



Årsmelding 2019
Driftsenhetenes rapporter

Innholdsfortegnelse

Markveien kulturbarnehage	3
Hausland barnehage	5
Tønnevoldskogen barnehage	7
Storgaten barnehage	9
Eide barnehage	12
Grimstad ungdomsskole	14
Fevik skole	16
Eide skole	18
Jappa skole	20
Frivoll skole	23
Landvik skole	26
Holviga barneskole	28
Holviga ungdomsskole	30
Fjære barneskole	32
Fjære ungdomsskole	34
Langemyr skole	36
Kvalifiseringstjenesten	39
Grimstad bibliotek	42
Kulturtjenesten	47
Oppmålingsenheten	49
Plan-, miljø- og landbruksenheten	53
Grimstad brann og redning	55
Kommunaltekniske tjenester	57
Bygg- og eiendomstjenesten	59
Feiervesen	62
Vann og avløp	64
Innovasjon og forvaltning	66
Helse- og barneverntjenesten	69
Enhet for psykisk helse og rus	72
NAV Grimstad	74
Hjemmetjenester og rehabilitering	77
Enhet for habilitering	80
Omsorgssentre	83

Markveien kulturbarnehage

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Regnskap 2019	Budsjett 2019	Reg budsjett 2019	Avvik 2019
Netto lønnsutgifter	4 999	5 480	4 435	5 309	-171
Andre driftsutgifter	327	265	343	389	124
Driftsinntekter	-1 249	-1 252	-1 096	-1 142	110
NETTO	4 077	4 493	3 682	4 556	63

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

Måleindikator	1.1	31.12
Faste årsverk	7	8
Midlertidige årsverk	1	3
Sum årsverk	8	12
Budsjetterte årsverk	7	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	%
Barn på heltid		43	43	
Barn på deltid				
Barn 3-5 år		22	22	
Barn 1-2 år		21	21	
Sum antall barn		43	43	

Det er ikke aktuelt å legge inn barnetall for 2018, fordi Markveien barnehage åpnet 01.08.2019.

Innledning

Vi har hatt en god overgang fra Grimstad barnehage til Markveien kulturbarnehage. Kommunen har tilrettelagt for godt samarbeid mellom barnehage og prosjektgruppe. Vi har opplevd stor grad av medvirkning. Vi er svært fornøyd med den nye barnehagen. Et godt inneklima gir overskudd og energi.

Det har gått mye tid med til å flytte ut av Grimstad barnehage og inn i nye Markveien barnehage. De ansatte har bidratt utover stillingsinstruks, slik at flytteprosessen kunne gjennomføres.

Styrer har brukt mye tid på tilsyn og til å få på plass godkjenning av barnehagen.

Barna var godt forberedt på overgang til ny barnehage. Gjennom kunstprosjektet *Byggeplassen* fulgte de nøye med på byggeprosessen trinn for trinn.

Resultat og aktivitet

For det første er det gledelig at Markveien kulturbarnehage har et samlet overskudd på 63 000 kroner. Det som uroer er en relativt stor minus på lønnsutgifter. Enhetsleder har stort fokus på samsvar mellom bemanningsnorm/ pedagognorm, og barnetall, og etterstreber balanse. For å oppfylle kravet om ny pedagognorm, ble det ansatt ny pedagog 1. august

Vi er fornøyd med et korttidsfravær på 2,2 %. Det har vært omstillinger i forbindelse med overgang til ny

barnehage; nye rutiner, flere barn i løpet av høsten og flere midlertidige ansatte. Personalet har vist evne til å stå i jobben, og har møtt endringer på en fleksibel måte. I en enhet med få ansatte, blir det store prosentvise utslag når en ansatt er syk. Vi tilrettelegger for at kronisk syke ansatte også skal kunne være i jobb.

Inkludert styrer har vi en bemanning på 8,7 årsverk. Midlertidig ansatte utgjør til sammen 1,6 årsverk. I tillegg har vi en styrket bemanning på 0,75 årsverk.

Enhetens mål er nådd.

Internkontroll-arbeidet er ivarettatt av HMS-gruppa. Styrer følger kommunens innkjøpsavtaler.

P360 brukes,

Vurderinger

Språk og kommunikasjon er et viktig satsingsområde i Markveien kulturbarnehage. Ansatte har økt sin kompetanse gjennom prosjektet *Kompetanse for mangfold* (2017 - 2018, UIA). Videre har de ansatte fått kompetanseheving gjennom arbeidet med *Språkløyper* (UIS). *Barnehagen* har mange flerspråklige barn, og har språkgrupper tre ganger i uka.

Inkluderende lekemiljø: I Markveien barnehage skal vi tilby et godt lekemiljø, tilrettelegge for vennskap og forebygge utestengning, mobbing og diskriminering. I vår årsplan har vi utarbeidet en *Vennskapsplan* med tydelige mål og tiltak. Mål: Alle barn skal oppleve at de har venner i barnehagen. Et tiltak er inndeling i lekegrupper. Barna lærer grunnleggende vennskaps-ferdigheter.

Mangfold: Vi har i mange år deltatt i FORUTs barneaksjon. I oktober har vi flerkulturelle uker. Aksjonen dekker læringsmål som demokrati, solidaritet, toleranse, kulturforskjeller og fordeling av verdens ressurser.

Utviklingsarbeid Markveien barnehage har 11 personalmøter i året. I hvert personalmøte er det en obligatorisk læringsøkt. Vi viderefører implementering av rammeplanen, med særlig vekt på lek. Det er viktig å utvikle felles leketemaer og gi barn felles lekeerfaring. Andre fokusområder er det daglige samspillet mellom barn og voksen. Personalet har deltatt på Sørlandske lærerstevne. Vi valgte kurs som dramalek og lekende læring. Vi har også deltatt på Fylkesmannens fagdager.

Forskningsarbeid: Markveien deltar i et forskningsprosjekt i regi av Nasjonalt senter for kultur, helse og omsorg, der en ser på sammenhengen mellom musikk, drama og livsmestring.

Risikomomenter: Målstyringsarbeid og rapportering tar mye tid og fokus. Det blir mindre derfor mindre tid til pedagogisk utviklingsarbeid. Det pedagogiske utviklingsarbeidet er selve hjertet i barnehagen.

Hausland barnehage

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Regnskap 2019	Budsjett 2019	Reg budsjett 2019	Avvik 2019
Netto lønnsutgifter	7 689	9 228	7 331	8 843	-385
Andre driftsutgifter	448	504	583	641	137
Driftsinntekter	-1 924	-2 158	-1 824	-1 882	276
NETTO	6 212	7 574	6 090	7 602	28

Måleindikator	Fravær 2019	Fravær 2018	Endring
Korttid	2,8%	2,5%	0,3%
Langtid	8,7%	6,5%	2,2%
Sum fravær	11,5%	9%	2,5%

Måleindikator	1.1	31.12
Faste årsverk	14,3	15
Midlertidige årsverk	0,6	2
Sum årsverk	14,9	16
Budsjetterte årsverk	11,4	

Enheten har 2 årsverk på funksjon 211 og 12.8 årsverk på funksjon 201. Dette er tilsammen 14,6 årsverk fra 01.08.2019 når ny bemanningsnorm ble lovfestet

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	%
Barn på heltid	50	55	5	10,0
Barn på deltid	1	0	-1	-100
Barn 3-5 år	30	40	10	33,33
Barn 1-2 år	21	15	-6	-28,57
Sum antall barn	51	55	4	7,84

Innledning

Hausland barnehage er en pedagogisk tilrettelagt virksomhet med 70 standard plasser fordelt på 55 barn per 1. august 2019.

Resultat og aktivitet

Hausland barnehage hadde et positivt resultat på 28 000 kroner i 2019.

Fra januar til og med juli 2019 hadde vi en bemanningsnorm på 6,5 barn per årsverk. Ny bemanningsnorm etter barnehageloven per 01.08.2019 ble fulgt i enheten fra august og ut året. Det har vært særdeles utfordrende at bemanningsnormen per 01.08.2020 skulle dekkes med innsparing på personal i januar til juli.

Enheten har arbeidet med implementering av rammeplanen gjennom hele året. Vi har arbeidet med ferdigheter for personal og barnegruppen i sosial kompetanse. Metoden vi har arbeidet med heter "være sammen" og er utviklet gjennom læringssenteret i Stavanger. Personalet er autoritativ i møte med alle barn og voksne. Den voksne er da varm og tydelig i sitt arbeid gjennom lek, omsorg, grensesetting og læring. Barnehagen følger også det metodiske verktøyet til bruk i barnegruppen.

Hausland barnehage har satsingsområde språkstimulering, her arbeider vi med "språkløyper" som er

utviklet av UDIR.

Enheten har søkt og mottatt svømmemidler fra fylkesmannen. Vi har leid bassengtime på Berge Gård og leid taxi frem og tilbake med alle barna over 3 år.

Enheten har 2-3 langtidssykemeldte, sykemeldingene er ikke arbeidsrelaterte. Barnehageansatte er mer utsatt for smitte når arbeidet er meget tett med barn. Barnehageansatte må også være mentalt og fysisk helt tilstede for å kunne utføre jobben. Dette medfører høyere sykefravær og økt behov for vikarer ved sykdom. Enheten arbeider med NED med sykefraværet og har bistand fra arbeidslivssenteret og HR - avdelingen i kommunen.

Kvalitetsmålet vårt er sammensatt og preget av en helhetsvurdering. Vi har arbeidet godt med målene til enheten.

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

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

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

Enheten har ikke hatt anskaffelser for over 100 000.

Vurderinger

Kvalitet er de ansatte, stabilitet og kompetanse er viktig. Det er meget utfordrende å få tak i stabile kompetente tilkallingsvikarer. Leder bruker mye tid på å få tak i og lære opp vikarer. Enheten klarer ikke å beholde tilkallingsvikarer på "løse kvister", dyktige vikarer får fast jobb andre plasser.

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

Tidlig innsats: Foresatte i samarbeid med barnehagen la inn søknad om videre ressurs for barn med nedsatt funksjonsevne barnehage loven §19G.

Henvisninger og re-henvisning for 5-6 åringene til PPT har dette året hatt 12-14 måneder behandlingstid.

Hausland barnehage har hatt 1 års befaringsperiode på uteområde.

Enhetsleder i Hausland er i prosjektgruppe for BAS. Leverandør har utfordringer med å levere i tråd med kravspesifikasjon. Det er tydelighet i prosjektgruppa om at dette er

I 2019 har 3 ansatte utdannet seg til ICDP-veiledere, dette er et foreldreveiledingsverktøy. Vi er opptatt av at foreldre kan få hjelp og støtte i sitt arbeid med å gi barn gode oppvekstsvilkår.

Tønnevoldskogen barnehage

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Regnskap 2019	Budsjett 2019	Reg budsjett 2019	Avvik 2019
Netto lønnsutgifter	8 399	8 988	7 579	8 274	-714
Andre driftsutgifter	408	287	593	522	235
Driftsinntekter	-2 129	-2 086	-1 736	-1 778	308
NETTO	6 678	7 189	6 436	7 018	-171

Måleindikator	Fravær 2019	Fravær 2018	Endring
Korttid	1,9%	2,5%	-0,6%
Langtid	11,2%	4%	7,2%
Sum fravær	13,1%	6,5%	6,7%

Måleindikator	1.1	31.12
Faste årsverk	14,8	13
Midlertidige årsverk	0,7	1
Sum årsverk	15,5	15
Budsjetterte årsverk	12	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	%
Barn på heltid	55	50	-5	-9,09
Barn på deltid	2	4	2	100
Barn 3-5 år	36	38	2	5,56
Barn 1-2 år	21	16	-5	-23,81
Sum antall barn	57	54	-3	-5,26

Innledning

Tønnevoldskogen barnehage har 54 barn per 31.12.2019. Vi har fortsatt arbeidet med implementering av rammeplanen. Dette barnehageåret er vårt satsingsområde natur, helse og livsmestring.

Resultat og aktivitet

Tallene for Tønnevoldskogen barnehage viser et merforbruk på kr. 171 000. Dette skyldes hovedsakelig utestående refusjoner fra NAV på kr.145 000. I desember 2019 fikk vi flere barn, noe som utløste en 40 % stilling (midlertidig). Vi har 2 langtidssykemeldte i denne perioden. Disse er ikke arbeidsrelatert. Vi har også hatt korttidsfravær i denne perioden.

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

Grunnbemanningen var per 31.12.2019 på 11,7 årsverk pluss enhetsleder og lærling i barn- og ungdomsarbeiderfaget. Vi har også ett midlertidig årsverk på ansvar 211.

Budsjettet er stramt, vi kjøper kun nødvendig forbruksmateriell. Lønnskostnadene er høye grunnet

personale med pedagogisk og barnehagefaglig utdanning, samt høy ansiennitet.

Langtidsfraværet er på vei ned, korttidsfraværet varierer da vi er en utsatt gruppe når det gjelder smitte. Vi er nå så heldig og fått en stabil vikargruppe som gjør hverdagene mer forutsigbare for små og store, men vi skulle gjerne hatt flere å spille på.

Enheten følger lov og forskrifter om offentlige anskaffelser.

P360 brukes hovedsakelig til barnemapper og arkivering av ulike referater.

Vi har gjennom Personalomsorg en kriseperm som omhandler krise og beredskapsarbeid.

Vurderinger

Målet vårt er kvalitet i alle ledd. Personalgruppens engasjement og gode kompetanse har stor betydning for barnas hverdag og videre utvikling.

Storgaten barnehage

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Regnskap 2019	Budsjett 2019	Reg budsjett 2019	Avvik 2019
Netto lønnsutgifter	5 936	7 289	5 615	6 959	-330
Andre driftsutgifter	298	295	272	315	19
Driftsinntekter	-1 438	-1 436	-1 314	-1 357	79
NETTO	4 796	6 149	4 573	5 917	-232

Måleindikator	Fravær 2019	Fravær 2018	Endring
Korttid	2,8%	4,1%	-1,4%
Langtid	14,8%	8,6%	6,3%
Sum fravær	17,6%	12,7%	4,9%

Måleindikator	1.1	31.12
Faste årsverk	11,3	12
Midlertidige årsverk	0,5	1
Sum årsverk	11,8	13
Budsjetterte årsverk	8,3	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	%
Barn på heltid	36	38	2	5,56
Barn på deltid	1	1	0	0
Barn 3-5 år	22	24	2	9,09
Barn 1-2 år	15	14	-1	-6,67
Sum antall barn	37	38	1	2,70

Innledning

Lov om barnehager og rammeplan for barnehagen er styrende for driften og utgangspunkt for egen virksomhetsplan, *Lek vår praksis* og andre dokumenter utarbeidet som rammer for vår praksis.

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

Barnehagen startet 1.august opp renoverert og utvidet fra 2 til 3 avdelinger. Sikkerheten og samarbeidet med håndverkerne har vært svært god i vår-halvåret og skapte trygghet for barn, personalet og foreldrene. Vi feiret med innbudte gjester 21.08.2019

Det er lagt til rette for å ta inn flere barn i takt med økt behov. Det er problematisk at det kun er de fastsatte telledatoene som gir rett til tilskudd, da det fører til at det ikke kan bemannes opp utenom dette og gi plass til flere nye søkere.

Resultat og aktivitet

Barnehagen et reelt merforbruk på ca. kr 150 000. Det mangler kr 75 000 i refusjoner og feriepenger. Det er også en feilføring etter renoveringen, det har kun vært kjøpt inn en nødvendig utstyr som iPad til avdeling og mobiltelefoner grunnet sikkerhet på tur, samt forbruksmateriell. Budsjettet tar ikke høyde for høy ansiennitet og utdanning.

Budsjettet har ikke blitt justert etter innføring av ny bemanningsnorm og er grunnen til merforbruket.

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

Personalets sammensetning frem til 31.07. vært to pedagoger per avdeling og 2 fagarbeidere på en avdeling og en fagarbeider og en assistent på den andre avdelingen. Det har gitt god kvalitet.

Med tospråklig somalisk assistent med lang erfaring og barne- og ungdomsarbeid ansatt for å ivareta flyktningbarn og deres familier, har vi hatt en meget god kvalitet på tjenesten. Det har også vært en god buffer mot videre henvisning av sårbare barn, ved å kunne handle der og da, og med videre støtte og oppfølging av enkeltbarn og små grupper. Dette har vært tidlig innsats og i tillegg god økonomi på sikt ved at flere barn har mulighet til å lykkes. Fra 01.01.2020 mistet vi disse stillingene etter vedtak av kommunebudsjettet.

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

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

Anskaffelser gjøres i henhold til reglement.

P360 brukes til å lagre barnehagedokumenter som vedtatte planer, møter i SU og andre samarbeidsmøter. Systemet med barnemapper er på plass for barn med spesielle behov. Det arbeides videre med bruken av systemet.

Vurderinger

Kvalitetsmålet vårt er sammensatt og preget av helhetstenkning. Vi jobber bevisst sammen mot samme mål og vi følger tiltakene. Arbeidet med lek, språk og sosial kompetanse på tvers av kulturer gir gode utviklingsmuligheter for barna.

Å utvikle barnehagen som lærende organisasjon knyttes opp mot ny rammeplan for barnehagene for å forankre felles kunnskap og handling. Det er en kontinuerlig prosess.

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

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

Som Aust-Agders NAFO-barnehage driver vi opplæring av studenter og andre barnehager. UiA er i gang med et forskningsprosjekt med mål om økt kunnskap om hvordan barnehager samarbeider og kommuniserer med flyktningfamilier i hverdagen. Vi har hatt kurs for Møllers asyl barnehage fra Arendal om flerkulturelt arbeid. Styrer har hatt undervisning på kvalifiseringstjenesten om barnehager i Norge.

Som praksisbarnehage for UiA har vi hatt studenter i 3 perioder.

Frømrådet som barnehagen har direkte tilgang til på Møllerheia er delvis ryddet i 2019 og ferdigstilles tidlig 2020 med benker, steintrapp og rydding av kratt for å øke tilgjengelighet og bruk. Som by-barnehage er det unikt å ha direkte tilgang til stort frømråde og skog.

Risikomomenter:

Muligheten til å sette inn tiltak raskt for barn som trenger det og jobbe fleksibelt med ekstra ressurs knyttet til flyktningbarn, er tatt bort i og med at stillingene er tatt bort. Det vil i tillegg ikke gi noen økonomisk gevinst, da tidlig innsats er god økonomi. Andre kommuner forsterker barnehager for å styrke tidlig innsats og gi et likeverdig tilbud til alle barn.

Barnehagen vil måtte si nei til flere nye søkere våren 2020, da vi ikke har fått lov til å bemanne opp utover gjeldende grunnbemanning p.g.a. nedbemanning og innsparing i kommunens andre enheter og derav ansettelsesstopp. Ved å kunne bemanne med vikar fram til sommeren ville det vært løst. Situasjonen nå vil kunne skape problemer med å fylle alle de plassene fra høsten av og dermed gi dårligere økonomi.

Telledatoene er begrensende for inntak av barn og gir dårligere økonomi, dersom det er ledige plasser.

Eide barnehage

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Regnskap 2019	Budsjett 2019	Reg budsjett 2019	Avvik 2019
Netto lønnsutgifter	8 831	10 609	8 689	10 588	-21
Andre driftsutgifter	301	418	440	499	81
Driftsinntekter	-2 174	-2 285	-2 083	-2 142	143
NETTO	6 958	8 742	7 046	8 945	203

Måleindikator	Fravær 2019	Fravær 2018	Endring
Korttid	2,3%	2,1%	0,2%
Langtid	7%	2,2%	4,8%
Sum fravær	9,3%	4,3%	5%

Måleindikator	1.1	31.12
Faste årsverk	14,2	13
Midlertidige årsverk	3,3	4
Sum årsverk	17,5	17
Budsjetterte årsverk	13,1	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	%
Barn på heltid	61	61	0	0
Barn på deltid	2	2	0	0
Barn 3-5 år	42	46	4	9,52
Barn 1-2 år	21	15	-6	-28,57
Sum antall barn	63	61	-2	-3,17

Innledning

Eide barnehage har 61 barn i alderen 0-6 år. Personalgruppa har bestått av 18 medarbeidere som har vist stort engasjement i arbeidet med barna.

Satsningsområdet for 2019 har vært "Være sammen" med fokus på videreutvikling av den autoritative voksenstilen og inkluderende læringsmiljø for barna. Barnehagen har vært i god utvikling det siste året og deltatt i flere prosjekter for å utvikle de ansattes kompetanse.

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

Resultat og aktivitet

Eide barnehage hadde stabil drift i 2019. Det ble ikke gjennomført noen kapasitetsendringer, og vi hadde fulle barnegrupper gjennom hele året. Barnetallet er på samme nivå som i 2018.

Vi har gjennomført aktivitetene som er beskrevet i årsplanene for 2019 med fokus på inkluderende lekemiljø, språkstimulering og fysisk aktivitet. I arbeidet med barnegruppene har vi lagt stor vekt på gode relasjoner, små lekegrupper, og et godt samarbeid med barnas foreldre.

Hovedsatsningsområdet har vært "Være sammen" med fokus på voksenrollen og inkludering og vennskap mellom barna. Barnehagen bruker aktivt turområdene i nærområdet med miljøvern, trafikksikkerhet og bærekraftig utvikling i sentrum. Språkløyper har gitt oss økt kunnskap om tilrettelegging av et godt språkmiljø. Dette gjøres gjennom utviklingsarbeid i personalgruppa, kompetanseheving, refleksjon- og vurderingsarbeid.

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

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

Vi er opptatte av et godt samarbeid med foreldrene, og det er satt av god tid til samtaler og veiledning til foreldre som har ønsket det. Vi har hatt et godt tverretattlig samarbeid med helsesykepleier, fysioterapeut, PPT og ABUP, som har veiledet oss i forhold til enkeltbarns behov for ekstra hjelp og støtte i sin utvikling.

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

Grunnbemanningen bestod av 12,6 årsverk, pluss en ansatt i permisjon, enhetsleder og lærling i barne- og ungdomsarbeiderfaget. I tillegg kommer 2,4 årsverk knyttet til barn med behov for ekstra tilrettelegging. Høsten 2019 har vi hatt vikarer i tre av barne- og ungdomsarbeiderstillingene på grunn av overtallighet i organisasjonen.

Sykefraværet er økt noe når man sammenligner med tallene for 2018. Langtidssykefraværet er ikke arbeidsrelatert. Korttidsfraværet var 2,3 %. Vi deltar i NED-prosjektet som har fokus på å redusere fraværet. Vi har tre HMS-ansvarlige som sammen med enhetsleder utgjør vår HMS-gruppe. Barnehagen har et godt arbeidsmiljø som bærer preg av god stemning, faglig fokus og stort engasjement.

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

Arkivsystemet P360 brukes i hovedsak til personal- og barnemapper.

I 2019 gjennomførte barnehagen den nasjonale foreldreundersøkelsen. Vi fikk 4,8 av 5 på totalscore av foreldrenes tilfredshet av Eide barnehage. Foreldrene er fortsatt opptatt av at bemanningstettheten ikke er god nok. Vi fikk høy tilfredshet på blant annet barnets trivsel, at barnet har venner, allsidig lek og aktivitet, hensyn til mitt barn, god dialog, engasjement overfor mitt barn, språkstimulering, lærelyst, sosial utvikling og forberedelse av skolestart.

Enheten har holdt seg innenfor den tildelte rammen, med et mindreforbruk på kroner 203 000. Det skyldes i hovedsak økte inntekter, lavt vikarforbruk første halvår og lite innkjøp av leker og utstyr.

Vurderinger

Eide barnehage drives på en effektiv måte, med god måloppnåelse. Vi har en engasjert personalgruppe som er genuint opptatte av faget og gjør alt for at barna skal ha det best mulig.

Vi har hatt full kapasitet i alle tre avdelingene gjennom hele året, og det har ikke vært mulig å få barnehageplass utenom hovedopptaket i Eide barnehage.

Grimstad ungdomsskole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Regnskap 2019	Budsjett 2019	Reg budsjett 2019	Avvik 2019
Netto lønnsutgifter	32 314	33 719	29 593	32 852	-867
Andre driftsutgifter	1 791	1 787	1 098	1 239	-548
Driftsinntekter	-3 420	-4 062	0	-2 707	1 355
NETTO	30 684	31 444	30 691	31 384	-60

Måleindikator	Fravær 2019	Fravær 2018	Endring
Korttid	1,6%	1,8%	-0,2%
Langtid	5,2%	3,5%	1,6%
Sum fravær	6,8%	5,3%	1,5%

Måleindikator	1.1	31.12
Faste årsverk	42,2	45
Midlertidige årsverk	7,2	4
Sum årsverk	49,4	49
Budsjetterte årsverk	49,4	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	Endring i %
Antall elever	356	354	-2	-0,6
Spesialundervisn. ped	4085	3268	-817	-20,0
Spesialundervisn. ass		12493	12493	#DIVISION/0!

Innledning

Skolemiljø

Grimstad ungdomsskole er den største ungdomsskolen i kommunen. Skolen er preget av et trygt og godt skolemiljø. Vi har tilbakemeldinger på skolemiljøet som fast post på programmet i alle møter som FAU, SU, SMU og Elevråd og i samtlige referater framkommer det et bilde av et trygt og godt skolemiljø. Elevundersøkelsen blir gjennomført på alle trinn hvert år viser også jevnt over tid et bilde av en skole med liten grad av mobbing. Siste års elevundersøkelse gir oss imidlertid noe å jobbe videre med på ett av trinnene våre. Vi har greid å identifisere noe av problemet og er i gang med tiltak.

