



Grimstad



Økonomirapport 1. tertial 2023

Enhetslederrapporten

Juni 2023

Innholdsfortegnelse

Markveien kulturbarnehage (2001010)	2
Hausland barnehage (2001020).....	5
Storgaten barnehage (2001040)	7
Eide barnehage (2001050).....	10
Grimstad ungdomsskole (2002010)	13
Fevik skole (2002020)	16
Eide skole (2002030).....	19
Jappa skole (2002040)	21
Frivoll skole (2002050)	24
Landvik skole (2002060)	27
Holviga Barneskole (2002070)	30
Holviga ungdomsskole (2002080).....	34
Fjære Barneskole (2002090).....	36
Langemyr skole og ressurscenter (2002110).....	38
Kvalifiseringstjenesten (2004000)	42
Barn, unge og familie (2008000)	45
Byggesaksenheten (4001000).....	49
Oppmålingsenheten (4002000)	51
Plan-, miljø- og landbruksenheten (4003000)	53
Grimstad brann og redning (4004000)	55
Bygg- og eiendomstjenesten (4006000)	58
Kommunaltekniske tjenester (4009000).....	61
Feiervesen (4004500)	63
Kommunalteknikk VA (4009100).....	65
Næring (6004000)	67
Bibliotek (6005000).....	69
Kulturtjenesten (6006000)	71
Innovasjon og forvaltning (8001000)	73
Helsetjenesten (8002000)	77
Enhet for psykisk helse og rus (8003000).....	80
NAV (8004000).....	82
Hjemmetjenester og rehabilitering (8005000)	89
Enhet for habilitering (8006000)	94
Enhet for omsorgssentre (8007000).....	99

Markveien kulturbarnehage (2001010)

Økonomitall

1.tertial 2023

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
2001010	Markveien kulturbarnehage				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	4 842	4 714	-128	-3
	Kjøp av konsulent tjenester	0	0	0	0
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	200	166	-35	-21
	Alle andre inntekter	-850	-844	6	1
	Netto totalsum	4 193	4 036	-157	-4

I følge barnetall 30.04.23, hadde Markveien kulturbarnehage 94,4 standardplasser. Dette tilsvarer 15,7 årsverk og i følge pedagognormen 7 barnehagelærere. Vi hadde ved utgangen av første tertial 6,7 barnehagelærere og til sammen 15,1 årsverk, altså noe under normen. Vi kunne tillate en noe lavere bemanning enn normen tilsa, fordi et par flyktningbarn som skulle begynne 01.04.23, ikke kom før i slutten av måneden. I tillegg har vi to lærlinger som kan regnes inn i bemanningen. En ny barnehagelærer startet i jobb 01.05.23, etter avsluttet oppsigelsestid.

Vi har hatt suppleringsopptak både i januar, mars, april og mai. Antall ansatte har blitt justert fra måned til måned ved å øke deltids-stillinger. Det er to ansatte ute i foreldrepermisjon, og det har derfor ikke vært aktuelt å lyse ut nye stillinger. Økning i bemanning har vært i etterkant av økning av barnetallet, dette fordi nye søkere meldte seg plutselig og hadde behov for rask tildeling av plass og det tar tid å ansette.

Helt siden Markveien kulturbarnehage åpnet i 2019, har vi hatt stort underskudd av skap og oppbevaringsplasser. Det fører til frustrasjon og manglende orden, samtidig som det er en tidstev. Vi har kjøpt inn nye skap for å løse dette, og har nå en minus på *andre utgifter*. Regner med at dette vil gå i balanse i løpet av året.

Faktura for leie av svømmehall for 2022 og 2023 kom i samme regnskapsår, 2023, og ble en betydelig utgiftspost for oss. Regner med at dette vil rette seg når vi får utbetalt svømmemidler.

Det er et ønske fra NAV om at det tilrettelegges for en ansatt i 10%. Dette fordeles på en halv dag per uke og belastes barnehagens budsjett.

Tabeller

Måleindikator	1.tertial 2022	1. tertial 2023	Endring
Korttid	5,4%	4,4%	-1%
Langtid	11,1%	2,4%	-8,7%
Sum	16,5%	6,8%	-9,7%

Måleindikator	1.1.23	30.04.23	Endring
Faste årsverk	16,6	14,9	-1,7
Midlertidige årsverk	4,7	8,4	3,7
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	21,3	23,3	2

En gjennomgang viser at vi har 5,1 årsverk fordelt på midlertidige stillinger, inkludert funksjon 211. Trekker vi fra funksjon 211, utgjør de midlertidige stillingene 4,2 årsverk.

Fast ansatte i foreldrepermisjoner, på KLP, arbeidsavklaring og sykefravær utgjør til sammen 3,8 årsverk.

Første mai ble det ansatt en barnehagearbeider i fast stilling. Videre er det utlyst en fast stilling i 60%. Det vil i løpet av neste tertial redusere antallet midlertidige stillinger til 2,6 årsverk.

Måleindikator	1.1.2023	30.04.2023
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	83,1%	90%
Heltidsandel fast ansatte	40%	63,2%

Barnehager

Aktivitetsdata	2022	2023	Endring	%
Barn på heltid	58	62	4	6,90
Barn på deltid	3	4	1	33,33
Barn 3-5 år	34	36	2	5,88
Barn 1-2 år	27	30	3	11,11
Sum antall barn	61	66	5	8,20

I løpet av første tertial 2023 tok Markveien kulturbarnehage inn i alt 8 barn på suppleringsopptak. Ett barn i aldersgruppen 3- 6 år og sju barn i aldersgruppen 0 - 2 år. Dette tilsvarer en økning i grunnbemanning på 2,5 stillinger.

Innledning

I første tertial har det for 0 - 2 års- avdelingene handlet om innkjøring av nye barn. Videre har vi tatt imot en ukrainsk flyktning som viste seg å ha stort behov for spesialpedagogisk hjelp. Det har blitt løst i samarbeid med flyktningtjenesten, og vi har i dag en ukrainsk medarbeider med gode norsk-kunnskaper. Hun blir ut juni og lønnes over prosjektmidler.

Vi har også tatt imot en kongolesisk flyktning fra flyktningeleir i Rwanada. Det er en stor overgang for et lite barn, og innebærer mange utfordringer for barnet. Via en tolk kom vi kontakt med en morsmålsassistent som var her i 3 uker. Språkproblemer gjør det er vanskelig å samarbeide med hjemmene, når vi verken kan kommunisere på engelsk eller norsk. Men barn og ansatte er tilpasningsdyktige og det går seg til.

Markveien kulturbarnehage jobber videre med bærekraftbegrepet gjennom teori og praksis. De store vekstkassene våre er fulle av poteter , vårløk og snart reddiker.

Markveien kulturbarnehage har tatt kontakt med UIA for å være vertsbarnehage. To av våre barnehagelærere ønsker å være veiledere.

Resultat og aktivitet

Økonomiavvik og bemanning er forklart under Økonomitall.

Internkontroll blir fulgt opp gjennom barnehagens årshjul.

P 360 er ikke tilfredsstillende. Vi gikk glipp av en innkalling til et møte i HABU, fordi innkallingen kom uten varsel og ble lagt direkte inn i barnemappa, uten å komme som en egen innkalling. Både spesialpedagoger og barnehage gikk glipp av innkallingen og kunne ikke stille på møtet.

Det er ønskelig med en gjennomgang av P360, og en oversikt over hvilke maler man skal velge for ulike situasjoner.

Vurderinger

i Markveien kulturbarnehage har vi et generelt godt arbeidsmiljø. De ansatte er løsningsorienterte. Vi jobber godt med årsplanarbeid og for å kvalitetssikre barns oppvekstmiljø.

Risikomomenter, som det bør tas høyde for, er mangel på grunnbemanning i planleggingstid. Barnehagen har 7 barnehagelærere som tilsvarer 28 timer per uke med lavere grunnbemanning. De ansatte gir uttrykk for at det er for lav bemanning og stort arbeidspress. Det blir liten tid til å kommunisere med foreldre o dagen til barnet, spesielt ved henting.

Det er viktig å legge til rette for gode kvinne-arbeidsplasser. Det fødes i dag 1,4 barn per kvinne og regjeringen bekymrer seg over lave fødselstall. Ansatte som ammer barna sine har krav på to timers amme-fri per dag fram til barnet fyller ett år. De har da en arbeidsdag på 5,5 timer, det tilsvarer en 20% stilling. Det er ingen kompensasjons-ordning for dette, og de opplever seg som en stor belastning for sine kollegaer som påføres merarbeid. Her burde det være budsjettmidler som gjør at barnehagen kan opprettholde grunnbemanning.

Hausland barnehage (2001020)

Økonomitall

1.tertial 2023

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
2001020	Hausland barnehage				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	4 011	4 074	63	2
	Kjøp av konsulent tjenester	0	2	2	100
	Kjøp av andre private tjenester	6	3	-3	-100
	Alle andre kostnader	208	120	-87	-73
	Alle andre inntekter	-712	-674	39	6
	Netto totalsum	3 512	3 525	13	0

Tabeller

Måleindikator	1.tertial 2022	1. tertial 2023	Endring
Korttid	7,4%	4,2%	-3,2%
Langtid	5,3%	1,3%	-4%
Sum	12,7%	5,6%	-7,2%

Måleindikator	1.1.23	30.04.23	Endring
Faste årsverk	14	14,1	0,1
Midlertidige årsverk	2,7	3,2	0,5
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	16,7	17,3	0,6

Måleindikator	1.1.2023	30.04.2023
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	95,3%	98,7%
Heltidsandel fast ansatte	80%	93,3%

Barnehager

Aktivitetsdata	2022	2023	Endring	%
Barn på heltid	51	51	0	0
Barn på deltid				0
Barn 3-5 år	35	35	0	0
Barn 1-2 år	16	16	0	0
Sum antall barn	51	51	0	0

Innledning

Hausland barnehage balanser regnskapet ved første tertial og har en pluss på 13 000. Vi har nedgang i

sykefraværet fra i fjor og har nå 5,6 %. Hausland har første tertial et totalt fravær på 17,7 %. Dette fraværet er syke barn/ kurs/ferie/permisjoner med mer. Med et vikarbudsjett på 2% blir det særdeles utfordrende å holde budsjett. Hausland har utfordringer med å få tak i kompetente stabile tilkallingsvikarer. Det er nødvendig å ansatte faste vikarer. Fra mai 2023 skal Grimstad kommunale barnehager innføre Visma ressursflyt. Vi gleder oss til å få et verktøy som kan hjelpe oss til å beholde kompetente tilkallingsvikarer. Dette er med på å øke kvaliteten i tilbudet. Hausland barnehage har 51 barn som tilsier 67 plasseringer inneværende barnehageår. Vi har valgt å reduserte vi med 3 plasseringer, grunnet flere barn som har behov for eget grupperom/ekstrabemannning. Dette medfører mindre areal på andre barn. Personale med 23 ansatte består av 14 faste årsverk. Det er 3,2 årsverk assistent ekstra bemanning grunnet barn med nedsatt funksjonsevna og cirka 70% spesialpedagog. Spesialpedagogene har hatt fravær på over 30% første tertial, det er ingen vikar for disse. Dette gjør at barna ikke får de timene de har krav på gjennom enkeltvedtak. Enheten har 80 000 utestående i refusjoner gjennom NAV, 20 000 gjennom UIA og 10 000 fra administrasjonen for kurs til private barnehager som betales av OU-midler.

Tilskuddsordningen likebehandler ikke private og kommunale barnehager. Et barn mistet plassen i Hausland når en av de to foresatte flyttet til nabokommunen. Ved forrige brukerundersøkelse fikk Hausland en brukertilfredshet på 4,9 av 5 som er høyest skår. Vi fikk økt brukertilfredshet på alle dimensjonene i undersøkelsen.

Resultat og aktivitet

Vi trenger sykkelskur til våre nye el-sykler. Sykkelskuret har vært arbeidet med siden juni 2021 av enhetsleder og teknisk. Syklene ankommer september 2022 og det er viktig at vi har en plass å sette syklene, sykkelskuret er ikke påbegynt. Vi ser at innkjøpsavtalen med Matvareexpressen er dyr og at vårt matbudsjett ikke holder til dagens matpriser. Hausland barnehage er bygget i 1987 og dagens standard med personaltoaletter, garderober og møterom er ikke etter dagens standard. Vi mangler møterom og har kun kombinert møterom/personalrom. Ved ansvarsmøter for 6 barn, foreldresamtaler med 51 barn, 3 lærlinger og flere studenter som både skal ha forberedelsestid og veiledning er møterom en daglig utfordring. Det er lagt inn behov for møterom i investeringsbudsjett 2023 og 2024. Enheten bruker Public360 til barnemapper og arkiv av dokumenter fra barnehagen. Hausland er en partnerbarnehage med UIA og tar i mot studenter fra barnehagelærerutdanningen.

Hausland har søkt Fiskesprell midler og får inntil 9 000,- til foreldrearrangement der barna lager fiskemåltid til foresatte. Vi har fått svømme midler på 50 000 kr til taxi og leie av lokaler. Vi bruker lærlinger som vikar når det er mulig og inntil 50%.

Vurderinger

Barnas musikkteater er leid inn og har hatt flere forestillinger for oss. Barnehagen har også faste forestillinger, aktiviteter og sang studer som inkluderer hele huset. Vi er mye på tur og bruker gapahuken ved Hauslandskjenna og Hauslandssanden flittig. Gapahuken ble totalrenovert desember 2022. Barnehagen har andel i Bjørkedalen økologiske andels bruk. Vi besøker åkeren og høster av årets avling. Barna tar opp grønnsaker, vasker, skreller og er med på å bruke grønnsakene i maten de får i barnehagen. Barnehagen serverer 2 måltider til alle barn hver dag. Vi følger helsedirektoratets anbefalinger for bra mat i barnehagen. Vi har en 5 ukers meny over hva vi tilbyr av mat. Det er fisk/kjøtt/vegetar/bakedag og grønnsaker hver dag. Vi har ansatt en kokk i grunnbemanningen som ivaretar alle kjøkkenoppgaver i barnehagen. Foresatte er særdeles fornøyd med dette tilbudet. Hausland barnehage deltar på Re-komp gjennom UIA bærekraftig utvikling. Vi deltar også i Read prosjektet. Vi arbeider med tema sosial kapital. Barnehagen er også invitert med i UDIRS lærlingsmiljøprosjekt grunnet at bana våre går til Fevik skole. Prosjektet starter i august 2023.

