



Årsmeldinger for driftsenhetene 2018

Grimstad kommune

Innholdsfortegnelse

Grimstad barnehage	4
Hausland barnehage	7
Tønnevoldskogen barnehage	10
Storgaten barnehage	12
Eide barnehage	15
Grimstad ungdomsskole	18
Fevik skole	21
Eide skole	23
Jappa skole	25
Frivoll skole	28
Landvik skole	31
Holviga barneskole	36
Holviga ungdomsskole	39
Fjære barneskole	41
Fjære ungdomsskole	44
Langemyr skole	46
Kvalifiseringstjenesten	50
Bibliotek	54
Kulturtjenesten	56
Sosialtjenesten	59
Boveiledertjenesten	62
Kjøkkentjenesten	66
Helsetjenesten	68
Barnevernstjenesten	73
Feviktun	76
Frivolltun	80
Berge gård senter	84
Hjemmetjenesten	88
Bestillerenheten	91
NAV	95
Byggesaksenheten	98
Oppmålingsenheten	100
Plan-, miljø- og landbruksenheten	102
Brann- og feiertjenesten	104
Kommunaltekniske tjenester	106
Bygg- og eiendomstjenesten	108
Feiervesen	110

Vann og avløp (selvfinans)	112
----------------------------------	-----

Grimstad barnehage

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Reg budsjett 2018	Avvik 2018
Netto lønnsutgifter	4 999	4 437	4 344	-655
Andre driftsutgifter	327	347	390	63
Driftsinntekter	-1 249	-1 110	-1 153	96
NETTO	4 077	3 674	3 581	-496

Faste årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	6	7	1

To ansatte har permisjon fra deler av sine stillinger, derfor har vi en ansatt i midlertidig stilling. Nedgang i fraværspersent forklares med en langtidssykemeldt som gikk over på AFP. I små enheter gir et sykefravær store utslag.

Midlertidige årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	2	1	-1

Måleindikator	Sykefravær 2018	Sykefravær 2017	Endring
Korttid	2,52%	1,37%	1,15%
Langtid	2,68%	10,64%	-7,97%
Sum fravær	5,19%	11,99%	-6,8%

Barnehager

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	%
Barn på heltid	32	31	-1	-3,13
Barn på deltid	0	0	0	#DIVISION/0!
Barn 3-5 år	21	19	-2	-9,52
Barn 1-2 år	11	12	1	9,09
Sum antall barn	32	31	-1	-3,13

Sammenligner en barnetallet per tredje tertial 2018 med tredje tertial 2017 er det en ubetydelig endring i barnetallet på minus ett barn. Dette får liten betydning for barnehagens økonomi, fordi antallet barn under tre år har steget med ett barn, og denne aldersgruppen utløser høyere stykkpris.

Innledning

Barnetallet i Grimstad barnehage har fra 2016 til 2018 gått ned med 7 barn. Dette innebærer en betydelig reduksjon i barnehagens budsjett. Lavt barnetall og få søkere, kombinert med lave kommunale barnehagesatser, har bidratt til vanskelig økonomi. Agenda Kaupang konkluderer med at "Grimstad kommune drev barnehagetjenester 12 mill. kr. billigere enn gjennomsnittet i kommunegruppe 13 i 2017. Ingen av sammenligningskommunene drev barnehagetjenesten billigere enn Grimstad". En konsekvens av dette er en anstrengt drift, med få muligheter til nyanskaffelser, redusert vikarbruk og små ressurser til faglig påfyll. Driftsbudsjettet brukes til å dekke lønnskostnader.

Vi har forsøkt å unngå oppsigelse av ansatte, fordi muligheten for å ta inn barn etter hovedopptak er til stede, dessuten vil oppsigelse og reduksjon i antall ansatte låse muligheten for å ta inn framtidige søkere. Om barnehagen hadde redusert med en ansatt, hadde det blitt et høyt barnetall per ansatt. Det å kunne

øke barnetallet med ca. to barn hadde gitt en mer effektiv utnyttelse av personalressursen, noe vi ikke har hatt muligheten til.

Det å ikke få fylt opp plassene ved hovedopptak bidrar til ustabilitet. Vi har vært i en situasjon der vi må ta inn barn fortløpende gjennom hele året. Det blir også tilfeldig sammensatte barnegrupper på denne måten. Flere av barna har ikke utløst kommunal støtte, fordi de ikke begynner på telledato. Barnehageåret har derfor vært preget av innkjøringer av stadig nye barn. Dette er en krevende situasjon for de ansatte, men også merkbart for barnegruppa. De ansatte har stått på og gjort en glimrende innsats. Intak av barn spredt gjennom hele året er drøftet med tillitsvalgte, som ønsker å sikre sine arbeidsplasser.

Grimstad barnehage har tatt inn tre nye barn under tre år på telledato 15. desember 2018. En økning i barnetallet vil sannsynligvis sikre positive regnskapstall ut barnehageåret, dvs. fram til 31.07.2019.

Deltagelse i prosjektet "Kompetanse for mangfold" har vært viktig for barnehagen. Det har gitt faglig påfyll og vært en inspirasjon i det flerkulturelle arbeidet. Prosjektmidlene har gjort det mulig for pedagoger og styrer å dra på studietur, og vi har kunnet delta på seminarer i regi av prosjektet. 1/3 av våre barn kommer fra innvandrerfamilier.

Markveien kulturbarnehage vil stå klar til å ta imot nye barn 1. august 2019. Personalets rett til medvirkning har vært godt ivarett av prosjektledelsen gjennom 2018, og det har vært en god dialog mellom prosjektgruppen og barnehagens styrer, tillitsvalgte og verneombud. Det er fortsatt en del uavklart i forhold til drift av den nye barnehagen, f.eks. om antall barn skal baseres på nåværende antall ansatte.

Stortinget har vedtatt ny pedagognorm. Grimstad barnehage oppfylte høstsemesteret 2018 ikke den nye pedagognormen. Utlysning av barnehagelærerstilling ble satt på vent som følge av omstilling og stillingsstopp i kommunen.

Resultat og aktivitet

Barnehagens samfunnsmandat er, i samarbeid og forståelse med hjemmet, å ivareta barns behov for omsorg og lek og fremme læring og danning som grunnlag for allsidig utvikling. Lek, omsorg, læring og danning skal ses i sammenheng. Barnehagen skal møte barnets behov for omsorg, trygghet, tilhørighet og anerkjennelse, og sikre at barna får ta del i og medvirke i fellesskapet (Barnehageloven).

Kvalitet handler om et kontinuerlig holdningsarbeid, og refleksjon over egen praksis. Dette er viktig for å utvikle barnehagen som pedagogisk institusjon. Våre planleggingsdager, personalmøter og avdelingsmøter har vært preget av høyt faglig fokus og systematikk, og evaluering av eget arbeide. Ansatte har gjennom observasjon og samvær med barna sikret seg forståelse av det enkelte barn. Vårt pedagogiske arbeid har hatt høy prioritet.

Vurderinger

Det som gjør enheten god, er et kontinuerlig utviklingsarbeid på det pedagogiske området. Rammeplanen er sentral. De ansatte har fokus på egen væremåte overfor barn. De ansatte bidrar til at alle barn blir sett, og sikres mulighet for deltagelse i lek. De er viktige igangsettere og støttespillere i barnas lek. Det er viktig for oss å evaluere leken og det sosiale samspillet, for å kunne sette inn riktige tiltak. Kvalitet handler om et kontinuerlig holdningsarbeid, og refleksjon over egen praksis. Dette er viktig for å utvikle barnehagen som pedagogisk institusjon.

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

Vi ser fram til innføring av ny bemanningsnorm 1. aug. 2019. Dette vil gi større voksentetthet og styrke det pedagogiske arbeidet i barnehagen. Dagens kommunale barnehagesatser vil være et risikomoment når det gjelder innføring av pedagognorm og ny bemanningsnorm. Det vil ikke kunne la seg gjennomføre med dagens lave satser.

Enhetens mål for budsjett 2018

Mål	Beskrivelse	Status
Alle barn inngår i meningsfulle relasjoner og en positiv tilknytning til andre barn og voksne.	Systematisk inndeling i mindre barnegrupper gjør det enklere å se og følge opp hvert barn. Vi har fokusert på voksenrollen og det å være en tydelig og varm voksen. Vi har arbeidet med barns rett til medvirkning, inkludering og fellesskap, gjennom å styrke barns språkforståelse. I et flerkulturelt fellesskap er det viktig at barnehagen tilrettelegger for felles referanser og opplevelser, dette er et viktig utgangspunkt for lek og samhandling.	
Videreutvikle barnehagen som en lærende organisasjon.	Gjennom prosjektet "Kompetanse for mangfold" har vi fått ny kunnskap om språkinnlæring og utvikling av identitet hos flerspråklige barn. Vi vil bruke denne kunnskapen i det videre arbeidet. I personalsammenheng har vi lagt vekt på å utvikle en tilbakemeldingskultur, ikke snakke om hverandre, men med hverandre. Viktig å gi hverandre anerkjennelse, men også å peke på et forbedringspotensial.	
En systematisk opplæring i den nye Rammeplanen.	Vi følger en kursrekke med Nina Nakling i regi av kommunen. Nakling går gjennom innholdet i den nye rammeplanen. Vi går systematisk gjennom rammeplanen på personalmøtene. Personalet presenterer de ulike avsnittene. Samtidig bruker den dynamisk, etter behov og hvilke utfordringer vi har i barnegruppa.	
Utvikle kunstprosjekter	Grimstad barnehage legges ned, og vi blir Markveien kulturbarnehage. I år har vi gjennomført to kunstprosjekter: Prosjektet JEG og kunstprosjektet BYGGEPLASSEN. Temaene er hentet ut fra barnas hverdag. Kunstprosjektet JEG ble stilt ut i vrimlehallen på UiA i forbindelse med LIM-prosjektet Grimstad for alle. I forbindelse med overgangen til kulturbarnehage, ønsker vi en tydelig satsing på de estetiske fagene.	
Vanntilvenning og svømmeopplæring for førskolebarn.	Vi leier varmtvannsbassenget på Berge gård, i løpet av året blir det til sammen 20 ganger. Vi ser en enorm utvikling hos barna, som viser med all tydelighet at de har blitt tryggere i vannet.	
Delta i planleggingsarbeidet av en ny barnehage.	Vi ser fram til at Markveien kulturbarnehage står ferdig i 2019. Det har vært en god prosess for oss ansatte i Grimstad barnehage. Vi har hatt en egen prosjektgruppe i Grimstad barnehage som har bestått av verneombud, tillitsvalgt i fagforbundet, pedagogisk leder og styrer. Anette Flaath har vært prosjektleder. Samarbeidsutvalget har blitt løpende orientert. Vi er svært fornøyd med prosessen, og går nå inn i en fase der vi planlegger innredning.	
Ivareta barns rett til medvirkning. Tilrettelegge for at alle barn, uavhengig av morsmål og kulturell bakgrunn, kan delta i lek og kunne uttrykke sin mening.	Språk er inngangsporten til lek og samhandling. Vi har laget et ordmonster i barnehagen som barna kan mate med ord. Vi henter ut ordene fra monsterets mage, og studerer dem. På en lekende måte utvider vi barnas ordforråd. Vi knytter språktrening til det konkrete, f.eks. skal vi i svømmehallen, se vi på ord og begreper som kan forberede barna på denne aktiviteten.	

Hausland barnehage

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Reg budsjett 2018	Avvik 2018
Netto lønnsutgifter	7 689	7 180	7 062	-627
Andre driftsutgifter	448	657	716	268
Driftsinntekter	-1 924	-1 795	-1 854	70
NETTO	6 212	6 042	5 924	-288

Faste årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	11,5	14,3	2,8

Midlertidige årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	1,5	0,6	-0,9

Måleindikator	Sykefravær 2018	Sykefravær 2017	Endring
Korttid	2,37 %	1,83 %	0,53 %
Langtid	6,54 %	9,92 %	-3,38 %
Sum fravær	8,91 %	11,74 %	-2,83 %

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	%
Barn på heltid	53	52	-1	-1,89
Barn på deltid	1	1	0	0
Barn 3-5 år	36	33	-3	-8,33
Barn 1-2 år	18	20	2	11,11
Sum antall barn	54	53	-1	-1,85

Innledning

Enheten hadde ved årsslutt et negativt resultat på 288 000. Enhetsleder har gjennom hele året varslet om at det ble vanskelig å komme i balanse. Det er lønnskostnadene som er høyere enn stykkprisen gir rom for. Langtidsfraværet er gått noe ned fra i sist år, korttidsfraværet er gått noe opp. Det er høy prosentandel ved fravær når det er få ansatte ved enheten.

Overføring av stillinger fra VUT til Hausland september 2018 har innvirkning på disse tallene. Barnehagene har fått ny rammeplan som er gjeldene fra august 2017. Rammeplanen har over 100 skal-punkter for ansattes oppgaver.

Hausland barnehage er i gang med å implementere rammeplanen i personalgruppen. Vi opplever at det er svært utfordrende å gjennomføre rammeplanens skal-punkter med dagens bemanning. Barnehagene i Grimstad har lav bemanning i forhold til sammenlignbare barnehager.

Temaet for barnehageåret er "være sammen". Være sammen handler om sosial kompetanse der den voksne væremåte er i fokus. Den voksne er autoritativ i møte med alle barn. Den voksne er da varm og tydelig i sitt arbeid gjennom lek, omsorg, grensesetting og læring. Metoden er også i bruk i arbeidet Hausland barnehage driver i prosjektet "inkluderende læringsmiljø". Inkluderende læringsmiljø har som

mål å forebygge og unngå krenkelser og mobbing i barnehagen og skole.

Resultat og aktivitet

Kvalitetsmålet vårt er sammensatt og preget av en helhetsvurdering. Vi har arbeidet godt med målene til enheten, og har ferdigstilt alle mål. Vi fortsetter med prosjektet "være sammen", og har videre fokus på endringskompetanse i voksenstilen. Enheten har tatt i bruk det metodiske opplegget ukentlig med barna. Enheten arbeider også med utdanningsdirektoratets metodiske opplegg som heter "språkløyper" både i personalmøter og i arbeidet med barnegruppen.

De økonomiske rammene har vært meget stramme. Vi har kjøpt minimalt av inventar og utsyr, da alle pengene har gått til mat, ansatte og vikarer.

Lønnskostnader i Hausland er høye grunnet ansatte med pedagogisk utdanning og lang ansiennitet. Barnehageansatte er utsatt for smitte da arbeidet er meget tett med barn. Barnehageansatte må også være mentalt og fysisk helt tilstede for å kunne utføre jobben. Dette medfører økt sykefravær og økt behov for vikarer ved sykdom. Vi har to langtidssykemeldinger som ikke er arbeidsrelatert.

Vi har innført 12-dansen med musikk der barn og ansatte danser og beveger seg i trening og glede. Fysioterapeuten vært sammen med oss i dans ti ganger, og har laget forskjellige øvelser og bevegelser som vi kan gjennomføre sammen med barna og i uteleken med barna.

Hausland barnehage har deltatt i prosjekt inkluderende læringsmiljø sammen med Temseveien barnehage, Fjære barneskole og Fjære ungdomsskole. Prosjektet er en del av UDIR sitt arbeid for å forebygge mobbing. Enheten har deltatt i prosjektet sammen med Fjæreskolene og Temseveien barnehage. Vi har gjennomført overgangssamtaler med skole, SFO, barnehage og foresatte til de barna som begynte på Fjære skole. Foresatte og Hausland opplevde dette som veldig positivt.

Hausland barnehage kjøpte seg inn med 2 andeler i Bjørkedalen økologiske andelsbruk. Barna har høstet og tatt med seg poteter, gulrøtter, neper og betes til barnehagen. Der har vi vasket og kuttet opp grønnsakene, og brukt dem til mat som barna har vært med å spise.

Uteområdet i de kommunale barnehagene fikk innvilget investeringsmidler fra 2017 og tre år frem i tid. Arbeidet som ble startet i august i 2017 ble ferdig i september 2018. Ferdigstillelsen tok 6-8 uker etter avtalt tid, dette medførte at vi hadde oppstart for nye barn uten lekeplass og inngang til to avdelinger. Ett av to huskestativ er fortsatt ikke i bruk, da det ene fikk en skade i byggeprosessen. Vi er godt fornøyd med nytt uteområde. Uteområdet er godt planlagt mellom barnehagen og arkitekt, slik at vi har ulike lekesoner. Området er delt opp slik at ulike typer lek ikke forstyrrer hverandre. Vi har også hatt fokus på at sand og vann ikke blir dratt innomhus. Dette håper vi letter renholdet av barnehagen.

Vurderinger

"Være sammen» har styrket enheten til å arbeide på en god måte til barnets beste. Arbeidet med denne metoden gjennom flere år har gitt oss faglig styrke og økt bevissthet på vår rolle som voksen i arbeidet med barna. Arbeidet har styrket vårt fellesskap, kompetanse og stolthet over egen arbeidsplass. Det er de ansatte i barnehagen som er kvaliteten i barnehagen. Det er avgjørende for kvalitet og nærvær at bemanningsnormen blir gjennomført. Leder er bekymret for arbeidsbelastning for ansatte ved lav bemanning i barnegruppene over mange år. Stortinget har vedtatt lovendring i bemanningsnorm i barnehager fra 01.08.2018 om 6 barn per årsverk. Hausland hadde ved årsslutt en bemanning på 6,5 barn per årsverk.

Barn i barnehage er nye i livet, og det er i barnehagen vi ofte kan oppdage om barnet har nedsatt funksjonsevne. Der er ikke alle funksjonshemninger som er fysisk synlige eller som er kartlagt ved fødsel. Enhetsleder ønsker å arbeide for at vi får til en god tidlig innsats for barn med nedsatt funksjonsevne.

Enhetens mål for budsjett 2018

Mål	Beskrivelse	Status
Tidlig innsats: Relasjonsbygging/ inkludering	"være sammen" samlinger med barna ukentlig er igangsatt.	●
	Språkløyper på personalmøte i mars og mai.	●
Tidlig innsats: Språk og kommunikasjon	Språkløyper på personalmøte er gjennomført i mars og mai.	●
Videreutvikle Hausland som en lærende organisasjon	Deltar på møter med leder og en pedagog. Gjennomført foreldresamtaler sammen med skolen for barna som skal til Fjære.	●
Den nye rammeplanen er godt kjent av alle ansatte i barnehagen og at implementeringen er godt i gang	Arbeidet med rammeplan på 2 møter i 2018. Ansatte har reflektert over hva de skal endre i sitt arbeide etter ny rammeplan.	●
Den nye rammeplanen er godt kjent av alle ansatte i barnehagen og implementeringen er godt i gang.	Alle ansatte ha lest rammeplanene, vi har også arbeidet med flere av kapitlene etter IGP-metoden. Dette fortsetter utover året.	●

Tønnevoldskogen barnehage

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Reg budsjett 2018	Avvik 2018
Netto lønnsutgifter	8 399	7 660	7 472	-927
Andre driftsutgifter	408	590	642	234
Driftsinntekter	-2 129	-1 802	-1 854	275
NETTO	6 678	6 448	6 260	-418

Faste årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	11,8	13,8	2

Midlertidige årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	2	0,7	-1,3

Måleindikator	Sykefravær 2018	Sykefravær 2017	Endring
Korttid	2,46 %	1,57 %	0,89 %
Langtid	4,25 %	8,49 %	-4,24 %
Sum fravær	6,71 %	10,06 %	-3,34 %

Barnehager

Aktivetsdata	2017	2018	Endring	%
Barn på heltid	54	55	1	1,85
Barn på deltid	4	2	-2	-50,0
Barn 3-5 år	37	36	-1	-2,70
Barn 1-2 år	21	21	0	0
Sum antall barn	58	57	-1	-1,72

Innledning

Vi har et negativt resultat som hovedsakelig skyldes lønnsutgifter/vikarutgifter. Vi har en høy andel av utdannet personale. Vi har vært nøkterne i vår drift, selv om resultatet er negativt. Budsjettrammene er veldig trange, noe som gir oss en del utfordringer i forhold til bemanning. Stykkprisen er for lav, noe som har vært en del av bildet lenge. Det positive er at personalgruppa er stabil, med naturlige utskiftninger. Vi er ikke i mål med pedagognormen, men håper at vi er nærmere en løsning i løpet av 1. tertial 2019. Dette er også en økonomisk utfordring.

Resultat og aktivitet

Vi jobber målrettet for å sikre kvaliteten på barnehagens innhold ut fra de ressursene vi har. Vi har gjennomført aktiviteter i forhold til temaene i årsplanen og turer hver uke i vårt fantastiske turområde. Vi jobber videre med implementering av rammeplanen, det er en prosess som følger oss gjennom hele barnehageåret. I henhold til årsplanen har vi jobbet med språk på ulike måter, ut fra hvert barns alder og utvikling. Dette er vårt hovedtema for 2018/2019, og vi fortsetter arbeidet videre. Vi fortsetter med bading/vanntilvenning for førskolegruppa på Berge gård høsten 2018. Det har vært veldig vellykket, så neste gruppe er klar til 2019. Vi fikk inn fem nye barn i desember. Dette utløste en ny pedagogstilling i

henhold til pedagognormen. Det har vi ikke klart å oppfylle enda, men vi jobber med saken. Vi har også blitt resertifisert gjennom Miljøfyrtårn.

Vurderinger

Vi jobber videre med ulike mål og utvikler barnehagen, der kvalitet på tjenestene er hovedfokus. Kvalitet gjenspeiler seg i et godt fagmiljø hvor hver enkelt får bruke og utvikle sitt potensiale. Vi er opptatt av å kartlegge og bruke de ressursene vi har til barnas beste. Vi bestreber oss alltid for å bli bedre. De eksterne risikomomentene som lenge har vært en utfordring for barnehagen er bygging av Fagskolen, og usikkerheten rundt det. Det som i slutten av tertialet har uroet personalet mest er at barnehagen ble foreslått å legges ned. Det har vært en stor belastning for mange. Da politikerne i desember besluttet å ikke legge ned, var det en stor lettelse for oss og foreldrene. Vi håper at det ikke bare er en pause, men at barnehagen sees i sammenheng med skolepakke 4 i Holvika.

All denne omtalen av nedleggelse har skapt usikkerhet blant foreldre, både gamle og nye. Vi håper at det ikke har skapt altfor mye skade for barnehagen med tanke på opptaket i mars 2019.

Enhetens mål for budsjett 2018

Mål	Beskrivelse	Status
Rammeplan: Den nye rammeplanen er godt kjent av alle ansatte i barnehagen og implementeringen av planen er godt i gang.	Alle ansatte har fått rammeplanen, og vi jobber med den på personalmøter og avdelingsmøter. Vi har nå gjort oss kjent med innholdet. Dette er et kontinuerlig arbeid og vil ta tid. Målet er at alle ansatte på sikt skal knytte teori/innholdet i rammeplanen til praksis. Pedagogene er ledende i dette arbeidet.	
Tidlig innsats: Relasjonsbygging, tilknytning og trygghet. Språk og kommunikasjon	Trygghet er det viktigste for barnas første møte med barnehagen. Da skal barnet bygge relasjoner til små og store. Vi har gode planer for tilvenningsperioden, der relasjonen til foreldre er viktig for at barnet skal få det best mulig. Godt arbeid i denne perioden vil gjøre det enklere for barna i overgangen til stor avdeling og senere til skolen. Vi jobber med språk/kommunikasjon både i forhold til de som har flere språk og hvordan vi snakker med hverandre.	
Videreutvikle barnehagen som lærende organisasjon.	Vi bruker møter til refleksjon over egen praksis, praksisfortellinger. Holde oss oppdaterte på nytt faglig stoff, gjøre bruk av forskning i barnehagefeltet.	

Disse målene jobber vi med hver dag. Vi blir ikke ferdig da det er et arbeid som hele tiden er i bevegelse. Vi må kanskje gjøre endringer underveis, finne ny kunnskap, andre innfallsvinkler. Barnas trygghet og trivsel, personalets kunnskap og samarbeid med foreldrene er utgangspunktet for å nå målene.

Storgaten barnehage

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Reg budsjett 2018	Avvik 2018
Netto lønnsutgifter	5 936	5 171	5 388	-548
Andre driftsutgifter	298	272	310	12
Driftsinntekter	-1 438	-1 212	-1 250	188
NETTO	4 796	4 231	4 448	-348

Faste årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	9	10,9	1,7

Midlertidige årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	1	0,5	-0,5

Måleindikator	Sykefravær 2018	Sykefravær 2017	Endring
Korttid	4,04 %	4,1 %	-0,06 %
Langtid	8,53 %	6,46 %	2,07 %
Sum fravær	12,57 %	10,54 %	2,02 %

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	%
Barn på heltid	39	38	-1	-2,56
Barn på deltid	0	1	1	
Barn 3-5 år	26	23	-3	-11,54
Barn 1-2 år	13	16	3	23,08
Sum antall barn	39	39	0	0

Innledning

Status for måloppnåelse er god når det gjelder kvalitet, innhold og personaloppfølging. Med implementering av ny rammeplan som trådte i kraft 01.08.2017, har kravene til hele personalet økt. Det er en pågående prosess. Å innfri kravene i den nye rammeplanen har vært krevende, og har sammenheng med at ny bemanningsnorm ikke har trådt i kraft i Grimstad kommunes barnehager.

Fra oktober ble årsverkene knyttet til ekstra stillinger overført enhetene. Å ha full kontroll på konteringene i overgangen, har ikke vært mulig grunnet manglende tilganger. Årsverk knyttet direkte til barnehagen har ikke økt.

Økonomisk har barnehagen et varslet merforbruk. De har kun vært kjøpt inn forbruksmateriell. Budsjettet er svært stramt. Barnehagene i Grimstad har lav bemanning i forhold til sammenlignbare barnehager. Beregning av stykkpris tar ikke høyde for ansiennitet og utdanning. Antall barn per voksen har variert mellom 6,5 og 6,7 ut fra søkermassen. Målet er 6 barn per voksen i tråd med Regjeringens og Grimstad kommunes målsetting. Det er et sterkt press hele tiden på å opprettholde fagligheten og relasjonsbygging til enkeltbarn grunnet høyt antall barn per voksen.

Som trafikk sikker barnehage og miljøsertifisert barnehage driver vi etter oppsatte mål.

Resultat og aktivitet

Kvalitetsmålet vårt er sammensatt og preget av helhetstenkning i tråd med rammeplanen. Personalet er stabilt, og jobber bevisst sammen mot samme mål og vi følger tiltakene. Arbeidet med lek, språk og sosial kompetanse på tvers av kulturer gir gode utviklingsmuligheter for barna. Dette er et kontinuerlig arbeid med mål om at alle barn skal oppleve at de er inkludert i fellesskapet. Vårt hefte om "Vår praksis" fungerer som en god veileder og som evalueringsdokument. På grunnlag av plandokumentene og prosjekt evaluerte vi praksis på planleggingsdagen i januar og la nye planer for vårhalvåret. Arbeidet med implementering av ny rammeplan er godt i gang ved å knytte kravene til praksis.

Innovasjonsmålet vårt med å utvikle barnehagen som lærende organisasjon får god støtte ved at vi forankrer felles kunnskap og handling på fagmøter, hvor virksomhetsplan og praksis blir reflektert over og sett i sammenheng med rammeplanen.

Barnehagen har implementert språkløyper som del av våre arbeidsmetoder. Barna er blitt svært opptatt av og glad i bøker. Bøkene er en god felles kilde til lek og aktiviteter og vært mye knyttet til årets tema Bondegård.

Som Aust-Agders NAFO barnehage er vi forpliktet til å drive opplæring av studenter og andre barnehager.

Som praksisbarnehage for UiA har vi hatt studenter i tre perioder. Det er fruktbart også for alltid å være en lærende organisasjon.

Det har vært tett personaloppfølging ved sykefravær. Økt nærvær er alltid i fokus, herunder gode rutiner når det gjelder smitteforebygging og belastninger. I løpet av året har det vært langtidsfravær som ikke har sammenheng med barnehagen. Å ivareta alle for å gi mulighet for så mye nærvær som mulig, har vært viktig.

I perioden fra oktober har det vært dispensasjon for pedagogisk leder i 40 %, Stillingen ble lyst ut uten resultat, og i etterkant ble ny utlysning stoppet grunnet ansettelsesstopp som ble innført ved omorganisering i kommunen.

Organiseringen med to pedagoger på hver avdeling pluss at tre av fire faste assistenter er barne- og ungdomsarbeidere gir god kvalitet. I tillegg har barnehagen 80 % barne- og ungdomsarbeider fast ressurs for nyankomne flyktningers barn, noe som er svært viktig for å ivareta alle barn på en likeverdig måte. En somalisk tospråklig assistent i 40 % stilling er en viktig brobygger og støtte. Ekstra i år har vært 100 % stilling knyttet til barn med spesielle behov.

Samarbeidet med foreldrene er åpent og aktivt. Vi vektlegger daglig dialog og tillitsbygging, og det gir gode relasjoner. Vi har hatt fire "Skal- skal ikke- middager" også i år med mellom 80 og 100 personer tilstede. Foreldrene byr på seg selv og lager mat sammen med alle i barnehagen. Målet er stolte barn og voksne, og vennsbygging på tvers av land og kultur.

Vurderinger

Tidlig innsats krever mulighet for å jobbe i små grupper. Med det harde presset på økonomi blir dette et krysspress. Barnehagenes forpliktelser for å holde kvaliteten oppe har blitt enda tydeligere med ny rammeplan for barnehagene, som trådte i kraft 01.08.2017. Etter de kommunale planleggingsdagene med "Ny Rammeplan - hva nå?" kom vi godt i gang med felles fokus og inspirasjon. Kursrekka for pedagogene og styrerne med oppgaver ble jobbet med mellom øktene og på personalmøter.

Barnehagen jobber aktivt med flerkulturelt fokus. I et integrerings- og språkperspektiv er det viktig å balansere barnegruppene. Målet er å ha ca. 60 % flerspråklige barn. Foreldre med norsk bakgrunn som har barn i barnehagen opplever dette som berikende, og opplever at barna profiterer på dette både med språklig bevissthet og en ressursorientert holdning til mangfold. Det er viktig å spre disse erfaringene til nye som søker plass i barnehagen, da mange utenfor barnehagen trenger kunnskap om dette. Det er også viktig at alle barnehager i kommunen gjenspeiler at vi har et flerkulturelt samfunn. Dette er også et ansvar som vi mener må sees på helhetlig og ikke fra den enkelte barnehage alene.

Året har vært preget av mye aktivitet med utvidelse og oppussing av ny avdeling i andre etasje.

Sikkerheten for barna og personalet har vært godt ivarettatt av håndverkerne i samarbeid med verneombud og styrer. Arbeidsgruppe har jobbet med utviklingen av rommene, herunder pedagogiske

løsninger og materiellbestillinger i nært samarbeid med prosjektleder Anette Flaath.

Forventningene er store, og hele personalet har vært deltagende i prosessen mot en spennende barnehage, hvor rommene skal oppleves å invitere til lek og samspill.

Enhetens mål for budsjett 2018

Mål	Beskrivelse	Status
Tidlig innsats gjennom arbeid med: Relasjonsbygging gjennom tilknytning og trygghet Språk og kommunikasjon- et godt språkmiljø for alle barn	Viser til utfyllende beskrivelse under mål i rapporten.	
Videreutvikle barnehagen som lærende organisasjon	Dette er en kontinuerlig prosess. Viser til utfyllende kommentarer under rapport.	
Den nye rammeplanen er godt kjent av alle ansatte i barnehagen og implementeringen er godt i gang.	Vi er godt i gang. viser til utfyllende kommentarer i rapporten.	

Eide barnehage

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Reg budsjett 2018	Avvik 2018
Netto lønnsutgifter	8 831	8 741	8 499	-332
Andre driftsutgifter	301	417	452	151
Driftsinntekter	-2 174	-2 062	-2 097	77
NETTO	6 958	7 096	6 854	-104

Faste årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	13,1	14,2	1,1

Midlertidige årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	0,5	3,5	3

Måleindikator	Sykefravær 2018	Sykefravær 2017	Endring
Korttid	1,97 %	1,54 %	0,43 %
Langtid	2,19 %	1,95 %	0,24 %
Sum fravær	4,16 %	3,49 %	0,67 %

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	%
Barn på heltid	58	63	5	8,62
Barn på deltid	5	2	-3	-60,0
Barn 3-5 år	40	42	2	5,00
Barn 1-2 år	23	21	-2	-8,70
Sum antall barn	63	63	0	0

Antall barn ved telledato 15.12.17 og 15.12.18.

Innledning

Eide barnehage har gitt et pedagogisk tilbud til 63 barn i alderen 0-6 år. Personalgruppen har bestått av 18 medarbeidere som har vist stort engasjement og entusiasme i arbeidet.

Satsningsområdet for 2018 har vært "Være sammen", med fokus på relasjoner og språkløyper som er et løft for barns språk, lesing og skriving. Barnehagen har vært i god utvikling det siste året, spesielt innenfor inkluderende læringsmiljø og tilrettelegging av et godt språkmiljø for barna.

Av høydepunkter dette året vil vi trekke frem Eide barnehages 20 års jubileum, som ble markert med en stor bursdagfest med alt som hører til når noen jubilerer.

Resultat og aktivitet

Eide barnehage hadde stabil drift i 2018. Barnegruppene var fulle gjennom hele året, med 63 barn fordelt på de tre avdelingene. Grunnbemanningen bestod av 12,6 årsverk. I tillegg kommer 2,5 årsverk ekstra assistentressurs og 13 timer spesialundervisning knyttet til barn med særskilte behov, og lærling i barne-

og ungdomsarbeiderfaget samt enhetsleder.

I 2018 jobbet Eide barnehage målrettet med implementering av den nye rammeplanen. Hovedsatsningsområdet har vært «Være sammen». Vi har hatt fokus på voksenrollen og videreutvikling av den autoritative voksenstilen. Inkludering og vennskap i lek og aktivitet har blitt vektlagt i alle tre avdelingene. Språkløyper har gitt oss økt kunnskap om tilrettelegging av et godt språkmiljø. Bruk av god barnelitteratur og leseglede har vært i fokus. Førskolebarna har deltatt i lekbaserte læringsaktiviteter hentet fra Agderprosjektet fire ganger i uka. De planlagte aktivitetene som er beskrevet i årsplanen er gjennomført.

Eide barnehage er opptatt av godt samarbeid med foreldrene, og har i perioder satt av god tid til samtaler og veiledning til foreldre som har ønsket det. Vi har hatt et godt tverretattlig samarbeid med fysioterapeut, PPT og HABU, som har veiledet oss i om enkeltbarns behov for ekstra hjelp og støtte i sin utvikling.

Eide barnehage har deltatt i et forskningsprosjekt som handler om å utvikle en dialogmodell for å forebygge og håndtere mobbing i barnehagen. Prosjektet er et samarbeidsprosjekt mellom oppvekstsektoren i Kristiansand kommune, Universitet i Agder og Sørlandet sykehus. Både personalet og foreldrene har bidratt i prosjektet, og det har gitt oss økt kunnskap om dette viktige temaet. Forebygging av mobbing har vært tema på personalmøter, foreldremøter og i samarbeidsutvalget.

Eide barnehage er praksisbarnehage for Universitet i Agder, og våren 2018 tok vi imot fire studenter fra barnehagelærerstudiet. Vi hadde også et samarbeid med videregående skole om elevplasseringer.

Tilsyn etter lov om barnehager ble gjennomført, og viste ingen avvik. Det samme gjelder "Tilsyn etter forskrift om miljørettet helsevern i barnehager og skoler".

Våren 2018 startet en oppgradering av barnehagens utelekeplass. Arbeidet ble ikke ferdigstilt av teknisk sektor på grunn av økonomi. De lydisolerende tiltakene som er utført i avdeling Mummidalen har hatt stor betydning for både barn og voksne.

Sykefraværet var på 4,16 %, og det er vi veldig godt fornøyde med. Eide barnehage har et stabilt personale, og vi jobber med å sikre et godt og helsefremmede arbeidsmiljø gjennom tett samarbeid, kompetanseheving og gode rutiner. Vi har tre HMS-ansvarlige som sammen med enhetsleder utgjør vår HMS-gruppe. Arbeidsmiljøet vårt bærer preg av god stemning, faglig fokus og stolthet over arbeidsplassen vår.

Enheten har et merforbruk på kroner 104 000 i 2018. Det skyldes reduksjon i antall barn per voksen høsten 2018. Bemanningsnormen er allikevel ikke innført. Det siste halvåret kjøpte vi kun det som var nødvendig for driften og reduserte bruk av vikar.

Vurderinger

Eide barnehage har en engasjert personalgruppe som er genuint opptatte av faget og gjør alt for at barna skal ha det best mulig.

Vi har ikke hatt mulighet til å innføre bemanningsnormen innenfor budsjettrammen for 2018. Barnehagens medarbeidere ser frem til at normen innføres fra august 2019.

Vi har hatt full kapasitet i alle tre avdelingene gjennom hele året, og opplever at ventelisten for barnehageplass i Eide barnehage øker.

Enhetens mål for budsjett 2018

Mål	Beskrivelse	Status
Den nye rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver er godt kjent av alle ansatte og implementeringsarbeidet er godt i gang	Personalet har satt seg godt inn i den nye rammeplanen og deltatt på kurs. På personalmøtene denne perioden har vi blant annet tatt for oss livsmestring og helse, barns medvirkning, overganger, progresjon med mere. De pedagogiske lederne har deltatt på kursrekke med Nina Nakling for å sikre god implementering av den nye planen. Hele personalgruppen har deltatt på fagdag. Vi har startet arbeidet med en ny progresjonsplan for Eide barnehage.	
Tidlig innsats er en grunnleggende satsning gjennom arbeid med relasjoner og språkstimulering	Vi har observert det enkelte barnet og tilpasset barnehagetilbudet etter barnets behov. Foreldresamtaler, foreldremøter om forebygging av mobbing og foreldre/barn-sammenkomster er gjennomført. Noen av	

Mål	Beskrivelse	Status
	barna har hatt behov for ekstra hjelp og støtte og samarbeid med andre instanser er innledet. Personalet har tilrettelagt for lek og læring med fokus på "Være sammen" - opplegget som handler om inkludering og vennskap. Språklæring gjennom ulike aktiviteter har vært vektlagt.	
Videreutvikle barnehagen som lærende organisasjon, slik at kvaliteten i det daglige arbeidet styrkes	Kompetansehevingstiltakene denne perioden har handlet om implementering av den nye rammeplanen. Språkløyper er et nettkurs for barnehager som handler om å språkstimulering. Denne perioden har vi fordypet oss i barns språkutvikling og leseglede. Vi har gjennomført en til en-veiledning og kollegaveiledning med autoritativ voksenstil som tema.	

Grimstad ungdomsskole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Reg budsjett 2018	Avvik 2018
Netto lønnsutgifter	32 314	30 742	31 420	-894
Andre driftsutgifter	1 791	1 099	1 331	-460
Driftsinntekter	-3 420	0	-2 015	1 405
NETTO	30 684	31 841	30 736	52

Faste årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	39,2	39,8	0,6

Midlertidige årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	7,6	8,7	1,1

Måleindikator	Sykefravær 2018	Sykefravær 2017	Endring
Korttid	1,74 %	2,06 %	-0,31 %
Langtid	3,55 %	2,4 %	1,15 %
Sum fravær	5,29 %	4,48 %	0,81 %

Grimstad ungdomsskole har en generell lav fraværprosent.

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	Endring i %
Antall elever	361	356	-5	-1,4
Spesialundervisn. ped	3743	4085	342	9,1
Spesialundervisn. ass				0

Andelen elever som mottar spesialundervisning økte inneværende skoleår (fra og med høsten 2018). Det er derfor å forvente at tallet blir høyt også for de to neste årene.

Innledning

Grimstad ungdomsskole er preget av et godt læringsmiljø og godt arbeidsmiljø, som blant annet vises gjennom et svært lavt fravær. Skolen har et solid renommé som styrkes gjennom økende grad av positive tilbakemeldinger fra foreldre/foresatte.

Resultat og aktivitet

Grimstad ungdomsskole er i første pulje i den kommunale satsingen på digitalisering av undervisningen gjennom å tildele hver elev egen pc. Dette arbeidet startet vi opp høsten 2018. Personalet har blitt kurset i digital undervisningsmetodikk med midler fra statens satsing på desentralisert kompetanseutvikling.