Grunnskolepoeng

Grimstad ungdomsskole har igjen nådd målet om å ligge på eller over landet forøvrig når det gjelder grunnskolepoeng. Årets tall fra Skoleporten viser gjennomsnittlig grunnskolepoeng for GUS på 42,2, tallet på nasjonal basis er 41,9 og for Grimstad kommune 41,7.

Kommunale satsingsområder

Grimstad ungdomsskole har vært "pilot" skoleåret 2018-2019 for den kommunale satsingen på digitalisering av undervisningen gjennom å tildele hver elev egen PC. Pilotperioden ble avsluttet i juni 2019, men skolen fortsatte sin prioritering og videreutvikling i bruk av digitale ressurser høsten 2019. Grimstad ungdomsskole anser PC for det klart beste digitale hjelpemidlet på ungdomsskolen og håper at det ikke av økonomiske årsaker blir byttet til iPad for kommunens ungdomsskoleelever. Grimstad ungdomsskole hadde siste kursdag med RVTS og "Rause relasjoner" høsten 2019. Skolen holder på å utarbeide en plan for å sikre at vi har med oss RVTS-tankegangen videre i arbeidet med elevene.

Grimstad ungdomsskole har brukt høsten 2019 på å forberede seg på den nye læreplanen som trer i kraft 01.08.2020.

Grimstad ungdomsskoles satsingsområde

Grimstad ungdomsskole er samarbeidspartner og partnerskole for lærerutdanningen ved UiA, og mottar studentgrupper både fra PPU allmennfaglig og yrkesfaglig retning samt fra lektorutdanningene. Samarbeidet startet for 10 år siden, og skolen har hele tiden vært pådriver i utviklingsarbeidet av studentenes praksis i ungdomsskolen. Dette skoleåret skrev vi under en ny seksårig samarbeidskontrakt.

Resultat og aktivitet

Økonomitall

Grimstad ungdomsskole gikk så godt som i balanse. Dette har vi klart på tross av at antall elever som trenger en eller annen form for ekstra oppfølging, har vært økende. Dette har gjort økonomien svært stram. Antall elever som PP-tjenesten tilrår 1 til 1-oppfølging, både pedagog og miljøarbeider, har aldri før vært høyere. Det er tilrådninger/enkeltvedtak på miljøarbeider som står for den største økningen. Tilrådningene er helt reelle tilrådninger og skolens enkeltvedtak følger langt på vei tilrådningene.

Grimstad ungdomsskole reduserte driftsutgiftene til et kritisk lavt nivå, for å bestrebe økonomisk balanse.

HR-tall

Fravær

Kortidsfravær: Enheten har generelt lite kortidsfravær, under 2 %.

Langtidsfravær: Langtidsfraværet er også lavt, 5,2 %.

Spesialundervisning

Antall timer spesialundervisning med miljøarbeider har vært økende. Begrunnelsen ligger, som allerede nevnt, i antall elever med et stort oppfølgingsbehov og sakkyndig vurdering fra PPT og derav enkeltvedtak om spesialundervisning.

Internkontroll på anskaffelser

Grimstad ungdomsskole følger kommunens innkjøpsreglement. Det er ytterst sjelden vi gjør anskaffelser opp mot 20 000 kr. Hvis vi gjør det er det i tråd med kommunens rammeavtaler. Det er en biblioteksansvarlig og en fagleder som står for de største innkjøpene (sjekker innkjøpsavtaler og pris). Dette tas alltid opp med rektor i forkant av innkjøpet. Personalet er vant med at vi har tilnærmet kjøpestopp men at vi opprettholder vanlig drift. Rektor godkjenner alle fakturaer og sjekker hvem som har kjøpt hva.

Bruk av P360

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

Vurderinger

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

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

Grimstad ungdomsskole mangler fortsatt egnede forhold for undervisning i kroppsøving.

Fevik skole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Regnskap 2019	Budsjett 2019	Reg budsjett 2019	Avvik 2019
Netto lønnsutgifter	45 775	47 438	44 544	47 383	-55
Andre driftsutgifter	3 988	2 922	1 826	2 142	-780
Driftsinntekter	-6 768	-7 226	-3 345	-6 693	533
NETTO	42 995	43 134	43 025	42 832	-302

Måleindikator	Fravær 2019	Fravær 2018	Endring
Korttid	1,2%	1,2%	0%
Langtid	3%	3,1%	-0,1%
Sum fravær	4,2%	4,2%	-0,1%

Måleindikator	1.1	31.12
Faste årsverk	63,3	66
Midlertidige årsverk	7,8	7
Sum årsverk	71,2	73
Budsjetterte årsverk	61,5	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	Endring i %
Antall elever	567	567	0	0
Spesialundervisn. ped	3250	4250	1000	30,8
Spesialundervisn. ass	3187	4364	1177	36,9

Innledning

Fevik skole er i stabil drift. Skolen har høy måloppnåelse, lavt sykefravær, godt utviklingsarbeid og et godt arbeidsmiljø. Skolens visjon er "Med rom for mangfold", og vi mottok høsten 2019 fylkeskommunens pris for arbeid mot mobbing.

Resultat og aktivitet

Økonomi og elevtall

Per 31.12.19 har Fevik skole et negativt avvik på ca. 0,7 % (302 000 kr).

På grunn av søknader om å gå på Fevik skole selv om den ikke er nærskolen, har Fevik skole ikke hatt nedgang i antall elever i 2019.

Årsverk

Etter refusjoner på grunn av sykefravær, permisjoner og gjesteelever med spesialundervisning, har Fevik skole 66 årsverk i drift per 31.12.19. Skolen har fått godkjent å drive med flere årsverk enn budsjettert på grunn av elever med særskilte behov og for å oppfylle lærenormen.

Fravær

Fevik skole har årsslutt et samlet fravær på 4,2 %. Vi har ikke fått informasjon om at noe av sykefraværet er relatert til arbeidsplassen.

Spesialundervisning

Fevik skole har hatt økning av omfanget på spesialundervisning. Økningen er i hovedsak knyttet til elever som har søkt seg til Fevik skole selv om dette ikke er nærskolen.

Tallene som er oppgitt i tabellen ovenfor er antall elevtimer spesialundervisning. En del av disse elevene kan sees i sammenheng med andre, og får spesialundervisning i gruppe eller inne i klasserommet ved hjelp av tolærersystem. Antall lærer- og assistenttimer vi gir til spesialundervisning vil derfor ikke være sammenfallende med antall elevtimer som vi har oppgitt. Fevik skole har 25 elever som mottar spesialundervisning per 31.12.19. Dette tilsvarer cirka 4,5 % av elevmassen vår.

Arbeid med internkontroll på anskaffelser

Enhetsleder har hatt saken opp i administrasjonsmøter og ledermøter ved skolen. Alle innkjøp skal godkjennes av ledelsen. Dersom vi er usikre på innkjøp ber vi om veiledning fra kommunens rådgiver. Vi har også invitert kommuneadministrasjonen til en gjennomgang av våre innkjøpsrutiner,

Bruk av P360

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

Vurderinger

Skolen jobber godt med å skape inkluderende læringsmiljøer, der man tar høyde for det store mangfoldet elevene representerer. Fevik skole mottok høsten 2019 fylkeskommunens pris for arbeid mot mobbing.

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

Vi har stort fokus på nytenkning i forhold til å påvirke elevenes læringsresultater og læringsmiljø på en positiv måte. Vi har mye godt utviklingsarbeid og kan i den forbindelse spesielt nevne forskningsprosjektet "Et lag rundt eleven", samarbeid med RVTS og kommunen angående prosjektet "Rause relasjoner", samarbeid med UiA om å være øvingsskole for studenter, utprøving av utviklende matematikk (også kalt russisk matematikk) på 1. trinn og mye annet.

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

Det er mye usikkerhet i personalet og foreldregruppa knyttet til sammenslåing av Fevik skole og Fjære ungdomsskole, men skolen jobber konstruktivt med å løse utfordringene rundt dette.

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

Eide skole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Regnskap 2019	Budsjett 2019	Reg budsjett 2019	Avvik 2019
Netto lønnsutgifter	10 790	11 892	9 632	10 565	-1 327
Andre driftsutgifter	538	644	697	790	146
Driftsinntekter	-1 797	-2 390	-710	-1 719	671
NETTO	9 531	10 147	9 619	9 636	-511

Måleindikator	Fravær 2019	Fravær 2018	Endring
Korttid	1,3%	1,6%	-0,3%
Langtid	5,2%	6,1%	-0,9%
Sum fravær	6,5%	7,7%	-1,2%

Måleindikator	1.1	31.12
Faste årsverk	12,3	16
Midlertidige årsverk	4,5	3
Sum årsverk	16,8	19
Budsjetterte årsverk	14,3	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	Endring i %
Antall elever	90	94	4	4,4
Spesialundervisn. ped	978,5	1102	123,5	12,6
Spesialundervisn. ass		3591	3591	#DIVISION/0!

Innledning

Vi har hatt mange sykemeldinger i høst som gjør at fraværsprosenten går opp.

Vi har fått overført to miljøterapeuter fra andre instanser i kommunen. Dette vil gjøre en lønnsforskjell i forhold til å ha barne- og ungdomsarbeidere.

Vi har to som skal ta videreutdanning i engelsk og har derfor reduserte stillinger med tilsammen 80%. Disse har vi satt inn vikar for.

Vi har hatt en ansatt i 50% permisjon som vi også har vikar for.

Vi har en liten økning i elevtallet.

Resultat og aktivitet

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

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

Vi skårer lavere på nasjonale prøver i alle fag sammenlignet med året før. Det skal her sies at vi hadde tekniske problemer under alle testene som kan ha påvirket resultatet.

Vi skårer høyere på elevundersøkelsen enn året før.

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

Vi har et tett samarbeid med UiA, der veiledning er en stor del av arbeidet. Vi er stolte av å være med på å forme fremtidens lærere.

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

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

Vi har per dags dato fire fulltidssykemeldt.

Vi bruker P360.

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

Vi klarte ikke å overholde budsjettet.

Vurderinger

Eide skole har vært inne i en positiv utvikling hvor vi ser at elevtallet har vært stabilt, vi ser flere tilflyttere til bygda. Elevtallet er per dags dato 94 og vi forventer en liten økning høsten 2020.

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

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

Fra i høst er alle kontaktlærerne i 100% stilling, noe som vi håper vil gi økt stabilitet for elevene.

Vi har høy trivsel hos ansatte og elever og lavt korttidssykefravær.

Vi har dessverre hatt flere langtidssykemeldte de siste månedene, noe som skaper uforutsigbarhet for skolen.

Jappa skole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Regnskap 2019	Budsjett 2019	Reg budsjett 2019	Avvik 2019
Netto lønnsutgifter	27 486	27 937	27 456	28 043	106
Andre driftsutgifter	1 783	1 967	1 389	1 562	-405
Driftsinntekter	-4 493	-5 028	-2 452	-3 988	1 040
NETTO	24 776	24 875	26 393	25 617	742

Måleindikator	Fravær 2019	Fravær 2018	Endring
Korttid	2,3%	2,2%	0%
Langtid	5,3%	2,8%	2,5%
Sum fravær	7,6%	5%	2,6%

Måleindikator	1.1	31.12
Faste årsverk	35,8	36
Midlertidige årsverk	3,2	5
Sum årsverk	39	40
Budsjetterte årsverk	38,6	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	Endring i %
Antall elever	320	314	-6	-1,9
Spesialundervisn. ped	2489	1843	-646	-26,0
Spesialundervisn. ass	2983	2318	-665	-22,3

Innledning

Jappa skole har 314 elever. Dette betyr at skolen har kapasitetsproblemer spesifikt knyttet til rom fordi flere trinn har et elevtall som er nær opp mot 60.

Kapasitetsutfordringen 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 og avvise søknader om plass i skolens SFO for de eldste elevene. Kvaliteten på tilbudene i SFO kan i noen grad bli negativt på virket av dette.

Resultater på nasjonale prøver ligger rundt landsgjennomsnittet. Resultatet på prøvene nyttes til å settet fokus i fag på hva som må vektlegges i undervisning fremover. Det er også et tett samarbeid med tilhørende ungdomsskole for å sikre at våre elever har best mulig kompetanse i møte med ungdomsskolen.

Når det gjelder drift, har skolen høsten 2019 hatt stort behov for vikarer. Dette gjelder både skole og SFO og er knyttet mot flere langtidssykemeldinger.

Skolen nyter fortsatt godt av personalseminar med tema arbeidsmiljø som ble gjennomført høsten 2018. Gevinsten er god stemning og lavt korttidsfravær. Hver uke har vi felles samling som fokuserer og bygger arbeidsmiljø. Dette bidrar til fellesskap, tett og godt samarbeid.

Økonomitabellen viser at enheten et stort mindreforbruk. Dette handler om streng økonomistyring gjennom hele året.

Resultat og aktivitet

Jappa skoles satsingsområder

Elevenes psykososiale skolemiljø inkludert god og strukturert klasseledelse

- Trivsel og inkludering for alle elevene er på agendaen i personalmøter gjennom hele skoleåret i henhold til kap. 9a i opplæringsloven. Skolen har i løpet av 2019 hatt noen såkalte 9a -saker som er fulgt opp i henhold til lovverk. Sakene så langt har blitt løst i samarbeid mellom hjem og skole. Noen saker er fortsatt under oppfølging. Rutiner for håndtering og oppfølging av disse sakene er tema på fellesmøter med personalet. Skolens sosiallærer og ledelse er aktivt inne i aktive saker.
- Skolen hadde gode skår på elevundersøkelsen gjennomført høsten 2019. Dette er vi svært fornøyd med.

Lesing i henhold til kommunens "Leseplan"

- Daglig stillelesing og aktiv bruk av skolen bibliotek.
- Leseprosjekt internt to uker vår og høst.
- Lesekurs - spesifikt fokus på 2. til og med 4.trinn.
- Deltagelse i barnebokfestivalen.
- Undervisningsopplegg for informasjon -søk og kildekritikk er begynt tatt i bruk i storskolen.
- Skolen får etter søknad tildelt et antall bøker til skolebiblioteket hvert år i tre år.
- Høye utlånstall fra skolebiblioteket viser at vi i stor grad klarer å skape lese lyst og leseglede hos elevene på Jappa skole. Det gjenspeiler god jobbing over år.

IKT- opplæring i bruk av iPad

- Kursing på Landvik skole i oktober.
- Pågående intern kursing i bruk av iPad og programmer i personalet. Positivt at skolens pedagoger fikk tildelt egen iPad i løpet av høsten. Ser et stort utviklingspotensial her.

Ny læreplan med fokus på fagfornyelsen:

- Jappa skole i dette arbeidet er pilotskole for UiA. Et pågående arbeid som avsluttes i mars 2020.
- Enhetsleder og ressurslærere har sammen med UiA presentert arbeidet med piloteringen både lokalt for alle skolene og for universitet og høyskoler på Vestlandet.

Det er stor enighet i personalgruppen om at satsing på disse områdene gir gevinst for elevene våre både faglig og sosialt. Det ligger også god utvikling og læring for skolens ansatte og er positivt for arbeidsmiljøet. Det legges stor vekt på trivsel og mestingsfølelse for elevene, samt kvalitet og læringstrykk i undervisningen gjennom tett samarbeid. Skolen har gjennomgående bra faglige resultater. Vi skulle likevel ønske at flere elever ble løftet opp fra det laveste nivået på Nasjonale prøver.

Aktivitetsdata - spesialundervisning

Ved årets slutt var antall enkeltvedtak om spesialundervisning var rett i overkant av 3,5 %. Dette gjelder både antall elever som har enkeltvedtak og antall timer brukt til spesialundervisning. Antallet elever som mottar spesialundervisning anses som lavt. Enhetsleder sammen med skolens spesialpedagogiske rådgiver har et tett samarbeid vi ser på hvilke vedtak som eventuelt kan avsluttes. Både foresatte og PPT er involvert i disse prosessene.

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 2020. På grunn av lang ventetid for utredning søker vi etter beste evne å tilrettelegge for den enkelte elev i samarbeid med foresatte - tidlig inngripen. Arbeidet med god tilpasset opplæring er et kontinuerlig arbeid som vi trenger å kvalitetssikre gjennom et tett samarbeid med PPT så tidlig som mulig.

HR-tall

Enheten hadde en liten økning i antall årsverk knyttet til at merkantil medarbeider økte sin stilling med ca. 3 %. HR-avdelingen godkjente denne økningen. Midlertidige stillinger utgjør vikariater for pedagoger og miljøarbeidere som er i permisjon er langtidssykemeldt, og til at det i skolens velkomstkasse er behov for språkassistenter over kortere og lengre tid.

Korttidsfraværet er gått opp noe fra 2018, men ansees likevel som relativt lavt. Langtidsfraværet har nesten doblet seg fra fjoråret

Økonomitall

Jappa skole har et mindreforbruk på 742 000 kroner. Mål om balanse i regnskapet er ikke nådd. Samtidig

gjenspeiler mindreforbruket en lojalitet i henhold til økonomien i kommunen generelt.

Det er viktig å påpeke at blant annet forsinkelse i refusjoner er svært vanskelig å forholde seg til og i perioder fører dette til at enhetsleder ikke kan ha god oversikt. 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, noe som ikke er greit. Det vesentlige er at enhetsleder ikke på noen måte kan gjøre innkjøp som oppdaterer og fornyer verken i skole eller SFO i god tid fordi tallene i siste del av året synliggjør et mulig underskudd.

Bruk av P360

Jappa skole bruker P360. Sosiallærer og spes.ped.koordinator og skolens ledelse bruker aktivt P360 i sitt arbeid f.eks. møteinnkallinger og møtereferat, enkeltvedtak, IO-planer, rapporter, varsler og aktivitetsplaner. Skolens pedagoger har fått opplæring og har tilgang slik at de kan lese og arkivere i elevmappene.

Arbeid med internkontroll på anskaffelser

Jappa skole følger kommunens innkjøpsreglement. Store innkjøp gjøres i samsvar med kommunens rammeavtaler. Skolen hadde et litt større innkjøp høsten 2019. Det ble innkjøpt stoler til personalrommets møteavdeling. Det ble innhentet samtykke fra skoleeiernivå til dette. Skolen har ellers en svært nøktern drift, og det gjøres kun helt nødvendige innkjøp som er elevrettet. Alle innkjøp og anskaffelser skal gå avklares og godkjennes av enhetsleder. Bestilling av mat til bruk i SFO gjøres ukentlig. Personalet er vant med at vi har tilnærmet kjøpestopp, men at vi opprettholder vanlig drift.

Ellers når det gjelder internkontroll så bruker vi aktivt kommunens internkontrollsystemer som blant annet MOAVA 1310, Facilit brannbok, QM+. Det gjennomføres møter i skolens HMS-gruppe, vernerunde og branntilsyn ca. hvert annet år.

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 arbeide med bruk av sosiale medier og nettvett på alle trinn, der foresatte med fordel kan og bør inkluderes. Dette har også vært ønskelig fra FAU sin side. FAU arrangerte derfor høsten 2019 en foreldrekveld der representant fra "Barnevakten" foreleste om temaet nettvett.

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 bibliotektimene mer kvalitativt innhold. Flere av skolens trinn har også faste besøk på Grimstad bibliotek, noe vi vil at samtlige trinn skal utfordres på fremover. Ansvarlig for skolebiblioteket har også utarbeidet undervisningsopplegg for storskolen som tar for seg informasjonssøk og kildekritikk, en kompetanse som vil være svært nødvendig i fremtidig skolegang.

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. Skolens lærere er skolert i RVTS, noe som er nyttig i dette arbeidet. Faste rutiner gjør at man spiller på lag og dette vil igjen påvirke arbeidsmiljøet for både elever og ansatte.

Enhetsleder er også svært fornøyd med IKT-satsingen som elever fra Frivoll og Jappa skoler nå etterhvert får ta del i. Det vil ha stor betydning for elevenes IKT-kompetanse ved overgang til ungdomsskolen.

Når det gjelder dagens drift og eventuelle risikomomenter ønsker enhetsleder å berømme de ansatte på Jappa skole for både arbeidsinnsats og den omsorg de viser den enkelt elev til barnets beste. Krav og forventninger til hva skolen skal ivareta utover undervisning er omfattende. Blant annet brukes det svært mye tid for å innfri krav til dokumentasjon. Dette kan etterhvert gå ut over tid til å sikre en god kvalitet på undervisningen for elevene.

For å kunne opprettholde en god økonomikontroll ute på enhetene, er det viktig og ønskelig at alle som har et økonomiansvar får god opplæring i gjeldende program. Dette savnes noen ganger og tas høyde for i hensikt å kvalitetssikre økonomioppfølging ute på enhetene.

Frivoll skole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Regnskap 2019	Budsjett 2019	Reg budsjett 2019	Avvik 2019
Netto lønnsutgifter	13 110	13 392	13 376	14 067	675
Andre driftsutgifter	1 394	732	722	810	78
Driftsinntekter	-3 114	-2 320	-1 147	-1 940	380
NETTO	11 390	11 803	12 951	12 937	1 134

Måleindikator	Fravær 2019	Fravær 2018	Endring
Korttid	1,1%	1,9%	-0,8%
Langtid	13,1%	4,6%	8,5%
Sum fravær	14,2%	6,5%	7,7%

Måleindikator	1.1	31.12
Faste årsverk	17,5	18
Midlertidige årsverk	1,3	1
Sum årsverk	18,8	19
Budsjetterte årsverk	18,2	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	Endring i %
Antall elever	150	146	-4	-2,7
Spesialundervisn. ped	698	855	157	22,5
Spesialundervisn. ass	584,25	1322,4	738,15	126,3

Innledning

Frivoll skole har også i 2019 hatt stort fokus på elevenes læringsmiljø og undervisningskvalitet. Vi er opptatt av å finne gode mestringsopplevelser for alle, vise stor grad av fleksibilitet og være løsningsorienterte.

Resultat og aktivitet

Det er høy kompetanse hos personalet, og det er mye godt pedagogisk arbeid som gjøres ved skolen. Vi har også i 2019 hatt et godt og konstruktivt samarbeid med UiA, og vi har hatt flere praksispartier for Grunnskolelærerutdanningen 1 - 7. Vi har i løpet av året arbeidet mye med ny overordnet del av læreplanen og Fagfornyelsen. I tillegg til dette har vi opprettholdt og videreført skolens satsingsområder, så som blant annet Vurdering for læring, Leseplanen, Skolehagen og Traumebevisst omsorg/ Rause relasjoner.

Vi har også i høst startet med kompetanseheving i bruk av iPad, da dette skal innføres i løpet av 2020. Alle pedagogene fikk iPader høsten-19, og i løpet av vårhalvåret -20 skal alle elevene få hver sin iPad som del av det digitale løftet i Grimstad-skolen. Dette vil være viktig også sett i sammenheng med innføring av Fagfornyelsen høsten-20 der digitale ferdigheter vil være svært sentralt.

Frivoll skole oppfyller lærernormen. Vi fikk tilført ekstra fra de statlige 1-10 midlene våren-19, og vi fikk ansatt 0,5 lærerstilling fra høsten.

Frivoll skole og SFO er opptatt av fysisk aktivitet, helsefremmende tiltak og bruk av nærmiljøet. Størsteparten av elevene går eller sykler til skolen. Under den nasjonale Beintøft-aksjonen i september vant vi alle hovedgruppene i Grimstad, og vi hadde også en klasse som ble best i fylket, og var helt i

landstoppen. Vi er opptatt av å bruke de flotte naturområdene vi har i nærmiljøet vårt i undervisningen, og bruk av uteskole er en viktig metode som brukes.

FAU ved skolen er positive og viktige bidragsyttere, og de bidrar med positive tiltak til beste for alle på skolen vår. De arrangerer dugnader, høstfest, 17.mai-arrangement og støtter opp om flere av skolens satsingsområder. Frivoll velforening er også en viktig og god støttespiller for skolen.

Økonomitall

Frivoll skole har også i 2019 positive økonomitall. I år er dette tallet betydelig høyere enn tidligere. I 2019 hadde vi et mindreforbruk på 1134 000 kroner. Dette har vi klart på tross av at antall elever som trenger en eller annen form for ekstra oppfølging, har vært økende, og det har vært svært krevende i forhold til sykefravær i personalet i lengre perioder (spesielt vinter/vår-19). Samtidig gjenspeiler også mindreforbruket hensyn til økonomien i kommunen generelt. Vi har vært svært nøkterne på innkjøp, og det er ikke gjort noen investeringer. Det har også vært svært nøktern bruk av vikarer ved fravær, der vi ofte har omdisponert i personalet.

HR-tall

Fravær

Sykefraværet ved skolen har vært høyt totalt sett gjennom hele året, spesielt gjelder dette langtidsfravær. Totalfraværet har vært betraktelig høyere enn tidligere år. Det er viktig å presisere at langtidsfraværet har vært helserelatert, og ikke arbeidsrelatert. Korttidsfraværet har vært lavt, og lavere enn i tilsvarende periode i fjor.

Årsverk

Midlertidige stillinger er relatert til langtidsfraværet, da vi har måttet sette inn flere vikarer for å dekke opp så godt som mulig i skole og SFO. Det har vært spesielt krevende å skaffe kvalifiserte vikarer, noe som i en periode førte til at skolens ledelse også underviste mye for å sikre forsvarlig bemanning.