Storgaten barnehage (2001040)

Økonomitall

1.tertial 2023

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
2001040	Storgaten barnehage				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	3 643	3 977	334	8
	Kjøp av konsulent tjenester	4	0	-4	0
	Kjøp av andre private tjenester	1	0	-1	0
	Alle andre kostnader	176	155	-21	-14
	Alle andre inntekter	-790	-776	14	2
	Netto totalsum	3 033	3 356	322	10

Tabeller

Måleindikator	1.tertial 2022	1. tertial 2023	Endring
Korttid	4%	1,6%	-2,4%
Langtid	0%	11%	11%
Sum	4%	12,6%	8,6%

Måleindikator	1.1.23	30.04.23	Endring
Faste årsverk	14,3	14,5	0,2
Midlertidige årsverk	2,3	2,5	0,2
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	16,6	17	0,4

Måleindikator	1.1.2023	30.04.2023
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	79,3%	88%
Heltidsandel fast ansatte	42,9%	73,3%

Barnehager

Aktivitetsdata	2022	2023	Endring	%
Barn på heltid	48	58	10	20,83
Barn på deltid	1	0	-1	-100
Barn 3-5 år	34	37	3	8,82
Barn 1-2 år	15	21	6	40,0
Sum antall barn	49	58	9	18,37

Innledning

Lov om barnehager og Rammeplan for barnehagen er styrende for driften og utgangspunkt for egen

Virksomhetsplan, Lek vår praksis og andre dokumenter utarbeidet som rammer for vår praksis. Barnehagen er fremdeles tilknyttet NAFO (nasjonalt senter for flerkulturell opplæring) og deler erfaringer og kompetanse med andre barnehager og studenter samt samarbeid med UIA.

Årets tema er "Grimstad vår by"(Rekomp: Bærekraftig utvikling) som er knyttet opp mot barnehagens ansvar for å fremme verdier, holdninger og praksis for et mer bærekraftig samfunn.

Barnehagen fungerer godt pedagogisk, og barnegruppen vokser og vi gleder oss over å ha fylt opp hele barnehagens leke og oppholdsareal januar 2023 og er nå 58 barn. Gymsalen er ekstra areal som hjelper godt på organiseringen i mindre grupper og avlaster uteområdet vårt.

Med flere borte på grunn av egen sykdom eller syke barn, avvikling av feriedager, kompetanseheving og permisjon uten lønn, har også vikarer måttet ta mye ansvar. Det har til nå vært kjente og erfarne vikarer, noe som vi er avhengig av for å opprettholde kvaliteten. Det gjelder både pedagogiske ledere og fagarbeidere.

Etter nyttår har vi fått henvendelse fra UIA som ønsket at vi skal holde foredrag om det flerkulturelle arbeidet vårt i Storgaten barnehage. Vi har hatt to barnehagelærerstudenter i en seks ukers periode. I tillegg til flere henvendelser fra barnehager i Arendal som ønsker at vi skal dele vår kompetanse.

Vi har søkt om å utvide barnehagen med ei friluftsgruppe med opptil 18 barnehageplasser.

Storgaten er med i prosjektet "Læringsmiljø" sammen med Hausland barnehage, Jappa og Fevik skole.

Resultat og aktivitet

Rapporten viser et mindreforbruk på kr 322 000. Mindreforbruket forklares med en nøkternt vikarbruk og at de som er syke og en nyansatt ikke begynte hos oss før mai har høyere lønn enn våre faste vikarer. Vi har 3 lærlinger som blir brukt inntil 50% som vikar det forklarer også noe mindreforbruk.

Det er ansatte som har ulike utfordringer i forhold til støy og hørsel.

Budsjettet gir ikke rom for innkjøp av pedagogisk materiell og utstyr samt tilrettelegge arbeidsmiljøet når ansatte har helseutfordringer.

Barnetall og bemanning er i henhold til lovverket og endres ved endring av antall barn. Det tas inn nye barn ved telledatoene. Barnetallet er økt med 10 barn fra januar.

Sykefraværet er ikke barnehagerelatert, men en økning på 8,6% fra i fjor. Økningen skyldes et langtidsfravær på 11%, kortidsfraværet er 1,6% som er en nedgang på 2,4%. Fokus på nærvær og en tilstedeværende leder er viktig for å ha et lavt sykefravær. Ved å gi god tilrettelegging for å komme tilbake med det friske kommer ansatte raskere tilbake på jobb. Det jobbes kontinuerlig med å ha faste vikarer som er kjente for barn og ansatte og har en god faglig kompetanse. Det er krevende når det er fravær, det kan sammenlignes med å løpe maraton og da kreves det stor grad av utholdenhet, pågangsmot og evnen til å hente frem enda flere krefter når tanker går tom.

Vikarbudsjettet på 2% skal dekke møter, kompetanseheving, eget og egne barns sykefravær, holde kurs uten å ta honorar og ferieavvikling/avspasering. Det totale fraværet har vært på 20,62%.

Matprisene har økt og vi strever med å servere "det gode måltidet" med gode råvarer innenfor de rammene vi har.

Barnehagens planer og aktiviteter er gjennomført for barna.

Vi søkte om å utvide med en friluftsgruppe og oppvekstutvalget og formannskapet behandlet søknaden om ei friluftsgruppe i Grimstad, dette ble enstemmig vedtatt. Vi vil som det stod i søknaden bruke midler fra eget budsjett til utstyr for å etablere friluftsgruppen.

Målet for drift 2023 er å holde budsjetttrammene som er tildelt Storgaten barnehage.

Det er en utfordring at det ikke er samsvar med telledatoer, økonomi og familiers behov for barnehageplass. Det blir derfor vanskelig å hjelpe familier med barnehageplass i løpet av året.

Barnehagen har tre lærlinger i barne- og ungdomsarbeiderfaget. Vi bruker lærlingene inntil 50% som vikar. Antall barn og voksne vurderes daglig ved fravær.

Det har vært en økning på 0,2 fast stilling og 0,2 midlertidig årsverk på grunn av økt barnetall.

Anskaffelser gjøres i henholdt til reglement.

P360 brukes til å lagre barnehagedokumenter som vedtatte planer, møter i SU og andre samarbeidsmøter. Systemet med barnemapper er på plass for barn med spesielle behov. Mapper for alle barn har styrerne bedt om hjelp til å lage. Dokumenter sendt barnehagen til orientering, blir lest og avskrevet. Det har ikke vært opplæring i P360 for andre enn styrer og brukes derfor ikke til å skrive direkte inn i ennå, men vi jobber med dette.

Vurderinger

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

Det tette samarbeide vårt med UIA forsetter. Vi har vært med å fortalt/holdt foredrag om praksisfeltet for å underbygge teorien som lærerne på UIA stod for.

Flere private barnehager har bedt om kurs fra arbeidet vår om flerkulturelt arbeid, dette arbeidet vil vi prioritere.

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

Markedsføring er viktig for å bli den foretrukne barnehagen. Vi tenker det derfor er hensiktsmessig å nyttiggjøre seg av kommunens kompetanse på dette område slik at de kvalitetene som kommunes barnehage sitter på blir mer synliggjort.

Vi vil fremover se på ulike måter og synliggjøre barnehagen og det pedagogiske arbeidet. Det vil bli markedsføring av friluftsgruppe som et nytt tilbud i Storgaten barnehage.

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

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

Vi har søkt om svømmemidler og dem skal vi bruke slik at barna får kjennskap og erfaringer både i ferskvann, saltvann og basseng.

Det er vanskelig å hjelpe familier med barnehageplass i løpet av året om en ikke har flere telledatoer. Det er til stor glede at vi fikk en ekstra telledato på våren.

Storgaten barnehage har noen ledige plasser som vi håper å få fylt opp innen august 2023.

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

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

Eide barnehage (2001050)

Økonomitall

1.tertial 2023

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
2001050	Eide barnehage				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	4 334	4 094	-240	-6
	Kjøp av konsulenttjenester	0	0	0	0
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	134	147	13	9
	Alle andre inntekter	-881	-760	121	16
	Netto totalsum	3 587	3 481	-106	-3

Tabeller

Måleindikator	1.tertial 2022	1. tertial 2023	Endring
Korttid	6,9%	3,5%	-3,5%
Langtid	7,4%	6%	-1,3%
Sum	14,3%	9,5%	-4,8%

Måleindikator	1.1.23	30.04.23	Endring
Faste årsverk	19,3	19	-0,3
Midlertidige årsverk	0,4	1,4	1
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	19,7	20,4	0,7

Måleindikator	1.1.2023	30.04.2023
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	84,8%	88,4%
Heltidsandel fast ansatte	61,9%	63,6%

Barnehager

Aktivitetsdata	2022	2023	Endring	%
Barn på heltid	56	54	-2	-3,57
Barn på deltid	4	4	0	0
Barn 3-5 år	39	34	-5	-12,82
Barn 1-2 år	21	24	3	14,29
Sum antall barn	60	58	-2	-3,33

Innledning

Eide barnehage har gitt et pedagogisk tilbud til 58 barn i alderen 0-6 år. Barnetallet er på samme nivå som året før. Personalgruppa har bestått av 18 medarbeidere som har vist arbeidsglede, engasjement og

faglighet i arbeidet med barna.

Enheten har gjennomført et innholdsrikt leke og læringsmiljø basert på barnas interesser med stor grad av medvirkning. Våre verdier i arbeidet er: trygghet, glede, mestring og vennskap. Hovedsatsningen har vært å skape et godt psykososialt miljø og tilrettelegge for inkludering og vennskap mellom barna. Vi har vektlagt allsidige aktiviteter med utviklingsperspektiv ut i fra Rammeplanens intensjoner.

I 1. tertial vil jeg trekke frem at Eide barnehage i samarbeid med UiA prøvde ut en ny type praksis i ledelse, samarbeid og utvikling for 3. klasse studenter på barnehagelærerutdanningen.

Resultat og aktivitet

Eide barnehage hadde et merforbruk på kroner 106.000,- og det skyldes manglende sykerefusjon på kroner 291.377,- Vikarutgiftene var høyere enn tildelt ramme. Vi hadde også lønnsutgifter i tre måneder til en deltidsstilling som for tiden ikke jobber i vår enhet.

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

Sykefraværet har vært 9,5% og det er nedgang sammenlignet med tallene for 2022.

Grunnbemanningen bestod av 19,7 årsverk, inklusiv 3,2 årsverk knyttet til barn med behov for ekstra tilrettelegging. Bemanningen reguleres av barnehagelovens pedagog- og bemanningsnorm. I april økte vi bemanningen med 40 % stilling til et barn med behov for ekstra tilrettelegging utover det ordinære barnehagetilbudet. Tre ansatte er i permisjon fra sin stilling. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte er 84,8 %. Heltidsandelen er 61,9.

Vi har gjennomført aktivitetene som var planlagt i årsplanen. Nærværende voksne i lekbasert læring i smågrupper har vært vår arbeidsmetode. Vi har presentert et variert pedagogisk opplegg med vekt på blant annet dialogisk lesing, realfag, digital praksis og brukt turområdene i nærmiljøet. Av felles aktiviteter vil jeg nevne sansemotorisk løype, karneval og Barnehagedagen med tema liten og stor.

I arbeidet med barna har vi lagt stor vekt på å se det enkelte barnet, gode relasjoner, små lekegrupper, og et godt samarbeid med barnas foreldre. Vi har gjennomført overgangssamtaler, foreldresamtaler, foreldremøte for nye foreldre og temamøte om foreldrenes rolle i inkluderingsarbeid med Oppvekstombudet i Agder, Erik Songe-Møller.

Vi har startet opp et nytt utviklingsarbeid. Vi deltar i pulje åtte i Rekomp som har temaet spesialpedagogikk og inkluderende praksis. Arbeidet er akkurat startet opp og vi synes det henger godt sammen med satsningen på tidlig innsats.

Eide barnehage er en Lærerutdannings barnehage og samarbeider med Universitet i Agder. Februar 2023 ble en spennende måned med 12 barnehagelærerstudenter som delvis tok over driften i en periode. De bidro med pedagogisk opplegg og fikk prøvd ut hvordan det er å ta ansvar som pedagogisk leder i en avdeling. Personalet som ikke var tilstede i overtakelses-uka fikk gjort praktisk og pedagogisk arbeid, gjennomført foreldresamtaler og deltatt på kompetanseheving på UiA,

I 1. tertial samarbeidet vi også med NAV jobbsjansen for å gi mulighet for ulike typer praksis i barnehagen.

Arkivsystemet P360 brukes i hovedsak til personal- og barnemapper.

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

Vurderinger

Eide barnehage har hatt god måloppnåelse. Vi har en engasjert personalgruppe som er genuint opptatte av faget og gjør alt for at barna skal ha det best mulig. Barna viser god trivsel og utvikling. Foreldrene er engasjert i driften og deltar gjerne på arrangementer barnehagen arrangerer.

Bemanningen kunne med fordel vært tettere på morgenen og ettermiddagen. Foreldene i Eide har lang reisevei til og fra jobb, og bruker dermed ofte hele åpningstiden.

Det har ikke vært mulig å klare seg innenfor rammen av tildelte vikarmidler.

Ved årets hovedopptak tok vi inn alle som søkte barnehageplass i Eide barnehage. Det er første gang på flere år at vi har ledig kapasitet etter hovedopptaket. Skulle det være noen som har behov for barnehageplass fra august, kan vi tilby det for barn i aldersgruppen 0-6 år.

