvirkende årsak til lavere sykefravær.

Spesialundervisning:

Frivoll skole har fortsatt et lavt antall enkeltvedtak om spesialundervisning. På de fleste trinn gjennomføres spesialundervisning i grupper. Antall pedagogtimer vil derfor være noe reelt lavere enn tabellen viser. Vi arbeider kontinuerlig med å se ressursbruken i sammenheng og få best utnyttelse av dette. Vi opplever at ressurser til tilpasset opplæring er svært presset, og må prioriteres mer fremover dersom vi skal kunne opprettholde en god standard på TPO. Vårt satsingsområde - læringsgropa har som mål å legge bedre til rette for større utholdenhet i læringsprosessen, og jeg har og forventninger til at READ-prosjektet på sikt vil føre til mindre behov for spesialundervisning.

Arbeid med internkontroll på anskaffelser:

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. Vi har som nevnt kjøpt inn lærebøker - dette gjør et godt innhogg i budsjettet, men politikernes bidrag hjelper godt.

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

Bruk av PB 360:

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

mobbing. Spekter er et nytt redskap i kampen mot mobbing, og det vil gradvis gjøre seg gjeldene i de ansattes hverdag.

Vurderinger

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

Nye ukrainske elever har til nå vært et fint tilskudd til skolen vår. De blir raskt integrert i klassene, og ser ut til å tilpasse seg det nye livet i Norge på en god måte. Flere elever viser god omsorg og omtanke for de nye elevene våre. Men det er og utfordrende å ta imot nye i klassen når de ikke kan et ord norsk. Det er til tider mange misforståelser.

Dagens drift og konsekvenser fremover - Risikomomenter:

Innføring av ny ressursfordelingsmodell i kommunen førte til betydelige kutt for Frivoll skole. Blant annet tilskuddet til fremmedspråklige elever ble kraftig redusert. Nå er tilskuddene for flyktninger blitt et kjærkomment bidrag i vår hverdag. Frivoll skole har en høy andel elever med minoritetsbakgrunn, og dette er positivt for skolemiljøet, og vi har gode erfaringer med inkluderingsarbeid. Det er viktig at denne gruppen elever blir prioritert, og i det siste har vi hatt uheldige episoder i et flerkulturelt miljø som og involverer politiet. Oppfølgingen av disse barna er krevende, også ressursmessig.

Midler for å rette opp i bemanningen slik at en kan følge lærernorm, kommer selvfølgelig godt med i et stramt budsjett.

Med tanke på den pågående prosessen rundt skolestrukturendring, ser jeg klart at skolen trenger oppjustering spesielt i forhold til spesialrom. Vi klarer oss godt i de lokalene vi er i nå, og det er svært lite klaging på fysiske omgivelser. Men jeg ser at det må skje en endring.

Frivoll skole har en ideell beliggenhet både i forhold til Grimstad sentrum og omkringliggende friområder. Her er mange muligheter som vi mener bør vurderes fremover.

Landvik skole (2002060)

2.tertial 22 enhetene

	Beskrivelse	Regnskap 2021 August	Regnskap 2022 August	Budsjett 2022 August	Avvik August
2002060	Landvik skole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	23 259	23 954	21 418	-2 536
	Kjøp av konsulenttjenester	122	4	0	-4
	Kjøp av andre private tjenester	0	9	0	-9
	Alle andre kostnader	607	1 112	3 178	2 066
	Alle andre inntekter	-2 297	-3 477	-2 945	532
	Netto totalsum	21 692	21 601	21 651	50

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	2,5%	2,8%	0,3%
Langtid	6,4%	9,5%	3,1%
Sum	8,9%	12,3%	3,4%

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Faste årsverk	43,6	41,4	-2,2
Midlertidige årsverk	8,8	9,4	0,6
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	52,4	50,8	-1,6

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte			
Heltidsandel fast ansatte			

Skoler

Aktivitetsdata	2021	2022	Endring	Endring i %
Antall elever	417	409	-8	-1,9
Spesialundervisn. ped	2522	2204	-318	-12,6
Spesialundervisn. ass	5388	5098	-290	-5,4

Innledning

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

Fra skolestart høsten 2022 har vi justert noe på organiseringen av spes.ped. undervisningen. Noe spes.ped. blir gjennomført gjennom mer konsentrerte kurs i lesing og regning. Vi tilbyr også elever å delta i perioder på grupper med en mer praktisk tilnærming i undervisningen. Disse gruppene kaller vi SALTO

(Skolens Alternative Opplæring). Disse kursene og gruppene ser ut til å fungere godt som supplement til ordinær tilpasset undervisning, og til tilbudet noen av våre elever har på Hommedal skolegård.

Tilbudet om grunnleggende norskundervisning for fremmedspråklige ble av ulike grunner redusert i vår. I høst er vi kommet i gang med grunnleggende norskundervisning igjen.

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

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

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

Samarbeidet med FAU er veldig godt og viktig.

Resultat og aktivitet

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

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

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

Regnskapet viser et lite mindreforbruk. I tillegg har vi noen utestående refusjoner. Samtidig vil vi i september ha noen store utgiftsposter med læremidler og leirskole. Det er sannsynlig at regnskapet ved utgangen av året vil være i samsvar med budsjett.

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

Innkjøpskontrollen er god, og skolen følger Grimstad kommunes innkjøpsavtaler.

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

Vurderinger

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

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

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

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

Elevtallsprognosene for Landvik skole viser et synkende elevtall i årene som kommer. Vi har derfor plass til flere elever - i delvis nye lokaler. Med tanke på god ressursutnyttelse i grimstadskolen, vil det være

hensiktsmessig å se dette i sammenheng med en skolebruksplan for Grimstad kommune.

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

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

Holviga Barneskole (2002070)

2.tertial 22 enhetene

	Beskrivelse	Regnskap 2021 August	Regnskap 2022 August	Budsjett 2022 August	Avvik August
2002070	Holviga barneskole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	19 788	20 447	20 251	-196
	Kjøp av konsulenttenester	1	99	0	-99
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	1 037	1 295	1 982	688
	Alle andre inntekter	-2 585	-3 094	-2 733	361
	Netto totalsum	18 241	18 746	19 501	754

Tabeller

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

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Faste årsverk	45	40,6	-4,4
Midlertidige årsverk	5,3	11,1	5,8
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	50,3	51,7	1,4

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte			
Heltidsandel fast ansatte			

Skoler

Aktivetsdata	2021	2022	Endring	Endring i %
Antall elever				0
Spesialundervisn. ped				0
Spesialundervisn. ass				0

Innledning

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

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

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

Vi har ansvarskultur, hvor vi arbeider sammen som et lag for våre felles elever. En del av arbeidet med dreining av organiseringen av spesialundervisning og tilpasset opplæring ligger i dette ansvaret. Dette arbeidet har stått stille felles kommunalt. Vi er ikke kommet dit vi ønsker på dette området. En del skyldes Covid, høyt sykefravær, få møteplasser og utfordringer med avstand på byggene. Vi har stor tro på at tettere samarbeid og felles fokus vil bidra til dette. Vi arbeider med ti-faktor undersøkelsen og vil jobbe videre med den fram mot jul.

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

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

Resultat og aktivitet

Økonomi

Tiltak for mindreforbruk: Reduksjon i ansatte, hovedsakelig nedgang i miljøarbeiderårsverk. Holviga barneskole er i en særstilling på grunn av bygningsmassen hvor vi er spredt på mange ulike bygg. Dette gir utfordringer i organiseringen og krever ressurser for å opprettholde kvalitet. Uforutsette/ ikke budsjetterte utgifter: utfordringer i elevers psykiske helse krever ekstra ressurser også grunnet opplevelse av manglende støtte og /eller lange ventelister fra eksterne hjelpefunksjoner (ABUP, PPT, barnevern). Dette er fortsatt bekymringsfullt. Økningen av psykisk uhelse er alvorlig og krever tidlig innsats med ressurser for å forebygge. Viktigheten av nok helsesykepleiertjeneste inn i barneskolen er fortsatt en viktig prioritering i kommunen. Det er ikke lovpålagt med sosiallærer på barneskole. I Grimstaskolenes plan står det at alle skoler har sosiallærer, hos oss ligger deler av denne funksjonen til en fagleder. Når budsjetttrimmen er strammere vil skolen måtte prioritere lærernorm utfra nasjonale retningslinjer og har ikke kapasitet til å dekke ønskede funksjoner som støtter læringsmiljøet innenfor rammen. Da vi skal flytte inn i modulbygg og vil ha behov for nytt utstyr. Vi har spart innkjøpsmidler nå i vårhalvåret for å ha mulighet til å gjøre noe større innkjøp av utstyr, smartboard, stoler, hyller, utstyr til mat og helse og sløyd.

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

Kvalitet

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

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

Nettkapasiteten vil bli bedre ved flytting til modulskole medio september. Skolen har nettbrett til hver

elev, og smarttavler i klasserom. Det er en utfordring at tavlene er utdatert i alder og funksjon. Dette er en kostnad som må legges inn kommunalt. Den digitale skolen fordrer god nettkapasitet for at elevene og ansatte kan benytte nettbrettet og pcene som fullverdige verktøy. Nettbrettene har også digitale plattformer som krever større kapasitet på nettet. Dette er viktig å ta inn i installasjon på ny skole.

Internkontroll og anskaffelser

Administrasjon og pedagogisk personale benytter sak og arkivsystemet P 360. Det er fortsatt utfordrende, men vi vet fra forskning at endring tar tid. Målet med endring må være forbedring, og vi er blitt bedre og skal bli enda bedre. Vi håper det blir færre systemer å forholde seg til og at P360 byttes ut med Visma sikker sak. Det vil forenkle arbeidet og spare tid for alle både ledelse, administrasjon og lærere. Vi bruker Moava 1310, noe som forhåpentligvis kan erstattes med QM+ for å samle på et sted. Facilit og QM+ benyttes også til internkontroll. Nye QM+ må implementeres bedre. Dette krever også tid. Det er fortsatt behov for trygging i bruk av systemene, og hva som skal benyttes til hvilke oppgaver. Vi er kommet langt i implementeringen og bruk av VFT, VFS og Teams. Den nye oppbyggingen av Hedda og informasjon kommunalt vil hjelpe oss i å få bedre rutiner da dette er mer forutsigbart og ryddig enn tidligere systemer.

Vi følger kommunens innkjøpsreglement. Men vi stiller fortsatt spørsmål ved flere avtaler som gir dyrere innkjøp. Det oppleves krevende med de stramme rammene vi har at innkjøpsavtaler gir dyrere produktkostnader. Vi ser fram til en evaluering av innkjøpsavtalene hvor enhetene også blir forespurt. Vi håper det også tenkes gjennom bærekraft og klimaspørsmål ved bla innkjøp av mat med lang transportvei. Dette har vi etterspurt også de to forrige tertial.

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

Årsverk

Vi har samlet i skole og SFO i 44 årsverk. I august er det nede i 42,5. Vi har midlertidige stillinger/ vikarer for flere i permisjon. Vi har en større andel deltidsstillinger hos oss.

Sykefravær

Sykefraværet er lavere i 2.tertiale. Vi håper sykefraværet vil gå ned etter at vi har stabilitet i modulbygg. Jeg henviser her til tekst under "kvalitet".

IKT og nettbrettsatsing

Skolens personale har god digital kompetanse, ikt-rådgiver er dyktig og bidrar til dette. Alle elever har nettbrett som verktøy. Vi har bla Skolestudio som digital læringsarena. Utfordringer med at kapasiteten på nett inn til skolen er svært liten utfra det behovet vi har gir fortsatt frustrasjon. Når både barne- og ungdomsskolens dataenheter er i bruk er dette en utfordring som må løses. Saken er meldt flere ganger til IKT-Agder. Det jobbes med nye løsninger i forbindelse med modulskole. Det vil være behov for kapasitet på nett i hallen da biblioteket skal være der i byggeperioden. Vi benytter Showbie som læringsplattform mellom lærer og elev. Det er et godt verktøy for samarbeid skole hjem.

Måloppnåelse:

Vi holder pr august budsjettrammen og har et mindreforbruk. Dette grunnet bla sykerefusjoner i forrige tertial, og unnlatte innkjøp som vi venter med til vi flytter inn i modul. Arbeidsbelastningen har vært krevende. Noe som også fører til at ikke alle oppgaver blir gjennomført. Vi har ikke kommet så langt som vi ønsket når det gjelder læreplanarbeid og felles arbeid med klasseledelse. Vi arbeider videre med ti-faktor utover høsten. Det har vært krevende å organisere, rydde, pakke og klargjøre til flytting.

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

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

Vi hadde ikke mat og helse på mellomtrinnet 21/22. De har mer svømming, og 7.trinn vil få mat og helse når vi er i modulskole medio september.

"Skolebiblioteket" har blitt oppgradert med noen nye bøker. Vi ligger fortsatt etter plan på dette området. Innkjøp av bøker må fortsatt prioriteres da dette er viktig for elevenes lesing og leselyst. Ny forskning

poengterer viktigheten av at barn har tilgang på nye bøker og at god litteratur er viktig for utviklingen av begreper, lesing og skriving. Bibliotekrommet klargjøres i hallen og vil bidra til økte muligheter for boklån.

Spesialundervisning

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

Måloppnåelse:

Vi holder pr august budsjettammen. Dette grunnet bla sykemeldinger i ledelse som ikke er satt inn vikar for. Arbeidsbelastningen har dermed vært større på gjenværende ledelse. Noe som også førte til at ikke alle oppgaver er gjennomført. Vi har ikke kommet så langt som vi ønsket når det gjelder læreplanarbeid og felles arbeid med klasseledelse. Med prosessen vi har vært gjennom i forbindelse med overgang fra gamle bygg til modulbygg har mye av fellestid blitt benyttet til rydding, organisering og pakking. Dette har vært en stor prosess som har krevd mange timer som vi ellers ville brukt til utviklingsarbeid. Det er viktig å ha med i betraktningen når vi ser på måloppnåelse og gjennomført arbeid.

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

Vi hadde tre pedagoger som tok videreutdanning i 21/22, og har pr august to nye som tar videreutdanning dette skoleåret. Det bidrar til at vi fortsatt øker kompetansen i personalet.

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

Vurderinger

Hva gjør enheten godt:

Et mangfold i personalgruppa både når det gjelder faglig kunnskap, alder og kjønn. Holviga barneskole har dyktige ansatte som har elevenes læring og utvikling i fokus. Vi har et engasjert og samlende FAU som bidrar stort til Holviga-laget og godt skole-hjem arbeid. Ansatte og foresatte ønsker at skolen skal være best mulig utfra de forutsetninger vi har. Å vite at vi skal inn i samme bygg og at vi planlegger for å komme inn i ny skole så raskt som mulig gjør godt.

Hva kan gjøres bedre:

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

Krevende trafikkforhold rundt skolen har fått større fokus med arbeidet rundt midlertidig og ny skole. Det er viktig at området prioriteres da dette er det største vekstområdet i kommunen. Det er viktig å ta høyde for økende elevtall i vår skolekrets ved bygging av ny skole. Det er bekymringsfullt om politikerne velger å bygge ny skole med for liten kapasitet. Skolen bør dimensjoneres for 700 elever. Arbeidet med hjertesone må videreføres både på skolen, politisk, kommunalt og på fylkesnivå.

Det er viktig for elevene på Holviga barneskole at forholdene legges til rette bygningsmessig for godt læringsmiljø. Kvalitet er viktig, og vi ønsker å beholde dedikerte medarbeidere som gjør en særs viktig jobb for barn og unges oppvekst på Holviga og i Grimstad. Derfor ser vi stort fram til modulbygg for hele skolen medio september 2022, og snarlig oppstart på nytt skolebygg. Vi vet at det kontekstuelle har betydning. Ny skole gir oss større handlingsrom i kvalitetsarbeidet for innholdet i skolehverdagen til elever og ansatte i framtidens skole.