Grimstad ungdomsskole er i siste pulje i den kommunale satsingen på å bli en traumebevisst skole i tanke og i praksis. Personalet vil i to år framover bli kurset av RVTS-sør gjennom det kommunale prosjektet Rause Relasjoner. Vi er nå halvveis. Vi har hatt midtveisevaluering og personalet melder om nyttig og bra opplæring.

Grimstad ungdomsskole er i sitt 9. år som samarbeidspartner for lærerutdanningen ved UiA.

Partnerskapssamarbeidet vårt med UiA og de resultatene vi har oppnådd har fått nasjonal oppmerksomhet. Dette omfatter blant annet utvikling av en ny veiledningsmodell for studenter i praksis. Modellen har blitt forsket på av forskere på UiA, og det vil foreligge en forskningsrapport om ikke lenge.

Grimstad ungdomsskole mottar relativt mange elever med et stort behov for individuelle tilpasninger. Skolen har gjennom en årrekke utviklet en modell for miljøteam som viser gode resultater fra å fange opp dette behovet. Dette muliggjør at elever med utfordringer og reguleringsvansker i større grad klarer å delta i den vanlige klasseundervisningen. Skolen mottok høsten 2018 uvanlig mange elever med krevende adferdsutfordringer. Disse elevene klarer ikke fullt ut å følge vanlig undervisning.

Skolen har ikke angitt antall timer til miljøarbeider (assistent) inn mot spesialundervisning. Miljøarbeiderne jobber både med elever med enkeltvedtak og elever som trenger andre spesielle tilrettelegginger uten at de har enkeltvedtak. Miljøarbeiderne jobber både med en til en-oppfølgning og med grupper av elever. Dette varierer fra uke til uke. Alt dette tilsammen gjør det meningsløst å telle opp timer for "Spesialundervisning assistent".

Elevundersøkelsen blir gjennomført på alle trinn hvert år, og gir et bilde av en skole med liten grad av mobbing og med høye skår på flere andre områder. Skolen arbeider grundig med analyse og oppfølging av resultatene for å avdekke hvor vi må sette inn arbeidet for å sikre et trygt og godt skolemiljø for alle elevene.

Skolen har en stadig økende andel elever med behov for spesielle tilpasninger/alternative opplæringsarenaer. For høsten 2018 har antallet elever med enkeltvedtak om spesialundervisning og en til en-oppfølgning med pedagog eller miljøarbeider økt med 80% i forhold til forrige skoleår. Nåværende bemanning, både pedagog og miljøarbeider, klarer ikke fullt ut å dekke behovet. Skolen mangler 2 pedagogstillinger og 1,4 miljøarbeiderstillinger for å dekke behovene. Budsjettet vårt gir ikke rom for å foreta tilsetninger. Andel elever med enkeltvedtak om spesialundervisning avhenger blant annet av skolens lærer- og miljøarbeideretthet. Med dagens voksentetthet forventer vi at andelen elever med enkeltvedtak vil være økende. Dette gjør at målet om 6,5 % ikke anses som realistisk.

Skolen ser fortsatt at det er et stort behov for en kommunal alternativ læringsarena/tilbud til elever som ikke mestrer en vanlig skoleuke i normalskolen på tross av tydelige tilrettelegginger. Det er viktig at det alternative opplæringstilbudet er i nærmiljøet, og at ikke elevens opplevelse av et klassefelleskap brytes.

Enheten gikk i balanse i 2018. Dette til tross for to forhold som har virket sterkt inn på vår økonomi:

1: Skolen har fått økte lønnsutgifter i forhold til en ansatt som er sykemeldt og gikk av med pensjon på i februar 2019 og hvor det ikke ytes fullt ut sykepenger fra NAV.

2: Skolen har fått noe økte lønnsutgifter i forhold til en overføring fra HR-avdelingen av en ansatt med fortrinnsrett.

Enheten var forventet å ha en merforbruk på kr. 6-700 000 (dette ifølge økonomioppfølgingsmøtene). For å gå i balanse har vi ikke satt inn så mye vikar, og vi har ikke kjøpt inn lærebøker/lisenser eller inventar (selv om dette er et behov på enheten nå) eller brukt kommunale midler på kompetanseheving.

Vurderinger

Grimstad ungdomsskole gjør det fortsatt godt når det gjelder læringsmiljø og undervisningskvalitet.

Grimstad ungdomsskole har et godt omdømme i kommunen. Dette jobber vi aktivt med å styrke. Skolens modell for miljøteam er spesielt vellykket. Skolen får mange og stadig flere gode tilbakemeldinger blant annet på oppfølging av elever med spesielle behov.

Grimstad ungdomsskole mangler fortsatt egnede forhold for undervisning i kroppsøving. Flerbrukshall ble planlagt bygget den gangen skolen ble renoveret. Saken har ligget uløst i ca. 13 år. Skoleåret 2016-2017 fikk elevene på 10. trinn omsider et tilfredsstillende kroppsøvingstilbud i den nye idrettshallen, Sparebanken Sør Amfi Grimstad. Dette ble muliggjort ved at transportutgifter og leie av hallen ikke ble belastet skolens budsjett. Nå viser det seg imidlertid at transportutgiftene eventuelt må dekkes over skolens eget budsjett inneværende skoleår. Dette anså vi at i så fall ville redusere skolens muligheter for tilpasset opplæring og ble ikke prioritert. Skolen valgte å beholde tilbudet om bruk av idrettshallen ved at elevene sykler/går.

Enhetens mål for budsjett 2018

Mål	Beskrivelse	Status
Skolens arbeid for å fremme læringsmiljøet skal holde en standard som tilfredsstiller aktivitetsplikten i opplæringsloven kapittel 9A.	Skolen har sluttført rutinebeskrivelsen knyttet til elevenes psykososiale skolemiljø (jfr. kapittel 9A i opplæringsloven) og lagret denne i Public 360. Nå øver vi oss på å operasjonalisere kapittel 9A. Dette er en pågående prosess.	
Enheten skal bedre karakterresultatene. Grunnskolepoeng skal være på eller over landssnittet.	Skolen jobber kontinuerlig med å bedre undervisningen slik at vi er på eller over landssnittet når det gjelder grunnskolepoeng.	
Grimstad ungdomsskole skal bidra til å redusere andel unge uføre i Grimstad.	Skolen samarbeider med videregående skole i forhold til mulige «drop-out»-elever. Skolens personale er bevisst på fare for ung uførhet av elever som ser ut til å være i risikosonen. Vi bruker tilbudene fra skolehelsetjenesten aktivt. Skolen har løpende dialog med våre samarbeidspartnere, blant annet gjennom basisteam.	
Andel elever med enkeltvedtak om spesialundervisning skal være under 6,5 % innen utgangen av 2018.	Andel elever med enkeltvedtak om spesialundervisning er nå på 9,1%.	
Skolen skal være en forskningsarena. UiA gjennomfører et FoU-arbeid i samarbeid med skolen. Arbeidet er et studium av skolens egenutviklede modell for veiledning av studenter i praksis.	Skolen er partnerskole for lærerutdanningen ved UiA. Skolen mottok 28 studenter i praksis i seks uker i høst. Skolen har utviklet en egen modell for veiledning av studenter. Dette forsknings og utviklingsarbeidet går over 2 år. Innsamling av data ble gjennomført høsten 2017. Bearbeidingen, som strekker seg over 1,5 år, vil bidra til forbedringer av modellen «Veiledningsteam». Rapporten er i sluttfasen og vi er spent på å høre resultatene og videreføre modellen og partnerskapet med UiA.	

Fevik skole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Reg budsjett 2018	Avvik 2018
Netto lønnsutgifter	45 775	43 815	47 196	1 421
Andre driftsutgifter	3 988	1 567	1 979	-2 009
Driftsinntekter	-6 768	-3 138	-5 878	890
NETTO	42 995	42 244	43 297	302

Faste årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	59,3	61,6	2,3

Midlertidige årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	6,9	6,8	-0,1

Måleindikator	Sykefravær 2018	Sykefravær 2017	Endring
Korttid	1,1 %	1,38 %	-0,28 %
Langtid	3,23 %	2,92 %	0,32 %
Sum fravær	4,33 %	4,29 %	0,04 %

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	Endring i %
Antall elever	582	568	-14	-2,4
Spesialundervisn. ped	18	17	-1	-5,6
Spesialundervisn. ass				0

Innledning

Fevik skole er i stabil drift. Nedgang i antall elever er hovedsakelig på grunn av færre elever på 1. trinn sett opp mot antall elever som gikk ut av 10. trinn våren 2018.

Fevik skole fikk et lite, positivt avvik på regnskapet foregående år.

Hovedgrunnen til midlertidige årsverk er langtidsfravær og lærere som tar videreutdanning. Dette er årsverk vi får refusjoner for. Dersom vi trekker årsverkene vi får refusjoner for fra tallene som er oppgitt i denne rapporten, ligger vi 2,4 årsverk over budsjett som er 61,5 årsverk. Dette er hovedsakelig på grunn av enkeltelever med spesielle behov.

Resultat og aktivitet

Fevik skole drives på en effektiv måte, med et regnskap i balanse. Vi driver godt utviklingsarbeid og har god måloppnåelse.

Skolen har høy måloppnåelse på 4 av 6 mål som er beskrevet i denne rapporten, og middels måloppnåelse på 2 av 6 mål.

Cirka 3 % av elevene ved Fevik skole får spesialundervisning ved slutten av 2018. Vi har 42 grunnskolepoeng våren 2018, mens det nasjonale snittet ligger på 41,8 grunnskolepoeng. Vi har 95,67 %

nærvær, og ingenting av sykefraværet skyldes forhold på arbeidsplassen. Regnskapet viser et positivt avvik på cirka 300 000 kr.

Fevik skole har middels måloppnåelse på trivselsundersøkelsen og nasjonale prøver.

Vurderinger

Skolen jobber godt med å skape inkluderende læringsmiljøer, der man tar høyde for det store mangfoldet elevene representerer. Vi har stort fokus på nytenkning for å påvirke elevenes læringsresultater og læringsmiljø på en positiv måte. Det investeres også mye tid til samarbeid med foresatte, andre samarbeidspartnere som lokale lag og foreninger, kommunale etater som barnevern, PPT og helsesykepleier, samt andre viktige aktører for elevene. Vi har dette året inngått ny samarbeidsavtale med vårt lokale idrettslag Express om fysisk aktivitet og idrettsfritidsordning.

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

Fevik skole har mye fokus på skolemiljø og kapittel 9a-saker. Vi har også hatt tilsyn på spesialundervisning dette året, og det ligger mye læring i det. Det ble avdekket avvik i tilsynet, men skolen er likevel fornøyd med resultatet.

Enhetens mål for budsjett 2018

Mål	Beskrivelse	Status
Skolemiljø: Elevene ved Fevik skole opplever et skolemiljø med høy grad av trivsel, og hvor vi har nulltoleranse for mobbing. Trivselsundersøkelsene skal vise en forbedring i forhold til skoleåret 2016/17	Fokus på trygge og tydelige voksne. Fokus på forebyggende trivselsaktiviteter gjennom utvalgte elever på barne- og ungdomstrinn. Felles håndheving av skolens ordensreglement. Aktivt samarbeid med elevrådet for å skape positive holdninger. Kompetanseheving av personalet i samarbeid med RVTS og "Det er mitt valg". Utarbeide ny plan og rutine for elevenes psykososiale miljø. Fokus på godt skole-hjem samarbeid.	
Spesialundervisning: Antall vedtak om spesialundervisning ved Fevik skole skal ikke overstige 4 % i 2018.	Fokus på tilpasset og inkluderende undervisningsformer. Tett oppfølging av lærerteamene. Tett dialog med foreldre og elever. Kompetanseheving av personalet innen tilpasset opplæring.	
Læringsresultater: Fevik skole har i 2018 færre elever på det laveste mestringsnivået enn gjennomsnittet i landet, og flere elever på det høyeste mestringsnivået enn gjennomsnittet i landet på nasjonale prøver.	Øver systematisk på ferdighetene lesing, skriving og regning i henhold til kompetansemålene etter fullført 4., 7. og 10. trinn. Benytter tidligere nasjonale prøver innen januar på 4., 7. og 8. trinn. Nasjonale prøver tas opp som tema på foreldremøter våren 4.trinn. Lese kurs på småskoletrinn og mellomtrinn. Vi har ikke hatt nasjonale prøver enda, og vil rapportere på det ved neste tertial.	
Læringsresultater: Elevene som går ut av 10.trinn ved Fevik skole skal ha høy faglig kompetanse etter 10. trinn, og i gjennomsnitt oppnå høyere skår på grunnskolepoeng enn gjennomsnittet i landet.	Lokalt læreplanarbeid med fokus på progresjon i kompetansemålene fra 1-10 Erfaringsdeling, fagseksjonsmøter på tvers. Grunnskolepoeng nasjonalt skoleåret 2017/18 lå på 41,8 poeng, mens Fevik skole fikk 42 poeng.	
Personal: Fevik skole skal ha et godt og helsefremmende arbeidsmiljø med et nærvær på minst 94 %	Forebyggende arbeid/friskvernsplan Fokus på arbeidsmiljø og felles kultur for hele 1 til 10-skolen Gode rutiner for sykefraværsoppfølging	
Økonomi: Fevik skole skal med måloppnåelse på skolemiljø, spesialundervisning, læringsresultater og personal klare å holde seg innenfor sin økonomiske ramme	Ukentlig kontroll på regnskap sett opp mot budsjett Strengt innkjøpsrutiner Savner faste økonomimøter med kommuneadministrasjonen	

Eide skole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Reg budsjett 2018	Avvik 2018
Netto lønnsutgifter	10 790	9 713	10 597	-193
Andre driftsutgifter	538	605	665	127
Driftsinntekter	-1 797	-575	-1 721	76
NETTO	9 531	9 743	9 541	10

Faste årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	12,3	13,1	-0,5

Midlertidige årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	2,9	4,7	1,8

Vi har en langtidssykemeldt, sykefraværet er ikke arbeidsrelatert. Vi har en som er i permisjon p.g.a. arbeid annet sted. Vi har en i svangerskapspermisjon. I tillegg har vi en gjesteelev som trenger en ansatt 110 %. Dette gjør at vi har så høy prosent midlertidige årsverk. Dette blir endret noe i 2019.

Måleindikator	Sykefravær 2018	Sykefravær 2017	Endring
Korttid	1,49 %	1,46 %	0,03 %
Langtid	5,99 %	6,78 %	-0,78 %
Sum fravær	7,49 %	8,24 %	-0,76 %

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	Endring i %
Antall elever	94	90	-4	-4,3
Spesialundervisn. ped	734	978,5	244,5	33,3

Innledning

Vi har for tiden 90 elever. Vi har måttet ansette flere utdannede miljøarbeidere av hensyn til enkeltbehov. Dette slår ut på vårt budsjett. Det vil gjøre oss i bedre stand til pedagogisk forebyggende arbeid. Vi har også omgjort en av miljøarbeiderstillingene til miljøterapeut. Dette har en liten økonomisk økning, men vil være et stort steg i det forebyggende arbeidet for det psykososiale miljøet. Vi har i 2018 fått flere elever som krever ekstra ressurser. Skolen bærer preg av høy trivsel både hos ansatte og elever. Dette er dokumentert gjennom de ulike undersøkelsene som er blitt utført, og vi kan ellers observere trivsel i det daglige arbeidet. Til tross for dette har vi hatt et høyt sykefravær som har ulike årsaker. Sykefraværet er ikke jobbrelatert.

Resultat og aktivitet

Vi arbeider systematisk både med Grimstadprøvene og øving på nasjonale prøver og andre kartleggingstester for å heve elevenes faglige kunnskap. Vi har også lesekurs. Vi har et godt samarbeid med foreldre, kommunale instanser og andre eksterne aktører. Elevundersøkelsen viser at våre elever trives godt på skolen, og det er svært få som opplever mobbing. Vi har hatt et høyt sykefravær i inneværende år. Dette har skapt en del slitasje i personalet. Fraværet gikk noe ned i desember.

Vurderinger

Eide skole har vært inne i en positiv utvikling hvor vi ser at elevtallet har vært stabilt, vi ser flere tilflyttere til bygda. Likevel gikk elevtallet ned noe p.g.a. skolebytte og flytting i oktober, vi har nå 90 elever. Vi har et tett samarbeid med UiA, der veiledning er en stor del av arbeidet. Vi er stolte av å være med på å forme fremtidens lærere. Vi har hatt et tett samarbeid med RVTS, der vi har fått et mer bevisst forhold til traumer og omsorg for elevenes psykososiale miljø. Vi arbeider også mye med relasjoner og klasseledelse. Vi i ledelsen har tatt rektorskolen, og en av miljøarbeiderne våre har tatt videreutdanning om barns psykiske helse. Alt dette håper vi skal være med på å ruste oss bedre til daglige utfordringer i skolen. Vi har også begynt med russisk matematikk, noe som vi håper skal utvikle elevenes matematikkferdigheter på sikt. Vi bruker Imal i leseopplæringen, og har begynt arbeidet med å implementere leseplanen for Grimstadskolen. Fra høsten 2018 er alle kontaktlærerne i 100 % stilling, noe som har gitt økt stabilitet for elevene.

Enhetens mål for budsjett 2018

Mål	Beskrivelse	Status
Kvalitet Elevene på Eide skole har høy kompetanse i grunnleggende ferdigheter. I basisfagene skal elevene ha høyere skår på nasjonale prøver enn gjennomsnittet i landet.	Vi bestreber oss på at elevene på Eide skal ha høy kompetanse i grunnleggende ferdigheter, men det er stor variasjon fra år til år.	
	Kvalitet	
Trivsel Elevene på Eide skole opplever et skolemiljø med høy grad av trivsel. Andelen elever som opplever mobbing på skolen er lavere enn gjennomsnittet i landet og lavere høsten 2017 enn høsten 2016. Klasseledelse er et viktig satsingsområde.	Trivsel	
	Vi arbeider kontinuerlig med elevenes psykososiale miljø og vi er akkurat ferdig med en rekke kurs med RVTS. I tillegg har en ansatt tatt videreutdanning innen dette feltet, noe som vil bli svært nyttig for skolen fremover. Vi har også eget trivselslederprogram for elevene og mange aktiviteter som skal forebygge for et godt skolemiljø.	
Eide skole er en traumebevisst skole med fokus på barns psykososiale miljø.	Vi arbeider kontinuerlig med elevenes psykososiale miljø og vi er akkurat ferdig med en rekke kurs med RVTS. I tillegg har en ansatt tatt videreutdanning innen dette feltet, noe som vil bli svært nyttig for skolen fremover.	
Nærvær Eide skole skal ha et nærvær på minst 93 %	Her klarer vi ikke å nå vårt mål p.g.a. mange ulike familiesituasjoner som har skapt et høyt sykefravær. Noe av fraværet skyldes også store belastninger i arbeidssituasjoner-noe som det blir prøvd å tatt høyde for med tilrettelegginger.	
UIA: Enhetens samarbeid med UiA om lærerutdanning videreføres av gode rutiner for mottak av studenter. Samarbeid med studenter skal være et fellesprosjekt for alle lærerne ved skolen.	Dette fungerer godt, og vi får stort sett bare positive tilbakemeldinger fra våre studenter og UiA.	

Jappa skole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Reg budsjett 2018	Avvik 2018
Netto lønnsutgifter	27 436	24 984	28 198	762
Andre driftsutgifter	1 783	1 119	1 294	-489
Driftsinntekter	-4 493	-2 809	-4 270	223
NETTO	24 776	23 294	25 222	446

Faste årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	31,5	35,5	4

Midlertidige årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	9,1	3,6	-5,5

Måleindikator	Sykefravær 2018	Sykefravær 2017	Endring
Korttid	2,3 %	1,58 %	0,73 %
Langtid	2,62 %	7,78 %	-5,17 %
Sum fravær	4,92 %	9,35 %	-4,43 %

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	Endring i %
Antall elever	297	320	23	7,7
Spesialundervisn. ped	3106,5	2489	-617,5	-19,9
Spesialundervisn. ass	3819	2983	-836	-21,9

Innledning

Trivsel og inkludering for alle elevene er på agendaen i personalmøter gjennom hele skoleåret i henhold til kapittel 9a i opplæringsloven. Fra høsten 2018 ble MTL-timen (Mestring, Trivsel, Læring) lagt parallelt på alle trinn. Denne timen har fokus på elevenes psykososiale skolemiljø. Vi har utarbeidet en egen plan for innhold i timene. Det kan handle om det enkelte trinn, fellesarrangementer eller både klasseroms- og uteaktiviteter. Både skolens elever, ansatte og ledelse ser stor positiv gevinst av dette opplegget. Skolen hadde gode skår på elevundersøkelsen gjennomført høsten 2018.

Det legges stor vekt på kvalitet og læringstrykk i undervisningen gjennom tett samarbeid mellom lærere på samme trinn. Skolen har gjennomgående bra faglige resultater. Vi skulle likevel ønske at flere elever ble løftet opp fra det laveste nivået på nasjonale prøver.

Jappa skole har i dag et elevtall på 320. Elevtallet er fortsatt stigende, enhetsleder allerede har allerede nå fått melding om elever som flytter til skolekretsen og elever som skal i skolens Velkomstkasse. Dette betyr at skolen har kapasitetsproblemer spesifikt knyttet til flere trinn.

Kapasitetsutfordring gjelder også for skolens SFO fordi skole og SFO har sambruk av lokaler. På grunn av et brukertall på 125 -135 må SFO ta i bruk avdelingen for skolens spesialrom. Det er spilt inn i forslag til investeringer at skolen har behov for egne SFO-lokaler, eventuelt at Ekelunden kan være et godt alternativ for denne bruken. Det har så langt ikke kommet med på noen prioriteringslister. Dette betyr at det kan bli nødvendig å avvise søknader om plass i skolens SFO for de eldste elevene.

Når det gjelder drift, har skolen høsten 2018 hatt mindre behov for vikarer enn våren 2018. Antall brukere i SFO har likevel utløst et stort vikarbehov. Dette gjelder både for å tilfredsstille bemanningsnormen i SFO, og prinsippet om tidlig inngripen på skolens laveste trinn i henhold til forventninger fra departementet og GK sin skoledelplan.

Resultat og aktivitet

Skolen satser sterkt på kvalitet når det gjelder leseforståelse og utvikling av leseglede. Skolens bibliotek oppgraderes jevnlig med nye bøker for utlån, og resultatet er et høyt tall på utlån. Skolen gjennomfører leseprosjekt to uker per semester for alle trinn, noe som styrker fellesskapet. Målsetting om økt leseglede er nådd.

Faglige resultater for enheten er tilfredsstillende. Likevel kunne enhetsleder ønsket bedre resultat på høstens nasjonale prøver for 5. trinn. I henhold til målsetting burde flere elever vært på mellomste og øverste nivå.

Hele personalgruppen har vært involvert i arbeidet omkring trivsel og inkludering for alle elever, både på systemnivå og på individnivå i henhold til nytt kapittel 9a i opplæringsloven, gjeldende fra 1.august 2017. Det vises til MTL-timen i innledningen. Utover ansatte i skole og SFO har kap.9a og MTL-timen vært på agendaen og er informert i elevråd, på alle trinnforeldremøter og i FAU av representanter fra skolens ledelsen. Målet om grundig implementering på alle nivå er et aktivt pågående og kontinuerlig arbeid. Elevundersøkelsen (u.dir.) om skolemiljø, trivsel og læring viser høsten 2018 gode resultater for Jappa skole.

Aktivitetsdata - spesialundervisning:

Ved årets slutt var antall enkeltvedtak om spesialundervisning ca. 4,7 %. Dette er en betydelig nedgang fra tertialrapport 2 for 2018. Dette gjelder både antall elever som har enkeltvedtak og antall timer brukt til spesialundervisning. Skolen har fortsatt elever som er under eller venter på utredning hos PPT. Følgelig er det en mulighet for at antall vedtak vil gå noe opp våren 2019.

HR-tall

Enheten hadde et antall årsverk tilsvarende 35,5 per 31.12.2018. Dette er en økning sett opp mot antall årsverk lik 34,3 i 2017. Økningen ble knyttet til ca.120 % stilling i SFO grunnet stor økning i antall brukere. Totalt inkluderer antall årsverk både ledere, merkantil, pedagoger og miljøarbeiderstillinger.

Litt reduksjon i faste årsverk skyldes at en medarbeider i SFO har sagt opp sin stilling i 30 %. Når det gjelder økning i midlertidige årsverk for 2018, er både langtidssykemelding og fødselspermisjoner for flere ansatte en forklaring. Enheten har også en tillitsvalgt representant for Utdanningsforbundet som er frikjøpt 100 %. Skolen har et langt mindre langtidsfravær for 2018 enn 2017. I tillegg har enheten hatt flere i utdanningspermisjon på grunn av videreutdanning for pedagoger.

Korttidsfraværet er gått opp noe fra 2017, men ansees likevel som relativt lavt.

Økonomitall

Jappa skole har et mindreforbruk på 446 000 kroner. Mål om balanse i regnskapet er ikke nådd. Dette skyldes forsinkelse i refusjoner. Det er svært vanskelig å forholde seg til dette. Blant annet kommer refusjon av et stort beløp for utlegg i forbindelse med leirskole i tillegg til sykerefusjoner. Det resulterer i at det man tror er et merforbruk langt fra er det. Informasjon om den reelle økonomiske situasjonen blir en først kjent med veldig sent i årets siste måned.

Det vesentlige er at enhetsleder ikke på noen måte kan gjøre innkjøp som oppdaterer og fornyer i god tid i hverken skole eller SFO fordi tallene fra medio oktober og ut året som viser underskudd, er lite forutsigbare med tanke på å styre mot et regnskap i balanse.

Vurderinger

Skolen lykkes godt i arbeid med skolemiljø som skal sørge for at alle elevene har det trygt og godt. Dette er et kontinuerlig arbeid på alle nivå. Videre fokus vil være å få til et kvalitativt arbeid når det gjelder bruk av sosiale medier og nettvett på alle trinn, og at foresatte med fordel kan og bør inkluderes i dette arbeidet. Dette er også ønskelig fra FAU sin side.

Skolen jobber godt med lesing og leseopplæring, fordi lesing ligger til grunn for at elever skal lykkes i skolen. Innenfor dette satsingsområdet har skolen utarbeidet en mal for å gi trinnenenes bibliotektime mer

kvalitativt innhold. Flere av skolens trinn har også faste besøk på Grimstad bibliotek, noe vi vil at samtlige trinn skal utfordres på fremover.

Det oppleves at vi er gode på klasseledelse og struktur i undervisningen. God struktur og klasseledelse er en viktig bit av arbeidet med elevenes psykososiale skolemiljø, fordi det skaper forutsigbarhet. Faste rutiner gjør at man spiller på lag, og dette vil igjen påvirke arbeidsmiljøet for alle ansatte. For at kvaliteten skal opprettholdes, er det nødvendig med stadig oppdatering i personalet. Skolen gjennomførte et vellykket personalseminar høsten 2018, der arbeidsmiljø var hovedtema. Dette har vært nyttig, og det har påvirket positivt i miljøet generelt.

Enhetens mål for budsjett 2018

Mål	Beskrivelse	Status
Skolen skal ha færre elever på laveste mestringsnivå, og flere elever på høyeste mestringsnivå på nasjonale prøver enn gjennomsnitt for landet. Jappa skole ha gjennomgående resultater på Nasjonale prøver som ligger på nivå eller over landsgjennomsnittet	Gode resultater på nasjonale prøver og kartleggingsprøver generelt.	
Skolen skal gjennomføre kontinuerlig kvalitetsarbeid når det gjelder elevenes psykososiale skolemiljø slik at elevene på Jappa skole skal oppleve et skolemiljø med høy grad av trivsel. Andelen elever som opplever mobbing på skolen er lavere enn gjennomsnittet i landet og lavere høsten 2017 enn høsten 2016.	Følge opp saker i henhold til skolens og kommunens rutiner og utarbeide gode aktivitetsplaner for å trygge og skape et godt skolemiljø for den enkelte elev. Dette inkluderer et tett og godt samarbeid mellom hjem og skole.	
Jappa skole skal ha et antall enkeltvedtak om spesialundervisning på 6 % eller mindre. Jappa skole skal redusere timetallet til spesialundervisning med en fjerdedel fra dagens nivå.	Antall elever med enkeltvedtak reduseres. Antall elever med enkeltvedtak kan reduseres inn mot 2. tertial	
Enhetens undervisning skal styrkes gjennom arbeid som kvalitetssikre god faglig undervisning. Blant annet gjennom trinn samtaler mellom ledelse og pedagoger hvert halvår, og videreføre samarbeid med tilhørende ungdomsskole og andre barneskolen i Grimstad nettverk. Det skal fortsatt være stort fokus på leseopplæring og klasseledelse.	Personalgruppen har siden våren 2018 vært kurset i ny overordnet læreplan internt. I tillegg har vi hatt skoling ved Marianne Stømner totalt seks timer omkring samme tema. Dette for å forberede til endringer som vil komme i ny generell læreplan.	
Jappa skole skal opprettholde en god SFO der brukerne opplever trygghet, og dette fremkommer gjennom brukerundersøkelse	Tilbakemeldinger fra brukere nyttes til å kvalitetssikre skolens SFO.	

Frivoll skole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Reg budsjett 2018	Avvik 2018
Netto lønnsutgifter	13 110	12 839	13 825	715
Andre driftsutgifter	1 394	617	1 398	4
Driftsinntekter	-3 114	-1 223	-3 031	83
NETTO	11 390	12 233	12 192	802

Faste årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	17,5	17,5	0

Midlertidige årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	0,5	1,3	0,8

Måleindikator	Sykefravær 2018	Sykefravær 2017	Endring
Korttid	2,25 %	1,79 %	0,46 %
Langtid	5,58 %	4,02 %	1,56 %
Sum fravær	7,83 %	5,81 %	2,02 %

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	Endring i %
Antall elever	132	150	18	13,6
Spesialundervisn. ped	884	698	-186	-21,0
Spesialundervisn. ass	0	584,25	584,25	#DIVISION/0!

Innledning

Frivoll skole har i 2018 fått på plass sin nye visjon etter mange og gode prosesser i hele personalet over lengre tid. Alle ansatte har vært aktivt deltagende i denne viktige prosessen. Visjonen *rause relasjoner gir trivsel og økt kunnskap* skal vises i skolehverdagen gjennom våre holdninger og det praktiske arbeidet. Implementeringen av visjonen er et kontinuerlig arbeid.

Frivoll skole har hatt en økning i elevtall fra 132 i 2017 til 150 ved utgangen av 2018. Skolen arbeider kontinuerlig med elevenes læringsmiljø og undervisningskvalitet gjennom skolens satsingsområder og pedagogisk utviklingsarbeid. Skolen har også i år hatt et godt samarbeid med UiA, og har hatt faste praksispartier for grunnskolelærerutdanningen 1-7. Samarbeidet vårt med UiA er lærerikt og nyttig for begge parter. Vi har i løpet av året også arbeidet med ny overordnet del av læreplanen, for å være forberedt til fagfornyelsen som innføres i 2020.

Alle elevers mestringsopplevelser er noe vi vektlegger høyt. I dette arbeidet er RVTS og "Rause relasjoner" svært sentralt. Alle klassetrinn arbeider med "Link til livet" og vi gjør også aktiv bruk av alternative læringsarenaer for alle elevene der blant annet skolehage, og gapahuk/uteklasserom på Blåfjell. (Dømmesmoen) er viktige arenaer for mestring. Dette er vi stolte over, og har også fått positiv omtale for dette utover vår egen kommune.

Skolens satsingsområder bidrar til en høy bevissthet og kvalitet rundt elevenes læringsutbytte. Lesing i alle fag og vurdering for læring er noen av satsingsområdene våre. I år har vi også startet opp med

"Språkløyper" der vi blant annet har mye fokus på skriving i alle fag. Dette arbeidet fortsetter fremover.

Skolen oppfyller per nå ikke lærernormen slik det er vedtatt i Stortinget. Vi trenger ca. 0,7 stilling fremover for å oppfylle lærernormen.

Frivoll skole har aktive elever, foresatte og ansatte som sammen bidrar med positive tiltak til beste for alle på skolen vår. Det er god oppslutning om dugnader, og ikke minst på vår faste høstfest for alle skolens brukere og andre i skolens nærmiljø. Da myldrer det av liv og positiv stemning i skoleområdet vårt.

Resultat og aktivitet

Skolen har oppnådd alle oppsatte mål for 2018. Noen av målene er av en slik art at de må arbeides kontinuerlig med, og krever tilpasninger og endringer underveis. Målene våre kjennetegnes av en bred og helhetlig tenkning rundt elevenes læring og mestringsopplevelser.

Elevundersøkelsen og skolens egen trivselsundersøkelse viser at det totalt sett er stor grad av trivsel og lite mobbing/krenkelser i skolemiljøet. Arbeidet for et godt læringsmiljø er det viktig å drive med kontinuerlig, og dette ser vi positive virkninger av. Vi arbeider mye med kapittel 9a i opplæringsloven og elevenes rett til et trygt og godt skolemiljø.

På nasjonale prøver for 5. trinn høsten 2018 oppnådde skolen igjen svært gode og jevne resultater i lesing, regning og engelsk. Vi er svært godt fornøyd med at vi nå over flere år har oppnådd jevne gode resultater over gjennomsnittet. Arbeid med lesing i alle fag, derav leseplanen vår, er blant annet med på å sikre kvalitet og kontinuitet i undervisningen på alle trinn.

Skolen bruker aktivt nærområdet i undervisningen, og vi er aktive brukere av blant annet Dømmesmoen, skolehagen og andre steder i nærmiljøet. Vi vektlegger fysisk aktivitet og helsefremmende tiltak. Også i høst deltok hele skolen i den nasjonale aksjonen Beintøft. Alle klassene deltok, og vi hadde beste resultat i kommunen på 4. og 7. trinn. Også på fylkesnivå utmerket vi oss, og vårt 7. trinn var beste klasse i hele fylket. De fleste barna på Frivoll går eller sykler til skolen året rundt.

Frivoll skole har helt siden 2011 vært aktive i forhold til RVTS og "Rause relasjoner". Dette arbeidet og samarbeidet med RVTS sør ser vi er nyttig og nødvendig for å lykkes med tilpasninger til alle elever i skolemiljøet. På Sørlandske lærerstevne i oktober holdt rektor og fagperson fra RVTS sør kurs om "Livsmestring i skolen". Der ble blant annet en del av skolens konkrete arbeid med implementering av traumebevisst omsorg presentert, med svært positive tilbakemeldinger fra kursdeltakerne.

Frivoll SFO har et bredt og variert aktivitetstilbud, og får svært positive tilbakemeldinger fra elever og foresatte. Per nyttår har 64 barn sfo-tilbud hos oss. Vi har hatt ferie-sfo både i vinterferien, i sommer (juni og august) og i høstferien, med svært positive tilbakemeldinger fra brukerne. Politikerne vedtok innføring av gratis kjernetid i SFO fra januar 2018. Skolen måtte selv dekke manglende foreldrebetaling innenfor eget budsjett. Dette var krevende i en allerede presset budsjettsituasjon.

Antall enkeltvedtak om spesialundervisning ved skolen er fortsatt lav, men skolen opplever at ressurser til tilpasset opplæring er blitt enda mer presset, og må prioriteres mer fremover dersom vi skal kunne opprettholde en bra standard på denne opplæringen. Dersom ikke dette prioriteres, vil det kunne bli en økning av antall enkeltvedtak om spesialundervisning. Det er også usikkerhet rundt spesielt ressurskrevende elever. Ressursbruken rundt dette vil variere ut fra elevenes behov, og det kan derfor være vanskelig å forutse i perioder. Dette er et område vi har kontinuerlige vurderinger på. Personalet er løsningsorienterte, og bidrar positivt med å finne gode tiltak for å sikre et trygt og godt skolemiljø for alle elevene.

Frivoll skole drives på en nøktern og effektiv måte, og også i år går vi med mindreforbruk. I år er dette tallet betydelig høyere enn tidligere. Mål om balanse er ikke nådd, og dette skyldes blant annet i stor grad forsinkelser i div. refusjoner, IMDI-midler med mer. Enhetsleder opplever utfordringer med å gjøre innkjøp sent i året for å oppdatere og fornye, da dette skjer i en periode da vår sektor er svært presset og alle enheter må bidra med felles sparetiltak. Vi trenger oppgradering av utstyr og materiell, og ser at det må vike i krevende perioder for sektoren. En mer jevn fordeling og forutsigbar budsjettsituasjon er nødvendig for å drive en god økonomisk styring.

Skolen har i 2018 noe høyere fravær enn i fjor. Dette skyldes blant annet flere langtidssykemeldinger som ikke er arbeidsrelatert.

Vurderinger

Frivoll skole er en aktiv skole med mange spennende og gode satsingsområder for øke kvalitet og variasjon i undervisningen. Vi gjennomførte en kulturkartlegging i personalet i løpet av året, og der kom det frem en tydelig vektlegging og styrke på samarbeidskulturen. Det kom også frem et ønske om å være enda mer innovative og nytenkende fremover. Dette er viktig for å møte fremtidens krav og forventninger. Vi er opptatt av å finne de beste løsningene til elevenes beste.

Frivoll skole har høy kvalitet i undervisningen, og gjennom dette oppnår vi gode læringsresultater. Vi vektlegger mestring for alle elever, og derfor vil vi også fremover videreutvikle våre alternative læringsarenaer der positive læringsopplevelser står i fokus.

Frivoll skole er i sentrum krets sammen med Jappa, Landvik og Grimstad ungdomsskole. Dette er et viktig og nødvendig samarbeid for blant annet samkjøring, og for å nyttiggjøre oss gjensidig læring og kompetanse i hele 1-10-løpet. Enhetsleder er bekymret for omprioriteringer i IKT-satsingen i kommunen, der Landvik og Grimstad ungdomsskole i vår krets har vært pilotskoler. En risikerer at elever fra Jappa og Frivoll ikke vil opparbeide seg samme kompetanse og måloppnåelse når det gjelder IKT ved overgang til ungdomstrinnet.

Skolen har fått overføring av elever fra andre skoler som trenger ekstra oppfølging. En del av dette bildet handler om økt bemanning for å kunne ivareta alle skolens elever. Dette innebærer mye tilrettelegging og også økonomiske utfordringer. Her må en tenke langsiktig, og tiltakene må være satt inn i en langsiktig tenkning for å oppnå de beste løsningene for den enkelte elev. Dette vil utfordre oss også fremover.

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

En tilbakevendende utfordring er uvissheten med hensyn til elevtall. Frivoll skole har ledig kapasitet. I Skolepakke 3 som ble vedtatt i april 2018, kom det positive signaler om at Frivoll skole skal utbedres/utvides. Det ble vedtatt at det i 2020 skal gjennomføres et forprosjekt med en oppdatert prognose for elevtallsutvikling for dimensjonering av utbygget skole og vurdering av en hensiktsmessig plassering av skoleutvidelsen på skoletomta, samt kostnadskalkyle. Dette er svært positive signaler, men ettersom det høsten 2018 ble signalisert en ny Skolepakke 4, er vi igjen spent på hva dette vil bety for skolen vår fremover.