Etter 1. tertial ser det ut som at Eide barnehage vil gå i balanse ved årsslutt. Det største

usikkerhetsmomentet er sykefravær som i vår enhet ofte utløser behov for vikar.

Vi takker for gode tilbakemeldinger fra Oppvekstutvalget da de var på besøk. Det inspirerer oss i det videre arbeidet med barna.

Grimstad ungdomsskole (2002010)

Økonomitall

1.tertial 2023

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
2002010	Grimstad ungdomsskole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	13 030	12 948	-82	-1
	Kjøp av konsulent tjenester	0	3	3	100
	Kjøp av andre private tjenester	3	0	-3	0
	Alle andre kostnader	530	1 190	661	56
	Alle andre inntekter	-898	-392	506	129
	Netto totalsum	12 664	13 750	1 086	8

Tabeller

Måleindikator	1.tertial 2022	1. tertial 2023	Endring
Korttid	3,9%	2,9%	-1%
Langtid	5,7%	4,1%	-1,7%
Sum	9,7%	7%	-2,7%

Måleindikator	1.1.23	30.04.23	Endring
Faste årsverk	41	40,4	-0,6
Midlertidige årsverk	10,8	11,1	0,3
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	51,7	51,5	-0,2

Måleindikator	1.1.2023	30.04.2023
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	89,6%	90,1%
Heltidsandel fast ansatte	60,9%	60,9%

Skoler

Aktivitetsdata	2022	2023	Endring	Endring i %
Antall elever	380	379	-1	-0,3
Spesialundervisn. ped	8616	8616	0	0
Spesialundervisn. ass	8498	8498	0	0

Innledning

Grimstad ungdomsskole er preget av et trygt og godt skolemiljø. Det er ikke dermed sagt at en og annen enkeltelever ikke kan oppleve seg krenket i en eller annen grad fra tid til annen. Skolen har god rutine på

oppfølging av krenkelsessaker. Rektor mottar innimellom noe varsler om at en elev ikke har et trygt og godt skolemiljø, undersøkelse blir igangsatt og eventuell aktivitetsplan lages og følges opp.

Det er ikke så høyt fravær blant ansatte på enheten. 7% fravær er innenfor enhetens egen målsetting. Vi merker at trivselen er høy og dette bekreftes i medarbeidersamtalene.

Skolen har hatt et mindreforbruk gjennom hele tertiale. Dette fordi vi hadde en økning i elevmassen i forhold til foregående skoleår og vi har ikke i særlig grad økt bemanningen da vi kommer til å gå ned i elevtall neste skoleår med ca. like mange elever som vi økte med inneværende skoleår.

Som nevnt i årsrapporten har vi endelig følelsen av å lykkes med å gi et forsvarlig undervisningstilbud til minoritetsspråklige elever som har rett på særskilt norskundervisning.

Resultat og aktivitet

Ansattes nærvær - fravær:

Som nevnt innledningsvis er det høy grad av nærvær og trivsel blant ansatte på Grimstad ungdomsskole. Ansatte bekrefter i medarbeidersamtaler at det faglige og sosiale samarbeid er godt tilrettelagt, skolen har gode og tydelige rutiner og utfordringer i elevmiljøet blir godt fulgt opp av skolens ledelse. Skolen har et godt fungerende miljøteam som i større grad muliggjør lærers undervisning i fagene enn om skolen ikke hadde valg å prioritere å bruke budsjettmidler på dette.

Økonomi:

Som nevnt har skolen hatt et mindreforbruk gjennom hele tertiale på grunn av økning i elevmassen og at vi ikke har klart å bemanne opp i særlig grad. Vi lystet ut etter den kompetansen vi trengte men fikk ikke kvalifiserte søkere.

Mindreforbruket har derfor gitt oss mulighet til innkjøp av læreverk etter ny læreplan, både fysiske bøker og digitale lisenser, i alle fag bortsett fra ett. Vi valgte også å bruke midler på innkjøp av sårt tiltrengt nødvendig interiør og utstyr som skolen trengte.

Vi antar at den samme muligheten for økonomisk spillerom ikke vil være mulig fra og med neste skoleår når elevtallet reduseres.

Satsingsområder, kommunalt og på Grimstad ungdomsskole:

- Bli en dysleksivennlig skole. Skolen har over litt tid valgt å styrke lesing i alle fag og avdekke elever som sliter med lese og skriveproblematikk. Vi har levert skolens søknad til Dysleksi Norge nå i mail (fristen er 01.juni). Skolens ledelse har siden 2020 jobbet med søknad + vedleggene i samarbeid med personalet, SU og FAU. Vi venter spent på resultatet!
- Partnerskolesamarbeid med UiA om studentveiledning: Vi har mottatt studentgrupper fra Lektorutdanningen.
- Skolen har meldt seg på "Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis". Etterutdanningen strekker seg over seks samlinger og avsluttes i 2024.

Internkontroll på anskaffelser:

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

Bruk av P360:

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

Vurderinger

Grimstad ungdomsskole har et godt omdømme i kommunen. Det får vi bekreftet fra foreldrene i samtaler med skolen og vi har jevn over et tilsig av elever som søker nærskolebytte.

Skolen har et fysisk skolebygg tilpasset en fire-parallell skole. I de senere årene og inneværende skoleår, har vi fem parallelle klasser på to trinn og fire på ett trinn. Skolen har få grupperom og svært få toaletter i forhold til elevmassen. Det er med andre ord noe trangt om plassen på Grimstad ungdomsskole. I tillegg har skolen for lite uteområde å tilby elevene.

Vi fortsetter å minne om at Grimstad ungdomsskole ikke har egnede forhold for undervisning i

kroppsøving. Den gamle gymsalen fra 60-tallet er liten, forholdene motiverer lite for fysisk aktivitet, og i tillegg har ikke gymsalen kapasitet til all kroppsøvingsundervisningen med så mange klasser som vi har i dag. Da «valgfag» ble gjeninnført i ungdomsskolen i 2012 kom det i tillegg tre timer i faget «fysisk aktivitet og helse» som- også trenger egnet kroppsøvingslokale.

Det skal finnes tegninger på en flerbrukshall der den gamle gymsalen + svømmehallen ligger i dag.

Tegningene er fra tiden skolen ble renoverert (2004 – 2008). Byggingen av ny svømmehall er nok en gang utsatt, denne gang til 2026, men vi vil fortsette å minne om at Grimstad ungdomsskole venter på egnede lokaler for kroppsøvingsundervisning

Fevik skole (2002020)

Økonomitall

1.tertial 2023

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
2002020	Fevik skole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	22 770	21 512	-1 258	-6
	Kjøp av konsulent tjenester	2	0	-2	0
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	845	736	-109	-15
	Alle andre inntekter	-2 329	-2 042	286	14
	Netto totalsum	21 289	20 206	-1 083	-5

Tabeller

Måleindikator	1.tertial 2022	1. tertial 2023	Endring
Korttid	4,5%	2,3%	-2,2%
Langtid	4,6%	3,4%	-1,2%
Sum	9,1%	5,6%	-3,4%

Måleindikator	1.1.23	30.04.23	Endring
Faste årsverk	71,7	70,9	-0,8
Midlertidige årsverk	11,9	14,8	2,9
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	83,6	85,7	2,1

Måleindikator	1.1.2023	30.04.2023
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	88,6%	90%
Heltidsandel fast ansatte	58,1%	63,8%

Skoler

Aktivetsdata	2022	2023	Endring	Endring i %
Antall elever	639	635	-4	-0,6
Spesialundervisn. ped	5870	5870	0	0
Spesialundervisn. ass	25180	25180	0	0

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

Innledning

Fevik skole er kommunens største skole, og eneste 1-10-skole med for tiden 635 elever. Det drives mye godt pedagogisk utviklingsarbeid. Fagfornyelsen, tilpasset opplæring, et trygt og godt skolemiljø, bruk av digitale verktøy og "Rause relasjoner" er noen av områdene som vi kontinuerlig har arbeidet med. Vi er praksisskole for lærerutdanningen ved Universitetet i Agder, og vi har også i løpet av 1.tertial hatt flere praksispartier hos oss. Det gis gode tilbakemeldinger på dette arbeidet. Det er et godt arbeidsmiljø ved Fevik skole og vi har et personale med mye kompetanse. Det har vært et høyt ansatt-nærvær i 1. tertial, noe som er svært positivt.

Enhetens budsjetttramme er svært stram, og det er krevende å dekke alle oppgaver og behov på en så stor skole. Med et stramt budsjett og betydelig økt omfang av elevbehov og oppgaver som må ivaretas, har vi blant annet ikke klart å overholde lovkravet om minstenorm for lærertetthet.

Arbeidet med skolemiljøet har fokus hele året. De ansatte gjør en god jobb og arbeider kontinuerlig for at Fevik skole skal være en god skole for elevene våre. Vi er ikke fornøyd med resultatene på elevundersøkelsen som ble gjennomført før jul-22. Dette følges opp videre, og vi skal blant annet delta i "Læringsmiljøprosjektet" i regi av Udir og Læringsmiljøsentret i Stavanger.

Resultat og aktivitet

Ansattes nærvær - fravær:

Fevik skole har dette tertialet hatt en betydelig nedgang i fravær til de ansatte sammenlignet med tidligere år. Per 1.tertial er det totale fraværet på 5,6 %. Både korttidsfravær og langtidsfravær er lavere enn tidligere. Dette er svært positivt og vi opplever at de ansatte trives på jobb. I dette tertialet har det vært noe langtidsfravær i ledergruppen, og dette har vært spesielt krevende i denne perioden.

Økonomi:

Fevik skole har en nøktern drift. Enhetens budsjetttramme for 2023 er svært stram, og vi har et merforbruk per 1.tertial. Det er fortsatt et etterslep på refusjoner, blant annet på sykerefusjoner, foreldrepenger og nye gjesteelever fra andre kommuner. Derfor vil det reelle merforbruket være lavere enn tabellen viser.

Det er gjennomført reduksjon i bemanning, og det blir spesielt merkbart når en opplever en økende mengde oppgaver rundt elever som blant annet strever med atferdsutfordringer, psykisk uhelse og faglige utfordringer. Skolens stramme budsjett over tid har totalt sett redusert voksentettheten ved skolen.

Drift og tjenester:

Spesialundervisning:

Fevik skole opplever en ytterligere økning i sakkyndige vurderinger, noe som medfører flere vedtak om spesialundervisning. Vi ser at denne økningen fortsetter. Skolen arbeider kontinuerlig med å se ressurser i sammenheng. Det har vært gjort flere vurderinger, omorganiseringer med mer for å løse utfordringene. Vi forsøker å se de fleste av elevene med vedtak om spes.ped. i sammenheng med andre. Dette er ikke alltid lett å få til, da elevbehovene kan være svært ulike, og dermed vanskelig å se i sammenheng. De økonomiske rammene vi driver under, er sårbare for uforutsette utfordringer, blant annet i forhold til mer akutte elevbehov. I dette tertialet har vi hatt åtte elever på Hommedal skolegård. Dette er et godt, supplerende og forebyggende tiltak for våre elever, og det gis svært gode tilbakemeldinger på dette tilbudet.

Satsingsområder, kommunalt og på Fevik skole:

Som nevnt i innledningen så arbeider vi kontinuerlig med blant annet Fagfornyelsen, tilpasset opplæring, et trygt og godt skolemiljø, bruk av digitale verktøy og "Rause relasjoner". I tillegg skal vi fremover blant annet også arbeide med:

- Læringsmiljø-prosjektet 2023-2025, i regi av Udir og Læringsmiljøsentret i Stavanger. Dette vil gi oss kompetanseheving til beste for elevene våre.
- Bli en dysleksivennlig skole. Sertifiseres av Dysleksi Norge.

Skolen skal i løpet av våren gå til innkjøp av flere nye lærebøker i tillegg til digitale lisenser.

Internkontroll på anskaffelser:

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

Bruk av Public 360:

Fevik skole bruker kommunens saks- og arkivsystem, Public 360, slik det er tenkt brukt. Alle ansatte ligger inne slik at de kan lese og arkivere i elevmappene.

Vurderinger

Fevik skole jobber kontinuerlig med å skape inkluderende læringsmiljøer, der man tar høyde for det store mangfoldet elevene representerer. Det investeres mye tid til samarbeid med foresatte, andre samarbeidspartnere, kommunale etater som barnevern, PPT og helsesykepleiere og andre viktige aktører i forhold til elevene som vi skal ivareta. Skolen har en stor andel elever med enkeltvedtak om spesialundervisning. Det har vært en ytterligere økning i andel elever som trenger oppfølging ut over det ordinære undervisningstilbudet. Denne økningen bekymrer oss. Dette dreier seg både om elever med enkeltvedtak om spesialundervisning og elever med psykososiale utfordringer, blant annet knyttet til skolefraværproblematikk. Vi vil ha tett samarbeid med PPT før sakkyndige vurderinger skrives, og fortsatt arbeide med å se ressurser i sammenheng.

Vi har noen sammensatte og ressurskrevende saker som opptar mye tid og ressurser. Dette medfører stor belastning på lærere, miljøarbeidere og skolens ledelse. I tillegg vil det på en så stor skole komme uforutsette saker/situasjoner som utfordrer skolens budsjett ytterligere. De økonomiske rammene vi driver under er sårbare for uforutsette utfordringer/saker blant annet knyttet til akutte elevbehov. Dette er et av risikomomentene fremover. Det er lite handlingsrom i gjeldende budsjett, men vi vurderer situasjonen kontinuerlig og involverer kommunalsjef.

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

Vi har dyktige medarbeidere som står på for elevenes beste, og samarbeidet med FAU er også veldig bra.