Spesialundervisning

Antall timer spesialundervisning med miljøarbeider har vært økende. Begrunnelsen ligger i antall elever med stort oppfølgingsbehov og sakkyndig vurdering fra PPT og derav enkeltvedtak om spesialundervisning. Vi har også i løpet av året fått elever som har flyttet over fra andre skoler i kommunen som har hatt med seg store enkeltvedtak om spesialundervisning. Antallet enkeltvedtak om spesialundervisning ved skolen er fortsatt lavt, men skolen opplever at ressurser til tilpasset opplæring er blitt enda mer presset, og må prioriteres mer fremover for å kunne opprettholde en god standard på tilpasset opplæring. Dersom ikke dette prioriteres, vil det kunne bli en økning av antall enkeltvedtak om spesialundervisning. Det er en viss usikkerhet rundt spesielt ressurskrevende elever. Ressursbruken rundt dette vil variere ut fra elevenes behov, og det kan derfor være vanskelig å forutse i perioder. Dette er et område vi har kontinuerlig vurderinger på for å finne de beste løsningene til elevenes beste.

Arbeid med internkontroll på anskaffelser

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

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

Bruk av P360

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

Annet:

Elevundersøkelsen viser at det totalt sett er stor grad av trivsel og lite mobbing/krenkelser i skolemiljøet. Vi har stort fokus på forebyggende arbeid i klassene og på skolen generelt. Det arbeides kontinuerlig med elevenes psykososiale skolemiljø for å sikre dette best mulig for alle elever. Det gjøres mange tilpasninger i enkeltsaker, og det vises mye fleksibilitet og innsats for å finne gode løsninger på individ-, klasse- og skolenivå.

Frivoll SFO har et bredt og variert aktivitetstilbud og får svært positive tilbakemeldinger fra elever og foresatte. Det var 61 barn som hadde SFO-tilbud hos oss i 2019. I løpet av året ble det endring på ferie-SFO, og Frivoll-elevene har da hatt sin base på Holviga barneskole fra høstferien-19.

Vurderinger

Frivoll skole jobber godt med å skape inkluderende læringsmiljøer, 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. Vi er en aktiv skole med mange gode satsingsområder for å øke kvalitet og variasjon i undervisningen. Personalet har høy faglig dyktighet og deltar aktivt i utvikling av skolens pedagogiske praksis.

Frivoll skole skal sammen med Jappa innføre bruk av iPad i undervisning for alle elever. Det gjenstår en del kompetanseheving av personalet i forhold til dette, så dette er et usikkerhetsmoment i forhold til en god og konstruktiv innføring av iPad for alle elever i 2020.

Enhetsleder opplever utfordringer med å gjøre innkjøp for å oppdatere og fornye, 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 budsjettssituasjon er nødvendig for å drive en god økonomisk styring.

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/lokaliteter 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 Sparebanken Sør Amfi Grimstad. Totalt sett har dette vært en positiv erfaring, men behovet og ønsket vårt er å få en oppgradering og utvidelse av kroppsøvingfasilitetene ved skolen, sett i en helhetlig sammenheng. Dette har vært et tilbakevendende tema i mange år.

For noen år siden kom det positive signaler om at Frivoll skole skulle utbedres/utvides. Det ble vedtatt av politikerne at det i 2020 skulle 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. Det er nå uklare signaler om dette vil bli gjort, men enhetsleder mener at det er viktig fremover å se på Frivoll skoles muligheter for utbygging. Deler av skolebygningen er utdatert og i dårlig stand, og det trengs nye lokaliteter for å drive en best mulig undervisning i en fremtidsrettet skole. Vi er en skole som ligger svært gunstig plassert, både i forhold til Grimstad sentrum og de flotte naturområdene vi har i nærmiljøet vårt. Enhetsleder håper at utbygging/utvidelse blir en realitet, og at det kommer konkrete planer i forhold til dette fremover.

Landvik skole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Regnskap 2019	Budsjett 2019	Reg budsjett 2019	Avvik 2019
Netto lønnsutgifter	35 347	36 853	32 631	34 869	-1 984
Andre driftsutgifter	2 331	1 677	1 623	1 791	114
Driftsinntekter	-5 076	-6 848	-2 306	-5 643	1 205
NETTO	32 602	31 683	31 948	31 017	-666

Måleindikator	Fravær 2019	Fravær 2018	Endring
Korttid	2%	1,4%	0,6%
Langtid	4,6%	5,4%	-0,8%
Sum fravær	6,7%	6,8%	-0,2%

Måleindikator	1.1	31.12
Faste årsverk	51,6	53
Midlertidige årsverk	5,8	4
Sum årsverk	57,5	57
Budsjetterte årsverk	48,2	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	Endring i %
Antall elever	447	432	-15	-3,4
Spesialundervisn. ped	2451	2611	160	6,5
Spesialundervisn. ass	10526	7752	-2774	-26,4

Tallene i tabellen er hentet fra GSI-tallene som rapporteres inn per 1.oktober hvert år.

Innledning

Landvik skole ser tilbake på 2019 som et år med mange utfordringer og mye å glede seg over. Noe som har preget året er for det første at Landvik er pilotskole i Grimstad kommune for utprøving av iPad. For det andre har implementering av gode rutiner og mye arbeid med kapittel 9A-saker (elevenes skolemiljø) tatt mye tid. Et tredje element er at skolen har vært gjennom tre rektorperioder i løpet av året. Gunhild Espeset var rektor til og med august. Deretter fulgte noen måneder hvor nåværende og tidligere fagledere i et lederteam stod for den daglige driften mens oppvekstsjefen i kommunen formelt var rektor. I desember kom nåværende rektor tilbake fra permisjon.

Resultat og aktivitet

Det ble høsten 2019 ansatt pedagoger slik at lærernormen ble oppfylt.

Rett før skolestart ble to faste stillinger (miljøarbeidere) som vi hadde fått signaler om ikke skulle begynne hos oss, likevel tilbakeført til oss. Dette var hjemler det ikke var budsjettert med, og er en av grunnene til merforbruket. I tillegg har redusert elevtall denne høsten gitt mindre inntekt.

Landvik er fortsatt pilotskole for Grimstad kommunes iPad-satsing. Vi hadde ansvar for planleggingsdag i oktober for mange lærere i grimstadskolen. Der var bruk av iPad i undervisningen tema. Pilotoppdraget avsluttes tidlig i 2020. Da vil skolen gå over i en driftsfase med bruk av iPad. Og erfaringene fra piloteringen skal komme til nytte når IKT-satsingen i 2020 rulles ut i flere skoler.

Arbeid med kapittel 9A i opplæringsloven (elevenes psykososiale miljø) er viet stor oppmerksomhet.

Gode rutiner for saksbehandling er kommet på plass. På foreldremøter er det gitt informasjon om disse rutinene og om skolens omfattende forebyggende arbeid. Kap. 9A har vært tema i kompetansetid for både pedagoger og miljøarbeidere ca. en gang pr mnd. I tillegg har vi hatt ukentlige påminnelser i morgeninfo før skoledagen starter. Vi har hatt god nytte av metodikken som ligger i kap. 9A-arbeidet i noen saker dette året der elever har opplevd krenkelser fra andre elever.

Elevene på Landvik utmerket seg med fremragende innsats i Mattemaraton i mai. Resultatene på nasjonale prøver var medvirkende til at det ble satt i gang intensive kurs i lesestrategier på 5.trinn.

Trafikksikkerheten rundt Landvik skole har skoleledelsen og FAU vært engasjert i. Skolen har blant annet satt inn styrket vakthold før skolestart grunnet et uoversiktlig trafikkbilde.

Skoleledelsen har mottatt mange negative reaksjoner knyttet til ny organisering av ferie-SFO fra høsten 2019. FAU har engasjert seg, og vi ser fram til evalueringen som kommer.

Internkontroll er ivarettatt gjennom jevnlig brannvern og gode systemer som 1310. Det ble valgt nytt verneombud høsten 2019. Medbestemmelsesmøter med tillitsvalgte og verneombud er avholdt ca. annenhver uke.

Innkjøpskontrollen er god, og skolen følger Grimstad kommunes innkjøpsavtaler.

Public 360 er i bruk av pedagoger. Vi skolerte miljøarbeiderne i høst, slik at alle skal kunne bruke Public 360.

Vurderinger

De økonomiske rammene tilsier at det må gjennomføres en nedbemanning i miljøarbeiderstaben. Her trenger skolen bistand fra HR-avdelingen i kommunen. Bruk av vikarer må også ned.

Den digitale satsingen med bruk av iPad må over i normal drift når pilotfasen avsluttes tidlig i 2020. Her spiller IKT-koordinator og andre ressurspersoner en avgjørende rolle.

Videre vil leseopplæring få økt oppmerksomhet framover. Arbeidet med "Rause relasjoner" og forebyggende aktiviteter knyttet til kap. 9A skal vektlegges når skoleåret 20/21 planlegges. I tillegg ser vi fram til gjennomgangen vi sammen skal ha i Grimstadskolen om spesialundervisning. Målet er at enda flere elever enn i dag skal ha tilfredsstillende utbytte av god tilpasset opplæring. Her vil spes.ped koordinator og sosiallærer være viktige bidragsytere.

Dyktige medarbeidere og godt samarbeid med foresatte gir Landvik skole gode muligheter til å utruste elevene våre til å takle livet i en mangfoldig og til tider komplisert verden.

Holviga barneskole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Regnskap 2019	Budsjett 2019	Reg budsjett 2019	Avvik 2019
Netto lønnsutgifter	31 562	31 625	27 878	31 181	-444
Andre driftsutgifter	1 625	1 428	1 570	1 704	276
Driftsinntekter	-5 475	-6 421	-2 842	-5 654	767
NETTO	27 711	26 632	26 606	27 231	599

Måleindikator	Fravær 2019	Fravær 2018	Endring
Korttid	1,4%	1,2%	0,2%
Langtid	6,2%	6,3%	-0,1%
Sum fravær	7,6%	7,5%	0,1%

Måleindikator	1.1	31.12
Faste årsverk	44,3	45
Midlertidige årsverk	8,9	8
Sum årsverk	53,2	52
Budsjetterte årsverk	39	

Aktivitetsdata

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

Innledning

Vi har fortsatt fokus på visjonen vår. Vi har en personalgruppe som ønsker elevenes beste. Vi har en foreldregruppe som ønsker skolen godt. Vi opplever de som positive og engasjerte. Trygghet og mestring i skolehverdagen er viktig for elevene våre. Nettverksbygging er noe vi øker fokus på. Arbeidet med fagfornyelsen skaper engasjement i personalgruppa.

Resultat og aktivitet

I 2019 økte elevtallet hos oss med 14 elever, fra 373 til 387, en økning på nesten 4 %. Det er utfordrende med plass hos oss. Skolen mangler spesialrom og arbeidsrom. Vi låner klasserom og spesialrom på ungdomsskolen. Dette er spesielt utfordrende da vi i dag har undervisning i seks ulike bygg. Fra august har vi hatt et helt trinn nede i underetg. på ungdomsskolen. Der har vi også en ekstra skolegård til det trinnet. Flere tiltak med flere voksne ute for å skape et trygt og godt skolemiljø har bidratt til at det oppleves trygt og godt. Slik skolen er nå, er det utfordrende å skape et trygt og godt læringsmiljø. Det har skapt en større belastning på et engasjert og hardtarbeidende personale.

Skolen arbeider fortsatt med utfordringer på ulike trinn. Tiltak med bemanning både i timer og i friminutt har vært, og er fortsatt, nødvendig på grunn av bla kapittel 9A-saker og utagerende atferd. Det koster skolen mye økonomisk, men er nødvendig for å få trygghet og læring på plass. Vi har fortsatt opptil 18 voksne i friminutt for å unngå kapittel 9A-saker og følge opp andre tiltak. Dette er utvidet også på grunn av en ekstra skolegård.

Vi har fortsatt stort fokus på økonomi. Vi brukte lite vikarer i høst, noe som har gjort at presset på ansatte ble stort. Skolen hadde lavere sykefravær i høst enn tidligere. SFO hadde fortsatt høyt fravær av langtidssykemeldte.

Vi begynte 2019 med høyt fravær og underskudd i budsjettet. I løpet av høsten klarte vi å ta inn hele underskuddet og levere overskudd. Fagleder 5-7/sosiallærer gikk over fra stillingen til rektorstilling fra 1. august. Det ble ikke satt inn mer tid til ledelse. Dette sammen med innsparing på vikar gjorde at vi sparte inn mye.

Det er engasjement og mye positivitet i forberedelsene til ny skole. Det gir energi.

Holviga barneskole har hatt fokus på pedagogisk utviklingsarbeid hvor vi har brukt mye tid på fagfornyelsen. Dette har vært engasjerende for personalet.

Vi har jobbet videre med forventninger til hverandre i arbeidet vårt på team og trinn. Livet-timen og arbeidet rundt livsmestring er viktig for oss. Dette arbeidet har vi fortsatt med på alle trinn i høst. Aktiviteter med trivselselever i friminutt er også et viktig tiltak for psykososialt miljø, folkehelse og livsmestring. Det fremmer positiv sosial atferd.

Det er trangt på skolen vår, og det skaper utfordringer med små garderober hvor mange elever skal dele plass. Bruken av mange bygg gjør det uoversiktlig og skaper også situasjoner som kan være utfordrende. Det utgjør fortsatt en større økonomisk utfordring både med elver med store vedtak og medisinske utfordringer.

Spesialundervisningen ble redusert fra 8012 til 7899, 75, d.v.s en nedgang på 112,25 timer ped. Nedgangen i spes.ped med assistent var fra 5976 til 5188,75, d.v.s en nedgang på 787,25 timer eller 13,2 %. Dette er en positiv nedgang.

Vi har et engasjert FAU som ønsker at skolen skal lykkes, det er svært positivt.

Internkontroll på anskaffelser: Vi har fulgt de retningslinjer vi er bedt om, og levert inn skjema på de vi har avtaler med.

Bruk av P360 er fortsatt under innarbeiding. Det har vært utfordrende å bruke, men vi jobber oss stadig bedre.

I høst hadde vi tilnærmet innkjøpsstopp. Det vil ha ringvirkning i 2020. Da mye er utdatert.

Vurderinger

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

Vi har tro på at forebyggende arbeid virker. Personalet er positive og inkluderende overfor hverandre, og nye som kommer. Dette er viktig i en travel skolehverdag. Det å se muligheter ikke bare hindringer er en nødvendighet i arbeidet som ligger foran oss. Studenter som kommer til oss gir gode tilbakemeldinger. De er viktige for oss.

Vi ser at det har vært et stort trykk blant de ansatte som i noen tilfeller har minsket fokus på god kvalitet og relasjoner i klasserommene. Vi jobber videre med klasseledelse og relasjonsbygging.

Skolen har i dag et samarbeid med ungdomsskolen og får låne en del av underetg til et trinn, i tillegg til spesialrom (mat og helse og sløydrom). Dette er i dag en utfordring når det gjelder å ha oversikt over elevene i ulike risikoutsatte situasjoner, ny skole vi endre dette. I overgangen mellom gammel og ny skole må vi se på hva som gir best muligheter for trygt og godt skole og læringsmiljø.

Neste skoleår har vi ikke plass til alle elevene. Vi vil ha behov for brakker til et trinn. Plan for hvordan dette skal håndteres haster.

Holviga ungdomsskole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Regnskap 2019	Budsjett 2019	Reg budsjett 2019	Avvik 2019
Netto lønnsutgifter	16 364	17 464	16 743	17 052	-412
Andre driftsutgifter	1 339	1 301	925	1 091	-210
Driftsinntekter	-842	-1 995	0	-568	1 427
NETTO	16 861	16 770	17 668	17 575	805

Måleindikator	Fravær 2019	Fravær 2018	Endring
Korttid	0,9%	1,2%	-0,3%
Langtid	11,4%	1,4%	10%
Sum fravær	12,3%	2,6%	9,8%

Måleindikator	1.1	31.12
Faste årsverk	21,2	20
Midlertidige årsverk	3,3	5
Sum årsverk	24,5	26
Budsjetterte årsverk	23,3	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	Endring i %
Antall elever	182	191	9	4,9
Spesialundervisn. ped	344	1002	658	191,3
Spesialundervisn. ass	1123	258	-865	-77,0

Innledning

Holviga ungdomsskole kan se tilbake på et innholdsrikt, men godt skoleår 2019. Skolen har høyt læringstrykk og elevene leverer gode resultater. Vi har godt kvalifiserte lærere i alle fag.

Resultat og aktivitet

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

Skolen har jobbet mye med kapittel 9a i opplæringsloven, både 9A-4 og 9A-5 på personalmøtene. Skoleåret 2019 skal skolen fokusere på tre utviklingsområder:

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

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

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

denne klassen ikke bor i skolekretsen.

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

Holviga ungdomsskole har levert gode faglige resultater på nasjonale prøver dette halvåret. Elevtrivselen er også god. Skolens ledelse har god kontakt med elevrådet og jobber systematisk, sammen med elevene, for å gi eleven et godt og trygt skolemiljø. Skolen har hatt flere interne opplæringssamlinger med fokus på opplæringslovens paragraf 9A. Denne opplæringen har rektor og sosiallærer på skolen hatt sammen.

Skolen hadde kommunalt tilsyn dette året hvor fokus var opplæringslovens paragraf 5, om spesialundervisning. Etter tilsynet var avsluttet, hadde alle ansatte på skolen opplæring fra kommunenes ansatte, tilsammen 3,5 timer. Fokus var lovverket og god flyt i dokumentene, en god rød tråd gjennom alt det vi holder på med når det gjelder spesialundervisning.

Skolen har hatt et høyt sykefravær 2019. I 2018 hadde Holviga ungdomsskole korttidsfravær og langtidsfravær på 2,6 %. I 2019 endret dette seg mye. Sykefraværet er ikke et resultat av dårlig arbeidsmiljø, men er direkte knyttet til ansattes egen helsesituasjon. Arbeidsmiljøet på skolen oppleves som svært godt, og de ansatte følges tett opp av skolens ledelse. Det var tilfeldigheter som gjorde at flere ansatte ble syke samtidig.

På Holviga ungdomsskole har vi totalt 23,3 faste stillinger. Disse stillingene gjelder for både ledelsen, sekretæren, lærerne og ansatte som jobber i miljøteamet på skolen. Hovedgrunnen til at det er flere ansatte ved skolen, er gjesteelever som kommer fra andre kommuner i landet. Skolen får refusjon for disse elevene.

Holviga ungdomsskole har hatt mye fokus på fagfornyelsen. Vi har brukt Udirs hjemmeside som grunnlag for godt arbeid. I tillegg har skolens ledelse og spesialpedagogisk koordinator hatt flere samlinger på kommunehuset med Jorunn Midtsundstad fra Universitetet i Agder. Skolens arbeid blir driftet av skolens ledelse og ansatte i samarbeid.

Skolen har også hatt intern opplæring i Public 360. Vi har hatt fokus på kommunens maler, hvordan vi skal bruke dem og flette dem inn i P360. I tillegg har ansatte fått opplæring i hvordan de skal opprette malene direkte inn i P360. Siste opplæring var hvordan gi andre ansatte tilgang i P360. På høsten 2020 vil alle ansatte være rustet til å bruke P360 på en god og riktig måte.

Vurderinger

Holviga ungdomsskole er en god skole som har meget gode elevresultater. De ansatte har høy trivsel og godt samarbeid. Det er raushet og åpenhet som preger arbeidsplassen på en svært god måte. De ansatte er veldig flinke til å ta vikartimer, som igjen er en økonomisk besparelse for skolen.

Holviga ungdomsskole kan jobbe bedre med dokumentasjon og dokumentflyt. De kan også bli bedre på bruken av saksbehandlings- og arkivsystemet P360, noe skolens ledelse har tatt tak i. Det blir gitt intern opplæring flere ganger i halvåret.

Holviga ungdomsskole mister velkomstklassen til Grimstad ungdomsskole til høsten 2020. Det gjør at noen ansatte som ikke har fast jobb, mister jobben sin.

Fjære barneskole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Regnskap 2019	Budsjett 2019	Reg budsjett 2019	Avvik 2019
Netto lønnsutgifter	31 702	30 425	22 702	24 327	-6 098
Andre driftsutgifter	2 294	1 807	1 562	1 750	-57
Driftsinntekter	-6 783	-6 398	-2 467	-5 251	1 147
NETTO	27 213	25 834	21 797	20 826	-5 008

Måleindikator	Fravær 2019	Fravær 2018	Endring
Korttid	1,9%	1,4%	0,5%
Langtid	7,1%	6,3%	0,9%
Sum fravær	9%	7,6%	1,4%

Måleindikator	1.1	31.12
Faste årsverk	41,1	37
Midlertidige årsverk	11,2	7
Sum årsverk	52,3	44
Budsjetterte årsverk	32,5	

Aktivitetsdata

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

Innledning

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

Resultat og aktivitet

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

Bemanningen som var første halvår 2018 ble videreført for skoleåret 2018/2019. En prosess med nedbemanning startet våren 2019. Vi har kuttet nærmere 10 årsverk, dette er hovedsakelig miljøpersonalet, men også 1,5 årsverk pedagoger. Siste halvår har vi reelt hatt 40,4 årsverk ved skolen. I tallet på 44 årsverk i oversikten ligger det 4 årsverk som er ulike permisjoner (videreutdanning og ulønnet). Vi har i perioden hatt 3 årsverk som er langtidssykemeldte.

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

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

måloppnåelse.

Høsthalvåret 2019 satt vi i gang arbeidet med innføring av fagfornyelsen for hele personalet.

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

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

Vurderinger

Skolen jobber godt med å skape inkluderende læringsmiljøer, fokus på å tilrettelegge og tilpasse undervisning og lekser til den enkelte elev. Personalet har høy faglig dyktighet og har klart å fokusere på utviklingsarbeidet, selv om det kan være utfordrende med så mye utskiftninger det har vært i ledelsen.

Fjære ungdomsskole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Regnskap 2019	Budsjett 2019	Reg budsjett 2019	Avvik 2019
Netto lønnsutgifter	13 027	12 759	8 411	10 242	-2 517
Andre driftsutgifter	666	270	1 283	1 324	1 054
Driftsinntekter	-3 273	-3 016	0	-2 624	392
NETTO	10 420	10 013	9 694	8 942	-1 071

Måleindikator	Fravær 2019	Fravær 2018	Endring
Korttid	0,9%	0,8%	0,2%
Langtid	1,9%	7%	-5%
Sum fravær	2,9%	7,8%	-4,9%

Måleindikator	1.1	31.12
Faste årsverk	18,5	18
Midlertidige årsverk		1
Sum årsverk	18,5	19
Budsjetterte årsverk	10,9	

Aktivitetsdata

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

Innledning

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

Resultat og aktivitet

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

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

Enheten har svært lite fravær.

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

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

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

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

Enheten er vedtatt i kommunestyret å legges ned, med virkning fra 01.08.20.

HR-tall

Disse pedagogene er dekket opp med midlertidige årsverk. Drøyt 3 årsverk får vi refusjon fra andre kommuner.

Enheten reduserer antall elever dette skoleåret, Antall elever per trinn fører til en dyr drift på enheten. Dette medfører en for høy voksensettethet og dermed et overforbruk på enheten.

Sykdomsfraværet er på et veldig lavt nivå, på tross av turbulent tid med nedleggesprosess og omstrukturering.

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

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

Vurderinger

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

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

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

Enheten må arbeide dette halvåret med å påvirke elever og foresatte om å fremsnakke overgangen om bytte til Fevik skole, siden FUS er vedtatt nedlagt fra høsten. Dette blir et viktig arbeid å holde fokus på.

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

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

Langemyr skole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Regnskap 2019	Budsjett 2019	Reg budsjett 2019	Avvik 2019
Netto lønnsutgifter	38 762	37 910	44 020	38 546	636
Andre driftsutgifter	4 484	2 037	2 740	2 054	17
Driftsinntekter	-43 184	-39 939	-46 760	-40 600	-661
NETTO	61	8	0	0	-8

Måleindikator	Fravær 2019	Fravær 2018	Endring
Korttid	3,7%	3,7%	0%
Langtid	7,4%	7,8%	-0,4%
Sum fravær	11,1%	11,5%	-0,4%

Måleindikator	1.1	31.12
Faste årsverk	60,6	58
Midlertidige årsverk	8	10
Sum årsverk	68,6	68
Budsjetterte årsverk		

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	Endring i %
Antall elever	31	30,4	-0,6	-1,9
Spesialundervisn. ped	9386	9443	57	0,6
Spesialundervisn. ass	25080	19095	-5985	-23,9

Innledning

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

Resultat og aktivitet

Skolen har nullbudsjett. Utgifter til bemanning faktureres hjemkommunen etter enkeltvedtak for hver elev. Fellesutgifter til ledelse, undervisningsmateriell og FDV fordeles den enkelte kommune etter antall elever eller eierandel i henhold til gjeldende samarbeidsavtale. Akkumulert overskudd/underskudd etter årsavsluttet regnskap fordeles ved neste halvårige avregning. Skolen ønsker å tydeliggjøre kostnadene på relevante kostragrupeer for å bedre kunne sammenligne regnskapene med sammenlignbare skoler.

Inneværende skoleår er det 30,4 elever ved skolen. Grimstad har 20 elever, Lillesand har 4 elever, Birkenes har 3 elever, Froland har 2,4 elever, Lillesand videregående skole har 1 elev. Skolen ønsker tidlig innsøking og avklaring av neste års elever, men opplever at det foreløpig er krevende å gjennomføre for ulike kommuner. Det er derfor langt inn i vårsemesteret i regnskapsåret før det er mulig å få oversikt over høstens behov og beregnede kostnader.

Driften og tjenestene

Skolen gir et individuelt tilpasset spesialpedagogisk skoletilbud til elever som har behov for tilrettelegging utover det hjemskolen har mulighet til. Tilbudet er for elever i grunnskolen 1.-10.trinn fra eierkommunene Grimstad, Lillesand og Birkenes. Froland kommune kjøper skoleplass til noen av sine elever. En elev

avslutter sitt fjerde år i videregående skole hos oss dette skoleåret, og blir med det siste elev med tilbud utover grunnskolen.