Enhetens mål for budsjett 2018

Mål	Beskrivelse	Status
Frivoll skole skal gjennomgå og utforme innhold, samt gjennomføre kvalitetsarbeid knyttet til elevenes skolemiljø. (Jfr. nye kapittel 9a i Opplæringsloven)	Delta i opplegg og workshops på ledermøter, som videreføres i personalet, i elevgruppa og foreldregruppa på skolen vår. Utarbeide en oppdatert og grundig plan for arbeid med elevenes skolemiljø. Alle i personalet skal være kjent med rutine, og bruke planen aktivt.	
På nasjonale prøver for 5. trinn skal det være færre elever på laveste mestringsnivå enn gjennomsnitt for landet, og flere elever på det høyeste mestringsnivået enn gjennomsnittet i landet.	Skolens leseplan brukes på alle klassetrinn. Lese- og læringsstrategier skal arbeides med på alle trinn i henhold til leseplanen. Vi skal følge Grimstad kommunes oppfølgingsprogram for nasjonale prøver for økte ferdigheter i lesing, regning og engelsk. Dette skal samlet sett gi gode og jevne resultater fra år til år på de nasjonale prøvene.	
Lærerne på Frivoll skole skal ha høy kompetanse i elevvurdering, og utøve en kollektiv vurderingspraksis.	Alle lærerne skal arbeide med, og følge vår nye plan for "Vurdering for læring". Arbeidet skal føre til en mer kollektiv vurderingspraksis der vi har en plan med faste vurderingsformer på alle trinn.	
Frivoll skole skal ha lærere med høy kompetanse og forståelse for elever som har behov for alternative opplæringsformer for opplevelse av mestring.(Jfr. RVTSSør-Traumebevisst omsorg / Rause relasjoner)	Vi skal drøfte elev-caser og tiltak i fellestid og på team med tanke på å utvikle felles holdninger og forståelse av barn med traumatiske erfaringer. Vi skal videreutvikle skolens alternative læringsarenaer for at alle barn skal få mestringsopplevelser. Dette skal blant annet foregå i skolehagen vår, og ved bruk av uteskole som metode. Alle klasser skal bruke "Link til livet" for økt sosial kompetanse.	

Landvik skole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Reg budsjett 2018	Avvik 2018
Netto lønnsutgifter	35 347	32 162	31 179	-4 168
Andre driftsutgifter	2 331	1 621	1 629	-702
Driftsinntekter	-5 076	-2 243	-1 720	3 356
NETTO	32 602	31 540	31 088	-1 514

Faste årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	50,6	49,9	-0,7

Midlertidige årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	3,2	5,2	2

Måleindikator	Sykefravær 2018	Sykefravær 2017	Endring
Korttid	1,4 %	1,27 %	0,13 %
Langtid	5,26 %	3,38 %	1,88 %
Sum fravær	6,66 %	4,63 %	2,02 %

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	Endring i %
Antall elever	438	447	9	2,1
Spesialundervisn. ped	3211	2736	-475	-14,8
Spesialundervisn. ass	8246	10526	2280	27,6

Dette er tallene hentet fra GSI -telling 1.oktober henholdsvis 2017 og 2018. Timene brukt til assistent er bundet til enkeltelever med 1 til 1-vedtak. Spesialundervisningstallene med pedagog er svært lavt ved Landvik skole sammenlignet med de andre skolene i Grimstad, men vi har mange med vedtak og behov, her går ikke regnestykket sammen. I tillegg ligger vi an til å mangle over 3 lærerstillinger bare til ordinær undervisning til høsten dersom vi opprettholder dagens bemanning for å innfri lærernormen. I tillegg vil vi trolig mangle lærerstillinger p.g.a. økning av timetall til spesialundervisning for flere elever som følge av tilsyn fra FM og god tilpasning til den enkelte.

Det er viktig å bemerke at flere elever trenger tilsyn av helsemessige grunner som ikke er inndekning for gjennom PPT eller noen budsjett.

Innledning

Landvik skole er fremdeles den største barneskolen i Grimstad, med over 447 elever. Fra høsten har vi hatt en økning på 16 elever. Årets førsteklassekull har 72 elever fordelt på 3 klasser med 3 kontaktlærere.

Skolens ledelse ved Landvik skole har bestått av to personer i totalt 200 % stilling. Tidligere fagleder Odd Einar Halvorsen gikk av med pensjon i august 2018. Vi har da valgt å styrke dagens ledelse med to fagledere, begge med en undervisningsprosent i sine stillinger på 30 %. D.v.s at skolens ledelse blir styrket med 40 % ledelse, men med to personer i motsetning til en. Disse to vil deles til å lede 1.-4.trinn og 5.-7.trinn. Den ene faglederen ble ansatt fra 18. mars 2018 og ga et merforbruk til enheten i en overlappingsfase med avtroppende fagleder. Vår andre nye fagleder startet fra 01.08.18. Vi ligger fremdeles under med 40 % i forhold til anbefalt ledelsesressurs etter ressursfordelingsmodell.

Vi er fremdeles en aktiv praksisskole gjennom UiA. Vi har i år hatt ni studentgrupper som har hatt sin

praksis ved Landvik skole, i tillegg kommer det ofte flere grupper gjennom året dersom UiA har behov for det. Dette er et veldig godt og fruktbart samarbeid, men mye læring for oss som skole. Vi søker i disse dager om å bli utdanningssskole gjennom UiA.

Gjennom skolens deltagelse i europeiske prosjekt, Erasmus+, er vi fremdeles aktive i et internasjonalt inspirerende miljø. Dette var veldig opplysende, lærerikt og inspirerende, og nettverket vårt ble betydelig utvidet. Vårt aktive prosjekt varer frem til 2020.

<http://erasmus.tips/>

Tema innenfor vår deltagelse i ERASMUS+ er digitale ferdigheter.

Skolen ble høsten 2018 pilotskole i Grimstad kommune for utprøving av iPad til alle elever. Dette har vært kaotisk og tidkrevende. Vi jobber med å få på plass tekniske detaljer og løsninger, samtidig som vi gleder oss veldig til å komme helt i gang med å jobbe systematisk med et nytt læringsverktøy for alle elevene og utforske de mulighetene som ligger i digital tilrettelegging. På sikt vil resten av skolene i kommunen kunne høste erfaringer med vårt arbeid.

Nytt fra dette skoleåret var at vi skulle jobbe helt med systematisk satsning på sosialt årshjul. Dette handler om å systematisk og forpliktende jobbe med sosiale ferdigheter felles gjennom hele året på alle trinn. Dette er en systematisering av arbeidet knyttet til RVTS (traumebevisst skole), Link til livet, timen "livet" foreslått i arbeidet med Folkehelseprogrammet i Grimstad kommune, Mitt valg, kapittel 9a i opplæringsloven med fokus på elevens psykososiale miljø. Men p.g.a. stort press på enheten har ikke dette fått fokus som planlagt.

Juni 2018 ble det varslet tilsyn fra Fylkesmannen med Grimstad kommune avdeling Landvik skole med fokus på spesialundervisning. Dette tok mye tid og fokus fra enhetsleder og andre sentrale personer ved skolen. Dette var spesielt krevende når vi samtidig skal være pilotskole for iPad og få bukt med et ganske stort underskudd. Sist Landvik skole var under tilsyn var skoleåret 15/16. Tilsyn er krevende og tar mye tid og fokus vekk fra skolens primæroppgaver. Dermed må andre aktiviteter vike. Skolen blir ikke styrket økonomisk eller menneskelig p.g.a. tilsyn. Dette kommer i tillegg til alt annet.

Økonomi:

Innsparing gjeldende fra september 2018.

- Innkjøpsstopp. Alle innkjøp, små eller store, skal klareres med rektor
- Det settes ikke inn vikar for miljøarbeidere. Staben må omdisponeres, her prioriteres de som må følges 1 til 1 (egne vedtak for dette). Her kan det omdisponeres mellom trinn.
- Det vil vurderes om det skal settes inn vikar for 4. lærer i basisfag. Her bør en miljøarbeider gjøre samme nytten. Eller trinnet greier seg med 3 pedagoger i basisfagene.
- Miljøveileder sin stilling vil måtte brukes mer fleksibelt og støttende der det er behov fra dag til dag.
- Ledelsen stepper også inn hvis behov og mulighet. Spør om hjelp til tilrettelegginger ved prøver, prosjekter. Men da må kanskje andre oppgaver vente.
- E-pedagog sin stilling kan også brukes aktivt som støtte og vikar, spesielt IKT-relatert. Eksempel nasjonale prøver.
- Alle er flinke til å gi beskjed dersom man kan avse ansatte på sine trinn. Er det noen elever som er fraværende eller syke? (som egentlig krever tett oppfølging). Kan jeg brukes et annet sted?
- Bibliotekar brukes som vikar. Bibliotekressurs kuttes frem til jul. Omdisponering av denne stillingen. Vurderes da til jul.
- Vi ser på ressursen som brukes til mat og helse. Gruppene kan slås sammen til maks 16 per kjøkken (vi har 2 skolekjøkken). Det er 62 elever på trinnet. Gruppen kan fint deles i 4, kontra 6 som i dag. Dette frigjør 6 pedagogtimer. Dette legges inn i timeplanen for neste skoleår automatisk, neste års 6. trinn er også 62 elever. Dette fikk vi ikke til.
- Personaltur gjennomføres. Kostnaden ved å avlyse vil bli omtrent den samme som å gjennomføre p.g.a. høy egenandel for personalet (kroner 2000). Men personalturer legges etter dette på is til vi har et overskudd /kontroll på økonomien.
- Ledelsen er enda mer aktiv i elevmiljøet og brukes også som vikar.

Per årsavslutning er Landvik skole i balanse økonomisk.

Resultat og aktivitet

Vi har jobbet aktivt med trafiksikker skole, og har deltatt i prosjekt "Hjertesone" sammen med Svein Frøythog. Dette arbeidet er det jobbet aktivt med i både personalgruppa, med foreldre og i elevgruppa. Landvik skole sendte også inn en høringsuttalelse om Klodeberg pukkverk, som ønsker å bruke Gjærbrøndveien som hovedtrasé for alt uttak av pukk i fremtida. Dette er vi sterkt imot. Forprosjektet fra Landvik skole er nå levert, og rapport med ønskede tiltak fremlagt fra prosjektgruppa er levert.

Skolen deltok i år også i den nasjonale aksjonen Beintøft. Alle klassene utenom 1. klasse deltok. I tillegg arrangerer vi internt Beintøft for de ansatte. Dette for å øke fokus på folkehelse, og vi har et ønske om å begrense biltrafikken på skolen for både foresatte og ansatte.

Kapittel 9a og det psykososiale miljøet til elevene er noe vi bruker mye tid og ressurser på. Etter lovendring 1. august 2017 har dette fått enda større aktualitet. Et godt psykososialt miljø for alle er ferskvare og må jobbes med kontinuerlig for å lykkes i størst mulig grad. Vi ser over år at det psykososiale miljøet på mellomtrinnet (5.-7.trinn) viser større grad av utfordringer som man tidligere første møtte på ungdomstrinnet.

Vi har fremdeles en stor andel elever som trenger særskilt oppfølging. Vi har tatt imot flere nye elever denne høsten på de fleste trinn, noen som har flyttet hit, noen etter ønske om skolebytte og flere gjesteelever. Felles for disse elevene er at vi ikke tok høyde for disse i planleggingen av nytt skoleår, men det har medført økte behov som det ikke kommer økonomisk inndekning for. I tillegg har vi et stort førsteklassekull på 72 elever.

Vi har i økende grad opplevd at foresatte klager på enkeltvedtak som fattes vedrørende spesialundervisning. Flere av disse sakene har endt i pålegg fra Fylkesmannen.

Det er vedtatt politisk en gjennomgang av ressursfordelingsmodellen for skolene. Denne arbeidsgruppa er rektor ved skolen.

SFO

SFO ved Landvik er en stor SFO med 116 barn per i dag. Bemanningsnormen i kommunen sier at det skal være en voksen per 15 barn (men uansett alltid 2 på jobb), i tillegg forholder vi oss til et kommunestyrevedtak tilbake til 2010/2011 som sier noe om ekstra bemanning til de barna som også har behov for tett oppfølging i skolen, selv om SFO er et frivillig tilbud. Dette blir et budsjett som ikke går i balanse.

Fra juni 2018 ble det bestemt at ferie-SFO skal gis som et tilbud i Grimstad kommune. Dette ble tilbudt både i juni og august til våre elever. Dette var en stor suksess med mange påmeldte spesielt i august. Vi ser at høstferien kan bli mer utfordrende med tanke på antall påmeldte. Dette skyldes trolig mange konkurrerende tilbud. Et ønske fra vår skole er at ferie-SFO innbakes i det ordinære SFO-tilbudet og foresatte betaler for 11 måneder, istedenfor 10 måneder. Det er i tillegg innført gratis kjernetid for barn med foresatte som har under en viss inntekt per år. Dette minsker også inntektene til SFO.

SFO ved Landvik skole har en stor konkurrent fremdeles i IFO (Idrettsfritidsordning til IMÅS). Her mistet vi mange elever, men også store inntekter når konkurrenten startet i januar 2017. Gratis kjernetid gjelder også barna som er på IFO.

Vurderinger

Vi har mange elever som trenger tett og god oppfølging. Vi ser at andelen timer som går til spesialundervisning er økende, og innenfor eksisterende budsjett er det ikke rom for å styrke tilrettelagt undervisning. Vi har for skoleåret 2018-2019 sett på en helt alternativ organisering av spesialundervisning på vår skole fra høsten av. Dette går i hovedsak ut på å legge alle basisfagene på hvert trinn parallelt. Det vil styrke muligheten vår for å tenke fleksibelt, samtidig som vi kan imøtekomme elevene på en bedre måte innenfor de lovmessige kravene. Her er vi avhengige av et godt og tett samarbeid med PPT for å komme i havn. Skolen ble i juni 2018 plukket ut av Fylkesmannen til et tilsyn på nettopp spesialundervisning. Dette vil trolig bli svært lærerikt og gi oss noen gode føringer for arbeidet videre med å få til god spesialundervisning parallelt med god ordinær undervisning for alle. Her skal vi også være forberedt på at skolen og kommunen vil få noen pålegg etter tilsyn.

Endring i lov om elevenes psykososiale miljø fra 01.08.17 skjerper kommunens, skolens, og spesielt rektor og skoleeier, sin plikt til å handle dersom elevenes rett til et godt psykososialt miljø blir brutt. Her har Grimstadskolen er stor og utfordrende jobb foran seg. Vi er lovpålagt å iverksette tiltak så fort

krenkelser inntreffer. I tillegg skal vi jobbe aktivt forebyggende.

Til høsten 2018 møtte Landvik skole sitt største 1. klassekull noensinne med 72 elever. Skolen er bygget som en 3-parallell, og det er vanskelig å dele i mindre grupper enn 25 per klasse. Ressurssituasjon er også så krevende at vi ikke greide å imøtekomme lærernormen med 1 pedagog per 16 barn ved Landvik skole fra høsten av. Dette er uheldig. Det er viktig å understreke at vi likevel har god nok voksentetthet. Vi kuttet en lærerstilling til høsten, i tillegg til at vi nedbemannet miljøarbeiderstaben for å komme i havn økonomisk ved årsslutt. Etter at denne kabalen ble lagt, flyttet det elever til skolen som viste seg å være ressurskrevende.

En miljøarbeider gikk av med pensjon til jul, hun vil ikke erstattes. Hvis skolen skal tilsette ansatte i fremtiden, vil vi i hovedsak tilsette pedagoger for å sikre på lang sikt at vi oppfyller lærernormen.

Sykefraværet ved skolen har vært høyt i 2018, og er økende. Vi jobber aktivt med bedriftshelsetjenesten, bruker dialogplassen, tilrettelegger på skolen for å forhindre sykemeldinger, etc. Ved høyt sykefravær øker også behovet for vikarer. Dette er en stor utgiftspost. Arbeidsgiver betaler for de 16 første virkedagene av et sykefravær. Vi har en utfordring med mange ansatte som har behov for tilrettelegging av ulike grunner, livsfaser, utvidede ansvarsoppgaver i hjemmet og andre behov. Dette er en del av et totalbilde.

Vi har noen langtidssykemeldte, og har for en periode satt inn midlertidig ansatte fra august i de sykmeldingene det gjelder. I tillegg har vi noen midlertidig ansatte for gjesteelever.

Landvik skole har vært preget av et godt arbeidsmiljø. Dette kommer tydelig frem i medarbeiderundersøkelsen. Personalet viser en stor vilje og evne til å dra lasset sammen. Et tegn på det kan man se i årets 17. mai- og 17. juni-undersøkelse, der Landvik skole for tredje år på rad stilte med eget korps sammensatt av både ansatte og foresatte på Landvik skole. Men høstens kraftige innsparingskrav har tæret på skolens personale, dette merkes nå på arbeidsmiljøet.

Ved årsskifte 18/19 ble IA-avtalen endret. Her ble blant annet tilretteleggingstilskudd for ansatte og tilskudd til BHT-samtaler fjernet. Vi har ikke fått beskjed om dette erstattes av andre virkemidler. Vi søkte på tampen av året om tilretteleggingstilskudd for 3 ansatte, dette fikk vi ikke innvilget p.g.a. endring i avtale, og bare her tapte vi 120000 kroner, men hadde allerede gjennomført tilretteleggingen.

Enhetens mål for budsjett 2018

Mål	Beskrivelse	Status
Redusere antall tilfeller krenkelser-helst til null	Implementere og videreutvikle plan om kapittel 9a med definisjon av begrepet krenkelse, rutiner for oppfølging av ulike typer krenkelser (blant annet mobbing), årshjul som sikrer at alle jobber aktivt for et godt psykososialt miljø for alle elever.	
	Landvik skole skal være en pådriver i dette arbeidet i Grimstad kommune. Kontaktlærer gjennomfører faste elevsamtaler to ganger hvert semester. Resultat fra elevsamtaler blir tema på utviklingssamtaler med foresatte høst og vår.	
	Elevenes psykososiale miljø blir fast sak på hvert møte i FAU/SU og elevrådet	
Landvik skole har, i snitt over en treårsperiode, et resultat på nasjonale prøver der skolen har prosentvis færre elever på lavest mestringsnivå og flere elever på høyeste mestringsnivå enn gjennomsnittet for landet.	Sikre god tilpasset undervisning for alle. Tidlig innsats for elever som strever faglig. Arbeide systematisk med nasjonale prøver. Utvikle og gjennomføre gode lesekurs fra våren i 1.trinn og opp til 4.trinn. Involvere foresatte mer i denne oppfølgingen.	
	Jobbe langsiktig for å sikre lærernormen på 1.-4.trinn	
Andelen av elever med vedtak om spesialundervisning er under 6%	Måltrettet innsats for tilpasset opplæring. Bruke ressursteam aktivt. Være restriktive med henvisninger til PPT. Gjennomgang av lista med IOP-elever hvert semester, og se om elever kan tas av spes.ped. Støtte lærerne i å gi best mulig TPO. Vi jobber aktivt for å gjøre den ordinære undervisninga best mulig ved å fokusere på best mulig samhandling mellom ansatte, både lærere og miljøpersonell.	

Mål	Beskrivelse	Status
Landvik skole er en traumebevisst skole	Jobbe videre etter RVTS sin mal og anbefaling.	
	Skolen jobber med et sosialt årshjul, Dette implementeres gjennom skoleåret 2018-2019	
Landvik er en IKT-skole med sunt fokus på grunnleggende digitale ferdigheter	Deltagelse i ulike europeiske prosjekt, sikre kompetanseheving i ansattgruppa og være en pådriver i kommunen for økt fokus på grunnleggende digitale ferdigheter og kompetanse. Skolen er pilotskole for kommunen i bruk av iPad. Dette pilotprosjektet startet høsten 2018. Hver elev skal ha tilgang til en iPad hver.	
Landvik skole har lavt sykefravær, og et nærvær på minst 93,5%	Sikre et godt helsefremmende arbeidsmiljø. Daglige møteplasser mellom ledelse og personal slik at den enkelte medarbeider blir sett, og blir bevisstgjort på å se andre. Bruke dialogplassen i kommunen aktivt. Bruke Bedriftshelsetjenesten aktivt. Bruke NAV sin verktøykasse med tilretteleggingsmuligheter aktivt.	
Praksisskole for studenter med UIA	Opprettholde og videreutvikle samarbeidet med UIA	

Holviga barneskole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Reg budsjett 2018	Avvik 2018
Netto lønnsutgifter	31 562	27 063	30 008	-1 554
Andre driftsutgifter	1 625	1 447	1 639	14
Driftsinntekter	-5 475	-2 655	-5 001	474
NETTO	27 711	25 855	26 646	-1 065

Faste årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	35,8	41,7	5,9

Midlertidige årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	13,4	9,1	-4,3

Måleindikator	Sykefravær 2018	Sykefravær 2017	Endring
Korttid	1,18 %	1,35 %	-0,17 %
Langtid	6,26 %	5,4 %	0,86 %
Sum fravær	7,44 %	6,78 %	0,66 %

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	Endring i %
Antall elever	372	373	1	0,3
Spesialundervisn. ped	4897,5	8011,62	3114,12	63,6
Spesialundervisn. ass	6315,5	5976	-339,5	-5,4

Vi arbeider med å få ned miljøarbeidertimer i skolen, men har fått inn et førstetrinn høsten 2018 med store behov på spes ped. og assistentbruk som vises i økningen av timetallsbruk fra sakkyndige vurderinger og vedtak.

Innledning

Holviga barneskole har nå skapt sin egen identitet. Visjonen skal være synlig i det vi gjør.

Holviga barneskole har et tett samarbeid med UiA, noe vi fortsetter med. Arbeidet med RVTS og "Rause Relasjoner" er noe skolen setter stor pris på. Dette gjenspeiler seg i at vi siden høsten 2016 har brukt en time hver uke som kalles sosialaktivitetstime der temaer fra "Link til livet" blir tatt opp og arbeidet med.

Skolen er i dag preget av at vi er liten i forhold til elevtall og mangler spesialrom. Vi låner i dag klasserom og spesialrom på ungdomsskolen. Dette er fortsatt spesielt utfordrende da vi i dag har undervisning i seks ulike bygg. Når vi har mange bygg, er det utfordrende å følge med elever og mange plasser å gjemme seg. Det har ført til at vi må gjøre tiltak for å skape et trygt og godt skolemiljø. Dette skaper en stor belastning på et flott personale. Når vi har store avstander mellom ulike undervisningsområder, vanskeliggjør det også samarbeid på trinn bl.a. gjennom spes.ped. timer og delinger i grupper.

Skolen har dette året arbeidet spesielt med å få på plass et trinn. Det har gjort at vi har måtte sette inn tiltak med bemanning både i timer og i friminutt. Trinnet som har vært utfordrende begynner vi nå å se en positiv utvikling med. Vi har delt ett trinn fra to til tre klasser grunnet store kull og mange vanskelige psykososiale saker.

Vi har fått ned langtidssykefraværet noe, men korttidssykefraværet har gått opp. Mye av dette skyldes stort press på ansatte i en trang økonomisk situasjon.

Vi har dette skoleåret fortsatt opptil 15 voksne i friminutt for å unngå kapittel 9a-saker og for å følge opp andre iverksatte tiltak.

Resultat og aktivitet

Holviga barneskole har stort fokus på pedagogisk utvikling og samarbeid. Vi arbeider vi mye med visjonen vår og arbeider med avklaringer av våre forventninger til hverandre. Vi har også arbeidet mye med tilpassede planer for flere elever, og at vi skal ha store forventninger til hva barn kan lære. Fokus er fortsatt å arbeide med at visjonen vår, «Omsorg, trivsel og kunnskap», skal være levende for alle ansatte, elever og foresatte. Dette skal legges til grunn i alle planer vi arbeider med på skolen.

Vi arbeider fortsatt med grunnleggende ferdigheter som lesing og skriving osv. istedenfor faggrupper. Det gjør det enklere i forhold til kunnskapsløftet og er lettere å forholde seg til for alle lærerne. Vi har startet arbeidet med fokus på fagfornyelsen, men har mye å arbeide med fremover for å få et godt grunnlag til oppstart høsten 2019.

Skolen har et stort fokus på det psykososiale miljøet for elevene våre. Dette arbeides gjennom sosialaktivitetstime, «Link til Livet» og Zippys venner. I tillegg har vi *aktiv 365* i friminuttene. Disse tiltakene arbeider vi med for å fremme positiv sosial atferd blant elevene. Det er spennende å se at «Livet-timen» vi nå arbeider med på tredje året er blitt en god time for barna.

Skolen arbeider fortsatt med et godt system i lese- og skriveopplæringen. 1. til 3. trinn har startet med lese- og skriveopplæring som er forskningsbasert etter dagens standard. Elevene viser gode resultater og trinnene arbeider også mer som trinn enn tidligere. Det er med på å utnytte ressursene bedre. De andre trinnene har dette skoleåret også måtte vise til hvordan de arbeider med oppfølging etter tester o.l. Det gir eleven større mulighet til å lykkes i arbeidet med læring.

Nasjonale prøver viser at vi har gode resultater, men også slik vi forventet dem. Elevundersøkelsen viser at barna trives godt, og at involvering fra elever kanskje er vår største utfordring.

De økonomiske resultatene viser et overforbruk høsten 2018 på over 1 million kroner. Dette skyldes i hovedsak merforbruk på deling av klasse (pedagognorm) og enkeltelever som av helsemessige årsaker må ha personal rundt seg.

Vurderinger

Skolen har et personale som ønsker pedagogisk utvikling, og som er opptatt av hvordan vi kan gjøre undervisningen best mulig for elevene. Elevundersøkelsen og lærerundersøkelsen samsvarer med hverandre og viser fortsatt at barna på Holviga barneskole i de fleste tilfeller har det bra. Vi har mange voksne som er gode med elever med vansker, da særskilt vansker knyttet til atferd. Det har gjort at det psykososiale miljøet stadig bedrer seg, selv om vi har fått mange elever med spesielle behov fra andre skoler de siste årene.

De siste årene har vi fått mange nye lærere, noe som har vært positivt for å se ting "med nye øyne". Det har gitt mange gode sosiale tiltak, som gjør at ansatte gir tilbakemelding om at de trives godt på Holviga barneskole.

Skolen har i dag et samarbeid med ungdomsskolen og får låne to klasserom i tillegg til spesialrom (mat og helse, kunst og håndverk, sløyd). Dette er i dag en utfordring når det gjelder å ha oversikt over elevene i ulike risikoutsatte situasjoner, og vil være en utfordring i fremtiden da det er økende elevtall ved skolene.

Skolen trenger større plass. Noen klasserom er ikke bygget hensiktsmessig for elevtallet vårt, og det er vanskelig å dele i mindre grupper og mangler grupperom. Dette er også svært utfordrende.

Skolen arbeider hele tiden med tiltak for å få ned sykefraværet. Vi har hatt flere langtidssykemeldte og arbeider med å få ned fraværet. Dette har gått på å få støttet lærere tilbake i arbeidet, tydelig oppfølging når den ansatte er på jobb og arbeid for å unngå konflikter i personalet. De ansatte gir tilbakemelding på god trivsel.

Enhetens mål for budsjett 2018

Mål	Beskrivelse	Status
Skolen skal ha resultater på nasjonale prøver som ligger jevnt fra år til år og over landsgjennomsnittet.	Skolen har arbeidet med hvordan lese- og skriveopplæringen og hva som gir best resultater forskningsbasert. Lærerne på 1. til 3. trinn har arbeidet etter denne metoden disse årene. Tester som er gjort til nå viser gode resultater i lese- og skriveopplæringen. Trinnene skal også ha en plan for oppfølging etter tester og lignende.	
	De skal sikre at alle elevene når skolens mål og at elever med gode resultater får utfordringer. Dette gjelder alle trinn. Skolen har også samarbeid før og etter nasjonale prøver for å sikre at prøvene går forsvarlig og at elevene ikke kommer i et vanskelig testmodus.	
	Nasjonale prøver for dette skoleåret forventes å ligge over gjennomsnittet. Vi har gjort tiltak med økt bemanning til lesekurs. I etterkant er det arbeider vi med hver enkelt elev og hva de trenger får å øke sin kompetanse ut fra det nivå som vises.	
Gjennomgå og utforme innhold samt gjennomføre kvalitetsarbeidet knyttet til elevenes psykososiale skolemiljø (j fr kapittel 9a i opplæringsloven).	Skolen har dette året arbeidet med at de ansatte skal forstå opplæringslovens kapittel 9a. Vi har gjort dette ved å gjennomgå loven ved å se på hva den inneholder, og hva det betyr for eleven og den ansatte. Vi har arbeidet med dette gjennom fiktive saker, skuespill og hvilket ansvar den enkelte voksne har på Holviga barneskole. Skolen har også formidlet informasjon til foreldrene på foreldremøter angående dette. I dette har vi definert mål og gitt klare forventninger til alle ansatte.	
	Skolen arbeider fortsatt med å få en klar beskrivelse for hvordan vi i et dokument felles arbeider med dette. Vi har lagt mye inn i årshjulet der vi fokuserer på hvordan vi er i forkant og ser hva som kan skje på skolen. I dette ligger også planer med hvordan vi forebygge og unngår negativt sosialt atferd ved å fremme gode tiltak. Skolen har valgt å ha mange flere voksne ute i friminuttene for å skape trivsel.	

Holviga ungdomsskole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Reg budsjett 2018	Avvik 2018
Netto lønnsutgifter	16 364	15 152	16 402	38
Andre driftsutgifter	1 339	925	1 090	-249
Driftsinntekter	-842	0	-447	395
NETTO	16 861	16 077	17 045	184

Faste årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	21,6	20,2	-1,4

Midlertidige årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	1,1	3,8	2,7

Måleindikator	Sykefravær 2018	Sykefravær 2017	Endring
Korttid	1,09%	0,73%	0,36%
Langtid	1,26%	0,16%	1,11%
Sum fravær	2,35%	0,88%	1,48%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	Endring i %
Antall elever	167	177	10	6,0
Spesialundervisn. ped	360	344	-16	-4,4
Spesialundervisn. ass	1123	1123	0	0

Innledning

Holviga ungdomsskole kan se tilbake på et innholdsrikt skoleår.

Skolen har hatt et høyt læringstrykk, og elevene i trinn 10 leverte gode resultater på muntlig eksamen dette året.

Ungdomsskolen har fortsatt sitt samarbeid med Universitetet i Agder med praksisplass for vernepleierstudenter, og er praksisskole for PPU-studenter. Dette har vært meget positivt for skolen. Skolen har også fortsatt samarbeid med Ungt Entreprenørskap. For de nærmere 170 elevene var campen på Travparken i Kristiansand en god opplevelse.

Skolen har arbeidet med en helhetlig plan rundt krenkelsesbegrepet og §9a i opplæringsloven, og har fokusert på læringsmiljøet ved skolen sammen med Vurdering for læring (kollegaveiledning) i første og andre halvdel av 2018.

I mars måned ble skolens nye visjon utarbeidet og ferdigstilt.

Skolen har et lavt sykefravær, og man erfarer at arbeidsmiljøet på skolen er godt. Området som har vært mest utfordrende for skolens drift har vært økonomi. Skolen ser også behov for å styrke overgang mellom avgiverskole og ungdomsskole.

Skolen har kommunens velkomstklasse for fremmedspråklige i alderen 13-15 år. Antall elever fra og med august 2018 så ut til å bli lavt, men dette endret seg i løpet av skoleårets første uker. Det er gjort endringer i organisering av velkomstklassen, og elever er tydeligere knyttet opp mot klasser på trinnet. Velkomstklassen vil bli flyttet til Grimstad ungdomsskole f.o.m høsten 2020, da de fleste som er elever i denne klassen ikke bor i skolekretsen.

Skolen har hatt et samarbeid med Veilederkorpsset og Kompetanse for Mangfold (Universitetet i Agder) for å utvikle læringsmiljøet i klassen frem til mai 2018.

I september dro trinn 10 ved skolen på fredsreise til Polen og Tyskland.

Erling Rugland har vært konstituert rektor frem til 3. desember, da Tor Helge Olsen overtok.

I og med at skolen ikke hadde egen rektor dette halvåret, gikk skolen med godt overskudd på 184 000 kr.

Resultat og aktivitet

Læringsresultat

Skolen har gode resultat på nasjonale prøver trinn 9, grunnskolepoeng og eksamensresultat, over landsgjennomsnittet.

Merknad: Skolen arbeider bevist med **VFL** for å øke resultatet hos den enkelte elev. **TPO** har gitt resultat, til tross for nedskjæring.

Høy trivsel på skolen

Elevundersøkelsen viser at elevene ved skolen har god trivsel, og at det er mindre mobbing/krenkende adferd ved skolen. Skolen arbeider målrettet i henhold til § 9a i opplæringsloven

Overskudd:

Skolen gikk med 184 000 kr i overskudd i 2018.

Vurderinger

Holviga ungdomsskole er en skole med høy trivsel og gode læringsresultat når man ser på elevundersøkelsen og grunnskolepoeng. De ansatte ved skolen har høy trivsel og det er lite gjennomtrekk av ansatte på enheten. Skolen har lavt sykefravær.

Skolen vil de nærmeste årene få økt elevtall, noe som er svært positivt for skolen. Skolen har ikke behov for å gjøre bygningsmessige endringer i overskuelig fremtid, men ser at deling av fellesrom som sløydslal og kjøkken med Holviga barneskole vil skaper utfordringer for det tilbudet man ønsker å gi.

Barneskolen har gjennom hele skoleåret 2018/2019 brukt to klasserom på ungdomsskolen.

Enhetens mål for budsjett 2018

Mål	Beskrivelse	Status
Skolen skal oppnå grunnskolepoeng over landsgjennomsnittet i løpet av tre år	Enheten arbeider videre med dette målet og bruker Vurdering for læring som verktøy for å oppnå dette.	●
Elevene på Holviga ungdomsskole skal oppleve stor grad av trivsel. Mål om at andelen som trives er meget høy!.	Dette blir målt på elevundersøkelsen på høsten	●
Elever fra Holviga ungdomsskole skal ha høy kompetanse i grunnleggende ferdigheter. I lesing, engelsk og regning skal elevene ha høyere score på nasjonale prøver enn gjennomsnittet i landet.	Enheten arbeider godt med dette, både i før og etterarbeid. Pågående arbeid.	●

Fjære barneskole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Reg budsjett 2018	Avvik 2018
Netto lønnsutgifter	31 652	23 968	25 205	-6 447
Andre driftsutgifter	2 294	1 563	1 768	-526
Driftsinntekter	-6 783	-2 364	-5 414	1 369
NETTO	27 213	23 167	21 559	-5 654

Faste årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	29,3	37,9	8,6

Midlertidige årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	21,6	9,5	-12,1

Måleindikator	Sykefravær 2018	Sykefravær 2017	Endring
Korttid	1,41 %	1,38 %	0,03 %
Langtid	6 %	7,81 %	-1,81 %
Sum fravær	7,41 %	9,18 %	-1,77 %

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	Endring i %
Antall elever	299	280	-19	-6,4
Spesialundervisn. ped	3287	4807	1520	46,2
Spesialundervisn. ass	3059	3069	10	0,3

Økningen i spesialundervisning og assistentressurs skyldes i hovedsak gjesteelever som krever 2 til 1-bemanning. Disse sendes refusjonskrav for.

Innledning

Gjennom 2017 og første halvår 2018 hadde Fjære barneskole flere og store utfordringer knyttet til kap. 9A i opplæringsloven. Kapittel 9A omhandler elevenes psykososiale skolemiljø. Merforbruket i første og andre tertial 2018 er i stor grad også knyttet til dette. Fylkesmannen har pålagt skolen tiltak som klassedeling, klasse som skal deles i gruppe deler av dagen, og skjerming av elev. Dette er tiltak som har kostet mye penger. Disse tiltakene gjelder fremdeles elever som går ved skolen enda.

I tillegg har skolen to gjesteelever med 2:1-bemanning. Dette vil gi refusjoner med etterslep i regnskapet.

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

Skolen har et mål om å komme opp i nærvær på mer enn 94 %. Vi har enda ikke kommet i mål, men har en positiv utvikling.

Driften har gjennom 2018 båret preg av tiltakene som er igangsatt uten budsjettdekning, og dette vil også være merkbart ut inneværende skoleår.

Resultat og aktivitet

Særlige utfordringer i 2018

Fjære barneskole har gjennom 2017-2018 hatt store utfordringer knyttet til enkeltsaker. Flere av disse er sterkt profilert i pressen, og skolen/kommunen har orientert om dette i ulike politiske fora gjennom 2017-2018. Disse sakene er en stor belastning for skolen, både menneskelig og økonomisk.

Fylkesmannen har i 2017 og 2018 gitt skolen skolen/kommunen flere omfattende pålegg, som skolen/kommunen fortsatt bruker betydelige ressurser på. Selv om noen av sakene er definert som løst, vil tiltakene ha etterslep og økonomiske konsekvenser.

Skolen/kommunen har søkt ekstern hjelp knyttet til arbeidet med elevenes skolemiljø (kapittel 9A i opplæringsloven). De viktigste aktørene her er UDIR v/veilederkorpset, RVTS sør og Læringsmiljøsenteret v/Universitetet i Stavanger. I løpet av 2018 /2019 vil noen av prosjektene avsluttes og kostnadene reduseres.

Fravær

Fjære barneskole har hatt høyt fravær de senere årene. Skolen har fortsatt utfordringer knyttet til fraværet. Det er planlagt at dette skal være et eget tema i utviklingsarbeidet videre. Høyt fravær er også en av årsakene til merforbruket i 2018.

Nasjonale prøver

Målet har vært at skolen skal ha færre elever på det laveste mestringsnivået enn gjennomsnittet i landet og flere elever på det høyeste mestringsnivået enn gjennomsnittet i landet. Resultatene er:

- Engelsk: Målet er oppnådd for laveste mestringsnivå.
- Lesing: Målet er oppnådd for laveste mestringsnivå.
- Regning: Målet er ikke nådd for laveste mestringsnivå.

Elevundersøkelsen

Skoleåret 17-18 skåret skolen like godt eller bedre enn kommunen/landsgjennomsnittet. Skolen har inngått et samarbeid med Læringsmiljøsenteret, og gjennomfører i 2018 en utvidet elevundersøkelse fra 3.-7. trinn som kalles Spekter. Dette gir skolen god indikator på elevenes psykososiale miljø. Både elevundersøkelsen og Spekter viser at skolens arbeid med læringsmiljøet har gitt positive resultater.

Spesialundervisning

Andel barn med spesialundervisning ligger omtrent på samme nivå som tidligere. Skolen har økt noe på miljøpersonell. Dette er knyttet til vedtak fra Fylkesmannen.

Prosjekt *Inkluderende skoler og barnehager* og andre større tiltak

Fjære barneskole er en av skolene som deltar i det UDIR-initierte prosjektet "Inkluderende skoler og barnehager". Dette prosjektet har særlig fokus på gode overganger for å sikre et trygt og godt skolemiljø for elevene. Prosjektet går over to år, og erfaringene vil bli delt med de andre skolene og barnehagene når prosjektperioden er over. Skolen ser på denne deltagelsen som viktig i arbeidet med et godt og trygt skolemiljø for elevene.

Høsten 2017 etablerte skolen samarbeid med Nasjonalt Læringsmiljøsenter med tanke på at skolen skulle arbeide målrettet med det psykososiale skolemiljøet. Læringsmiljøsenteret ansees å inneha Norges beste kompetanse på dette feltet, og samarbeidet fortsetter inn i 2018/2019. I dette arbeidet inngår blant annet kartlegging av elevmiljøet, veiledning av personalet og etablering av skolens innsatsteam for et trygt og godt skolemiljø.

Høsten 2017 startet skolen også samarbeid med RVTS sør, der fokus er personalets holdninger og verdier knyttet til elevenes psykososiale skolemiljø. I oktober var hele personalet på to-tre dagers personalseminar i regi av RVTS sør. Samarbeidet har fortsatt i 2018.

Grimstad kommune innledet allerede i 2016 samarbeid med Utdanningsdirektoratet (Udir) og inngikk avtale om eget veilederkorps i en periode på 2-3 år. Samarbeidet ble i 2017 definert blant annet til å omfatte veiledning ved Fjære barneskole. Hovedfokuset er lederstøtte og veiledning på systemnivå. Også dette arbeidet har fortsatt i 2018.

Vurderinger

Den spesielle situasjonen som Fjære barneskole har vært i gjennom 2017/2018, og som også kalles «skolesaken», er kjent gjennom flere presseoppslag og gjennom orienteringer til oppvekst- og utdanningsutvalget, formannskapet, kontrollutvalget og kommunestyret. Også Fylkesmannen har orientert politisk miljø i saken. Saken har preget de prioriteringene og innsatsen skolen har måttet gjøre i 2017 og 2018. Dette gjelder også samarbeidet med de eksterne aktørene nevnt foran. Kommunalsjefen og skolesjefen har bistått skolen gjennom utfordringene skolen har stått i. Ved årsskiftet 2017/18 engasjerte rådmannen egen skolesjef/kommunalsjef for å avhjelpe skolen/kommunen i arbeidet med «skolesaken» samt med andre krevende enkeltsaker på skolen.