Eide skole (2002030)

Økonomitall

1.tertial 2023

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
2002030	Eide skole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	4 301	4 086	-215	-5
	Kjøp av konsulenttenester	0	0	0	0
	Kjøp av andre private tenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	353	181	-173	-96
	Alle andre inntekter	-642	-556	86	15
	Netto totalsum	4 013	3 712	-301	-8

Tabeller

Måleindikator	1.tertial 2022	1. tertial 2023	Endring
Korttid	2,6%	1,4%	-1,2%
Langtid	8,2%	7,3%	-0,9%
Sum	10,8%	8,7%	-2,1%

Måleindikator	1.1.23	30.04.23	Endring
Faste årsverk	14,6	14,6	0
Midlertidige årsverk	1,4	1,8	0,4
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	16	16,4	0,4

Måleindikator	1.1.2023	30.04.2023
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	83,9%	87,7%
Heltidsandel fast ansatte	52,9%	61,1%

Skoler

Aktivitetsdata	2022	2023	Endring	Endring i %
Antall elever	105	103	-2	-1,9
Spesialundervisn. ped	1710	1463	-247	-14,4
Spesialundervisn. ass	2375	2242	-133	-5,6

Innledning

Vi har hatt tre langtidssykemeldte, derfor det høye sykefraværet. Skolen har et stabilt og trygt voksenmiljø som skaper trygghet og forutsigbarhet for elevene. Bemanningen ble økt noe fra august 2022. Mye av administrasjonstiden på dagen har blitt brukt til å være

vikar. Dette skyldes delvis økonomi og delvis at det er vanskelig å skaffe vikarer. Dette gjør oss sårbare og gir en enorm ekstrabelasting på hele organisasjonen. Skolen har fått redusert antall elever, men antall enkeltvedtak om spesialundervisning har økt.

Resultat og aktivitet

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

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

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

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

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

Skolen klarer ikke å være i balanse på budsjettet.

.

Vurderinger

Eide skole har vært inne i en positiv utvikling og har for nylig blitt Dysleksivennlig skole.

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

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

Vi har også hatt et samarbeid med UiA om et opplegg for mat og helsestudenter i samarbeid med naturfagsstudenter. Dette skal munne ut i et digitalt læreverk for Mat og helsefaget. 7. trinn har deltatt i et prosjekt om sjørret, adopter en bekk, som ivaretar miljøet rundt oss. Hele skolen har også for andre gang hatt en uke med Kompaniskolen, et opplegg basert på Kompani Lauritzen. Til stor fornøyelse og læring for våre elever.

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

Jappa skole (2002040)

Økonomitall

1.tertial 2023

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
2002040	Jappa skole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	11 193	10 934	-260	-2
	Kjøp av konsulenttenester	55	0	-55	0
	Kjøp av andre private tenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	333	427	94	22
	Alle andre inntekter	-2 516	-2 211	306	14
	Netto totalsum	9 065	9 150	85	1

Tabeller

Måleindikator	1.tertial 2022	1. tertial 2023	Endring
Korttid	4,9%	3,7%	-1,3%
Langtid	4,3%	8,9%	4,5%
Sum	9,3%	12,5%	3,3%

Måleindikator	1.1.23	30.04.23	Endring
Faste årsverk	37	36,4	-0,6
Midlertidige årsverk	5	6	1
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	42	42,4	0,4

Måleindikator	1.1.2023	30.04.2023
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	83,9%	84,1%
Heltidsandel fast ansatte	55,6%	57,8%

Skoler

Aktivitetsdata	2022	2023	Endring	Endring i %
Antall elever	314	315	1	0,3
Spesialundervisn. ped	2208	2280	72	3,3
Spesialundervisn. ass	4626,5	4626,5	0,0	0

Innledning

Antall elever per dato 315. Skolen har en jevn elevtallsøkning utover skoleåret

Elevene blir nå plassert på trinn og får særskilt norskopplæring i grupper. Dette ser ut til å fungere godt, spesielt når vi ser utviklingen av språklige ferdigheter og den sosiale inkluderingen som skjer på eget

trinn. Omorganiseringen er drøftet og godkjent av skoleeiernivå.

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

På bakgrunn av tallene fra elevundersøkelsen er skolen som en av to i kommunen plukket ut til å delta i "Læringsmiljøprosjektet" i regi av Udir. og Læringsmiljøsentret i Stavanger.

Skolen har flere trinn som har mellom 50 og 60 elever. Skolen har derfor kapasitetsprobleme på flere trinn. Deling av trinn i 3 grupper er ikke mulig av hensyn til plassen som kreves. Dette er en uheldig situasjon.

Viser også til at SFO driver sin virksomhet i sambruk med skolen. Antall brukere er høyt, slik at spesialrom må benyttes fullt ut til SFO i åpningstiden. Dette kan skape uheldige situasjoner for skolens behov for bruk av disse rommene. Organisering av sambruk blir ytterligere en utfordring når antall brukere i SFO øker til over 130 elever fra august 2023.

God skår på medarbeiderundersøkelsen og et positivt og godt arbeid i etterkant er sammen med sosiale arrangementer med på å bygge et trygt og trivelig arbeidsmiljø. Et stort sykefravær har medført at mange er slitne. Det er derfor viktig å ha sterkt fokus på å ivareta arbeidsmiljøet videre.

Resultat og aktivitet

Økonomi:

Regnskapet per 1.tertial viser at enheten ligger nær balanse. Stram økonomistyring over et stramt budsjett gjør at vi fortsatt har unngått merforbruk.

Det er også nå etterslep på refusjoner. Inneværende skoleår har mottatt elever etter 1.oktober som er rapporteringsdato for grunnskolen. Skolen får ikke elevtilskudd for disse. Alle utgiftene knyttet til oppfølging dekkes derfor av et budsjett som har tatt høyde for antallet elever per 1.oktober i høstsemesteret.

Skolen følger kommunens innkjøpsreglement. Skolen kjøper og bruker ellers svært lite til drift. Innkjøp av lærebøker og lisenser til IKT-bruk er en stor kostnad. Alle innkjøp skal godkjennes og går gjennom enhetsleder. Vi etterlyser fortsatt evalueringer av de ulike leverandører som skolene må benytte og ser forbedringspotensial her - spesifikt matinnkjøp som er en stor kostnad.

HR- tall:

Det er nedgang i korttidsfraværet, men svært høyt langtidsfravær gjør at fraværet totalt er svært høy . Inneværende skoleår har enheten hatt høyt fravær og det er bekymringsfullt.

IKT-bruk av iPad

Etter en grunnleggende og god innføring og kontinuerlig oppdatering er bruk av I-pad i undervisningen er nå godt innarbeidet. Generelt oppleves I-pad som et godt supplement og arbeidsredskap i tillegg til bøker. Eleven i storskolen får etter hvert eget tastatur og I-paden brukes da også som skriveverktøy.

9A og klasseledelse

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

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

Skolen er plukket ut til å være med i "Læringsmiljøprosjektet" i regi av Læringscenteret og Utdanningsdirektoratet.

Lesing og kommunens Leseplan

Skolen har fokus på lesing og leselest og organiserer lesekurs på flere trinn. Godt utbytte og gode

resultater av lesekurset er best når gruppen som deltar på kurset ikke blir større enn fire elever. Skolens bibliotekar og lesepedagog har kurs for elever på småskolen. Bibliotekaren har også bygget opp skolebiblioteket der aktuelle bøker gjør at vi har et svært høyt utlån av bøker.

Spesialundervisning

Skolen har nå flere sakkyndige vurderinger fra PPT som utløser nye vedtak om spesialundervisning. Tabellen under punkt 2. 1 viser en klar økning i antall timer spesialundervisning med pedagog. Dette er en lovpålagt oppgave og krever stadige omorganiseringer av undervisningen både ressurser og mye tilrettelegging. Det gjelder både for pedagog -og miljøarbeidertimer og er en stor utfordring.

SFO

Antall brukere i SFO er per dato rett overkant av 100. Etter søknadsmengde vil det bli i overkant av 330 brukere fra skolestart i august. Det er stort behov for økning i antall stillinger i SFO for å ivareta bemanningsnorm og oppfølging av enkeltelever med behov.

Vurderinger

Personalet trives på jobb, noe som kommer til uttrykk gjennom gode resultater på medarbeiderundersøkelsen og i hverdagen. Enhetsleder er imponert over medarbeidere som strekker seg langt, og gjør en flott jobb til beste for hvert enkelt barn. Et svært høyt sykefravær har samtidig medført stor slitasje på personalet som har strukket seg langt. Det er spesielt bekymringsfullt at det er svært vanskelig å skaffe vikarer og at følelsen av å ikke strekke til blir sterk. Det er derfor viktig å ta seg tid til å bygge et godt arbeidsmiljø fremover også

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

Når det gjelder å implementere plan for å forebygge skolefravær og skolevegring. Vi ønsker at representanter for skoleeiernivå bidrar i denne prosessen og vil gjøre avtaler om gjennomføring av implementeringsarbeidet. Vi tenker også at dette blir inkludert i arbeid med "Læringsmiljøprosjektet" - å skape et trygt og godt læringsmiljø for alle. Det ser vi frem til.

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

Frivoll skole (2002050)

Økonomitall

1.tertial 2023

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
2002050	Frivoll skole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	5 969	5 556	-413	-7
	Kjøp av konsulenttenester	3	1	-3	-300
	Kjøp av andre private tenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	463	654	191	29
	Alle andre inntekter	-1 086	-902	184	20
	Netto totalsum	5 349	5 309	-40	-1

Tabeller

Måleindikator	1.tertial 2022	1. tertial 2023	Endring
Korttid	6%	3,2%	-2,7%
Langtid	3,5%	12,9%	9,4%
Sum	9,4%	16,1%	6,7%

Måleindikator	1.1.23	30.04.23	Endring
Faste årsverk	16,8	15,8	-1
Midlertidige årsverk	6,2	8	1,8
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	23	23,8	0,8

Måleindikator	1.1.2023	30.04.2023
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	86,4%	86,4%
Heltidsandel fast ansatte	60%	60%

Skoler

Aktivetsdata	2022	2023	Endring	Endring i %
Antall elever	157	159	2	1,3
Spesialundervisn. ped	969	969	0	0
Spesialundervisn. ass	1415,5	1415,5	0,0	0

Innledning

Frivoll skole har i starten på 2023 159 elever. Det er satt strek for mottak av ukrainske flyktninger i og med plassutfordringen på skolen. Vi holder budsjettet sånn noenlunde, og det til tross for svært stort fravær første kvartal i år. Skolen arbeider med satsingsområdene, og da spesielt skolehagen og øvrig

pedagogisk utviklingsarbeid, og da spesielt relasjonspedagogikk. Vi er blitt med i Dekomp sitt kurs i spesialpedagogikk og integrerende praksis. Dette er viktig for oss. Undervisningen skal så langt det lar seg gjøre foregå i fellesskap. Vi er og blir utfordret av kommunen til bli dysleksivennlig skole. Dette er og veldig viktig for skolen, og de ansatte er motivert for dette. Det er satt ned en komite som jobber frem søknaden.

Elevundersøkelsen viser for 2022 at vi har en nedgang i trivsel fra tidligere år. I 2021 var trivselindikatoren 4,7, i år er den 3,9. Vi tenker en del på dette. Det var pandemi i 2021, men ikke i 2022. Elevene har rett og slett godt av stram regi virker det som. Et nasjonalt tankekors dette. Vi kommer til å jobbe også med dette fremover.

Resultatene fra nasjonale prøver ligger på middels nivå, med en svak tendens i lesing og regning. Dette er ikke helt bra, men klasser er forskjellige og vi legger ikke opp til stor og tung satsing på dette området pga disse resultatene.

Skolehagen er sentral i satsingen på Frivoll skole, og vi tenker undervisning i flere retninger knyttet til arbeidet med skolehagen. Forskning er en av de.

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

Resultat og aktivitet

Drift og tjeneste:

Som det fremgår av regnskapstallene, holder vi regnskapet så og si i balanse. Det til tross for veldig høyt fravær. 1.tertial 23 starter som sagt med høyt fravær, men vi har klart å bemanne bedre i år enn i fjor, og det merkes på driften. Vi holder bemanningen på et fornuftig nivå, og har klart å sette inn vikarer i de aller fleste timene. Rektor og fagleder har tatt en god del timer for å dekke viktige vikartimer. Dermed har vi klart å holde oss innenfor budsjettammen. Ellers har vi og omorganisert på en fornuftig måte, og ser ressursene i sammenheng for å utnytte disse best mulig. Personalet har vært løsningsorienterte og bidratt konstruktivt i dette arbeidet.

Det lille avviket vi har kan faktisk helt og holdent forklares med investering av lærebøker tidlig i året. Denne utgiften er tatt i tråd med politikernes økning av budsjettet nettopp til lærebøker.

Arbeid med internkontroll på anskaffelser:

Frivoll skole har fulgt kommunens innkjøpsreglement. Vi har ikke gjort store anskaffelser, bortsett fra nevnte innkjøp av lærebøker. Skolen har ellers hatt en nøktern drift, og det er kun blitt gjort elevrettede innkjøp. Det er tett kontakt, og god kontroll med innkjøp på vår enhet. Alle innkjøp av en viss størrelsesorden godkjennes av meg som enhetsleder, og blir deretter anvist av meg.

Bruk av PB 360:

Frivoll skole bruker PB 360. Alle lærere og miljøarbeidere har tilgang slik at de kan lese og arkivere i elevmappene. Vi har brukt PB 360 i vårt daglige arbeid; f. eks. møteinnkallinger, møtereferat, enkeltvedtak, IO-planer, rapporter, varsler og aktivitetsplaner.

Vurderinger

Frivoll skole er god på relasjonspedagogikk og samarbeid. De ansatte er vant til å stille opp for hverandre, og på denne måten beholder vi den gode trivselen blant elever og ansatte.

Vi har få krevende elevsaker, og jobber godt og tett med de ansatte som står i en krevende situasjon slik at vi klarer å løse det meste uten bruk av store ressurser.