Risikomomenter:

Flytting over i modulbygg krever mannskap. Innflytting ble forsinket. Det førte til en krevende oppstart.

Midlertidig sløydsal skulle klargjøres for høsten. Det er ikke gjort. Denne er nå tenkt i et rom i Holvikahallen som barneskolen disponerer.

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

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

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

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

Holviga ungdomsskole (2002080)

2.tertial 22 enhetene

	Beskrivelse	Regnskap 2021 August	Regnskap 2022 August	Budsjett 2022 August	Avvik August
2002080	Holviga ungdomsskole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	10 768	10 060	9 258	-802
	Kjøp av konsulenttjenester	6	2	0	-2
	Kjøp av andre private tjenester	61	5	0	-5
	Alle andre kostnader	611	551	545	-6
	Alle andre inntekter	-1 564	-263	-133	130
	Netto totalsum	9 882	10 354	9 670	-684

Holviga ungdomsskole har ved utgangen av august måned 2022 et merforbruk på 684 000,- kr

Tabeller

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

Fravær:

Holviga ungdomsskole har hatt et høyere sykefravær enn tidligere år. Både korttidsfraværet og langtidsfraværet har gått opp. Sammenlikner vi 2021 og 2022 har korttidsfraværet steget med 1%, mens langtidsfraværet har gått opp 3,7%. Totalt sett har fraværet steget fra i fjor til i år med 4,7%.

August måned hadde vi et korttids fravær på 2,97%, et langtidsfravær på 8,08% som til sammen blir 11,06%.

Ingen av de sykemeldte er sykemeldt på grunn av arbeidsplassen. Det er sin egen helse som holder noen borte fra jobben. Skolens ledelse har ukentlige samtaler med dem som er sykemeldte.

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Faste årsverk	19,2	17,8	-1,4
Midlertidige årsverk	3,6	4,6	1
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	22,8	22,3	-0,5

Det er noe endringer i årsverkene på Holviga ungdomsskole. Sum årsverk de siste 4 månedene viser at årsverkene har gått ned med 0,5 stilling. Det er mye elevtallet vårt som gjør at årsverkene endrer seg. Elevtallet vårt har økt med 17 elever fra i fjor til i år og vil fortsette å vokse i årene som kommer.

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte			
Heltidsandel fast ansatte			

Skoler

Aktivitetsdata	2021	2022	Endring	Endring i %
Antall elever	150	167	17	11,3
Spesialundervisn. ped	1412	3052	1640	116,1
Spesialundervisn. ass	1458	3075	1617	110,9

Innledning

Holviga ungdomsskole er en god skole med mange dyktige ansatte. Stort sett trives elevene våre bra på skolen og resultatene de viser er gode.

Skolen har fått ny fagleder etter at tidligere fagleder ble pensjonist. Vi har fått 17 flere elever i år og er veldig godt fornøyd med det. Det har blitt atskillig flere elever med spesialpedagogisk hjelp enn året før, så det har vært og er en utfordring for skolen å få dekket disse timene med den bemanningen vi har.

I løpet av september måned flytter 1. klassingene ut av 1. etasje i bygget vårt og inn i egne brakker. Det betyr at helsesykepleier og PPT får egnede plasser å jobbe på skolen.

Resultat og aktivitet

Holviga ungdomsskole går ikke i økonomisk balanse. Hovedgrunnen er noe for høy bemanning med tanke på at skolen hadde kun 150 elever skoleåret 2021/2022. Høsten 2022 økte elevtallet med 17. Nye 8. trinn har flere vedtak om spesialundervisning enn 10. trinn som gikk ut i vår. Timetallet gikk opp med ca. 3000 årstimer. Egen økonomirapport er levert til kommunalsjef Anne-Grete Glemming om overskridelsene.

Holviga ungdomsskole bruker innkjøpsavtalene til kommunene og vi bruker P360 som arkivsystem.

Vurderinger

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

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

Fjære Barneskole (2002090)

2.tertial 22 enhetene

	Beskrivelse	Regnskap 2021 August	Regnskap 2022 August	Budsjett 2022 August	Avvik August
2002090	Fjære barneskole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	16 647	17 845	15 496	-2 349
	Kjøp av konsulenttjenester	34	45	0	-45
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	794	1 010	1 597	587
	Alle andre inntekter	-3 639	-3 056	-2 675	381
	Netto totalsum	13 835	15 843	14 418	-1 425

Tabeller

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

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Faste årsverk	36,2	37	0,8
Midlertidige årsverk	4	2,3	-1,7
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	40,2	39,2	-1

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte			
Heltidsandel fast ansatte			

Skoler

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

Innledning

Fjære barneskole hadde 288 elever våren 2022 og har 282 elever ved skolestart høsten 2022.

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

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

Hele skoleåret 21/22 har fagfornyelsen hatt stort fokus i hele personalet.

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

Resultat og aktivitet

HR-tall og økonomitall kommentarer:

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

Vår 2022: Vi satt ikke inn fullt med vikar for pedagoger som tar videreutdanning. Vi fikk bemanne opp med 1 årsverk pedagog for å møte lærernormen, selv om vi ikke hadde rammer til det. Vi manglet allikevel 0,8 årsverk for å dekke denne på 1.-4.trinn.

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

Høst 2022: Vi har ikke satt inn fullt med vikar for pedagoger som tar videreutdanning, Det var et par pedagoger som egentlig skulle studere, som av ulike grunner ikke skulle studere allikevel, samt en ansatt som fikk godkjent krav om høyere stilling. Dette til sammen gjør at vi nå oppfyller lærernormen, men vi har ikke budsjett til dette.

Det reelle tallet med årsverk er 35,4 årsverk, da de som tar videreutdanning står med full stilling, men har nedsatt til sammen 1,3 årsverk, vi har også andre i permisjon eller sykemelding som vi ikke har satt inn vikar for, dette utgjør 2,5 årsverk.

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

I spesialundervisning er enkelte trinn slått sammen på tvers. Timer med spesialundervisning har gått ned, dette er for at trinnet som gikk ut hadde mange vedtakstimer. Vi ser allikevel en økning av henvisninger til PPT, for alt av styrkingstimer og forebyggende tiltak nå er tatt bort.

Det har vært økning i både langtids- og korttidsfravær. I 1.kvartal fikk vi blant annet en ny bølge med Covid-smitte hos ansatte. Vi ser også at personalet er slitne, både for at de tar vikartimer, omdisponeres og at det ikke blir satt inn vikar. Utgifter til vikar har derfor vært høyt både på skole og SFO.

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

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

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

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

Vurderinger

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

dette best mulig for elevene.

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

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

Det har vært stort fokus på fagfornyelsen. Det er mye å sette seg inn i og vi arbeider videre på skolen for å lage gode periodeplaner, som skal resultere i en god årsplan til slutt. Det har også blitt jobbet med implementering av iPad i opplæringen og kompetanseheving rundt dette i personalet.

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

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

Langemyr skole og ressurscenter (2002110)

2.tertial 22 enhetene

	Beskrivelse	Regnskap 2021 August	Regnskap 2022 August	Budsjett 2022 August	Avvik August
2002110	Langemyr skole og ressurscenter				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	23 634	24 821	24 715	-106
	Kjøp av konsulenttenester	0	0	0	0
	Kjøp av andre private tenester	0	19	0	-19
	Alle andre kostnader	3 103	3 108	2 123	-985
	Alle andre inntekter	-23 609	-25 025	-23 909	1 116
	Netto totalsum	3 128	2 922	2 928	7

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	3%	3,9%	0,9%
Langtid	12,4%	8,9%	-3,5%
Sum	15,4%	12,9%	-2,6%

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Faste årsverk	55,3	65,1	9,8
Midlertidige årsverk	14,2	10,5	-3,7
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	69,5	75,6	6,1

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte			
Heltidsandel fast ansatte			

Skoler

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

Innledning

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

En økning i elevtall i 2.tertial, fører til en tilsvarende økning i lønnskostnader i samme periode. Prosentvis

er det lavere økning i personaltimer 14,8% enn i elevøkning 15,6%. Felleskostnadene vil med denne økningen bli delt på flere elevplasser enn i forrige semester. Grimstad kommune har denne høsten 16 av de 37 elevene, mens i vårsemesteret hadde Grimstad 19 av de 34 elevene. Det betyr at Grimstad kommune denne høsten får lavere andel av felleskostnadene enn i vårsemesteret.

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

Resultat og aktivitet

Økonomi:

Skolen drives med 0-budsjett, der kostnadene dekkes ved fakturering til eier- og brukerkommunene. Elevenes bemanningsressurs i skole og SFO fastsettes ved enkeltvedtak. Øvrige kostnader fordeles ut fra antall elever eller kommunenes eierandel.

Økonomitallene for 2.tertial viser et lite negativt avvik, som vi ser som etterslep på NAV-refusjoner. Kjøp av private tjenester er lisenser på programvare (NoteBook) for bruk av digitale tavler (Smartboard) i undervisningen.

Anskaffelser gjøres i svært begrenset omfang, og skolen er god på gjenbruk. Økonomitallene viser både overskudd og underskudd på andre inntekter/kostnader. Det bunner i at hver av eierkommunene har behandlet og imøtekommet forespørsel om å disponere overskudd fra 2021 til ekstra vedlikehold og sikkerhetstiltak. Disse tiltakene regnskapsføres som utgifter etter hvert som de gjennomføres;

- Skolens bygninger ble malt i sommer, de er sannsynligvis ikke blitt malt siden skolen var ny og var helt nødvendig. Skolen er dermed blitt lys og innbydende.
- Det settes i disse dager opp gjerde og porter mellom skolegården og drop-sone/parkering. Dette er et sikkerhetstiltak for å hindre ulykker ved at elever løper ut i kjøreområdet eller at varelevering kjører inn i skolegården mens elever leker ute.
- Rullestolhuske er beregnet innkjøpt for å berike utelekeområdet for skolens rullestolbrukende elever. Det har hittil ikke vært mulig å få tak i rullestolhuske som er dimensjonert for ungdommer i elektrisk rullestol, så vi må antagelig montere huske som er beregnet kun for manuell rullestol. Vi håper berikelsen vil komme rullestolbrukende barn til gode også på fritiden, ved besøk på ettermiddager, i helger og ferier.

Personal

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

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

HR og NAV er nære samarbeidspartnere for å redusere sykefraværet, og nærmeste leder følger alle sine ansatte så tett som mulig innenfor rammen av sine stillinger. HMS-gruppe og plasstillitsvalgte er involvert i hvordan vi best kan øke nærværet på arbeidsplassen, på tross av pålagt lav terskel for fravær pga. forkjølelssymptomer og ulike helseutfordringer i vår svært krevende jobb. Medarbeiderundersøkelsen 10-faktor og vernerunde følges opp med konkrete tiltak og tilbakemeldinger til personalet. Vi ser at det blir

for krevende for arbeidstakere å stå i det daglige arbeidet med elevene på Langemyr når ulike helseutfordringer eller personlige kriser rammer.

Skoledrift:

Skolens elevtall har økt fra 33 elever for ett år siden, og fra 34 elever forrige semester til 37 elever dette semesteret. Grimstads andel av elevmassen er sunket til 16 elever, og dermed får de øvrige kommunene dette semesteret en større andel av felleskostnadene enn forrige semester.

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

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

Vurderinger

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

Kvalitetsindikatorer for skoler som Langemyr er krevende å finne. De nasjonale bruker-undersøkelsene, eksamen, nasjonale prøver og obligatoriske kartlegginger er ikke tilpasset skolens elever. Langemyr deltar derfor i et utviklingsprosjekt i regi av Bærum kommune sammen med fire andre spesialskoler beliggende på Østlandet. IKIT - InterKommunalt IndikatorTeam - drøfter og finner indikatorer som kan brukes for å indentifisere kvalitet i driften av slike skoler. Spesialskolenes indikatorer sammenlignes og ligger til grunn for lokalt utviklingsarbeid på den enkelte skole. Det er utarbeidet en tilpasset foreldreundersøkelse som ligger tilgjengelig for hele landet i Bedre Kommune. Utvikling av IOP-maler som kan generere mål på læringsutbytte for elevene på både individ, gruppe og skolenivå prøves ut i de deltagende spesialskolene. Årshjul og kvalitetsprosesser er skissert. Prosjektet involverer også PPT og skoleeieernivået som forankring i de ulike kommunene. Hittil har PPT i eierkommunene deltatt når prosjektet har invitert til stormøte på Teams for å informere og drøfte, mens skoleeierne i eierkommunene dessverre ikke har funnet tid til å delta.

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

- **Norsk;** lese-/skriveopplæring basert på egenutviklet metode LIMM i kombinasjon med IMal, STL+ og andre forskningsbaserte metoder
- **ASK;** alternativ og supplerende kommunikasjon med lav- og høyteknologiske

- kommunikasjonshjelpemidler, samt symbolisering av skolemiljøet
- **Kroppsøving**; vanntilvenning og svømmeopplæring med ferdighetsmerker fra Norges Svømmeforbund
- **Naturfag**; Elevaktive eksperimenter og undersøkelser
- **Koding**; Blueboot, Cosmobrikker, Minecraft edu, MicroBit, greenscreen og annet
- **Matematikk**; konkrete og metodikk for økt matematisk forståelse, nytt fag dette skoleåret

"Kreativt Bibliotek"-prosjekt med midler fra UDIR ble avsluttet sommeren -21 men er fortsatt en aktiv del av skolens undervisning. Målsettingen til prosjektet er å inspirere til hvordan skoler kan tilrettelegge skjønnlitteratur og faglitteratur for elever som bruker kommunikasjonshjelpemidler/ASK. Det er utarbeidet eksempler på litteraturtilpasninger med konkrete, symboler og tegnstøtte, samt digital formidling via Smartboard. Elevene bruker mediateket som en inspirasjon og stimulering av leselyst. Skolen engasjerer seg i Agders READ-prosjekt for å øke lesing i hjemmene, samt Grimstad bibliotek sitt utviklingsprosjekt for å styrke elevenes kompetanse i lesing på digitale flater.

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

- **LIMM**; bruk av lese- og skrivemetodikken som er utviklet ved skolen og i nasjonalt salg
- **Apper og læringsbrett** i lese- og skriveopplæringen for elever med utviklingshemming
- **ASK** opplæring og -hjelpemidler (Alternativ og Supplerende Kommunikasjon)
- **Koding** for elever med utviklingshemming
- **HUA** håndtering av utfordrende atferd i skolehverdagen
- **TEAACH** miljøtilrettelegging for struktur og oversikt
- **Autisme** tilrettelegging for elever innen spekteret

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

- Dersom Grimstad kommune vedtar investering og begynner arbeid med barnebolig i Trollsvingen 21, mister skolen viktig areal som brukes daglig til elevene. Det er allerede brukt all romkapasitet i skolens bygninger, og det er da behov for å erstatte arealet som blir borte. Det er økende søknad om elevplasser ved skolen, og det vil fortsatt være behov for å kunne ta imot akutt plasseringer eller tilflyttere i løpet av et skoleår. I løpet av vårsemesteret -22 måtte vi skape plass for to ekstra elever av slike grunner. Med årets økte elevtall, har vi ikke mulighet for flere elever ila skoleåret.
- Skolens traktorgressklipper er utslitt og må erstattes.
- Arbeidsplasser for lærerne oppfyller ikke norm pga. alt for lite areal. Dette skoleåret har vi flyttet litt om på teamenes arbeidsromsplassering, i håp om å redusere noe på antallet samtidige brukere. Det utføres solskjerming på vinduer, og arbeidsrommet som mangler vegg mot fellesarealene har fått enkel delevegg satt opp av vaktmester.