Rektor anser arbeidet som ble igangsatt i 2017-2018 som krevende, men viktig. Det bør være en tidshorisont på tre til fem år for å implementere og institusjonalisere det endringsarbeidet som startet opp i 2017 og som fortsetter inn i 2018/2019

Økonomisk vil skolen bære preg av å måtte la tiltakene som er pålagt av Fylkesmannen fortsette så lenge noen av elevene som er berørt fremdeles går på Fjære barneskole.

Skolen har inngått et svært bredt og grundig samarbeid med eksterne kompetansemiljøer. Arbeidet og samarbeidet med disse miljøene fortsetter inn i 2018/2019. Det er rektors vurdering at skolen fremover vil fremstå som bedre rustet for å ivareta elevenes rettigheter til et trygt og godt skolemiljø. Det er sannsynlig at skolen om to til tre år vil inneha høy kompetanse, som også andre skoler vil kunne nyte godt av.

Enhetens mål for budsjett 2018

Mål	Beskrivelse	Status
Ved Fjære barneskole skal alle elever ha det trygt og godt. Elevundersøkelsen skal vise en positiv utvikling fra 2016/2017.	Elevundersøkelsen viser at skolen nå ligger på under 3 % noe som er godt under 50 % av landsgjennomsnittet Det anser vi som et resultat av god systematisk jobbing, selv om 3 % er 3 % for mye. Vi vil alltid jobbe for et godt læringsmiljø. Fjære barneskole skårer betydelig under gjennomsnittet på bygningsmasse og fasiliteter.	
På nasjonale prøver for 5.trinn skaldet være færre elever på laveste mestringsnivå, enn gjennomsnitt for landet, og flere elever på det høyeste mestringsnivået enn gjennomsnittet i landet.	På nasjonale prøver har elevene oppnådd disse resultatene Regning: 2018 43 % på nivå 1, 47 % på nivå 2 og 10 % på nivå 3. 2017: 33 % på nivå 1, 48 % på nivå 2 og 20 % på nivå 3. Engelsk 2018 27 % på nivå 1, 47% på nivå 2 og 27 % på nivå 3 2017 20 % på nivå 1, 70 % på nivå 2 og 10 % på nivå 3 Lesing: 2018: 33 % på nivå 1, 57 % på nivå 2, 10 % på nivå 3 2017: 23 % på nivå 1, 58 % på nivå 2, 20 % på nivå 3	
Fjære barneskole skal ha et godt og helsefremmende arbeidsmiljø med et nærvær på 94 % eller mer.	Fjære barneskole har fremdeles et stykke arbeid igjen før vi når målet om et nærvær på 94% eller høyere. Til tross for forsøk som seminar, morgenkaffe, fokus på verdier og visjoner og annet retningsgivende arbeid.	
Fjære barneskole skal ha en andel spesialundervisning på under 6 % innen utgangen av 2018.	Andelen spesialundervisning gitt i form av pedagog har gått noe ned. Andelen timer spesialundervisning gitt av miljøpersonell har gått mye opp. Dette skyldes hovedsakelig tiltak knyttet til pålegg fra fylkesmannen,	
Fjære barneskole skal ha lærere og miljøarbeidere med høy kompetanse og forståelse for elever som har behov for alternative opplæringsformer for opplevelse av mestring.(Jfr. RVTs sør Traumebevisst omsorg/Rause relasjoner)	Fjære barneskole er i gang med et omfattende samarbeid med instanser som fylkesmannen, RVTs sør, Veilederkorpsset og ikke minst Læringsmiljøseneteret. Alle bidrar på ulike vis til at skolen opparbeider seg nødvendig kompetanse innenfor ulike felt. Det er et særlig fokus på relasjoner og det å sikre at alle elever opplever en trygg og god skolehverdag.	

Fjære ungdomsskole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Reg budsjett 2018	Avvik 2018
Netto lønnsutgifter	12 972	11 561	11 952	-1 020
Andre driftsutgifter	666	1 330	1 386	720
Driftsinntekter	-3 273	0	-3 269	4
NETTO	10 420	12 891	10 069	-351

Faste årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	16,7	16,9	0,2

Midlertidige årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	3,7	0	-3,7

Måleindikator	Sykefravær 2018	Sykefravær 2017	Endring
Korttid	0,7%	1,18%	-0,49%
Langtid	9,82%	7,44%	2,37%
Sum fravær	10,51%	8,63%	1,89%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	Endring i %
Antall elever	115	99	-16	-13,9
Spesialundervisn. ped	1710	2023,5	313,5	18,3
Spesialundervisn. ass	5044,5	4275	-769,5	-15,3

Innledning

Fjære ungdomsskole er enda i en god utvikling. Skolen får positive tilbakemeldinger fra brukerne. Skolen prioriterer undervisningskvalitet, inkludering og læringsmiljø. Det legges stor vekt på kvalitetsutvikling gjennom sterk grad av samarbeid og undervisningskompetanse. Enheten gikk med et lite underskudd i 2018, så vi nådde ikke målet om balanse.

Merforbruket blant pedagogtimer er knyttet opp til enkeltelever som krever mye ekstra ressurser fra skolen.

Selv om enheten reduserer i antall elever, får vi inn nye elever med store behov. Mye av ressursene til spesialundervisning er knyttet opp mot gjesteelever.

Enheten har lite korttidsfravær, men noe langtidsfravær, som ikke er arbeidsrelatert.

Resultat og aktivitet

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

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

Det nye ordensreglementet i kommunen, med mobilfri skole er fortsatt meget vellykket på enheten.

Resultatene fra fjoråret viser en skole med godt miljø og stor grad av trivsel. Enheten prioriterer arbeidet mot mobbing svært høyt og har innført alle plikter i tråd med nytt kapittel 9a i opplæringsloven. Vi har brukt mye tid på skolering av personalet i dette viktige arbeidet. Elever og foresatte er også blitt skolert/informert.

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

Sykdomsfraværet er for det aller meste langtidssykemeldinger som ikke er relatert til arbeidsplassen.

Vurderinger

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

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

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

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

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

Enhetens mål for budsjett 2018

Mål	Beskrivelse	Status
Skolens arbeid for å fremme læringsmiljøet skal holde en standard som tilfredsstillende aktivitetssplikten i opplæringsloven kapittel 9A.	Systematisk og grundig arbeid i personalgruppen med implementeringen av §9-A. Ha tett og god dialog med FAU og SU i trivselsfremmende tiltak, som forhindrer uønsket adferd blant ungdommene. Tett vakting av voksenpersonalet i friminutt.	
Enheten skal bedre karakterresultatene. Grunnskolepoeng skal være på eller over landssnittet.	Ny organisering av undervisningen ser ut til å gi mer ro og bedre muligheter for faglærerne til å drive tilpasset opplæring. Dette øker læringsutbyttet og bør høyne snittresultatene våre. Jobbes aktivt i bruk av tverrfaglighet.	
Fjære ungdomsskole skal bidra til å redusere andel unge utføre i Grimstad.	Ha en godt samarbeid med helsesøster, sosiallærer og hjemmet, for å forebygge og redusere fremtidig "Dropout" i videregående. Fokuser på trivsel i alle ledd, sammen med elevrådet, MOT og elevprogrammer, slik som "AktivSkole365"	
Andel elever med enkeltvedtak om spesialundervisning skal være under 6,5 % innen utgangen av 2018.	Holde et faglig tett samhold på en liten enhet, for å fange opp alle elever i ordinære klasser. Årets nye elever krever økt voksentetthet. Gjesteelever genererer mye ressurser fra enheten. Holde god dialog med PPT angående bruk av ressursene.	

Langemyr skole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Reg budsjett 2018	Avvik 2018
Netto lønnsutgifter	38 762	42 452	42 452	3 690
Andre driftsutgifter	4 484	2 740	4 123	-361
Driftsinntekter	-43 184	-45 192	-46 575	-3 391
NETTO	61	0	0	-61

Akkumulert overskudd 2018 legges til fratrekk i vårens faktura til eier- og brukerkommunene slik at regnskapet går i null.

Faste årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	53,3	55,5	2,2

Midlertidige årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	13,5	7,9	-5,6

Måleindikator	Sykefravær 2018	Sykefravær 2017	Endring
Korttid	3,61%	2,84%	0,77%
Langtid	8,34%	6,31%	2,03%
Sum fravær	11,95%	9,15%	2,8%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	Endring i %
Antall elever	32,6	31,5	-1,1	-3,4
Spesialundervisn. ped	10583	10032	-551	-5,2
Spesialundervisn. ass	32205	25080	-7125	-22,1

Innledning

Høsten 2018 feiret Langemyr skole 40-års jubileum. Elever og ansatte hadde fokus på hvert sitt tiår, og jobbet med temaer fra det valgte tiåret. Etter planleggingsdag for personalet i oktober ble det arrangert jubileumsmiddag med underholdning fra de ulike tiårene. I desember arrangerte skolen jubileumsfest for elever, foresatte, ansatte og innbudte gjester - representanter for eier- og brukerkommunene, samt pensjonerte ansatte. Elevene underholdt i gymsalen med innslag fra de ulike tiårene, og hadde forberedt utstilling og ulike aktiviteter i sine klasserom. Det ble en fin avslutning på jubileumsåret 2018.

I 2018 har skolens to båter vært rammet av regler om skipsførersertifikater fordi skoler er definert som næring. Etter sommerferien har det vært avklart at den minste båten foreløpig kan brukes med maksimalt 6 personer ombord. Dette rammer en viktig læringsarena for skolen, og det er å håpe på snarlig avklaring i Stortinget, der tilsvarende saker er meldt inn fra hele landet.

Rektor var våren 2018 engasjert inn i annen rolle i kommunen i tre måneder. Fraværet og den midlertidige løsningen førte til merbelastning i personalet, og er en av flere mulige årsaker til forhøyet fravær før sommeren. Det høye fraværet fortsatte utover høsten.

Skolens pedagogiske personale har tatt i bruk sak- og arkivprogrammet Public 360 siden oppstart i januar 2017, og har frem til 2. tertial vært eneste skole i kommunen hvor lærerne har fått opplæring og vært

aktive brukere. Hele personalet har i samme periode vært aktive brukere av den nye HR-portalen. Personalet viser stor vilje til omstilling og å ta i bruk nye teknologiske løsninger og interne omorganiseringer.

Resultat og aktivitet

Oppnådd:

- Skolens systematiske undervisvurdering er i drift. Undervisvurdering gjøres i ukentlig miniteam (elevteam) samarbeidstid, og føres jevnlig i elevens rapport for spesialundervisning. Årsrapporten gjenspeiler på denne måten det systematiske vurderingsarbeidet. Virksomheten utfordres med å begrense omfanget av dokumentasjonen, slik at undervisvurdering dokumenteres men uten at dokumentet blir for omfattende.

Oppnådd:

- De nye inntaksrutinene er tatt i bruk. Alle kommuner forholder seg nå til ny søknadsfrist 1/10, som gir større forutsigbarhet for neste års budsjettarbeid. Elevinntaket for høst 2019 var avklart innen utgangen av 2018.
- Grimstad kommunes nye internrutiner er tatt i bruk, men får først full effekt neste år. Da kan PPT bistå rundt barn som vil ha behov for store tilrettelegginger i skolen to år før skolestart. Slik får nærskolene god tid til å drøfte og planlegge mulig tilrettelegging, før eventuelt elevplass ved Langemyr vurderes.

Delvis nådd:

- Liten og stor akebakke er anlagt ved siden av det nye bassengbygget.
- Stien til gapahuken og området nedenfor akebakken/utenfor bassenget er asfaltert. Dette gir godt underlag for rullestolbrukere og de ulike sykklene elevene har glede av i friminutt og SFO.
- Gapahuken er rehabilitert, med nytt tak og nye vegger. Ildstedet er bygget opp med lecablokker og det er bygget løsning for bord til servering.
- Lysthuset er ikke påbegynt rehabilitering, det er behov for spesielløsninger og nytt fundament. Det har ikke vært prioritert midler til dette.
- Utelekeplassen er ikke komplettert med rullestolhuske. Det har ikke vært midler til å prioritere dette.
- Utearealet er ikke gjerdet inn, og det er heller ikke montert port mot trafikkert område. Det har ikke vært midler til å prioritere dette.
- Det er sterkt behov for utvendig maling av hovedbygg, gymsalbygg og musikkpaviljong. Byggene er ikke malt siste 25 år. Skolen har spilt inn behov for utvendig maling av byggene ved skolen til sektoren i forbindelse med budsjettprioriteringer for 2019, men er ikke blitt prioritert.

Nådd/delvis nådd:

- Rundkjøring, droppsone og et enkelt fysisk skille nærmest bassengbygget er etablert med enkle og provisoriske midler. Det er imidlertid sterkt behov for fysiske skiller av hensiktsmessig og god kvalitet, samt asfaltmerking og informasjonsskilt.
- Langemyr har prøvd å bli prioritert til Hjertesoneprosjektet, men omliggende veier er vurdert som ikke problematiske. Vurderingen til Hjertesoneprosjektet har ikke omfattet det store antallet drosjer som daglig leverer og henter elevene ved skole/SFO, og den risikofaktor dette har for skolens elever.

Skolen har spilt inn behov for trafikkisikring ved skolen til sektoren i forbindelse med budsjettprioriteringer for 2019, men er ikke blitt prioritert.

Ikke nådd:

- Sykefraværet er høyere i 2018 enn i 2017.
- Skolens merkantile og ledelsen følger tett opp innlevering av dokumentasjon på fravær for å unngå underrapportering som følge av at arbeidstaker selv har ansvar for å levere egenmelding i HR-portalen, digitale sykemeldinger og krav om sykepenger.
- Arbeidet ved skolen er krevende både fysisk og mentalt, og er preget av høyt tempo og intensitet.
- Risiko for vold og trusler om vold i det daglige arbeidet påvirker personalet og fraværet. Risikovurdering for virksomheten er nettopp gjennomført, i tillegg til regelmessige risikovurderinger for hver elev. Seks alarmtelefoner er kjøpt inn og skal følge utsatte team for

raskt å kunne tilkalle hjelp og bistand. Ulikt beskyttelsesutstyr mot lugging og kloring er skaffet tilveie for team som trenger det. Ekstra personalressurs settes inn i perioder utover tildelte personalressurser når dette er nødvendig, for å ivareta sikkerhet for både elever og ansatte.

- Rekruttering ivaretar at søkeren er godt orientert om forhold ved arbeidsplassen, og at den best kvalifiserte og motiverte ansettes.
- Ansatte med helseutfordringer får tett bistand for overgang til annen type arbeid eller andre ytelser dersom tidsbegrenset tilrettelegging ikke bidrar til å komme tilbake i ordinær jobb ved skolen.
- Hele personalet er denne høsten involvert i arbeidet med det psykososiale arbeidsmiljøet etter en kartlegging før sommeren. Alle ansatte ved skolen deltok på kommunens internseminarer om Arbeidsmiljøloven, og har hatt gruppearbeid på kommunens høringsutkast til policy og prosedyrer for forebygging og håndtering av krenkende atferd på arbeidsplassen. Planleggingsdag i oktober ble brukt til videre arbeid med det psykososiale arbeidsmiljøet. Omfang og type fravær i løpet av høsten ble visualisert for å involvere hele personalet i sykefraværarbeidet. Ved utgangen av året meldte vi oss på i prosjektet "Ned med sykefraværet" som starter januar 2019. Målet med satsingen er økt bevissthet, enda bedre samhandling og trivsel, samt hørere nærvær på jobb.

Vurderinger

Skolen gjør daglig godt spesialpedagogisk arbeid av stor betydning for den enkelte elev, deres foresatte og deres hjemkommuner. Skolen ønsker gjennom fleretatlig samarbeid å kunne bidra i enda større grad til kompetanseheving i elevenes hjemkommuner, slik at elevenes totale hjelpetiltak blir av best mulig kvalitet på alle arenaer. Det arbeides med økonomiske løsninger for å skape rom for dette. Tett samarbeid med videregående skole som overtar elever er nødvendig for å fortsette en positiv utviklingsprosess for den enkelte elev.

Interne samarbeidsforhold oppleves som gode, med kompetansedeling og elevdeltagelse på tvers av klasser og avdelinger. Dette kommer alle elevene til gode med større læringstrykk og bedre tilrettelegginger. Høy ledelsesressurs er avgjørende for stort læringstrykk for elevene, oppfølging av sikkerhet og tett personaloppfølging.

Ny kompetanseplan for skolen er utarbeidet gjennom en prosess hvor alle ansatte ble involvert. Kompetanseplanen er operasjonalisert gjennom halvårlig møteplan for skolens ulike samarbeidsfora.

Etter prosess med personalet og byggteknisk ansvarlig i kommunen, er det utført en enkel oppgradering av lærernes arbeidsrom for å bedre arbeidsforholdene, som tidligere var kritikkverdige. Dersom dette er vellykket, vurderes samme oppgradering av ett arbeidsrom til.

Elevgrunnlaget ved skolen utfordrer hjemkommunene med høye kostnader for elevplass ved skolen. Denne investeringen skal bidra til at den enkelte elev får en så god utvikling som mulig, og forebygge enda større kostnader i fremtidens kommunale hjelpetiltak rundt elev og familie.

Mål

Mål	Beskrivelse	Status
Økt måloppnåelse for hver elev	Systematisk undervisningsvurdering kvalitetssikrer elevens opplæring og fører til enda bedre tilrettelegging for læring.	
Tidlig avklaring av mulige nye elever. Fra og med 2018 blir søknadsfristen 1/10.	Ta i bruk nye rutiner for forarbeid, søknad og inntak til elevplasser på Langemyr skole. Prosessen skal sikre at nærmiljøskolen er involvert og vurdert i god tid, at elevens særskilte behov er godt dokumentert, at foresatte er godt orientert og at hjemkommunen får budsjett for elevplassen enten på nærmiljøskolen eller på Langemyr. En tidlig avklaring sikrer at Langemyr skole kan budsjettere, ansette og sikre elevens tilvenning semesteret før oppstart.	
Et godt fungerende utelekområde tilpasset dagens Langemyrelever, og som også kan være til glede for barn både med og uten funksjonsnedsettelse i nærmiljøet.	Komplett med lekeapparater tilpasset rullestolbrukere og andre med motoriske utfordringer. Etablere en liten og en stor akebakke i forbindelse med ferdigstilling av nytt terapibassengbygg. Gjerde inn deler av utelekområdet for økt selvstendighet i uteleken innenfor trygge rammer. Rehabiliterer gapahuk og lysthus, utbedre stien til gapahuken.	

Mål	Beskrivelse	Status
Trafikksikker levering og henting av elever i skole og skolefritidsordning.	Elevene leveres/hentes til ulike tidspunkter i løpet av skole og sfo mellom kl. 7:30-16:30. De skysses både i drosje og privatbil, fra fem ulike kommuner. Det høye antallet skyssbilene kjører i dag inn på skoleområdet for levering/henting, og dette er i konflikt med elevenes behov for sikker lek på skoleområdet. Det er behov for å etablere rundkjøring med drop-off-sone mellom skolens lekeareal og parkeringsplassen. Tydelig skille – helst fysisk - mellom elevenes lekeområde og kjørearealet.	
Sykefravær lavere enn forrige år.	Fortsette den gledelige nedgangen i personalets sykefravær det siste året. Fravær i personalet må i stor grad erstattes fra første dag for å dekke elevenes behov for bistand.	

Kvalifiseringstjenesten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Reg budsjett 2018	Avvik 2018
Netto lønnsutgifter	37 937	35 692	35 692	-2 245
Andre driftsutgifter	12 300	8 796	9 078	-3 222
Driftsinntekter	-32 342	-24 613	-24 895	7 446
NETTO	17 895	19 875	19 875	1 980

Faste årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	40,1	43,1	3

Midlertidige årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	12,4	8	-4,4

Måleindikator	Sykefravær 2018	Sykefravær 2017	Endring
Korttid	1,08 %	2,1 %	-1,02 %
Langtid	6,98 %	3,9 %	3,08 %
Sum fravær	8,05 %	6 %	2,05 %

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	%
Antall flyktninger bosatt	87	57	-30	-34,5
Antall elever/ deltakere	295	290	-5	-1,7
Spesialpedagogisk undervisning, årstimer	2935,5	2608	-327,5	-11,2

Innledning

Kvalifiseringstjenesten består av flyktningtjenesten og voksenopplæringen. Tjenesten har i hele sin virksomhet fokus på opplæring, veiledning og integrering, med målsetting at alle i målgruppen skal bli mest mulig selvstendige ut fra sine forutsetninger.

Med *alle* menes alle flyktninger som bosettes, alle med rett og/eller plikt til norskopplæring, de med rett til fulltids introduksjonsprogram, og elever med rett til grunnskoleopplæring etter opplæringslovens §4A-1 og §4A-2 (spes. ped. for voksne).

Grimstad kommune bosatte 57 flyktninger i 2018, 27 barn og 29 voksne. 27 ble bosatt etter anmodning fra IMDi og 30 på familiegjenforening. Kommunen bosatte ingen enslige mindreårige flyktninger.

På voksenopplæringen var det per desember 2018 150 deltakere i kurs i norsk og samfunnskunnskap som får tilbud om opplæring på dag- eller kveldstid. 120 personer deltar i komprimert grunnskoleløp for voksne (opplæringsloven §4A-1) med 30 timer undervisning per uke, full tid. I tillegg er det 20 elever som får grunnskoleopplæring etter opplæringslovens §4A-2 spesialundervisning, og noen av disse har fluktbakgrunn.

På bakgrunn av de siste årenes høye bosettingstall er det mange personer innenfor femårsperioden, totalt i overkant av 400 personer. Mange av disse har fortsatt behov for oppfølging og opplæring.

Økonomi

I 2018 ble strukturen for budsjettering for flyktningarbeidet endret. Tidligere kom integreringstilskuddet til

kvalifiseringstjenesten, og midlene ble deretter fordelt til de ulike enhetene og fagområdene. Fra og med 2018 går integreringstilskuddet til finansområdet, og enhetene har sitt budsjett. Siden det er vanskelig å forutse hvor mange som kommer på familiegjenforening, må budsjettet ses i sammenheng med antall reelt bosatte gjennom året.

Siden kommunen nå skal bosette langt færre enn de foregående årene, er det en merkbar nedgang i tilskuddene. Kommunen har ikke bosatt noen enslige mindreårige flyktninger i 2018. Som en konsekvens av dette vil det igangsettes en gradvis nedbemanning. Målet er å opprettholde en *riktig* bemanning som kan følge opp personer med behov for det.

Retten til opplæring i norsk og samfunnskunnskap kan for deltakere med behov være på inntil 3000 timer i femårsperioden i henhold til introduksjonsloven. Norsktilskuddet per deltaker i norskopplæringen tildeles kommunen de tre første årene etter bosetting, selv om deltakerne har rett til opplæring i fem år. Flere av elevene har store læringsutfordringer, blant annet knyttet til opplevelser i krig og flukt, og trenger tett oppfølging og særlig tilrettelagt og omfattende undervisning. Dette fører til en særlig krevende økonomisk situasjon for voksenopplæringen. Blant annet har skolen sett seg nødt til å dele elevene med rettigheter etter opplæringslovens §4A-1 (120 elever) inn i 7 klasser. Mange av elevene har store sammensatte læringsutfordringer, og er henvist til videre oppfølging og utredning.

Årsverk

Økningen i midlertidige årsverk ses i sammenheng med permisjoner (fødselspermisjon og studiepermisjon), prosjekter med ekstern finansiering, samt særlige tilskudd fra IMDi til ekstra bemanning til elever med store helseutfordringer.

Fravær

Økningen i langtidsfraværet har vært bekymringsfull, og følges opp i henhold til kommunens rutiner. Tjenesten har fått innvilget kr. 78 000 fra NAV til tiltak for medarbeiderne i EM-arbeidet.

Resultat og aktivitet

Voksenopplæringen

Voksenopplæringen tilbyr norskopplæring i henhold til *lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere*, og grunnskoleopplæring etter *opplæringslovens § 4a-1 og 4a-2 (spesialundervisning)*. Undervisningen gis både på dag- og kveldstid, og det er en stor variasjon i deltakernes bakgrunn og utdanningsnivå. Deltakere i introduksjonsprogram har 6 timer undervisning hver dag i fagene norsk og samfunnsfag i tillegg til ulike introduksjonskurs.

Noen av deltakerne i introduksjonsprogrammet er elever i komprimert grunnskole for voksne. Det har vært en økning av elever i grunnskolen for voksne med rettigheter etter opplæringslovens §4A-1 de siste årene. Mange av elevene har lite eller ingen skolebakgrunn, i tillegg til belastninger de har fått gjennom krig og flukt. Progresjonen er hos enkelte svært langsom, noe som vil kunne bety at de blir elever over lang tid. Udiagnostiserte lærevansker følges tett opp

20 elever i alderen 20 til 61 år har enkeltvedtak etter §4A-2 i opplæringsloven, og får tilbud om spesialpedagogisk opplæring. Dette utgjør totalt 2608 undervisningstimer per år. Det er færre elever i denne gruppen i 2018, men flere er henvist til PPT og venter på utredning. Vedtakene om spesialundervisning tar utgangspunkt i sakkyndig vurdering og skolens samlede vurdering, og undervisningstilbudet for elevene varierer fra 2 til 16 timer per uke i liten gruppe eller enkeltvis. Fagene det undervises i er norsk, matte, engelsk, samfunnsfag, naturfag og IKT. Noen elever er språkløse/afasi grunnet for eksempel hjerneslag og CP, og her brukes ASK (alternativ supplerende kommunikasjon). Skolen bruker programsnekkeren, boardmaker, bliss og Gridplayer i undervisning av disse elevene. Det undervises også i tegnspråk og mobilitetstrening, samt opplæring av synshemmede i digitale hjelpemidler/-utstyr.

Voksenopplæringen deltar i utviklingsarbeid sammen med Veilederkorpset, som er en del av Udirs tilbud til kommunene. Fokus har vært på organisering og utvikling av en lærende organisasjon.

Flyktningtjenesten

Flyktningtjenesten bistår nybosatte flyktninger slik at de kan bli selvhjulpne og integrerte i lokalsamfunnet. Noen nybosatte har omfattende behov for hjelp og opplæring, mens andre raskt kommer i gang med en ny hverdag.

Av de 57 som ble bosatt i 2018, kom 17 som overføringsflyktninger via FN-systemet. Det betyr at de

kommer direkte fra flyktningleir og ikke har vært innom asylmottak i Norge før bosetting.

Overføringsflyktninger har ofte behov for praktisk iverksettelse og detaljert opplæring for å fungere i samfunnet. Eksempelvis stilles det store krav til den digitale kompetansen, det være seg nettbank, Min ID, følge opp barnas skolegang og lekser via It's Learning, informasjon og beskjeder fra det offentlige, osv. Oppfølgingen av denne gruppen er ressurskrevende, men er en god investering for framtiden.

Kommunen bosatte ingen nye enslige mindreårige flyktninger i 2018. Ved årsskiftet var det 19 enslige mindreårige (EM) under 20 år. I tillegg er det 6 over 20 år, som fortsatt har bodd mindre enn 5 år i kommunen. 4 bor i heldøgns bemannet bofellesskap (under 18 år), 2 bor i gruppefosterhjem som betyr at de bor sammen med en «fosterfar». De andre bor på hybler med tilsyn av primærkontakt. Alle går på skole og deltar i ulike fritidsaktiviteter. «Basen» er etablert som et treffsted hver onsdag ettermiddag for alle, hvor de kan kjøpe middag, få leksehjelp og ha sosialt samvær. Basen har tilhold i leide lokaler på Triangelhuset. Alle enslige mindreårige hadde tilbud om sommerjobb.

Sommeren 2018 fikk 51 barn (av 72 innen 5-års perioden, i alderen 6-16 år) tilbud om en eller flere ferieaktiviteter.

Alle barn får tilbud om en fritidsaktivitet. Utgiftene til dette dekkes av integreringstilskuddet. I tillegg skal alle delta på svømmeopplæring. Kommunen mottok etter søknad kr. 140 000 fra Fylkesmannen til dette formålet, og kvalifiseringstjenesten samarbeider med Grimstad Svømmeklubb om tilbudet.

Flyktningevenn/ flyktningeguide er en del av tjenestens arbeid i samarbeid med Røde kors og frivilligsentralen.

Kvalifiseringstjenesten samarbeider med frivillige organisasjoner, som Røde Kors, idrettslag, svømmeklubb, menigheter, og ikke minst enkeltpersoner for å bidra til at alle får støtte til å etablere seg i lokalmiljøet.

Flyktningekontoret driver fire ulike prosjekter med ekstern finansiering:

- *"Kompetansegivende fritid"* finansieres av utviklingsmidler fra IMDi og har som mål at elevene ved voksenopplæringen har økt mulighet til nettverksbygging og har som resultat av det er koblet 39 deltakere til oppgaver/engasjement i frivilligheten. (Måltallet var 25).
- *"Grimstad for alle"* er en uke med fokus på holdningsskapende arbeid som en del av den regionale LIM planen (Likestilling, inkludering og mangfold). Utviklingsmidler fra IMDi finansierte prosjektleder og prosjektmedarbeider.
- *Prosjekt Frihet* har som målsetting å utvikle et undervisningsopplegg som har som mål å forebygge mobbing og negativ sosial kontroll. Alle deltakere i voksenopplæringen er med på et undervisningsopplegg med dette som tema. Prosjektet finansieres med midler fra IMDi, og er et samarbeid mellom Kvalifiseringstjenesten og organisasjonen LUNAR.
- *Foreldreveiledningsprogrammet ICDP* (International Children Development Programme) har vært et tilbud i Grimstad kommune i mange år. Kommunen har mottatt utviklingsmidler fra Bufdir over en fireårsperiode for å utvikle dette arbeidet.

Vurderinger

Store svingninger i bosettingstall er et risikomoment for god økonomistyring og personalhåndtering. For arbeidet med enslige mindreårige flyktninger er det særlig sårbart, da kommunen ikke bosatte noen i 2018 og heller ikke har blitt anmodet om dette i 2019. Ungdommene som er under oppfølging enten i bofellesskapet eller egen hybel blir eldre, og vil gradvis gå ut av målgruppen. Resultatet er at tjenesten nedbemanner i takt med redusert behov.

For å støtte den enkelte nyankomne innvandrers mulighet for deltakelse i yrkes- og samfunnslivet, og økonomiske selvstendighet (introduksjonsloven §1) må kommunen gjøre en god helhetlig innsats. Det er mange elever på grunnskole for voksne med rettigheter i henhold til opplæringslovens §4A-1. Mange av de bosatte flyktningene de siste årene har liten eller ingen grunnskole. Signalene fra myndighetene gjennom *regjeringens integreringsstrategi* er at formell utdanning er det som skal til for å få en fast tilknytning til arbeidslivet. Dette støttes av Agderforsknings rapport "Hastverk er lastverk?".

Forskningsresultatene viser at grunnskoleutdanning er viktig for tilknytning til arbeidslivet på lang sikt. Etter botid på ni år er i gjennomsnitt 60 prosent av de som ikke fullfører grunnskolen i Norge sysselsatt. For flyktningene som fullfører grunnskolen i Norge, er andelen sysselsatte nær 80 prosent etter lik botid.

Gjennom Strukturprosjektet i kommunen har en prosjektgruppe vurdert organiseringen av flyktningarbeidet. Rådmannens konklusjon er at kvalifiseringstjenesten skal bestå med voksenopplæringen og flyktningtjenesten, mens NAV skal ha ansvaret for introduksjonsprogrammet. For å bidra til gode resultater på lang sikt for den enkelte, er det viktig at det er en helhetlig tiltakskjede i hele femårsperioden, noe som krever godt samarbeid og gode rutiner.

Enhetens mål for budsjett 2018

Mål	Beskrivelse	Status
Kvalifiseringstjenesten bidrar til at antall unge uføre i Grimstad går ned	Tjenesten tilbyr praksisplass for elev fra Dahlske, via Jobbsentralen og for deltakere i introduksjonsprogram. Tilbyr opplæring i grunnleggende ferdigheter, komprimert grunnskole for voksne og nivåddifferensierte norskkurs på dag og kveld.	
Et godt skolemiljø der elevene/deltakerne opplever seg som en del av et fellesskap, der de føler seg inkludert og ivaretatt av personalet og hverandre	Har fokus på trivsel i elevsamtaler. Arrangerer fellesaktiviteter. Rause Relasjoner (traumebevissthet) og metoden Link til livet. Gjennomfører prosjekt i gruppene om trivsel, mobbing og sosial kontroll. System for oppfølging av elever som bekymrer med lokale ressursteam og tett samarbeid med PPT. Det gjennomføres et undervisningsopplegg om sosial kontroll for alle på norskkurs og grunnskole.	
Elevene i grunnskoleopplæringen (oppl. §4a-1) får eksamensresultater på landsgjennomsnittet eller bedre	Sommeren 2018 avsluttet gjennomførte 60 elever grunnskoleeksamen med varierende resultat. Resultatene for akkurat denne elevgruppen er ikke sammenlignbare mellom kommunene. Resultatene ligger noe lavere enn for norske grunnskoleelever.	
Hver enkelt flyktning som bosettes får tett oppfølging i femårsperioden.	Flyktninger som bosettes får tilpasset oppfølging etter behovet for støtte i femårsperioden. Det utarbeides rutiner for overganger og oppfølging mellom ulike tiltak i samarbeidet mellom NAV og kvalifiseringstjenesten, og eventuelt andre instanser.	

Bibliotek

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Reg budsjett 2018	Avvik 2018
Netto lønnsutgifter	4 369	4 297	4 297	-72
Andre driftsutgifter	1 754	1 316	1 431	-323
Driftsinntekter	-687	-130	-245	442
NETTO	5 436	5 483	5 483	47

Faste årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	6,3	6,3	0

Midlertidige årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	0,2	0,2	0

Måleindikator	Sykefravær 2018	Sykefravær 2017	Endring
Korttid	2,19 %	0,19 %	2 %
Langtid	0,8 %	0 %	0,8 %
Sum fravær	2,99 %	0,19 %	2,8 %

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	%
Utlån samlet hovedbibliotek og filial	78466	101332	22866	29,1
Utlån hovedbibliotek	53756	80318	26562	49,4
Arrangementer	59	180	121	205,1
Arrangementer andre		264	264	100

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. Vi har også barnehagebibliotek i barnehagen «De fire årstidene». Biblioteket inneholder boksamling, lydbøker og film. I desember 2017 åpnet nytt bibliotek. Dette gir nye muligheter for å tilfredsstille alle våre lovpålagte oppgaver, og vi kan være en storstue for hele kommunens befolkning.

Biblioteket har opplevd en sterk aktivitetsøkning og en voldsom økning i antall besøkende. Det har vært store og mange arrangementer. Biblioteket har vært leder for Barnebokfestivalen

Resultat og aktivitet

Målsettingene er løpende, målene er nådd ved slutten av året. Det er en stor glede at byens befolkning i så stor grad har tatt i bruk sitt nye bibliotek. Året har vært preget av aktivitetsøkning, planlegging og implementering av nye rutiner bibliotek og en voldsom økning av arrangementer. Det har vært arbeidet mye med implementering av nye systemer og med organisering av driften i forhold til et nytt bibliotek. Grimstad bibliotek har vært leder for barnebokfestivalen som gjennomføres etter planen og når ut til alle skolebarn i Grimstad fra 3. – 10. klasse samt at det gis tilbud til barnehagebarn og 1. - 2. klasse.

Utlånet har økt med 50 % på hovedbiblioteket. I et nytt bibliotek er det svært mange som trenger hjelp og veiledning til dette, selv om det er lagt opp til selvbetjening. Effekten av selvbetjeningen viser seg nå. Hovedbiblioteket hadde et besøk på 133358 i 2018 mot 43000 i 2016. Antall egne arrangementer er økt med 200 %. Av 180 arrangementer er 64 for barn. I tillegg har vi hatt 33 skolebesøk for 1359 elever. Likevel er det arrangementer som andre har hos oss som har økt mest, fra 0 til 264. Dette medfører en god del arbeid med bestilling og tilrettelegging. Våre lesesalsfasiliteter med studieceller, gruppe/møterom og rikelig med bord og pulter benyttes i svært høy grad. Det meråpne biblioteket har også blitt tatt svært godt imot, og ved utgangen av desember var det 520 personer som hadde tegnet avtale med oss. Vi ser at det særlig er studenter som benytter seg av tjenesten. Biblioteket har hatt 42 omvisninger i det nye biblioteket for 626 personer, vi regner med at det vil endre seg etterhvert som mange har sett huset.

Arrangementene i barnebokfestivalen kommer i tillegg til registrerte arrangementer. Barnebokfestivalen har 39 skolebesøk for 1793 personer og 27 andre arrangement for 2512 personer.

Vi har økt åpningstiden fra 42 timer pr. uke til 50 timer pr. uke. Dette er timer som er flyttet fra filialen til hovedbiblioteket.

Vi gir våre brukere god service og en oppdatert mediesamling, men med et så høyt aktivitetsnivå som vi har nå, kan det bli problemer i forhold til personalressurser og mediakjøp. Vårt bokbudsjett har stått stille de siste 10 årene, og med så høye utlånstall vil dette kunne bli et problem. Det har vært av avgjørende betydning at vi fikk en ekstra bevilgning til vikarer, slik at vi har kunnet holde lang åpningstid i ferier.

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

Sykefraværet har gått noe opp. Deler av dette er arbeidsrelatert som følge av stort press.

Vurderinger

Biblioteket har hatt en fantastisk aktivitets- og besøksøkning. Spesielt er det tydelig at behovet for lokaler til arrangementer som andre vil arrangere har blitt overveldende godt mottatt. Huset oppfyller de krav som er til et bibliotek, og det er en glede at kommunen nå tilbyr en bibliotekstjeneste som er etter lovens krav.

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

Enhetens mål for budsjett 2018

Mål	Beskrivelse	Status
Nytt bibliotek i Grimstad	Gi det nye biblioteket et innhold som tilfredsstiller bibliotekloven og planverkets krav	
Være litteraturhuset i Grimstad	1. Biblioteket skal styrke sin rolle som arena for kultur-, kunnskaps- og debattopplevelser for barn og voksne 2. Forbedre arrangementer og debatter i vår regi. 3. Videreutvikle Dikternes by 4. Ha en aktuell og mangfoldig fysisk og digital mediesamling	
Barnebokfestivalen 2018 og 2019	Lede planlegging og gjennomføring. Planlegging: hele året. Gjennomføring: april	
Være et døgnåpent bibliotek	1. Gjøre digitale tjenester mer kjent 2. Gjøre brukere mer selvstendige 3. "Meråpent bibliotek"	
Implementere omorganisering av driften	Organisere driften tilpasset nytt bibliotek	

Kulturtjenesten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Reg budsjett 2018	Avvik 2018
Netto lønnsutgifter	10 278	10 283	10 283	5
Andre driftsutgifter	24 141	18 418	23 724	-417
Driftsinntekter	-13 157	-6 937	-11 893	1 264
NETTO	21 317	21 764	22 114	797

Faste årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	11,1	0,6	-0,5

Midlertidige årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	3,6	3,6	0

Måleindikator	Sykefravær 2018	Sykefravær 2017	Endring
Korttid	0,68 %	0,68 %	0,01 %
Langtid	2,18 %	0,48 %	1,7 %
Sum fravær	2,86 %	1,14 %	1,72 %

Innledning

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

Sykefraværet er fortsatt gledelig lavt. Midlertidige årsverk er i hovedsak vikar for ansatte i permisjon, en langtidssykemelding og prosjekt som er finansiert med tilskudd fra BufDir.

Arbeidet med målsettingene mht Hamsun-museum er i rute, og rapport fra forprosjekt skal leveres i juni 2019. Turistkontoret har i samarbeid med andre prøvd ut flere nye tilbud knyttet til "Opplev Grimstad". Mht å utvikle den tidl. fagskolen til et kreativt senter for barn og unge, trenger vi litt mer tid for å bli ferdig med dette.

Kulturtjenesten hadde et mindreforbruk på ca 800 000 kr ved årets slutt.