Det er tre hovedutfordringer fremover og med tanke på kommende skoleår:

1. Vi er i gange med å planlegge dreining av spesialundervisning og inkluderende praksis. Dette krever omstilling, og økt eller endret bemanning. Det viser seg at vi i praksis ikke oppfyller minstenormen helt på alle trinn, og det forsøker vi å gjøre noe med nå.
2. Kommende skoleår får vi en økende andel elever med spesielle utfordringer. Disse enkeltelever får av PPT 1:1 bemanning i sakkyndige vurderinger. Jeg må følge opp disse vurderingen for å sørge for sikkert og trygt skolemiljø for alle. Det er ikke mulig å avvike fra disse sakkyndige vurderingene i og med elevenes utfordringer. Dermed vil enheten gå mot økt bemanning som går ut over budsjettammen. Deler av disse behovene har vi blitt kjent med gjennom møter med barnehagene det siste året, men noen behov er og kommet gjennom tilflytting til skolen. Dette har vi ikke kunnet forberede oss på.

3. Den generelle veksten av elevmassen kommer av både økt elevtall på kullet, men og av tilflytting og skolebytter. Veksten er på 22% på ett år, og fører til at Frivoll skole vokser ut av nåværende lokaler. Vi har tatt i bruk brakkeene som ble satt opp midlertidig for noen år siden, og skal vi bruke eksisterende lokaler, må vi legge ned skolebiblioteket, og dermed miste et av allerede få spesialrom. Det kalles ofte hjertet i skolen, og det sitter langt inne å legge ned skolebiblioteket. Det er spesielt 1.klasse og SFO som vokser mest. 1.klasse må deles i to, og SFO vil telle over 90 elever. Politikerne har bestemt at SFO skal ha gratis kjernetid til 1. og 2.klassinger, og det er nok en viktig faktor i forhold til at elevtallet vokser der. Det er ikke plass til SFO-elevne i dagens lokaler, og med en 1.klasse som deles i to har skolen behov for mer plass. Saken er tatt opp med skolesjefen, men er ikke avklart. Skolen ønsker å bygge på brakken som står i skolegården. En ny brakkerigg vil dekke skolens behov.

Landvik skole (2002060)

Økonomitall

1.tertial 2023

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
2002060	Landvik skole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	13 150	12 497	-652	-5
	Kjøp av konsulenttjenester	5	53	48	91
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	365	375	10	3
	Alle andre inntekter	-1 583	-1 372	211	15
	Netto totalsum	11 936	11 554	-382	-3

Tabeller

Måleindikator	1.tertial 2022	1. tertial 2023	Endring
Korttid	4,2%	2,4%	-1,7%
Langtid	10,7%	9,8%	-0,9%
Sum	14,8%	12,2%	-2,7%

Måleindikator	1.1.23	30.04.23	Endring
Faste årsverk	41,9	42,5	0,6
Midlertidige årsverk	8	8,7	0,7
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	49,9	51,3	1,4

Måleindikator	1.1.2023	30.04.2023
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	83,9%	88%
Heltidsandel fast ansatte	48,1%	62%

Skoler

Aktivitetsdata	2022	2023	Endring	Endring i %
Antall elever	417	414	-3	-0,7
Spesialundervisn. ped	2522	2203	-319	-12,6
Spesialundervisn. ass	5388	4949	-439	-8,1

Innledning

Enhetens budsjetttramme for 2023 er svært stram. Det er gjennomført reduksjon i bemanning blant både miljøarbeidere og pedagoger, samt omfordeling av ressurser fra ledelse til undervisning.

En utfordring er at vi ligger i grenseland til gjeldende bemanningsnormer.

Fra skolestart høsten 2022 har vi justert noe på organiseringen av spes.ped. undervisningen. Noe spes.ped. blir gjennomført gjennom mer konsentrerte kurs i lesing og regning. Vi tilbyr også elever å delta i perioder på grupper med en mer praktisk tilnærming i undervisningen. Disse gruppene kaller vi SALTO (Skolens Alternative Opplæring). Disse kursene og gruppene ser ut til å fungere godt som supplement til ordinær tilpasset undervisning. Ordningen med spes.ped. skal evalueres, og i planleggingen av kommende skoleår må vi se på hvordan vi skal organisere spes.ped.undervisningen for å gi elevene mest mulig læring.

Vi har for tiden fem elever på Hommedal skolegård. Dette er en stor berikelse av det totale opplæringstilbudet vårt.

Grunnleggende norskundervisning er etter nyttår blitt gjennomført delvis gjennom bruk av alternative læringsarenaer. Dette har vært vellykket, og er erfaringer vi tar med inn mot nytt skoleår.

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

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

Korttidsfraværet har gått ned sammenlignet med samme tid i fjor. Vi har et godt samarbeid med HMS-gruppa. I stor grad er det et godt arbeidsmiljø ved skolen. Ansatte strekker seg langt for elevene og hverandre. Langtidssykefraværet er også lavere i år enn på samme tid i fjor. Dette sykefraværet er i all hovedsak relatert til egen helsesituasjon, og noe til en krevende arbeidssituasjon. Dette siste er urovekkende og får særlig oppmerksomhet.

Samarbeidet med FAU er veldig godt og viktig.

Resultat og aktivitet

Vi har et aktivitetsnivå og en bemanning som er ganske godt tilpasset skolens budsjetttramme for 2023. Men dette er krevende for de ansatte som skal få skolehverdagen til å bli best mulig for alle elevene våre. Derfor har vi ekstra oppmerksomhet på en sunn og konstruktiv medarbeiderkultur.

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

Regnskapet viser noe merforbruk. Utestående refusjoner vil i hovedsak dekke inn dette. Vi styrer mot et regnskapsresultat i balanse ved årets slutt.

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

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

Innkjøpskontrollen er god, og skolen følger Grimstad kommunes innkjøpsavtaler.

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

Vurderinger

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

Den digitale satsingen med bruk av iPad er over i normal drift, og vi har satset på det digitale læreverket "Skolestudio" (Gyldendal) sammen med andre skoler i Grimstad. Dette gjør vi samtidig med at vi legger vekt på håndskrift og lesing i trykte bøker - ikke bare på skjerm. Særlig på småskoletrinnene har vi

supplert med fysiske arbeidsbøker.

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

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

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

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

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

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

Holviga Barneskole (2002070)

Økonomitall

1.tertial 2023

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
2002070	Holviga barneskole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	13 150	12 896	-254	-2
	Kjøp av konsulenttenester	69	0	-69	0
	Kjøp av andre private tenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	281	261	-19	-7
	Alle andre inntekter	-1 886	-1 518	367	24
	Netto totalsum	11 613	11 639	26	0

Tabeller

Måleindikator	1.tertial 2022	1. tertial 2023	Endring
Korttid	4,1%	3,3%	-0,8%
Langtid	10,7%	5,4%	-5,4%
Sum	14,8%	8,7%	-6,1%

Måleindikator	1.1.23	30.04.23	Endring
Faste årsverk	39,1	38,2	-0,9
Midlertidige årsverk	12,1	13,4	1,3
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	51,2	51,7	0,5

Måleindikator	1.1.2023	30.04.2023
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	85%	92,5%
Heltidsandel fast ansatte	54,7%	71,7%

Skoler

Aktivitetsdata	2022	2023	Endring	Endring i %
Antall elever	414	420	6	1,4
Spesialundervisn. ped	3076	5521	2445	79,5
Spesialundervisn. ass	1501	2942,5	1441,5	96,0

*(Økning i spes.ped. grunnet gjesteelever og store enkeltvedtak på enkeltelever.

Innledning

Vi målretter fortsatt innsatsen mot ny skole. Vi har nå bodd oss inn i midlertidig moduls skole, og gleder oss

til bedre plass når ny skole står klar våren 2026.

Vi utvikler samarbeidskultur. Dette arbeidet fortsetter vi med gjennom felles samlinger både avdelingsvis og samlet. HMS-gruppen har også hatt fokus på dette. Vi har arbeidet med "En bra dag på jobben" og lager handlingsplan for dette.

Vi har ansvarskultur, hvor vi arbeider sammen som et lag for våre felles elever. En del av arbeidet med dreining av organiseringen av spesialundervisning og tilpasset opplæring ligger i dette ansvaret. Vi skal, ved hjelp av dekomp-samarbeid med UiA jobbe med tema: "Spesialundervisning og inkluderende praksis". Vi har stor tro på at tettere samarbeid og felles fokus vil bidra til utvikling av praksis til det beste for elevene våre.

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

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

Resultat og aktivitet

Økonomi

Holviga barneskole har i utgangen av tertialet et budsjett i balanse. Det er noe utfordrende å ha forutsigbarhet nok mhp ulike refusjoner, gjesteelever, og vikarbehov i arbeidsgiverperioden, for å sikre at en har et regnskap i balanse.

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

Elevmassen øker og fordrer mer innkjøp av inventar, nødvendig utstyr og læremidler.

Kvalitet

Vi har gode resultater på Nasjonale prøver. Elevundersøkelsen har grunnet tekniske problemer hos Statsforvalteren ikke vært mulig å få resultater på i år, selv om den ble gjennomført i klassene. Vi har tidligere gode resultater. Vi har fulgt opp med Spekterundersøkelser på 3.-7.trinn for å få oversikt over læringsmiljøet og sikre kvalitet.

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

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

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

Internkontroll og anskaffelser

Det er en utfordring at de interaktive tavlene er utdatert i alder og funksjon. Mange tålte ikke belastningen i flytteprosessen og måtte byttes ut. Vi vil inngå leasingavtale for klasserom hvor de gamle smartboardene etter hvert ikke fungerer.

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

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

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

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

Årsverk

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

Sykefravær

Sykefraværet har vært høyere enn ønskelig. Høsten var krevende med flytteprosess fra gammel skole til midlertidig modulscole. Sammenlignet med samme tid i fjor har vi en nedgang i sykefravær på bortimot 7%.

Vi har brukt tid på nye rutiner og samle oss i en enhet for felles samarbeids- og ansvarskultur, noe vi jobber kontinuerlig med også denne våren.

IKT og nettbrettsatsing

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

Måloppnåelse:

Vi har holdt budsjettrammen i tertialet. Dette grunnet bla sykerefusjoner. Arbeidsbelastningen har vært krevende. Noe som også har ført til at ikke alle oppgaver blir gjennomført. Vi har ikke kommet så langt som vi ønsket når det gjelder læreplanarbeid og felles arbeid med klasseledelse.

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

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

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

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

Spesialundervisning

Dreining i organisering av undervisning: Dette tar tid, men vi legger vekt på god implementering av ny læreplan og vil prioritere metoder som gir resultater og godt læringsmiljø innenfor de rammene vi har. Arbeid med klasseledelse vil også bidra inn i dette. Her har vi ikke kommet så langt som vi ønsket. Dette har også ført til færre muligheter for tilpasninger. Vi er bekymret for at elevmassen får flere elever med særskilte behov som vil øke ressursbehovet, og dermed behov for økte rammer. Om tidlig innsats er mer

enn ord bør det legges inn midler her som gjør at vi klarer å forebygge og unngå store samfunnsøkonomiske konsekvenser på lengre sikt og i et større bilde.

Vurderinger

Hva gjør enheten godt:

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

Hva kan gjøres bedre:

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

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

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

Risikomomenter:

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

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

Vi ønsker også en større presisering av hva som menes med en romslig skole, og hva forsterket avdeling innebærer. Dette må klargjøres i planen for ny skole.

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

Nettverksbygging er viktig for å trygge alle og bidra til nærvær. Forventningsavklaringer mellom hjem og skole rundt hva vi kan forvente av hverandre er viktig.

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

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

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

Holviga ungdomsskole (2002080)

Økonomitall

1.tertial 2023

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
2002080	Holviga ungdomsskole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	5 720	5 730	10	0
	Kjøp av konsulent tjenester	1	0	-1	0
	Kjøp av andre private tjenester	2	0	-2	0
	Alle andre kostnader	331	282	-49	-17
	Alle andre inntekter	-253	-171	82	48
	Netto totalsum	5 802	5 841	39	1

Holviga ungdomsskole er i økonomisk balanse med et lite overskudd på 39 000,- kr ut april måned 2023.

Tabeller

Måleindikator	1.tertial 2022	1. tertial 2023	Endring
Korttid	2,1%	0,9%	-1,2%
Langtid	7,4%	5,5%	-2%
Sum	9,5%	6,4%	-3,1%

På Holviga ungdomsskole var det en betydelig nedgang på sykefraværet fra 1. tertial 2022 til 2023. Korttidsfraværet i 2022 var på 2,1%, i 2023 var det på 0,9%. Langtidsfraværet i 2022 var på 7,4%, i 2023 var det på 5,5%. Forskjellen mellom 2022 og 2023 var en nedgang på sykefraværet på 3,1%.

Måleindikator	1.1.23	30.04.23	Endring
Faste årsverk	18,6	18,6	0
Midlertidige årsverk	4,8	4,7	-0,1
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	23,4	23,3	-0,1

Måleindikator	1.1.2023	30.04.2023
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	83,2%	88,9%
Heltidsandel fast ansatte	52,2%	72,7%

Skoler

Aktivitetsdata	2022	2023	Endring	Endring i %
Antall elever	150	167	17	11,3
Spesialundervisn. ped	1412	2824	1412	100
Spesialundervisn. ass	1458	2600	1142	78,3

Innledning

Holviga ungdomsskole er en god skole for ansatte og elever. Elevene gir gode tilbakemeldinger til oss og foreldrene gir uttrykk for at skolen er veldig god.

Dette skoleåret har vi 167 elever fordelt på 8 klasser. Vi har 3 klasser på 8. trinn, 3 klasser på 9. trinn og 2 klasser på 10. trinn. Vi har ca 20 årsverk totalt.

Skolen har vært noe preget av hærverk, men heldigvis har dette stoppet opp når vi bemannet opp med vakter i friminuttene.

På fellestiden vår har vi fokusert på følgende:

1. Læringsstrategier
2. Fagsamarbeid
3. Teamsamarbeid
4. Etske refleksjoner

I tillegg til dette har vi hatt hjertestarterkurs for alle ansatte.