Kvalifiseringstjenesten (2004000)

2.tertial 22 enhetene

	Beskrivelse	Regnskap 2021 August	Regnskap 2022 August	Budsjett 2022 August	Avvik August
2004000	Kvalifiseringstjenesten				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	13 833	13 848	12 270	-1 577
	Kjøp av konsulenttjenester	632	660	292	-368
	Kjøp av andre private tjenester	4	35	0	-35
	Alle andre kostnader	2 913	5 414	3 041	-2 373
	Alle andre inntekter	-9 949	-8 815	-4 090	4 724
	Netto totalsum	7 433	11 140	11 513	373

Tabeller

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

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Faste årsverk	24,8	25,6	0,8
Midlertidige årsverk	2,2	3,7	1,5
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	27	29,3	2,3

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte			
Heltidsandel fast ansatte			

Tabell

Aktivetsdata	2021	2022	Endring	%
Antall flyktninger bosatt	13	122	109	838,5
Antall elever/deltakere	141	171	30	21,3
Elevtimer spesialpedagog. undervisning	3651,5	2473	-1178,5	-32,3

Innledning

Kvalifiseringstjenesten består av flyktningetjenesten og voksenopplæringen.

Flyktningetjenesten har ansvaret for bosetting og integrering, og følger opp flyktningebefolkningen innenfor femårsperioden. Hvert år blir kommunen anmodet av Integrerings- og Mangfolddirektoratet

(IMDi) om å bosette et visst antall flyktninger. I 2022 ble kommunen i utgangspunktet anmodet om å bosette 29 flyktninger. I forbindelse med krigen i Ukraina, har det blitt gjort et nytt vedtak på 150 flyktninger etter anmodning fra IMDi. Per 31.08. er det bosatt totalt 122 personer hvorav 47 er barn. Det er gjort avtale om bosetting av resterende antall personer, og alle vil være ankommet kommunen i løpet av september.

Ukraina-situasjonen har påvirket arbeidet i flyktningetjenesten, og gjennom 2. tertial har det blitt bosatt svært mange personer fra Ukraina i tillegg til at det har vært noen på alternativ mottaksplass (AMOT). I juni ble det vedtatt en ny lov for personer med midlertidig opphold som gir rettigheter til opplæring og introduksjonsprogram for voksne fra Ukraina. I august har mange kommet i gang med full opplæring i norsk, engelsk og samfunnsinformasjon, og mange har også begynt avtalen om introduksjonsprogram. Mange ønsker å besøke familie i hjemlandet i høstferien, og noen reiser hjem for å vurdere muligheten for permanent retur.

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

Voksenopplæringen hadde per 31.08. 171 elever/deltakere fordelt på sju grupper med norskurs på dag- og kveldstid, 45 elever i to grunnskolegrupper. 19 elever deltar med kun spesialpedagogisk undervisning i liten gruppe eller med enetimer. For mange elever med spesialpedagogisk tilbud kombineres et dag-/aktivitetstilbud hos Jobbsentralen med undervisning.

Resultat og aktivitet

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

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

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

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

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

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

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

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

Vurderinger

Flyktningetjenesten: Ukraina-situasjonen har påvirket arbeidet i flyktningetjenesten det siste halvåret.

Samarbeidet mellom de involverte kommunale enhetene er veldig bra.

Etter bosetting igangsettes det ordinære arbeidet med oppfølging og integrering. Alle barn i skolealder får tilbud om å delta i en fritidsaktivitet som dekkes av integreringstilskuddet. For de voksne samarbeides det med frivillige organisasjoner og frivilligsentralen.

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

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

Voksenopplæringen: Ved skolestart i august er tilbudet om norskkurs for innvandrere og flyktinger, grunnskoleopplæring og spesialpedagogisk opplæring. Mange av de som har kommet fra Ukraina deltar på fullt introduksjonsprogram 30 timer per uke. Norskprøver og samfunnskunnskapsprøver har blitt gjennomført som planlagt i perioden. Tjenesten informerer og yter service til innbyggere med behov for å dokumentere norskferdigheter gjennom prøver i samfunnskunnskap og statsborgerprøver, utsteder bekreftelser på gjennomført opplæring og om fritak for opplæring. Det gjennomføres realkompetansevurdering på grunnskolens område, veiledning og rådgivning rundt skolegang og yrkesmuligheter med mer.

Byggesaksenheten (4001000)

2.tertial 22 enhetene

	Beskrivelse	Regnskap 2021 August	Regnskap 2022 August	Budsjett 2022 August	Avvik August
4001000	Byggesaksenheten				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	3 657	4 069	4 664	595
	Kjøp av konsulenttjenester	228	263	0	-263
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	126	126
	Alle andre kostnader	310	249	238	-11
	Alle andre inntekter	-4 388	-4 226	-4 644	-419
	Netto totalsum	-193	353	384	31

Tabeller

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

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Faste årsverk	7,4	9	1,6
Midlertidige årsverk			
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	7,4	9	1,6

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte			
Heltidsandel fast ansatte			

Innledning

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

Kommunedirektøren har styrket avdelingen med 2 stillinger, hvorav en stilling er øremerket til ulovlighetsoppfølging og tilsyn. Enheten er fulltallig den 03.10.22. Avdelingen har ikke overholdt de lovbestemte frister pga. lav bemanning og det har bygd seg opp restanser.

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

Resultat og aktivitet

Enhetens arbeidsmengde avhenger av aktiviteten i byggenæringen i kommunen samt antall regulerte planer klare for utbygging. Antallet innkomne saker og deres kompleksitet er med på å påvirke

arbeidssituasjonen.

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

Utenom de tiltakene som behandles etter plan- og bygningsloven, behandler også enheten separate utslippstillatelser etter forurensningsforskningen, og seksjoneringssaker. Videre er avdelingen ansvarlig for gjennomføring av tilsyn og ulovlighetsoppfølging i henhold til plan- og bygningsloven, betjening av besøkskunder på byggesakstorget to dager i uken, samt besvarelse av henvendelser fra meglere gjennom svartjenesten Infoland og andre tilsvarende.

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

Vurderinger

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

Med tanke på at enheten ikke er fullt bemannet enda vil hovedfokusets fortsatt være å behandle innkomne saker i tråd med de frister som settes i Pbl. Det vil videre jobbes med å ha de ansatte i fokus for å bygge opp en dyktig og stabil enheten.

Oppmålingsenheten (4002000)

2.tertial 22 enhetene

	Beskrivelse	Regnskap 2021 August	Regnskap 2022 August	Budsjett 2022 August	Avvik August
4002000	Oppmålingsenheten				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	2 027	2 198	2 528	329
	Kjøp av konsulentttjenester	225	91	175	84
	Kjøp av andre private tjenester	0	1	0	-1
	Alle andre kostnader	478	396	270	-126
	Alle andre inntekter	-2 899	-2 999	-3 104	-105
	Netto totalsum	-169	-313	-131	181

Tabeller

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

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Faste årsverk	4	3	-1
Midlertidige årsverk			
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	4	3	-1

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte			
Heltidsandel fast ansatte			

Innledning

Driften går noe i pluss. Ventes å gå i balanse i året som helhet.

Resultat og aktivitet

Driften går bra med dyktige medarbeidere.

Oppmålingsenheten har lite bruk av konsulenter.

Vurderinger

Det er et bra arbeidsmiljø i oppmålingsenheten.

Hovedarbeidet i enheten er oppmåling av eiendom. Ny, endring og oppmåling av eksisterende eiendom. I

tillegg til å sikre grenser til eksisterende eiendom, så oppretter oppmålingsenheten nye eiendommer slik at næringsliv og private kan selge og kjøpe eiendom. Uten oppmålingsenheten stopper dette opp og utviklingen i hele samfunnet kveles. ref OECD: et velfungerende eiendomsregistreringssystem er ikke bare viktig for utvikling av et samfunn, det er en forutsetning.

Det meste av utstyret er så gammelt at det snart må byttes ut, men det benyttes så lenge det fungerer. Dette gjelder gamle biler, GPS og gamle kikkerter. Det er også behov for å digitalisere det gamle analoge arkivet.

Matrikkelens B-del er grunnlaget for eiendomsskatt og en del kommunale gebyrer. Det er derfor viktig at dette blir rettet og oppgradert, både for å få inn mer penger, men vel så viktig så eiendomsskatten blir riktig. Oppmålingsenheten har begynt å rette i dette.

Gebyrene ble økt for få år siden, men er likevel blant de laveste blant byene mellom Kristiansand og Tønsberg, som er det området vi har sjekket og som det er naturlig å sammenlikne oss med.

Plan-, miljø- og landbruksenheten (4003000)

2.tertial 22 enhetene

	Beskrivelse	Regnskap 2021 August	Regnskap 2022 August	Budsjett 2022 August	Avvik August
4003000	Plan-, miljø- og landbruksenheten				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	4 494	4 856	6 281	1 425
	Kjøp av konsulenttenester	145	292	151	-141
	Kjøp av andre private tjenester	480	496	559	63
	Alle andre kostnader	1 604	770	574	-196
	Alle andre inntekter	-1 873	-820	-1 097	-277
	Netto totalsum	4 850	5 592	6 467	875

Tabeller

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

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Faste årsverk	8,8	10,8	2
Midlertidige årsverk			
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	8,8	10,8	2

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte			
Heltidsandel fast ansatte			

Innledning

Resultat og aktivitet

Det er for tiden høy aktivitet i enheten innenfor alle fagområder.

Enheten opplever stor pågang av private reguleringsplaner til behandling. Det er mange pågående plansaker, både i prosess og i oppstartsfase. For tiden er det ca 90 pågående planprosesser i prosess. En trend er at sakenes kompleksitet stadig blir mer komplekse og/eller krever mer medvirkningsprosesser.

På overordnet nivå har det så langt i år vært arbeidet mye med medvirkningsprosesser for kommuneplanens samfunnsdel. Dette er et arbeid som alle sektorer/tjenesteområder har bidratt inn i og har resultert at det før sommeren ble fastsatt nye satsingsområder for kommunen. Det arbeides også med overordnet plan for Fevik (planprogram), samt at det er startet innledende arbeid med kommuneplanens arealdel, jf. kommunestyrevedtak

Innenfor fagområdet landbruk har det vært normal drift gjennom 2. tertial. Det brukes noe ressurser inn mot fagområdet miljø da enheten fortiden har en vakant stilling her. Kommunens oppgaver innenfor miljø følges opp, men strategisk arbeid jobbes det mindre med.

Økonomisk har enheten totalt et mindreforbruk ca. 875 000 kr pr august. Dette skyldes i all hovedsak lavere lønnsutgifter grunnet vakante stillinger. Selv om det er pr 2. tertial er et mindreforbruk på enheten, forventes det å styre mot et regnskap noe svakere året sett under ett.

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

Vurderinger

Grimstad brann og redning (4004000)

2.tertial 22 enhetene

	Beskrivelse	Regnskap 2021 August	Regnskap 2022 August	Budsjett 2022 August	Avvik August
4004000	Grimstad brann og redning				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	11 637	12 539	10 623	-1 916
	Kjøp av konsulenttenester	121	14	0	-14
	Kjøp av andre private tjenester	1 553	1 806	1 750	-56
	Alle andre kostnader	1 603	1 518	2 557	1 039
	Alle andre inntekter	-990	-1 433	-1 466	-33
	Netto totalsum	13 924	14 442	13 464	-978

Tabeller

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

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Faste årsverk	16,3	17,3	1
Midlertidige årsverk	2	0	-2
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	18,3	17,3	-1

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte			
Heltidsandel fast ansatte			

Tabell

Aktivitetsdata	2021	2022	Endring	%
Antall branner og utrykninger	264	294	30	11,4
				0
				0

Innledning

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

Driften i 2. tertial har til tider vært krevende med tanke på beredskapsavdelingen og de forskjellige turnusene som skal harmoniseres. Aktiviteten er tilbake på et høyt nivå i antall utrykninger og oppdrag. Øvingsaktiviteten er også tilnærmet lik som før pandemien.

Resultat og aktivitet

Enheten har et netto merforbruk på kroner 978 000,- i forhold til budsjett. Noe av dette skyldes periodisering av alarminntekter som kommer på neste tertial. Videre har det vært nødvendig å bruke overtid for å kompensere for fravær. Beredskapsavdelingen har hele tiden krav til innsatstid og minimumsbemanning. Utfordringen i sommer har vært at de tiltenkte vikarene allerede var inne på turnus og ytterligere fravær måtte da erstattes av personell fra den ordinære styrken. Krav til kompetanse på de forskjellige funksjonene har også bidratt til begrenset handlingsrom for bruk av vikarer og med den følgen at lønnskostnadene har økt en del utover budsjett.

Det har også vært flere utrykninger og oppdrag en det som ligger grunn for budsjett. Et slikt eksempel er antall helseoppdrag som så langt i år er oppe i 18. I dette tallet ligger alt fra utrykning med hjertestarter, assistere ambulansepersonell i skjærgården, til bæring og løfting av pasienter. De fleste av disse oppdragene er på kveld natt og da må alarmen også gå til deltidsansatte med økte lønnsutgifter.

Sykefraværet er høyt i forhold til tidligere år og dette gjelder både kort- og langtidsfravær. Pga. turnus kommer ikke det reelle sykefraværet fram i %. Akutt fravær på 1 døgnvakt, dvs. 24t., kommer bare fram med 1 dags fravær og ikke 3. Må personen erstattes med annen person i turnus, blir dette 100% overtid i 24t. og dette utgjør kr.14.000.

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

Vurderinger

I beredskapsavdelingen har flere internevalueringer påvist sårbarheten med dagens vaktordning hvor to deltidsansatte rykker ut til ulykkesstedet fra sin privatbolig. Vaktlaget opptrer ikke samlet i utrykningsfasen og viktige avklaringer tar lenger tid. Det oppleves stressende å kjøre alene på utrykning og vite at man kan forsinke en innsats med flere minutter. Tilsvarende krevende er det å komme alene først til skadested og resten av vaktlaget fortsatt ikke er framme.

Enheten driver ellers godt innen både 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.

Fokus er å holde fortsatt kontroll på utgiftssiden og redusere innkjøp til bare det som er nødvendig. Lønnskostnadene må også vies oppmerksomhet for å hente inn noe av den negative balansen. Det vil derfor være realistisk å ende opp med et merforbruk på ca. kr. 400 - 500.000.

Bygg- og eiendomstjenesten (4006000)

2.tertial 22 enhetene

	Beskrivelse	Regnskap 2021 August	Regnskap 2022 August	Budsjett 2022 August	Avvik August
4006000	Bygg- og eiendomstjenesten				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	27 724	28 958	28 841	-117
	Kjøp av konsulenttjenester	390	1 072	623	-449
	Kjøp av andre private tjenester	785	488	0	-488
	Alle andre kostnader	36 311	48 677	45 560	-3 117
	Alle andre inntekter	-24 828	-28 049	-25 941	2 108
	Netto totalsum	40 382	51 135	49 083	-2 051

Tabeller

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

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Faste årsverk	66,4	65,9	-0,5
Midlertidige årsverk	2	5,7	3,7
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	68,4	71,6	3,2

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte			
Heltidsandel fast ansatte			

Innledning

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

Bygg- og eiendomstjenesten vil jobbe for å nå målene knyttet til kommunestyrevedtak, og samarbeider med prosjektenheten og øvrige sektorer på nye investeringer. Vi ønsker med vår tilstedeværelse i

tidligfasen i kommende investeringer være med å øke verdiskapningen som premissgiver og forvaltere av kommunens eiendommer for fremtidige suksessrike investeringer og utvikling av eiendomsmassen.