SFO drives etter vedtekter i Grimstad kommune og er derfor et tilbud før og etter skoletid, samt i skolens ferier og fridager for elevene i barneskolen. Det er også gitt tilbud til elever i ungdomsskolen, ut fra tidligere praksis. Grimstad kommune er i prosess med å plassere ansvaret for dette tilbudet med tilhørende prosedyrer. De øvrige kommunene har allerede en etablert rutine og ansvars plassering når ungdommen har behov utover skoletiden.

Hjemkommunene gir elevene ikke-lovpålagte tjenester når det gis drosjeskyss for elever til og fra SFO i feriene, samt SFO og drosjeskyss til/fra SFO for ungdomstrinnselevne både i skoleuker og ferier. Det er opp til politisk/administrativ avgjørelse i den enkelte kommune om dette tilbudet gis. Stortingsmelding 6 "Tett på" varsler en nasjonal gjennomgang av slike tilbud, slik at det muligens kan bli en nasjonal norm etterhvert.

Langemyr skole har ansatt egne renholdere og er i prosess for mulighet til overføring av renholdet til kommunens renholdstjeneste. Skolen mener det vil gi både renholdspersonalet og skolen enda bedre renholdsfaglig oppfølging. Kostnadene til renholdet vil fortsatt ligge i skolens regnskap ved en eventuell overføring.

Elevtall

Elevtallet har vært relativt stabilt siden høsten 2016, men Grimstads andel av elevmassen har økt i samme periode. Grimstad har dette skoleåret 20 elever (tilsvarende skoleåret 15/16). Neste skoleår reduserer Grimstad til 18 elever, mens øvrige kommuner øker slik at den totale elevmassen er relativt stabil.

I tråd med sentrale føringer har det vært en liten gjennomsnittsøkning 0,6 % i pedagogtimer, og en tydelig reduksjon -23,9 % i assistenttimer. Det planlegges for ytterligere reduksjon i assistenttimer, på bakgrunn av sammenligning med andre spesialskoler og politisk vedtak.

HR-tall

Årsverkstabellen viser reduksjon i faste årsverk, men også at det er brukt vikar i flere fraværstilfeller. Skolen har hatt 10 langtidssykemeldte i høstsemesteret, der fire av dem ikke har vært i noe jobb. Fem av de midlertidige stillingene er årsvikarer for ansatte som er i foreldrepermisjon, ulønnet permisjon eller Udirs videreutdanning. Fem er vikarer for langtidssykemeldte, på 3 mnd. engasjementer. Skolen har en rekke vakante stillinger etter oppsigelse, pensjonering eller stillingsreduksjoner. Disse erstattes kun dersom elevtallet økes og behovet tilsier det. Planlagt reduksjon i gjennomsnittlige assistenttimer ser ut til å kunne dekkes via naturlig avgang i personalet og økning av elevtall.

Økonomi

Netto lønnskostnader er lavere enn i 2018, og på nivå med 2017. Gjennomsnittlig elevtall svinger de ulike regnskapsårene og påvirker lønnskostnadene. Elevenes uketimetall i skolen, tilrådd bemanningsnorm og bruksmønster i SFO påvirker også lønnskostnadene. Lønnsoppgjør, ansattes utdanningsprofil og fraværsprosent er andre dimensjoner som påvirker lønnskostnadene.

Ansattes rett til 5. og 6. ferieuke påvirker også lønnskostnadene, da dette fraværet i stor grad må erstattes i driftsåret. I 2019 har 3 pedagoger, 7 miljøpersonale og 2 andre ansatte avvirket 6. ferieuke. 33 miljøpersonale og 10 andre ansatte har avvirket 5. ferieuke i driftsuker, mens de øvrige følger skolens ferier- og fridager. I tillegg kommer erstatningsferie/overført ferie fra 2018. I sum ble det avvirket 294 feriedager på skole- eller SFO-dager (arbeidsfrie feriedager er ikke regnet med).

Andre driftsutgifter er halvert sammenlignet med 2018, og lavest av de siste fire år. I 2016 var andre driftsutgifter på 5 mill., og dette er gradvis redusert frem til 2 mill. i 2019.

Ved å dele lønnskostnader og andre driftsutgifter gjennom året på gjennomsnittlig elevtall, får vi et bedre bilde av den økonomiske utviklingen. Utviklingen fra 2016-2019 for gjennomsnittskostnad pr elev (inkludert all SFO) viser gradvis økning

Det legges opp til ytterligere reduksjon i gjennomsnittspris i 2020 for å oppnå planlagt reduksjon på 100 000 per elevplass i forhold til regnskap i 2018. Det er spart inn ca. 58.000 kroner per elevplass for 2019, og det planlegges derfor ytterligere innsparing på ca. 42 000 per elevplass i 2020.

Internkontroll på anskaffelser

Det er kun helt nødvendige innkjøp som foretas, og det gjelder innkjøp i småskala innenfor etablerte innkjøpsavtaler. Alle innkjøp skal godkjennes av rektor, eventuelt fagleder for avtalte områder med lav kostnad.

Bruk av P360

Ledelsen, spesialpedagogene og miljøterapeuter er faste brukere av P360. All elevdokumentasjon gjennomføres i P360, eventuelt via skoleadministrativt program Visma Flyt Skole som arkiverer direkte til P360. Papirarkiv ble avviklet allerede i 2017 ved innføring av P360. Det arbeides videre med å sikre datafangst fra epost og telefonkontakt.

Vurderinger

Skolens elever får et kvalitativt godt spesialpedagogisk tilbud av et dedikert personale i både skole og SFO. Inneværende skoleår er det prioritert lesepedagog til ulike lesegrupper. Elevene er i par eller små grupper med særskilt fokus på forkunnskaper og lese-/skriveopplæring basert på LIMM-metodikken. De øvrige pedagogene får inspirasjon og økt kompetanse for å styrke lese- og skriveopplæringen. Vi har erfart at også elever man i utgangspunktet kanskje ikke tenkte ville kunne nyttiggjøre seg dette har hatt læringsutbytte. Neste skoleår planlegges et eget Læringsverksted, der vi også utvider til matematikkopplæringen.

Skolens personale driver utviklingsarbeid innen Fagfornyelsen. Vi har særskilt fokus på ny Overordnet del og de tre tverrfaglige temaene; folkehelse og livsmestring, demokrati og medborgerskap, bærekraftig utvikling. Vi knytter disse temaene opp til en lokal læreplan til bruk for elever på Langemyr og i Grimstadskolen som henter sine opplæringsmål fra overordnet del istedenfor læreplaner i fag.

Skolen har vært pådrivere for tverretattlig faglig utviklingsarbeid rundt to elever i hver sin kommune. Begge elevene utfordrer tjenestetilbudet på alle arenaer, og det har vært svært positivt å kunne fokusere og bidra bredt for å øke kvaliteten på tjenestene i flere etater.

Skolens elever har store utfordringer innen helse, språk/kommunikasjon og atferd/sosial fungering i tillegg til sine lærevansker. Det krever spisskompetanse og et godt samordnet tjenestetilbud for å møte elevenes utfordringer og skape økt mestring. Det er en tydelig risiko ved innsparinger i driften, som kan ramme skolens evne til å holde seg faglig spisskompetent og evne til å gi eleven et samordnet tilbud av stabile personalteam i skole og SFO.

Kvalifiseringstjenesten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Regnskap 2019	Budsjett 2019	Reg budsjett 2019	Avvik 2019
Netto lønnsutgifter	37 937	34 285	33 819	31 245	-3 040
Andre driftsutgifter	12 300	8 281	13 477	10 455	2 174
Driftsinntekter	-32 342	-22 674	-26 652	-21 056	1 618
NETTO	17 895	19 892	20 644	20 644	752

Måleindikator	Fravær 2019	Fravær 2018	Endring
Korttid	1,7%	1,1%	0,6%
Langtid	4,9%	6,8%	-1,9%
Sum fravær	6,6%	7,9%	-1,4%

Måleindikator	1.1	31.12
Faste årsverk	45,6	38
Midlertidige årsverk	5,5	3
Sum årsverk	51,1	40
Budsjetterte årsverk	46,8	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	%
Antall flyktninger bosatt	57	46	-11	-19,3
Antall elver/deltakere	290	240	-50	-17,2
Elevtimer spesialped. und.	2608	3394,5	786,5	30,2

Innledning

Kvalifiseringstjenesten består av flyktningtjenesten og voksenopplæringen.

Flyktningtjenesten har ansvaret for bosetting og integrering, og følger opp flyktningebefolkningen innenfor femårsperioden. I 2019 ble kommunen anmodet om å bosette 30 flyktninger, og det ble bosatt 31. Inkludert familiegjennforening ble det bosatt 46 personer. Kommunen mottar integreringstilskudd for 392 personer i 2019 (barn og voksne innenfor femårsperioden), og har et oppfølgingsansvar overfor disse.

I 2019 kom flyktningene hovedsakelig fra Syria, Tyrkia, Kongo og Sør-Sudan. Utdanningsbakgrunn er fra høyskole til svært lite/ingen skolegang.

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

Resultat og aktivitet

Økonomi

Grimstad kommune mottok i 2019 80,1 millioner i ulike tilskudd fra staten til bosettings- og integreringsarbeidet. For en total oversikt over bruken av tilskuddene til arbeidet med flyktninger i kommunen, må det ses på flere ansvarsområder/enheter. Siden kommunen bosetter langt færre flyktninger nå enn ved den store flyktningstrømmen i 2016 og 2017, er det en merkbar nedgang i tilskuddene.

Tilskuddet til arbeidet med enslige mindreårige flyktninger gis til og med det året ungdommen fyller 20 år. I 2019 mottok kommunen 13,6 millioner (18,2 millioner i 2018).

Voksenopplæringen mottok 5,6 millioner i norsktilskudd i 2019 mot 8,3 millioner i 2018. Norsktilskuddet per deltaker i norskopplæringen tildeles kun de tre første årene etter bosetting, mens deltakerne har rett til opplæring i fem år og i inntil 3000 timer. Flere elever har stort opplæringsbehov og får både norskopplæring og grunnskoleopplæring.

Årsverk

Voksenopplæringen har redusert med 2 årsverk ved naturlig avgang, og samarbeider med Arendal voksenopplæring om opplæring i tegnspråk tilsvarende 40 % stilling som dekkes av Arendal voksenopplæring. En lærer er i videreutdanning med vikarmidler fra Udir. Den øvrige nedbemanningen knytter seg til reduksjon i arbeidet med enslige mindreårige flyktninger. Botilbudet med heldøgns omsorg i Ankerveien ble lagt ned 01.10.19 og nedbemanning gjennomført. Det har vært en krevende prosess å finne alternativt arbeid til overtallige medarbeidere, og tre årsverk venter fortsatt på en avklaring.

Midlertidige årsverk knytter seg til vikariater for medarbeidere i permisjon og medarbeidere i prosjekter finansiert fra IMDi og BufDir. Tjenesten har en lærling.

Fravær

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

Internkontroll og beredskap

Ansvarslinjer og rutiner i tjenesten blir gjennomgått av ledelsen ved semesterstart. 1310.no brukes til oppfølging av saker som er skolerelaterte. For øvrig brukes kommunens systemer for oppfølging av medarbeidere, avviksregistrering og innkjøpsrutiner m.m.

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

Bruken av Public360

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

Vurderinger

Flyktningtjenesten

Kommunen har i 2018-19 blitt bosettingskommune for overføringsflyktninger fra Kongo, med mer enn 10 år i FNs flyktningeleirer. Disse bosettingene krever omfattende boveiledning og opplæring i språk og samfunnsliv.

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

For å bidra i integreringsprosessen, får alle barn et tilbud om å delta på en fritidsaktivitet betalt av flyktningmidler. I samarbeid med Grimstad Svømmeklubb ble det i 2019 gjennomført svømmekurs for 109 barn og 89 voksne finansiert gjennom særlige midler fra Fylkesmannen. For flyktningbarn tilbys leksehjelp to dager per uke på kulturskolen og en dag per uke på Triangelhuset.

Flyktningtjenesten har tett kontakt med mange frivillige organisasjoner og enkeltpersoner.

"Grønn trivsel" er et samarbeidstiltak med "Blomstrende Sørland", frivillige som legger til rette for at flyktninger kan dyrke egne vekster i et aktivt og sosialt miljø. I 2019 var det 21 flyktninger som deltok i tiltaket på Dømmesmoen.

Flyktningtjenesten og Familiesenteret har hatt opplæring av 15 nye veiledere i foreldreveiledningsprogrammet ICDP. Mange av veilederne har minoritetsbakgrunn. Prosjektene finansieres på prosjektmidler fra BufDir. Kurs i ICDP er obligatorisk for barnefamilier som bosettes.

Kvalifiseringstjenesten har i samarbeid med den frivillige organisasjonen LUNAR utviklet "Prosjekt Frihet", et 8 timers undervisningsopplegg som har som mål å forebygge mobbing og negativ sosial kontroll. Undervisningsopplegget brukes ved voksenopplæringen i Grimstad, og i tillegg har ca. 40 andre kommuner, samt minoritets-rådgivere blitt sertifisert til å bruke opplegget. Prosjektet finansieres av

prosjektmidler fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi).

Kvalifiseringstjenesten har vært en pådriver for "Uke 41- Grimstad for alle" i samarbeid med Kulturkontoret. Tjenesten mener dette er en viktig uke for å sette fokus på likestilling, inkludering og mangfold, og har i 2019 blant annet bidratt med Folk-møter-folk-arrangement på biblioteket, temasamling om flerkultur på Frivoll barneskole, foredrag på Agder for Alle, og Åpen Dag på voksenopplæringen.

Tjenesten samarbeider med Kulturkontoret om arrangementet Barnas Verdensdag, en arrangement som er en arena hvor flyktninger kan delta, bidra ved å jobbe frivillig.

Grimstad kommune hadde per 1.1.2019 14 enslige mindreårige (EM) gutter mellom 16 og 20 år. Ved starten av 2019 bodde 4 gutter i Ankerveien bofellesskap, mens 10 gutter bodde på hybel med oppfølging. Fra august til desember 2019 fylte 6 av disse guttene 20 år, og er dermed ute av EM-system. Alle guttene under 18 år har verge oppnevnt av Fylkesmannen.

Ankerveien ble lagt ned 01.10.2019, og ungdommene ble flyttet til andre boformer. Tre ansatte gikk inn i en kvelds-/natt-turnus for å ivareta de yngste. Det er etablert en leilighet i Storgata 19 for ansatte som benyttes i turnusen.

Arbeidet med enslige mindreårige er et utfordrende arbeid på mange felt. Mange har med seg mye i bagasjen etter opplevelser fra hjemlandet og ofte en traumatisk flukt. Tidligere livshendelser gjør at noen sliter og trenger mye tid og omsorg, og hjelp til å organisere hverdagen. Tett oppfølging har vist seg å ha vært viktig, og de fleste klarer seg i dag bra.

Voksenopplæringen:

Det var 240 deltakere/elever på voksenopplæringen ved årets slutt.

Skolen tilbyr norskkurs både på dag- og på kveldstid. Skolen tilbyr rene norskkurs 16 timer per uke på dagtid. Deltakerne kommer fra mange land med svært ulik bakgrunn og oppholdsstatus. Mange av deltakerne på kveldskursene har tilhørighet på UiA, eller er arbeidsinnvandrere. Norskopplæringen avsluttes med en obligatorisk norskprøve, og det ble gjennomført 3 prøveperioder for totalt 99 kandidater. I tillegg gjennomføres prøver i samfunnskunnskap og statsborgerprøver.

Månedlig rapporteres gjennomført obligatorisk opplæring slik at staten får informasjonen som er nødvendig for å innvilge opphold og norsk statsborgerskap, og det utstedes bekreftelser til svært mange som skal søke permanent opphold eller statsborgerskap

Elevene som deltar i komprimert grunnskole for voksne, har en kombinasjon med norskkurs og grunnskole. Disse hadde i 2019 tilbud om full tids opplæring 30 timer per uke eller en kombinasjon med opplæring og språkpraksis/arbeidspraksis.

Komprimert grunnskole for voksne (vedtak i henhold til opplæringsloven §4A-1) avsluttes med grunnskoleeksamen, og i juni 2019 var det 45 elever som tok eksamen. Eksamen er den samme som norske grunnskoleelever skal bestå. De fleste fortsatte til videregående skole.

77 av elevene er deltakere i obligatorisk fulltids introduksjonsprogram, og har hele eller deler av sitt opplæringsprogram på voksenopplæringen. Tett oppfølging av den enkelte deltaker er en av suksesskriteriene for god integrering og overgang til utdanning eller arbeid.

Mange har fysiske og psykiske utfordringer relatert til hendelser og erfaringer fra krig og flukt. Progresjonen er derfor langsom for mange. Skolen har fokus på traumebevissthet, differensiering i spor og nivå, og følger opp den enkelte elev. Godt samarbeid mellom kvalifiseringstjenesten, NAV og flyktningehelsetjenesten er avgjørende for gode resultater.

Det var 23 elever med vedtak om spesialpedagogisk opplæring ved utgangen av året. Det er stor bredde i opplæringsbehov, det gis opplæring i blant annet mobilitetstrening og annen opplæring for synshemmede, tegnspråk, alternativt supplerende kommunikasjon, opplæring i grunnleggende ferdigheter, fag på grunnskolenes område, med mer.

Elevtimetallet har økt siden 2018, men lærertimetallet er relativt stabilt. Forklaringen ligger i at undervisningen i større grad gis i små grupper i stedet for 1:1 var vanligere før, og dette gjøres for at elevene skal oppleve mestring og læring i fellesskap.

Spesialpedagogisk enhet

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Regnskap 2019	Budsjett 2019	Reg budsjett 2019	Avvik 2019
Netto lønnsutgifter	18 291	11 933	10 906	10 906	-1 027
Andre driftsutgifter	158 739	668	504	555	-113
Driftsinntekter	-9 993	-52	0	-51	1
NETTO	167 074	12 549	11 410	11 410	-1 139

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

Måleindikator	1.1	31.12
Faste årsverk	14	14
Midlertidige årsverk	1,8	2
Sum årsverk	15,8	16
Budsjetterte årsverk	14,4	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	%
Nye henvisninger	256	229	-27	-10,5
Aktive saker	565	584	19	3,4
Venteliste	28	54	26	92,9
Systemsaker	113	132		

Innledning

Spesialpedagogisk enhet gjorde sektorledelse oppmerksom på at omstillingen ikke hadde gått som forventet gjennom høsten 2018. Det ble besluttet i desember 2018 at det skulle gjennomføres en ROS-analyse av spesialpedagogisk enhet. Utfra ROS-analysen sine funn og arbeidsmøter med daværende enhetsleder, verneombud og tillitsvalgt ble det bestemt at spesialpedagogisk enhet skulle oppløses fra 01.08.19, da omstillingen ikke gikk som forventet.

Enheten er nå delt inn i to team, hvor enhetsleder har blitt fagleder for PPT og det er opprettet en teamlederfunksjon for spesialpedagogisk team. Begge teamene har samme budsjett og svarer til oppvekstsjef og kommunalsjef.

Det er opprettet en ny prosjektgruppe som skal arbeide med endring og omstilling for det spesialpedagogiske feltet i Grimstad kommune. Målet er å samle alle våre tjenester innefor det spesialpedagogiske feltet under en enhet. Prosjektgruppen skal arbeide frem en plan for endring og omstilling for våre spesialpedagogiske tjenester 2019/2020.

Resultat og aktivitet

Samlet budsjett for spesialpedagogisk enhet var på kr. 11 410 000 for 2019. Spesialpedagogisk enhet gikk med underskudd for 2019 på ca 1,1 million.

Fagleder og teamleder har ingen budsjettoppfølgingsansvar.

Avdeling PPT

Fra august 2019 ble enhetsleder for spesialpedagogiske tjenester igjen fagleder for PPT, og tjenesten ble lagt under oppvekstsjefen. Dette er en midlertidig ordning inntil en helhetlig vurdering av kommunens spesialpedagogiske tjenester blir gjennomført med oppstart i januar 2020. Den nåværende organiseringen har ført til at fagleder i større grad kan ha kapasitet til å ivareta PPTs oppgaver og ansvar.

I tillegg til de godkjente årsverkene har PPT måtte leid inn PP-rådgiver som har jobbet tilnærmet 100 %, samt et 50 % engasjement for å redusere ventelister.

3 av PP-rådgiverne ble tilsatte i august, og i januar 2020. Rådgiverene hadde ikke erfaring fra arbeid i PPT. Det er krevende å sette seg inn i arbeidet som PP-rådgiver, og det trengs sertifiseringer og opplæring som tar tid. Det er iverksatt mentorordning for de nyansatte. Antall henvisninger er fortsatt for stort til at PPT kan håndtere dem innen rimelig tid, det vil si utarbeide sakkyndig vurdering uten ugrunnet opphold jf. opplæringsloven §5-3. PPT opererer fortsatt med ventelister, noe som er i strid med opplæringsloven. For å ivareta de ansatte som opplever et for stort arbeidspress er bedriftshelsetjenesten og verneombud koblet på.

Aktiviteter

På systemnivå har PPT klart å opprettholde nettverksarbeidet med basisteam (samarbeid skole, helse, barnevern), månedlige ressursteam på skoler og i barnehager, nettverkssamlinger for sosiallærere, spes.ped.koordinatorer, Rause Relasjoner som er en del av samarbeidet med RVTS og Grimstad, og Logosdrøftinger som kompetanseheving for skolene.

I tillegg har det etter søknad vært holdt kurs for personalet på skoler om tiltakskjeden i sakkyndighetsarbeidet, ADHD, Tourettes syndrom, lese- og skrivevansker, traumebevisst skole mm.

PPT har også et ustrakt samarbeid med andre tjenester utover skole og barnehage som bl.a barnevern og helse. Fagleder sitter i tverrfaglig utviklingsteam (TUT) i Familiens hus. PPT samarbeider også med Stat.ped, 2.linjetjenester i helse som avdeling for barn og unges psykiske helse (ABUP) og habiliteringstjenesten for barn og unge (HABU). Dette er en viktig del av PPTs daglige arbeid.

På individnivå gjøres grundige utredninger og sakkyndige vurderinger, men PPT har ikke klart å avvikle ventelistene.

PPT opplever et høyt antall individhenvisninger fra skole og barnehager. Når det gjelder henvisningsårsak utpeker konsentrasjons- og oppmerksomhetsvansker samt atferd seg. Målsettingen om å utarbeide sakkyndige vurderinger i løpet av tre måneder (forvaltningsloven) er ikke nådd, og det er 54 på venteliste (des 2019), med 6 mnd ventetid. I enkelte tilfeller overskrides også den.

Nasjonalt tilsyn på spesialundervisning ble gjennomført i kommunen i 2019, men ikke lukket p.g.a. disse ventelistene. Det jobbes aktivt for å lukke det.

Fagleder i PPT har vært prosjektleder for kommunens satsing på alternativ opplæringsarena. Et enstemmig kommunestyre vedtok 17.06.2019 å opprette Hommedal skolegård fra høsten 2020, i et samarbeid med kommunen og Stiftelsen Hommedal skolegård. PPT vil sammen med skolene være sentrale i dette arbeidet framover for å forebygge frafall i skolen.

Aktiviteter spesialpedagogisk team.

Arbeidsoppgaver knyttet til private og kommunale barnehager:

- Gjennomføring av vedtak etter Barnehageloven om spesialpedagogisk hjelp §19a
- Veiledning for ansatte i barnehage
- Rådgivning for foreldre
- Kompetansehevende tiltak
- Lavterskeloppdrag
- Ansvarsgruppemøter
- Møter internt, fagutvikling osv.

Spesialpedagogisk team 2019

Spesialpedagogisk team har siden august 2019 bestått av seks spesialpedagoger i faste stillinger fordelt på ca. 5,5 stillinger. I tillegg har det vært to spesialpedagoger i lengre vikariater og to spesialpedagoger i kortvarige stillinger. Arbeidsoppgavene har hovedsakelig bestått av spesialpedagogisk hjelp til barn som har vedtak, lavterskelveiledning/kompetanseheving til barnehagene ved behov, PMTO–inspirert kurs til barnehageansatte om voksenrollen, og kollegaveiledning/kompetanseutvikling relatert til egen faggruppe.

Fra august 2019 ble det opprettet en teamlederfunksjon på 50 % stilling. Teamleder har som ansvar å se til at vedtakstimer blir ivare tatt på best mulig måte, behandle søknader om tilrettelegging etter

barnehagelovens §19g, veilede barnehager og være bindeleddet mellom spesialpedagogene og leder for spesialpedagogisk team.

For barnehageåret 2019/2020 har vi til sammen 132 uketimer med vedtak om spesialpedagogisk hjelp i barnehage. Spesialpedagogene er fordelt på 15 barnehager. I noen tilfeller hvor vi ikke har hatt spesialpedagog tilgjengelig har barnehager ivaretatt vedtakstimer selv, og fått refusjon av kommunen for dette. Vi har ingen vedtak om spesialpedagogisk hjelp etter barnehagelovens §19a for barn som ikke går i barnehage.

Spesialpedagogene har gitt veiledning i ca. 19 ulike barnehager til sammen ca. 40 veiledninger. Veiledningsforespørselene er som regel relatert til bekymring rundt barns atferd og ulike språkvansker. I veiledningene har spesial pedagog og personalet utarbeidet en tiltaksplan som barnehagene har jobbet etter. Dette er skriftlig gjort og blir evaluert og justert etter avtale. I 2019 deltok syv barnehager og 14 barnehageansatte i PMTO-inspirert kurs med tittelen: «Hvordan fremme et god samspill, gode relasjoner og samarbeid mellom barn og voksne». Kurset ble organisert over en 12 ukersperiode med seks kursdager av to timer og med utprøving av tiltak innimellom kursdagene.