Resultat og aktivitet

Holviga ungdomsskole går i økonomisk balanse med et lite overskudd på 39 000,- kr. Bemanningen passer godt til elevtallet og vedtakene i spesialundervisningen. Skolen har dette året 167 elever, og vil mest sannsynlig ligge på samme antall elever også neste skoleår. Skolen vil også neste år ha 8 klasser.

Skolen vil neste skoleår ha en større pedagogdekning i fagene spesialpedagogikk og valgfag.

Holviga ungdomsskole arbeider med internkontroll på anskaffelser og hele personalet bruker p360.

Vurderinger

Holviga ungdomsskole har et stabilt og veldig bra personalet. Mange ansatte har jobbet her i mange år. Skolens elever leverer veldig gode resultater på nasjonale prøver og på eksamen. Trivselen blant elever og ansatte er høy.

Skolen har ansatt en ny pedagog som begynner 1/8-23. Grunnen til det er at elevene våre skal ha pedagoger i de fleste timene på skolen, og at miljøarbeiderne skal ha flest mulig timer som miljøarbeidere, noe som ikke har vært tilfelle de siste årene. Skolen har jobbet sammen med HR-avdelingen om nedbemanning av miljøarbeidere neste skoleår, men dette ble ikke nødvendig fordi skolen får gjesteelever tilsvarende to stillinger betalt fra andre kommuner.

Fjære Barneskole (2002090)

Økonomitall

1.tertial 2023

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
2002090	Fjære barneskole				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	10 415	9 320	-1 096	-12
	Kjøp av konsulenttenester	34	0	-34	0
	Kjøp av andre private tenester	2	0	-2	0
	Alle andre kostnader	414	571	157	27
	Alle andre inntekter	-1 707	-1 449	258	18
	Netto totalsum	9 158	8 441	-717	-8

Tabeller

Måleindikator	1.tertial 2022	1. tertial 2023	Endring
Korttid	5,2%	2,4%	-2,8%
Langtid	8,1%	2,4%	-5,7%
Sum	13,3%	4,8%	-8,5%

Måleindikator	1.1.23	30.04.23	Endring
Faste årsverk	35,9	36,4	0,5
Midlertidige årsverk	1,8	3,8	2
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	37,6	40,1	2,5

Måleindikator	1.1.2023	30.04.2023
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	84,2%	88,5%
Heltidsandel fast ansatte	50%	55,8%

Skoler

Aktivetsdata	2022	2023	Endring	Endring i %
Antall elever	288	286	-2	-0,7
Spesialundervisn. ped	5301	4845	-456	-8,6
Spesialundervisn. ass	5681	4864	-817	-14,4

Innledning

Fjære barneskole har 286 elever.

I påvente av ny skole holder vi nå til i de gamle lokalene til Fjære ungdomsskole. Dette har vært positivt når det gjelder luftkvalitet, men samtidig utfordrende når det gjelder byggets funksjon og lite antall

toaletter. Vi har måtte ta toaletter i administrasjonsgangen til toaletter for elevene. Personalet disponerer da kun 2 toaletter.

I februar ble vi mottaksskole for elever på 1. - 7. trinn fra Ukraina.

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

Resultat og aktivitet

HR-tall og økonomitall kommentarer:

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

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

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

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

Både korttids- og langtidsfraværet har gått ned. Ved fravær omdisponerer vi personalet så langt dette lar seg gjøre, men vi må også bruke ressurser på vikarer. Vi ser at personalet er slitne, både for at de tar vikartimer, omdisponeres og at det ikke blir satt inn vikar. Ingen vikarer settes inn ved fravær i ledelsen.

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

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

Vurderinger

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

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

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

Skolen har hatt fokus på fagfornyelsen, samt implementering av iPad i opplæringen og kompetanseheving rundt dette i personalet.

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

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

Langemyr skole og ressurscenter (2002110)

Økonomitall

1.tertial 2023

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
2002110	Langemyr skole og ressurscenter				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	16 201	16 799	598	4
	Kjøp av konsulent tjenester	11	0	-11	0
	Kjøp av andre private tjenester	1	0	-1	0
	Alle andre kostnader	1 851	969	-881	-91
	Alle andre inntekter	-840	-545	296	54
	Netto totalsum	17 223	17 224	1	0

Tabeller

Måleindikator	1.tertial 2022	1. tertial 2023	Endring
Korttid	5,2%	4,2%	-0,9%
Langtid	9,5%	6,6%	-2,9%
Sum	14,7%	10,8%	-3,9%

Måleindikator	1.1.23	30.04.23	Endring
Faste årsverk	64,7	64,7	0
Midlertidige årsverk	10,9	11,9	1
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	75,7	76,7	1

Måleindikator	1.1.2023	30.04.2023
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	87,4%	93,2%
Heltidsandel fast ansatte	60,3%	72,6%

Skoler

Aktivitetsdata	2022	2023	Endring	Endring i %
Antall elever	34	37	3	8,8
Spesialundervisn. ped	11514	12103	589	5,1
Spesialundervisn. ass	17347	19380	2033	11,7

Sammenlignet med 1.tertial 2022

Innledning

Langemyr skole og ressurscenter gir grunnskoletilbud til elever med utviklingshemming og store

tilretteleggingsbehov i Grimstad, Lillesand og Birkenes kommune, samt til gjesteelever fra andre kommuner etter behov og kapasitet.

En økning i elevtall fra forrige skoleår fører til en tilsvarende økning i lønnskostnader. Prosentvis er det lavere økning i pedagogtimer enn i miljøpersonaltimer. Felleskostnadene vil med denne økningen bli delt på flere elevplasser enn i forrige skoleår. Grimstad kommune har i dette skoleåret færre elever i forhold til det totale elevtallet (16 av 37) enn i forrige skoleår (17 av 34). Det betyr at Grimstad kommune får lavere andel av felleskostnadene enn i forrige skoleår.

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

Resultat og aktivitet

Økonomi:

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

Økonomitallene for 1.tertial 2023 viser mindreforbruk på lønn i forhold til budsjett, men økte andre kostnader. I sum går økonomien i balanse.

Anskaffelser gjøres i svært begrenset omfang, og skolen er god på gjenbruk. Hver av eierkommunene har behandlet og imøtekommet forespørsel om å disponere overskudd fra 2021 til ekstra vedlikehold og sikkerhetstiltak. Disse tiltakene gjenstår våren 2023:

- Stor dobbel sklie med støpt gummi i landingssonen er i ferd med å ferdigmonteres, da vi har måttet ventet på frostfri temperatur denne våren. Dette er kjøpt inn for økt bevegelseserfaring, sosial kompetanse og vennerelasjoner mellom elevene.
- Informasjonsskilt bestilles våren 2023 for sikker kjøreatferd til dropsone, parkering og orientering for besøkende til skolen.

Personal

Faste stillinger har vært stabilt i 1.tertial, mens det er økt med ett årsverk midlertidig ansettelse pga en langtidssykemelding. Det er fortsatt flere svangerskap underveis samt videreutdanning, ulønnede permisjoner, langtidssykemeldinger og sykepermisjoner, som fører til vikarbehov. Skolen har god oversikt over stillinger "ut og inn", og driver så kostnads- og personaleffektivt som er forsvarlig.

Sykefraværstallene viser en synkende total fraværsprosent. Fraværet er fortsatt høyt og utfordrer driften daglig. Skolen gjør en betydelig innsats på en rekke ulike områder for å forebygge og å følge opp fravær. Rett kompetanse, faste team, tilstrekkelig tid til samarbeid om planlegging og evaluering, faglig utviklingsarbeid med veiledning og kompetansedeling, tydelig rolleavklaring og skriftlige rutiner, avviksføring og -oppfølging, ledelse tett på både de som er på jobb og de som av ulike grunner må være borte fra jobb, sykefraværstiltak og dialogplassen, bistand til å finne annet arbeid eller overgang til andre ytelser for de som har behov for det.

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

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

Skoledrift:

Skolens elevtall har økt fra 34 elever for ett år siden, til 37 elever dette skoleåret. Grimstads andel av elevmassen er sunket til 16 elever, og dermed får Grimstad kommunene en mindre andel av felleskostnadene enn i forrige skoleår.

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

- **Skole 1-10:** I vårsemesteret 2023 fordeler elevene seg slik mellom kommunene:
 - Grimstad 16 elever
 - Lillesand 9,4 elever
 - Birkenes 10 elever
 - Froland 1 elev
- **SFO 1-4:** Det gis tilbud om SFO før/etter skoletid og i skolens ferier/fridager hjemlet i opplæringsloven for elever i 1.-7.trinn.
 - 3 elever fra Grimstad, 5 fra Birkenes, 4 fra Lillesand
 - 11 av disse 12 elevene bruker SFO i skolens ferier og fridager.
- **SFO 5-7:** Nasjonale retningslinjer ga fra august 2020 elever med funksjonsnedsettelse rett til gratis SFO, og vedtektene i Grimstad slår fast at dette må det søkes om årlig. Skolen opplever det som fornuftig å foreta en individuell behovsvurdering i hver enkelt sak.
 - 6 elever fra Grimstad, 5 har plass i skolens ferier og fridager
 - 2 elever fra Birkenes og 2 fra Lillesand i skoleukene hvor de venter på felles hjemreise med ungdomstrinnselevne 2 dager pr uke
 - Øvrige kommuner gir eventuelle tilbud i egen kommune
- **Tilbud 8-10:** Noen elever i 8.-10.trinn har fått vedtak av sine hjemkommuner om avlastning i form av "SFO" ved skolen, da disse ikke har rett til SFO etter opplæringsloven. Tjenesten kan bestilles på Langemyr dersom Habilitering i hjemkommunen finner det riktig, og dersom SFO har kapasitet utover tilbudet som gis til barneskoleelevne.
 - 5 av de 7 elevene på ungdomstrinnet fra Grimstad får et slikt tilbud i skoleukene, 4 av dem får også tilbud i skolens ferier og fridager
 - Øvrige kommuner gir eventuelle tilbud i egen kommune.

Vurderinger

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

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

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

- **Norsk;** lese-/skriveopplæring basert på egenutviklet metode LIMM i kombinasjon med IMal, STL+ og andre forskningsbaserte metoder
- **ASK;** alternativ og supplerende kommunikasjon med lav- og høyteknologiske kommunikasjons hjelpemidler, samt symbolisering av skolemiljøet
- **Matematikk;** konkrete og metodikk for økt matematisk forståelse, nytt fag dette skoleåret

- **Kroppsøving**; vanntilvenning og svømmeopplæring med ferdighetsmerker fra Norges Svømmeforbund, tilrettelagte kroppsøvingstimer og tilrettelegging av materiell
- **Naturfag**; elevaktive eksperimenter og undersøkelser
- **Koding**; Blueboot, Cosmobrikker, Minecraft edu, MicroBit, greenscreen og annet

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

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

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

Vedlikehold og drift av byggene, basseng og uteområdene. Det er startet en prosess om hvordan skolen kan knyttes tettere mot Grimstad Bygg- og eiendom. Det er også meldt inn behov for erstatningsareal når Grimstad kommune begynner arbeid med barnebolig i Trollsvingen 21 som er planlagt i 2027. Da mister skolen viktig areal som brukes daglig til elevene. Det er allerede brukt all romkapasitet i skolens bygninger, og det er behov for å erstatte arealet som blir borte i 2027.

Det er økende søknad om elevplasser ved skolen, og det vil fortsatt kunne være behov for å ta imot akutt plasseringer eller tilflyttere i løpet av et skoleår. Skolen er i dialog med Grimstad Eiendom om å leie Trollsvingen 23 for neste skoleår pga økt elevantall. Skolen mangler tilstrekkelig skjerm og tilpasset areal for enkelte elever som strever med alvorlig utagerende atferd.

Stabil vikartilgang er vesentlig for å opprettholde forsvarlighet og kvalitet i tjenesten. Det har vært for sårbar denne vinteren rundt enkelte elever med behov for særskilt kompetanse. Styrking av vikarorganiseringsen gjøres fortløpende. Det er i gang et mulighetssamarbeid med Habilitering i Grimstad kommune om delvis bemanning rundt enkelte elever med behov for helseoppfølging i skolen, som vil kunne inngå i refusjonsordningen for ressurskrevende helsetjenester.

Arbeidsplasser for lærerne oppfyller ikke norm pga alt for lite areal.

Kvalifiseringstjenesten (2004000)

Økonomitall

1.tertial 2023

Beskrivelse	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
2004000				
Kvalifiseringstjenesten				
Lønnskostnader og NAV-refusjoner	10 061	7 516	-2 545	-34
Kjøp av konsulenttjenester	386	146	-240	-164
Kjøp av andre private tjenester	14	0	-14	0
Alle andre kostnader	2 882	1 874	-1 008	-54
Alle andre inntekter	-7 516	-3 589	3 927	109
Netto totalsum	5 827	5 946	120	2

Tabeller

Måleindikator	1.tertial 2022	1. tertial 2023	Endring
Korttid	2%	1,8%	-0,3%
Langtid	7,1%	4,9%	-2,2%
Sum	9,1%	6,6%	-2,4%

Måleindikator	1.1.23	30.04.23	Endring
Faste årsverk	26,6	26,6	0
Midlertidige årsverk	7,7	9,1	1,4
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	34,3	35,7	1,4

Måleindikator	1.1.2023	30.04.2023
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	88,6%	89,6%
Heltidsandel fast ansatte	71,4%	72,4%

Tabell

Aktivetsdata	2022	2023	Endring	%
Antall flyktninger bosatt	75	39	-36	-48,0
Antall elever/ deltakere	155	197	42	27,1
Elevtimer spesialpedagogisk undervisning	3879	2235	-1644	-42,4

Innledning

Kvalifiseringstjenesten består av to avdelinger, flyktningtjenesten og voksenopplæringen.