Resultat og aktivitet

Den økonomiske situasjonen på Bygg- og eiendomstjenesten viser et merforbruk på kr 2,05,- mill. I 1 tertial fikk BE kompensert merforbruket på strøm og nå pr 2 tertial viser merforbruket på strøm 3,8 mill. Tar enn hensyn til dette har enheten et mindreforbruk på kr 1,85 mill i sin drift.

Tertialrapporten viser et merforbruk på lønn på kr 0,117 mill, tilnærmet i balanse.

Andre driftskostnader unntatt lønn viser et merforbruk på kr 4,05,- mill. Hovedårsaken til dette merforbruket er merforbruk på energi på kr 3,85 mill. (se ytterligere redegjørelse på energi lenger ned)

Driftsinntektene viser merinntekter på kr 2,1,- mill, skyldes noe bedre belegg på utleieobjektene, samt inntektsføring av fondsmidler.

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

Korttidsfraværet er på 2,6 % 1 tertial 2022 og lå på 1,6 % i 2021, og dette viser en økning.

Langtidsfraværet er gått fra 10,9 % 2 tertial 2021 til 3,5 % i 2022, dette er en nedgang på 7,4%.

Byggdriftsavdelingen.

Byggdrift har brukt mye tid på å hente ut utstyr og materiell fra gamle Fjære b-skole. Dette er utstyr som vi gjenbraker i stor grad. Ved etableringen av Holviga modulskole har vi brukt mange timer for å hjelpe prosjektavdelingen og barneskolen med å flytte. Hver enkelt byggdrifter har stort fokus på energiforbruk i alle bygg og forbruket vårt går nedover. En av utfordringene, foruten om høye energikostnader, er den generelle prisveksten på materiell og servicedeler.

Energi.

Energijegerne på energikontoret i Bygg- og eiendomstjenesten jobber godt for å redusere energibruken i kommunale bygg. Reduksjonen i forbruket per 2. tertial er 1 500 000 Kwh i forhold til 2021 og snittprisen for 2 tertial var 196 øre per Kwh(+ MVA). Dette utgjør en stor besparelse for kommunen, men vi går nå inn i fyringssesongen og antar forbruket vil øke betydelig.

Per andre tertial har vi fått signaler fra vår strømlleverandør at det ligger an til en årlig økning på ytterligere ca. 10,0 mill. i forhold til 2021.(det ble varslet om ca 7 mill også i første tertial)

Merforbruket på strøm andre tertial på 3,85 mill. til tross for økt ramme i første tertial.

Renholdsavdelingen

Drift renhold har vært med på flytting av Holvika-barneskole over til modul-skolen som skal være midlertidig, frem til den nye Holvika-barneskole står ferdig, har hatt noen utfordringer med ferdig-stillelse, men vi regner med at dette nå skal være i orden. Vi har også fått større arealer å vedlikeholde på «nye» brannstasjonen-legesenter. Vi er også involvert i utforming og arealbruk i de nye skole på Holvika og Fjære, samt ombyggingen av Grom.

Drift renhold holder kontinuerlig med opplæring av personalet på nye arbeidsmetoder, akkurat nå konsentrerer vi oss om å bruke renhold maskiner mer enn hva vi har gjort hittil.

Drift renhold har nå også begynt med sensorer på gulv-vaske maskiner, dette for at vi ønsker en større andel maskinrenhold enn hva vi hittil har hatt. Her har vi gått inn på hvert enkelt bygg og satt et minimums bruk/tid av de gulv-vaske maskiner vi har på byggene, dette har noe med hvor rent det blir, og med helse og ergonomi for de ansatte.

Drift renhold har hatt fellesmøter, der vi blant annet har gått igjennom Grimstad kommunes «Etikkplakat», vi har foretatt i plenum «risiko-analyser», og ikke minst har vi formulert krav til de som har fagbrev om at de har et medansvar mht. kontroll av at renholdet er «godt nok» på sitt bygg, og ikke minst at de har ansvar til å veilede sine medarbeidere som ikke har fagbrev.

Drift renhold vil fremover få økte kostnader mht. innkjøp av forbruks materiell, da Ofa avtalen er gått ut,

og det ikke foreløpig er laget ny, noe vi håper skjer rimelig fort. (Eks. 1.sekk tørkepapir, før pris. Kr.79,-. Nå pris kr.450,-)

Renhold har noe langtidsfravær, og så har vi nå på høsten hatt en del borte på korttids fravær på grunn av til dels kraftige forkjølelser som ikke kommer av Corona. I og med at drift renhold har hatt og har personale som har korttids fravær, er det krevende for noe av vårt personale som dessverre innimellom må jobbe på uvante bygg de dagene vi har personale borte fra jobb. Dette er et puslespill for ledelsen i drift renhold, men vi tror og håper at vi ikke belaster personalet for mye, samt at våre brukere ikke merker for mye til dette.

Vedlikeholdsavdelingen

Vedlikehold har i sommer og tidlig høst jobbet mye med utvendig maling av bygg. Det kan nevnes at Reimanngården og Ibsenhuset har blitt malt med linoljemaling. Det ble engasjert ungdommer til sommerjobb i år også. Det kan nevnes at klasserom i Frivoll skole, Jappa og Eide skole samt kontorer på rådhuset ble malt opp. Utvendig ble det malt et bygg på Markveien bofelleskap, modulbygg/sykkelparkering Frivoll skole og verandarekker mm på boligene på Storesandsveien. Det ble også skiftet en belegg i en fløy på Rådhuset. Det er i skoleferien blitt skiftet vinduer på en fasade på Eide skole pga råte. For øvrig er det blitt utført jobber i kommunale boliger. Pga alder og slitasje må gjerne leiligheter totalrenoveres, da med utskifting av kjøkken, belegg og maling. Det har også vært vannlekkasjer i leiligheter som har medført ekstra jobb. Det er utfordringer for tiden med lang leveringstid og økte kostnader pga prisstigning på materiell og utstyr.

Boligkontoret

Bygg- og eiendomstjenesten har fokus på tomgangsleie i forbindelse med omleggingen som var i helsesektoren. Det kan oppstå manglende budsjetterte leieinntekter på leiligheter som ikke skal brukes/leies ut. Krigen i Ukraina og flyktningstrømmen til Grimstad har satt boligkontoret under sterkt arbeidspress, men ved inngangen til 3.tertial er kvoten på 150 flyktninger fylt opp. Det er mye arbeid med bosettingene og nye rutiner skapes i takt med behov som oppstår. Et presset leiemarked i Grimstad har resultert i flere vanskeligstilte på boligmarkedet og press på kommunale boliger. Boligkontoret har også mottatt telefoner fra foreldre til nye studenter, som mangler et sted å bo.

Boligkontoret har behandlet 129 søknader om startlån, der 52 % av søknadene har fått innvilget startlån. Så langt er det kun utbetalt 57,5 millioner til 36 husstander. Årsaken er at boligmarkedet er krevende, det er få boliger til salg og vanskelig å vinne budrundene.

Eiendom

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

Eiendomsansvarlig sluttet 31.04.22 og bygg- og eiendomstjenesten har leid inn ressurs fra Grimstad bolig- og tomteutvikling KF til å bistå med oppgaver knyttet å ivareta Grimstad kommune som grunneier, ved å delta på oppmålingsforretninger, svare ut nabovarsler, oppfølging og gjennomføring av prosesser knyttet til lokaler til Brannstasjonen legesenter, kjøp av tomt til fremtidig ny svømmehall, regulering og oppfølging av inngått avtale knyttet til mulig kjøp av campus park.

Forvalter

Det er stor aktivitet i forvaltningen, og mange enheter har behov for arealer i forbindelse med økt aktivitet. Dette er en gjennomgående trend, og enheten har derfor igangsatt arbeidet med en ny eiendomsstrategi som har som mål å bedre våre muligheter til å møte framtidig økt etterspørsel.

Arbeidet med oppgradering av Sorenskrivergården er igangsatt. I-Taxi, BUA og Bryggekapellet, som tidligere brukere av Sorenskrivergården, er alle etablert midlertidig i Løkengården. Frivilligsentralen leier arealer i Grimstad Kulturhus. Det har gjennom våren pågått en ny og omfattende brannprosjektering av Grimstad kulturhus. Dette arbeidet er pågående og forventet avsluttet høsten 2022. Det er gjennomført flere branntilsyn og generelt anses det brannforebyggende arbeidet i kommunen å holde en høy standard. Utleiereglement er i forbindelse med utprøving av nytt bookingsystem, til revisjon.

Vurderinger

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

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

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

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

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

BE jobber med en profesjonell og langsiktig eiendomsforvaltning og eiendomsstrategi. Eiendomstjenesten er blitt en profesjonell enhet med et helhetlig og langsiktig ansvar for kommunale bygg og eiendommer. Ansvar er kompetansedrevet og effektivt organisert, med fokus på kjerneområdene forvaltning, drift, vedlikehold, og utvikling (byggherre).

Kommunaltekniske tjenester (4009000)

2.tertial 22 enhetene

	Beskrivelse	Regnskap 2021 August	Regnskap 2022 August	Budsjett 2022 August	Avvik August
4009000	Kommunaltekniske tjenester				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	0	13 160	14 308	1 148
	Kjøp av konsulenttjenester	0	196	279	83
	Kjøp av andre private tjenester	0	321	120	-201
	Alle andre kostnader	0	14 897	12 554	-2 343
	Alle andre inntekter	0	-11 208	-9 724	1 484
	Netto totalsum	0	17 344	17 538	194

Tabeller

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

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Faste årsverk	24,9	26,9	2
Midlertidige årsverk	3,6	3,1	-0,5
Sum årsverk	28,5	30	1,5

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte			
Heltidsandel fast ansatte			

Innledning

Enheten har hatt en god drift av kommunen gjennom sommeren. Fått mange gode tilbakemeldinger på søppelhåndtering og park/renhold i kommunale uteområder.

Vært mye aktivitet i sommer, hvor vi har gjort noen gode erfaringer og ser behov for å ha en tydeligere organisering av slike arrangementer.

Resultat og aktivitet

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

Vi er bemannet ok, men litt lav bemanning for å ta unna alle de forsepørslene som kommer inn i løpet av året. Enheten har fått en ny person ansatt, og er bedre rigget for å svare ut forepørsler og følge opp planer mm

Enheten jobber med effektivisering, og har tatt i bruk flere digitale verktøy
P360 er aktivt bruk i enheten.

Vurderinger

Vi bør bli bedre på å få oversikt over alle forespørslene som kommer inn, og etablere ett system for å sikre at alle får svar.

HMS - Mye bra HMS arbeid i enheten, men må bli bedre på HMS-dokumentasjon.

Feiervesen (4004500)

2.tertial 22 enhetene

	Beskrivelse	Regnskap 2021 August	Regnskap 2022 August	Budsjett 2022 August	Avvik August
4004500	Feiervesen				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	1 451	1 631	1 513	-118
	Kjøp av konsulenttenester	6	7	0	-7
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	149	149
	Alle andre kostnader	230	273	280	7
	Alle andre inntekter	-2 533	-2 426	-2 487	-61
	Netto totalsum	-846	-516	-545	-29

Tabeller

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

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Faste årsverk	3,8	3,8	0
Midlertidige årsverk	0,5	0,5	0
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	4,3	4,3	0

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte			
Heltidsandel fast ansatte			

Innledning

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

Smittesituasjonen i samfunnet har medført mindre aktivitet enn normalt og vi kan henføre mindre bruk av driftsmidler til dette. Dette grunnet mer tid i forbindelse med smittevern og et noe lavere produksjonsnivå. Driften har endret seg i takt med smittereglene og vi gjennomførte kun feiing ved rødt nivå på stasjonen.

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

I tillegg har utredningsarbeidet mot en eventuell sammenslåing av GBR og ØABV krevd en del ressurser og samtidig skapt en del usikkerhet for fremtiden i organisasjonen. Dette er imidlertid nå avklart.

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

I sum er regnskapet som forventet og i balanse.

Det er lite fravær i avdelingen. Utsiktene fremover er imidlertid mer fravær.

Resultat og aktivitet

Feiertjenesten opprettholder samme nøkterne drift som tidligere, men det er som forventet noe produksjonsfall som følge av smittesituasjonen som har forstyrret hverdagen vår. Mål om å nå de arbeidsoppgavene vi skal utføre er noe satt tilbake grunnet smittesituasjon og utredningsarbeidet nevnt over.

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

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

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

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

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

Vurderinger

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

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

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

Grimstad kommune som en vekstkommune medfører stadig flere fyringsanlegg. Dette gir økt arbeidsmengde for avdelingen som per nå har 3,8 fulltidsansatte og en lærling. Dette har vært stabilt i mange år og i fremtiden må vi utrede for hvor når belastningen blir slik at vi må vurdere utvidelse av arbeidstokken for å nå målene. Det er lagt inn en økning på 80 nye fyringsanlegg i år og 40 for 2023.

Den senere tids strømpriser har også påvirket dette, da det er stadig flere som benytter vedfyrte ildsteder.

Næring (6004000)

2.tertial 22 enhetene

	Beskrivelse	Regnskap 2021 August	Regnskap 2022 August	Budsjett 2022 August	Avvik August
6004000	Næring				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	0	2 042	995	-1 047
	Kjøp av konsulenttjenester	0	1 329	1 390	61
	Kjøp av andre private tjenester	0	4 108	3 400	-708
	Alle andre kostnader	0	1 773	2 662	889
	Alle andre inntekter	0	-4 786	-4 179	608
	Netto totalsum	0	4 466	4 268	-197

Tabeller

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

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Faste årsverk	1	2	1
Midlertidige årsverk	2	2	0
Sum årsverk	3	4	1

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte			
Heltidsandel fast ansatte			

Innledning

Næringsarbeid har i all hovedsak vært utført som planlagt i perioden.

Det interkommunale prosjektet "Sjørret Sørlandet" er inkludert i økonomioversikten for næring. Det er imidlertid ikke lagt inn eget budsjett for dette. På finansieringssiden er det en utfordring at man i 2022 ikke har fått finansiering fra Miljødirektoratet som omsøkt (vannforvaltningsdelen). For 2022 vil prosjektet finansieres av midler overført fra tidligere år, medfinansiering fra kommunene som er med i prosjektet og Agder fylkeskommune - næring. Det er i tillegg sendt søknad om tilleggsfinansiering fra Agder fylkeskommune på vannforvaltningsdelen.

Prosjektet Sjørret Sørlandet forventes å ha et avvik ved årsslutt på 450 000 kroner, som skyldes at Agder fylkeskommune sluttutbetaler prosjektmidler etter rapportering, dvs i 2023. Man vil dermed reelt sett ha en utestående fordring mot fylkeskommunen ved årsslutt. Det er mulig det vil være et merforbruk utover dette ved årsslutt, men dette planlegges dekket gjennom andre poster på næringsbudsjettet.

Resultat og aktivitet

Merforbruk for lønnsutgifter skyldes primært at det ikke er budsjettet med lønn i Sjørret Sørlandet prosjektet. Til og med august har prosjektet vært bemannet med prosjektleder og prosjektmedarbeider.

Sistnevnte får ikke fortsette sitt engasjement grunnet manglende finansiering fra Miljødirektoratet (se punkt 3).