Teamleder for spesial pedagogisk team gitt veiledning til barnehager som har vedtak etter barnehagelovens §19 g. Dette gjelder ca. 12 barnehager. De har da blant annet fått veiledning i hvordan de kan lage en plan for og iverksette tiltak som kan ivareta barnets behov.

Oppfølgingsansvar spesialpedagogisk team:

Barnehagefaglig rådgiver/teamleder og kommunalsjef for kultur og oppvekst.

- Personalansvar – stab/ kommunalsjef
- Jevnlige møter med teamleder/barnehagefaglig rådgiver
- Fag- og utviklingsmøter 2 ganger per halvår. Ledes av kommunalsjef
- Arbeidsbeskrivelse sammen med teamleder
- Ny arbeidstidsavtale gjennomføres

Rent historisk har man de siste fire, fem årene hatt 40 til 45 vedtak i året, det utgjør i gjennomsnitt ca 10.000 timer i et barnehageår (45 uker) med spesialpedagogisk hjelp ute i barnehagene, dette er lovpålagte oppgaver.

Spesialpedagogisk team med 5,5 årsverk klarer ca 7000 timer med spesialpedagogisk hjelp i et barnehageår som er 45 uker. Ekstrahjelp/vikarer blir brukt for å jobbe med vedtak som faste årsverk ikke får tatt på grunn av for mange vedtak.

På bakgrunn av mange henvisninger og søknader knyttet til barnehagelovens §19a og §19g, gikk spesialpedagogisk enhet med underskudd i 2019.

Vurderinger

I tillegg til lover og forskrifter, er kommunedelplanene for skole- og barnehagesektoren retningsgivende for arbeidet i spesialpedagogisk enhet.

Aktiviteten våren og høsten 2019 bærer preg av at staben har opplevd mange utskiftninger.

Public 360: Alle spesialpedagogene har gjennomført kurs i Public 360

- Rådgiverene i PPT arbeider i fagsystemet HK- data
- Arkiveringsrutiner er alle pålagt til å følge.

PPT Grimstad består av ansatte med høy kompetanse (mastergrad), høy motivasjon og arbeidskapasitet. Per 1.1.2020 er alle stillingene besatt. Forutsetningene for å bistå skole og barnehage med både organisasjonsutvikling og kompetanseheving, samt å utarbeide sakkyndige vurderinger der det er nødvendig, er tilstede. Det gjøres mye godt og grundig arbeid i mange komplekse saker! Men mengden henvisninger (i snitt 21 pr måned) er uforholdsmessig høyt og ikke mulig å håndtere innenfor den eksisterende måten å arbeide på, samt de resursene tjenesten har. I lys av Stortingsmelding nr. 6 (2019-2020) *Tett på- tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO*, er det nødvendig med en grundig analyse og gjennomgang av PPTs virksomhet. Hvordan kan PPT i samarbeid med skolene endre praksis for å redusere spesialundervisningen og bedre den tilpassede undervisningen? Denne analysen og oppfølgingen av den vil bli gjennomført i 2020 ledet av kommunalsjef for kultur- og oppvekstsektoren.

Grimstad bibliotek

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Regnskap 2019	Budsjett 2019	Reg budsjett 2019	Avvik 2019
Netto lønnsutgifter	4 369	4 487	4 405	4 405	-83
Andre driftsutgifter	1 754	1 712	1 316	1 426	-286
Driftsinntekter	-687	-607	-151	-261	346
NETTO	5 436	5 593	5 570	5 570	-23

Måleindikator	Fravær 2019	Fravær 2018	Endring
Korttid	2,5%	2,2%	0,3%
Langtid	0%	0,8%	-0,8%
Sum fravær	2,5%	3,1%	-0,6%

Måleindikator	1.1	31.12
Faste årsverk	6,3	6
Midlertidige årsverk	0,2	0
Sum årsverk	6,5	7
Budsjetterte årsverk	6,5	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	%
Utlån samlet hovedbibliotek og filial	101332	99873	-1459	-1,4
Hovedbiblioteket, utlån	80318	78779	-1539	-1,9
Arrangementer	180	192	12	6,7
Arrangementer andre	264	292		

Innledning

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

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

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

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

Resultat og aktivitet

Året har vært preget av stor aktivitet.

2019 har vært preget av økning i antall egne arrangementer. Utlånet gikk opp i første halvdel av året, men gikk noe ned i andre halvdel, tilsammen en nedgang på 1,9 %, men her er ikke tallene for digitale utlån av e-bøker med (tallene er ikke tilgjengelige på det nåværende tidspunkt).

Filialens utlån holder seg, men utlånet til voksne går ned (2018: 2303, 2019:1945). Det er utlån som skolebibliotek som går opp.

Vi hadde et besøk på 151 574 på hovedbiblioteket og 24 000 på Fevik (inkl. skolebiblioteket). Sommermånedene er best besøkt.

Antall egne arrangementer er økt med 6,7 % fra 2018 til 2019. Arrangementer som andre har hos oss har økt med 10 %. 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 det er 945 personer som har tegnet avtale med oss. Vi ser at det særlig er studenter som benytter seg av tjenesten.

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

Vi har hatt 115 besøk i skoler og barnehager. Av disse er det 47 besøk av eksterne i barnebokfestivalen, men vi vil peke på at biblioteket tilbyr bokprat til samtlige skoler hvert år.

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 personaressurser og mediakjøp. Vårt bokbudsjett har stått stille de siste 10 årene, og med så høye utlånstall vil dette kunne bli et problem. Vi mangler noe personaressurser til å få dekket ordinære vakter på en riktig måte. Ressurser til vikar i forbindelsen med sykdom og ferieavvikling har kommet på plass.

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

Biblioteket hadde et merforbruk i 2019 på kr. 22 800. dette skyldes lønn. Det dreier seg ikke om merbruk av personalet eller bruk av overtid eller annen ekstra utbetaling. Vi har faste lønninger, men her var det ikke budsjettet riktig i forhold til det.

Vurderinger

Biblioteket har hatt en svært godt aktivitets- og besøksnivå. Huset oppfyller de krav som er til et bibliotek og det er en glede at vi tilbyr en bibliotekstjeneste 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 fornøyde med at vi er selvbetjente og "meråpne" og at flere og fleere av våre brukere benytter dette. Vurdering i forhold til våre økonomiske ressurser er at vi har det stramt og at det vil kunne bli problemer med dekke etterspørsel etter medier. Vårt bokbudsjett går stadig ned, noe som gir våre brukere et dårligere tilbud.

Kulturtjenesten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Regnskap 2019	Budsjett 2019	Reg budsjett 2019	Avvik 2019
Netto lønnsutgifter	10 333	10 685	10 340	10 390	-295
Andre driftsutgifter	24 141	26 490	19 268	26 096	-393
Driftsinntekter	-13 157	-15 064	-6 937	-13 815	1 249
NETTO	21 317	22 110	22 671	22 671	561

Måleindikator	Fravær 2019	Fravær 2018	Endring
Korttid	0,8%	0,7%	0,1%
Langtid	9%	2,2%	6,8%
Sum fravær	9,8%	2,9%	6,9%

Måleindikator	1.1	31.12
Faste årsverk	12,3	13
Midlertidige årsverk	2,7	2
Sum årsverk	15	14
Budsjetterte årsverk	13,7	

Innledning

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

Høydepunkter på aktivitetssiden har vært åpning av BUA utstyrssentral som ble kåret til årets nykommer, UKM som er blant de største og beste i fylket, 7 kulturlørdagsarrangement med 3-400 deltakere hver gang og Barnas verdensdag med 1000 deltakere, Byfesten og åpning av Byhaven, Turist i egen by, ungdomsklubben markerte sesongåpning med stor gratis konsert, og velkomstsenter for Raet nasjonalpark på Hagebruksmuseet, og tilbud om guidede båtturer i selve nasjonalparken.

Resultat og aktivitet

Kulturtjenesten hadde et mindreforbruk på 561 000 kr. Driftsinntektene er en del høyere enn budsjett, og det skyldes at det er hentet inn midler fra fond (ca. 442 000 kr) til regnskap 2019. Dette var ikke budsjettert, fordi midlene var planlagt brukt i 2020 (Barnebokfestivalen, Den kulturelle skolesekken, Den kulturelle spaserstokken og ungdomsklubben/BUA). I tillegg er det andre eksterne tilskudd som vi søker om, men ikke budsjetterer med (noe midler fra BufDir overføres til fond 2020).

Driftsutgiftene er noe høyere enn budsjettert, og det skyldes finansutgifter som er overføring av tilskuddsmidler til bundne driftsfond (barnefattigdomsmidler til bruk i 2020)

Budsjettreguleringen som er gjort på andre driftsutgifter og -inntekter skyldes at lag og foreninger har fått større tilsagn om statlige spillemidler enn budsjettert (differensen er ca. 6,8 mill. kr).

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

Korttidsfraværet er lavt. I 2019 har det vært noen langtidssykemeldinger, og i en liten enhet gir dette utslag i en høy fraværspersent. Fraværet skyldes ikke forhold på arbeidsplassen.

Midlertidige årsverk er i hovedsak vikarer for ansatte med sykemelding og foreldrepermisjon. I tillegg er det prosjekt som er finansiert med tilskudd fra BufDir.

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

Kulturadministrasjonen, turistkontoret og kulturskolerektor bruker Public 360. Alle som skal bruke systemet har fått opplæring, og det er jevnlig tema på kontormøter.

Aktivitetene i kulturtjenesten

Ungdomsklubben Huset har fått en solid drift med gode voksenledere og et fungerende ungdomsstyre. Det er mellom 30-50 ungdommer tilstede på åpningsdagene (tirsdag og fredag). Blant aktivitetene utenom det vanlige vil vi trekke frem UKM, som er kanskje den største og beste mønstringen i fylket, med engasjerte arrangørdommer. De har hatt grafittkurs med dekorering av lokalene og egen utstilling. Det har vært egne skoleferieaktiviteter, bl.a. overnattingstur til Kilandsenteret. Før skolestart ble det arrangert stor gratis konsert på plenen utenfor klubben og kulturskolen, med flere hundre publikummere. Artister var lokalt band, DJ og Morgan Sulele. En del av aktivitetene er finansiert med tilskudd fra BufDir.

BUA utstyrssentral åpnet før vinterferien 2019, og ble kåret til årets nykommer på Bua-nettverksmøte i mai. Det har blitt et bra tilbud med godt utlån, men det er avhengig av ekstern finansiering.

Barnebokfestivalen ble arrangert i april, og der får ca. 2500 skoleelever et møte med en av landets beste forfattere i klassen sin. Totalt publikumstall på alle arrangement er ca. 5000. Dette er det litterære tilbudet i Den kulturelle skolesekken. I tillegg får hvert klassetrinn et unikt tilbud i tillegg. Dette er med på å sikre at alle barn og unge i Grimstad får oppleve variert og profesjonell kunst og kultur, uten at det koster dem noe.

Byfesten og åpning av Byhaven ble en stor suksess. Vi var med i planleggingsarbeidet, og turistkontoret arrangerte "Turist i egen by" samme dag med gratis båtturer, guidede turer i sentrum, osv. i samarbeid med reiselivsnæringa. Kulturskolen hadde Sirkuslørdag på plenen foran Sorenskrivergården, og var aktive både på hovedscenen og på egen stand. I tillegg var kulturtjenesten med i arbeidet med kunsten som er plassert i parken.

Kortfilmfestivalen ble gjennomført i midten av juni, og der er vi med i planleggingsarbeid og tilrettelegging.

Sommeren er høysesong for Grimstad turistkontor. Nye tilbud i 2019 var velkomstsenter for Raet nasjonalpark på Hagebruksmuseet, og guidede båtturer i nasjonalparken i regi av Kystlaget Terje Vigen. Turistkontoret er med på å drive frem og markedsføre båtturene, i tillegg til "Badebåden", Solrik, sjørøretfiske, guidede småbåtturer, båt- og sykkelutleie mm. Turistkontoret samarbeider med Grimstad bys museer om markedsføring og booking av guidede turer, gruppeprogram (f.eks. i Hamsuns dikterstue på Nørholm), mm.

Kulturskolen har ca. 300 elever på musikk, kunst og teater. De opptre med egne konserter og forestillinger, og på felles arrangement som skjer i Grimstad som f.eks. 17. mai, julegrantenning, kommunestyremøter osv. De tilbyr bandundervisning til ungdomsklubben, konserter til bo- og omsorgsinstitusjonene, samarbeider med korpsene, mm. Gratis kulturlørdag er et tilbud i regi av kulturskolen, og de 6 ordinære lørdagene samlet 3-400 deltakere på hver arrangement, mens Barnas verdensdag hadde mer enn 1000 mennesker innom!

Det har blitt arbeidet med forprosjekt Hamsun-museum i Storgaten 44. Kommunestyret vedtok å etablere et hovedprosjekt, og det arbeides videre med detaljene i dette samt finansiering.

Kulturtjenesten var også med i arbeidet med Ordførerens nyttårsmottakelse, hvor bl.a. kulturprisen og en nyetablert frivillighetspris ble delt ut. Det er behandlet 75 saker i kultur- og miljøutvalget, og 18 delegasjonssaker.

Vurderinger

Med utgangspunkt i de rammene vi har i budsjett og antall ansatte, er vi fornøyd med de tjenestene som vi kan gi til innbyggerne. Barn og unge er prioritert.

Kulturtjenesten har relativt beskjedne rammer med midler som er til aktiviteter i egen regi, og er avhengig av eksterne tilskudd for å kunne gi det tilbudet til innbyggerne som vi gjør i dag. Økonomigjennomgangen til Agenda Kaupang viste at Grimstad bruker ca. 10 mill. kr mindre hvert år på kultur og idrett enn kommuner vi sammenligner oss med.

Vi har en relativt forutsigbar drift. En del aktiviteter og arrangement er finansiert med tilskudd. Dersom tilskudd uteblir, reduseres aktivitetsnivået. Vi må ta en vurdering av deler av tilbudet i 2020 som følge av fondsmidler som ble tatt inn i 2019-regnskapet.

Byggesaksenheten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Regnskap 2019	Budsjett 2019	Reg budsjett 2019	Avvik 2019
Netto lønnsutgifter	5 772	5 116	6 251	6 251	1 135
Andre driftsutgifter	1 027	1 061	1 041	1 066	5
Driftsinntekter	-6 799	-6 324	-7 292	-7 317	-993
NETTO	0	-148	0	0	148

Måleindikator	Fravær 2019	Fravær 2018	Endring
Korttid	3,1%	2,2%	0,9%
Langtid	5,8%	0%	5,8%
Sum fravær	9%	2,2%	6,7%

Måleindikator	1.1	31.12
Faste årsverk	8	7
Midlertidige årsverk	2	
Sum årsverk	10	7
Budsjetterte årsverk	8	

Innledning

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

Enhetsleder sluttet i september 2019, og ny enhetsleder er ansatt men ikke tiltrådt. Det er også en ubesatt stilling på saksbehandlernivå, rekruttering er i gang. Enheten behandler de aller fleste søknadene innenfor saksbehandlingstiden og i tråd med inngått serviceerklæring - men det er noe høyere restanser enn tidligere grunnet bemanningssituasjonen.

Resultat og aktivitet

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

Utenom de tiltakene som behandles etter plan- og bygningsloven, behandler også enheten separate utslippstillatelser etter forurensningsforskriften, og seksjoneringssaker. Videre er avdelingen ansvarlig for gjennomføring av tilsyn og ulovlighetsoppfølging i henhold til plan- og bygningsloven, betjening av besøkskunder på byggesakstorget tre dager i uken, samt besvarelse av henvendelser fra meglere gjennom svartjenesten Infoland og andre tilsvarende. Arbeidet med tilsyn har ikke hatt tilstrekkelig prioritet i 2019, grunnet redusert bemanning. Løpende saksbehandling har vært høyere prioritert.

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

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

Sykefraværet i enheten har økt i perioden. Dette gis spesielt fokus i tiden som kommer.

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

Det er også gjennomført et forprosjekt om å ta i bruk ebyggesak innenfor IKT Agder-samarbeidet. Da vil Grimstad kommune være pilot for å ta dette i bruk først. Oppstart av pilotperiode er utsatt flere ganger og er planlagt sommer 2020.

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

Vurderinger

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

Med tanke på at enheten er liten med kun syv ansatte ved utgangen av 2019 og uten enhetsleder, har hovedfokus vært å behandle innkomne saker. Enheten jobber med å forenkle saksbehandlingsprosesser for å frigjøre ressurser til mer ulovlighetsoppfølging, tilsyn, samt utviklingsarbeid.

Oppmålingsenheten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Regnskap 2019	Budsjett 2019	Reg budsjett 2019	Avvik 2019
Netto lønnsutgifter	2 148	2 753	3 013	3 013	260
Andre driftsutgifter	2 644	1 055	855	961	-95
Driftsinntekter	-2 917	-3 193	-3 225	-3 331	-138
NETTO	1 875	616	643	643	27

Måleindikator	Fravær 2019	Fravær 2018	Endring
Korttid	0,7%	0%	0,7%
Langtid	14,7%	0%	14,7%
Sum fravær	15,4%	0%	15,4%

Måleindikator	1.1	31.12
Faste årsverk	4	4
Midlertidige årsverk		
Sum årsverk	4	4
Budsjetterte årsverk	4	

Innledning

Etter omstilling i 2018 med oppbygging av helt ny enhet med nye rutiner, nærmet oppmålingsenheten seg et normalår i 2019, men det gjenstår enda en del opplæring av alle ansatte. Leder var delvis sykemeldt gjennom mesteparten av året, men brukte tiden han var på jobb med de ansatte, slik at de kunne gjøre så god jobb som mulig. Medarbeiderne har gjort en svært god jobb delvis uten leder.

Resultat og aktivitet

Resultatet er i pluss. Driften går bra med dyktige medarbeidere.

Oppmålingsenheten overtok ansvaret med å føre den løpende føring av matrikkelens bygningsdel, med tilhørende tiltaksbase ved nyttår, og har dermed ført denne hele året. Grimstad kommune følger dermed nå matrikkelloven også på dette feltet. Dette arbeidet klarer vi å gjennomføre med bemanningen vi har.

Matrikkelens adressedel og eiendomsdel driftes og utvikles videre.

Oppmålingsenheten har lite bruk av konsulenter. Vi har en rammeavtale hvis vi skulle ha behov. Det er kun et lite beløp som er brukt.

Oppmålingsenheten benyttet ikke var uten saks/arkiv-systemrt ful ut frem til 2018. Dette var en av forholdene som kom på plass ved oppbyggingen av ny enhet i 2018. Alle medarbeiderne bruker nå P360.

Vurderinger

Det er et bra arbeidsmiljø i oppmålingsenheten.

2020 blir også et travelt år. Oppmålingsenheten har tatt på seg oppgaven å rydde opp i matrikkelens B-del, ikke bare nytt som kommer til, men også det som er lagt inn historisk. Her er det store mangler og feil. Dette arbeidet vil pågå minimum ut 2021, trolig langt ut i 2022. Dette er en betydelig arbeidsmengde, og vi vil trolig måtte bruke en del konsulenthjelp for å komme i mål. Vi har rammeavtale med et firma. Medarbeiderne her er svært effektive, så en del klarer vi å gjøre selv. Vi ser det an fortløpende hvor mye eksternt hjelp vi vil trenge.

Matrikkelens B-del er grunnlaget for eiendomsskatt og en del kommunale gebyrer. Det er derfor viktig at dette blir rettet og oppgradert. Både for å få inn riktige beløp, men også så fordelingen mellom Grimstads

beboere blir riktig.

Gebyrene for oppmåling er i år høynet. Dette for å få en mere robust økonomi for videre drift når eksempelvis utstyr blir så gammelt at det må byttes ut. Dette gjelder bl.a. gamle biler og gamle kikkerter..

Plan-, miljø- og landbruksenheten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Regnskap 2019	Budsjett 2019	Reg budsjett 2019	Avvik 2019
Netto lønnsutgifter	7 862	8 522	8 184	9 059	537
Andre driftsutgifter	1 964	2 413	3 049	3 541	1 128
Driftsinntekter	-2 317	-2 172	-896	-2 263	-91
NETTO	7 509	8 762	10 336	10 336	1 574

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

Måleindikator	1.1	31.12
Faste årsverk	8,6	9
Midlertidige årsverk	1	1
Sum årsverk	9,6	10
Budsjetterte årsverk	10	

Innledning

2019 har på nytt vært et år med stor aktivitet. Arbeid med revisjon av kommuneplanens arealdel og den interkommunale kommunedelplanen for E18 er to overordnede planprosesser som det har vært jobbet mye med. Det er videre et rekordstort antall private planforslag i prosess.

Resultat og aktivitet

Det har vært en høy aktivitet ved enheten gjennom hele året, innenfor alle fagområder. Gjennom året har antall planer i prosess vært ca. 75-80. Dette er et rekordhøyt nivå for Grimstad kommune. Det er også et klart positivt tegn på at det er stor aktivitet i kommunen. Totalt ble 13 reguleringsplaner sendt på høring og offentlig ettersyn og seks reguleringsplaner ble vedtatt i løpet av 2019. I tillegg har det vært mange prinsippavklaringer, klagesaker, planprogram og planinitiativ til politisk behandling i løpet av året.

Revisjon av kommuneplanens arealdel og arbeid med interkommunal kommunedelplan for E18 er to overordnede planer som enheten har brukt mye ressurser på. Begge disse planene ble vedtatt av kommunestyret høsten 2019. Klima-, miljø- og energiplanen er en annen overordnet plan som også ble vedtatt i løpet av året. Innenfor områdene klima og miljø blir det også stadig større aktivitet. Som følge av ny kartlegging av NGU og ny kunnskap innenfor temaet har flere områder i Grimstad et farepotensial for å påtreffe sulfidholdig berggrunn. Dette er definert som forurenset masse, og det må ofte gjennomføres ytterligere kartlegginger og evt. sikre gjennomføring av tiltak i berørte utbyggingsområder. Plan-, miljø- og landbruksenheten er forurensningsmyndighet på vegne av kommunen innenfor dette feltet.

Økonomisk har enheten totalt et mindreforbruk på nesten 1,6 mill. kr. Dette skyldes i all hovedsak lavere lønnsutgifter grunnet en vakant stilling. Men andre driftsutgifter har også totalt sett vært lavere enn budsjettert.

Vurderinger

Enheten er i god drift og behandler et høyt antall saker i all hovedsak innenfor gitte frister. Men med stor sakspågang og mye overordnet planarbeid, samtidig som vi har én vakant stilling på plan, har det til tider vært utfordrende å disponere enhetens ressurser slik at alle saksområder får tilfredsstillende kapasitet. Innenfor plan har dette kommet til syne i næringsattraktivitetsundersøkelsen som ble gjennomført i Østre

Agder i løpet av året. Imidlertid har den store aktiviteten og de spennende oppgavene enheten har ansvar for, gitt gode muligheter for faglig utvikling og en givende og variert arbeidshverdag for den enkelte medarbeider.

Grimstad brann og redning

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Regnskap 2019	Budsjett 2019	Reg budsjett 2019	Avvik 2019
Netto lønnsutgifter	16 850	16 770	16 878	16 878	108
Andre driftsutgifter	4 466	3 969	2 520	3 515	-454
Driftsinntekter	-4 062	-3 401	-2 246	-3 241	160
NETTO	17 254	17 338	17 152	17 152	-186

Måleindikator	Fravær 2019	Fravær 2018	Endring
Korttid	0,5%	0,6%	-0,1%
Langtid	0,8%	0,6%	0,2%
Sum fravær	1,3%	1,2%	0,1%

Måleindikator	1.1	31.12
Faste årsverk	16,6	16
Midlertidige årsverk	0,4	1
Sum årsverk	17,1	17
Budsjetterte årsverk	15,6	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	%
Antall branner og utrykninger	370	356	-14	-3,8
Antall oppdrag	530	412	-118	-22,3

Innledning

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

Driften i 2019 har tilnærmet vært innenfor en normalsituasjon, og ingen ekstraordinære hendelser har oppstått. Øvelsesaktiviteten har vært gjennomgående god.

Resultat og aktivitet

Aktivitetsdata for 2019 viser tilnærmet det samme som i 2018. Det vil hele tiden være naturlige svingninger i antall utrykninger. Det brannforebyggende arbeidet har resultert i flere samarbeidsprosjekt på tvers av sektorene. Fokuset er å redusere brannrisikoen hos utsatte grupper i samfunnet. Antall ordinære oppdrag har gått noe ned som følge opphør av arbeid med trygghetsalarmer.

Beredskapsavdelingen har hele tiden krav til innsatstid og minimumsbemanning. I tillegg kommer mange krav til opplæring, trening, øvelse og vedlikeholds krav til materiell.

Det er et merforbruk i enheten på kr. 186 000. Dette skyldes noe bortfall av alarminntekter som følge omlegging av alarmtjenesten og nødvendig reparasjon på bilparken.

Vurderinger

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

Enheden 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.

Alarmmottaket lokalt på Grimstad brannstasjon opphørte 1.6.19, og en god del alarmer ble overført til 110-sentralen på Stoa.