Resultat og aktivitet

Netto lønnsutgifter er i balanse. Differensen mellom budsjett og regulert budsjett 2018 på driftsutgifter og -inntekter skyldes utbetaling av spillemidlene til friidrettshallen; de blir overført til kommunen før de videreformidles til anleggseier. Vi har et merforbruk på driftsutgifter som skyldes bl.a. barnefattigdomsprosjektene. Disse dekkes av tilsvarende inntekter. I tillegg har vi mer inntekter enn budsjettet som skyldes sykelønnsrefusjon, mer salg av dirigenttjenester fra kulturskolen og eksterne tilskudd. Totalt sett hadde vi et mindreforbruk på ca 800 000 kr.

Om målsettingene:

Prosjektgruppa som jobber med Hamsun-museum er kommet langt på vei i utredningen, og det har vært gjennomført flere møter, studietur til Hamsunsenteret på Hamarøy, interessentanalyse og -samtaler, skisseprosjekt basert på rombehov, osv. Både enhetsleder i kulturtjenesten og leder av turistkontoret er med i arbeidet. Rapporten skal være ferdig til 01.06.2019.

Turistkontoret er engasjert i oppfølging av tema reiseliv i næringsplanen. Det er innvilget tilskudd til prosjektet "Opplev Grimstad" fra Ny vekst i Agder (Fylkeskommunen). Formålet er en langsiktig satsing om å øke antall gjestedøgn, og å bygge kompetanse. Tour des Fjords 22.-23. mai var ett av prosjektene i dette arbeidet, og har hatt stort fokus på Turistkontoret. I tillegg er Fjæreheia teaterscene og Raet

nasjonalpark aktuelle tema. Sjøørretfiske og besøk i Hamsuns dikterstue på Nørholm ble prøvd ut som tilbud under Gründeruka. Det arbeides videre med å få til flere spesialsyddde pakketilbud, og å se på turistkontorets rolle i samarbeidet med reiselivsnæringen.

Vi har arbeidet med å "restarte" ungdomsklubben, og et byggeprosjektet med ny inngang og nytt interiør er ferdigstilt. Det er også noen nyansatte på plass. Det arbeides det med en helhetlig plan/strategi for hvordan vi tenker oss at stedet skal utvikles videre for at det skal bli et kreativt senter for barn og unge, men dette arbeidet er ikke ferdigstilt enda.

Vurderinger

Kulturtjenesten leverer gode tjenester innenfor våre ansvarsområder. Arbeidsmengden og engasjementet er stort blant de ansatte, og vi søker eksterne tilskudd for å kunne opprettholde kvalitet og kvantitet på aktivitetene. Vi samarbeider med en del andre aktører; andre kulturtinstitusjoner, frivillige organisasjoner og internt i kommunen for å gi gode kulturtilbud og -opplevelser til innbyggerne.

Ungdomsklubben var stengt fra november 2017 til september 2018 pga rivningsarbeider. Vi benyttet anledningen til å foreta en evaluering og justere kursen før vi starter opp igjen. Gjennomgangen har vist oss at vi bør ha flere voksne på jobb når klubben er åpen, for å kunne gi et godt og kreativt aktivitetstilbud i trygge, positive og hyggelige omgivelser. Vi arbeider for å skape et godt miljø blant ungdommene, og har etablert et ungdomsstyre som er aktive i utviklingen av tilbudet.

Det er plass til flere barn og unge i kulturskolen, og det jobbes med stadig med rekruttering og utvikling av undervisningstilbudet. Kulturlørdagene som arrangeres av kulturskolen, og samarbeid med skoler/SFO og korps er andre rekrutteringsarenaer, og det jobbes med markedsføring av tilbudene.

Turistkontoret har flyttet inn i nye lokaler sammen med biblioteket, og er godt fornøyd med dette. Besøket og tilgjengeligheten er god, flere lokale innbyggere er innom. En ser en økende trafikk på nettsidene www.visitgrimstad.com, der arrangementskalenderen er mest besøkt. En jobber for å utvikle godt samarbeid mellom ulike aktører i reiselivsbransjen for å skape flere nye tilbud.

Planarbeid er krevende i tillegg til alle andre gjøremål, og kulturminneplanen er en av de oppgavene som vi dessverre ikke har klart å bli ferdig med. Enda.

Enhetens mål for budsjett 2018

Mål	Beskrivelse	Status
Bidra til arbeidet med forprosjekt for Hamsun-museum	Plan for forprosjektet for et Hamsun-museum i Storgaten 44 ble vedtatt i februar 2018. Arbeidsgruppen har kompetanse på ulike områder, og både enhetsleder i kulturtjenesten og leder av turistkontoret deltar. Hvert medlem arbeider med ulike utredninger og innhold til rapporten. Det er gjennomført studietur til Hamsunsenteret på Hamarøy, arbeidsmøter, interessentanalyse og -samtaler, skisseprosjekt på bakgrunn av rombehov, mm. Arbeidet skal være ferdig 1.6.2019	
Arbeide med tema «Reiseliv» i strategisk næringsplan	I forbindelse med næringsplanen er reiselivsprosjektet "Opplev Grimstad" igangsatt. Det langsiktige målet er å øke antall gjestedøgn ved å bidra til flere aktiviteter og opplevelser. Konkrete prosjekter var Tour des Fjords 22.-23. mai hvor turistkontoret var aktivt medvirkende i planlegging og gjennomføring. Det ble arrangert "Turist i egen by" for innbyggere og næringsliv i kommunen.	
	I tillegg ble det under Gründeruka gjennomført piloter på sjørretfiske ved Strand Hotell Fevik og formidling av Hamsun i dikterstua på Nørholm. Turistkontoret er også med i arbeidet med Raet nasjonalpark og besøkssenter i Grimstad. Det er ønske om å etablere flere opplevelser og nye pakketilbud, og turistkontoret samarbeider med flere for å få dette til	
Lage en plan for hvordan den tidl. Fagskolen i Markveien 7 kan bli et kreativt senter for barn og unge	Ungdomsklubben var stengt fra nov. 2017 til september 2018 pga rivningsarbeider. Vi evaluerte og forbedret tilbudet før oppstarten. Det er bygget ny inngang, og det er pusset opp innvendig. Et utvalg av ungdommer deltar i arbeidet, og det har vært et tema i ungdomsrådet. Det er nyansatte i staben, og det er etablert eget	

Mål	Beskrivelse	Status
	ungdomsstyre. Tilbudet ses også i sammenheng med leksehjelptilbud, opplevelseskort, aktiviteter finansiert med midler fra BufDir, osv.	
	I tillegg jobbes det med å se på det helhetlige tilbudet på huset; kulturskolen, ungdomsklubben, egne arrangement og aktiviteter, og eksterne aktører og samarbeidspartnere. Arbeidet med selve planen for hvordan tilbudet skal utvikles videre, har tatt mer tid enn beregnet. Det vil bli fullført i løpet av 2019.	

Sosialtjenesten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Reg budsjett 2018	Avvik 2018
Netto lønnsutgifter	25 737	24 793	25 189	-548
Andre driftsutgifter	3 363	4 007	3 965	602
Driftsinntekter	-4 326	-1 030	-1 018	3 308
NETTO	24 774	27 770	28 136	3 362

Faste årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	30,8	31,8	1

Midlertidige årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	6,7	3,5	-3,2

Måleindikator	Sykefravær 2018	Sykefravær 2017	Endring
Korttid	2,56 %	1,77 %	0,79 %
Langtid	6,41 %	5,06 %	1,35 %
Sum fravær	8,97 %	6,81 %	2,16%

Innledning

Enheten har arbeidet målrettet og godt med å øke kvalitet i tjenestene og hensiktsmessig ressursbruk. Det har vært fokus på internt samarbeid og en systematisk internkontroll.

I 2018 har det gode arbeidet med heltidskultur fortsatt hatt stort fokus. Tjenesten oppnådd heltidskultur i 2017 med at 88% av de ansatte i turnus har 100% stilling.

Sosialtjenesten, psykisk helse samt rus og psykisk helse i hjemmetjenesten er i strukturprosjektet samlet til en enhet – enhet for psykisk helse og rus. Det har vært jobbet i prosjekt for opprettelsen av den nye enheten høsten 2018, og oppstart er fra 2019.

Resultat og aktivitet

Enheten har i de siste årene økt i antall årsverk og tjenestesteder. Det har blitt arbeidet med å koordinere og se de ulike tjenestestedene i sammenheng. Miljøtjenesten har i 2018 blitt en del av heldøgnsbemanning som har vært, og skal være, i Vossgate. Dette har bidratt til at tjenesten kan yte tjenester på kveld og helg til brukere som tidligere ikke har hatt mulighet for å få tjenester fra enheten.

Enheten har oppnådd den ønskede effekten av tidligere omorganisering. En av de ønskede effektene var å kunne benytte ressursene hensiktsmessig. Det har i 2018 vært perioder hvor det har vært nødvendig å øke kapasiteten på det enkelte tjenestested på bakgrunn av brukeres behov for tettere oppfølging. Tjenesten har hatt et kontinuerlig fokus på mulighetene for å frigjøre ressurser fra ett sted for å så plassere dem der behovet for økning var nødvendig. Dette har ført til at enheten ikke har hatt ekstra bemanning i 2018 til tross for at vedtak og ressursbruk har økt betraktelig i perioder. Det har vært en økning av midlertidige årsverk. Dette skyldes prosjektstilling samt vikarer i fødselspermisjon og vakante stillinger.

Det er et merforbruk på lønnsutgifter på kr 548 000. Dette skyldes en omdisponering av midler i eget budsjett. Sak om heldøgnsbemanning i sosialtjenesten ble behandlet av kommunestyret i PS 17/45. Det

ble da vedtatt at sosialtjenesten skulle omdisponere midler i eget budsjett for å øke antall stillinger. Denne omdisponeringen er lagt inn i budsjett for 2019.

Enheten har i samarbeid med psykisk helse høst 2018 utført brukerundersøkelse hos brukergruppene psykisk helse og rus. Svarprosent i sosialtjenesten var på 67 %, og i psykisk helse 57 %. Enheten har utført Brukerplan i 2018. Brukerplan er kartlegging av omfanget av rus og psykiske helseproblemer blant tjenestemottakerne i kommunen. Resultatene av undersøkelsene vil det arbeides videre med i 2019.

I tidligere Brukerplankartlegging har det fremkommet behov for meningsfulle aktiviteter hos brukergruppen. Dette har enheten hatt fokus på å arbeid videre med sammen med frivillige. Enheten har ikke kommet så langt i denne prosessen i løpet av året som vi ønsket.

Det har gjennom året vært arbeidet med etablering av nye Vossgate og avvikling at Ekelunden. Denne prosessen har tatt lengre tid enn ønsket og vært et usikkerhetsmoment for brukere, pårørende og ansatte. For at Vossgate skulle stå tomt til byggestart, flyttet brukere og ansatte opp til Ekelunden fra nyttår.

Sosialtjenesten har i løpet av året arbeidet tett sammen med bygg- og eiendomstjenesten for å vurdere å gi brukerne mulighet til å kjøpe egne boliger ved hjelp av Husbankens midler. Dette har vært et nytt fokus i tjenesten hvor det har vært viktig å arbeide målrettet for gi brukerne informasjon, veiledning og oppfølging i forhold til deres muligheter. I løpet av året har flere av tjenestemottakerne fått innvilget startlån.

Forebyggende arbeid og tidlig innsats har vært et prioritert område. Enheten har i 2018 hatt en ansatt som hasjavenningskoordinator i 50 % stilling og som ungdomslos i 50 % stilling. Stillingen har blitt dekket av prosjektmidler fra Fylkesmannen. Det har vist seg at det er behov for økt kunnskap hos elevene om cannabis både i ungdomsskole og videregående skole. Tidligere har tjenesten hatt undervisning om cannabis på en videregående skole, målet er at alle elever både på ungdomsskole og videregående skole skal få samme undervisning. Det var et ønske å få denne stillingen fra prosjekt til implementert i drift.

I løpet av 2018 ble en ruskonsulent som arbeidet forebyggende og tidlig innsats i 50 % stilling omgjort til hel stilling innen forebyggende arbeid.

Ressursbruk

Enheten har et mindreforbruk på kr 3 362 000 i 2018. Forklaringen på dette er:

- Enheten har ikke kjøpt private helse- og omsorgstjenester. Ressurser som tidligere har benyttet til kjøp er benyttet til å øke egne personalressurser. Enheten har arbeidet målrettet for å se på mulighetene til flytte på ressurser til ulike deler av tjenestene der behovet har vært størst. Dette har ført til redusert behov for innleie ved fravær og ved økt behov for ressurser til enkelte brukere
- I 2018 har det vært ansettelser som ikke har vært besatt, som avdelingsleder, nattevaktstilling og miljøterapeut. En av grunnene til dette er at enheten har vært i omstillingsprosesser.

Vurderinger

Det har blitt arbeidet godt i enheten og på de forskjellige tjenestestedene for å oppnå gode og koordinerte tjenester på tvers av avdelingene. På bakgrunn av godt samarbeid innad i enheten mestrer man å benytte ressursene på en fleksibel måte. Dette medfører til at enheten mestrer å gi tjenester innenfor rammen til tross for stor økning i oppfølgingsbehov for enkelte av brukerne.

Sosialtjenesten har sammen med psykisk helse og støttetjenester vært med i prosjekt *Egenkontroll og tilsyn*. Deltagelse i prosjektet har vært nyttig da enhetene har hatt økt fokus på internkontroll og dermed gjennomført flere tiltak for å sikre faglig kvalitet og en systematisk internkontroll. Dette arbeidet har blitt videreført etter prosjektet ble avsluttet.

Gjennom 2018 har det vært redusert ledelse. På bakgrunn av omstilling har ikke fagleder/avdelingsleder vært ansatt. Dette har bidratt til at ledelse ikke har vært like tilgjengelig som ønskelig.

Enhetens mål for budsjett 2018

Mål	Beskrivelse	Status
Sykefravær lavere enn 8 %	Fraværet er over 8%, noe som er en økning fra 2017. Dette skyldes i stor grad langtidsfravær som ikke er arbeidsrelatert. Det jobbes målrettet for å forebygge og redusere sykefravær.	
Det skal ikke være noen reelt bostedsløse i Grimstad	Det er ikke noen reelt bostedsløse i Grimstad. Det arbeides aktivt mot å tilby riktig og tilpasset bolig. Da Ekelunden skal avvikles, arbeides det med å kartlegge hvilke brukere som skal flytte inn i nyetablerte Vossgate og hvem som har behov for andre boliger. Det ble kjøpt en ny bolig i april som skal bidra til å dekke dette behovet.	
Videreutvikle ettervernstilbudet	Tjenesten har gode ettervernstjenester. Ettervernstjenestene består av Charlottenlund som består av fem leiligheter hvor det er personale dag og kveld. Tjenesten består av Vikhuset som er aktivitetssenter for mennesker i ettervern hvor målet er at deltakere skal kunne mestre å gjennomføre aktiviteter og/eller arbeid på en selvstendig måte. Forøvrig arbeider tjenesten kontinuerlig med å gi gode tjenester for brukerne som har fullført rusbehandling eller har avsluttet sitt rusbruk	
Videreutvikle tilbudet innen forebygging	I januar omgjorde tjenesten en halv stilling fra ordinær ruskonsulent til tidlig innsats og forebygging. Det innebærer at vi nå har et årsverk som arbeider med tidlig innsats og forebygging. Tjenesten har i tillegg prosjektstilling på 50 % som arbeider som ungdomslos og prosjektstilling på 50 % som arbeider med hasjavyvenningsprogram. Ungdomslos er et forebyggende tiltak som skal hindre dropout. Prosjektmidlene er finansiert ved tilskudd fra Fylkesmannen og Helsedirektoratet.	

Boveiledertjenesten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Reg budsjett 2018	Avvik 2018
Netto lønnsutgifter	117 799	103 182	111 272	-6 527
Andre driftsutgifter	33 940	29 942	29 942	-3 998
Driftsinntekter	- 38 774	-27 777	-33 077	5 697
NETTO	112 965	105 347	108 137	-4 828

Faste årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	93,8	117,4	23,6

Midlertidige årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	25,3	15,7	-9,6

Måleindikator	Sykefravær 2018	Sykefravær 2017	Endring
Korttid	2,76 %	3 %	-0,24 %
Langtid	6,74 %	6,43 %	0,31 %
Sum fravær	9,5 %	9,42 %	0,08 %

Innledning

Boveiledertjenesten er en av de større enhetene i kommunen og gir tjenester til personer med utviklingshemming av ulik karakter. Enhetens primæroppgaver er å bistå brukere i dagliglivet slik at de sikres samfunnsdeltakelse og aktivitet ut fra sine egne forutsetninger. Enheten leverer heldøgns omsorgstjenester (HDO) i flere bofellesskap, drifter et avlastningstilbud, et aktivitetshus på Dømmesmoen og administrerer støttekontaktordningen, det private avlastertilbudet og ordningen med brukerstyrt personlig assistent (BPA). I tillegg har enheten ambulerende tjenester.

Enheten har gjennom hele 2018 hatt fokus på å levere tjenester i samsvar med de lover og retningslinjer kommunen er forpliktet til. I andre tertial ble et nytt bofellesskap åpnet - Feviktun 6. Ny fagleder ble ansatt, og avdelingen har mot slutten av året tilnærmet fullt belegg. Det er i tillegg startet opp en nytt enetiltak, og aktivitetshuset har fått flere nye brukere. Enheten har på grunn av aktivitetsveksten og etableringen av nye tiltak fått tilført noen flere årsverk.

Boveiledertjenesten har et akkumulert merforbruk gjennom hele året. Dette er i hovedsak knyttet til lønnsutgifter til vikarer, ekstrahjelp og noe overtid på grunn av nye og utvidede vedtak som må gis til tjenestemottakere. Enheten har i hele perioden arbeidet for en bedre ressursutnyttelse i alle avdelingene. Endringer krever samhandling internt i enheten og i sektoren, og det stilles store forventninger til at nye turnuser, flere heltidsstillinger og en ny organisasjonsstruktur kan sikre balanse i regnskapet.

Omstillingsarbeidet i helse- og omsorgssektoren har preget boveiledertjenesten gjennom store deler av 2018. Ledere og tillitsvalgte har deltatt i ulike grupper og utvalg som har forberedt den nye organisasjonen og i arbeidet knyttet til heltidsprosjektet. Det nye organisasjonskartet ble vedtatt i tredje tertial, og boveiledertjenesten har fra 01.01.2019 fått navnet enhet for habilitering og består av fire avdelinger.

Ny enhetsleder tiltrådte 1. oktober 2018, og nye avdelingsledere i avdeling øst og avdeling for aktivitet og avlastning tiltrådte henholdsvis 01.11.18 og 01.12.18.

Resultat og aktivitet

Økonomi

Boveiledertjenesten har ved utgangen av 2018 et avvik i forhold til budsjett på ca 4,8 millioner kroner. Enheten kan i henhold til vedtak, krav og forventninger ikke se at det har vært mulig å drifte innenfor den tildelte økonomiske rammen. Grunnet god internkontroll i arbeidet med refusjon for ressurskrevende tjenester så har refusjonskravet for enheten økt med ca 6 millioner kroner.

Det negative avviket fordeler seg på postene lønn, transport og kjøp av eksterne tjenester. Merforbruket på lønnsutgifter - 6,5 millioner - er spesifisert til innleie av vikarer og ekstrahjelp, samt overtidsbruk. Merforbruket er i hovedsak knyttet til avdelinger med spesielt store tjenestebehov, nye vedtak gitt til nye brukere og endringer i vedtak gitt til eksisterende brukere.

Andre årsaker til merforbruket knyttes til nedstengning av aktivitetshuset på helligdager og ferier - noe som genererer innleie av ekstrahjelp i boligene på dagtid. Boligene er normalt ikke bemannet på dagtid, og det er ikke kompensert for denne oppbemanningen i budsjettet. Videre er merforbruket knyttet til innleie ved kort- og langtidssykefravær. Enhetens behov for å ha riktig kompetanse tilgjengelig til enhver tid kan være krevende, og ved akutte situasjoner må fast ansatte jobbe overtid - hvilket er en kostbar løsning.

Med bakgrunn i en ny lovfestet ordning defineres private avlastere som fast ansatte i kommunen fra 01.07.2017. Enhetens omlag 45 avlastere har fått etterbetalt lønn fra samme tidsrom, og dette påvirker lønnsavviket i enheten.

Merforbruket på kjøp av transporttjenester er på tilnærmet 1 million kroner. I mangel av egne transportmidler transporteres brukere daglig med drosje tur-retur hjemmet og aktivitetshuset på Dømmesmoen. Kjøp er gjort i henhold til kommunens avtale om kjøp av taxitjenester.

Enheten kjøper tjenester til fem brukere fra fire ulike aktører. En økning i tjenestebehovet knyttet til en bruker har generert et merforbruk på 2 millioner for 2018.

Sykefravær og årsverk

Boveiledertjenesten ble i budsjettet for 2018 tilført 14 nye årsverk og hadde ved inngang av året totalt 126,57 årsverk. I løpet av året er det konsekvensjustert 1 årsverk til aktivitetshuset, 4,25 årsverk til et enetiltak og 9,5 årsverk til et tiltak i etableringsfasen.

Sykefraværet er for 2018 er tilnærmet det samme som i 2017 - et korttidsfravær på 2,76 % og langtidsfravær på 6,74 %. Enheten har ikke nådd målet om et samlet sykefravær på under 8 % men alt fravær følges opp i henhold til rutiner og regler som gjelder for sykefraværsoppfølging.

Vurderinger

Boveiledertjenesten har mange ansatte og leverer komplekse tjenester til en sammensatt brukergruppe. Enheten er forpliktet til å levere lovfestede tjenester - til riktig tid og med riktig kompetanse. Tjenestene er i konstant endring og gis til brukere i sine egne hjem, i heldøgns omsorgsboliger og institusjon. I tillegg driftes et aktivitetshus, ordningen med støttekontakter og private avlastere. Enheten representerer en kompleks organisasjon hvor drift i økonomisk balanse kan være krevende på grunn av endringer i vedtak, akutte bemanningsbehov og en lite tilrettelagt boligmasse.

Den igangsatte omstillingen i sektoren tar høyde for å forskyve tjenestene nedover i omsorgstrappen der dette er mulig. Videre er det et mål at tjenestene skal leveres av ansatte i store stillinger og med riktig kompetanse. Ledere i boveiledertjenesten har i tredje tertial arbeidet med utforming av ny struktur og organisering gjennom et eget prosjekt. Et generelt krav til innsparing i sektoren stiller krav til en mer effektiv drift, justering av tjeneste- og forventningsnivået, og samhandling med andre avdelinger og enheter.

På grunn av det sammensatte tjenestetilbudet, har det gjennom året vært knyttet utfordringer til driften av avlastningen (Landviktun 16). Avdelingen gir i dag avlastningsopphold, fungerer som barnebolig, utleiebolig (HDO) og har et SFO-tilbud. Denne sammensetningen gjør driften komplisert og stiller krav til klare retningslinjer og serviceerklæringer, som igjen bidrar til en forutsigbar drift. Videre bidrar den komplekse driften til slitasje på de ansatte - noe som gjenspeiles i sykefraværet og antall avviksmeldinger.

Boveiledertjenesten har en rekke boliger som på grunn av beskaffenheten og alder driftes relativt

uhensiktsmessig. Endringer i vedtak og brukerbehov vil fremtvinge andre fasiliteter og tjenester. Enheten vil kartlegge sammensetningen av brukere i dagens boliger, og fremtidige nye brukere med krav til bolig, og melde nødvendige boligbehov inn til "boligmasseprosjektet" i kommunen.

Boveiledertjenesten har gjennom 2018 hatt begrensede ressurser til å følge opp støttekontakter, private avlastere, BPA-ordninger og annet. Dette er viktige tjenester - levert nederst i omsorgstrappen. Et forsterket fokus på disse tjenestene gjennom en ny organisering kan generere en mer effektiv og hensiktsmessig drift. I tillegg vil en utvidelse av åpningstidene på aktivitetshuset på Dømmesmoen dempe presset på tjenestene høyere oppe i omsorgstrappen.

Enheten har mange dyktige ledere og medarbeidere, men har behov for å beholde, vedlikeholde og rekruttere rett kompetanse. Heltidsprosjektet kan bidra til at kompetansen og kvaliteten på tjenestene i enheten styrkes. I tillegg vil implementering av mer velferdsteknologi - der dette er mulig - kunne bidra til en omfordeling av ressursene uten at kvaliteten på tjenestene forringes.

Arbeidspresset i deler av enheten har gjennom hele året vært stort og krevende. Samarbeidet mellom avdelingene har vært bra, og arbeidsmiljøet beskrives som godt.

Boveiledertjenesten fastsatte flere kvalitative målsettinger for driften i 2018. Resultatene er delvis målbare og kommer til uttrykk gjennom blant annet utarbeiding av kompetanseplaner, deltakelse på kompetansehevede tiltak som "velferdsteknologiens ABC" og lederutviklingsprogram.

Enheten var tidlig i gang med implementering av ny organisasjonsstruktur, og merkantile ressurser i enheten har lagt ned en stor innsats i å strukturere og systematisere ulike oppgaver.

Enhetens mål for budsjett 2018

Mål	Beskrivelse	Status
Sykefravær lavere enn 8 %	Se punktet nedenfor.	
Redusere sykefraværet for å nå kommunens målsetting	Følge opp sykemeldte etter gjeldende retningslinjer i kommunen. Gjennomføre tilpasninger for å redusere sykefraværet. Tilrettelegging av turnus. Bruke tekniske hjelpemidler for avlastning. Veilede sykemeldte til egnede oppgaver/stillinger	
Sikre samsvar mellom vedtak og tjenesteutøvelse	Enheten samarbeider tett med bestillerenhet. Ved endring i behov hos bruker så meldes dette vi flettemail i Gerica til saksbehandler slik at vedtak endres. Årlig gjennomgang av vedtak	
Bedre ressursstyring	Vi er midt i en stor omstilling hvor dette skal belyses og gjennomgås nærmere med hjelp av eksterne konsulenter. Enheten står ikke alene ansvarlig for denne målsettingen.	
Ivareta visjonen "En meningsfull hverdag for alle" gjennom aktivitetstilbud til personer som får tjenester og der det er muligheter for å forebygge behovet for tynge tjenester	Aktivitetshuset på Dømmesmoen har åpent hver dag unntatt helg. Nærmere 40 brukere er innom der i løpet av uka. Det produseres tennbriketter og andre produkter. Enheten har også andre tilbud til brukerne, f.eks. jobb i kafeen på Dømmesmoen. Det er behov for andre aktiviteter og jobbmuligheter for denne brukergruppen. Byggets kapasitet er sprengt, og det er ønske om å kunne benytte andre boliger i kommunen som et supplement. Tilbudet ivaretar i høy grad visjonen om en meningsfull hverdag for alle.	
Forbedret oversikt og kontroll på refusjonsinntekter knyttet til ressurskrevende brukere	Boveiledertjenesten har i samarbeid med økonomiavdelingen fått laget et regneark som skal sikre oss en bedre oversikt og kontroll på refusjonsinntektene. Dette regnearket skal faglederne hver dag legge inn evt. ekstratimer p.g.a. økt brukerbehov. Ved årets slutt vil det gi enheten en bedre oversikt. I tillegg følges vanlige prosedyrer som å melde bestillerenhet ved endringer i brukers behov.	
Godt samarbeid og forventningsavklaring i boveiledertjenesten	Helse- og omsorgssektoren er i en omstillingsprosess, og strukturelle/organisatoriske endringer vil berøre boveiledertjenesten også. Vi er i gang med en intern prosess for å se på mulighetsrommet innad i tjenesten for å finne en hensiktsmessig struktur på enheten. Her er vi også avhengige av et godt samarbeid med andre enheter	

Mål	Beskrivelse	Status
Faglig kompetent og trygg bemanning	Boveiledertjenesten jobber med å implementere kompetanseplaner i alle tjenesteområdene. Flere av bofellesskapene har laget gode kompetanseplaner som viser hvilken kompetanse de har og hva som trengs frem i tid. Dette er viktige og kontinuerlige prosesser.	
Implementere velferdsteknologiske løsninger	Bruk av velferdsteknologiske løsninger må i løpet av 2018/2019 bli en integrert del av enheten. Vi har flere ansatte som i høst deltar på velferdsteknologiens ABC, Vi har ressurspersoner og vi er med i prosjektet Fristed, og prosjekt for barn og unge. Dette dreier seg om velferdsteknologi for sosial kontakt, omsorgsfølelse og virtuell virkelighet.	

Kjøkkentjenesten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Reg budsjett 2018	Avvik 2018
Netto lønnsutgifter	8 753	7 967	7 967	-786
Andre driftsutgifter	8 914	7 697	8 922	8
Driftsinntekter	-9 777	-7 725	-8 990	787
NETTO	7 889	7 939	7 899	10

Faste årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	11,9	12,6	0,7

Midlertidige årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	9,1	5,2	-3,9

Måleindikator	Sykefravær 2018	Sykefravær 2017	Endring
Korttid	0,73 %	1,32 %	-0,59 %
Langtid	13,6 %	3,29 %	10,31 %
Sum fravær	14,33 %	4,61 %	9,72 %

Innledning

Drift av kjøkkentjenesten i 2018 har vært som planlagt. Aktivitetsnivået har vært høyt.

Kjøkkentjenesten driftes godt og er trukket frem i Stortingsmelding15 - kvalitetsreformen "Leve hele livet", med Grimstadmodellen. Dette gode arbeidet var også bakgrunnen for at Landbruks- og matdepartementet samlet kjøkken- og pleiepersonell fra fem fylker til inspirasjonsdagen om matglede for eldre - Gyldne måltidsøyeblikk - i Grimstad.

Videre har kjøkkentjenesten et samarbeid med universitetet i Leuven i Belgia. Det kommer to til tre studenter årlig for å ha praksis og lære av kjøkkentjenesten i Grimstad.

Resultat og aktivitet

Økonomieresultat i balanse.

Endring i midlertidig ansettelse skyldes flytting av VTA-plasser (varig tilrettelagte arbeidsplasser).

Liten økning i fast ansatte skyldes vakanse som er blitt fast.

Vurderinger

Det er fortsatt høyt sykefravær, noe som gir utfordringer i driften.

Det er behov for å øke antall kokkestillinger, da aktiviteten har økt svært mye de siste årene uten økning i personell.

Enhetens mål for budsjett 2018

Mål	Beskrivelse	Status
Sykefravær lavere enn 8 %	Enheten hadde et sykefravær på 14,33%. Dette høyere enn måltallet, og det jobbes systematisk og med tett oppfølging av sykemeldte for å øke nærværet.	

Mål	Beskrivelse	Status
Holde sykefraværet under 3%	Målet er ikke nådd.	

Helsetjenesten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Reg budsjett 2018	Avvik 2018
Netto lønnsutgifter	49 940	51 507	51 636	1 697
Andre driftsutgifter	36 382	27 167	28 694	-7 689
Driftsinntekter	-18 592	-10 815	-12 222	6 370
NETTO	67 938	67 859	68 108	170

Faste årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	58,1	81,8	23,7

Omorganisering: 3 avdelinger overført høsten 2018 til andre enheter, derfor færre stillinger

Midlertidige årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	13,3	17	3,7

Måleindikator	Sykefravær 2018	Sykefravær 2017	Endring
Korttid	1,8 %	1,17 %	0,63 %
Langtid	6,63 %	2,11 %	4,52 %
Sum fravær	8,43 %	3,28 %	5,15 %

Aktivitetstall

Aktivitetstall	2017	2018	Endring	Endring i %
Psykisk helse	4140	4502	362	8,7
Brannstasjonen legesenter	11014	11780	766	7,0
Helsesøstertjenesten	12942	15601	2659	20,5
Jordmortjenesten	1407	901	-506	-36,0
Fysioterapi	4300	4256	-44	-1,0
Ergoterapi	2278	1422	-856	-37,6
Familiesenteret	636	751	115	18,1
Jobbsentralen	17390	18375	985	5,7

Innledning

Helsetjenesten består av helsesøster- og jordmortjenesten, fysio- og ergoterapitjenesten, innsatsteamet, familiesenteret, kommunepsykolog, psykisk helsetjeneste (alle disse inngår som tjenester i Familiens hus), Jobbsentralen, Brannstasjonen legesenter, kommuneoverlegen, allmennlegetjenesten inkludert legevakt og miljørettet helsevern.

Ny enhet med navn helse- og barneverntjenesten ble etablert i løpet av høsten. Barneverntjenesten kom inn som ny avdeling fra august, psykisk helse, fysio- og ergoterapitjenesten og Jobbsentralen ble overført til sine respektive nye enheter fra 1. november.

Enheden har hovedarbeidsområder innen helsefremmende, forebyggende og rehabiliterende arbeid til hele kommunens befolkning.

Også 2018 preges av vekst i helsestasjons- og skolehelsetjenesten, og fortsatt høy aktivitet og nye tiltak i Jobbsentralen.

Det finnes i dag ingen ledige listeplasser hos byens fastleger. Det kommer stadig henvendelser fra innbyggere som står uten fastlege, og vi har i dag intet annet alternativ enn å be dem skaffe seg fastlege i annen kommune. Dette er verken greit eller lovlig, og særlig beklagelig er det der henvendelsene kommer fra barnevernet, NAV, SiA Helse, psykiatrien, rustjenesten eller kriminalomsorgen. Ny stilling ved Brannstasjonen legesenter forventes besatt innen juni 2019.

Flere nye stillinger forverrer vår prekære mangel på lokaler og arbeidsplasser. Noen aktiviteter må begrenses på grunn av mangel på tilgjengelige lokaler.

Resultat og aktivitet

Helsetjenesten fremstår i regnskapet med et merforbruk på 170 000.

Vi har noen reelle merforbruk, og noen situasjoner som gir regnskapstekniske skjevheter.

- Allmennlegetjenesten har et merforbruk på drøyt 1,8 mill.; 950 000 skyldes økte kostnader for legevaktsamarbeidet, resten er kostnad for økt nivå på basistilskudd til fastlegene, og uforutsett behov for sykehjemslegevikar i sommer. Den siste kostnaden skal i prinsippet ivaretas av sykehjemmene, men vi har ikke gjort noen intern omfordeling.

- Brannstasjonen legesenter har hatt en merutgift på 800 000 til legevikar. Ny lege er ansatt fra 1. oktober. Med økt aktivitet har vi hatt økt inntekt, så det samlede merforbruk er 420 000 kr.

- Fysio/ergoterapitjenesten står med et merforbruk på rundt 1 000 000. Dette skyldes økt nivå på driftstilskudd til privatpraktiserende fysioterapeuter, en 50 % stilling for fallforebyggende grupper for eldre opprettet etter kommunestyrevedtak i 2017, men som ikke har kommet med i budsjettet, en forsinket utbetaling fra Østre Agder som ikke kommer med på 2018-regnskapet, og til sist et refusjonskrav på 750 000 til Helfo som har blitt avvist. Dette er påklaget til Helfo, men behandlingstid for en slik klage er opptil 12 måneder.

- Helsesøster- og jordmortjenesten har et mindreforbruk på 1,4 mill. som skyldes vakanser.

- Jobbsentralen består av to ansvar; 3004010 og 3004011. Til sammen står disse med et regnskapsmessig merforbruk på 3,3 mill.- se utdypende beskrivelse nedenfor.

- Helsetjenesten står oppført med 5,8 årsverk mer enn budsjettet; dette er ansatte i Jobbsentralen prosjekt, og utgift til disse stillingene finansieres av tilskudd fra IMDi.

Hovedfokus er fortsatt på videreutvikling av modellen for Familiens hus for samordning, koordinering og styrking av forebyggende arbeid og tidlig innsats for barn og unge.

Dette er fortsatt utfordrende. Dels er det vanskelig å få et godt nok samarbeid tjenestene imellom, så lenge viktige tjenester som PPT og barnevernet ikke er samlokalisert med de øvrige delene av Familiens hus, og dels mangler vi en åpen barnehage som var forutsatt ved etableringen. Det er også en ulempe å være geografisk plassert på et sted som ligger utenfor sentrum og så godt som uten offentlig kommunikasjonstilbud, og vi har et prekært behov for større lokaler. Arbeidet med ny organisasjon, og utredning av mulighetene for et nytt "helsehus" har gitt ny energi til arbeidet.

Aktivitetsdata viser en økning av aktivitet for de fleste avdelingene, til dels betydelig, noe som skyldes både høy etterspørsel, nye ansatte og - ikke minst - svært effektiv drift.

Det er for alle avdelingene vanskelig å definere aktivitetsdata som gir et "riktig" bilde av hva tjenesten egentlig gjør. Vi teller antall konsultasjoner, men dette sier lite om innhold, kompleksitet eller varighet. Mye av tjenestenes arbeid foregår ved ulike gruppeaktiviteter og ved tallrike samarbeidsrelasjoner med andre tjenester, og dette får vi ikke fremstilt på en god måte med enkle tall.

Vurderinger

Enheten har hovedfokus på tidlig innsats og helsefremmende og forebyggende arbeid, og videreutvikling av tjenester i et tverrfaglig miljø.

Mange nye stillinger til lokaler som på forhånd er overfylt skaper store problemer med å etablere forsvarlige arbeidsplasser. Vi har derfor store forventninger til at den påbegynte prosessen med å utrede et nytt helsesenter på Industritomta samt ferdigstillelse av I4Helse kan løse dette.

Psykisk helse

Psykisk helse har meget høy aktivitet med hovedvekt på rehabiliterings- og utviklingsarbeid. Fortsatt oppleves tilbudet om akutte avklaringssamtaler der folk kan henvende seg og uten henvisning eller andre formaliteter raskt få inntil tre samtaler som meget vellykket. Disse inngår ikke i registreringen som fremkommer av tabellen.

Dagsenteret er ikke med i tertialrapporten selv om flere er på vedtak. De har høy aktivitet og et høyt fokus på folkehelse.

Psykisk helse ved Dømmesmoen har et godt og nært samarbeid med helsestasjonen og familiesenteret inn mot familier, og deprimerte mødre EPDS.

Aktiviteten har vært høy, og vedtaksmengden så høy at vi har måttet ha perioder med utsettelse av oppstart p.g.a. for lite ressurser på personalsiden.

Tjenesten har en bemanning av psykiske helsearbeidere som tilsvarer 59 % av gjennomsnittet i norske kommuner, og kommunen vår har spesielt høy forekomst av psykiske lidelser i befolkningen, ref. KOSTRA og Folkehelseprofilene. Dette gir grunn til uro og bekymring.

Avdelingsleder har fra juni fungert som leder også i rustjenesten, og den nye enheten for psykisk helse og rus ble etablert fra 1. november. Sammenslåingen med rustjenestene og omorganisering i ny enhet har krevd mye innsats i årets siste måneder.

Brannstasjonen legesenter

Her er aktiviteten meget stor. Lokalene er dårlige og legger begrensninger på aktiviteten. Vi har hatt et lengre sykefravær, men tross dette opprettholdt aktivitetsnivået. Kontoret har et hovedansvar for legeberedskap på dagtid, og fraværet har fremtvunget bruk av meget kostbar vikartjeneste som er årsak til tjenestens merforbruk på 420 000, men stillingen er omsider besatt fra 1. oktober. At kommunen ikke har ledig fastlegekapasitet presser kontoret ytterligere. Denne situasjonen har vært en meget stor belastning for personalet. Ny fastlege er vedtatt i budsjettet først fra 2019, og perioden frem til dette er på plass blir meget vanskelig. Vi arbeider med å få etablert et nytt kontor slik at det blir plass til den nye legen.

Helsesøstertjenesten

Tjenesten har fått flere nye stillinger de siste årene, og følgelig også gledelig og betydelig økt aktivitet. Vi har på en lang rekke områder kunne bedre tilbudet til barnebefolkningen. Vi har i løp av året hatt hovedfokus på å øke tilstedeværelsen i skolene. Tjenesten har dels satt i gang en rekke nye tiltak, og dels kunnet utvide omfanget av tilbudene. Vi fikk 3 mill. kroner fra Helsedirektoratet sommeren 2017 i tilskudd til ytterligere styrking av det forebyggende arbeidet. Med tidkrevende prosesser for å få etablert nye stillinger ble disse nye stillingene først besatt tidlig i 2018.

Tjenesten fortsetter å ettervaksinere jenter født mellom 1991 og 1996 med HPV-vaksine for forebygging av livmorhalskreft.