Flyktingtjenesten har ansvaret for bosetting og integrering, og følger opp flyktingbefolkningen innenfor femårsperioden. Hvert år blir kommunen anmodet av Integrerings- og Mangfoldsdirektoratet (IMDi) om å bosette et visst antall flyktinger. I forbindelse med økt behov for bosetting på grunn av krigen i Ukraina, har kommunen blitt anmodet om å bosette 180 flyktinger. Per 30.04. var det bosatt 39 personer, 30 voksne og 9 barn. 24 er fra Ukraina, 9 fra Syria og 6 fra Kongo. Så langt er det avtalt med IMDi bosetting av 87 personer innen utgangen av juni. Arbeidet går godt og samarbeidet med de andre involverte enhetene i kommunen fungerer fint.

Voksenopplæringen tilbyr norskopplæring og introduksjonskurs for voksne (over 18 år) med rett og/eller plikt i henhold til integreringsloven på dag- og kveldstid. Voksne over 16 år med rettigheter etter opplæringslovens §4A-1 får tilbud om et komprimert grunnskoleløp med en varighet på 2-3 år med mål om å ta grunnskoleeksamen. Voksne med særlige behov får tilbud om å utvikle eller holde vedlike grunnleggende ferdigheter. En sakkyndig vurdering utarbeidet av PPT, danner grunnlaget for opplæringen, og vedtak fattes etter opplæringslovens §4A-2 om spesialpedagogisk undervisning for voksne.

Per 30.04. hadde voksenopplæringen 197 elever/deltakere og elevtallet økende. Elevene fordeler seg på sju grupper med norskurs på dag- og kveldstid. Det er to klasser i grunnskolen, og 16 elever skal ta grunnskoleeksamen denne våren. 16 elever deltar med kun spesialpedagogisk undervisning i liten gruppe eller med enetimer. For mange elever med spesialpedagogisk tilbud kombineres et dag-/aktivitetstilbud hos Aktivitetshuset/Jobbsentralen med undervisning.

Resultat og aktivitet

Økonomi: Kommunen mottar integreringstilskudd for bosatte flyktinger i fem år og danner grunnlaget for budsjettet til Kvalifiseringstjenesten og andre enheter som jobber med bosetting av flyktinger. I tillegg mottar kommunen barnehagetilskudd og eldretilskudd.

Kommunen mottar norsktilskudd for nybosatte innvandrere med rettigheter til gratis opplæring. Disse midlene kommer til kommunen i inntil tre år. Ukrainske flyktinger med midlertidig kollektiv beskyttelse har rett til norskopplæring i 1 år og kommunen vil motta et engangstilskudd per elev på kr. 45 000. Siden norsktilskuddet følger vedtak om opplæring for den enkelte elev, er det stor usikkerhet i arbeidet. Kontinuerlig justering i organiseringen av opplæringstilbudet er nødvendig og er en krevende situasjon å håndtere.

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

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

Årsverk: Midlertidige årsverk er vikarer for personer i permisjon, videreutdanning og langtidssykdom. I tillegg er det 3 midlertidige årsverk i flyktingtjenesten og ett årsverk i voksenopplæringen for å håndtere det høye antallet bosettinger og nyankomne i år og i fjor. Noe midlertidighet er i forbindelse med tiltak for personer med ekstra oppfølgingsbehov finansiert av særlige tilskudd fra IMDi. Vi har også lærling i kontorlaget som tar fagbrev denne våren.

Fravær: Det har vært en reduksjon i både korttids- og langtidsfravær. Fravær følges opp i henhold til kommunens rutiner.

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

I løpet av våren har det vært gjennomført førstehjelpskurs for alle medarbeiderne. Hjerterstarter ble installert i samme periode, og opplæring er gjennomført.

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

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

Vurderinger

Et av de viktigste integreringstiltakene er at alle barn i skolealder, innenfor femårsperioden etter bosetting, får tilbud om å delta i en fritidsaktivitet som dekkes av integreringstilskuddet. Barna deltar i et bredt spekter av tilbud som finnes for alle kommunens barn.

For de voksne samarbeides det med frivillige organisasjoner og frivilligsentralen slik at man kan få hjelp til å komme i aktivitet som fremmer integrering.

Aktiviteter og prosjekter::

- Alle skal kunne å svømme - Svømmekurs for barn og voksne i samarbeid med svømmeklubben. Midler fra Statsforvalteren finansierer kursene.
- Sykkelveksted i samarbeid med Respons Norway for menn med innvandrerbakgrunn en eller to dager per uke.
- Prosjektet Grønn Trivsel er et samarbeidstiltak med "Blomstrende Sørland" som legger til rette for at flyktninger og innvandrere kan dyrke egne vekster i et aktivt og sosialt miljø på Dømmesmoen.
- Alle skal kunne å sykle - sykkelkurs for innvandrerkvinner på Kvalifiseringstjenesten.
- ICDP - kurs i foreldreveiledning på Kvalifiseringstjenesten.
- Integreringsappen Bootstraps - et Erasmus+ prosjekt i samarbeid med en organisasjon i Italia.
- Strategier for språklæring satt i system - prosjekt i samarbeid med Birkenes voksenopplæring finansiert med midler fra IMDi. Et tiltak for voksenopplæringen som Dysleksivennlig voksenopplæring.
- Helsefremmende skolemiljø og skolenærversarbeid - prosjekt i samarbeid med Birkenes voksenopplæring m.fl. Finansiert av Regionalt forskningsråd Agder. Et tiltak for vedlikehold av kompetanse innen traumebevisst omsorg.

Kvalifiseringstjenesten samarbeider med NAV og introduksjonsprogrammet for nyankomne flyktninger.

Kvalifiseringstjenesten informerer og yter service til innbyggere med behov for å dokumentere norskferdigheter og gjennomfører norskprøver fire ganger per år. Månedlig settes det opp prøver i samfunnskunnskap og statsborgerprøver slik slik at innvandrere kan søke om permanent oppholdstillatelse og statsborgerskap.

Det gjennomføres realkompetansevurdering på grunnskolens område, veiledning og rådgivning rundt skolegang og yrkesmuligheter med mer.

Barn, unge og familie (2008000)

Økonomitall

1.tertial 2023

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
2008000	Barn, unge og familie				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	27 653	27 887	234	1
	Kjøp av konsulenttenester	479	322	-158	-49
	Kjøp av andre private tenester	891	275	-616	-224
	Alle andre kostnader	5 483	5 184	-299	-6
	Alle andre inntekter	-3 314	-1 404	1 910	136
	Netto totalsum	31 192	32 263	1 071	3

Tabeller

Måleindikator	1.tertial 2022	1. tertial 2023	Endring
Korttid	3,6%	3,1%	-0,5%
Langtid	6,7%	9,4%	2,7%
Sum	10,2%	12,4%	2,2%

Måleindikator	1.1.23	30.04.23	Endring
Faste årsverk	67,6	68,3	0,7
Midlertidige årsverk	16,9	20,6	3,7
Sum årsverk	84,4	88,9	4,5

Måleindikator	1.1.2023	30.04.2023
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	88,4%	94,7%
Heltidsandel fast ansatte	63%	80,5%

Innledning

Det er fremdeles fokus på å skape godt samarbeid mellom tjenestene i enheten som ble organisert inn i oppvekst fra 2022. Arbeidet med dette er utfordrende da tjenestene holder til på rådhuset og i flere bygg på Dømmesmoen. Likevel har flere av tjenestene nå fått på plass faste relevante samarbeidsmøter.

I budsjett 2023 fikk enheten tilført 3 millioner for å styrke arbeidet med tidlig innsats. Enheten er i ferd med å ansette i de stillingene kommunestyrets vedtak la føringer for.

Avdelingsleder for Helsesykepleier- og jordmortjenesten har vært sykemeldt hele perioden, og det har skapt merarbeid for tjenesten og enhetsleder. I tillegg er det bemannet opp med ytterligere to midlertidige stillinger på Ukrainamidler i Flyktninghelsetjenesten og det har vært mye arbeid med opplæring. I tillegg har det vært økning i henvisningsmengden til PPT og antallet gjennomførte samtaler hos Familiesenteret.

Resultat og aktivitet

Antall konsultasjoner	1. tertial 2022	1. tertial 2023	Endring	Endring i %
Helsesykepleier				
Jordmor				
Helsestasjon for ungdom				
Familiesenteret	510	544	34	6,7
Aktivitetsdata barnevern				
Antall bekymringsmeldinger	117	137	20	23,4
Antall hjelpetiltak i hjemmet § 4-4 og ettervern § 1-3	130	136	6	7,8
Antall barn med omsorgsvedtak	40	37	-3	-1,2
Antall barn på institusjon per 31.12.21	3	2	-1	
Saksmengde PPT				
Aktive saker		646		
Nye og rehviste saker		227		
Systemsaker totalt		59	5	9,2
Logoped saker		58		
Venteliste		13		
Barnehagesaker				
Spesialpedagoger i barnehage				
Aktive saker		44		

Enheten har et mindreforbruk på kr 1.071.000,- pr 30.04.23. Dette skyldes i hovedsak at stillinger tilført over budsjett ikke er besatt og tilskuddsmidler som ikke er periodisert.

Sykefraværet er på vei ned generelt i enheten, men PPT og spesialpedagogene i barnehage sliter med høyt langtidssykefravær.

Samtlige tjenester jobber godt med internkontroll.

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

Helsesykepleier- og jordmortjenesten:

Tjenesten har et mindreforbruk på ca. 1 mill. Dette skyldes i hovedsak at det ikke ble satt inn vikar for sykemeldt avdelingsleder, ubesatt nyopprettet 50% hjemmekonsulentstilling og høyere tilskudd fra Hdir enn budsjettet.

Tallene forteller at året har startet hektisk (se vedlegg). Tjenesten har 3 delvis langtidssykemeldte og ganske høyt korttidsfravær. Gjennomsnittsalderen på de ansatte er lav, og de fleste har små barn, noe som forklarer det høye korttidsfraværet.

Mange ansatte kjenner på utilstrekkelighet for å hjelpe alle barna/ungdommene som sliter når mange og økende lovpålagte oppgaver, jmfør *nasjonal faglig retningslinje for helsestasjon, skolehelsetjeneste og helsestasjon for ungdom* (Helsedirektoratet, 2017) skal følges uten at det følger med ekstra midler.

Helsestasjonen i Grimstad har utviklet seg fra å ha en avdelingsleder per 9 årsverk, til i dag å omfatte ca. 30 årsverk (inkludert flyktinghelsetjenesten) fordelt på 38 personer. Arbeidsoppgaver, digitale verktøy og kompleksiteten i tjenesten har økt kraftig siste årene.

Per i dag klarer ikke tjenesten fullt ut å følge opp nasjonale retningslinjer.

Avdelingsleder har ansvar for jordmortjenesten, helsestasjon 0-5 år, skolehelsetjenesten, vaksinasjonskontoret, HFU (helsestasjon for ungdom), delegert ansvar for miljøundersøkelse ved

smittesporing og flyktinghelsetjenesten. De forebyggende tjenestene er etterspurt og ønsket i økt grad både innenfor nåværende områder; eksempelvis ønske om helsesykepleier mer tilgjengelig i skolen, men også i samarbeidstjenester som via NAV «Ungdoms Hub» som gjerne vil ha HFU tilgjengelig i sitt tilbud.

Noen av stillingene i tjenesten er finansiert av tilskuddsmidler fra Helsedirektoratet, BufDir og tiltak for flyktingsituasjonen/ «Ukraina midler». Det er tidkrevende for en leder å følge opp dette for å sikre tilstrekkelig bemanning til enhver tid.

Tilskuddsmidlene fra Helsedirektoratet blir ikke videreført fra 2024. Det er tidligere meldt inn som behov om 2,4 mill økning i budsjett 2024, men det er svært viktig at det foreligger en plan for dette dersom tjenesten skal opprettholde tilbudet fremover.

Lederspennet er i dag godt over anbefalt nivå (ca.15) mot 38 som er faktisk lederspenn. Helsestasjonen skiller seg fra andre deler av helsetjenestene ved kompleksiteten innen de ulike fagområdene lagt under en leder og grad av både interne og eksterne møter som ligger betydelig over andre avdelinger grunnet bredt samarbeidsfelt og stort ønske fra mange om mer samarbeid.

Det blir trukket frem i arbeidet med forebyggende plan for Grimstad kommune at de 1000 første dagene er et unikt mulighetsrom og her kommer jordmødrene, HFU og helsesykepleierne midt i kjernen av det forebyggende arbeidet. Helsepersonellkomisjonens NOU (2023) konkluderer også med at det er nederst i pyramidene det bør satses for fremtiden; forebyggende.

Eksempelvis har Jordmødre kompetanse i kvinnehelse i et livsløpsperspektiv og det er i tråd med Leon-prinsippet og samfunnsøkonomisk smart å satse på utvidelse av denne tjenesten til eksempelvis «åpne dører» der kvinner kan ta celleprøve, få prevensjon eller råd om familieplanlegging eller overgangsalder.

Det å kun ha en leder er veldig sårbart. For tiden er avdelingsleder sykemeldt, enhetsleder har vært inne i en mellomperiode og vikar for avdelingsleder startet opp 2. mai. Dersom det var to ledere, ville de kunne overta hverandres oppgaver ved behov og sykemeldinger. Sykemeldt avdelingsleder er tydelig på at å ikke øke til 2 stillinger etter all sannsynlighet vil bety mye gjennomtrekk i stillingen i årene fremover.

Sykefraværsoppfølging i så ulike tjenester er utfordrende med et så høyt antall ansatte per leder. Oppfølgingen skal være individuell og mulighetsrommet for tilrettelegging er ulikt ved flyktinghelsetjenesten, i skolen, for jordmødre og ved vaksinasjonskontoret eksempelvis.

Familiesenteret og spesialpedagogene i barnehage:

Tjenestene har et merforbruk på kr. 260.000,-. Tallet er misvisende da det er kommet inn tilskuddsmidler på kr. 750.000,- som ikke er periodisert. Tilskuddsmidler på nesten kr. 400.000,- som skulle overføres fra psykisk helse til familiesenteret er ikke blitt overført. I tillegg har det skjedd en feil ved overføring av stillinger da Familiesenteret ble overført til oppvekst som gjør at tjenesten mangler 1,65 årsverk (PMTO-terapeutene).