Kommunaltekniske tjenester

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Regnskap 2019	Budsjett 2019	Reg budsjett 2019	Avvik 2019
Netto lønnsutgifter	18 635	17 926	17 680	18 180	254
Andre driftsutgifter	26 269	31 772	17 865	30 317	-1 455
Driftsinntekter	-17 308	-21 640	-7 258	-20 210	1 430
NETTO	27 596	28 058	28 287	28 287	229

Måleindikator	Fravær 2019	Fravær 2018	Endring
Korttid	1,4%	1,3%	0,1%
Langtid	8,1%	3,2%	4,9%
Sum fravær	9,5%	4,5%	5%

Måleindikator	1.1	31.12
Faste årsverk	32	33
Midlertidige årsverk	4,8	3
Sum årsverk	36,8	36
Budsjetterte årsverk	24,3	

Innledning

Økte midler til utbedring av dårlige veier de siste åra, har ført til at noen av de gamle grusveiene har fått en standardheving med bl.a. fast dekke. Når oppgradering av Grefstadveien står ferdig sommeren 2020, blir dette en stor heving av standarden. I tillegg blir trafikksikkerheten mye bedre for myke trafikanter, ved at det bygges fortau langs veien.

På grunn av ressursituasjonen har ikke drift av park og vei den standarden som er ønskelig, men det arbeides med kontinuerlig forbedring for å få ressursene til å strekke til i best mulig grad.

Gressbanen på Levermyr krever mye ressurser for å holde den standarden som kreves.

Hjelp til arrangementer krever også mye ressurser, i en tid på året hvor det er mange andre oppgaver som må utføres.

Resultat og aktivitet

Lønn er tilnærmet i balanse med et mindreforbruk på kr. 254 000.

Andre utgifter har et merforbruk på kr. 1 455 000, som i hovedsak skyldes økt aktivitet innenfor enkelte områder.

Driftsinntekter har merinntekter på kr. 1 430 000. Dette er fordelt på flere områder, men i hovedsak havn og parkering.

Andre utgifter og driftsinntekter balanserer, slik at enheten totalt får et mindreforbruk på kr. 229 000.

Fraværet har økt med 5 % siden 2018. Fraværet består i hovedsak av langtidsfravær.

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

Gjennom vinteren og våren er det utført sikringsarbeider mot ras på en ca. 800 m lang strekning på Inntjoreveien langs Reddalsvannet. Alle arbeider med sikring er ferdig. Etter politisk vedtak blir alle kostnadene for rassikringen for 2019 dekket med resterende midler fra de kr. 6 mill. som ble bevilget til utbedring av veier. Til dekning av utgifter til selve raset, fikk kommunen kr. 790 171 i skjønnsmidler fra Fylkesmannen. Dette utgjør 50 % av utgiftene.

Arbeider med ny Grefstadvei pågår, og forventes ferdig sommeren 2020.

Når det gjelder flomlys på Levermyr, så ble mastene satt opp i november. Anlegget skal være klart til fotballens sesongstart 2020.

I Byhaven gjenstår i hovedsak servicebygget. Dette får nå en utforming som er akseptert av naboer. Anlegget forventes ferdig i løpet av juni 2020.

Det pågår også planlegging/regulering av Torvet, GS - vei Frivoldalen, GS - vei langs Homborsundveien, GS - vei Kryssen - Egra.

Det er stort fokus på arbeid med internkontroll på anskaffelser, samt arkivering i Public 360.

Havn har hatt 11 skipsanløp til Gundersholmen. Det er i hovedsak pukk som transporteres over havna.

Vurderinger

Alle prosjektene har ikke ønsket fremdrift p.g.a. kapasitetsproblemer. En av prosjektlederne sluttet 1. september 2018. Ny prosjektleder er ansatt i februar 2019. Prosjektlederne har mange prosjekter og noen av dem er spesielt krevende. Det brukes i stor grad konsulenter, men disse må også styres.

Enheten har de siste årene ikke fått økte midler i forbindelse med volumøkning, som for eksempel overtakelse av privat utbygde byggefelt. I budsjett for 2020 ble det imidlertid vedtatt to nye stillingshjemler som fagarbeidere fordelt på park og vann.

Bygg- og eiendomstjenesten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Regnskap 2019	Budsjett 2019	Reg budsjett 2019	Avvik 2019
Netto lønnsutgifter	44 384	44 458	41 831	43 820	-638
Andre driftsutgifter	56 069	54 665	38 526	52 944	-1 720
Driftsinntekter	-45 730	-46 341	-30 384	-43 668	2 673
NETTO	54 722	52 782	49 973	53 096	314

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

Måleindikator	1.1	31.12
Faste årsverk	65,6	65
Midlertidige årsverk	3,2	4
Sum årsverk	68,8	69
Budsjetterte årsverk	66,3	

Innledning

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

Resultat og aktivitet

Bygg og eiendomstjenesten har et budsjettmessig merforbruk på lønn på kr 0,6 mill. Mye av dette skyldes andre hendelser som påvirket resultatet med et merforbruk på både lønn og driftskostnader som økende bruk av vaktordningen (24/7). Denne økningen skyldes en økning av utrykninger til leiligheter uten bemanning der vi må tilkalle ekstra bemanning i grunnet HMS-retningslinjer.

Bygg og eiendomstjenesten et merforbruk på driftsutgifter. på kr 1,7 mill. Dette skyldes i hovedsak strøm med et merforbruk på kr 0,9 mill, ut over det som ble tilført i 1 tertial 2019. Grimstad kommune fikk også en rettskjennelse/forlik angående festeavgifter i Prestegårdsskogen, denne kostnaden inneholdt en rente del som kommunen ikke har kunnet viderefakturere til tomtefesterne. Dette utgjør kr 0,5 mill. Resterende avvik på kr 0,3 mill skyldes mindre uforutsette hendelser som enheten har håndtert.

Byggdriftsavdelingen har i 2019 hatt store utfordringer med energikostnadene. Rådmannen la inn en budsjettjustering i 1. tertial og med stort fokus på energiforbruk ble underskuddet redusert kraftig. Det ble blant annet etablert en innklimakampanje som fikk navnet "20 er bra for helse", og denne er distribuert ut til skoler, barnehager og andre større bygg. Det ble i 2019 ansatt to lærlinger i byggdrifterfaget, og vi er stolte av å endelig kunne lære opp dyktige byggdriftere med hjelp av vår kompetanse i Grimstad kommune. Av uforutsette kostnader nevnes varmtvannsutfordringer på Frivolltun bo- og omsorgssenter. Her måtte vi bytte en elektrokjel samt legge om flere vannrør, og kostnaden ble belastet driftsbudsjettet med 0,2 mill.

Fraværet i 2019 viser at vi ligger noe lavere enn tidligere år. Bygg- og eiendomstjenesten jobber målrettet med arbeidsmiljø og resultatet viser lavere sykefravær. Gjennom 2019 har bygg- og eiendomstjenesten også fokusert på arbeidsmetoder og jobber med å innføre kontinuerlig forbedring på hele enheten.

Bygg- og eiendomstjenesten er en enhet som har samarbeid med alle enheter i kommunen. Dette samarbeidet gir oss verdifull kompetanse, erfaring og forståelse for de andre sektorenes behov og mål,

for å ivareta en god drift og fremtidige investeringer i utviklingen av bygningsmassen.

Bygg- og eiendomstjenesten jobber for å nå målene knyttet til kommunestyrevedtak på investeringer, og ha et godt samarbeid med øvrige sektorer på nye investeringer. Bygg- og eiendomstjenesten har utarbeidet en eiendoms strategi med fokus på hensiktsmessige og funksjonelle bygg.

Driften av Grimstad svømmehall har vært stort sett normal i 2019. Det tekniske anlegget i svømmehallen er som tidligere varslet gammelt og slitent. I 2019 hadde vi til tross for dette kun to alvorlige driftsstanser der den ene resulterte i å måtte stenge svømmehallen en dag.

Vedlikeholdsavdelingen har hatt et normalt driftsår. Egne håndverkere har jobbet med leiligheter og kommunale bygninger gjennom hele året, vi ønsker å styrke vedlikeholdsavdelingen med interne tilpasninger i bemanningen for å gjennomføre mer vedlikehold med egne ansatte. Det har også i 2019 vært engasjert sommerhjelp til maling av bygg på Dømmesmoen og kommunale utleieboliger. Vedlikehold har hatt et godt samarbeid med NAV om arbeidspraksis og sommerjobb i et prosjekt med ungdom i lavinntektsfamilier.

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. På eiendom har det vært jobbet mye med oppfølging av festeavgift i Prestegårdsskogen. Et stort antall av festerne har innløst festetomten og det har også gått mye tid på å følge opp kravene rundt etterfakturering av festeavgiften. Saken ser ut til å bli løst tidlig i 2020. Kommunen må i alt dekke rentekostnader på ca. 500 tusen som har blitt dekket av eiendomsdriften. Det har også blitt jobbet med en rekke andre saker og prosjektet på eiendom som: anskaffe kommunale boliger, regulering av boliger til HDO, regulering av svømmehall og park, forhandling og salg av areal til Odden Senter, diverse salg av eiendommer og regulering.

Boligkontoret mottok 51 søknader om kommunal bolig i 2019. 27 personer fikk innvilget kommunal bolig. Tett samarbeid med boligsosial konsulent har bidratt til at mange av søkerne til kommunal bolig fikk hjelp til å skaffe bolig selv på privat leiemarked. Det har lettet trykket på den begrensede kommunale boligmassen, og ved årsskiftet var det ingen på venteliste til kommunal bolig eller bostedsløse. Det ble bosatt 31 nye flyktninger fordelt på 14 husstander, alle privat leide. Avvikling av Ekelunden og nye boliger til brukere under enhet for psykisk helse og rus har vært et arbeid som har pågått i 2019 og fortsetter inn i 2020. Boligkontoret mottok 154 søknader om startlån, hvorav 75 husstander fikk innvilget lån. Rammen for startlån var på 115 millioner i 2019. 44 % av søknadene ble avslått, flere av dem fordi det ikke var tilstrekkelig med midler. Det ble utbetalt 2,8 millioner i tilskudd til etablering og 340 000 kr i tilskudd til tilpasning av bolig.

Forvaltningen har i 2019 tildelt 15 til 20 lag og foreninger treningstider i kommunens idrettshaller. Det har vært gjennomført brukeropplæring og brannvernopplæring blant alle lag og forening som bruker hallene. I tillegg har lag og foreninger fått leid og lånt møterom og andre lokaler til diverse aktiviteter. Ved kommunens formålsbygg gitt betegnelsen særskilte brannobjekt er det gjennomført 15 branntilsyn. I løpet av 2019 ble det bevilget 2,4 millioner kroner til utbedring av brannavvik. Hele beløpet er nå brukt på store og små avvik i våre bygg. Forvaltningen merker generelt en økende etterspørsel etter tilgjengelige arealer for lag og foreninger i kommunen. Forvaltning følger opp alle utleieobjekter og avtaler der det ikke bor folk, øvrige leieinntekter blir flyttet til boligkontoret fra 2020.

Drift renhold har dette året hatt fokus på å få ned sykefravær, noe vi har lyktes med. Målet er å komme ned i 6 % sykefravær. Fokuset har vært å se og bli sett, altså en tett oppfølging av den enkelte, samt at vi har hatt fokus på fysisk bevegelse. I den forbindelse engasjerte vi Lund bedriftshelsetjeneste, som har hatt en fysioterapeut/trener hver torsdag høsten 2019 på Dømmesmoen. Der har renholderne hatt veiledning i bevegelse og trening, noe som vi ser har virkning. Dette er en kontinuerlig jobb som vi kommer til å ha fokus på i årene fremover. Drift renhold drives effektivt både på bemanningsmessig og økonomisk.

Grimstad kommune får stadig økte arealer som må renholdes, og som gir oss utfordringer i forhold til dette uten å tilført økte midler.

Utbygging jobber kontinuerlig med oppfølging av vedtatte investeringer, det vises forøvrig til vedlagte statusrapport for de største prosjektene til bygg- og eiendomstjenesten.

Vurderinger

Eiendomstrategien som ble vedtatt i 2017 må konkretiseres og videreutvikles i 2020, sett opp i sammenheng med prosjekt eiendomsmasse i helse- og omsorgssektoren.

Grimstad kommune har en utfordring med hensyn til etterslep på vedlikehold av kommunens bygningsmasse. Enheten får ikke kompensert for prisvekst i forhold til innkjøp av varer og tjenester i

forhold til økte drifts- og vedlikeholdskostnader. Manglende kompensasjon for prisvekst betyr i praksis en innsparing på enheten. Disse innsparingene medfører at det år for år vil opparbeides et stadig større vedlikeholdsetterslep for våre bygg.

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.

Bygg- og eiendomstjenesten har klart å holde budsjetttrammene til tross for dette avviket på leieinntekter.

Bygg- og eiendomstjenesten vil ha større fokus på livssyklus-kostnader ved framtidige nye prosjekter og bruke NS 3454, som beskriver forholdet mellom livssyklus-kostnader, årlige kostnader, levetidskostnad og årskostnader, og fastlegger hovedposter for disse.

Bygg- og eiendomstjenesten jobber med gjennomgang av kravspesifikasjoner, tekniske beskrivelser, innovative anskaffelser og evaluering av prosjekter i forhold til å styrke dette området mot entreprenørbransjen.

Bygg- og eiendomstjenesten jobber godt med kontinuerlig forbedring på hele enheten og vil fortsette dette arbeidet.

Feiervesen

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Regnskap 2019	Budsjett 2019	Reg budsjett 2019	Avvik 2019
Netto lønnsutgifter	2 393	2 329	2 208	2 208	-120
Andre driftsutgifter	1 635	1 046	1 586	1 586	540
Driftsinntekter	-4 028	-3 183	-3 794	-3 794	-611
NETTO	0	191	0	0	-191

Måleindikator	Fravær 2019	Fravær 2018	Endring
Korttid	0%	2,1%	-2,1%
Langtid	0%	0%	0%
Sum fravær	0%	2,1%	-2,1%

Måleindikator	1.1	31.12
Faste årsverk	3,8	4
Midlertidige årsverk		1
Sum årsverk	3,8	5
Budsjetterte årsverk		

Innledning

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

Resultat og aktivitet

Det totale bildet er at netto inntekt fremkommer med avvik på 504 000. Dette skyldes budsjettering av avgift for å hente av fondsavsetninger og vi har brukt 351 000 av fond.

Dette har ført til et avvik i negativ favør, og fondet er nå nullet ut.

Avvik i lønn skyldes lærling 180 000 i lønn som ikke ligger inne i grunnbudsjett, samt en differanse på en ansatt som arbeider i 80 % stilling.

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.

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 2019 fikk vi gjennomført tjenester på drøye 70 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 er i god rute. Det ble etablert ny lærekontrakt i våren 2019, og han ble oppmeldt til Norges brannskole på kurs i 2020. Ved bruk av lærling opplever vi mye bra kunnskap i avdelingen, både for lærlingen, men også for de øvrige ansatte.

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

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Regnskap 2019	Budsjett 2019	Reg budsjett 2019	Avvik 2019
Netto lønnsutgifter	15 498	15 098	13 422	13 422	-1 676
Andre driftsutgifter	100 091	103 631	80 535	80 535	-23 096
Driftsinntekter	-112 793	-113 081	-93 957	-93 957	19 124
NETTO	2 796	5 647	0	0	-5 647

Måleindikator	Fravær 2019	Fravær 2018	Endring
Korttid	1,1%	2,1%	-1%
Langtid	1,4%	2,2%	-0,7%
Sum fravær	2,5%	4,3%	-1,7%

Måleindikator	1.1	31.12
Faste årsverk	10,2	13
Midlertidige årsverk		
Sum årsverk	10,2	13
Budsjetterte årsverk		

Innledning

Enheten inkluderer områdene vann, avløp, slamrenovasjon og renovasjon.

Driften av vann og avløp går som normalt, bortsett fra renseanlegget på Groos. Her oppnås ikke renseresultater i h.h.t. utslippstillatelsen p.g.a. kapasitetsproblemer.

Plassering av nytt renseanlegg er ikke fastsatt.

Resultat og aktivitet

Lønn har et merforbruk på kr. 1 676 000. Dette er i hovedsak på vann.

Andre driftsutgifter har et mindreforbruk på kr. 23 096 000. Hovedårsaken til det store avviket er avsetninger til bundne fond som ikke er budsjettert.

Driftsinntekter har kr. 19 124 000 i merinntekter, som i hovedsak skyldes bruk av fond som ikke er budsjettert.

Renseanleggsplanering er ikke avgjort. I kommunestyremøtet 25.02.19 ble det vedtatt at saken skal ha en ny og grundig vurdering med gjennomgang av hvilke type renseanlegg som skal bygges, og hvor dette kan plasseres. Dette skal redegjøres for i et temamøte i kommunestyret. For gjennomføring av temamøtet er det satt ned en politisk prosjektgruppe i samarbeid med rådmannen. Arbeidet er godt i gang og det forventes en sak ang. plassering til kommunestyret i løpet av våren 2020.

For vann- og avløpsanlegget på Hesnes er ikke grunnerverv ferdig. Manglende kapasitet hos prosjektlederne, har medført at dette prosjektet ikke har blitt prioritert i nødvendig grad for å få en bedre fremdrift. Det forventes større fokus på dette prosjektet gjennom våren.

Arbeider med ny hovedvannledning fra vannbehandlingsanlegget på Rosholt til Solbergåsen er ferdig. Strekingen fra Solbergåsen til Egra gjenstår. Her må ledningstraseen tilpasses planer for ny privat utbygging.

Sykefraværet er lavt med 2,5 %, og har gått ned fra 4,3 % i 2018.

Utgifter og inntekter for de selvfinansierende tjenestene balanserer ved at over/underskudd føres på fond.

Størrelsen på fondene etter regnskapsåret 2019 (2018 tall i parentes):

- Vann kr. 6 805 000 (kr. 10 786 000)
- Avløp kr. 0 (kr. 1.553 000)
- Slamrenovasjon kr. 0 (kr. 0)
- Renovasjon kr. 0 (kr. 0)

I realiteten er fondene i minus der hvor det står "0", men fondene kan ikke føres i minus. Dette blir i stedet midlertidig belastet kommunens ordinære budsjett. Når de forskjellige områdene igjen går i pluss, blir beløpene tilbakebetalt.

Minusbeløpene på områdene er følgende: Avløp: kr. 4 372 000, slamrenovasjon: kr. 711 000, renovasjon: kr. 564 000.

Vurderinger

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

Ved Groos renseanlegg er renseresultatene ikke er i h.h.t. utslippstillatelsen p.g.a. kapasitetsproblemer. Det må arbeides overtid, spesielt i helgene for å drifte anlegget.

Vann og avløp har ikke fått kompensert for prisstigning med unntak av lønnsvekst, på svært mange år. Dette gjør nå et stort utslag på disse områdene, fordi det kjøpes inn mye varer og tjenester. Det må derfor foretas en gjennomgang av driftsutgiftene og vurdere om driftsbudsjettene må økes, for å ha en tilfredsstillende drift.

Innovasjon og forvaltning

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Regnskap 2019	Budsjett 2019	Reg budsjett 2019	Avvik 2019
Netto lønnsutgifter	0	36 093	25 310	29 799	-6 294
Andre driftsutgifter	0	20 515	12 955	15 613	-4 902
Driftsinntekter	0	-29 185	-14 803	-17 461	11 724
NETTO	0	27 423	23 462	27 951	528

Måleindikator	Fravær 2019	Fravær 2018	Endring
Korttid	1,5%		
Langtid	4,3%		
Sum fravær	5,8%		

Måleindikator	1.1	31.12
Faste årsverk	43,4	45
Midlertidige årsverk	15,9	16
Sum årsverk	59,3	62
Budsjetterte årsverk	48,1	

Innledning

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

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

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

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

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

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

Avdeling for tjenestekoordinering består av tjenestekontoret, merkantile støttetjenester og bemanningstjenesten. Tjenestekontoret behandler søknader om helse- og omsorgstjenester. Tjenestekontoret er koordinerende tjeneste for habilitering og rehabilitering og har overordnet ansvar for individuell plan og for oppnevning, opplæring og veiledning av koordinatorene. Tjenestekontoret gir også veiledning i forbindelse med søknadsprosesser. Avdelingen tilbyr blant annet merkantile støttetjenester, støtte til utarbeidelse av turnus og systemansvar i RS. Avdelingen har også jobbet med etablering av bemanningstjenesten for oppstart i januar 2020.

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

Resultat og aktivitet

Enheten hadde i 2019 et mindreforbruk på ca. kr 528 000.

Avdelingene hadde ulike økonomiske resultat. Jobbsentralen hadde et merforbruk på kr 1,25 mill. Dette skyldes blant annet høy husleie i lokalene på Østerhus som er vanskelig å dekke innenfor budsjettet. I tillegg har Jobbsentralen ikke hatt så stort salg som forventet, og varelager kan ikke legges inn i et kommunalt regnskap. Jobbsentralen har per 31.12.19 et varelager på kr 760 000. Grunnen til det store varelageret er dels en mild vinter med lite salg av ved, og vareleveranse av paller som først kunne leveres etter nyttår.

Avdeling for tjenestekoordinerings har et merforbruk på kr 2,3 mill. Dette har flere årsaker. Budsjett for lønnsmidler til avdelingsleder er ikke lagt inn i 2019. Budsjett for brukerbetaling ligger inne i regnskapet til tjenestekoordinerings, men inntekter blir ført på andre ansvar. Dette medfører at det reelle merforbruket er på ca. kr 200 000.

Kjøkkentjenesten har et mindreforbruk på kr 83 000.

Utviklingsavdelingen har et mindreforbruk på kr 2,4 mill. Dette skyldes aktiv søkning på tilskuddsmidler. Tilskuddsmidler har dekket lønnsmidler til mange prosjektansatte.

Sykefraværet er gradvis redusert i løpet av året, og ligger på 5,8 % for 2019. Det var særlig kjøkkentjenesten som hadde et høyt sykefravær ved inngangen til 2019. Det jobbes godt med sykefraværsarbeidet. Både avdeling for tjenestekoordinerings og kjøkkentjenesten har deltatt i prosjektet NED.

Enheten har et høyere antall ansatte enn det som ligger i budsjett. Grunnen til dette at det er mange prosjekstillinger, særlig i utviklingsavdelingen/USHT. Det er også stillinger på jobbsentralen som dekkes av tilskuddsmidler.

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

Arkivverdige dokumenter skal arkiveres i fagsystem eller Public 360. Det er fokus på at dette gjøres.

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

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

Utviklingsavdelingen har jobbet aktivt med strategisk kompetanseplan, aktivitetsplan for eldre og plan for frivillighet. Videre har utviklingsavdelingen fokus på prosjektene Sammen om kvalitet og forbedring og ALL inn i i4Helse. Dette er store utviklingsprosjekt som kjøres i samarbeid med kommunene i Agder og andre viktige aktører. Ansatte i utviklingsavdelingen har viktige roller i i4Helse og bidro frem mot åpning av i4Helse den 30.august i 2019.

Jobbsentralen har hatt 290 unike deltakere i 2019. I tillegg til aktivitet for sosialhjelp har jobbsentralen hatt deltakere fra aktivitetshuset, barneverntjenesten, avdeling for forebygging og rehabilitering, Kompetanse Agder og flere andre målgrupper som får aktivitet/undervisning.

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

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

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

Tjenestekoordinerings har lagt til rette for innføring av årsplan for hele sektoren. Det var en stor jobb å få årsplan på plass for turnusavdelingene, Det var kun en avdeling som fikk godkjent utsettelse på oppstart. Årsplanene startet opp slikt som planlagt medio desember 2019.

Det har vært jobbet godt med opprettelse av bemanningstjenesten siden vedtaket om etablering av

bemannings-tjenesten ble behandlet i kommunestyret i sak PS 19/44.

Vurderinger

I enhet for innovasjon og forvaltning er det tre eksisterende avdelinger som ikke tidligere har vært organisert i samme enhet. Videre er det bygget opp en helt ny avdeling som består av tjenestekontoret, merkantile støttetjenester og bemannings-tjenesten m/RS- og turnusrådgiver.

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

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

Arbeidsbelastningen på de ansatte i tjenestekontoret har vært svært høy grunnet økt saksmengde. Det har vært nødvendig å sende ut forvaltningsmelding om forlenget saksbehandlingstid i mange saker. Saksbehandlingstiden har vært opp til 24 uker, men det foretas alltid en vurdering i den enkelte sak om det er forsvarlig å forlenge saksbehandlingstiden. Til tross for dette har tjenestekontoret jobbet godt og sykefraværet har vært lavt.

Helse- og barneverntjenesten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Regnskap 2019	Budsjett 2019	Reg budsjett 2019	Avvik 2019
Netto lønnsutgifter	0	64 454	64 474	63 150	-1 304
Andre driftsutgifter	1	42 480	35 371	36 436	-6 045
Driftsinntekter	-1	-15 525	-8 680	-9 745	5 780
NETTO	0	91 410	91 164	89 840	-1 569

Måleindikator	Fravær 2019	Fravær 2018	Endring
Korttid	1,8%	0%	1,8%
Langtid	9,1%	0%	9,1%
Sum fravær	10,9%	0%	10,9%

Måleindikator	1.1	31.12
Faste årsverk	50,8	59
Midlertidige årsverk	7,3	10
Sum årsverk	58,2	69
Budsjetterte årsverk	57,2	

Innledning

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

Fortsatt jobber vi mye med Familiens hus-samarbeidet, og arbeidsmiljø i barneverntjenesten. Uegnet geografisk plassering og manglende samlokalisering gjør dette fortsatt vanskelig.

Mangel på fastleger og ledige listeplasser har vært et stort problem i 2019, dette vil fortsette inn i 2020.