Tjenesten flyttet i 2013 til allerede da trange lokaler; siden er bemanningen blitt fordoblet uten noen økning av lokalene. Ny nasjonal faglig retningslinje for tjenesten krever bruk av veiledning i grupper - dette har vi absolutt ikke plass til. Det er derfor et helt prekært behov for større lokaler. Det er utredet en mulig løsning ved bruk av modulbygg på P-plassen utenfor helsestasjonen, dette må vi få på plass så snart som mulig, frem til en varig god løsning i et nytt helsesenter kan være på plass. Åpning av I4Helse i august 2019 vil bedre situasjonen noe, men er langt fra tilstrekkelig.

Jordmortjenesten

Begge våre jordmødre sluttet vinteren 2018, og i overgangsperioden frem til de nye var på plass i juni har vi, som tydelig fremkommer av aktivitetstallene, hatt begrenset kapasitet. Men med et godt samarbeid med fastlegene har svangerskapsoppfølgingen blitt godt og forsvarlig ivaretatt, og tilbudet er nå tilbake i full drift.

Fysio- og ergoterapitjenesten

Tjenesten arbeider med en lang rekke tiltak, og på mange arenaer. Fysioterapitjenesten til barn er lavt bemannet. Fra sommeren 2018 har vi fått på plass 1,4 fysioterapeuter til forebyggende arbeid i helsestasjons- og skolehelsetjenesten finansiert ved tilskudd fra Helsedirektoratet.

Tjenesten står med et merforbruk på 1 048 000, dette har flere forklaringer;

Fra 1. november 2017 har vi i henhold til budsjettet for 2017 etablert et driftstilskudd for privatpraktiserende barnefysioterapeut, som har bedret behandlingstilbudet til barn. Denne siste stillingen inngikk fra 1/7 2018 i Østre Agder-samarbeidet om spesialfysioterapitjenester. Stillingen ble dessverre uteglemt i budsjett 2018 og utløste et merforbruk frem til 1/7. Siste halvår skal kostnaden dekkes av Østre Agder, men refusjonen kommer imidlertid så sent at det ikke kommer med i 2018-regnskapet. Dette gir et merforbruk i 2018 på 450 000 kroner. Refusjonskravet fra Østre Agder på 220 000 kroner vil komme som inntekt i 2019.

Satsene for driftstilskudd økte i løpet av 2018 og medfører et merforbruk på 250 000.

Stillingen i 50 % for fallforebyggende grupper for eldre opprettet etter kommunestyrevedtak har ikke kommet med i budsjettet, og bidrar med et merforbruk på 250 000.

Ergoterapitjenesten har ikke lenger ventelister, men p.g.a. sykefravær og vakanser er tjenesten nå hardt presset, dette fører også til nedgang i aktivitetstallene.

Fra 1. november 2018 er avdelingen overført til ny enhet for hjemmetjenester og rehabilitering.

Familiesenteret

Familiesenteret er et lavterskeltilbud for barn, ungdom, foresatte og øvrig nettverk, og har et bredt kontaktnett til alle andre virksomheter som arbeider med barn og familier. Mye av aktiviteten foregår derfor utenfor senteret, og antallet konsultasjoner gir derfor ikke et representativt inntrykk av senterets arbeid. Familiesenteret er sentrale i Familiens hus-modellen. Ny kommunepsykolog er på plass fra august.

Jobbsentralen

Jobbsentralen er fortsatt inne i en rivende utvikling, med en rekke prosjekter og høy aktivitet. Det siste større tiltaket er igangsetting av produksjon av paller for Skarpnes sementstøperi.

Jobbsentralen har i 2018 hatt et merforbruk knyttet til aktivitets- og undervisningstilbud til flyktninger med store hjelpebehov. Det søkes om tilskudd fra IMDi, men saksbehandlingstiden er så lang at tilskuddene ikke kommer inn i rett regnskapsår. Fra 2019 vil ikke lenger Jobbsentralen stå som mottaker av disse tilskuddene. Det er Kvalifiseringstjenesten eller NAV, som bestiller aktivitet fra Jobbsentralen, som vil betale Jobbsentralen for utførelse av de bestilte tjenestene.

Fra 1. november 2018 er Jobbsentralen overført til ny enhet for innovasjon og forvaltning.

Allmennlegetjenesten

Veksten i innbyggertallet har de senere årene medført en stadig reduksjon i antall ledige plasser hos kommunens fastleger. Det blir stadig mer presserende å påpeke at kommunen er nødt til å etablere flere fastlegehjemler. Kommunen er i dag ikke i stand til å ivareta innbyggernes rett til å kunne velge, og i rimelig grad også kunne bytte, fastlege. Det er satt av midler til en ny fastlegestilling i 2019-budsjettet.

Også i Grimstad er fastlegene utsatt for den samme utfordringen vi ser fra resten av landet; stadig flere oppgaver forventes løst av fastlegene, som har et meget stort arbeidspress som fremtvinger lange arbeidsdager.

Fortsatt avventer vi videre utvikling av legevaktsamarbeidet i tråd med utredningen som ble gjennomført i 2014. I mellomtiden har Østre Agder-samarbeidet vedtatt en høyst behøvelig økning av sykepleierbemanningen på legevakta, og dette sammen med fortsatt økte nødnett-kostnader gir et merforbruk i år på 950 000 og et økt kostnadsnivå på 1 060 000 for 2019.

Den sentralt fremforhandlede økning i nivået på basistilskudd medfører også et merforbruk på rundt 875 000.

Enhetens mål for budsjett 2018

Mål	Beskrivelse	Status
Sykefravær lavere enn 8 %	Sykefraværet er på 8,43% og ligger litt høyere enn måltallet. Det jobbes systematisk med sykefraværarbeidet.	
Å fullføre/virkeliggjøre modellen Familiens hus	Utvikle bedre samarbeidsrutiner for å sikre at alle relevante instanser blir koblet inn og at dobbeltarbeid unngås	

Mål	Beskrivelse	Status
	- Videreutvikle rollen som koordinator for Familiens hus - Samordne arbeidsoppgaver mellom avdelingene for å plassere ansatte i bemannet resepsjon - Tverrfaglig samhandling mellom enhetene i Familiens hus - Arbeide for at kommunestyrets vedtak om åpen barnehage en eller annen gang kan bli en realitet	
Styrke samarbeidet med barnehagene om tidlig innsats	Utvikle tilbud som gjør det lett for barnehagen å ta opp bekymringer og få støtte av andre faggrupper – ref. basisteam For 2018 skal ressursgruppen "barn som bekymrer" reetableres og omorganiseres Familiens hus må være på tilbudssiden og oppleves lett For 2018 skal ressursgruppen "barn som bekymrer" reetableres og omorganiseres tilgjengelige for barnehagene	
Styrke tilbudet til ungdom for å forebygge bortvalg av skole og arbeid så tidlig som mulig	- Utvikle samarbeidet med OT - oppfølgingstjenesten (fylkeskommunen) - Utvikle bedre systematikk i arbeidet med problematisk skolefravær - Bedre tjenester for forebygging og psykisk helse – tilstedeværelse i alle skoler/vgs - Styrke samarbeidet med miljøtjenestene i ungdomsskolene - Styrke samarbeidet med NAV - Styrke samarbeidet i Agderregionen	
Utvikle et fleksibelt og allsidig aktivitetstilbud i kommunen	Videreutvikle aktivitetstilbudene på Dømmesmoen til stadig flere grupper	

Barnevernstjenesten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Reg budsjett 2018	Avvik 2018
Netto lønnsutgifter	30 193	31 262	31 060	867
Andre driftsutgifter	15 532	13 347	13 479	-2 053
Driftsinntekter	-4 952	-4 440	-4 572	380
NETTO	40 783	40 169	39 967	-816

Måleindikator	Sykefravær 2018	Sykefravær 2017	Endring
Korttid	2,75 %	1,73 %	1,02 %
Langtid	11,16 %	1,76 %	9,4 %
Sum fravær	13,91 %	3,48 %	10,42 %

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	%
Antall bekymringsmeldinger	370	332	-38	-10,3
Antall hjelpetiltak i hjemmet § 4-4 og ettervern § 1-3	175	190	15	8,6
antall barn med omsorgsvedtak	54	52	-2	-3,7
Antall barn på institusjon pr 31.12	3	2		

Innledning

Barneverntjenesten består av 19,4 årsverk. Tjenesten ble ledet av enhetsleder, frem til 31/8. Fra denne dato er den organisert som en avdeling i helse- og barneverntjenesten, personaldata ligger under helsetjenesten i denne rapporten.

Tjenesten er tredelt, med mottak og undersøkelsesgruppe, tiltaksgruppe og omsorgsgruppe

Barneverntjenesten har i 2018 hatt store problemer med arbeidsbelastning og arbeidsmiljø. Enhetsleder har sluttet, og tjenesten er tydelig preget av lang tids slitasje, hvilket forklarer det stigende sykefraværet. Situasjonen er alvorlig.

Det er stort arbeidspress i barnevernet. Tjenesten har meget lav bemanning i forhold sammenlignbare kommuner. KOSTRA-tallene viser at tjenesten har en bemanning tilsvarende 66% av landsgjennomsnittet (70,3% av kostragruppe 13), hver ansatt har ansvar for oppfølging av 26 barn, gjennomsnitt er 20.

Tjenesten er fra budsjett 2019 styrket med 2 nye årsverk.

Resultat og aktivitet

Drift

I årsmeldingen 2017 meldte en om flere driftsavvik for 2017 som skulle rettes opp i omstillingsprosessen for 2018. Det mest kritiske avviket var saksbehandlingstid i tjenestens undersøkelsesarbeid. Den alvorlige arbeidsmiljøsituasjonen tjenesten har slitt med gjennom 2017 og 2018, kombinert med stor arbeidsbelastning og stort sykefravær, har gjort det vanskelig å nå målene. Ny avdelingsleder/barnevernleder startet i oktober 2018.

Bemanning

Barneverntjenesten har en bemanningsressurs som er svært lav. Tjenesten har (ref. kostra 2017) 26 barn med undersøkelse eller tiltak per årsverk. Til sammenligning har Arendal kommune 18,8 barn per årsverk og Kristiansand kommune 15,6 barn per årsverk. Landet uten Oslo ligger på 15,2 barn per årsverk.

Barneverntjenesten sliter med å dekke lovkrav som lovpålagt oppfølging av barn med hjelpetiltak i hjemmet, veiledning av fosterforeldre og tid til primærforebyggende arbeid i samarbeid med Familiens hus. Med den bemanningen som tjenesten har vil fokus være å drive et godt kjernebarnevern.

Økonomi

Netto driftsutgifter per innbygger 0-20 år til barneverntjenesten: (Kostra fra 15 mars for 2017)

Landet uten Oslo kr. 7 978

Grimstad kr. 5 319

KOSTRAGruppe 13: kr. 7 565

Barneverntjenesten i Grimstad ser allerede effekten av Hjemme Hos. Tjenesten klarer å hjelpe flere barn i hjemmet med bedre kvalitet enn private aktører. I tillegg har Hjemme Hos bidratt til færre plasseringer og til tilbakeføring etter flere akutt plasseringer. Hjemme Hos er et godt sekundært forebyggende tiltak for Grimstad kommune.

Regnskapet viser et merforbruk på 815 500. Dette har i grove trekk 3 forklaringer:

- et mindreforbruk på ca. 1 mill. på lønn, som skyldes stort langtidsfravær det ikke har vært mulig å dekke opp med vikarer

- et merforbruk på ca. 1 mill. for dekning av institusjonsopphold, beredskapshjem, avlastning mm. "Avlasterdommen" er en vesentlig årsak til dette

- et merforbruk på 1,24 mill. til livsopphold og andre sosiale ytelser, hovedsakelig for ettervern for ungdom

Lav bemanning fremtvinger høy bruk av eksterne tjenester, dette bidrar til merforbruket.

Utvikling

Barneverntjenesten er under omstilling og reetablering i ny enhet og ledes av nyansatt avdelingsleder. Vi har tro på at de største arbeidsmiljøutfordringene nå er i god utvikling. Bemanningssituasjonen er imidlertid alvorlig, med de 2 nye stillingene fra 2019 vil bemanningen fortsatt ligge på ca. 75% av gjennomsnittet.

Vurderinger

Tjenesten leverer godt i forbindelse med undersøkelsesarbeidet. Her har vi hatt en god bedring både på kvalitet og saksbehandlingstid. Dette er tjenesten godt fornøyd med. Hjemme Hos fungerer godt og har bidratt til reduserte kostnader og at flere får hjelp i hjemmet enn tidligere.

Risikoområder

Utførelsen av lovpålagte oppgaver:

Barneverntjenesten har hatt høyt sykefravær, og de ansatte er preget av stort arbeidspress. Tjenesten leverer godt ut fra de ressursene en har, grunnet høyt kompetente og dedikerte ansatte. Lav bemanning vil imidlertid også fremover være en utfordring.

Beredskapsplasseringer og institusjon:

Tjenesten har ikke økonomiske ressurser til det nivået vi har fått for akutt plasseringer i 2018. Det er risiko for at dette kan være vanskelig også i 2019. Det er imidlertid ikke mulig, enn si lovlig, å la være å gi et barn nødvendig beskyttelse i en akutt situasjon selv om budsjettmidlene mangler. Om bemanningen bedres vesentlig, kan flere oppgaver ivaretas av egne ansatte, og kostnadene til kjøp av tjenester bli lavere.

Enhetens mål for budsjett 2018

Mål	Beskrivelse	Status
Sykefravær lavere enn 8 %	Sykefraværet var på 13,91%. Dette er høyt, og det jobbes målrettet for å redusere sykefraværet.	
Videreutvikle barneverntjenesten sin organisering slik at vi sikrer at lovpålagte oppgaver gjennomføres.	Er iverksatt i forbindelse med omstillingsarbeidet	
Implementere Hjemme hos som en del av barneverntjenesten	Hjemme Hos er endel av tjenesten. Målet er oppnådd	

Mål	Beskrivelse	Status
Sikre god kompetanse innen saksbehandling, tiltaksarbeid og metodearbeid	Sikre god kompetanse er stadig ett kontinuerlig arbeid.	

Feviktun

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Reg budsjett 2018	Avvik 2018
Netto lønnsutgifter	42 575	43 661	43 461	886
Andre driftsutgifter	10 200	8 166	8 166	-2 034
Driftsinntekter	-13 384	-11 901	-11 901	1 483
NETTO	39 391	39 926	39 726	335

Faste årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	46,8	53,1	6,3

Midlertidige årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	6,6	1,3	-5,3

Måleindikator	Sykefravær 2018	Sykefravær 2017	Endring
Korttid	1,54 %	1,59 %	-0,05 %
Langtid	4,53 %	7,65 %	-3,12 %
Sum fravær	6,07 %	9,23 %	-3,15 %

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	%
Belegg langtid demens (42 senger)	96 %	103,97	7,97	8,3
Belegg KØH (2 senger)	49 %	63 %	14	28,6
Belegg korttid (7 senger)	94 %	96,51	2,51	2,7
Antall senger totalt	51	51		

Innledning

Feviktun bo og omsorgssenter har i 2018 driftet 51 senger fordelt på fire avdelinger. Det er tre avdelinger for personer med demens. En korttidsavdeling (7 senger) samt 2 kommunale øyeblikkelig hjelp-senger (KØH). Livsglede, aktivitet, trivsel og høy kompetanse har vært hovedfokus og preget den daglige driften.

Året 2018 har også vært preget av den store omstillingsprosessen som hele helse- og omsorgssektoren står i. Det har vært krevende prosesser innad med mye aktivitet. Det har medført mye møtevirksomhet, behov for informasjon og involvering først og fremst av ansatte, men også informasjon til pasienter/pårørende/innbyggere. Ny struktur, ny organisering, boligmasseprosjekt, heltidskultur og årsplan er eksempler på noen av prosessene som vi har jobbet med i 2018.

Langtidsavdelingene har gjennom året hatt 103,97 % belegg og det har også vært stor pågang på korttids plassene, som har hatt en gjennomsnittlig beleggsprosent på 96,51 %. Utfordringen i perioder er at det hopper seg opp med langtids pasienter på korttids plassene.

Sykehjemslegen vår sluttet i juni, og i påvente av ny lege som startet 1.9.2018 ble det laget en vaktordning for sommeren. Dette var krevende, men med god hjelp av legen på Frivolltun klarte vi å få lagt en kabal der vi kun trengte vikarbyrå i 2 uker i sommer. Ny sykehjemslege var på plass 01.09.18.

Sommeravviklingen gikk stort sett greit. Vi opplevde god rekruttering til sommerjobb på helsefagarbeider-

og studentstillinger, men det var vanskelig å rekruttere sykepleiere. Enheten hadde mange flotte vikarer på demensavdelingene. På korttid og KØH var det utfordrende p.g.a. høyt belegg. Det ble ikke brukt vikarbyrå på pleiesiden, og flere ansatte benyttet seg av bonusordningen i sommer, noe som ga økt stabilitet i ferieavviklingen.

I budsjett 2018 var det høy risiko knyttet til den økonomiske situasjonen ved KØH, og vi fikk et innsparingskrav på 2 millioner. For å møte innsparingskravet ble det satt i verk ulike tiltak:

1. Økt oppholdsbetaling for de 8 første månedene med 680 000
2. Tatt ned 1 årsverk sykepleier på KØH (av totalt 55 faste årsverk på huset).
3. Stram drift og alltid vurdering av innleie på hele huset

Andre viktige hendelser høst 2018: Feviktun resertifiseres som Livsgledehem for 4. gang og fortsetter det gode arbeidet med livsglede og kvalitet.

Feviktun blir pilot for årsplan/kalenderturnus. Dette er en spennende satsning som vi mener vil ha stor betydning for kvalitet, kontinuitet og være et bidrag inn for å øke stillingsstørrelser for ansatte som går i deltidsstillinger. Flere ansatte har fått økt sin stilling p.g.a. omlegging til årsplan. Man trenger færre vikarer, da god planlegging gjør at fast ansatte vikarierer for hverandre.

Feviktun gjennomførte på sensommeren en kartlegging av hvilke hjelpemidler vi har tilgang til i forhold til våre pasienter. Dette var en nyttig kartlegging, og det gav gode innspill på status og behov for både for pasientenes situasjon, men også utfra pleiernes arbeidshverdag og belastning. Dette resulterte i noen kloke innkjøp, og som forventes å påvirke sykefraværet i en positiv retning.

Resultat og aktivitet

Kommentarer økonomi

Netto lønnsutgifter har et positivt avvik på 886 000. Dette skyldes reduksjon på et årsverk KØH samt stram drift hvor all innleie av vikarer vurderes nøye, og man nyttiggjør seg ressurspersoner (arbeidspraksiskandidater, læringer, elever og studenter) på en hensiktsmessig måte.

Andre driftsutgifter har et negativt avvik på – 2 034 000. Her ligger det mange kostnader som dekkes av fondsmidler, testamentariske gaver o.a. Feviktun har en ordning kalt felles trivselsordning, hvor beboerne betaler inn et månedsbeløp til felles trivselstiltak. En annen årsak til merforbruket er en langsiktig og viktig investering i forflytningshjelpemidler, slik som takheiser. I neste omgang vil det høyst sannsynlig påvirke sykefraværet i en positiv retning og gi en innsparing der.

Driftsinntektene har et positivt avvik på 1 483 000. Dette skyldes økning i oppholdsbetaling og høyt belegg på alle avdelingene.

Netto resultat er da et positivt avvik på 335 000, som vi er godt fornøyd med.

Kommentarer HR-tall

Det er samsvar mellom faste årsverk og midlertidige årsverk. Vikariater regnes med i midlertidige årsverk, og personer i ulønnet permisjon kommer ikke med på faste årsverk. Totalt sett er det en differanse på ett årsverk, og det forklares med nedgang på KØH med ett årsverk.

Kommentarer sykefravær

Både langtidsfravær og korttidsfravær er betydelig redusert i forhold til 2017. Vi ligger godt under kommunens målsetting på både korttidsfravær og langtidsfravær. Det kontinuerlige fokuset på nærvær, arbeidsglede og trivsel fortsetter, og sykmeldte følges opp etter gjeldene retningslinjer.

Strukturprosjekt

Overordnet sett har strukturprosjektet hatt stort fokus i 2018. Antall enhetsledere ble redusert i henhold til ny struktur/omorganisering. Fra 1. oktober ble Feviktun, Frivolltun, Frivolltun omsorgsboliger (GROM) og Berge Gård en felles enhet, kalt enhet omsorgssentre. I ny organisering blir det færre ledere, men alle lederne har 100% administrasjonstid og fullt fag-, personal-, økonomi- og informasjonsansvar.

Det er i organisasjonskartet også gjort endringer der korttid og KØH skal samlokaliseres på Frivolltun og driftes av hjemmetjenesten. Dette skjer først i februar 2019. Dagsentrene, som tidligere har ligget under institusjonene, overføres til hjemmetjenesten.

Det er gjennomført informasjonsmøter for de ansatte både på sektornivå, enhetsnivå og avdelingsnivå,

der aktuell informasjon og status for strukturprosjektet er blitt formidlet. I en omstillingsfase vil det også være turnover. Noen dyktige ansatte har sluttet, og det er rekruttert inn nye kompetente medarbeidere.

Sommeren og drift

Vi hadde en fantastisk sommer der pasientene koste seg mye i hønsehagen, og mange måltider ble inntatt utendørs. Temperaturen har vært høy både inne og ute, men pasientene klarte seg godt i varmen.

KØH og korttid har jobbet godt med rehabilitering og gode pasientforløp. Her jobbes det tverrfaglig, men mangel på kontinuitet på legesiden har vært en utfordring. Sykepleiedekningen i grunnbemanningen er god, noe som gjør at kompetansebehovet kan ivaretas ved sykdom, ferie eller fravær. Sommerperioden har allikevel vært utfordrende for denne avdelingen p.g.a. høyt belegg og økt sårbarhet grunnet ferieavvikling. I starten av sommeren ble det gjennomført en ROS-analyse, og ulike tiltak ble iverksatt. I hele 2018 har det vært fokus på samarbeid mellom bestillerenheten, hjemmetjenesten og korttid for å få smidige overganger og forståelse for hverandres situasjon.

Demensavdelingene har i perioder hatt behov for innleie av ekstrahjelp på grunn av utfordrende adferd og komplekse pasientsituasjoner. Det er fortsatt mange avvik knyttet til vold og trusler, noe ledelsen følger tett opp i samarbeid med verneombudet.

Dagsenteret har stabile ansatte, og de hjemmeboende som har plass på Fevikun gir uttrykk for at de trives godt. Dagsenteret har noen plasser som er tilrettelagt for personer med demens.

Innovasjon og kompetanse

Fevikun har et sykesignalanlegg som er utdatert, og det skal installeres et nytt anlegg som også har flere velferdsteknologiske muligheter og funksjoner. Anlegget er en del av en felles anskaffelse på Agder, og først ut i Grimstad er Frivolltun. Det har vært flere tekniske utfordringer i oppstartsfasen, noe som har forsinket installasjonen på Fevikun, men målet er at nytt anlegg kommer i drift februar 2019.

Kompetanseløft dette året:

- Kick off for heltidskultur
- Det gode arbeidsmiljø - med arbeidsmiljøloven som rettesnor!

Fevikun samarbeider med UiA om flere prosjekter som Sosial Innovasjon i norske Sykehjem (SIS), kunst i sosiale relasjoner og In for Care. Enheten har også et tett samarbeid med NAV i forhold til språkpraksis og annen praksis. Dette er til gjensidig nytte og glede.

Pasientsikkerhet er et viktig område å jobbe systematisk med. Tjenesten ønsker å implementere tiltakspakker fra www.pasientsikkerhetsprogrammet.no. Fra tidligere er TILT (Tidlig Identifisering av Livstruende Tilstander) implementert. I 2018 har fokuset vært ernæringskartlegging og tiltak. På dette området er det etablert gode rutiner med månedlige kartlegginger av ernæringsstatus og videre tiltak.

Fevikun er et livsgledehem, og det preger hverdagen til de som bor og jobber her. Det er høy aktivitet og mange trivselstiltak. Det er fast utedag rundt bålpannen, ulike kulturarrangementer og konserter, årstidsbord i avdelingene og individuelle aktiviteter for den enkelte ut fra "min historie". Enheten har også huskatt og fugler, noe som gir stor glede. Musikk er også et verktøy som ansatte har et bevisst forhold til. Kompetansen på enheten er stor, og ansatte etterspørres som foredragsholdere om dette temaet.

Fevikun har gjennom året fått mange gode tilbakemeldinger fra enkeltpersoner og i lokalavis. Senteret har en solid forankring i nærmiljøet på Fevikun, og er et treffsted for flere naboer. Fevikun ønsker å videreutvikle samarbeidet med frivillige og lokalmiljøer i 2019.

Vurderinger

Enheten har noen risikomomenter som er viktige å jobbe med.

1. Det er utfordringer med mange deltidsstillinger, og mange små ledige helgestillinger. Det er ikke attraktive stillinger (12-20 %), og flere av disse stillingene er ubesatt. Dette gjelder spesielt sykepleiestillinger.

Fevikun er pilot for årsplan (turnus for ett år av gangen), oppstart 17.12 2018. Årsplan gir mulighet for å øke stillingene til de ansatte noe, og gir også større forutsigbarhet både for arbeidstaker og arbeidsgiver. Vedtatte retningslinjer for en heltidskultur er på plass i Grimstad kommune. Dette tas på alvor, og stillinger økes når det er mulighet til det. Økonomien rundt dette følges tett opp da pilot-årsplan var planlagt før budsjett 2019 ble vedtatt, og således driftes etter 2018-budsjett.

2. En utfordring når det gjelder demensomsorgen, er at bygningsmassen ikke tilpasset for å skjerme pasienter med demenssykdom, som har en krevende og utagerende oppførsel, på en god måte. Det jobbes systematisk med kompetanse på adferd som utfordrer, knyttet opp mot avvikene på vold og trusler.

3. Feviktun er nå en del av en ny enhet, omsorgssentre. Det er en ny ledergruppe som må jobbe sammen for å få til et godt fungerende team for en stor enhet med sykehjemsdrift og HDO-drift.

4. Innføring av nye økonomimodeller i kommunen gir utfordringer også på sykehjem. Beregning av pleiefaktor differensieres noe mellom ulike type plasser, og det er utfordrende i forhold til reduksjon i rammen. Dette vil få utslag først i 2019 og må følges tett. Årsplan med gode funksjonelle turnuser vil være et positivt bidrag.

Enhetsens mål for budsjett 2018

Mål	Beskrivelse	Status
Sykefravær lavere enn 8 %	Feviktun har et redusert korttidsfravær og langtidsfravær sammenliknet med året før og totalen ligger under kommunens målsetting på under 8%	
Pasientsikkert sykehjem	Feviktun ønsker å bli et pasientsikkert sykehjem som har fokus på områdene i det nasjonale pasientsikkerhetsprogrammet. For å implementere pasientsikkerhetsprogrammet må de ansatte ha kunnskap om forbedringsmetodikk og tiltakspakker. I 2018 ønskes det å ha fokus på ernæring og videreføring av TILT (Tidlig Identifisering av Livstruende Tilstander).	
Resertifiseres som Livsgledehjem	Livsglede er viktig for de som bor på Feviktun. Ansatte kartlegger deres historie når de flytter inn, og ut fra tidligere og nåværende interesser får de individuelle aktiviteter hver uke. Feviktun følger også opp livsgledekriteriene.	
	Resertifisert for 4. gang 4. november	

Frivolltun

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Reg budsjett 2018	Avvik 2018
Netto lønnsutgifter	73 593	68 771	68 937	-4 656
Andre driftsutgifter	10 264	3 556	3 556	-6 708
Driftsinntekter	-12 437	-4 622	-4 622	7 815
NETTO	71 420	67 705	67 871	-3 549

Faste årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	74,9	75,1	0,2

Midlertidige årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	9,7	9,7	0

Måleindikator	Sykefravær 2018	Sykefravær 2017	Endring
Korttid	2,21 %	2,08 %	0,13 %
Langtid	4,4 %	5,81 %	-1,41 %
Sum fravær	6,61 %	7,9 %	-1,29 %

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	%
Vedtakter 2018	42848	43518	670	1,6
Antall brukere 2018	514	513	-1	-0,2

Innledning

Frivolltun bo- og omsorgssenter er et sykehjem med 48 senger samt 42 heldøgnsbemannede omsorgsboliger (HDO) og dagsenter. Sykehjemmet har to langtidsavdelinger for personer med demens, en ressursavdeling for personer med demens og utfordrende adferd, to korttidsavdelinger med rehabiliteringsplasser og en lindrende enhet med to senger. Enheten behandler pasienter med omfattende pleie- og omsorgsbehov, og samarbeider godt med bestillerenheten og andre enheter i helse- og omsorgssektoren. Enheten har som mål å levere tjenester med høy kvalitet. Frivolltun har fokus på livsglede, og ble resertifisert for 5. gang som livsgledehjem i mai 2018.

Frivolltun er et innovasjonssenter, og har kommunens og regionens visningsarena for velferdsteknologi. Enheten tar imot besøk fra andre kommuner og interesserte som ønsker å lære av hvordan kommunen jobber med velferdsteknologi. I 2. tertial har Frivolltun, som pilot i Grimstad kommune, innført nytt sykesignalanlegg med tilhørende velferdsteknologi. Til tross for enkelte utfordringer i implementeringsfasen, er tjenesten positiv med tanke på fremtidige gevinster med bruk av velferdsteknologi.

Frivolltun er en sentral partner i EU-prosjektet In For Care, som ser på bruk av frivillige og livsglede som virkemiddel i tjenestene. Enheten er som et av fem sykehjem i Norden aktive deltakere i prosjektet Sosial Innovasjon i Sykehjem, som drives av Universitetet i Agder i samarbeid med Nordlandsforskning.

Enheten har et merforbruk i forhold til budsjett 2018. Merforbruket er knyttet til lønnsmidler og kjøp av tjenester av vikarbyrå, og skyldes stor aktivitetsvekst, større pleietyngde og overbelegg, i all hovedsak på

GROM og korttidsavdelingene.

Korttidsavdelingene har i over en lengre periode hatt svært krevende situasjoner med lav sykepleiedekning og overbelegg. Flere pasienter som venter på langtidsplass og HDO gjør driften i korttidsavdelingen utfordrende. Når korttidsavdelingene ikke fungerer optimalt, påvirker dette også de andre tjenestene i sektoren, og det gjør også samarbeidet krevende.

Fra 1.oktober ble Frivolltun bo og omsorgssenter og Grom en del av enhet omsorgssentre. Siste tertial var hovedfokus den store omstillingsprosessen i helse- og omsorgssektoren, og hvordan tjenesten kan rigges på best mulig måte i forhold til ny organisering og nye budsjettmodeller og økonomiske rammer. Det har vært et stort behov for involvering og informasjon på mange nivå.

Resultat og aktivitet

Frivolltun bo- og omsorgssenter er et åpent og aktivt livsgledehem med god kvalitet på tjenestene. Enheten og avdelingene tar høyde for at tjenestene skal være faglige forsvarlige og at pasientsikkerheten skal være ivaretatt.

Frivolltun har ansatte med kompetanse innen et bredt fagfelt, og som aktivt bidrar med kompetanseheving i egen enhet, andre enheter og nærmiljø. Medarbeiderne deltar i interne og eksterne opplæringsprogram for å tilegne seg kunnskap som kommer pasientene til gode. Samtidig utgjør mangelen på stabil sykepleiekompetanse en risiko. Innleie av kompetanse er ressurskrevende, og gir manglende kontinuitet i arbeidet. Et stort arbeidspress grunnet aktivitetsvekst skaper utfordringer, spesielt på korttidsavdelingene og GROM.

Frivolltun bo- og omsorgssenter har et samlet merforbruk på kr 3,5 millioner ved årsslutt. Avvik på lønn forklares med høyt vikarinneleie, ekstra innleie og overtid p.g.a. aktivitetsvekst. Merforbruket er størst på GROM og korttidsavdelingene. Enheten har også et stort merforbruk på driftsutgifter. Dette er i hovedsak kjøp av tjenester fra vikarbyrå p.g.a. ressursmangel og rett kompetanse i forhold til reelt behov, og for å sikre faglig forsvarlighet.

Merforbruket skyldes også økte kostnader på vaskeritjenester samt utgifter ved levering av risikoavfall.

GROM

Grom registrerer en aktivitetsvekst i 2018 på 6,4 % sammenliknet med samme periode i 2017. Merforbruket på GROM forklares i hovedsak med innleie av ekstra bemanning rundt beboere med et stort pleie- og oppfølgingsbehov og demensdiagnose. Oppfølgingsbehovet kan strekke seg over kortere eller lengre tid, og er kostnadskrevende. Uforutsigbarhet og stor variasjon i pleietyngden kombinert med utfordringer med å dokumentere svingningene i pleiebehovet, er gjennomgående utfordringsområder i driften av heldøgns- omsorgsboliger (HDO). Grom har i 3. tertial hatt fire beboere som venter på langtidsplass i institusjon.

Korttidsavdelingene

Pasientlogistikken og pasientadministrasjonen på korttidsavdelingene er utfordrende. Faste rutiner, prosedyrer og oppgaver krever mye tid og ressurser. En rekke oppgaver, som ikke alltid står i samsvar med tilgjengelig arbeidskraft, utfordrer forventningene og kravene om faglig forsvarlig drift. Enheten laget før sommeren en ROS-analyse med hypotesen "lav kompetanse på korttidsavdelingen i ferieperioden gir ikke en forsvarlig drift/tjeneste". Denne ROS-analysen viste høy sannsynlighet og høy konsekvens, noe som gjorde at ledelsen måtte sette inn tiltak. Noen av tiltakene som ble igangsatt var å prøve å rekruttere flere kompetent medarbeidere, og informere samarbeidspartnere for å hindre at korttidsavdelingen fikk overbelegg i ferieperioden. Sommerferien ble svært krevende for korttidsavdelingen, med overbelegg som førte til at rom på avdeling Bølgen måtte åpnes opp og bemannes i en allerede krevende ressursituasjon. Dette har ført til flere avvik i pasientbehandling.

Faglederne på korttidsavdelingene har over lang tid stått i en svært krevende arbeidssituasjon. Sykefraværet blant sykepleierne har tidvis vært høyt, og det har vært vanskelig å rekruttere sykepleiere i vikariater og ledige stillinger.

Langtidsavdelingene

Beboere i dagens langtidsavdelinger på sykehjem kjennetegnes av høy alder og komplekse sykdomsbilder. Demenssykdom kommer ofte i tillegg til annen somatisk sykdom. Omsorg av god kvalitet innebærer at det til enhver tid er tilstrekkelig med kvalifisert personale i sykehjemmene. Fra 01.01.2018 har enhetene fått godkjent 1,7 nye årsverk til å styrke bemanningen på kveldstid, mandag til og med fredag, på avdeling Guldregn og Ferm.

Fagleder og helsepersonellet evaluerer aktivitetene i avdelingene fortløpende, benytter kompetanse i spesialisthelsetjenesten, og tar opp hendelser i refleksjonsmøtene. Ressursavdelingen defineres som en spesialavdeling.

Dagsenter

Enhetens dagsenter er et foregangssenter for etablering av aktivitetstilbud for personer med demens. Dagsenteret får statlig støtte til drift, og får stadig besøk av andre kommuner som ønsker å etablere lignende dagsentra. Enheten har også et dag- og kveldssenter på Grom. Ved å tilby felles samlinger og aktiviteter for beboerne, reduseres behovet for individuell oppfølging i form av enkeltvedtakstimer.

Årsverk

Ingen vesentlig endring på faste årsverk og midlertidige årsverk gjennom året.

Nærvær og fravær

Frivolltun bo- og omsorgssenter har et samlet sykefravær på 6,61 % i 2018, en endring på -1,29 % i forhold til 2017. Det er innenfor kommunens målsetting, og det er tjenesten godt fornøyd med. Arbeidet med tett oppfølging av sykmeldte videreføres. Enheten starter med NED-prosjekt i 2019.

Belegg

På GROM har det vært en økning på vedtakstimer på 1,6 % (670 timers forskjell i forhold til 2017).

Antall brukere var 514 i 2017 og 513 i 2018. Dette viser at pleietyngden har økt.

Vurderinger

Frivolltun vil levere tjenester med god kvalitet. Korttidsavdelingen driver effektivt i forhold til eksisterende ressurser, og liggedøgn per pasient er redusert. Bemannings- og kompetanseutfordringene gjør det krevende å holde rehabiliteringsaktiviteten på ønsket nivå, spesielt i helgene. Det registreres et økende press og aktivitetsvekst i hjemmetjenesten, på GROM og Berge gård senter, og det er etablert samarbeidsmøter for å sikre best mulig pasientflyt.

Ansatte ved ressursavdelingen tilbyr opplæring for ansatte i andre enheter, og bidrar i opplæring tilknyttet prosjektet "demensvennlig samfunn". Enhetens ansatte bidrar i innovasjonsprosjekter og samarbeider tett med universitetet og andre enheter og kommuner. Gjennom samarbeidet sikres det at tjenestene leveres i tråd med nye krav og fremmer innovasjon innen helse og omsorg.

Ressurs- og bemanningssituasjonen på Frivolltun bo- og omsorgssenter er krevende, og gir daglige utfordringer. Ansatte og ledere vil delta aktivt i arbeidet med å sikre gode tjenester for fremtiden.

Risikomomenter fremover er knyttet opp mot veksten i behov for tjenester sett opp mot ressurstilgang; både økonomiske ressurser, men også behov for riktig kompetanse.

Grom og Frivolltun bo- og omsorgssenter er midt inne i en krevende omstilling. Arbeidet ble påbegynt høsten 2018, og fortsetter inn i 2019. Det jobbes med å se på nye muligheter. Grom tar ned 6 leiligheter, skal bygges om og gjøres mer funksjonell i forhold til drift, samt bli mer brukertilpasset. Ledelsen på Grom er styrket med en 50 % stilling fra 01.10.2018.

Enheten har gjennomgang av serviceerklæringer og ser på innholdet i tjenestene, om noen oppgaver kan gjøres av andre. Det er ønskelig å øke bidrag fra frivillige organisasjoner ved senteret.

Nye beregningsmodeller for økonomi gjør at det må lage nye turnuser som samsvarer med nye rammer som kommer i 2019. Det er utfordrende og tidkrevende. Her samarbeides det godt med HR-avdelingen.

Ressursavdelingen vil få en endring med økning av to pasienter. Dette må følges tett, da det er en avdeling med mange avvik som gjelder vold/trusler mot ansatte.

Det er mange prosesser i en omstilling som kan utgjøre en risiko. Ansatte og noen av pasientene må flytte til Fevikun i løpet av 2019. Dette vil planlegges godt, slik at det sikres en god prosess med involvering og informasjon av ansatte, brukere og pårørende.

Enhetens mål for budsjett 2018

Mål	Beskrivelse	Status
Sykefravær lavere enn 8 %	Målet er nådd, og arbeidet med tett oppfølging av sykmeldte videreføres.	
Frivolltun er et åpent og aktivt livsgledehem med høykvalitet på tjenestene	Frivolltun resertifiseres som livledehem for 5. gang 29.05.2018. Enheten har i 2018 hatt fokus på et tettere samarbeid med pårørende, og har laget rutiner for å ivareta dette uavhengig av hvem som er på jobb. Enheten er en viktig læringsarena for studenter, elever og lærlinger, og har i 2018 også fire helserekutter fra Menn i helse. Enheten har oppdatert prosedyrer i QM+, og deler prosedyrene med andre kommuner som jobber med å sertifisere seg som livsgledehem.	
Frivolltun har ansatte med høy kompetanse innen et bredt fagfelt som aktivt bidrar med kompetanseheving i egen enhet, andre enheter og nærmiljø.	Enheten har i 2018 hatt fokus på innføring av nytt sykesignalanlegg med tilhørende velferdsteknologi. Det er laget tjenestereiser, ROS-analyser og prosedyrer. Enheten bruker ressurspersoner på avdelingene for opplæring av de ansatte. Undervisning og veiledning av andre enheter, kommuner og nærmiljøet innen flere kompetanseområder som demens, velferdsteknologi og livsglede.	
Frivolltun er et innovasjonssenter hvor bruk av velferdsteknologi, innovasjon og samhandling står i fokus.	Enheten deltar i velferdsteknologiprojekt og tester ut nye løsninger. Nytt signalanlegg implementeres i mai/juni 2018. Tett samarbeid med universitet og forskningsinstitusjoner	

Berge gård senter

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Reg budsjett 2018	Avvik 2018
Netto lønnsutgifter	44 835	40 355	41 651	-3 184
Andre driftsutgifter	5 730	545	1 703	-4 027
Driftsinntekter	-4 566	-1 825	-2 675	1 891
NETTO	45 999	39 075	40 679	-5 320

Faste årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	51,6	48,3	-3,3

Midlertidige årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	4,7	6	1,3

Måleindikator	Sykefravær 2018	Sykefravær 2017	Endring
Korttid	1,77 %	1,81 %	-0,04 %
Langtid	6,36 %	7,94 %	-1,58 %
Sum fravær	8,14 %	9,74 %	-1,61 %

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	%
Vedtakstimer 2018	50804,9	59272,37	8467,47	16,7
Brukere 2018	904	853	-51	-5,6

Innledning

Berge gård senter er inndelt i tre avdelinger ledet av hver sin fagleder.