For prosjektet Sjørret Sørlandet er det i 2. tertial oversendt rapportering (inkludert uttalelse fra revisor) som danner grunnlag for utbetalinger på 450 000 kroner til Agder fylkeskommune og Blått Kompetansesenter Sør. Disse midlene er ikke innbetalt til Grimstad kommune, men forventes overført i løpet av tredje tertial.

Kjøp av andre tjenester har et avvik på om lag 700 000 kroner, hvorav 640 000 kroner gjelder kompensasjonsmidler som er utbetalt til bedrifter via Regionalt næringsfond for Arendal, Grimstad og Froland. Samme post (kostnadsdekning/finansiering) finnes også på "alle andre inntekter".

Vurderinger

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

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

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

Bibliotek (6005000)

2.tertial 22 enhetene

	Beskrivelse	Regnskap 2021 August	Regnskap 2022 August	Budsjett 2022 August	Avvik August
6005000	Bibliotek				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	0	2 986	2 970	-16
	Kjøp av konsulenttjenester	0	41	13	-28
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	0	979	910	-69
	Alle andre inntekter	0	-634	-83	551
	Netto totalsum	0	3 372	3 811	439

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid		1%	
Langtid		6,3%	
Sum		7,3%	

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Faste årsverk	6,5	6,5	0
Midlertidige årsverk	1	0,5	-0,5
Sum årsverk	7,5	7	-0,5

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte			
Heltidsandel fast ansatte			

Innledning

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

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

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

Biblioteket har åpningstider: Mandag-fredag kl. 1000 - 1900 og lørdag 1000 - 1500. Fevik filial har

åpningstider; tirsdag 1300 - 1900, onsdag 1200 - 1600.

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

Økning i forhold til fravær skyldes i stor grad ett langtidsfravær som vil få sin løsning fra oktober.

Resultat og aktivitet

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

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

Vi mangler noe personalressurser til å få dekket ordinære vakter på en riktig måte. Vi har endel problemer i forhold til ungdom og ansatte en miljøarbeider 2 ettermiddager i uken (til sammen 6 timer pr. uke). Dette ga merutgifter fra 2. tertial. Dessverre må vi nå løse dette med vikarbruk etter at vedkommende fikk annen jobb.

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

Biblioteket kommer til å holde sitt budsjett ved årets utgang. Det som er usikkert er våre inntekter fra overdagspenger. Det er mulig vi vil få et inntektstap på overdagspenger som følge av at våre brukere leverer mer til riktig tid.

Vurderinger

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

Vi planlegger driften innenfor de rammene vi har tilgjengelig. Ved å oppfylle lovens krav om å være en møteplass og et sted for arrangementer. Vurdering i forhold til våre økonomiske ressurser er at vi har det stramt og at det vil kunne bli problemer med dekke etterspørsel etter medier. Vårt mediebudsjett går stadig ned, noe som gir våre brukere et dårligere tilbud, men med en utvidet bevilgning i år vil dette bedres noe.

Kulturtjenesten (6006000)

2.tertial 22 enhetene

	Beskrivelse	Regnskap 2021 August	Regnskap 2022 August	Budsjett 2022 August	Avvik August
6006000	Kulturtjenesten				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	0	7 459	6 813	-646
	Kjøp av konsulenttjenester	0	471	36	-435
	Kjøp av andre private tjenester	0	825	751	-74
	Alle andre kostnader	0	16 286	15 640	-646
	Alle andre inntekter	0	-8 094	-6 310	1 784
	Netto totalsum	0	16 946	16 931	-16

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid		1%	
Langtid		26,2%	
Sum		27,2%	

2. tertial 2021: Korttid 0,7%, Langtid 9,7%, Sum fravær 10,4%

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Faste årsverk	12,2	13,2	1
Midlertidige årsverk	1,7	2,6	0,9
Sum årsverk	13,9	15,8	1,9

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte			
Heltidsandel fast ansatte			

Innledning

Kulturtjenesten hadde svært høyt sykefravær første halvår av 2022. Flere av de sykemeldte er nøkkelpersoner i flere avdelinger (kulturskolen og turistkontoret). Og selv om vi har vikarer, har det vært krevende for resten som skal levere tjenester til innbyggerne. Fra august er det kun på turistkontoret at det fortsatt er noe langtidsfravær.

Vi har gjennomført tilbud i Den kulturelle skolesekken og Den kulturelle spaserstokken, Gratis kulturlørdag for barnefamilier, søknader om tilskudd er behandlet osv. Turistkontoret har hatt en god sommersesong og bidratt til at gjester har fått fine opplevelser i Grimstad. Kulturskolen startet opp i august, og har i hovedsak fylt opp alle elevplassene, og venteliste på noen fag.

Kulturtjenesten er i balanse ved utgangen av august. Det er ikke tilført midler fra fond som skal dekke prosjektarbeid (BUA, Bufdir-prosjektet), men noen nye tilskuddsmidler skal delvis inn på fond. Kulturtjenesten regner med å være i balanse ved årets slutt.

Resultat og aktivitet

Økonomi:

Kulturtjenesten har et merforbruk på lønnskostnader og NAV-refusjoner på ca 646 000 kr. ca 450 000 kr skal dekkes av fond-/prosjektmidler. Vi har et lite merforbruk på lønn på ungdomsklubben, for å kunne ha forsvarlig antall voksne på jobb.

Kjøp av konsulenttjenester er tilskudd til Solrik som dessverre er ført på feil konto. I tillegg er det kjøpt tjenester for å utrede hvordan kommunens overtakelse av Fjæreheia bør organiseres.

Kjøp av private tjenester er overføringer til Grimstad kulturhus, isbanen i Arendal og Amazon. Disse burde vært ført på en annen konto.

Det er et merforbruk på kostnader på 646 000 kr. Dette skyldes utbetaling av spillemidler og strømstøtte som ikke er justert i budsjettet. Det er tilsvarende forklaring på inntektssiden. I tillegg har det kommet tilskudd fra Bufdir som gjelder 2022-2023, og ubrukte midler skal overføres til fond. Det er i tillegg etablert trimstasjon på Levermyr, der utgiften vil bli dekket med spillemidler.

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

Kulturtjenesten regner med å gå i balanse ved årets slutt.

HR-tall:

Korttidsfraværet er svært lavt, men vi har dessverre et veldig høyt langtidsfravær. Dette har skapt utfordringer og økt belastning på andre i kulturtjenesten. Ved starten av august er fraværet betydelig lavere, og vi håper det stabiliserer seg på et mer normalt lavt nivå.

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

Internkontroll og PB360:

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

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

Måloppnåelse:

Fra mai til august har kulturtjenesten bidratt med tilrettelegging for Kortfilmfestivalen, etter to år med digital festival. Det har vært utfordrende å kunne tilby tilstrekkelig overnattingstilbud. Det har vært gjennomført tilbud i Den kulturelle skolesekken; Rome og Julie for 8. trinn og en danseforestilling for 3. trinn. I tillegg fikk 6. trinn tilbud om skolevisning på Kortfilmfestivalen.

Gratis kulturlørdag hadde arrangement på kulturskolen i mai, etter en periode der Dahlske har vært arena (pga smittevern). Kulturskolen hadde huskonserter og utstilling før sommerferien.

Turistkontoret har hatt høysesong mht antall gjester og bidratt til at besøkende, hytteboere og innbyggere har fått informasjon om hva som skjer. De har leid ut sykler (211 bookinger) og båter (146 bookinger), og booket turer for Solrik, Østerøy, gruppeturer til museene, mm. Mye billettsalg og booking er digitalt.

Huset ungdomsklubb var på sommerleir på Haraldvigen, der ca 40 ungdommer koste seg med vannaktiviteter. Klubben har i gjennomsnitt 40-50 ungdommer innom på tirsdager, og 50-70 på fredager.

BUA Groos hadde åpent hver dag i sommerferien, i tillegg til BUA Grimstad med 2 dager i uken. BUA Groos var på 2. plass i utlån både i juli og august av alle store kommuner.

Vurderinger

Takket være dedikerte ansatte, klarte vi å levere på mange områder, til tross for en krevende bemanningssituasjon hele forrige skoleår. Vi har lavere bemanning i kulturtjenesten (særlig i administrasjonen og ungdomsklubben) enn de fleste andre kommuner vi sammenligner oss med.

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

Innovasjon og forvaltning (8001000)

2.tertial 22 enhetene

	Beskrivelse	Regnskap 2021 August	Regnskap 2022 August	Budsjett 2022 August	Avvik August
8001000	Innovasjon og forvaltning				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	34 198	41 474	33 502	-7 971
	Kjøp av konsulenttjenester	50	211	0	-211
	Kjøp av andre private tjenester	970	564	1 300	736
	Alle andre kostnader	17 777	14 733	19 056	4 324
	Alle andre inntekter	-20 521	-19 701	-14 909	4 792
	Netto totalsum	32 474	37 266	38 951	1 685

Tabeller

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

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Faste årsverk	67,7	68,6	0,9
Midlertidige årsverk	25	22,8	-2,2
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	92,7	91,4	-1,3

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte			
Heltidsandel fast ansatte			

Innledning

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Resultat og aktivitet

Enheten hadde et mindreforbruk på 1,685 mill. kroner i første tertial. Alle avdelingene hadde et mindreforbruk etter annet tertial, men forventes å gå i balanse ved årets slutt.

Jobbsentralen hadde et mindreforbruk på 33 000 kroner. Det forventes å gå i balanse ved årets slutt, men økningen i matvare- og drivstoff priser vil påvirke resultatet.

Tjenestekontoret har et mindreforbruk på 123 000 kroner. Dette skyldes permisjon og sykefravær hvor det ikke har vært vikar på tjenestekontoret. Det er vanskelig å rekruttere til kortvarige vikariater på tjenestekontoret, men avdelingen har nå fått inn vikarer. Kostnader til kjøp av døgn på sykehuset vil påvirke resultatet.

Støttetjenester helse og omsorg har et mindreforbruk på 323 000 kroner. Dette skyldes perioder med vakante stillinger. Det forventes at avdelingen går i balanse ved årets slutt.

Kjøkkentjenesten har et mindreforbruk på 389 000 kroner. Dette skyldes en inntekt som først var forventet og periodisert på slutten av året. Avdelingen har hittil i år hatt en merkostnad på innkjøp av mat på 300 000 kr grunnet økte matvarepriser.

Utviklingsavdelingen har et mindreforbruk på 474 000 kroner. Avdelingen er meget gode til å søke om tilskuddsmidler. Mindreforbruket skyldes mottatte tilskuddsmidler som ikke er periodisert. En stor del av de ansatte i avdelingen lønnes av tilskuddsmidler. Det forventes at avdelingen vil gå i balanse ved årets slutt.

Sykefraværet er på 9,8% etter andre tertial. Det er 2,8% over enhetens mål. Sykefraværet synes å være på vei ned nå etter sommeren, men det er flere langtidssykemeldte. Det jobbes godt med sykefraværsoppfølging.

Enheten har et høyere antall ansatte enn det som ligger i budsjett. Grunnen til dette er at det er midlertidige stillinger knyttet til koronavaksinering som er organisert i avdeling støttetjenester helse og omsorg. Det er også midlertidige stillinger på Jobbsentralen som dekkes av tilskuddsmidler. Antall midlertidige stillinger er redusert med 2,2 årsverk siden nyttår.

Antall faste årsverk har økt med 0,9 årsverk. Dette skyldes tre midlertidige stillinger som er omgjort til faste stillinger innenfor budsjett.

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

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

Vurderinger

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

koronapandemien. Støttetjenester helse og omsorg og Jobbsentralen samarbeider godt i dette arbeidet.

Saksbehandlerne i tjenestekontoret har høy kompetanse innen saksbehandling og helselovgivning, og det gjøres nøye vurderinger og utredninger for å få et best mulig grunnlag for tildeling av tjenester. Lovverket ligger alltid til grunn for tildeling, men vurderinger gjøres også ut ifra kapasitet, kvalitet og økonomi. Vurderingene saksbehandlerne gjør bygger på retningen i omstillingen der målet er at folk skal bo hjemme lenger og få tjenester på et lavest mulig nivå i innsatstrappa. Tildelingspraksisen er nøktern og LEON-prinsippet (laveste effektive omsorgsnivå) er et viktig prinsipp i tildelingen.

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

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

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

Grimstad kommune ved bemanningstjenesten, er en sentral aktør i anskaffelsesprosjektet nytt ressursstyringssystem. Dette er et samarbeid mellom ni kommuner, og Grimstad har vært pilotkommune. De andre kommunene starter opp nå i høst.

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

Jobbsentralen har hatt et travelt tertial. Det er fortsatt mye arbeid knyttet til bosettingen av flyktninger fra Ukraina. Det er et stort arbeid å møblere boligene til flyktningene. Arbeidet pågår fortsatt.

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

Jobbsentralen har 55 plasser for personer som mottar sosialhjelp. NAV disponerer disse plassene. Så langt i 2022 har det startet 72 nye deltakere på Jobbsentralen i regi av NAV Grimstad. Av de 72 har 11 så langt gått til jobb, 23 begynt på skole, en i ekstern arbeidstrening, fem annet og ni har avstått.

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

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

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

Helsetjenesten (8002000)

2.tertial 22 enhetene

	Beskrivelse	Regnskap 2021 August	Regnskap 2022 August	Budsjett 2022 August	Avvik August
8002000	Helsetjenesten				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	46 434	14 547	12 788	-1 759
	Kjøp av konsulenttjenester	635	61	0	-61
	Kjøp av andre private tjenester	20 073	19 386	17 559	-1 827
	Alle andre kostnader	11 984	6 797	4 927	-1 870
	Alle andre inntekter	-13 373	-6 575	-3 596	2 979
	Netto totalsum	65 752	34 215	31 678	-2 537

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	1,7%	1,3%	-0,5%
Langtid	10,5%	7,8%	-2,7%
Sum	12,3%	9,1%	-3,2%

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Faste årsverk	12,4	16,2	3,8
Midlertidige årsverk	8,8	3,9	-4,9
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	21,1	20	-1,1

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte			
Heltidsandel fast ansatte			

Innledning

Mangel på fastleger og ledige listeplasser preger fremdeles enheten. Dette har fremtvunget kostbare vikartjenester hovedsakelig fra vikarbyrå, og tap av inntekt, som bidrar til merforbruket. Vikarkostnaden ligger dels på lønnsposter for vikarlønn, og dels på kjøp av tjenester fra private.

Samlet merforbruk så langt er 2,53 millioner kroner, av dette skyldes 1,1 millioner kroner merkostnad for drift av norsk helsenett etter forskriftsendring fra 2022. Midlene for denne kostnaden er overført til kommunen i rammeoverføringen, men er ikke ennå tilført enheten slik at det fremstår som et merforbruk.

Plan for legetjenesten ble vedtatt i kommunestyret PS 22/109, den 6. september 2022, med forslag til tiltak som skal innarbeides i HP 2023-2026.

Resultat og aktivitet

Det er fortsatt en vanskelig situasjon i legetjenesten, men etter ansettelse i to av de ledige stillingene på

Brannstasjonen har kommunen for første gang på to år noen ledige listeplasser.

Det er fortsatt vakanser i to stillinger som må ivaretas av vikar fra vikarbyrå. Brutto kostnad ved vikarbruk har så langt i år vært 2,65 millioner kroner, som fratrullet innspar lønn og økt inntekt fra vikarenes arbeid gir samlet merforbruk på 1,4 millioner kroner. Det er ansatt nye leger til disse to stillingene, en begynner 1. oktober, den neste 1. desember, og det vil etter den dato ikke lenger være behov for vikartjenester.