Resultat og aktivitet

Aktivitetstall

Aktivitetstall	2018	2019	Endring	Endring i %
Brannstasjonen legesenter	11 780	11 681	-99	-0,8%
Helsesøster	15 601	15 189	-412	-2,7%
Jordmor	901	3 235	2 334	72,1%
Familiesenteret	751	831	80	9,6%
Aktivitetsdata barnevern				
Antall bekymringsmeldinger	332	257	-75	-29,1%
Antall hjelpetiltak i hjemmet § 4-4 og ettervern § 1-3	190	162	-28	-17,2%
Antall barn med omsorgsvedtak	52	48	-4	-8,3%
Antall barn på institusjon per 30.04.2018	2	1	-1	

Allmennlegetjenesten

Tjenesten har fortsatt en alvorlig situasjon uten ledig plass på fastlegers lister, dette var særlig merkbart i sommer. Det er etter utlyst konkurranse inngått avtale om leie av nye lokaler for Brannstasjonen legesenter som ble åpnet 6. januar 2020.

Barneverntjenesten

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

Helsesøster- og jordmortjenesten

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

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

Fraværet er fortsatt høyere enn kommunens målsetting, men er på vei ned. I barneverntjenesten er det på et halvår redusert fra 25,2 til 7,1 %. Samlet for hele året er sykefraværet 10,9 % men har falt til 5,3 % i desember 2019. Helsesøstertjenesten har hatt høyt langtidsfravær som i all hovedsak er svangerskapsrelatert. Alle avdelingene jobber med tiltakene "NED med sykefraværet" og 10-faktur medarbeiderundersøkelsen. Alle deltakerne i Familiens hus arbeider med oppfølging av SKO-studien, en samtidig medarbeider- og brukerundersøkelse.

Det er avvik mellom antall budsjetterte stillinger og regnskapsførte stillinger, dette skyldes dels svangerskapsvikariater og dels tilskuddsfinansierte stillinger.

Vurderinger

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

Legetjenesten

Økonomien er under press på grunn av kostbar beredskapsordning for kommunal øyeblikkelig hjelp etter at Grimstad kommune avsluttet samarbeidet med Østre Agder.

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

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

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

Utrustning og innredning av nytt kontor for Brannstasjonen legesenter har gitt merutgifter.

Helsesøster- og jordmortjenesten

Tjenesten har fått flere nye stillinger de siste årene, økning fra 12 til 28 årsverk, og følgelig også gledelig og betydelig økt aktivitet. Økonomien er god, noe mindreforbruk skyldes perioder med vakanser i stillinger. Med noe ombygging får vi nå etablert lokaler som gjør det mulig å ivareta kravet om gruppekonsultasjoner. Men fortsatt er det betydelig behov for lokaler.

Barneverntjenesten

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

Stort behov for ulike akutt plasseringer og ekstern bistand til saker til Fylkesnemnda har medført et

betydelig merforbruk, dette er delvis et etterslep etter tidligere år.

Enheten samlet

Samlet har enheten et merforbruk på 1,5 mill., der et er mange enkeltelementer: kostbare tiltak i barnevernet, vaktordning for legeberedskap kommunal øyeblikkelig hjelp, redusert inntekt fra en fastlegevirksomhet, etterbetaling av merforbruk 2018 på legevakta, etterbetaling av manglende datalisenser på helsestasjonen og utrustning av nytt legeskontor for Brannstasjonen er de viktigste.

Enhet for psykisk helse og rus

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Regnskap 2019	Budsjett 2019	Reg budsjett 2019	Avvik 2019
Netto lønnsutgifter	0	39 542	33 669	38 404	-1 138
Andre driftsutgifter	0	4 098	3 864	4 375	278
Driftsinntekter	0	-5 034	-1 030	-1 146	3 888
NETTO	0	38 606	36 504	41 633	3 028

Måleindikator	Fravær 2019	Fravær 2018	Endring
Korttid	1,9%	0%	1,9%
Langtid	9,7%	0%	9,7%
Sum fravær	11,6%	0%	11,6%

Måleindikator	1.1	31.12
Faste årsverk	46,1	55
Midlertidige årsverk	3,8	4
Sum årsverk	49,9	60
Budsjetterte årsverk	55,3	

Innledning

Året 2019 har vært et omstillingsår hvor tjenestene innen psykisk helse og rus har blitt organisert til en enhet. Enheten er organisert i to avdelinger: Avdeling forebygging og rehabilitering og avdeling sosialambulerende team. Enheten har arbeidet med å skape en felles plattform hvor visjon og overordnede målsetninger har vært et viktig fokus

Enheten skal gi tjenester og ha fokus på alle steg i tjenestetappa. Fra det forebyggende perspektiv til rehabilitering og skadereduksjon.

Resultat og aktivitet

Enheten har i løpet av 2019 hatt en vekst i antall brukere og vedtak i begge avdelinger. Avdelingene gir tilsammen tjenester etter vedtak til 512 innbyggere, og ser at det fremdeles er økning i søkere. Det har i dette året blitt jobbet målrettet for å se på alternative måter å gi tjenester på slik at en kan møte morgendagens behov innenfor de rammebetingelser enheten har til rådighet.

Enheten har utarbeidet visjon og overordnede målsetninger som har vært gjeldende i 2019 og vil også være viktige i 2020:

Enhetens visjon: Målrettet mot mestring

Enhetens overordnede mål:

1. Vi skal fremstå som en enhet.
2. Vi skal gi alle brukerne tilbud om aktivitet
3. Vi skal bli gode på velferdsteknologiske løsninger.
4. Vi skal jobbe recoveryorientert.
5. Vi skal jobbe med tidlig innsats og forebygging i alle ledd.

Ut i fra overordnede målene har avdelingene utarbeidet delmål. Brukermedvirkning har vært et satsingsområde både på individnivå og i tjenesteutvikling. Resultater fra brukerundersøkelse har vist at det er behov for flere meningsfulle aktiviteter for brukerne. På denne bakgrunn er det opprettet en arbeidsgruppe som arbeider med utvikling av flere tilbud til brukergruppa i samarbeid med frivillige enkeltpersoner og organisasjoner. Det ble i 2019 søkt om tilskuddsmidler til ansettelse av brukerrepresentanter i 20 % stilling.

Det har gjennom hele året vært en aktiv prosess med å etablere bofellesskap til mennesker med rusutfordringer i Vossgate og avvikling av Ekelunden. I denne prosessen har det samtidig vært et godt samarbeid med bygg og eiendomstjenesten for kjøp av boliger til beboere på Ekelunden som ikke skal flytte til Vossgate. Ferdigstillelse av Vossgate skulle være før årsskiftet, men ble utsatt til februar 2020.

Enheten har i løpet av året organisert Vossbakke dagsenter og Vikhuset aktivitetssenter sammen til ett tjenestested. Målsetting er å effektivisere og utnytte ressursene på en mer hensiktsmessig måte. Tjenestestedet har byttet navn til Vossbakke aktivitetssenter.

Økonomi, HR-tall og sykefravær

Enheten har et mindreforbruk på litt i overkant av 3 mill. Årsaken til mindreforbruket skyldes i stor grad refusjoner på ressurskrevende tjenester. I netto lønnsutgifter har enheten tilsammen litt i overkant av 1,1 i merforbruk. Enheten har ikke hatt ekstra innleie, forbruket skyldes i stor grad utgifter på sykefravær og overtid.

Enheten har 58,03 årsverk. Gjennom 2019 har flere stillinger vært vakante, men i utgangen av året er alle bortsett fra et årsverk besatt.

Sykefraværet er på 11,6 %, hvorav langtidsfravær er på 9,7. Det er et høyt fravær som det arbeides målrettet med å redusere. Fraværet er i hovedsak ikke arbeidsrelatert. Det arbeides likevel med å tilrettelegge slik at medarbeidere kan komme noe tilbake i arbeid.

Internkontroll, anskaffelser og bruk av Public 360

Internkontroll: Enheten arbeider systematisk med internkontroll både i tjenesteutvikling og HMS arbeid. Enheten har utarbeidet et årshjul som ivaretar de planlagte aktivitetene.

Anskaffelser: Enheten har ikke gått til innkjøp som krever kommunens retningslinjer for anskaffelser.

Public 360: Benyttes i stor grad.

Vurderinger

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

Organisering av tjenestene inne psykisk helse og rus har hatt flere positive effekter og ført til en større robusthet.

NAV Grimstad

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Regnskap 2019	Budsjett 2019	Reg budsjett 2019	Avvik 2019
Netto lønnsutgifter	0	31 862	37 890	37 490	5 628
Andre driftsutgifter	0	32 367	23 503	24 156	-8 211
Driftsinntekter	0	-1 974	0	-289	1 685
NETTO	0	62 254	61 393	61 357	-897

Måleindikator	Fravær 2019	Fravær 2018	Endring
Korttid	2%		
Langtid	15,7%		
Sum fravær	17,7%		

Måleindikator	1.1	31.12
Faste årsverk	11,6	10
Midlertidige årsverk	3	5
Sum årsverk	14,6	15
Budsjetterte årsverk	12,6	

Innledning

NAV drives i partnerskap mellom stat og kommune. NAV Grimstad er ansvarlig for utøvelse av alle NAVs tjenester i den statlige arbeids- og velferdspolitikken og for kommunale tjenester og stønader med hjemmel i lov om sosiale tjenester, samt kvalifiseringsprogrammet og introduksjonsprogrammet for fremmedspråklige. NAV 38 årsverk hvorav 12,6 er kommunale. I tillegg kommer en prosjektstilling finansiert av tilskuddsmidler.

Enheten har et høyt fokus på arbeid, aktivitet- og inkluderingsarbeid som omfatter både tjenester til enkeltindivid og virksomheter.

Det overordna målet er *flere i arbeid, bedre brukermøter og økt kompetanse. Forhindre overgang til uføretrygd.*

Det har vært en høy aktivitet i kvalifiseringsprogrammet, men introduksjonsprogrammet har gjennom året fått færre deltakere. NAV hadde januar 2019 oppstart av prosjekt Nye mønstre - trygg oppvekst, et prosjekt for 10 familier med lavinntekt. NAV deltar også et karriereveidingsprosjekt for minoritetsspråklige, ett samarbeid med Karriere Agder og Kvalifiseringstjenesten i Grimstad kommune som startet opp i 2019. Det var en økning av personer med behov for økonomisk sosialhjelp

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

Enheten hadde i 2019 et merforbruk på rett i underkant av kr 900 000.

Resultat og aktivitet

NAV har et tydelig oppdrag knyttet til utenforskap og levekår. Styrende dokumenter vil være langtidsplaner, mål og disponeringsbrev til NAV, Kommunedelplan for helse og omsorg 2014-2026 og kommunestyrets vedtatte budsjett 2019 og handlingsplan 2018-2021.

Våre overordnede mål og satsninger for 2019 er *flere i arbeid, bedre brukermøter og økt kompetanse.*

NAV Grimstad har jobbet godt i 2019 med de tiltak og satsningsområder ble gitt i oppdraget. Det har vært et høyt fokus på individuell oppfølging basert på brukers bistandsbehov i oppfølging mot arbeid og

aktivitet. Sentralt er brukermedvirkning og tverrfaglig samarbeid utfra den enkeltes behov for tjenester fra NAV og andre.

Økonomisk sosialhjelp hadde et avvik i 2019 på om lag 6 mil med et forbruk på 28 231 000 mens budsjettet var kr 22 052 000. Kvalifiseringsprogrammet hadde et forbruk på kr 4 345 000, mens budsjettet var på kr 3 455 000. Introduksjonsstønadene hadde derimot et underforbruk. Budsjettet var her kr 25 255 000 og forbruket var på 19 827 000. Det var 589 personer/familier som mottok økonomisk sosialhjelp gjennom 2019. 40 av disse mottok økonomisk sosialhjelp i mer enn 6 måneder. Av de over 30 år hadde 246 personer økonomisk sosialhjelp som hovedinntekt og 101 personer mottok ytelsen i mer enn 6 måneder.

Introduksjonsprogrammet hadde 136 deltakere ved inngang av 2019, mens det ved utgang av året var redusert til 104 deltakere.

Kvalifiseringsprogrammet hadde 24 deltakere, hvorav 5 under 30 år ved inngang av 2019. Ved utgangen av året var deltakerantallet steget til 31, hvorav 7 deltakere under 30 år.

Prosjektet Nye mønstre - trygg oppvekst, startet opp i januar 2019 med prosjektmidler fra Arbeids- og velferdsdirektoratet til utvikling av sosiale tjenester i NAV. I løpet av 2019 er åtte familier tatt inn i prosjektet. Prosjektet skal totalt ha ti lavinntektsfamilier. Det gis en helhetlig innsats til alle familiemedlemmene.

NAV Grimstad følger godt med på den økonomiske situasjonen, hvor størst bekymring er knyttet til økning i økonomisk sosialhjelp. Kvalifiseringsstønadene hadde et vesentlig overforbruk i forhold til budsjett. Kvalifiseringsprogrammet er rettighetsbasert, og et viktig tiltak for å kvalifisering og overgang til arbeid og gjøre den enkelte selvforsørget.

NAV er avhengig av tett samarbeid med mange aktører for å lykkes med oppdraget. Det er jobbet mye med å styrke samarbeidsrelasjoner og etablert samarbeid med fast samhandlingsstruktur med ulike enheter i kommunen som blant annet Kvalifiseringstjenesten, Barnevernet og Rus og psykisk helse og Jobbsentralen. Andre viktige samarbeidspartnere er lege og behandlingsapparatet, Kompetanse Agder, videregående skole og oppfølgingstjenesten, Avigo og andre tiltaksarrangører og ikke minst næringslivet.

NAV har stadig økt fokus på kvalifiserende tiltak for å sikre varig tilknytning til arbeidslivet og for å imøtekomme næringslivets behov for faglærte.

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 jobbet godt med Stortingsmelding 33 – NAV i ny tid - mot arbeid og aktivitet. Dette arbeidet gjøres i tett samarbeid med Grimstad kommune og den statlig delen av NAV. Dette arbeidet 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.

Det ble i 2019 fattet vedtak i kommunestyrene i Grimstad, Lillesand og Birkenes om å utrede mulig samarbeid med felles ledelse av disse tre NAV-kontorene. Det er gjort et omfattende utredningsarbeid og vært samhandlingsarbeid som har krevd tid.

Digitalisering er en viktig del av dette utviklingsarbeidet. Dette omfatter nye digitale løsninger for både enkeltindivid og bedrifter. Utviklingen er løpende og endringstakten stor. Vi har derfor etablert læringsarenaer i kontoret for opplæring i digitale løsninger og utøvelse av veilederrollen i tråd med endringene.

NAV har også startet innføringsløpet for Digisos og elektronisk arkiv. Digisos er en elektronisk løsning for å søke om økonomisk sosialhjelp. Dette forventes å være på plass mars/april 2020.

Det har i 2019 vært en økt satsning på inkluderingsarbeid med særlig fokus på oppfølging av de med hull i CV-en, fremmedspråklig utenfor EØS landene og de med nedsatt arbeidsevne. Kontorets inkluderingssteam gir samordnet innsats i inkluderingsdugnaden ved tverrfaglig arbeid der alle fagområder er representert i teamet. Dette arbeidet omfatter oppfølging av både enkelt individ og virksomhet.

Brukermedvirkning er sentral i arbeidet med utvikling av veilederrollen for å sikre gode brukermøter med utgangspunkt i den enkeltes situasjoner. NAV har også lagt planer for et utviklingsarbeid for å øke brukermedvirkning som vil starte i 2020.

Det er satset på kompetansehevede tiltak med studie i SE-metodikk (supported employment) og læringsarenaer i kontoret med blant annet ukentlige digitale verksteder og markedsinformasjon. Vi har også hatt arena for tverrfaglige møter med inkludering og veiledning på enkeltsaker med både NAV

faglig- og medisinsk kompetanse. Målsettingen er å se ressurser og muligheter for den enkelte med fokus på arbeid og aktivitet og for noen tilbakeføring til skole. Ungdomsteamet er en annen viktig satsning for å prioritere innsatsen for ungdom. For denne gruppen er også tiltaket utvidet oppfølging hvor vi har tre jobbspesialister som jobber i.

Dette har omfattet at flere av ressursene i 2019 er innrettet mot dette arbeidet noe som krever omstilling for veilederen i prioriteringer og arbeidsmetoder. NAV har flere veiledere som deltar på studie i SE-metodikk (supported employment) som er en metode for arbeidsrettet oppfølging. Det gis også opplæring for å sikre kunnskap om og fokus på bruk av kommunale og statlige tiltak og tiltakskjedning.

Enheten hadde i 2019 et høyt langtidsfravær. Her har det vært en positiv utvikling siste del av året. Arbeidsmiljø og sikkerhet har hatt et særlig fokus i 2019. Det er gjennomført vernerunde med fokus på mestring av arbeidssituasjoner, trivsel og sikkerhet.

NAV har hatt et særlig fokus på sikkerhet og evaluert og jobbet ut nye rutiner for sikkerhet og beredskap. Vi har også installert et nytt sikkerhet- og beredskapssystem i kontoret og hatt dagsamlinger om sikkerhetskultur inkludert praktiske øvelser.

Enheten jobber med kontinuerlig forbedringsprosesser både i tjenesteutvikling og internkontroll. Merverdi for bruker legges til grunn for alt arbeidet vi gjør.

Vurderinger

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

Grimstad har sammen med resten av Sørlandet store levekårsutfordringer. NAV har et viktig samfunnsoppdrag og tilgang på en rekke virkemidler for å motvirke og hindre utenforskap. Vi er opptatt av en virkemiddelbruk der kommunale og statlige tiltak får virke sammen utfra individuelle behov hos den enkelte bruker. Vi jobber med skaffe oss stadig bedre systemer og oversikt over utfordringsbildet med analysearbeid som kan gi kunnskap til å se sammenhenger og få kunnskap om hvordan vi best kan jobbe for å motvirke utfordringen og bidra til at flere kommer helt eller delvis i arbeid.

Enheten er godt i gang med et økt forpliktene og systematisk samarbeid med stadig flere aktører. For å lykkes må kontoret fortsette samarbeidet med næringslivet og de arbeidsgiverne som ønsker et samarbeid om inkludering. I tillegg skal NAV understøtte et inkluderende arbeidsliv med å følge opp og støtte de som har utfordringer med sykefravær.

NAV har stadig bedre digitale løsninger, og bruker kan nå i flere kanaler og lettere få tilgang til rett tjeneste. Digitale løsninger bringer også bruker direkte i kontakt med sin veileder. NAV jobber aktivt med å veilede bruker i rett kanal. Dette er viktig for å styrket innsatsen for de som trenger mest bistand for å komme i arbeid. Det er også vært en stor utvikling av digitale tjenester både til arbeidsgivere og jobbsøkere. Kontorets mål er å stadig bruke mer tid på individuell oppfølging og brukermøter på de som har størst bistandsbehov på veien mot arbeid og aktivitet.

Høy endringstakt gir økt krav til de ansatte, og det er viktig at det jobbes godt med kompetanse og mestring, arbeidsmiljøet og nærvær.

Hjemmetjenester og rehabilitering

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Regnskap 2019	Budsjett 2019	Reg budsjett 2019	Avvik 2019
Netto lønnsutgifter	0	115 422	104 616	104 930	-10 492
Andre driftsutgifter	0	14 821	10 696	11 051	-3 771
Driftsinntekter	0	-10 500	-2 613	-3 613	6 887
NETTO	0	119 743	112 699	112 368	-7 376

Måleindikator	Fravær 2019	Fravær 2018	Endring
Korttid	2,3%	0%	2,3%
Langtid	10,6%	0%	10,6%
Sum fravær	12,9%	0%	12,9%

Måleindikator	1.1	31.12
Faste årsverk	132,4	134
Midlertidige årsverk	16,7	26
Sum årsverk	149,1	160
Budsjetterte årsverk	140	

Måleindikator	2018	2019
Aktivitetstall hjemmesykepleie	81688	71145
Antall brukere	490	410

Fotnote Tabell vedtaksstatistikk «bestilte timer per desember 2019»- mangler timer og antall brukere i juni og november 2019. Når disse 2 måneder er lagt til, viser statistikk at tjenesten er i stabil drift fra 2018 til 2019. Reduksjon i timer og antall brukere tilsvarer overføring av ansatte og brukere til enhet for psykisk helse med 6000 timer. Det har også vært en nedgang i aktivitet på 4000 timer i 2019. Dette forklarer aktivitetsnedgang på 10 000 timer i 2019.

Innledning

Hjemmetjenester og rehabilitering består av 141,36 årsverk fast ansatte.

Enheden har hjemmesykepleie med ambulerende natt, fysioterapi og ergoterapi, dagsenter, hjelpemiddelteam, korttidsavdeling, praktisk bistand og brukerstyrt personlig assistanse. Enheden har lokaliteter på Fevikun, Frivollun, Berge gård og I4Helse.

Enheden var ny fra januar 2019, og det har vært store endringer med ansvar og ansatte fra seks ulike enheter. Mange ansatte fikk ny leder i 2019.

Økt budsjetttramme grunnet nye budsjettmodeller på kr 5 mill i 2019 er benyttet til økning av 5,25 årsverk sykepleiere i hjemmesykepleien, 0,6 årsverk ny lederressurs i enheten samt 0,4 årsverk i administrasjonstid til gruppeansvarlige på korttidsavdelingen.

Den 25.02.2019 startet nye turnuser tilpasset ny budsjetttramme for korttid og hjemmesykepleie. Korttid ble flyttet fra Fevikun og slått sammen med korttid på Frivollun. Rus og psykiatri-gruppe i hjemmesykepleien ble overført til enhet for psykisk helse og rus. Ambulerende natt ble overflyttet fra Berge gård.

Det har vært arbeidet med overføring av tjenesteyting fra hjemmesykepleie til sosial ambulerende team i enhet for rus og psykiatri. Det har vært enkelte klagesaker. Klagebehandlingen hos Fylkesmannen har lagt kommunens vurdering til grunn.

Den 01.05.2019 ble operativ drift av velferdsteknolog hos enhetens hjemmeboende brukere plassert inn i enheten sammen med Hjelpemiddelteamet.

Den 30.08.19 åpnet I4-Helse bygget, og hjemmesykepleie med ambulerende natt samt fysioterapi og ergoterapi avdelingen flyttet fra Dømmesmoen, Berge gård og Frivolltun.

I tillegg til en omfattende omstillingsprosess var enhetsleder prosjektleder for innflytting og ansvarlig for investeringsmidlene til innkjøp av kontormøbler.

I oktober ble det utbetalt engangssummer til ansatte som hadde krav på ekstra utbetalinger grunnet endringer i HTA, dette utgjorde 700 000 kroner i enheten. Dette var ikke beregnet inn i budsjett 2019.

Den 16.12.2019 ble årsplaner iverksatt i hjemmetjenesten og på korttidsavdelingene.

Resultat og aktivitet

Det store omstillingsarbeidet i 2019 er gjennomført etter planen. Til den nye enheten er det overført ansvar fra seks tidligere ansvar. I tillegg ble deler av den gamle enheten overført til enhet psykisk helse og rus.

Det ble høsten 2019 endret på geografiske soner mellom hjemmesykepleien for å tilpasse mengden med oppdrag til ressurser hver gruppe har tilgjengelig i grunnbemanning.

Det ble fra 16.12.19 i ny årsplan holdt vakant ca. 2 årsverk i hjemmesykepleien for å tilpasse drift og økonomiske rammer til 2020-budsjettet.

I hele 2019 har aktivitetstall vært stabile for hjemmesykepleien. Hjemmesykepleien fikk økning på 5 millioner kroner inn i budsjett 2019, dette grunnet aktivitetsøkning med 10 000 timer i fra 2017 og i 2018. Det ble i februar 2019 økt opp med 6 årsverk i hjemmesykepleien, samtidig ble det avgitt 8,45 årsverk til rus og psykiatri for å betjene 6000 timer og 90 brukere. Dermed hadde hjemmesykepleien igjen 0,48 årsverk i økning til å betjene 4000 nye timer.

Det er et kontinuerlig arbeid med å tilpasse enhetens drift opp mot økende utfordringer med vikartilgang og spesielt rekruttering av sykepleievikarer. Denne utfordringen gir økte utgifter som overtidsbruk og mertid. I ny organisering vurderes turnustilpasninger, endring i kompetanse-bruk/team og bruk av toppvakter med bonus i krevende perioder.

Gjennom hele 2019 har det blitt startet opp tre nye enkeltpersonforetak av brukere har som tidligere har hatt kommunale brukerstyrt personlig assistent-tjenester. Det var her en bruker uten tidligere tilførte lønnsmidler med tidligere kun hjemmesykepleie. Hjemmesykepleien tok først ned årsverk 16. desember i ny årsplan. Det har derfor vært et overforbruk av lønnsmidler tilsvarende ett årsverk med tillegg i 2019.

I september fikk enheten en ny tjenestemottaker med behov for natteam med sykepleiere fast hver natt i privat hjem. Dette ble startet opp, uten tilføring av nye ressurser. Behovet ble meldt til budsjettprosessen 2020.

I desember ble det startet opp prosess for å vurdere et mulig kjøp av plass til en-bruker som gjennom høsten utviklet sin sykdomstilstand og fikk et behov for team med døgkontinuerlig spesialkompetanse noe kommunen ikke hadde tilgjengelig. Årspris for 2020 vil bli ca. 1,2 millioner kroner. Dette er ikke beregnet inn i budsjett 2020, da behovet ble meldt etter budsjettprosessen.

Korttidsavdelingen med 28 sengeplasser, derav to senger til kommunal øyeblikkelig hjelp og to senger til palliative pasienter har i løpet av 2019 har bra belegg av plasser. Nesten hele året har halvparten av sengeplassene vært venteplasser for videre langtidsopphold og heldøgnsomsorgsleiligheter. Utfordringer med pasientflyt mellom hjemmesykepleien og korttid er meldt ifra om, og det arbeides med løsninger.