Hjemmetjenesten betjener 76 heldøgns omsorgsboliger (HDO) på Berge gård senter.

Nattjenesten betjener kommunens omkring 400 hjemmeboende med trygghetsalarm eller med vedtak om tjenester på natt, inkludert omsorgsboligene på Berge gård senter.

Merkantil avdeling består av sjåførtjenesten, dagsenteret og hjelpemiddelavdelingen.

Det er enhetens målsetting at beboere og tjenestemottakere skal oppleve en trygg bosituasjon og ha best mulig livskvalitet. Gjennom kontinuerlig fokus på kompetanse, kvalitet, verdier og kultur ønsker Berge gård senter å fremstå som en levende organisasjon i utvikling.

Pleietyngden er økt, og det er til enhver tid krevende å ha riktig og nødvendig fagkompetanse på arbeid. Mangel på tilgjengelige vikarer, både sykepleiere og helsefagarbeidere, har medført innleie fra vikarbyrå. Berge gård senter har et merforbruk i forhold til budsjett. Merforbruket er knyttet til lønnsutgifter til vikarer, ekstravakter, overtid og vikarbyråinnleie og forklares med aktivitetsveksten, tilsynsvakt brannordningen på kveld/natt og utfordringene knyttet til å rekruttere/oppbemanne på kort varsel med rett kompetanse.

Berge gård senter har startet et internt omorganiseringsarbeid hvor målsettingen er å tilpasse driften til dagens beboere/pasienter, ansatte og deres behov, og budsjett. Gjennom noen enkle bygningsmessige tilpasninger, og inndeling i flere avdelinger, mener vi at ansatte vil kunne betjene beboere og administrere arbeidet bedre og mer effektivt. En optimal og effektiv drift forutsetter god dialog på tvers av avdelinger og enheter og at beboere og pasienter blir tildelt riktig plass i forhold til pleie- og omsorgsnivået.

Fra 1. oktober 2018 ble Berge Gård en del av enhet omsorgssentre som resultat av den store omstillingen helse- og omsorgssektoren er i. I denne perioden har fokuset vært å få landet de bygningsmessige endringene og få på plass avdelingsledere. Fra 2019 deles Berge Gård inn i to avdelinger med hver sin avdelingsleder. I denne omstillingsfasen har det vært et stor behov for møtevirksomhet for å involvere ansatte og tillitsvalgte i prosessene, samt gi informasjon til andre berørte parter som brukere og pårørende. Det har vært gjennomført brukerrådsmøter vår og høst. Det har vært svært krevende å drifte enheten samtidig med at det planlegges og gjennomføres store endringer både fysisk og personellmessig.

Natt-tjenesten vil deles i to avdelinger fra 2019. Ambulerende natt ute tilhører enhet for hjemmetjeneste og rehabilitering, mens nattevaktene inne vil tilhøre Berge Gård.

Den 12. september ble Berge gård rammet av en brann som krevde ett menneskeliv. Dette er en trist og alvorlig hendelse, særskilt for pårørende, men hendelsen har også preget ansatte og ledelse på Berge gård. Under brannen ble sprinkleranlegget utløst, og dette fremheves av brannvesenet som en viktig årsak til at brannen ikke spredde seg videre i bygget. Brannen etterforskes av politiet. Enheten har hatt tilsyn fra Fylkesmannen og hatt en gjennomgang av rutiner, samt sett på hvilke læringspunkter som må tas med videre. Brannvesenet og politi har i etterkant uttalt at brannen ble håndtert riktig. Rutiner og samhandling fungerte. Brannen skjedde i et vaktskifte, og alt tilgjengelig personell fra dag/kveldsskift hjalp til sammen med nødetatene. Ansatte har fått oppfølging i ettertid fra helsevesenet, bedriftshelsetjenesten og kriseteamet i kommunen.

Resultat og aktivitet

Berge gård senter har som mål å levere faglig forsvarlige tjenester innenfor gjeldene rammer. Enheten skal organiseres hensiktsmessig og være tilpasset pasienter og ansatte. Ledelsens og ansattes daglige utfordring er å sikre at beboere og tjenestemottakere opplever dette i praksis - at de er trygge, mottar den hjelpen de har behov for, og har en meningsfylt hverdag.

Aktivitetsnivået i 2018 viser en vekst på ca. 35 % sammenliknet med 2017. Et jevnt høyt aktivitetsnivå og uforutsigbarhet og svingninger i pleietyngde og innleggelser, gjør det krevende å bemanne med riktig kompetanse og levere tjenester innenfor grensen av hva som er faglig forsvarlig. Ansatte bruker stadig mer tid på administrative oppgaver. Eksempelvis spises mye administrasjonstid opp av kontakt med fastlege, krav til dokumentasjon og opplæring av nye vikarer. Kontrollspennet hos enkelte fagledere er stort – over 50 medarbeidere for en fagleder.

Enheten opplever en ressursknapphet, både bemannings-/kompetansemessig og økonomisk. Det er svært vanskelig å rekruttere sykepleiere til ledige vikariater og svangerskapspermisjoner. Berge gård senter har et godt arbeidsmiljø.

Langtidssykefraværet er på 6,36 %. Det er en nedgang fra 2017 på 1,58 % Korttidsfraværet på 1,77 % er også litt lavere enn fjoråret. Det er gledelig at nærværet øker. Enheten er midt i en stor og krevende omstillingsfase med uro og bekymring knyttet til arbeidssted o.a. Det viser seg at ansatte står på og kommer på jobb.

Økning i faste årsverk skyldes at tjenesten har fått flere krav om fast ansettelse dette året. Det belyser noe av utfordringen med det store behovet for personell og vikarer som blir gående lenge i midlertidige stillinger, og at vikarene da kan benytte seg av rettigheter til faste stillinger.

Endring og utvikling

Enheten har fortløpende fokus på hvordan arbeidet organiseres. Det er satt i gang et prosjekt for hvordan tjenestetilbudet på Berge gård senter skal organiseres. Dette for å gi beboerne en mer hensiktsmessig oppfølging og ansatte en mer oversiktlig pasientbehandling. Planen er å dele Berge Gård Senter inn i to avdelinger og dele natt-tjenesten i to tjenester med en avdeling inne og en ambulerende ute-avdeling tilhørende hjemmetjenesten.

Riktige fasiliteter - bedre tjenester

Avholdte vernerunder i 2017 påpekte behov for oppgradering av kontorer, møterom og andre fasiliteter for ansatte. Berge gård har ikke vaktrom for helsearbeidere, møterommet som blir benyttet til rapportgiving er for lite og har ikke sitteplass til alle. Medisinrom og arbeidsplasser for helsearbeidere har ikke egnede lysforhold, vindu eller luftemuligheter. Garderobeforhold er ikke tilpasset antall ansatte. I løpet av høsten har mange prosjekter blitt fullført. Flere vaktrom nærmere pasientene har kommet på plass. Nytt flott og funksjonelt medisinrom er i drift. Garderobeforhold er forbedret.

FOU-avdelingen og Frivilligsentralen flyttet ut av Berge Gård senter i desember. Enheten har i samme periode opprettet en egen tilsynsavdeling i første etasje (gamle rehab). Dette er for de brukerne som trenger tettere oppfølging og tilsyn. Her vil det også bli aktiviteter på dagligstue med eget personell driftet av eksterne midler. Det er ti leiligheter hvor nå ni personer har flyttet inn.

Kommunestyret fattet i juni 2017 vedtak (17/76) om tilskudd for å lukke brannavviket, og det ble laget en plan for å sikre forsvarlig drift frem til nødvendige brannsikkerhetstiltak er ferdigstilt. Arbeidet med å lukke brannavviket er ledet av bygg- og eiendomstjenesten. Sprinkelanlegget er montert og i drift fra juli 2018. Resterende arbeid er slutført høsten 2018.

Medarbeiderskap

Berge gård senter har en sykepleierdekning på 39 %. Enheten vil øke sykepleierdekningen for å tilfredsstille nødvendige krav til kompetanse på en arbeidsplass for en beboergruppe med stadig større pleie- og omsorgsbehov. Det jobbes kontinuerlig med ny turnus og heltidskultur.

Økonomi

Enheten har et merforbruk i forhold til budsjett per 31.12.2018 på -5 320 000. Budsjettet for 2018 ble laget ut fra aktivitetstallene for september 2017, på et tidspunkt da enheten registrerte et relativt lavt antall bestilte vedtakstimer, 3700. Snittet for 2018 er ca. 5000 bestilte timer, - ca. 35 % høyere enn timetallet budsjettet ble fastsatt ut fra. Merforbruket forklares med stor aktivitetsvekst, innleie av ekstrabemannning fra egne vikarlistor og bemanningsbyrå. Av dette er -3 184 000 merforbruk på alle lønnsposter. Videre er det et merforbruk på andre driftsutgifter med -4 027 000. I hovedsak dreier dette seg om kjøp av tjenester fra vikarbyrå.

Vurderinger

Etter at de strukturelle, bygningsmessige endringene er gjennomført og bemanningen er tilpasset beboerne i mindre avdelinger, er det enhetens intensjon at driften skal oppleves mer rasjonell, oversiktlig og hensiktsmessig, samt at det gir bedre forutsetninger for å drive i forhold til budsjett. Sett i forhold til aktivitetsveksten løser ikke omorganiseringen alene det behovet enheten har for flere årsverk og mer kompetanse i form av flere sykepleiere.

Enheten ser egen organisering i sammenheng med det pågående struktur- og heltidsprosjektet i helse- og omsorgssektoren. Mye er på plass, men omstillingen fortsetter inn i 2019.

Pågående arbeid:

- få på plass nye turnuser. Her må man tenke store stillinger og kontinuitet. HR-avdeling bistår oss med bemanningstilpasninger.
- få på plass en lege i 10 % stilling
- samarbeider tett med tjenestekontor for gjennomgang av vedtak. Enheten har flere brukere som burde vært på et høyere omsorgsnivå. Behovet for plasser er stort, og det er foreløpig ikke anledning til å ta ned antall leiligheter. I forhold til den nordiske modellen og beregning av antall HDO-boliger i Grimstad, har vi for mange HDO-leiligheter ifølge rapport fra boligmasseprosjektet.
- gjennomgang av serviceerklæringer og forventningsavklaringer med brukere/pårørende. Hvilke tjenester har HDO-ene, og hvilke tjenester må andre levere?
- et enda tettere samarbeid med hjemmetjenesten hvor det ses på muligheter for å få hjelp fra hjemmetjenesten ved aktivitetstopper.

Medarbeiderne på Berge gård er enhetens viktigste ressurs og bidrar aktivt til måloppnåelse - sikre beboere og pasienter riktige tjenester og en trygg og meningsfull hverdag. Nærværet er høyt på enheten.

Det er laget planer for uteområdene som trenger en oppgradering. Dette vil gagne brukerne og øke trivselen ved senteret. Her har man testamentariske gaver som benyttes til et slikt formål.

Det er også ønskelig å jobbe for å øke frivilligheten ved senteret samt ha et godt samarbeid med nærmiljøet.

Enhetens mål for budsjett 2018

Mål	Beskrivelse	Status
Sykefravær lavere enn 8 %	Enheten har et korttidsfravær på 1,77 % og langtidsfravær på 6,36 %. Totalen er da rett over kommunens målsetting og viser en fin nedgang fra 2017.	
Berge gård senter leverer faglig forsvarlige tjenester.	Enheten arbeider fortløpende med å kvalitetssikre tjenestene gjennom prosedyrer og rutiner. Det er krevende å rekruttere nødvendige ressurser og riktig fagkompetanse til å dekke opp turnusen.	
Berge gård senter er organisert i hensiktsmessige avdelinger tilpasset beboere og pasienter.	Der er startet opp et internt omorganiseringsprosjekt hvor målet er å drifte enheten mer rasjonelt til det beste for pasienter og ansatte.	
Berge gård senter er en god og ivaretakende arbeidsplass for alle ansatte.	Enheten har i perioder et stort arbeidspress hvor pleietyngden ikke står i samsvar med tilgjengelige ressurser. Det er krevende å få til en kontinuerlig drift da det til tider er inne mange vikarer, det er få sykepleiere i turnusen og uforutsigbarhet på grunn av ressursstyringsmodellen.	

Hjemmetjenesten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Reg budsjett 2018	Avvik 2018
Netto lønnsutgifter	70 019	66 668	65 933	-4 086
Andre driftsutgifter	6 066	3 465	4 601	-1 465
Driftsinntekter	-1 679	-750	-750	929
NETTO	74 405	69 383	69 784	-4 621

Faste årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	71,1	72,5	1,4

Midlertidige årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	11,6	10,3	-1,3

Måleindikator	Sykefravær 2018	Sykefravær 2017	Endring
Korttid	2,74 %	2,62 %	0,12 %
Langtid	5,47 %	6,43 %	-0,96 %
Sum fravær	8,2 %	9,04 %	-0,84 %

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	%
Antall vedtakstimer som det ytt tjenester i henhold til	165672	184480	18808	11,4
Antall brukere det er ytt tjenester til	7032	7326	294	4,2

Innledning

Fevik og Frivoll hjemmebaserte tjenester består av hjemmesykepleie, avlastningsoppdrag, praktisk bistand, turnusbemannet leilighet for ressurskrevende bruker og brukerstyrte personlige assistenter. Det har blitt utført tjenester til opptil 850 innbyggere per måned, derav 513 i hjemmesykepleien, og resterende tjenester er utført til de innbyggerne som kun har praktisk bistand, brukerstyrt personlig assistanse, ressurskrevende tjenester og akutt behov trygghetsalarmer.

Tjenesten har til sammen 85 faste årsverk. I tillegg drives enheten med et stort antall timeinnleide i perioder med økt aktivitet.

I 2018 har det vært kontinuerlig økte vedtakstall og økt antall brukere. Det vil si at det til enhver tid administreres i overkant av 250 ansatte. Enheten ble administrert av ett årsverk enhetsleder, tre årsverk fagledere og ett årsverk sykepleiekonsulent.

Formålet i enheten er gi brukere nødvendig helsehjelp til å være hjemme så lenge som det er mulig og tilrådelig.

Driften i enheten har vært preget av en stor økning i vedtakstimer og det har aldri tidligere vært utført tjenester til et så høyt antall innbyggere. Økningen på 10 % fra 2016 til 2017 i antall besøk til innbyggere, har vedvart ytterligere inn i 2018, og veksten var på 14 %. Enheten utførte tjenester til over 300 flere

hjemmeboende innbyggere sammenlignet med 2017.

Økning i antall brukere det ytes tjenester til i 2018 har medført behov for mer personell, mer kjøring av bil, flere biler og økt logistikkarbeid.

De økte vedtakstimerne på over 11 % har resultert i et behov utover grunnbemanning for ekstra, men svært nøktern timeinnleie. Det er utført i underkant av 20 000 flere vedtakstimer i 2018, sammenlignet med 2017.

I ressursstyringsmodellen utgjør økningen i vedtakstimer behov for 10 årsverk, dette ville ha utgjort 8 millioner kr. i lønnsmidler i 2018, mens resultatet viser et overforbruk på 4,6 millioner.

Enheten har jobbet mot så nøktern drift som mulig, samtidig med at kvalitet og kompetanse har vært ivarettatt. Oppdrag har vært fordelt internt mellom team for å utnytte ressurser best mulig. Det har ikke vært mulig å skaffe nok høyskoleutdannet timelønnet personell i perioden, slik at fast ansatte har jobbet ekstra, og det har resultert i overtid. Det har vært behov for ekstra opplæringstimer til nytt ekstra personell, og det er gitt opplæring til andre enheter blant annet til natttjenesten på grunn av spesielle faglige prosedyrer og maskiner til innbyggere med behov for nødvendig helsehjelp.

Enheten har klart å utføre de ekstra lovpålagte vedtakstimerne uten bruk av vikarbyrå og uten bruk av ekstra driftsmidler som flere biler, mobiler og uniformer. Fast ansatte har vært utsatt for stor slitasje ved overtidbruk, og har kontinuerlig hatt en presset arbeidssituasjon.

Sykefraværet har utviklet seg positivt med forbedring på nesten 1 % sammenlignet med 2017. Fraværet er nå i 2018 på 8 %. Enheten har færre langtidssykemeldte, og har jobbet godt med nærvær, blant annet tilbudt gratis influensavaksine til alle ansatte høst 2017 og høst 2018.

Resultat og aktivitet

Enheten har et overforbruk i 2018 på 4,6 millioner kroner.

Årsaker til overforbruk er: 4,6 millioner kroner på ekstra innleie av vikarer, samt overtid til å håndtere økte vedtakstimer og økt antall innbyggere å gi helsetjenester til.

Enheten har jobbet med kompetansebygging og gitt ansatte tilbud om intern undervisning.

Noen ansatte har også deltatt i studiegrupper innen velferdsteknologi, fagdager innen palliasjon, legemiddelhåndtering, arbeidsmiljøkurs, brannøvelse, samtykkevurderingskompetansekurs og andre interne kurs i daglige driftsoppgaver. Sykepleiere og helsefagarbeidere som har deltatt et par år i videreutdanningsløp er nå inne i slutfase og blir snart spesialpleiere innen palliasjon, veiledning, tverrfaglig miljøarbeid, geriatri og ledelse.

Enheten har også jobbet mot å være en attraktiv enhet, og har ved å opprettholde diagnoseteam og satsing på kompetansebygging opplevd å være en populær arbeidsplass med varierte faglige oppgaver og en stor grad av selvstendig arbeid. Det er også motiverende for å unngå turnover at ansatte ser framover til å bli en del av I4Helse ved universitetet i Grimstad, samt at arbeidsplassen er etterspurt for hospiteringer fra andre kommuner i andre deler av landet på grunn av langtkommet bruk av velferdsteknologi og effektiv drift. Faste stillinger er det god rekruttering til, det enheten har merket vansker med er deltidstillinger og korte vikariater innen sykepleie.

Enheten har vært med på å utrede muligheter for å nå flere mål, blant annet innen velferdsteknologi. Det er nå snarlig utprøving i ordinær drift av virtuelle hjemmebesøk med video, samt det blir videre satsing på elektroniske dørlåser med tilgangsstyring fra arbeidsmobiler, bruk av GPS og nye varianter av GPS, sengematter og andre sensorer for bevegelse, der det er behov for slikt utstyr for å få en bedre hverdag for brukere og ansatte. Det er også gjennomført et arbeid med gjennomgang av all info om trygghetsalarmbrukere for at alle journal- og personopplysninger var riktige ved overgangen til nytt responscenter i september 2018. Responscenteret har gitt store resultater. I desember måned ble det meldt 1100 alarmer, bare 300 ble viderekoblet til hjemmetjenesten for betjening lokalt. Det er store og gjennomgående mål for hele enheten innen teknologi. Det er her et samarbeid mellom enheten og kommunens IT-avdeling og FOU-avdeling, samt tidligere Agder Living Lab og UiA.

For å unngå flere unge og uføre gjør ansatte det de kan gjennom dialog mens de utfører tjenesteyting.

Folkeopplysningsarbeidet startet opp i desember, med 1. møte for pårørende i hjemmetjenesten med ulik praktisk informasjon om tjenestene i helse, mat, trening og teknologiske hjelpemiddel.

Alle mål er arbeidet med og er i 2018 oppnådd.

Vurderinger

Det enheten ser det må arbeides med videre er rekruttering og markedsføring, folkeopplysningsarbeid, heltid, årsturnus og hvordan tilpasse tjenestekapasitet til behovet for tjenester. Dette er viktig fokus for å unngå mangel på personell, slik enheten har opplevd i 2018, hvor økt behov gir utslag i behov for ekstra årsverk utover grunnbemanning.

Enheten hadde per 1. tertial utarbeidet en overordnet prosjektplan: "Ny hverdag for hjemmeboende og ansatte i hjemmebaserte tjenester i Grimstad". Det skal arbeides i 3 arbeidspakker for å finne bedre organisering og løsninger for drift av hjemmebaserte tjenester med tanke på fremtidig utvikling. Prosjektarbeidet ble startet opp i 3. tertial.

Enheten arbeider nøkternt og mye med rekruttering. I hele 2018, hvor vedtakstimer og antall innbyggere med behov for nødvendige helsetjenester økte, ble det også behov for mer administrativt personell. Dette for å klare å ivareta en kontinuerlig rekrutteringsprosess av ekstra vikarer, samt logistikk og arbeid med den store mengden med innleie og daglig drift. Det har vært behov for opptil 80 vakter med innleie på en hjemmesykepleiegruppe per uke. Dette krever mer ledelse, og enheten har vært nødt til å leie inn ekstrasjelp til administrering i hele 2018. Det er krevende for ledelsen og ansatte i slike perioder hvor slitasjen ved ekstrainsats kan gi korttidsfravær og også langtidsfravær. Denne risikoen for fravær har enheten sett i 2018.

Enhetens mål for budsjett 2018

Mål	Beskrivelse	Status
Sykefravær lavere enn 8 %	Sektoren har nå et sykefravær på 8,71 %. Det satses på systematisk og tett oppfølging av sykemeldte.	
Vi gir rom for at alle skal gjøre nytte av sin kompetanse i sitt daglige arbeid	Oppnådd ved at ansatte får tilrettelagt internundervisning ved behov for faglig oppdatering, og det er nå dette halvår flere ferdig utdanna spesialsykepleiere i enheten.	
Hjemmesykepleien er en attraktiv og etterspurt arbeidsplass	God søknadsmengde på 100 % faste stillinger i enheten, mindre på kortvarige vikariater. Enheten bruker ikke vikarbyrå.	
Vi er en innovativ hjemmetjeneste	Oppnådd. Enheten gikk over til bruk av nytt responssenter i Kristiansand i høst, dette har hatt en enorm effekt. I desember var det 1100 alarmer inn til senter, bare 300 ble meldt videre for oppdrag til hjemmetjenesten. Enheten jobber aktivt med å sette i gang virtuelle hjemmebesøk på video. Enheten har allerede elektroniske dørlåser med styring via arbeidstelefoner. Har også aktive GPS sporinger, sengematter og andre bevegelsessensorer i bruk.	
Mål for unge og uføre: I enhetens sjekkliste arbeid for gode pasientforløp kan ansatte ha fokus på å unngå sosial isolasjon og bidra til å få brukere ut i aktivitet	Oppnådd: Enheten bidrar inn ved å gi lovpålagt nødvendig helsehjelp til også unge og uføre. Mens tjenesteyting utføres, brukes dialog til å motivere til sosial og fysisk aktivitet, samt ut i arbeid.	

Bestillerenheten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Reg budsjett 2018	Avvik 2018
Netto lønnsutgifter	5 833	6 457	6 050	217
Andre driftsutgifter	1 232	1 648	1 618	386
Driftsinntekter	-1 918	-2 630	-2 630	-712
NETTO	5 147	5 475	5 038	-110

Faste årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	12,1	5,5	-6,6

Midlertidige årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	3,4	1,3	-2,1

Måleindikator	Sykefravær 2018	Sykefravær 2017	Endring
Korttid	0,9 %	1,13 %	-0,24 %
Langtid	14,5 %	5,49 %	9,01 %
Sum fravær	15,4 %	6,62 %	8,78 %

Innledning

Bestillerenheten bestod av avdeling for saksbehandling og FoU-avdeling (fag- og utvikling), inkludert Utviklingssenter for sykehjem og hjemmetjenester (USHT) i Aust-Agder. I tredje tertial ble disse avdelingene ble delt, og FoU-avdelingen ble overført til helse- og omsorgssektorens fellesområde. Det rapporteres likevel for begge avdelinger under bestillerenheten for 2018. Alle søknader om tjenester innen helse og omsorg, psykisk helse, rusfeltet og habilitering saksbehandles i bestillerenheten. FoU-avdelingen er pådriver for fagutviklingsarbeid i sektoren.

Det har vært stort arbeidspress for saksbehandlerne i bestillerenheten hele året, bl.a. grunnet sykemeldinger og vakanse.

Bestillerenheten har et merforbruk fordi driftsinntektene er lavere enn budsjettet. Dette skyldes at FoU-avdelingen ble flyttet til helse- og omsorgssektorens fellesområde i tredje tertial. Totalt sett går bestillerenheten og FoU-avdelingen med overskudd. Dette er også begrunnelsen for endring i årsverk. Det er ingen reell endringer i årsverk.

Det har vært ventetid på heldøgns omsorgsboliger. Kapasiteten i korttidsavdelingene har tidvis vært svært presset. På langtidsavdelingene har kapasiteten vært knapp, og det har vært et økende behov. Innenfor rusfeltet og psykisk helse er det fortsatt krevende saksbehandling på grunn av økt saksmengde og brukere med komplekse behov for tjenester. Boligsituasjonen er bedre, men fortsatt krevende for de som har behov for bolig med personell tilgjengelig gjennom døgnet. Det er fremdeles en del utfordringer knyttet til å få gode og sømløse overganger mellom ulike avdelinger og enheter/grupper innenfor helse- og omsorg.

I FoU-avdelingen er kompetanseutvikling, innovasjon og forbedringsarbeid sentralt. Kommunen er vertskommune for Utviklingssenter for sykehjem og hjemmetjenester (USHT) i Aust Agder USHT sine nasjonale satsningsområder i 2018 var; demensplan 2020, innovasjon og velferdsteknologi, kvalitetsforbedring og pasientsikkerhet, og kvalitet i tjenester til personer med utviklingshemming. I tillegg skal USHT ha en viktig rolle i Stortingsmelding 15 «Leve hele livet». Leder av USHT inngår i støtteapparatet til reformen sammen med Fylkesmannen og KS. Nyopprettet stilling i 2018 var 100 %

stilling som prosjektleder for prosjektet *Sammen om kvalitet og forbedring*. Prosjektet og stillingen er finansiert gjennom innovasjonsmidler fra Fylkesmannen. Avdelingen har også i 2018 ansatt prosjektleder for arbeidet med habiliterings- og rehabiliteringsplan i et engasjement som er finansiert fra midler fra Fylkesmannen. I april 2018 ble det ansatt ny avdelingsleder.

Resultat og aktivitet

Bestillerenheten

Ansatte i enheten arbeider målrettet etter føringene som er beskrevet i kommunedelplanen. Rekruttering av brukere til hverdagsrehabilitering er innarbeidet og har fortsatt prioritet. Det har i 2018 vært jobbet systematisk med testing og utvikling av sensorteknologi i samarbeid med ny leverandør og kommunene i Agder. Sensorteknologien har ikke vært klar til tildeling i 2018. Konsekvensen av dette har vært økt press på nattjenesten og korttid.

Kommunen har 70 langtidsplasser i sykehjem, og behovet for plasser har variert fra 68 til 70, men i perioder har det vært syv personer på venteliste. Ventestedet har vært korttidsavdeling eller heldøgnsomsorgsbolig. Det har vært perioder med overbelegg på korttid, og det har vært noe venting på heldøgnsomsorgsbolig. Brukerne venter hjemme eller i korttidsavdeling, og får nødvendig helsehjelp der de er. Kommunen har kjøpt totalt 29 døgn på sykehuset i 2018, mot fire døgn i 2017.

I 2018 mottok bestillerenheten tre klager. To ble avklart i bestillerenheten. En klage ble oversendt Fylkesmannen, som opprettholdt kommunens vedtak.

Saksbehandler har som mål å være tilstede på sykehuset to formiddager i uka. Da planlegges hjemreise sammen med brukere som er innlagt, pårørende og ansatte på sykehuset. Dette bidrar til god brukermedvirkning og riktig utmåling av tjenester i forhold til brukers behov. Brukerne og pårørende gir saksbehandlerne gode tilbakemeldinger på dette. I 2018 har dette ikke vært gjennomført grunnet stort sykefravær og mangel på vikarer.

Saksbehandling innenfor rusfeltet er komplisert. Dette preges av flere sammensatte saker. Det gjelder ofte alvorlig psykisk syke personer som i tillegg har et rusproblem. Det er en økende saksmengde innen dette feltet. Det er fortsatt utfordrende og krevende å finne egnede boliger samt å få på plass tjenestetilbud med riktig kompetanse. Ofte er tjenestebehovet svært omfattende.

Alle vedtak for brukere med ressurskrevende tjenester er oppdatert i løpet av 2018. Dette har medført ekstraarbeid (35 vedtak) for bestillerenheten, og har beslaglagt mye av kapasiteten til saksbehandlerne i november og desember.

Bestillerenheten har jobbet med forbedringer i saksbehandlingsskjeden i 2018 med blant annet ny vedtaksmal.

Arbeidet med budsjett og omstilling påførte mye ekstraarbeid for bestillerenheten hele høsten.

FoU-avdelingen og Utviklingssenteret

Avdelingen er pådriver for kompetanse og fagutvikling. Utviklingssenter for sykehjem og hjemmetjenester (USHT) i Aust Agder er plassert i FoU-avdelingen. Velferdsteknologi, demens, lindrende omsorg, helsefremmende hjemmebesøk og frivillighet er viktige fagområder i avdelingen. USHT startet i 2018 et nytt prosjekt, *Sammen om kvalitet og forbedring*, i samarbeid med USHT Vest Agder og Sørlandet sykehus. Prosjektet er støttet av Fylkesmannen og er en videreføring av gode pasientforløp med flere fokusområder innen pasientsikkerhet, kvalitet og forbedringsarbeid. Det er et godt samarbeid med FoU-avdelingen og utførerenhetene.

Frivilligsentralen er åpen fire timer fire dager per uke. Dette er en møteplass mellom mennesker i lokalmiljøet. I desember flyttet Frivilligsentralen til midlertidige lokaler i Sørenskrivergården, noe som gir flere muligheter.

Utviklingssenteret driver kompetanseheving for alle kommunene i Aust-Agder innen lindring, demens, aktiv mestring og velferdsteknologi. Utviklingssenteret har en viktig rolle i reformen *Leve hele livet*, og inngår i det regionale støtteapparatet sammen med Fylkesmannen og KS.

Det har i 2018 vært jobbet systematisk med forberedelse til åpning av voksenskole for personer med demens som starter i begynnelsen av 2019.

Ansatte i FoU/USHT blir ofte brukt som forelesere både på Agder og nasjonalt.

E-helse og velferdsteknologi

Agder Living Lab (ALL) er et nasjonalt prosjekt som er en del av den nasjonale strategien om at velferdsteknologi skal bli en integrert del av tjenestetilbudet innen 2020. Prosjektet ble avsluttet i 2018 og viser til gode resultater. ALL har utviklet en living lab modell for testing og utvikling av teknologi som blir viktig å videreføre i I4Helse-samarbeidet. Involvering av brukere og etablering av brukerpanel har vært sentralt i ALL og videreføres i I4Helse.

Innføring av trygghets- og varslingsteknologi er prioritert arbeidsområde. Grimstad er med i prosjektet *Innføring av velferdsteknologi i Agder* og jobber sammen med de andre kommunene i Agder med innføring av ny teknologi, utvikling av nye tjenesteforløp og gevinstrealisering. Kommunen ble i 2018 koblet opp mot felles responscenter i Kristiansand og ser gode resultater av dette. Det har vært jobbet systematisk med kompetanseheving innen dette området. USHT har arrangert store konferanser og ABC seminarer for flere hundre deltakere i Agder.

Vurderinger

Bestillerenheten

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

Arbeidsbelastningen på de ansatte har vært svært høy grunnet økt saksmengde og flere sykmeldinger. Det trengs spesialkompetanse for å saksbehandle søknader om tjenester, og det har vært vanskelig å rekruttere vikarer med rett kompetanse. I slutten av mai ble bemanningen styrket med en 60 % prosjektstilling ut året. Grunnet sykefravær og permisjoner ble det ikke en reell økning av bemanningen før fra midten av oktober og ut året. Effekten av tiltaket var i den perioden svært god.

Innen rusfeltet er det fokus på å ivareta behovet for nødvendig helsehjelp, i tillegg til det sosialfaglige tjenestetilbudet. Det tildeles mer helse- og omsorgstjenester til brukergruppen, basert på rettskrav om nødvendig helsehjelp. Det er ofte utfordrende å planlegge tjenester.

FOU-avdelingen

FoU-avdelingen har ansvar for å søke på ulike tilskuddsmidler innenfor kompetanse- og innovasjon og generelt tilskudd til utvikling innenfor ulike fagområder, som lindrende arbeid, demensarbeid, frivillighet, velferdsteknologi m.m. Kommunen tildeles midler til ulike prosjekter, og dette er viktig for å kunne drive aktuelt utviklingsarbeid i sektoren.

Interne risikomomenter: sykdom blant ansatte.

Eksterne risikomomenter: Mange stillinger i avdelingen er finansiert av eksterne tilskuddsordninger. Hvilke tilskudd avdelingen mottar er usikkert fra år til år.

Enhetens mål for budsjett 2018

Mål	Beskrivelse	Status
Sykefravær lavere enn 8 %	Sykefraværet var på 15,4%, noe som er meget høyt. Det jobbes med forbyggende sykefraværarbeid og systematisk oppfølging av sykmeldte.	
Opprettholde fordelingen med 70 langtidsplasser, 27 korttidsplasser og 2 KØH-plasser	Fordelingen vurderes fortløpende av inntaksmøtet som består bestillerenheten og sykehjemslege.	
Alle saksbehandlerne skal opprettholde eller styrke sin kompetanse innen saksbehandling og helsejuss	Vikarene har fått grunnkurs i saksbehandling. Enheten deltar på saksbehandlingsforum og noen fagkurs.	
Vurdere velferdsteknologiske løsninger i all saksbehandling	Det gjøres fortløpende	
Vurdere hverdagsrehabilitering i all saksbehandling	Det gjøres fortløpende.	
Brukerne skal oppleve å få tjenester med god kvalitet	Det stort fokus på brukervedvirkning.	

Mål	Beskrivelse	Status
Sykefravær < 5 %	Sykefraværet var mye høyere enn 5%.	

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Reg budsjett 2018	Avvik 2018
Netto lønnsutgifter	34 385	37 204	36 900	2 515
Andre driftsutgifter	27 900	23 197	23 517	-4 383
Driftsinntekter	-1 901	0	-320	1 581
NETTO	60 384	60 401	60 097	-287

Faste årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	12,4	11,6	-0,8

Midlertidige årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	1,2	3	1,8

Måleindikator	Sykefravær 2018	Sykefravær 2017	Endring
Korttid	2,53 %	2,6 %	-0,07 %
Langtid	23,14 %	9 %	14,14 %
Sum fravær	25,67 %	11,61 %	14,06 %

Innledning

Totalt utgifter på kommunalt budsjett for NAV inneholder lønn til ansatte, lønn til brukere som er i kvalifiseringsprogrammet, introduksjonsprogrammet og økonomisk sosialhjelp.

NAV har 12,6 kommunale årsverk inkludert kommunal NAV-leder.

Driften ved NAV Grimstad er stabil og relativt forutsigbart. Det var fortsatt høy aktivitet i 2018.

Økonomisk sosialhjelp har økt i 2018. Samtidig har det vært et mindreforbruk på introduksjonsstønden.

På det kommunale budsjettet er det et merforbruk på kr 287 000. Økonomisk sosialhjelp viser et merforbruk på ca. kr 3 250 000, mens det er et mindreforbruk på introduksjonsstønden på ca. kr 1 600 000.

Økte utgifter på økonomisk sosialhjelp skyldes i hovedsak innstramming i regelverket for arbeidsavklaringspenger, tannbehandling og helseutgifter knyttet til dårligere helse hos nyankomne innvandrere. Tannbehandling omfatter kun de som er nødvendig og konserverende, og ikke kosmetisk.

Dårlig helsesituasjon gjør også at flere innvilges utsatt oppstart i introduksjonsprogrammet. Det betyr at flere får økonomisk sosialhjelp utover de tre månedene etter bosetting som det normalt gis økonomisk sosialhjelp for.

Etter innstramming av regelverket for arbeidsavklaringspenger ser vi en økning i antallet som får innvilget økonomisk sosialhjelp som konsekvens av stans i arbeidsavklaringspenger. Anslagsvis utgjør dette for 2018 kr. 1 000 000 fordelt på 30 familier.

Det er per i dag 151 deltakere på introduksjonsprogrammet. I kvalifiseringsprogrammet er det 21 deltakere, noe som tilsier en liten økning i løpet av året. Her er det et mindreforbruk på ca. kr 230 000,

NAV Grimstad følger godt med på den økonomiske situasjonen, hvor størst bekymring er knyttet til økning i økonomisk sosialhjelp.

Enheten har i 2018 hatt utfordringer knyttet til et høyt langtidsfravær.

NAV Grimstad har fokus på tett oppfølging av brukere med etterlevelse av aktivitetskravet. Det er i 2018

etablert et inkluderingssteam som har medlemmer fra alle fagområder i kontoret, både statlig og kommunale, og hvor man jobber tverrfaglig for å få de som står lengst fra arbeid over i jobb. Kommunale og statlige tiltak sees i sammenheng, og disse er viktige virkemidler for å få flere i arbeid og aktivitet og færre på sosialhjelp og passive ytelser. Tjenesten erfarer at økt satsning på inkludering også forhindrer nye sosialhjelpsmottakere, samtidig som flere i målgruppen får arbeid eller arbeidsrettede tiltak i oppfølging mot jobb.

Resultat og aktivitet

NAV Grimstad hadde i 2018 en felles virksomhetsplan med Grimstad kommune for statlige og kommunale tjenester i NAV. Denne planen tar utgangspunkt i både overordnede strategier og langtidsplaner, samt mål og disponeringsbrev til NAV i tillegg til Kommunedelplan for helse og omsorg 2014-2026 og kommunestyrets vedtatte budsjett 2018 og handlingsplan 2018-2021.

En sentralt felles målsetting er å redusere unge mennesker på uføretrygd. Aktiviteter og satsninger på inkluderingsarbeidet er viktig for denne målsettingen. Inkluderingsarbeidet er styrket ved etablering av inkluderingssteamet hvor flere ressurser i kontoret jobber med denne gruppen. Det er også gjennomført arrangement som jobbfrokost for arbeidsgivere, arbeidsledige, politikere og samarbeidspartnere for å sette fokus på temaet og utfordre til felles innsats i dette arbeidet.

NAV Grimstad har et pågående arbeid med «Utvikling av NAV kontor» i tråd med Stortingsmelding 33 – NAV i ny tid - mot arbeid og aktivitet. Dette arbeidet gjøres i tett samarbeid med Grimstad kommune og på oppdrag fra begge styringslinjer/eiere. Dette omfatter både utvikling av arbeidsmetoder og tjenestetilbudet. Digitalisering er sentralt i dette arbeidet, og nye digitale tjenester og arbeidsmetoder krever omstilling både av brukere og NAV selv. Større og mer robuste NAV-kontor er også en av bestillingen i denne stortingsmeldingen. Det ble fattet vedtak i kommunestyrene i Grimstad, Lillesand og Birkenes om å utrede mulig samarbeid med felles ledelse av disse tre NAV-kontorene. Dette arbeidet er pågående og forventes å være ferdigstilt første halvår 2019.

KS har startet et pilotprosjekt i agderfylkene for utvikling av partnerskapet. Her deltar ledergruppen i NAV Grimstad sammen med Grimstad kommune ved rådmannen og assisterende kommunalsjef og NAV Aust-Agder ved direktør og prosjektleder for nye NAV Agder.