Legetjenesten er i HP 2022-2025 styrket med fem nye legehjemler. Brannstasjonen legesenter utvides med tre av disse hjemlene fra 01.05.22, den ene er nå besatt fra 1. september, og det er grunn til å anta/håpe de siste to blir besatt innen årets utgang. To stillinger var tenkt plassert ved Fevik legesenter, den planlagte utvidelse av legesenteret ble dessverre skrinlagt slik at det ikke har vært mulig å gå videre med den planen. Hjemlene tas med videre til HP 2023-26 og ses i sammenheng med de foreslåtte tiltak om utredning av nye legesenter i vedtatt plan for legetjenesten - PS 22/109 vedtatt 6. september 2022.

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

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

Fraværet er nå svært lavt etter at tre personer som hadde langtidsfravær i vår er tilbake i full jobb. Totalfravær var 0% i juli og 0,74% i august.

Vurderinger

Fastlegene er i den samme pressede situasjon som landet for øvrig. Fortsatt er det både risiko for at leger slutter, og at det er vanskelig å rekruttere nye. Vedtatt plan for legetjenesten gir føringer for hva som bør tas inn i HP 2023-26 for å bedre situasjonen.

Alle vakante legestillinger med pasientliste vil ha fastlege på plass til 1. desember, det vil fra den dato ikke lenger være behov for vikar fra vikarbyrå.

Enhet for psykisk helse og rus (8003000)

2.tertial 22 enhetene

	Beskrivelse	Regnskap 2021 August	Regnskap 2022 August	Budsjett 2022 August	Avvik August
8003000	Enhet for psykisk helse og rus				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	27 588	27 941	28 193	252
	Kjøp av konsulenttenester	31	48	47	-2
	Kjøp av andre private tjenester	1 069	1 262	407	-855
	Alle andre kostnader	1 496	1 265	2 128	864
	Alle andre inntekter	-1 442	-2 324	-2 016	308
	Netto totalsum	28 743	28 188	28 759	571

Tabeller

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

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Faste årsverk	51,9	53,3	1,4
Midlertidige årsverk	7,2	5	-2,2
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	59,2	58,3	-0,9

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte			
Heltidsandel fast ansatte			

Innledning

Enhet psykisk helse og rus har vært i mange utviklingsprosesser. Enheten arbeider med fagkompetanse og kvalitetsforbedringer, effektivisering og arbeider aktivt for å holde budsjett i balanse.

Enheten har søkt om ulike tilskuddsmidler som har blitt innvilget.

Enheten låner fortsatt ut mye av fagkoordinatorressursene til annen enhet. Det jobbes allikevel godt med kontinuerlig forbedring og avvikssystemet brukes godt. Sammenslåing av to boliger har vært vellykket.

Aktivitetssenteret har flere tilbud enn tidligere, og senteret har fått en oppgradering av interiør og nytt kjøkken.

Enheten skal gi tjenester og ha oppmerksomheten rettet mot alle trinnene i tjenestetappa. Fra det forebyggende perspektiv til rehabilitering og skadereduksjon. Det planlegges for møter med frivillige organisasjoner for å se om kommunen og de frivillige sammen kan løse flere av oppgavene.

Enheten har en jobb å gjøre når det gjelder digitalisering. Det har blitt satt inn tiltak den siste tiden for å forbedre dette.

Resultat og aktivitet

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

Enheten har fått koronamidler for å styrke lavterskeltilbud psykisk helse til barn, unge og voksne midlertidig. Disse midlene er planlagt inn i styrking av helsestasjon for ungdom.

Enheten har søkt, og fått, 65 000 kr til overdosearbeid. Disse pengene skal i hovedsak gå til å øke kompetansen om overdose blant brukere, pårørende og ansatte. Overdosedagen ble markert 31.08.22. i samarbeid med mange frivillige organisasjoner.

Det er høyt fokus på å øke innsatsen på opplæring i digital hjemmeoppfølging. Dette foregår hovedsakelig i miljøtjenesten. To medarbeidere har nå startet opp på velferdsteknologistudiet på fagskolen og skal dra prosjektet videre.

Prosess med å slå sammen Fjæreveien og Charlottenlund. Dette ble gjennomført i begynnelsen av juni. Det ses allerede en effekt på redusert innleie.

Høyt sykefravær i sommermånedene, brukt mye på vikar og overtid. Tallene ser bedre ut nå, både korttids- og langtidsfraværet er lavt. Det jobbes godt med oppfølging av langtidsfravær.

Fortsatt restriktivt innleie i avdeling sosialambulerende team og ingen innleie i avdeling forebygging og rehabilitering.

Enheten har brukt mye penger på overtid grunnet sykefravær og sommeravvikling. Det forventes en kraftig nedgang.

Public 360 brukes i stor grad.

Ingen anskaffelser i dette tertialet.

Vurderinger

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

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

Enheten ønsker å få på plass en egen stilling (IPS-rådgiver) som skal jobbe med å få innbyggere under 30 år ut i jobb. Dette kommer som egen politisk sak.

Enheten må ha et større fokus på digitalisering for å kunne løse fremtidens behov. Det er nødvendig for alle ansatte å få god innsikt i hvorfor dette er viktig.

Det er også nødvendig å samarbeide tettere med tjenester rettet mot barn og familier, både for forebygging og "rett tjeneste til rett tid".

Det vil være hensiktsmessig å samle aktivitetstilbudene i sektoren for bedre ressursutnyttelse, oversikt og koordinering av tilbudene.

NAV (8004000)

2.tertial 22 enhetene

	Beskrivelse	Regnskap 2021 August	Regnskap 2022 August	Budsjett 2022 August	Avvik August
8004000	NAV				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	18 016	16 515	17 811	1 297
	Kjøp av konsulenttenester	401	2 922	913	-2 010
	Kjøp av andre private tjenester	1 039	25	180	155
	Alle andre kostnader	21 342	23 214	24 061	847
	Alle andre inntekter	-2 076	-3 156	-2 440	715
	Netto totalsum	38 721	39 520	40 525	1 004

Tabeller

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

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

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Faste årsverk	11,8	12,7	0,9
Midlertidige årsverk	2,8	0	-2,8
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	14,6	12,7	-1,9

Enheten har 12,35 årsverk i budsjettramme i 2022. Reduksjonen på 1,9 årsverk i perioden, skyldes vikariater som er avsluttet. NAV har noen overtallige statlig ansatte som benyttes i arbeidet med ukrainske flyktninger og i kommunale prosjekter.

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte			
Heltidsandel fast ansatte			

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

Innledning

NAV drives i partnerskap mellom stat og kommune. NAV Grimstad er ansvarlig for utøvelse av alle NAVs tjenester i den statlige arbeids- og velferdspolitikken. Dette omfatter også kommunale tjenester og stønader med hjemmel i lov om sosiale tjenester, kvalifiseringsprogrammet og introduksjonsprogrammet for fremmedspråklige. NAV har om lag 40 årsverk hvorav 12,35 er kommunale. Av 40 årsverk er fire prosjektstillinger helt eller delvis finansiert av tilskuddsmidler.

Budsjett

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

Budsjett til og med annet tertial var 40 525 000 kr mens forbruket ble 39 520 000 kr. Mindreforbruket er på om lag 1 mill. kr. I august har NAV utbetalt 700 000 kr i sosialhjelp til ukrainske flyktninger som ikke er kompensert. Det betyr at reelt mindreforbruk i enheten er om lag 1,7 mill. kr.

Økonomiske sosialhjelp

Utgifter til økonomisk sosialhjelp viser et merforbruk på 2,1 mill. kr. Forbruket er på 21,8 mill. kr. mot budsjett 19,7 mill. kr. NAV har kompensert om lag 2,5 mill. kr og i tillegg 700 000 kr forbrukt, men ikke kompensert. Dette innebærer at enheten har et mindreforbruk på sosial på om lag 1,1 mill. kr. Midlene er kompensert på andre kostnadsarter. Enheten har utbetalt om lag 700 000 kr mer i strømkompensasjon hittil i år målt mot samme periode i 2021.

Hittil i 2022 har NAV utbetalt 3,2 mill. kr i økonomisk sosialhjelp til ukrainske flyktninger i Grimstad kommune.

Kvalifiseringsprogrammet

Kvalifiseringsprogrammet er rettighetsbasert og hadde et budsjett på kr 2 970 000. Forbruket var 3 000 000. Kvalifiseringsprogrammet er et viktig opplæringstiltak for å skaffe seg jobb og gjøre den enkelte selvforsørget.

Introduksjonsprogrammet

Budsjettet for Introduksjonsstøtten var 9,1 mill. kr og forbruket var på 7,4 mill. kr. Mindreforbruk på 1,7 mill. kr. Årsaken til mindreforbruket er færre flyktninger i Introduksjonsprogrammet. 22 flyktninger fra Ukraina er tatt inn i introduksjonsprogrammet, og det forventes flere inn i programmet i høst.

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

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

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

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

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

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

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

Jobblos på Jobbsentralen er et prosjekt som skal hjelpe unge under 30 år som mottar sosialhjelp tilbake på skole eller i jobb. Prosjektet var finansiert av Statsforvalteren og varte ut oktober 2021. Stillingen er videreført i 2022 og er finansiert med reduksjon sosialhjelpsbudsjettet. Jobblosen er ansatt i NAV, men har fast oppmøtested på Jobbsentralen og samhandler tett med NAV og andre samarbeidspartnere.

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

Arbeidsinkludering er en av de viktigste og vanskeligste utfordringene vi som samfunn har. Et stort utenforskap har konsekvenser for den enkeltes livskvalitet og det har konsekvenser for videreføringen av velferdsstaten. For å håndtere utfordringen må både privat og offentlig sektor lykkes med å inkludere vesentlig flere enn de gjør i dag. Økningen i unge uføre har vært meget høy de siste ti årene. Dersom vi ikke finner bedre måter for å inkludere flere i arbeidslivet risikerer vi at unge havner i permanente utenforskap. Kommunal sektor kan ha en viktig rolle i dette arbeidet.

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

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

Sørge for godt kvalifiseringsarbeid gjennom utdanningssektoren, NAV og arbeidsgivere.

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

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

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

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

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

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

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

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

Inkludering

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

I perioden 2018 - 2020 ble 84 personer under 30 år uføretrygdet i Grimstad kommune. Av 84 under 30 år ble 18 personer under 20 år uføretrygdet. Dette utgjør en andel på om lag 20 % og er såkalte kurantsaker. Denne trenden fortsatte i 2021. Kurantsaker er saker hvor personer har medfødt store fysiske og psykiske handikap. Disse personene oppfyller vilkår for uførestønnad og saksbehandlingen er forenklet. Den medisinske utviklingen gjør at disse menneskene lever langt inn i voksen alder, i motsetning til før hvor levetiden for denne gruppen var kortere. Det er hovedforklaringen på at andel unge uføre øker i Grimstad og i landet.

Kompetanse

NAV har gjennomført kompetansehevende tiltak med studie i SE-metodikk (Supported employment) og læringsarenaer i kontoret med blant annet ukentlige fag- og arbeidsverksteder. Enheten har arena for tverrfaglige møter med inkludering og veiledning på enkeltsaker med NAV faglig- og medisinsk kompetanse. Målsettingen er å finne ressurser og muligheter for den enkelte med søkelys på arbeid og

tilbakeføring til skole. Ungdomsteamet er en viktig satsing for å prioritere innsatsen for unge under 30 år. For denne gruppen har vi også tiltaket Utvidet oppfølging hvor vi har tre jobbspesialister. Jobbspesialistene benytter SE-kompetanse i sin oppfølging av innbyggerne.

Resultat og aktivitet

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

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

Enhetens lokale prioriteringer i 2022 er:

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

Samarbeid

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

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

Jobbsentralen

NAV vil fremheve det gode samarbeidet med Jobbsentralen. Jobbsentralens innsats er avgjørende for å gjennomføre aktivitetsplikten for unge under 30 år. Jobbsentralen gjør mye godt oppfølgings- og avklaringsarbeid for unge mennesker og kan vise til solide resultater så langt i 2022. 72 nye brukere fra NAV begynte på Jobbsentralen hittil i år. 11 av disse fikk jobb, 23 begynte på skole, en i ekstern arbeidstrening og ni har takket nei til tilbudet. Øvrige ble avklart til uføre, barselpermisjon eller annet. Det var registrert 46 brukere på Jobbsentralen i august 2022.

Flyktningetjenesten

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

Flyktninger fra Ukraina overføres til NAV etter vedtak om bosetting. Den nye særloven for flyktninger fra Ukraina vektlegger betydningen av rask språkopplæring, hurtigspor til skole og jobb. 22 ukrainske flyktninger har takket ja til deltakelse i introduksjonsprogrammet, og det forventes flere inn i programmet i løpet av høsten. I alt 149 flyktninger har fått vedtak fra UDI om bosetting i Grimstad hittil i år. Det hefter usikkerhet om situasjonen for flyktninger fra Ukraina og om bosetting for 2023. Den kollektive beskyttelsen har ett års varighet. NAV erfarer at enhetene i kommunen samarbeider godt på tvers, for å integrere flyktninger fra Ukraina.

Kvalifisering

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

Digitalisering

NAV Grimstad har jobbet godt med Stortingsmelding 33 – NAV i en ny tid - mot arbeid og aktivitet. Dette gjøres i tett samarbeid med Grimstad kommune og NAV Agder. Arbeidet omfatter utvikling av arbeidsmetoder og tjenestetilbudet. Digitalisering er sentralt i dette arbeidet, og nye digitale tjenester og

arbeidsmetoder krever omstilling både av brukere og NAV. Utviklingen er kontinuerlig og endringstakten høy. Enheten har derfor etablert læringsarenaer i kontoret for opplæring i digitale løsninger og utøvelse av veilederrollen i tråd med endringene.

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

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

Brukermedvirkning

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

Helse, arbeidsmiljø og sikkerhet

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

Vurderinger

Utvikling og drift

Enhetens lokale prioriteringer i 2022

Sikkerhet og beredskap

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

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

Arbeidsinkludering

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

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

Organisatorisk og faglig utvikling

Gjennom høsten 2021 og første halvår 2022 har alle i kontoret vært involvert i en bredt anlagt prosess, med å utvikle NAV Grimstad i et ti-års perspektiv. Sammen har vi utviklet enhetens mål bilde innenfor områdene: Arbeidsmiljø og medarbeiderskap, utøvelse av ledelse, medbestemmelse samt

tjenesteutøvelse overfor innbyggere og arbeidsgivere. Enhetens varemerke er: NAV Grimstad - et fellesskap med arbeidsglede og arbeidsinkludering. Prosessen fortsetter gjennom hele 2022 og tar utgangspunkt innbyggerens behov for tjenester, når enheten skal organisere sitt tjenestetilbud.

Nye fremtidsrettede og mer funksjonelle lokaler

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

Levekår

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

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

Forslag til opprettelse av Ungdomshus – Grimstad Ungdoms Hub

Kommunestyret vedtok 6.09.2022:

Kommunestyret støtter intensjonen om å opprette et ungdomshus og ber Kommunedirektøren utarbeide mandat for videre planleggingsarbeid som beskriver omforent formål, organisering, økonomiske forpliktelser og ansvar for ungdomshuset.

Kommunestyret ber om at mandatet ferdigstilles i løpet av høsten 2022.