Enheden har i løpet av 2019 fokusert på å få ned ventelistene i hjelpemiddelteam med syn/hørselskontakt. Dette er et ansvar hvor det er minimalt med faste årsverk, men tjenester gis til mange, og de betyr mye for å yte tjenester best mulig på lavest mulig omsorgsnivå. De er også viktig for at kommunen opprettholder en god pasientflyt mellom tjenester, både med tanke på pasienter med tjenester fra spesialisthelsetjeneste og kommunale tjenester og internt i kommunen. Det er nå ingen eller få på venteliste, da det er økt opp bemanning via intern omplassering og NAV arbeidspraksis og ny ansatt i varig tilrettelagt arbeid.

Enheden har ikke noen kjøp av vikartjenester eller andre store innkjøp i 2019. Enheten er kjent med innkjøpsprosesser. Ledelsen benytter Public 360 til arkivering, saksbehandling, møtereferat og svar ut

tjenesten. Enheten har utarbeidet virksomhetsplan for 2019.

Mål om å være en innovativ tjeneste er ivarettatt. Velferdsteknologi benyttes og spres ut til innbyggerne, via trygghetsalarmer, sensorer i private hjem, kameraovervåkning og bruk av GPS.

Det har vært svært vellykket å ha tilkobling til responscenter i Kristiansand, de har etter oppstart i september 2018 vist at de avverger 2/3 av alle utrykninger kommunen tidligere gjorde i hjemmesykepleien. Høsten 2019 har det i enheten vært gjennomført en pilot i uttesting av bruk av digihelse, sms-løsninger for tjenestemottakere. Det er også vedtatt at kommunen skal satse på telemedisinsk avstandsoppfølging, som tidligere har vært prosjektert i andre kommuner. En forutsetning for å ta ut et ytterligere potensiale i avstandsoppfølging er at fastlegekontor gradvis kobler seg opp til samme telemedisinske plattform.

Folkeopplysningsarbeid med pårørendemøter er gjennomført gjennom hele 2019 med oppstart i desember 2018. Dette har vært svært vellykket, med økende oppslutning for hvert møte.

Mål om sykefravær på maksimalt 8 % er ikke oppnådd i 2019.

Sykefravær har negativt endret seg fra februar til desember 2019. Fraværet er på totalt 12 %. Hovedsakelig er dette langtidsfravær, korttidsfravær er innenfor mål. Fraværet er i hjemmesykepleien og på korttidsavdelingen.

Ansatte har gitt uttrykk for at de er slitne av omstillingsprosessen med blant annet perioder med stopp i ansettelser og vansker med rekruttering av vikarer, spesielt vanskelig med sykepleievikarer. Fast ansatte jobbet ekstra som sykevikar og ferievikar for hverandre.

Midlertidige årsverk gjenspeiler noe bruk av ekstravakter på kveld i hjemmesykepleien, under omorganisering i enheten og opplæringsvakter av nye vikarer.

Overforbruk på 7,4 millioner kroner skyldes hovedsakelig vikarlønn på grunn av høyt sykefravær og opprettelse av nytt sykepleieteam på natt. (dette må sjekkes bedre – sykepleieteamet ble iverksatt senhøstes – sykefraværet er langtidsfravær og kan ikke ha resultert i et overforbruk på 7.4 mill. kr.)

Det er mangler på 1 million kroner på fastlønn blant annet til ambulerende natt, personalsaker som har medført økte lønnsutgifter og vedtak om brukerstyrt personlig assistanse; BPA

Det er overforbruk på overtid, mertid, ekstrahjelp og sommerbonuser og opplæringsvakter av nye vikarer, samt arbeidsgiveravgift og pensjonsinnskudd og forsikringer.

Det er overforbruk på 500 000 kroner til medisinsk forbruksmaterieell, dette til drift av korttidsavdeling og blant annet en bruker i hjemmesykepleien.

Det mangler budsjettmidler til 250 000 kroner til leiebiler i hjemmesykepleien. Enheten har fått seks el-biler i 2019, samt at det er en el-bil i fysio- og ergoterapitjenesten. Overforbruket i 2018 var ca. 1 mill. kroner, og effekten av el-biler og driftsutgifter er merkbar i 2019.

Fysio- og ergoterapiavdelingen har fått inn 300 000 kroner mindre i driftstilskudd enn budsjettet.

Forventet refusjon for særlig ressurskrevende tjenester på kr 1 mill. ble redusert til kr 800 000.

Vurderinger

Det jobbes med oppstart av sju prosjekter i enheten som vil gi gevinster og resultater for drift i enheten. Flere av prosjektene vil ha full og delvis oppstart i drift fra vår 2020, mens noe vil først bli satt ut i ordinær drift i 2. tertial 2020. Prosjekttema er sykefravær, rekruttering og arbeidsmiljø, folkehelsearbeid, heltid, turnus, hjelpemiddelmontører, velferdsteknologi og forebyggende helsetjenester, dagsenter med endret og økt aktivitet, samt utredning av mulighet for ambulerende KØH-team.

Risiko for optimal drift er fortsatt høyt sykefravær, kortvarige vikariater, samt vikariater i deltidsstillinger. Dette gjelder spesielt sykepleiere.

Det er høyt arbeidspress i enheten med omstilling og kontinuerlig forbedring, daglig drift og samtidig behov for nytenkning og prosjektarbeid.

Enhet for habilitering

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Regnskap 2019	Budsjett 2019	Reg budsjett 2019	Avvik 2019
Netto lønnsutgifter	0	130 517	120 939	124 503	-6 014
Andre driftsutgifter	0	37 089	32 839	33 339	-3 750
Driftsinntekter	0	-39 243	-34 241	-39 355	-112
NETTO	0	128 363	119 537	118 487	-9 876

Måleindikator	Fravær 2019	Fravær 2018	Endring
Korttid	3,2%	0%	3,2%
Langtid	8,2%	0%	8,2%
Sum fravær	11,3%	0%	11,3%

Måleindikator	1.1	31.12
Faste årsverk	124,5	139
Midlertidige årsverk	10,9	12
Sum årsverk	135,3	150
Budsjetterte årsverk	141,4	

Innledning

Enhet for habilitering er en av de større enhetene i kommunen, og gir tjenester til personer med nedsatt funksjonsevne i alle aldersgrupper. 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 assistanse (BPA). I tillegg har enheten ambulerende tjenester.

Enhet for habilitering har gjennom hele 2019 arbeidet målrettet for å levere tjenester i samsvar med de lover og retningslinjer kommunen er forpliktet til. Tjenestene som leveres er livslange og gis i ulikt omfang, fra punkttjenester til døgntkontinuerlig, tett og ressurskrevende oppfølging. Enheten registrerer en aktivitetsvekst gjennom hele året.

Resultat og aktivitet

Enheten er organisert i fire avdelinger og arbeider etter følgende hovedmålsettinger:

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

2019 har vært arbeidskrevende for ansatte og ledere. Prosessen knyttet til forankring av ny organisasjonsstruktur har involvert tillitsvalgte og verneombud og det er gjennom hele året arbeidet for en bedre ressursutnyttelse i alle avdelingene. Enheten foretar til enhver tid ulike evalueringer og omdisponeringer for å sikre at brukerne blir gitt riktige tjenester. levert av ansatte med riktig kompetanse, på rett sted, innenfor de gjeldende ressurser enheten disponerer.

Samhandlingen internt i enheten og i sektoren er styrket og det er utarbeidet gode kvalitetssikringsrutiner innenfor HMS-arbeid, internkontroll og avviksregistrering.

Alle avdelinger har utarbeidet årsplanturnuser og er klar for oppstart i 2020.

I andre tertial ble Vollekjær borettslag åpnet, - et privat bofellesskap hvor kommunen har ledet byggeprosjektet og enhet for habilitering leverer tjenester til beboerne i borettslaget.

Enhet for habilitering har foretatt en grundig kartlegging av dagens og morgendagens behov for boliger for mennesker med nedsatt funksjonsevne og det er for kommende planperiode (2020- 2023) fattet politisk vedtak om bygging av en rekke boliger for målgruppen.

Enhet for habilitering har et akkumulert merforbruk gjennom hele året. Dette er i hovedsak knyttet til lønnsutgifter, utvidede eller nye vedtak som må gis til tjenestemottakere.

Enheten registrerer en økning av kostnadskrevenne døgnbaserte vedtak, iverksetting av vedtak knyttet til støttekontakt, privat avlastning og omsorgsstønad, - alle vedtak knyttet til tiltak nederst i omsorgstrappen men hvor det leveres tjenester utover den budsjetttrammen som er gitt for disse ansvarsområdene.

Enhet for habilitering kjøper tjenester av eksterne leverandører i begrenset antall men kostnadsvekst knyttet til et kjøp genererer et merforbruk på denne budsjettposten.

Det er for 2019 gjort et grundig arbeid for å kvalitetssikre dokumentasjonen knyttet til ressurskrevenne tjenester, - et arbeid som genererer refusjon fra staten etter gitte satser.

Enheten har et fokus på samhandling mellom avdelinger for å sikre best mulig ressursutnyttelse. Internkontroll, kvalitetssikring og dokumentasjon er på dagsorden i alle ledermøter, noe som gir enheten en bedre oversikt over dagens- og morgendagens utfordringer.

Enhet for habilitering har gjennom 2019 arbeidet aktivt for å sikre en enhetlig og helhetlig drift. - i en tid preget av omstilling, både relasjonelt, kulturelt og organisatorisk. Omstillingsarbeidet har vært prosjektorganisert med en arbeidsgruppe sammensatt av ledere, stab, verneombud og tillitsvalgte. Enheten har aktivt arbeidet med å identifisere nye tiltak for å sikre en bærekraftig økonomi. På avdelingsnivå er det utarbeidet nye turnuser, det er fokus på reduksjon på bruk av overtid og bruk av vikarer.

Tall og årsverk er kvalitetssikret, og det er foretatt et betydelig systemiseringsarbeid, blant annet knyttet til drift og oppfølging av støttekontakter. Enheten har laget et levende årshjul som sikrer at riktig oppgave blir utført av riktig person/avdeling til rett tid. Enheten benytter i større grad de digitale verktøyene og lagrer nødvendig informasjon på rett sted, det være seg Public 360, HR-portalen (årshjul) eller QM+. Enhet for habilitering registrerer samtidig et behov for regelmessig opplæring og vedlikehold i bruk av digitale verktøy.

Enheten har etablert HMS-utvalg på enhet- og avdelingsnivå. Utvalgene møtes regelmessig og er viktige møtesteder mellom leder, verneombud og tillitsvalgte. I tillegg til ordinære HMS- tema har utvalgene drøftet betydningen av at enheten og ansatte til enhver tid setter fag, kultur, omdømme og ansvarlighet på dagsorden. Et nødvendig og konkret HMS tiltak som er utført er montering av solskjerming på Landviktun 16. Flere brukere er knyttet til aktivitetshuset på Dømmesmoen og gir en HMS -utfordring på grunn av plassmangel.

Enheten og avdelingen registrerer et høyt, samlet sykefravær, men korttidsfraværet er relativt lavt. En avdeling melder at fraværet kan knyttes direkte til omstillingen, betydelig økning i arbeidsoppgaver og endringer i turnus. Andre avdelinger melder at fraværet ikke er arbeidsrelatert. Lederne har et betydelig kontrollspenn som følge av ny organisering i enheten fra 01.01.2019 og det er utfordrende og se og høre alle medarbeiderne i den grad en skulle ønske.

Enheten arbeider systematisk med oppfølging av sykemeldte. Dialogplassen benyttes hyppig og enheten har gjennomført workshop på alle avdelinger etter en modell for å forebygge sykefravær - "NED-prosjektet". Oppfølgingstiltakene som er satt etter arbeidet i workshopene er drøftet i HMS- utvalget og inngår i arbeidet med å redusere sykefraværet. Enheten har flere ansatte under tilretteleggingstiltak. Enheten har relativt mange 100 % stillinger og de omstillinger som nå er i ferd med rulles ut i enheten har gitt flere medarbeidere økt stillingsprosent.

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

Enheten samarbeider på tvers i sektoren. Det er etablert et tettere samarbeid med tjenestekontoret og lederne har kontinuerlig fokus på hvordan tjenestene kan koordineres og gis slik at tjenestetilbudet til brukerne står i samsvar med gitte vedtak og enhetens driftsmulighet.

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

Enhet for habilitering har stramme økonomiske rammer. En vesentlig del av merforbruket er knyttet til flere igangsatte tjenester, - flere støttekontakter, økning i vedtak til private avlastere og flere vedtak til brukerstyrt personlig assistanse (BPA). Enhet for habilitering kjøper helse- og omsorgstjenester av fire ulike leverandører hvor det foreligger rammeavtale og avtale om direkte anskaffelse

Registrering av ressurskrevende tjenester kan for 2019 se ut til å generere en økning i refusjoner i henhold til budsjett og gi noe redusert merforbruk.

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

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

Vurderinger

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

Enheten er- og ønsker å være, i kontinuerlig utvikling. Avdelingene arbeider fortløpende med å kartlegge om brukerne gis de riktige tjenestene, - utført med rett kompetanse, levert på rett sted og til rett tid. Enhet for habilitering vil fortløpende jobbe med kompetanseplaner og kompetansehevende tiltak og har et potensial i forhold til bruk av velferdsteknologi.

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

Enhet for habilitering ser behovet for å utarbeide en tydelig strategi for å møte nåværende og fremtidig behov for bolig for de brukere enheten har ansvar for. Enheten har kartlagt boligbehovet og er bekymret for det etterslepet som er registrert. En god drift i fremtiden forutsetter relativt omfattende investeringer og oppbygging av tjenester til de potensielle brukere som per definisjon har krav på tjenester i dag, og de brukerne enheten vet har krav på tjenester om kort tid. Investeringsprogrammet, som ble vedtatt i kommunestyret i desember 2019, gir grunnlag for igangsetting av planlegging, prosjekterer og bygge en rekke boliger for personer med nedsatt funksjonsevne i perioden 2020 - 2023.

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

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

Omsorgssentre

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018	Regnskap 2019	Budsjett 2019	Reg budsjett 2019	Avvik 2019
Netto lønnsutgifter	0	124 517	116 304	113 686	-10 831
Andre driftsutgifter	0	7 766	5 930	8 323	557
Driftsinntekter	0	-20 382	-11 116	-12 351	8 031
NETTO	0	111 901	111 118	109 658	-2 243

Måleindikator	Fravær 2019	Fravær 2018	Endring
Korttid	2,2%		
Langtid	7,2%		
Sum fravær	9,5%		

Måleindikator	1.1	31.12
Faste årsverk	139,1	144
Midlertidige årsverk	10,2	18
Sum årsverk	149,4	162
Budsjetterte årsverk	135,2	

Innledning

Enhet omsorgssentre består av følgende avdelinger:

- Berge Gård omsorgsboliger 1 og 2 med 76 leiligheter.
- Frivolltun omsorgsboliger (GROM) med 36 leiligheter.
- Frivolltun bo og omsorgssenter med avdeling Ferm og Skjermet enhet tilsammen 20 senger. Avdeling Guldregn (8 senger) flyttet til Feviktun i oktober.
- Feviktun bo og omsorgssenter med avdeling A og avdeling B med til sammen 50 senger.

Enhet omsorgssentre leverer pleie og omsorgstjenester til beboere i 112 heldøgns omsorgsboliger samt til 70 pasienter på langtidsavdelinger begge sykehjem.

Resultat og aktivitet

I 2019 har det vært et stort fokus på den store omstillingsprosessen i helse og omsorg. Enheten Omsorgssentre har fått på plass avdelingsledere med fullt personal, økonomi, fag og informasjonsansvar for sin avdeling. I tillegg er det assisterende avdelingsledere på begge heldøgnsomsorgsboliger.

Drift av enhet omsorgssentre har økonomisk sett vært utfordrende gjennom hele året, særdeles krevende på HDOene. Det ble innført nye budsjettberegningsmodeller som gav oss en betydelig lavere ramme enn behovet for tjenester har vært gjennomgående gjennom året. Vi har i 2019 et stort merforbruk på lønn.

Arbeidet med ny turnus og bemanningstilpasningsprosess har vært ressurskrevende og utfordrende. Det har også vært en turnover av avdelingsledere, 3 nye tilsetninger i september.

Berge Gård fikk på plass ny turnus etter ny ramme 13. mai. I tillegg så har avdelingen hatt i drift en lokal vikarpoolturnus på ca. 5,0 årsverk hele året. Dette skyldes stort behov for pleie og omsorgstjenester. Denne "lokale vikarpoolen" har blitt finansiert ved hjelp av omstillingspotten.

Berge Gård har ferdigstilt bygningsmessige endringer som ble påbegynt i 2018 bla bedre garderober, nytt medisinsrom, vaktrom nærmere beboerne samt nyopprettet tilsynsavdeling med 10 leiligheter i 1. etasje. Der er det også et eget dagaktivitetstilbud som driftes med eksterne demensmidler. Dette tilbudet har gitt en betydelig økt kvalitet for beboere som trenger tettere oppfølging i det daglige. Uteområder har også blitt oppgradert med eksterne midler.

Berge Gård har fått nytt sykesignalanlegg høsten 2019.

Frivolltun omsorgsboliger hadde per mars måned i tråd med planene redusert antall leiligheter med 6, og bygningsmessige tilpasninger som vil gi bedre kvalitet for de som bor der med skjermingsmuligheter i mindre stuer, har kommet på plass. Frivolltun omsorgsboliger satte i drift ny turnus i henhold til ny ramme 17.juni. Driften på Frivolltun omsorgsboliger har vært utfordrende da mange av de som bor der har hatt og har et stort behov for pleie og omsorg.

I løpet av året har Frivolltun omsorgsboliger fått mange krav om fast ansettelse (9 årsverk tilsammen) fra ansatte om høyere stilling, grunnet rettigheter de har fordi de har vært brukt som vikarer over lengre tid. Dette har vært med på å øke merforbruket på lønn betraktelig.

Endringene på **Frivolltun bo og omsorgssenter** i forbindelse med nye budsjettmodeller er bla at pasientantallet på skjermet enhet har økt fra 6 til 8. Det har vært opplevd som krevende da det er en avdeling for personer med utfordrende adferd. Innfasing av de to siste pasientene har gått over tid. Ansatte har mye kompetanse på den type adferd. Ansatte får HUA kurs (håndtering av utagerende adferd), samt jevnlig refleksjonsmøter. Avdelingen har et godt samarbeid med demenskoordinator.

Feviktun har fått nytt sykesignalanlegg i 2019. Dette fungerer svært bra. Feviktun tok også imot 8 pasienter fra Gullregn på Frivolltun i oktober. Dette for å harmonisere lederspennet. Den prosessen gikk over tid og i god dialog med pårørende/pasienter. Avdelingene har fått god tilbakemeldinger fra pårørende om at dette var og ble en god prosess og et bra resultat.

Feviktun var også pilot for årsplan i 2018/19 Første evaluering har gitt mange gode tilbakemeldinger fra ansatte og videre gitt innspill til avtalen som har ført til at alle i helse og omsorg har årsplan i 2020. Erfaringen er at dette gir gode muligheter til god planlegging, forutsigbarhet og til å få deltidsansatte opp i høyere stillinger og en bedre forutsigbarhet for lederne.

Begge sykehjemmene ble resertifisert som livsgledehem i 2019. Det er et kvalitetssystem som sikrer en personsentrert omsorg og som handler mye om livskvalitet. Ordningen har et gjennomgående og daglig fokus på aktivitet og meningsfylte dager. Det jobbes godt med dette på begge sykehjem.

Alle avdelingene i enhet omsorgssentre har lagt ned en betydelig jobb for få på plass årsplan (kalenderturnus). Denne ble satt i drift 16.desember.

Økonomi

Enheten har et avvik på netto lønn på kr 10 831 000.

Det er Berge Gård og Frivolltun omsorgsboliger som har lønnsavvikene. Det er avvik på alle lønnsposter mesteparten på lønn til vikarer.

Berge Gård har i tillegg en ekstra vikarpool- turnus på ca. 5 årsverk fordi behovet for tjenester / vedtakstimer har vært høyt gjennom hele året.

Frivolltun omsorgsboliger har et særdeles stort merforbruk på alle lønnsposter. Her har flere av pasientene et stort pleie- og omsorgsbehov. Noen av dem har i 2019 fått sykehjemsplass. Driften preges også av mange vakante stillinger, mye deltid, mange ansatte som har fått innvilget krav om høyere stilling og et høyt sykefravær. Alt dette har medført et stort merforbruk på lønn.

Det oppleves i perioder også vanskeligheter å rekruttere vikarer med rett kompetanse og personer som ikke utløser overtid. Noen ganger blir det dyre løsninger med forskyvninger av fast ansatte på grunn av mangel på vikarer med høyskolekompetanse, sykepleiere.

Enheten har også 2 10% stillinger i hukommelsesteamet. Dette hadde vi ikke budsjettmidler til i 2019.

Andre driftsutgifter har et positivt avvik på 557 000.

Driftsinntektene har et positivt avvik på 8 031. Det er i all hovedsak demensmidler fra helsedirektoratet (fondsmidler) oppholdsbetaling og refusjon for ressurskrevende bruker.

Sykefravær

Sykefraværet ved enheten har vært varierende gjennom året. Et korttidsfravær på 2,2% sammen med langtidsfravær på 7,2% viser et totalfravær på 9,4%. Det er over kommunens målsetting på 8%. Årsakene til fraværet er komplekse. Vi jobber kontinuerlig med å redusere fraværet.

Det har vært store ulikheter i nærvær på de ulike avdelingene våre. Ansatte følges tett opp etter gjeldene rutiner. Enheten planlegger NED prosjekt vår 2020.

HR-tall

Enheten hadde 139,1 årsverk 1/1 2019. Budsjetterte årsverk var 135, 2. Differansen her er den lokale vikarpoolen på Berge Gård. Dette er fast ansatte som har jobbet gjennom året p.g.a. stort behov for tjenester. Før jul økte de faste årsverkene til 144. Dette henger sammen med innføring av årsplaner hvor ansatte i deltid får større stilling fordi de dekker opp ferie og fravær for kolleger. I tillegg kommer midlertidige årsverk som er vikarer.

Internkontroll på anskaffelser og bruk av P360

Når det gjelder anskaffelser så følger vi gjeldene regler for innkjøp. En avdeling har kjøpt vikartjenester i sommer i henhold til rammeavtale. Dette er dokumentert i Public 360. Utover dette så er det kun gjort innkjøp av hvitevarer og beløpet er av lav verdi. Dette er dokumentert i Public 360.

Vurderinger

Enhet omsorgssentre har arbeidet med å få kontroll på økonomien. Det har vi dessverre ikke lyktes helt med. Årsakene er mange og komplekse. Enheten har på noen avdelinger hatt et høyt korttidsfravær, det koster.

I tillegg er det mange vakante stillinger. Det er ofte utfordrende og vanskelig å rekruttere inn rett kompetanse. Noen ganger føre mangel på kompetanse til at noen må gå dobbelt vakt, forskyves etc. Det er også kostbart.

Risikomomenter i forhold til økonomien videre er at de som i dag bor i HDOer har et stort pleie og omsorgsbehov og mange av dem har en demensdiagnose. De har også høy alder. Per årets slutt har enheten en lokal vikarpool for å dekke behovet for tjenester på Berge Gård. Det henger sammen med nivået på vedtakstimenene. Her må enheten ha god dialog med tjenestekontor og evt. samarbeide med hjemmetjenesten for å løse denne utfordringen.

Det jobbes hele tiden med fokus på å holde sykefraværet nede.

Enheten er svært fornøyd med å ha fått tilført en 20 % legestilling til HDOene fra midten av mai og en 20% stilling i oktober. HDOene har veldig mange fastleger å forholde seg til. Det er tidkrevende. Det å få 1 lege 1g/uka på hver HDO vil frigjøre tid for sykepleierne til å gjøre andre oppgaver samt styrke legetjenesten til de eldre.

Bygningsmassen på Berge Gård er ikke leddreven selv om det er gjort noen funksjonelle tilpasninger i 2019. Bygningsmassen er stor og kronglete.

Enheten ønsker å satse på VTO plasser ved våre sykehjem/HDOer. Det vil være et flott supplement. Enheten har et potensial på å øke frivillighet ved de ulike avdelingene.

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

Avdeling Gullregn flyttet medio oktober til Feviktn. Det har vært en grundig planlegging og prosessen har handlet om å involvere ansatte, pasienter og pårørende på en god måte. Dette har gått svært bra. Avdelingen ble pusset opp i den perioden hvor det var ledig rom.

Det er gjennomført en kartlegging av forflytningshjelpemidler på Frivolltun i 2. tertial. Resultatet viste at det er et stort behov for fornyelse. Ansatte har rygg/skjelettplager og jobber mye gulvnært. Dette er svært belastende i lengden. Dette har enheten fått investeringsmidler til i 2020.

Enhetens hovedfokus fremover blir å få kontroll på den økonomiske utfordrende situasjonen:

- redusere sykefravær
- ansette i vakante stillinger
- gode funksjonelle turnuser i årsplanen
- fast ansatte i store stillinger-øke heltid
- vurdere Grimstad kommunes behov for antall HDOer/sykehjemssenger fremover
- investerer i forflytningshjelpemidler for ansatte/pasienter
- jobbe med arbeidsmiljøet
- ha et godt samarbeid på tvers og innad mellom avdelingene
- styrke kompetansen hos ansatte
- fokus på kvalitet, fortsatt være Livsgledehem
- bruke bemanningstjenesten