NAV har en særlig satsning på ungdom, fremmedspråklige utenfor EØS og personer med nedsatt arbeidsevne som står langt fra arbeid. Denne satsningen understøtter også regjeringens inkluderingsdugnad.

Enheten har hatt et særlig fokus på arbeid med ungdom og tverrfaglig samarbeid med ulike enheter i kommunene og andre samarbeidspartnere. NAV Grimstad har et eget ungdomsteam for å ivareta en særlig satsning på ungdom. Dette utvider vi slik at det favner ungdom opp til 30 år samtidig som det også ressursmessig styrkes noe for å redusere antall brukere den enkelte veileder følger opp.

NAV fikk i august positivt svar på søknad om midler til utvikling av sosiale tjenester i NAV-kontor og prosjektet «Nye mønstre – koordinert tverrfaglig innsats til lavinntektsfamilier». Prosjektet starter opp i januar 2019.

Enhetens mål for budsjett 2018

Mål	Beskrivelse	Status
Sykefravær lavere enn 8 %	Sykefraværet var på 25,67% av de kommunalt ansatte. Dette er høyt, og det er jobbes systematisk med tett sykefraværsoppfølging.	
Alle arbeidssøkende brukere som trenger bistand for å komme i jobb skal få tilbud om veiledning og vurdering av arbeidsevne og behov for oppfølging og tiltak. Brukere skal ha oppfølging av NAV med en plan som inneholder avtale aktiviteter og tiltak.	Dette gjøres fortløpende.	
Andel deltakere på introduksjonsprogram med overgang til arbeid eller utdanning skal være over 60 prosent ved utgangen av året.	Det jobbes målrettet og mange går over i arbeid eller utdanning etter programmet. I 2018 er det en måloppnåelse på 56 %.	
Antall brukere under 25 år på økonomisk sosialhjelp som hovedinntekt skal ikke overstige 30.	Det var vært en økning i 2018 av brukere som mottar økonomisk sosialhjelp som hovedinntektskilde Målet på	

Mål	Beskrivelse	Status
	maks 30 er ikke nådd. NAV følger tett opp den enkelte sosialhjelpsmottaker og praktiserer aktivitetskravet strengt. Her er det tett individuell tilpasset oppfølging for å avklare arbeidsevne og muligheter, og prioritere kommunale og statlige tiltak som bidra til arbeid og aktivitet. Et godt og tett samarbeid med jobbsentralen gjør at NAV kan praktisere aktivitetskravet.	
Antall deltakere i kvalifiseringsprogrammet skal være minimum 20.	NAV hadde som mål minimum 20 deltakere på kvalifiseringsprogrammet for 2018. Ved utgangen av året var det 21 brukere i programmet. I NAV Grimstad jobbes det for stadig og bedre tjenester til våre brukere på KVP. Målet er at flere skal få bistand til å komme i arbeid og aktivitet, og bli selvforsørget.	

Byggesaksenheten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Reg budsjett 2018	Avvik 2018
Netto lønnsutgifter	5 772	6 111	6 111	339
Andre driftsutgifter	1 027	1 181	1 181	154
Driftsinntekter	-6 799	-7 292	-7 292	-493
NETTO	0	0	0	0

Faste årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	5	6	1

Midlertidige årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	1	2	1

Måleindikator	Sykefravær 2018	Sykefravær 2017	Endring
Korttid	2,14 %	2,41 %	-0,27 %
Langtid	0 %	4,13 %	-4,13 %
Sum fravær	2,14 %	6,54 %	-4,4 %

Innledning

Byggesaksenheten har som primæroppgave å gjennomføre saksbehandling av søknadspliktige tiltak i samsvar med det regelverket som følger av plan- og bygningsloven, forvaltningsloven og forurensningsloven, samt yte veiledning til kunder/publikum om det samme regelverket. Byggesakstorget har en viktig funksjon i så måte.

I løpet av 2018 har det vært flere rokeringer i bemanningen i enheten. Det har blant annet omhandlet et par nyansatte saksbehandlere, enhetsleder har vært i permisjon, konstituert midlertidig leder, og en ansatt i vikariat.

Perioder med underbemanning og opplæring har gjort at enheten har hatt kapasitetsproblemer i forhold til primæroppgaver. Kapasiteten har tatt seg betydelig opp i løpet av siste halvdel av året som følge av god opplæring og at nyansatte har jobbet seg inn i gode rutiner.

Resultat og aktivitet

Enhetens arbeidsmengde avhenger av antallet og type saker som kommer inn til behandling i kommunen. Den enkelte saksbehandler vektlegger å gjennomføre sine oppgaver i henhold til gjeldende regelverk og innenfor de tidsfrister som gjelder. Saksmengden har vært stor gjennom hele året, og det har i noen perioder vært behov for bruk av overtid.

Utenom de tiltakene som behandles etter plan- og bygningsloven, behandler også avdelingen separate utslippstillatelser etter forurensningsforskriften. Videre er avdelingen ansvarlig for gjennomføring av tilsyn og ulovlighetsoppfølging i henhold til plan- og bygningsloven, føring av matrikkelens B-del i henhold til matrikkelloven, føring av nye bygg i tiltaksbasen (kartdatabasen), betjening av besøksskunder på byggesakstorget tre dager i uken, samt besvarelse av henvendelser fra meglere gjennom svartjenesten Infoland. Gjennom 2018 har enheten også avlastet oppmålingsenheten med å behandle seksjoneringssaker etter matrikkelloven.

Enhetens saksbehandlere jobber kontinuerlig, både individuelt og samlet, for å sikre at oppgavene blir gjennomført med den kvalitet og effektivitet som kreves. Det har vært et særlig fokus på å redusere saksbehandlingstiden, følge opp ulovlighetssaker og gjennomføre tilsyn.

Enheten jobber etter kontinuerlig forbedringsprinsippet som har vært på dagsorden gjennom hele året. Det er igangsatt flere forbedringstiltak, og det er stadig fokus på finne nye områder som kan forbedres.

Arbeidet med oppfølging av forvaltningsrevisjon byggesaksbehandling i 2018 vil bli satt på dagsorden videre i 2019. Det ligger an til at oppfølgingspunkter blir lukket i løpet av 2019, fortrinnsvis første halvdel.

Vurderinger

Enheten utfører i all hovedsak sine saksbehandlingsoppgaver på en god måte, med høy faglig kvalitet, og innenfor lovpålagte frister. Men som en liten enhet med få ansatte, er vi svært sårbare i overgangsfaser der noen slutter, og nye skal ansatte skal læres opp. Mengden av nye saker er stor, og enheten kan ikke påvirke omfanget av nye saker som vi får. Betydningen av hvilke tiltak som omsøkes har også betydning for inntekter. I 2018 har gebyrinntektene økt i forhold til året før, men året under et viser at det er et teknisk underskudd på grunn av overføring til dokumentsenderet.

Budsjettet for 2018 ble oppjustert i forhold til 2017 med tanke på at det ble gitt en ny stillingshjemmel i 2017. I sum har kostnadsnivået holdt seg noenlunde på det samme som 2017 da det har ikke blitt særlige økte lønnsutgifter da det har vært en vakant stilling.

Av andre utgifter så har utbetalingene av saksomkostninger økt fra ca. 100 tusen til ca. 160 tusen.

Forøvrig må en fortsatt ha fokus på samarbeid og samordning internt mellom enhetene innenfor samfunns- og miljøsektoren. Byggesak har helt i slutten av denne perioden planlagt igangsetting av internt prosjekt med kontinuerlig forbedring.

Enhetens mål for budsjett 2018

Mål	Beskrivelse	Status
Effektivisere saksbehandlingsprosessen/nedkorte saksbehandlingstiden	Enheten har hatt et stort fokus på og redusere restanser og besvare innkomne saker fortløpende. Ved å ha jevnlig statusrapporter og jobbe aktiv med fordeling og omfordeling av saker har enheten på kort tid klart å redusere saksbehandlingstiden og effektiviserte saksbehandlingen betydelig. Enheten jobber kontinuerlig med forbedringer av saksprosesser for å redusere saksbehandlingstid.	
Delta og utvikle samarbeidet med (politisk linje) og næringslivet for å oppnå dialog og gjensidig læring og forståelse	Enhetsleder deltar på jevnlig møter med næringsforeningen som er med på å skape en bedre dialog og samhandling som kan bidra til økt kvalitet på kommunes saksbehandling. Deltagelse på interne næringsmøter er med på skape bedre saksprosesser i saker.	
Prioritere/løfte arbeidet med tilsyn og ulovligheter	Enheten har et økt fokus på å følge opp tilsyn og ulovligheter. Det er gjennomført befaringer i forbindelse med bekymringsmeldinger av mulige ulovligheter. Eventuelle ulovligheter blir så fulgt opp og en rekke saker blir avsluttet raskt. Det er sendt ut flere varsler om overtredelsesgebyr, pålegg om retting og tvangsmulkt. Dette viser at kommunen har inntatt en mer aktiv rolle. Tilsynsstrategien er revidert og det er utarbeidet en rapporteringsliste med antall gjennomførte tilsyn for 2018.	

Oppmålingsenheten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Reg budsjett 2018	Avvik 2018
Netto lønnsutgifter	2 148	3 113	3 113	965
Andre driftsutgifter	2 644	723	1 082	-1 562
Driftsinntekter	-2 917	-3 225	-3 584	-667
NETTO	1 875	611	611	-1 264

Faste årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	1	4	3

Midlertidige årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	0	0	0

Måleindikator	Sykefravær 2018	Sykefravær 2017	Endring
Korttid	0 %	0 %	0 %
Langtid	0 %	0 %	0 %
Sum fravær	0 %	0 %	0%

Innledning

2018 var et omstillingsår i oppmålingsenheten med oppbygging av ny enhet.

Resultat og aktivitet

Driften har vært preget av en enhet i oppbygging og endring.

Fra begynnelsen av 2018 var det kun enhetsleder som var på plass. I løpet av året har vi blitt fulltallige, totalt fire ansatte. De to siste kom i september 2018.

Underveis har vi leid inn konsulenter for å holde produksjonen oppe. Dette er fordyrende og forklarer merforbruk. Samtidig så har vi fått noe færre saker, slik at inntektene er noe lavere enn normalt.

Det har gått mye tid til opplæring og omorganisering av enheten. Videre har det gått mye tid til å koble enheten til resten av kommunen. Det gjelder særlig koplinger til IKT Agder, AKST og byggesaksavdelingen.

Vurderinger

Etter fjorårets omlegging driver enheten lovlig i henhold til matrikkelloven, arkivloven og offentligloven. Enheten bruker nødvendigvis mer tid på dette enn tidligere.

Enheten vil også i 2019 bruke en del tid på opplæring.

Enheten er også i ferd med å overta ansvaret for matrikkelføring på B-delen (bygg og bygningsinformasjon) fra byggesaksavdelingen. Dette tilsvarer ca. et halvt årsverk. I tillegg er det mye mangler i B-delen som bør rettes og føres. Dette bør tas så raskt som mulig med tanke på kommunale gebyrer og eiendomsskatt. Enheten må få overført egne midler for dette prosjektet hvis man ønsker at eiendomsskatten og kommunale gebyrer skal bli riktig for alle, og at noen tilfeldige ikke slipper disse gebyrene og skatten.

Enheten hadde fall i inntektene i 2018 i forhold til tidligere år. Dette er også tilfelle for våre naboer Froland og Arendal, men ikke for regionen i vest, kommunene Kristiansand, Lillesand og Birkenes. Om dette er en tilfeldighet i år eller begynnelsen på en trend vites ikke. Det kan også skyldes markedsendringer fra eneboliger til boliger med flere boenheter. Det vil ha betydning for inntektene på oppmålingsenheten.

Enhetens mål for budsjett 2018

Mål	Beskrivelse	Status
Publikumsvennlig og oppdatert hjemmeside for oppmålingstjenestene.	Det er kun gjort mindret endringer på hjemmesiden i denne perioden	●
	Dette var også et mål i fjor. Dette ble ikke gjort av avgående personell. Det vil ikke bli prioritert før vi er fult oppe og går.	●

Pga lav bemanning i fjor så ble ikke dette prioritert. Vi regner med å få oppdatert hjemmesiden i 2019

Plan-, miljø- og landbruksenheten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Reg budsjett 2018	Avvik 2018
Netto lønnsutgifter	7 862	7 469	7 469	-393
Andre driftsutgifter	1 964	3 325	3 406	1 442
Driftsinntekter	-2 317	-896	-977	1 340
NETTO	7 509	9 898	9 898	2 389

Faste årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	8	8,6	0,6

Midlertidige årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	1	1	0

Måleindikator	Sykefravær 2018	Sykefravær 2017	Endring
Korttid	3,23 %	0,46 %	2,77 %
Langtid	1,06 %	12,57 %	-11,51 %
Sum fravær	4,29 %	13,03 %	-8,75 %

Innledning

2018 har vært preget av svært høy aktivitet. Det har gått mye tid og ressurser til overordnede planer, temaplaner og samt oppfølging og bidrag inn mot interkommunale plansamarbeid (E18). Det er også stort trykk på ordinære planoppgaver (private planforslag).

Resultat og aktivitet

Det har vært en høy aktivitet ved enheten gjennom hele året, innenfor alle fagområder. Til enhver tid er det 70-75 reguleringsplaner i prosess. Aktiviteten ser ikke ut til å avta, da det fortsatt er jevnt tilsig av nye planinitiativ. Parallelt med det ordinære planarbeidet har det også vært flere overordnede planoppgaver som har krevd sitt av tid og ressurser. Det kan nevnes temaplaner for torg- og gatebruksplan og klima-, miljø- og energiplan, regional plan for areal- og transportplan (ATP) samt arbeid i forbindelse med interkommunalt samarbeid for planlegging av ny E18.

Innenfor landbruksområdet var sommeren 2018 preget av tørke som landsdelen forøvrig. Tørken genererte et merarbeid i behandling av avlingsskadeerstatning. Planleggingen av ny E18 har også indirekte påvirket landbruksområdet innenfor enheten grunnet stort engasjement fra berørte grunneiere (det antas at ny E18-trasé vil kunne gjøre store innhogg på god landbruksjord i kommunen). Når det gjelder skogdrift har det i 2018 blitt plantet 57 400 granplanter. I samme periode er det avvirket 31 821 m3 bar- og lauvtømmer.

Enhetene har noe høyere lønnskostnader enn budsjettet. Dette tross for at det har vært en vakant stilling i løpet av året. Hovedårsaken til avviket er knyttet til at byplanleggerstillingen er overført til enheten uten at lønnsmidlene foreløpig er overført (lønnsmidlene ligger fortsatt på sektoren).

På andre utgifter har det vært et relativt stort mindreforbruk. Dette dreier seg blant annet om reduksjon av kjøp av varer og tjenester. Enheten har i 2018 hatt større inntekter enn budsjettet. Dette skyldes stor aktivitet samt behandling av enkelte planer med stort areal som har generert høye inntekter.

Vurderinger

Enheten er i god drift og behandler et høyt antall saker i all hovedsak innenfor gitte frister. Med stor sakspågang, mye overordnet planarbeid, samt involvering av mange utviklings-/utbyggingsprosjekter til kommunalteknikk, er det til tider utfordrende å disponere enhetens ressurser slik at alle saksområder får tilfredsstillende kapasitet.

Enheten fikk i løpet av 2017 midlertidig økt bemanningen med én arealplanlegger. Denne stillingen skulle vurderes på nytt ved i forbindelse med ventet naturlig avgang (pensjon). Vedkommende gikk av med pensjon før sommeren og er ikke erstattet. Denne stillingen bør vurderes etablert på fast basis da aktiviteten er stor, noe den ventes å fortsette å være. Ny vurdering i forbindelse med revidert budsjett i mai bør gjøres.

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

Enhetens mål for budsjett 2018

Mål	Beskrivelse	Status
Ta i bruk nytt saksbehandlingssystem fullt ut i fullført saksbehandling. Benytte relevante muligheter i systemet.	Saksbehandlingsprogrammet brukes til både saksbehandling og arkivering i enhetens virksomhet.	
Klima-evaluering har vi lyktes i å ivareta klimahensyn i all planlegging.	Det har ikke vært gjennomført eller påbegynt klima-evaluering.	
Ha et planforslag for kommunedelplan for Grimstadsentrum til høring.	Planprosessen blir startet opp juni 2018 og planprogrammet for arbeidet er fastsatt. Grunnet arbeid med blant annet torg- og gatebruksplan og det interkommunale planarbeidet med E18 har fremdriften for dette arbeidet foreløpig blitt nedprioritert.	
Gjennomføre byrom- og gatebruksplan for det historiske sentrum.	Torg- og gatebruksplanen ble vedtatt i oktober 2018.	
Kontinuerlig forbedring av reguleringsplanbehandlingen	Behandling av private reguleringsforslag er stadig under kontinuierlig forbedring. En ny forskrift som trådte i kraft ved årsskiftet 2017/2018 er innarbeidet i rutiner og maler. Samspillet med øvrige enheter gjennom ISP-møtet fungerer bra. I samarbeid med Grimstad Næringsforening har det også blitt utarbeidet en serviceerklæring for plansaker i løpet av 2018.	
Kontinuerlig forbedring av enhetens arbeid og organiseres generelt	Det er ikke startet opp arbeid med "kontinuerlig forbedring" på enheten.	
Starte arbeid med rullering av kommuneplanen.	Arbeidet med revisjon av kommuneplanens arealdel ble startet opp i 2018 (formell oppstart i mai 2018). Det er opprettet en prosjektstilling for arbeidet, og fra oktober 2018 ble var den besatt. Etter oppstartsvarsel har det blitt jobbet med konsekvensutredning av nye innspill og plandokumentene forøvrig. Planarbeidet holder seg stort sett til oppsatt fremdriftsplan (vedtak august 2019).	
Proaktiv mot Nye veier i arbeidet med ny E18 trase gjennom Grimstad	Enheten er proaktiv mot Nye veier og planleggingen av ny E18 trase. Enheten setter av ressurser til å delta på prosjektmøter og fremme saker til politisk behandling.	

Brann- og feiertjenesten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Reg budsjett 2018	Avvik 2018
Netto lønnsutgifter	16 842	16 652	16 652	-190
Andre driftsutgifter	4 466	2 590	3 066	-1 400
Driftsinntekter	-4 062	-2 246	-2 722	1 340
NETTO	17 254	16 996	16 996	-258

Faste årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	15,5	16,2	0,7

Midlertidige årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	1	0,1	-0,9

Måleindikator	Sykefravær 2018	Sykefravær 2017	Endring
Korttid	0,6 %	1,2 %	-0,6 %
Langtid	0,62 %	2,32 %	-1,7 %
Sum fravær	1,22 %	3,52 %	-2,3 %

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	%
Antall branner/ utrykninger	270	370	100	37,0
Andre oppdrag	586	530	-56	-9,6

Innledning

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

Driften i 2018 har vært preget av den langvarige tørken og ekstrem skogbrannfare. Dette medførte behov for økt beredskap og bistand til nabobrannvesen.

Resultat og aktivitet

Driftsåret har vært preget av den ekstreme skogbrannfaren. Mange små branntilløp ble slukket raskt, og det hindret at de utviklet seg til større skogbranner. Ved en større brann i Birkenes på grensen til Grimstad, bistod brannvesenet med materiell og personell. Utgiftene beløp seg til kroner 340 000 og ble senere refundert. Det vil hele tiden være naturlige svingninger i antall utrykninger og oppdrag. Trenden lokalt er den samme som nasjonalt, at brannvesenet rykker ut til færre branner, men flere hjelpeoppdrag til helse- og ambulansetjenesten. Totalt antall utrykninger økte med 37 % sammenlignet med 2017.

Enheten har et merforbruk på kroner 258 000, og dette skyldes i hovedsak økte utgifter til personell og nødvendig materiell i forbindelse skogbrannfaren. Økte inntekter har sammenheng med overføring av

midler fra Riksantikvaren i forbindelse med montering og innkjøp av varmekamera for overvåkning av sentrum. Videre er det kjøpt inn røykvarslere og komfyrvakter som også senere blir refundert fra Gjensidigestiftelsen-Det store brannløftet.

Beredskapsavdelingen har hele tiden krav til innsatstid og minimumsbemanning. I tillegg kommer mange krav til opplæring, trening, øvelse og vedlikeholds krav på materiell og kompetanse. Aktivitetsdata viser tilnærmet det samme som tilsvarende periode i fjor.

Det ble måloppnåelse på de mål som har vært fokusområder.

Vurderinger

Det har vært en gledelig nedgang i sykefraværet, og det har sammenheng med langtidssykemeldte som er tilbake i arbeid.

I beredskapsavdelingen har flere internevalueringer påvist sårbarheten med dagens vaktordning, hvor bare en av to deltidsansatte rykker direkte ut til ulykkesstedet. Det ble derfor gjennom sommeren og resten av driftsåret økt med en deltidsansatt for å sikre en forsvarlig beredskap.

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

Enhetens mål for budsjett 2018

Mål	Beskrivelse	Status
Gjennomføre brannforebyggende tiltak for utsatte grupper som har en særlig risiko for å omkomme i, eller bli skadet av brann.	Enheten har tidligere fått tildelt midler fra Gjensidigestiftelsen, og det er etablert arbeidsgrupper på tvers av sektorene med fokus på oppfølging og tiltak. Arbeidet er startet og drives fortløpende.	
Iverksette og etablere overflateredning etter fagplan utarbeidet av Norges brannskole	Overflateredning er viktig bidrag til beredskapen, og kan være avgjørende for om liv eller helse går tapt eller ikke. God kunnskap på fagfeltet gjør arbeidet mindre risikofylt. Grunnopplæring er gjennomført.	
Etablere varmekamera som overvåkning på den tette trehusbebyggelsen i sentrum.	Riksantikvaren tildeler midler for å sikre den uerstattelige tette trehusbebyggelsen i Norge. Tidlig deteksjon er viktig tiltak for å hindre større brann i sentrum. De første kameraene er montert, og det er søkt om å få flere.	

Kommunaltekniske tjenester

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Reg budsjett 2018	Avvik 2018
Netto lønnsutgifter	18 635	17 264	17 264	-1 371
Andre driftsutgifter	26 269	17 701	21 949	-4 320
Driftsinntekter	-17 308	-7 258	-11 506	5 802
NETTO	27 596	27 707	27 707	111

Faste årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	21,3	28,4	7,1

Midlertidige årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	3,3	6,5	3,2

Måleindikator	Sykefravær 2018	Sykefravær 2017	Endring
Korttid	1,32 %	1,49 %	-0,17 %
Langtid	3,13 %	1,78 %	1,34 %
Sum fravær	4,45 %	3,25 %	1,2 %

Innledning

Første del av 2018 var vinterlig med mye snø og frost. Etter at snøen forsvant, var det en meget travel periode med drift og vedlikehold. Men også i 2018 tok hjelp til arrangementer mye av kapasiteten, spesielt på vei. Dette i en periode hvor effektiviteten og behovet for arbeid er størst.

Noen veiprosjekter venter på å starte opp i påvente av vanskelige grunnerverv.

I desember gikk et stort steinras over Inntjoreveien. Under oppryddingsarbeider raste også ca. 30 m av veien ut i Reddalsvannet.

Resultat og aktivitet

Lønn har et merforbruk på kr. 1 371 000, som i hovedsak skyldes en hard snøvinter med mye bruk av overtid for de kommunalt ansatte. I tillegg ble park inkl. Dømmesmoen og Levermyr stadion belastet med mye ekstrasjelp i sommermånedene.

For andre utgifter er det et merforbruk på kr. 4 320 000. Årsaken til dette er store utgifter som ble belastet drift, men som dekkes av driftsfond ved årets slutt. I tillegg blir det ført en del utgifter som dekkes av tilskudd.

Det er kr. 5 802 000 i merinntekter. Dette skyldes inntekter fra driftsfond, tilskudd og noe merinntekter på enkelte ansvarsområder.

Totalt sett er regnskapet tilnærmet i balanse med et mindreforbruk på kr. 111 000.

Sykefraværet er forholdsvis lavt med, 4,45 %. Dette er en økning på 1,2 %, som i hovedsak skyldes langtidssykefravær.

På vegsiden har vinteren 2018 vært preget av mye snø, noe som også medfører store brøyteutgifter. Brøytingen er fordelt ca. 50/50 mellom private brøyteentreprenører og brøyting meg egne ansatte. Det har i sommer vært lyst ut nytt brøyteanbud for de neste fire årene, og nye kontrakter er tildelt.

Feiing av gater og plasser ble utført noe etter skjema i vår. Dette fordi det var tekniske problemer med

feiebil, slik at den var ute av drift en periode. For 2018 ble det bevilget 3,5 mill. til ny feiebil. Denne ble levert i juni. Dette er en mye mer driftssikker og bedre feiebil, som bl.a. også tar svevestøv fra gatene.

I forbindelse med raset på Inntjoreveien ble det satt i gang omfattende sikringsarbeider på en lengre del av strekningen langs Reddalsvannet. Arbeidet består i rensing av løsmasser og stein, samt bolting av usikkert fjell/stein. Arbeidene blir ikke helt ferdig før asfaltering kan gjøres på våren.

Det er stort fokus på veier for tiden, bl.a. ved at det er bevilget mye midler til veier i forbindelse med behandlingen av regnskapet for 2017. Her er arbeidene med Killegårdsveien og indre del av Inntjoreveien ferdig, med unntak av gatelys på Killegårdsveien, som skal stå ferdig i april 2019.

I forbindelse med ny Grefstadvei, arbeides det med grunnnerv. Slik situasjonen er nå ser det ut til at ekspropriasjon kan unngås. Det forventes bygging av veien i løpet av høsten 2019.

Det har vært store problemer med driften av bomsystemene i Arresten, noe som også medfører store ekstrautgifter. Firmaet som har levert anlegget, leverer heller ikke tilfredsstillende service. Det ble fremlagt en sak til politisk behandling, hvor det ble vurdert om bommene skulle beholdes, eller erstattes med ordinære automater, slik det var når Arresten ble åpnet. Det ble vedtatt at nåværende ordning skal beholdes. Arresten har nå et noe bedre belegg enn tidligere.

På Levermyr er det fremdeles ingen avklaring ang. flomlys. Fylkesmannen har omgjort kommunens vedtak i saken. Ny politisk sak er utarbeidet. Denne er nå til klagebehandling hos fylkesmannen. Det oppsto høsten 2017 ujevnheter på det nye kunstgresset i forbindelse med brøyting. Det er ikke endelig avklart årsak og hvordan problemet skal løses. Undervarme ble lagt på stadion i sommer. Samtidig ble naturgresset skiftet. Det viste seg at deler av varmerørene var lagt for grunt. Disse er nå senket. Det pågår dialog med entreprenør for å være sikker på at det ikke er flere rør som ligger for grunt. Anlegget kan settes i drift våren 2019.

Arbeidene i Byhaven ble avsluttet før nyttår, med unntak av servicebygg og pumpestasjon, samt noe grøntanlegg. De resterende arbeidene utføres så snart servicebygg og pumpestasjon er godkjent.

Vurderinger

I forbindelse med budsjett 2019 meldte enheten opp ca. kr. 1,2 mill. i økte driftsutgifter i forbindelse med volumøkning av anlegg. Av dette utgjorde kr. 850 000 drift av Byhaven. Enheten fikk ikke kompensert for noe av dette i budsjett 2019. Dette vil medføre enda lavere standard på driften.

På enheten arbeides det med kontinuerlig forbedring. Det er fremkommet en rekke forslag til endringer. En del av tiltakene er satt i verk, mens andre tar det lengre tid å gjennomføre.

Sommerhjelpene kommer i juni måned. men det hadde vært gunstig å få noen av dem inn tidligere. De fleste er imidlertid skolelever og kommer ikke før skolen slutter.

Hjelp til arrangementer tar mye ressurser fra enheten på våren og sommeren. Dette går ut over driften både på vei og parkvesenet.

Enhetens mål for budsjett 2018

Mål	Beskrivelse	Status
Klargjøre arbeidsfordeling i samferdselsavdelingen og grenseoppgang mot bydrift	Arbeid pågår	
Implementere driftsprogrammet Rosy i fagområdene samferdsel og bydrift.	Arbeid pågår	
Utarbeide rutine for sanksjonering i forbindelse med manglende ferdigmelding på rørleggerarbeider.	Ferdig	

Bygg- og eiendomstjenesten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Reg budsjett 2018	Avvik 2018
Netto lønnsutgifter	44 384	40 638	40 638	-3 746
Andre driftsutgifter	56 069	38 733	47 715	-8 354
Driftsinntekter	-45 730	-30 384	-39 366	6 364
NETTO	54 722	48 987	48 987	-5 735

Faste årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	63,8	63	-0,8

Midlertidige årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	5,8	5,8	0

Måleindikator	Sykefravær 2018	Sykefravær 2017	Endring
Korttid	1,92 %	2,78 %	-0,85 %
Langtid	6,7 %	5,63 %	1,08 %
Sum fravær	8,63 %	8,39 %	0,23 %

Innledning

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

Fraværet i 2018 viser at vi ligger som tidligere år, målet til bygg- og eiendomstjenesten er å få fraværet ytterligere ned.

Gjennom 2018 har bygg- og eiendomstjenesten fokusert på arbeidsmetoder, og vi jobber med å innføre arbeidsteknikker med kontinuerlig forbedring i fokus. Bygg - og eiendomstjenesten er den enheten i Grimstad kommune som samarbeider med alle andre enheter i kommunen. Dette samarbeidet gir oss verdifull kompetanse og erfaring for driftsavdelingene våre. Bygg- og eiendomstjenesten har utarbeidet en vedlikeholdsstrategi (2017), og bruker denne strategien for å lage gode vedlikeholdsplaner som ivaretar et verdibevarende vedlikehold av kommunens bygningsmasse innenfor de midler som blir tilført hvert år. Bygg- og eiendomstjenesten jobber for å nå målene knyttet til kommunestyrevedtak på investeringer, og samarbeider med øvrige sektorer på nye investeringer. Enheten håndterer investeringene på en forsvarlig og god måte.

De ekstraordinære energikostnadene i 2018 har gitt oss store utfordringer i budsjettet. Bygg- og eiendomstjenesten har redusert det årlige energiforbruket på kommunale bygg, men grunnet høyere strømpriser har totalkostnaden gått vesentlig opp. Dette er rapportert i tidligere tertialrapporter og blir omtalt i avsnittet "Resultater og aktivitet".

Resultat og aktivitet

Bygg- og eiendomstjenesten har et budsjettmessig stort merforbruk på lønn, og dette skyldes at det ikke fremgår sykelønnsrefusjoner og manglende budsjettjusteringer. Hvis en ser bort fra disse, er merforbruket i tråd med korttidsfraværet der vi må ha vikarer.

Bygg- og eiendomstjenesten har også et svært høyt merforbruk på driftsutgifter. Dette skyldes i hovedsak

den varslede økningen på energipriser, som utgjør et avvik på 4,5 millioner til tross for en total reduksjon i energiforbruket i 2018.

Av andre hendelser som påvirker resultatet med merforbruk på både lønn og driftskostnader er blant annet økende bruk av vaktordningen (24/7). Mye av dette skyldes en økning av utrykninger til leiligheter uten bemanning, der vi må tilkalle ekstra bemanning i grunnet HMS-retningslinjer. Arresten parkeringshus måtte ha en omfattende geologundersøkelse da det ble oppdaget bevegelser i deler av fjellmassene i parkeringsanlegget.

Driften av Grimstad svømmehall har vært normal i 2018. Det tekniske anlegget i svømmehallen er gammelt, og dette medfører fortsatt korte driftsstanser og større vedlikeholdsutgifter enn ønskelig.

Vedlikeholdsavdelingen har benyttet finværet til å vedlikeholde bygg utvendig. Det har vært engasjert seks sommerhjelper, tre personer fra nav, en i språkparkis og to arbeidere via Jobbsentralen. Sammen med egne håndverkere har de gjennom hele 2018 vedlikeholdt mange leiligheter og kommunale bygninger.

På eiendom jobbes det med oppfølging av flere politiske saker knyttet til industritomten og fremtidig bruk av denne, hvilket innebærer å se nærmere rundt ny brannstasjon hvor også politi og ambulanse kan bli en del av, samt nytt helsesenter. Det har blitt jobbet med festeavgift i Prestegårdsskogen, dette arbeidet fortsetter i 2019.

I 2018 mottok boligkontoret 41 søknader om kommunale boliger, og det ble behandlet 138 søknader om startlån og utbetalt til sammen 71,5 millioner til 60 husstander. Det ble gitt 53,4% avslag på søknadene.

Forvaltningen har jobbet med å kartlegge alle brannavvik på bygningsmassen, og det er satt av midler til utbedring av de mest alvorlige avvikene.

Renhold har jobbet med å få ned kostnadene i avdelingen, og har som konsekvens av kontinuerlig forbedring blant annet kjøpt flere renholdsmaskiner. Bygg- og eiendomstjenesten har stor tro på at vi vil merke dette i årene som kommer, både i form av redusert sykefravær og besparelser på driften.

Utbygging jobber kontinuerlig med oppfølging av vedtatte investeringer, det vises forøvrig til vedlagte statusrapport for de største prosjektene til bygg- og eiendomstjenesten.

Vurderinger

Bygg- og eiendomstjenesten jobber godt med kontinuerlig forbedring på hele enheten og vil hospitere andre kommuner for å trekke gode og dårlige erfaringer.

Bygg- og eiendomstjenesten har utfordringer med tomgangsleie i forbindelse med omleggingen i helsesektoren. Det oppstår manglende budsjetterte leieinntekter på leiligheter som ikke skal brukes/leies ut. Det er også brukt mye ressurser på å tilrettelegge for effektiv drift for helse- og omsorgssektoren.

Prisene på energi øker stadig, og det varsles fortsatt om økninger i tiden fremover. Bygg- og eiendomstjenesten vil derfor øke fokuset ytterligere på å redusere forbruket i den kommunale bygningsmassen. Kommunestyret bevilget midler til energibesparende tiltak samt utfasing av fossilt brensel, og begge disse tiltakene vil bidra til redusert energiforbruk. Bygg- og eiendomstjenesten planlegger større fokus på energioppfølging i årene som kommer.

Feiervesen

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Reg budsjett 2018	Avvik 2018
Netto lønnsutgifter	2 393	2 161	2 161	-232
Andre driftsutgifter	1 635	1 029	1 029	-606
Driftsinntekter	-4 028	-3 190	-3 190	838
NETTO	0	0	0	0

Faste årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	4	4	0

Midlertidige årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	0	0,7	0,7

Måleindikator	Sykefravær 2018	Sykefravær 2017	Endring
Korttid	2,04 %	0,33 %	1,71 %
Langtid	0 %	8,13 %	-8,13 %
Sum fravær	2,04 %	8,46 %	-6,41 %

Innledning

Grimstad feiertjeneste driver en økonomisk og faglig forsvarlig tjeneste for innbyggerne i kommunen. Tjenesten er opptatt av å møte innbyggerne på en god kompetent og likebehandlende måte. Vi har en stabil og fornuftig (nøktern) økonomi, og møter ikke de store overraskelsene. Det totale bildet er at vi totalt sett har gått med 154 000 i negativ favør. Tallene gitt i tabell som følger denne årsmeldinga er justert som selvfinans, og dette fremkommer derved ikke av denne. Overforbruket er inndekket ved fondsavsetninger, og derav er saldobestøttene i tabellen ført i balanse.

Når det gjelder driftsmidler, har vi brukt noe mer i år enn budsjettet. Dette skyldes at vi i fjor måtte fornye dataparken vår.

Av inntekter fremgår det av regnskapet at det har blitt mer inntekter. Dette skyldes fokus på å kontrollsjekke hvert hus opp mot gebyrsystemet.

Samtidig tilsyn med det lokale el-tilsyn i tett trehusbebyggelse har også medført et verdifullt løft på kunnskapssiden når det gjelder el-sikkerhet. Vi oppdager flere varmganger og usikre produkter enn tidligere, eksempelvis et 20-talls antall varmtvannsberedere og brannfarlige produkter (Flexit-vifter) som kunne medført brann. Dette er en flott arena for kunnskapsspredning blant tilsynspersonellet og for å sikre kontinuerlig forbedring av kvalitet. I tillegg er vi av den oppfatning at innbyggerne har tatt godt imot dette og fått mer brannsikre hjem.

Resultat og aktivitet

Prosjektet med å kvalitetssikre tallene vedrørende feieravgiften pågår fortsatt, og dette sikrer at abonnenter som betaler avgift får utført feiing og tilsvarende at de som får utført feiing også betaler avgift. Dette vil vi fortsette med. Arbeidet med endring av software-plattform er utført og fremstår vellykket. Prosjektrammene for kostnader i denne forbindelse var bra, og viste en minimal overskridelse.

Det er i regelverket inntatt krav om at fritidsboliger også skal underlegges feiertjenestens oppgaver. Arbeidet med å innlemme kommunens 1400 fritidsboliger har medført noe mer arbeidsmengde (tidsbruk), men dette fremstår overkommelig. I 2018 fikk vi gjennomført oppgaver for drøye 200 fritidseiendommer.

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

Feierlærlingen ble uteksaminert og bestod svenneprøve i desember 2018. Arbeidet med lærling vil fortsette med ny lærekontrakt i 2019. Ved bruk av lærling opplever vi mye bra økning av kunnskap i avdelingen, både for lærlingen, men også for de øvrige ansatte.

Det ble gjennomført seminar for alle i avdelingen i forbindelse med fokus på risikoutsatte grupper i samfunnet og hvordan man best kan ivareta brannsikkerhet for disse. I tillegg hadde vi en person på kurs i brannetterforskning for å øke forståelsen for brannårsaker og derigjennom lettere kunne forebygge tilsvarende hendelser gjennom tilsynet. Kursinnholdet ble formidlet i avdelingen.

Vurderinger

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

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

Vann og avløp (selvfinans)

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Budsjett 2018	Reg budsjett 2018	Avvik 2018
Netto lønnsutgifter	15 494	12 266	12 266	-3 229
Andre driftsutgifter	100 091	74 974	74 974	-25 117
Driftsinntekter	-112 793	-87 240	-87 240	25 553
NETTO	2 796	0	0	-2 796

Faste årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	10,2	18,2	8

Midlertidige årsverk	01.01.2018	31.12.2018	Endring
Årsverk	0	2	2

Måleindikator	Sykefravær 2018	Sykefravær 2017	Endring
Korttid	2 %	0,87 %	1,13 %
Langtid	2,69 %	2,92 %	-0,24 %
Sum fravær	4,69 %	3,79 %	0,9 %

Innledning

Driften av vann og avløp går som normalt. Men kapasiteten på renseanlegget på Groos er sprengt, slik at det må arbeides med avvanning av slam også i helgene. I tillegg bør en del av utstyret skiftes ut.

Det pågår planlegging av prosjektet vann/kloakk på Hesnes. Arbeider er satt i gang i marka med ny oppdimensjonert vannledning fra Rosholt til Egra.

Det er ikke fastsatt plassering av nytt renseanlegg.

Den ekstraordinært tørre sommeren har medført store utfordringer i forhold til vanning og leveringskapasitet på vann.

Resultat og aktivitet

Merforbruket på lønn er jevnt fordelt mellom vann og avløp.

Utgifter og inntekter for de selvfinansiernde tjenestene balanserer ved at over/underskudd føres på fond.

Størrelsen på fondene etter regnskapsåret 2018 (2017 tall i parentes):

- Vann kr. 10 786 000 (kr. 10 054 000)
- Avløp kr. 1 553 000 (kr. 6 926 000)
- Slamrenovasjon kr. 0 (kr. 0).

Totalt fravær er på 4,69 %. Dette er en økning på 0,9 % fra 2017.

Vurderinger

Det er ingen avklaringer når det gjelder plassering av nytt renseanlegg. Kommunestyret ønsker en ny gjennomgang av hele saken i et temamøte med kommunestyret. Her skal bl.a. følgende belyses: Rensemetoder som finnes på markedet og hva som anbefales, samt kostnader med disse og alternative plasseringer av anlegget. Kommunestyret foretrekker renseanlegg i fjell.

Enhetens mål for budsjett 2018

Mål	Beskrivelse	Status
Hovedplan for avløp skal utarbeides i 2018. Oppstart når endelig plassering av nytt renseanlegg er bestemt.	Plassering av renseanlegg ikke avklart	