Ett ungdomshus med samlet mandat; I dag gjør ulike aktører prioriteringer og satsinger fra eget ståsted. NAV anbefaler å samle innsatsen i ett ungdomshus. Grimstad Huben – Et knutepunkt for ungdommens veivalg. For å lykkes med dette, er det ikke tilstrekkelig å samle de kommunale tjenestene. Det må utarbeides et mandat, som forplikter fagmiljøene som inngår i huset. Tjenestene som samles, er ansvarlige for å utvikle nytt fagmiljø som jobber tverrfaglig og tversektorielt. Eksempler kan være å utvikle arrangementer, kurs, seminarer og prosjekter basert på den samlede fagkompetansen ungdomshuset representerer. Ungdomshuset skal bygge nettverk og utvikle samarbeid med frivilligheten, lag og foreninger, slik at innsatsen blir samlet og koordinert.

Ved samordning av kommunale tjenestene med NAV, vil Grimstad kommune være i posisjon til å invitere Fylkeskommunen inn i samarbeidet for å styrke regionen i kampen mot utenforskap. Fylkeskommunen vil da bli bedt om å stille med pedagogiske ressurser for å bistå med gjenopptak av enkeltemner(programfag). Oppfølgingstjenesten bistår ungdom som skrives ut av skole. Jobbloser bistår med tett individuell oppfølging av den enkelte inn i skole igjen eller mot arbeid. Når de viktigste aktørene for målgruppen hos NAV og kommunens tjenester er samlet, vil dette styrke fylkeskommunens målsetting om økt gjennomføring av skole. Utfordringer blir identifisert tidligere og tiltak iverksettes raskere. Det er viktig for ungdommer i Grimstad kommune og regionen rundt oss, at fylkeskommunen ønsker et slikt samarbeid. Alternativt er det risiko for at fylkeskommunale tilbud for ungdom blir dårligere, og de må reise lengre for å få aktivitetstilbud for gjennomføring av skole.

Økte levekostnader

Enheten forventer at økte priser på matvarer, økt rente og økning av priser på andre levekostnader, kan påvirke utbetalinger over sosialbudsjettet. NAV følger med på denne utviklingen.

Barnetrygden skal ikke medregnes i inntekstgrunnlaget for utmåling av sosialhjelp

Fra 1. september skal ikke barnetrygden medregnes som inntekstgrunnlag, ved utmåling av sosialhjelp. NAV følger situasjonen for å vurdere virkningene av denne endringen. Særlig om varigheten på mottak av sosialhjelp øker, men også om utbetalingene overstiger beløpet kommunen er kompensert.

Arbeidsmarkedet

Arbeidsledigheten i Grimstad var i august på 1,9 %. 220 innbyggere var helt ledige og 98 var delvis ledige i august. Ikke siden 2008 har ledigheten vært så lav. I Agder er det flest ledige under 30 år. Personer som ikke har fullført videregående utdanning, utgjør den største gruppen av ledige i Agder. Det er flest ledige stillinger innenfor helse, pleie og omsorg, bygg- og anlegg og butikk- og salgsarbeid.

NAVs Bedriftsundersøkelse 2022

Årlig spørreundersøkelse

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

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

Bedrifter i Agder har behov for nesten 3200 kvalifiserte ansatte

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

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

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

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

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

Hele rapporten er vedlagt og tilgjengelig på nav.no

Hjemmetjenester og rehabilitering (8005000)

2.tertial 22 enhetene

	Beskrivelse	Regnskap 2021 August	Regnskap 2022 August	Budsjett 2022 August	Avvik August
8005000	Hjemmetjenester og rehabilitering				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	81 153	94 412	80 602	-13 810
	Kjøp av konsulenttenester	10	39	0	-39
	Kjøp av andre private tjenester	4 471	6 251	4 246	-2 005
	Alle andre kostnader	8 675	9 635	16 966	7 331
	Alle andre inntekter	-5 864	-5 977	-3 474	2 503
	Netto totalsum	88 445	104 346	98 341	-6 005

Tabeller

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

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Faste årsverk	137,8	149,5	11,7
Midlertidige årsverk	30,9	22,2	-8,7
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	168,7	171,7	3

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte			
Heltidsandel fast ansatte			

Innledning

Enhet hjemmetjenester og rehabilitering har i annet tertial arbeidet målrettet med flere utviklingsprosesser samtidig som enheten har vært i store utfordringer i forbindelse med tilstrekkelig bemanning i tjenestene, generelt og under sommeravviklingen.

Enheten består av seks store avdelinger og utfordringene fordeler seg av ulike karakter. Avdelingene som har de største utfordringene med tilstrekkelig bemanning er hjemmetjenestene, korttidsavdelingen og fysio-ergoterapiavdelingen. I tillegg til sykefravær har to avdelinger hatt flere vakante stillinger som gjør innleie ekstra utfordrende.

Hjemmetjenesten og korttidsavdelingen har også erfart større pågang av behov for tjenester. Intensjonen og ønske om at innbyggere skal bo lengre hjemme har ført til en naturlig økt belastning på disse tjenestene. Denne retningen fører til økte behov for hjelpemidler og kapasitet hos hjelpemiddeltjenesten, ergoterapeuter og hverdagsrehabiliteringsteamet.

Enheten jobber målrettet med å utvikle tjenesten til å møte den demografiske utvikling, de utfordringene enheten står i og implementere velferdsteknologiske løsninger som skal bidra til at en kan møte dagens

og morgendagens utfordringer.

Resultat og aktivitet

Enhet hjemmetjenester og rehabilitering har på flere områder vært gjennom en krevende periode med utfordringer i forhold til bemanning og drift i noen av avdelingene. Sommeravvikling i hjemmetjenestene og korttidsavdelingen har vært særdeles krevende og hvor det har vært behov for innleie fra vikarbyrå. Til tross for en krevende sommeravvikling med utfordringer med tilstrekkelig bemanning har sommeren gått bra, og det har blitt levert forsvarlige og gode tjenester.

Enheten har arbeidet etter følgende mål:

Budsjett i balanse:

- Alle avdelingsledere har månedlige møter med økonomirådgiver for å få oversikt og kontroll på egen ramme.
- Avdelingsledere har fått anviser rolle i egen avdeling. Dette er et viktig tiltak for å få kontroll og handlingsrom i eget budsjett.
- Enheten har etablert ny stilling som fagkoordinator i enheten. Stillingen vurderes som viktig og nødvendig for å øke kvalitet og jobbe med forbedring i tjenesteutvikling. Fagkoordinator er en viktig lederstøtte for avdelingsledere.

Etablering av ny organisering av hjemmetjenestene

- Hjemmetjenestene startet opp i ny organisering med oppgavedeling 9 mai. Målet med organisering er å etablere en bærekraftig tjeneste med riktig kompetanse til riktig tjeneste. I ny organisering utfører syke-/vernepleiere oppgaver som krever deres kompetanse hvor helsefagarbeidere utfører alle de øvrige oppgavene. Dette har medført et større ansvarsområde for helsefagarbeidere, men som likevel er innenfor deres formelle kompetanse.
- Det er et kontinuerlig arbeid med kvalitet og kompetanse spesielt for helsefagarbeidere, som har fått nye oppgaver.
- Enheten har gjennomført evaluering av ny organisering. Resultatene av undersøkelsen skal det arbeides videre med gjennom høsten.

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

- Ledere har arbeidet målrettet sammen med fagkoordinator og velferdsteknolog for å etablere strukturer, opplæring og forankring hos alle medarbeidere for å lykkes i videre innføring av teknologier i ønsket retning.
- Det er et mål å innføre medikamentdispensorer i større grad enn dagens bruk. For å forankre teknologien og gevinst med bruk av medikamentdispensorer har det vært fagdag for alle medarbeidere i hjemmetjenesten. Hjemmetjenesten har som mål og bredde ut 90 dispenserer innen årets utgang i tillegg til de 13 dispensorene som enheten har i dag.

Kvalitet, kompetanse og effektiv drift

- Flere nye rutiner er utarbeidet. Dette er et kontinuerlig utviklingsarbeid.
- Det har blitt gjennomført egne opplæringsdager for nyansatte og sommervikarer i tillegg til ordinær opplæring.
- Enheten har stort fokus på etikk og har åtte ressurspersoner i etisk refleksjon. Fem av seks avdelinger har nå ressurspersoner.
- Enheten er deltager i læringsnettverk i regi av KS sammen med 30 andre kommuner. Nettverket har en varighet på 1,5 år og har som mål å jobbe med å finne nye løsninger for organisering på bakgrunn av de nasjonale utfordringer med rekruttering og demografiutvikling. Prosjektgruppen i enheten består av ledere, medarbeidere, tillitsvalgte, verneombud og HR.

Utfordringer:

- Lokalene til hjemmetjenesten på Fevik er ikke egnede da tjenesten har vokst ut av lokalene.
- Hjelpemiddeltjenesten har fremdeles ikke egnede lokaler. De er lokalisert på Berge Gård, og lokalene tilfredsstiller ikke krav til HMS. Hjelpemiddelteamet har behov for egne hjelpemidler som ivaretar medarbeidere sin helse. Situasjonen medfører belastning på medarbeidere og tilfredsstiller ikke hensiktsmessig drift.
- Dagsentrene har ikke tilstrekkelig kapasitet til å dekke lovkrav om dagsentertilbud/aktivitet til innbyggere med demensdiagnose. Manglende kapasitet handler både om lokaler og bemanning og har ført til ventelister. Dagsenteret mangler 19 plasser per uke.

- Ergoterapitjenesten har nærmere 140 på venteliste.

Vedtaksvolum i hjemmetjenesten:

Det er variasjoner måned for måned i vedtaksvolum i hjemmebaserte tjenester. Gjennomsnitt i de tre siste månedene er 7646 vedtakstimer på 469 brukere. Sist måneds vedtakstall viser en reduksjon da en tjenestemottaker med ressurskrevende tjenester har blitt overflyttet til annen enhet sammen med tilhørende ressurser.

Vedtaksstatistikk viser ikke hele belastningen til hjemmetjenesten da tjenesten utfører flere tjenester enn det som er vedtaksfattat. Det innebærer blant annet tilsyn og oppfølging ved alarmer.

Økonomi

Enheten har et merforbruk i overkant av 6 mill. kr. Hovedforklaringen på merforbruk er store kostnader på bakgrunn av utfordringer med rekruttering av helsepersonell gjennom året og sommeravviklingen:

- Overtidslønn i sommermånedene er i 1,8 mill. kr
- Ekstra innleie fører til kostnad på 2,2 mill. kr. På grunn av utfordringer med tilstrekkelig sykepleiekompetanse var det nødvendig å få flere ansatte på arbeid gjennom sommeravviklingen.
- Bruk av vikarbyrå hadde en kostnad på 912 000 kr.
- For rekruttering av sommervikarer og ekstravakter for faste ansatte har enheten en kostnad på ca 300 000 kr.

Enheten har følgende utgifter uten at dette er kompensert i budsjett:

- Enheten har blitt belastet nærmere 600 000 kr i forsikringer uten at det er budsjettdekning for dette. Sammenlignet med 2021 ble enheten belastet 100 000 kr.
- Velferdsteknologi; enheten har i overkant av 700 000 kr i utgifter i året på digitalt tilsyn og Evondos (medikamentdispensorer). Dette er utgifter som det ikke er budsjettdekning for, og vil sannsynlig øke i tiden fremover.

HR tall

Enheten har 157,78 faste årsverk. Hjemmetjenesten har over lengre tid hatt vakante stillinger både i forhold til nyopprettede stillinger og utfordringer med rekruttering. De fleste stillingene er besatt i annet tertial.

Sykefravær

Samlet sykefravær gjennom året er 15 %. Sykefraværet har i annet tertial gått nedover måned for måned. I juni var sykefraværet 12,12%, i juli var fraværet på 11,73% mens i august var det totale fraværet på 8,38%. Korttidsfraværet har variert fra 1,64% til 1,9 % i annet tertial.

Internkontroll på anskaffelser og bruk av Public 360

Enheten benytter gjeldende rutiner og prosedyrer på bruk av anskaffelser. Public 360 benyttes, men det er en forventning og et potensiale for å benytte det i større grad.

Heltidskultur

Enheten arbeider målrettet med å øke stillingsstørrelsene og da fortrinnsvis hele stillinger. For å øke antall medarbeidere i hel stilling er det nødvendig å øke helgebelastningen. Hjemmetjenesten har nå 14 stillinger som har langvakt i helg (12,5 timer).

Vurderinger

Enheten har arbeidet systematisk og godt med tiltak for å skape et handlingsrom for å møte dagen og morgendagens behov. For å møte den demografiske utviklingen samtidig med utfordring med rekruttering har enheten arbeidet med endring av organisering av hjemmetjenesten og økt innføring av velferdsteknologiske hjelpemidler. I tiden fremover blir det viktig å kartlegge tjenestene i større grad og vurdere hvilke tjenester som ytes som ikke er vedtaksfattat. Dette vil innebære etablering av ny forståelse og praksis på tjenesteleveranse hos mange av våre medarbeidere.

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

Fysio- og ergoterapiavdelingen har utfordringer med lange ventelister som også fører til forsinkelser for innbyggere som er i behov for hjelpemidler. Det blir viktig å kartlegge utfordringsbilde for vurdering av mulige tiltak.

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

Enhet for habilitering (8006000)

2.tertial 22 enhetene

	Beskrivelse	Regnskap 2021 August	Regnskap 2022 August	Budsjett 2022 August	Avvik August
8006000	Enhet for habilitering				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	92 146	107 253	97 787	-9 466
	Kjøp av konsulenttenester	4	25	0	-25
	Kjøp av andre private tjenester	22 787	27 333	19 362	-7 971
	Alle andre kostnader	1 965	3 084	11 636	8 552
	Alle andre inntekter	-2 859	-4 136	-2 089	2 047
	Netto totalsum	114 043	133 551	126 696	-6 855

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	2,8%	3,3%	0,5%
Langtid	11,1%	8,8%	-2,3%
Sum	13,9%	12,1%	-1,7%

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Faste årsverk	150,5	149,5	-1
Midlertidige årsverk	19,7	31,8	12,1
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	170,2	181,3	11,1

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte			
Heltidsandel fast ansatte			

Innledning

MÅLSETTINGER OG ORGANISASJON

Enhet for habilitering har i perioden frem til 31.08.22 (2. tertial) arbeidet målrettet for å levere tjenester i samsvar med de lover og retningslinjer kommunen er forpliktet til samt sektorens og enhetens egne hovedmålsettinger:

- Økonomisk kontroll gjennom videreutvikling av fremtidsrettede og bærekraftige
- Ny innsatstrapp
- Utvikle gevinstrealiseringsverktøy
- Gjennomføre investeringsprogrammet
- Fokus på kvalitet og kompetanse i tjenesteleveransene
- Velferds- og trygghetsteknologi skal være en integrert del av tjenestebildet

Enhet for habilitering styrer målrettet etter egen virksomhetsplan og har fulgt tiltakene i enhetens

dynamisk årshjul. Enheten har stor oppmerksomhet på tjeneste- og fagutvikling, innføring av teknologi, informasjonsflyt og kompetanseheving. Aktiviteten i 2. tertial har vært stor og krevende for ansatte og ledelse. Enheten har gode kvalitetssikringsrutiner innenfor HMS-arbeid, internkontroll og avviksregistrering. Enheten foretar til enhver tid ulike evalueringer og omdisponeringer for å sikre at brukerne blir gitt riktige helse- og omsorgstjenester.

ØKONOMI

Enhet for habilitering har per 2. tertial 2022 et samlet merforbruk på 6,7 millioner kroner. Merforbruket er relatert til lønnsutgifter fordelt på innleie av vikarer, lønn til ekstrahjelp og overtid. De høye innleie-, vikar- og overtidskostnadene må sees i sammenheng med sykefraværet, kompensasjonsordningen inngått i KS-regi og veksten i antall vedtak på helse- og omsorgstjenester i perioden.

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

Dokumenterte merkostnader og ressurser (kompetanse/årsverk) p.t dekkes ikke av budsjettet enhet for habilitering disponerer for 2022. Vedtaks- og aktivitetsveksten vil omregnet utgjøre et behov for i overkant av 20 årsverk ved årets slutt. Vedtaksveksten gir store utfordringer for drift og ledelse.

HMS - sykefravær

Enhet for habilitering registrerer en marginal nedgang i sykefraværet, fra 14,00 % i 2. tertial i 2021 til 12,00 % i samme periode 2022. Det er variasjoner i sykefraværet mellom avdelingene. Det er ikke registrert jobbrelatert fravær, og det er registrert en gledelig reduksjon i sykefraværet i sommermånedene.

Oppsummering.

Enheten har et merforbruk per 2. tertial forklart i vedtaksvekst med påfølgende krav til enheten om å levere nødvendige tjenester i henhold til den enkelte brukers vedtak om helse- og omsorgstjenester. Enheten erfarer at det er krevende å rekruttere ansatte og vikarer med nødvendig kompetanse. Som følge av en vesentlig vedtaksvekst med påfølgende driftsutfordringer og belastning på ledelse og medarbeidere evalueres alle deler av driften fortløpende. Resultatet av evaluering og drift bekrefter behovet for en videre omstilling og justering av organisasjonen og lederstrukturen.

Resultat og aktivitet

Enhet for habilitering har gjennom 2. tertial - 22 arbeidet i tråd med de mål og tiltak som er beskrevet i virksomhetsplanen. Det er avholdt regelmessige HMS-møter, rapportering og avvikshåndtering i QM+ og møter med økonomirådgiver og tjenestekontor. Ledergruppen er samkjørt, styrer i henhold til årshjul og agenda i ukentlige ledermøter.

ØKONOMI OG AKTIVITETSVEKST

Enheten har per 31.08.22 brukt 6,8 millioner kroner mer enn budsjettet. Dette til tross for svært stram budsjett disiplin, og at enheten fikk tilført 4 millioner kroner i forbindelse med budsjettrevisjon etter 1. tertial. Det økte forbruket er i hovedsak knyttet til en økning i vedtak på helse- og omsorgstjenester. Enheten har store utgifter til innleie av vikarer og ekstravakter.

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

KONSEKVENSER AV BOLIGMANGEL

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

INNOVASJON OG STRUKTUR

Omstillingstiltakene i "En ny retning" er implementert i henhold til målsettingene. Fra 1. august - 22 overtok jobbsentralen ansvaret for driften av aktivitetshuset på Dømmesmoen. Dette innebærer at jobbsentralen, med sitt mangfold av aktiviteter og arbeidsoppgaver, kan tilrettelegge og tilby tilpassede

oppgaver ut fra den enkeltes forutsetninger.

For å sikre en bærekraftig drift på Landviktun 16 (avlastningsbolig) har ledergruppa omdisponert årsverk mellom avdelingene med mål å sikre driften på avlastningen i tråd med målsettingen i *"En ny retning"*. Det er lagt opp til en mer forutsigbar drift hvor avlastningsdøgn fordeles over hele uken, man unngår en opphopning av avlastning i helgene.

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

DIGITALISERING

Gjennom 2. tertial er det arbeidet målrettet med å sikre en god infrastruktur (linje- og data kapasitet) som igjen gjør implementering av flere digitale verktøy mulig. Flere av de nye digitale tiltakene har sammenheng med helse- og omsorgstjenestelovens § 9, - om bruk av tvang og makt. Hensikten med tiltakene er å levere faglig forsvarlige tjenester, god etisk standard og redusere unødvendige inngripen hos tjenestemottakere. Enheten har i tillegg gjort mer bruk av LMP-telefoner, et verktøy som effektiviserer dokumentasjonen og optimaliserer driften.

KOMPETANSE OG INTERNKONTROLL

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

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

Vurderinger

VEDTAKSVEKST - KONSEKVENSER OG TILTAK

Som følge av økning i antall vedtak på helse- og omsorgstjenester over tid er enheten under press da antall nødvendige årsverk ikke er økt tilsvarende. Det er forventet at behovet for ny årsverk omregnet fra vedtaksveksten vil være i overkant av 20 ved årets slutt. Det satt inn flere midlertidige årsverk i inneværende periode som følge av igangsetting av akutte og nødvendige helsetjenester.

Årsverkene er fordelt blant avdelingene og har generert et betydelig arbeidspress på lederne.

Lederspenntet i avdelingene er gjennomgående svært høyt, fra 34 til 53 faste årsverk. Totalt antall ansatte per avdeling er betydelig høyere og krever store administrative ressurser.

Som følge av vedtaksveksten vil det være behov for å søke om oppretting av nye årsverk og rekruttere til flere midlertidige stillinger.

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

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

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

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

BOLIGMANGEL - KONSEKVENSER AV TILTAK

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

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

DIGITALISERING - BEHOV

Enhet for habilitering arbeider målrettet med implementering av ulike digitale hjelpemidler.

Kravspesifikasjon og behov er presentert i fagutvalgene og enhetsledermøtet og finansiert via prosjektmidler. Enheten erfarer at digitaliseringen krever kontinuerlig oppfølging og som følge av forventet, nye digitaliseringsbehov mener enhet for habilitering at det bør arbeides for å frigjøre/opprette en 100% stilling, primært i egen enhet, alternativt innen helse- og omsorgssektoren, med arbeidsoppgaver knyttet

til i digitalisering. Det bør videre sikres nødvendige ressurser som kan gi teknisk support ved behov.

HMS- TILTAK

Enheten har tidligere presentert et avvik knyttet til forsvarlig oppbevaring av medisiner i avdelingene/boligene. Saken er behandlet i AMU 27.01.22 - sak 22/1. Vedtak:

"AMU ber om at avviket mellom kommunens «Retningslinjer og rutiner for legemiddel-håndtering» og de eksisterende løsninger for oppbevaring av medisiner lukkes i forbindelse med neste revidering av investeringsbudsjettet".

Enhet for habilitering har igjen presentert behovet for oppgradering i forkant av budsjettprosessen 2023 men har en forventning om at tiltaket kan realiseres i løpet av 2022.

Avdelingene har fokus på oppfølging etter 10-faktor undersøkelsen og gjør bruk av dialogplassen ved behov.

ANDRE RESSURSBEHOV

Det erfares at drift og ledelse av enhet for habilitering er spesielt krevende og komplisert. Dette med bakgrunn i komplekse brukergrupper med komplekse krav til helse- og omsorgstjenester.

Som følge av livssyklus kan tjeneste- og kompetansebehov endres raskt. Vedtakene på helse- og omsorgstjenestene kan være omfattende og det er strenge krav til dokumentasjon.

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

Det vurderes et spesielt behov for å ruste opp kapasiteten knyttet til ledelse/koordinering av alle koordinatorene som arbeider med individuell plan (IP) og deres oppdrag.

Enheten må også forholde seg til ny lovtekst av pasient- og brukerrettighetsloven § 2-5c om rett til barnekoordinator som trådte i kraft 01.08. 2022.

Enheten behandler en rekke tidkrevende saker som krever juridisk kompetanse. Det innhentes støtte fra jurister i andre enheter i kommunen men det stilles spørsmål om denne kompetansen i tillegg burde ligget i enhet for habilitering. Videre er det behov for å legge inn mer tid i kalenderplanen for å arbeide med f.eks turnusplanlegging.

Alle de nevnte tiltakene vurderes som nødvendige for å håndtere dagens og fremtidige behov knyttet til drift og levering av helsetjenester. Enhet for habilitering har kostnadsberegnet flere av tiltakene/behovene, blant annet opprettelse av en ny avdeling i enhet for habilitering. Enheten er for tiden i dialog med kommuneledelsen for å drøfte saken og mulig aksept for strukturendring, fremdriftsplan og utlysning av nødvendige stillinger.

Enhet for omsorgssentre (8007000)

2.tertial 22 enhetene

	Beskrivelse	Regnskap 2021 August	Regnskap 2022 August	Budsjett 2022 August	Avvik August
8007000	Enhet for omsorgssentre				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	79 532	86 462	77 657	-8 805
	Kjøp av konsulenttenester	2	0	0	0
	Kjøp av andre private tjenester	62	127	100	-27
	Alle andre kostnader	4 158	4 615	11 886	7 271
	Alle andre inntekter	-11 998	-11 849	-11 195	653
	Netto totalsum	71 757	79 345	78 448	-897

Tabeller

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	2,4%	3,7%	1,3%
Langtid	9,4%	9,7%	0,3%
Sum	11,8%	13,4%	1,6%

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Faste årsverk	147,3	145	-2,3
Midlertidige årsverk	16,6	13,2	-3,4
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	163,9	158,1	-5,8

Måleindikator	1.1.22	31.8.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte			
Heltidsandel fast ansatte			

Innledning

Enhet Omsorgssentre har i andre tertial jobbet for å fortsatt ha kontroll på økonomien. Enheten har hatt store utfordringer når det gjelder gjennomføring av sommeren. Til tross for nøye planlegging har det vært vanskelig å ha nok folk på jobb. Det var til tider flere som gikk doble vakter, det var uvanlig høyt sykefravær, dette gjelder for hele enheten. Sektoren så seg nødt til å gi sommerbonus, økonomisk kompensasjon, for de som stilte ekstra opp. I beredskapsmøter i sommer ble det lagt inn to pasienter på overbelegg på Frivolltun, samt at det ble rigget et "krise-beredskaps rom" på Feviktun. Dette ble aldri brukt.

Omgjøring av HDO til sykehjem er i rute. Tegninger er klare og bygging forventes å starte i løpet av de første måneder ut i 2023. Det skal etableres et modulsykehjem bestående av 16 plasser, beboerne fra GROM skal flytte ut der og bo der i byggeperioden. Fortsatt inntaksstopp, nå kun 18 beboere igjen inne i Grom. Flytter beboere fra 3 etg ned i 2. dette for at de gjenværende beboerne skal oppleve mer sosialt med de andre som bor der.

Sykefraværet har i 2 tertial vært høyt. Dette kan skyldes ettervirkninger av pandemien. Enheten hadde

svært høyt korttidsfravær i denne perioden, 2,29%, Langtidsfraværet var 9,2 % i sum blir dette 11,50%. Det jobbes godt med fravær. Tilbudet på dialogplassen, i samarbeid med HR og NAV, blir ofte brukt. Mye fokus på sykefraværsoppfølging.

Det oppleves bedre å rekruttere syke- og vernepleiere. Stillinger som er lyst ut har noen søkere. Det lyses også ut stillinger for helsefagarbeidere, her er det god søkermasse. Holder fokus på heltid og stillinger som lyses ut skal/bør være heltidsstillinger. Viktig at vi matcher vilkår til omkringliggende kommuner.

Feviktun har nå fått ny avdelingsleder. Hun startet i jobben i slutten av mai.

Resultat og aktivitet

Målet er økonomi i balanse. Enheten har pr. 2.tertial et merforbruk på ca 900 000 kr.

Årsakssammenhenger kan være at sommeren har kostet enheten dyrt, dette gjelder alle avdelinger. Det ble mye overtid, høyt fravær, noe ekstra innleie med tanke på allerede manglende kompetanse i avdelingene. Flere av sommervikarene "trakk" seg rett før oppstart. Dette medførte at planlagt kompetanse ikke lot seg gjøre. Grunnet behov ble det også lagt inn pasienter på overbelegg, dette medførte behov for flere ansatte på jobb.

Frivolltun og Grom sett under ett drifter i balanse. Her har utfordringer knyttet til areal på Grom gjort at man ikke har kunnet redusere nok i bemanning til at det viser så gode resultater som ønskelig. Grom har redusert antall beboere, det er per dags dato 18 beboere med bolig på Grom. Dette medfører fokus på å benytte ansatte på tvers av gruppene og at gruppene ikke leier inn ved fravær. Avdelingen skal flytte beboere fra 3. til 2.etasje. Dette vil da medføre at det er mulig å redusere bemanningen ytterligere. På natt planlegges det nå for 1 ansatt per natt, ikke 2. Ressursavdelingen/Bregen: Enheten ser at andre avdelinger kan redusere ekstra innleie ved at riktig pasient får plass på ressursavdelingen. Fokus på riktig pasient på riktig plass.

På Feviktun bo og omsorgssenter driftes det i balanse. Det driftes fortsatt marginalt på kveldstid, dette kan være en medvirkende årsak til at fravær er høyere enn tidligere. Jobber med muligheter for å øke bemanning på kveldstid.

Berge gård drifter med røde tall. Årsak fortsatt usikker. Avdelingen har en aktivtør ansatt i 60% stilling, ikke midler til dette, men ser at det er svært viktig. Da med ekstra fokus på alle de med demenssykdom som trenger et aktivitetstilbud på dagtid. Det har vært noe høyt fravær, noen utfordrende beboere som i perioder har krevd 1:1.

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

Vurderinger

Aktivitetstilbudet til både beboere og pasienter i HDO og sykehjem er utfordrende fremover i enheten. På Berge gård driftes det et aktivitetstilbud ca 3 dager per uke. Der kan beboerne komme og være en del av et fellesskap. Tilbudet er ikke en del av det ordinære dagsentertilbudet i kommunen. Dag og kveldsaktivitetstilbudet på Grom er ikke i drift. Dette tilbudet er fortsatt sårt savnet. Feviktun har ansatt ei i midlertidig stilling ut året som har i oppgave å blant annet holde kontakt med frivillige, organisere aktiviteter både individuelle og i grupper på omsorgssenteret, hun er også leder av Livsgledegruppas arbeid på både Feviktun og Frivolltun.

Enheten jobber godt i kompetansesystemet, Dossier, der kurs og annen opplæring blir lagt inn og ansatte får dokumentert at kurset er fullført. Dette godkjennes av leder og ansatte får kompetanseheving, samt at leder har kontroll på hvem som har fullført hva. Faste fokusuker blir lagt inn i kalenderplan, med tilhørende kurs. Blant annet er det fokus på brann, HUA-kurs, medisinkurs.

Enheten har fortsatt som mål om å ha langtidsfravær under 8% og korttidsfravær under 2% i 2022.

Fraværet har vært høyt 2. tertial, spesielt korttidsfraværet. Enheten er bekymret for slitasje hos ansatte etter 2 år med pandemi. Avdelingene mener fokus på fravær og arbeidsmiljø er viktig. Alle avdelinger har HMS grupper og alle har faste HMS møter. Det fokuseres fortsatt på å søke fritak for arbeidsgiverperioden hos både kronikere og gravide ansatte.

Det jobbes godt i alle avdelinger i enheten med kalenderplan. Alle avdelinger har nå startet turnusgrupper. Fortsatt kreves det en del av avdelingsledere og assisterende avdelingsledere for at gruppene skal bli kjent med programmet, Visma flyt ressursstyring, VFR. Avdelingene legger inn flere møter og kompetansedager i kalenderplan. Det er da muligheter for kompetanseheving mens man er på jobb. Alt som kan planlegges i kalenderplan gir forutsigbarhet for ansatte og arbeidsgiver.

Rekruttere og beholde høyskolepersonell og fagarbeidere er en utfordring enheten deler med flere enheter i egen kommune. Heltidsstillinger er et nøkkelord, det samme gjelder lønn, gode turnuser ett godt fagmiljø etc. Enheten/sektoren må være konkurransedyktige i forhold til andre kommuner. Det jobbes kontinuerlig for å øke andel heltidsansatte. Enheten ligger fortsatt lavt på andel heltidsansatte Stort sett lyses det nå ut kun 100% stillinger.