Familiesenteret har høyt aktivitetsnivå med mange nye henvendelser. Familiesenteret har psykolog på tilskuddsmidler fra Statsforvalteren for å styrke Familiesenterets lavterskeltilbud ut juni 2023. Av disse midlene er det satt inn 10% psykologstilling på Helsestasjon for ungdom.

En av PMTO-terapeutene (foreldretreningsprogram) begynte på 2-årig familierapportstudie høsten 2021. I juni 2023 vil dette styrke bemanningen i Familiesenterets lavterskeltilbud.

Det er lavt sykefravær på Familiesenteret.

2023 starter med høyt sykefravær hos spesialpedagogene.

Antall årsverk som utfører den spesialpedagogiske hjelpen er 7,8 årsverk. Det utgjør 3,5% andel av barn i barnehagen. Tjenesten har kun 6,4 faste årsverk, det blir derfor merforbruk på lønn.

Barneverntjenesten:

Tjenesten har et mindreforbruk på kr. 250.000,- som i hovedsak skyldes at den som er ansatt i nyopprettet "hjemme hos" stilling ikke har startet enda.

Tallene viser at antall bekymringsmeldinger og antall hjelpetiltak i hjemmet øker samtidig som antall omsorgsvedtak og barn i institusjon går ned. Målet er finne bedre løsninger for å få ned antall institusjonsplasseringer. Tallene viser at tjenesten jobber godt med dette.

Barneverntjenesten har for tiden mange kompliserte saker som krever at samarbeidet innad i tjenesten fungerer godt. Det er en økning i antall ungdom som sliter. Det er spesielt utfordrende i saker hvor ungdom har helserelevante eller psykiske utfordringer. I denne forbindelse har det vært ulike møter med tjenestekontoret og ulike instanser innen helse. Det ender ofte med at barneverntjenesten må frikjøpe hjelp eller ta i bruk dyre statlige tiltak som beredskapshjem, spesialiserte fosterhjem, frikjøpt avlastning

eller institusjon.

Tjenesten har for tiden lavt sykefravær.

PPT:

Budsjett i balanse.

Tjenesten erfarer fortsatt stor og økende henvisningsmengde. 2023 starter med høyt sykefravær og utfordringer med opplæring av nyansatte. Forutsetningene for å bistå skole og barnehage med både organisasjonsutvikling og kompetanseheving, samt å utarbeide sakkyndige vurderinger der det er nødvendig, er derfor redusert.

På grunn av ombygging og etablering av to nye kontor må gammelt arkiv avleveres til Kuben. Dette har medført stor arbeidsbelastning for merkantil tjeneste. I tillegg er PPT med i arbeidet med anskaffelse av nytt fagsystem sammen med 7 andre PP tjenester i samarbeid med IKT Agder. Tjenesten er også i gang med å ansette nyopprettet veilederstilling i barnehage.

Vurderinger

Enheten har, og skal ha, et særlig fokus på tidlig innsats, helsefremmende og forebyggende arbeid på tvers av tjenester. Manglende samlokalisering innad i enheten er fortsatt et hinder for det uformelle samarbeidet. Det er derfor fokus på å få på plass faste samarbeidsmøter mellom aktuelle tjenester.

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

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

Vedlegg

Vedlegg 1: Første Tertialrapport - helsesykepleier- og jordmortjenesten

Byggesaksenheten (4001000)

Økonomitall

1.tertial 2023

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
4001000	Byggesaksenheten				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	2 781	2 772	-9	0
	Kjøp av konsulent tjenester	16	0	-16	0
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	392	102	-290	-284
	Alle andre inntekter	-2 414	-2 273	141	6
	Netto totalsum	775	601	-174	-29

Tabeller

Måleindikator	1.tertial 2022	1. tertial 2023	Endring
Korttid	6,6%	4,6%	-2,1%
Langtid	0%	2,4%	2,4%
Sum	6,6%	6,9%	0,3%

Måleindikator	1.1.23	30.04.23	Endring
Faste årsverk	9	9	0
Midlertidige årsverk			
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	9	9	0

Måleindikator	1.1.2023	30.04.2023
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	91,4%	100%
Heltidsandel fast ansatte	85,7%	100%

Innledning

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

Det er ansatt 2 stykker som begynner 01.08.23. Opplæringen av de eksisterende ansatte er ferdig slik det er på enheten nå. Vi mister mindre gebyret og overhøyet av restanser minsker.

Enheten jobber med kontinuerlig forbedring av saksprosesser og drift i enheten. I tillegg utvikles internkontrollsystemet. Det jobbes samtidig med innføring av Plan&Build som er et nytt saksbehandlingssystem.

Resultat og aktivitet

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

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

Utenom de tiltakene som behandles etter plan- og bygningsloven, behandler også enheten separate utslippstillatelser etter forurensningsforskningen, og seksjoneringssaker. Videre er enheten 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.

All saksbehandling ved enheten gjennomføres ved bruk av P360. Det skal innføres Plan&Build som et nytt saksbehandlingssystem. Enheten har svært begrensede egne anskaffelser.

Vurderinger

Byggesaksenheten har mange dyktige medarbeidere som er opptatt av å jobbe med å øke kvaliteten, effektiviteten, samtidig som de leverer god veiledning. Enheten kan ikke påvirke omfanget av nye saker som kommer inn for behandling. Det har vært et stort fokus på å korte ned saksbehandlingstiden samtidig som at kvaliteten opprettholdes. Tilsyn og ulovlighetsarbeidet vil også styrkes i året som kommer og tilsynsstrategien vil vedtas politisk nå til våren 2023.

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

Oppmålingsenheten (4002000)

Økonomitall

1.tertial 2023

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
4002000	Oppmålingsenheten				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	1 572	1 553	-19	-1
	Kjøp av konsulenttjenester	2	0	-2	0
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	86	95	9	9
	Alle andre inntekter	-1 581	-1 559	22	1
	Netto totalsum	79	89	10	11

Tabeller

Måleindikator	1.tertial 2022	1. tertial 2023	Endring
Korttid	0,6%	0,2%	-0,4%
Langtid	8,4%	0%	-8,4%
Sum	9%	0,2%	-8,7%

Måleindikator	1.1.23	30.04.23	Endring
Faste årsverk	5	5	0
Midlertidige årsverk			
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	5	5	0

Måleindikator	1.1.2023	30.04.2023
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	100%	100%
Heltidsandel fast ansatte	100%	100%

Innledning

Driften går i balanse.

Leder og to av medarbeideren har blitt autorisert som eiendomslandmålere og fått tildelt Landmålerbrev for eiendomslandmåling nå i våres. Dette er svært viktig for Grimstad kommune. Det innføres nå krav om autorisasjon for å kunne ha ansvar for eiendomslandmåling.

Resultat og aktivitet

Driften går i balanse.

Enheten har tre erfarne og to nyansatte. Det går en del tid til opplæring.

I tillegg til oppgradering av grunnkart og navnesaker, er enhetens hovedoppgave knyttet til matrikkelen. Hovedjobben går på oppmåling og fradeling av nye eiendommer, oppmåling av eksisterende grenser samt endring av grenser. OECD har sagt at et godt eiendomsregistreringssystem ikke bare er viktig, men en forutsetning for utvikling av et samfunn. Folk kan stole på oppmålte grenser. Kjøper vet hva han kjøper. Eiendommen er så sikker at den kan settes som sikkerhet for lån. Man kan låne i banken. Selger kan reinvestere salgssummen i annen virksomhet.

Enheden har overtatt ansvaret for å føre matrikkelens bygningsdel, som er grunnlaget for eiendomsskatt og en del av kommunens gebyrer. Vi har begynt å rydde opp gamle feil og mangler.

Enheden er også ansvarlig for adressering. All offentlig utsending, inkludert for eksempel NAV, sjekkes daglig mot matrikkelens adressedel.

Enheden har mye gammelt utstyret som snart må byttes ut, men vi bruker det så lenge vi kan. Dette gjelder gamle biler, GPS og gamle kikkerter. Vi må også snart digitalisere det gamle analoge arkivet.

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

Vurderinger

Det er et bra arbeidsmiljø i oppmålingsenheten.

I år kan muligens ordreinngangen for oppmåling bli noe redusert ettersom renta øker og folk kanskje utsetter å bygge nytt hus. Skulle dette skje vil vi kunne føre mere i B-delen og vi kan ta på oss flere oppdrag for kommunen. Kommunen har svært mange eiendommer som bør måles opp. Kommunen bør ta sitt ansvar som eiendomsbesitter og sikre sine verdier.

Plan-, miljø- og landbruksenheten (4003000)

Økonomitall

1.tertial 2023

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
4003000	Plan-, miljø- og landbruksenheten				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	3 443	3 807	364	10
	Kjøp av konsulent tjenester	22	22	0	0
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	124	160	35	22
	Alle andre inntekter	-265	-245	20	8
	Netto totalsum	3 324	3 744	419	11

Tabeller

Måleindikator	1.tertial 2022	1. tertial 2023	Endring
Korttid	2,7%	2,8%	0,1%
Langtid	2,2%	2,6%	0,3%
Sum	4,9%	5,4%	0,4%

Måleindikator	1.1.23	30.04.23	Endring
Faste årsverk	10,8	10,8	0
Midlertidige årsverk			
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	10,8	10,8	0

Måleindikator	1.1.2023	30.04.2023
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	97,8%	100%
Heltidsandel fast ansatte	88,9%	100%

Innledning

Resultat og aktivitet

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

Enheden opplever stor pågang av private reguleringsplaner til behandling. Med stort og smått er det nesten 100 pågående plansaker, både i prosess og i oppstartsfase. En trend er at sakenes kompleksitet stadig blir mer komplekse og/eller krever mer medvirkningsprosesser.

På overordnet nivå har forslag til ny kommuneplanens samfunnsdel vært på høring og offentlig ettersyn. Det jobbes også med innretningsarbeidet med kommuneplanens arealdel, hvor hovedfokuset så langt har vært planprogram og utarbeidelse av nye arealstrategier.

Innenfor fagområdet landbruk har det vært noe redusert kapasitet gjennom 1. tertial grunnet avvikling av

en foreldrepermisjon. Driften har imidlertid blitt i all hovedsak blitt overholdt på normalt nivå. Enhetens miljørådgiverstillingen har fortsatt vært ubesatt i gjennom 1. tertial. Kommunens oppgaver innenfor miljø følges opp, men strategisk arbeid jobbes det derfor mindre med.

Økonomisk har enheten totalt et mindreforbruk ca. 419 000 kr pr august. Dette skyldes i all hovedsak lavere lønnsutgifter grunnet vakante stillinger og noe sykemeldinger. Selv om det er pr 1. tertial er et mindreforbruk på enheten, forventes det å styre mot et regnskap noe svakere året sett under ett.

Enheten har et noe høyere sykefravær så langt i år sammenliknet med samme periode i fjor.

Vurderinger

Enheten er i god drift. Det høye antallet med saker kombinert med redusert bemanning gjør det tidvis utfordrende å disponere enhetens ressurser slik at alle saksområder får tilfredsstillende kapasitet.

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

Grimstad brann og redning (4004000)

Økonomitall

1.tertial 2023

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
4004000	Grimstad brann og redning				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	6 317	6 951	634	9
	Kjøp av konsulent tjenester	28	17	-12	-71
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	694	513	-181	-35
	Alle andre inntekter	-429	-618	-189	-31
	Netto totalsum	6 610	6 862	252	4

Tabeller

Måleindikator	1.tertial 2022	1. tertial 2023	Endring
Korttid	0,9%	1,2%	0,3%
Langtid	4,3%	2,6%	-1,7%
Sum	5,1%	3,8%	-1,4%

Måleindikator	1.1.23	30.04.23	Endring
Faste årsverk	16,3	20,2	3,9
Midlertidige årsverk	1	1	0
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	17,3	21,2	3,9

Måleindikator	1.1.2023	30.04.2023
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	56%	57,6%
Heltidsandel fast ansatte	55,2%	56,7%

Tabell

Aktivitetsdata	2022	2023	Endring	%
Antall branner og utrykninger	147	138	-9	-6,1
				0
				0

Innledning

Brann og redning består av to avdelinger som skal ivareta de forebyggende og beredskapsmessige oppgavene etter brannloven. Den delen av forebyggende avdeling som utgjør feiervesenet, er

kommentert i egen rapport (selvfinans).

Driften i 1. tertial har vært innenfor en normalsituasjon og ingen ekstraordinære hendelser har oppstått. Økonomien er i rimelig balanse og øvelsesaktiviteten har vært gjennomgående god.

I budsjett 2023 ble det lagt inn penger til økt bemanning av den kasernerte styrken. Fra 1.april økte den døgnkasernerte styrken fra 2 til 3.

Resultat og aktivitet

Enheten har et totalt netto mindreforbruk på kroner 252 000,-. Lønnskostnadene har et mindreforbruk på kr. 634 000 og dette har sammenheng med innfasing av 4 årsverk på døgnkasernerings. Første trinn av opptrappingen, fra 2 til 3 konstabler, ble ikke fullfinansiert og måtte derfor utsettes til 01.04. Andre trinn, fra 3 til 4 på døgnkasernerings, er i HP 2023-2026 lagt til 01.01.25. På andre kostnader er det et merforbruk på kroner 181 000. Her er det ført noen utgifter som senere vil bli refundert. Herunder sikkerhetskurs for førere av mindre fartøy som de ansatte i beredskapsavdelingen tok på ResQ og montering av brannalarm i den tette trehusbebyggelsen.

Sykefraværet har tradisjonelt gjennom mange år vært stabilt lavt innen enheten. Økningen i de siste par årene har vært nært knyttet opp mot korona epidemien. Nå ser fraværet ut til å normalisere seg på 3,8%

Antall utrykninger har en liten nedgang i forhold til tilsvarende periode i fjor. Dette er spesielt innenfor kategoriene gress og krattbranner og skorsteinsbranner.

Brann- og redning har ordinært tre forskjellige turnusplaner for å dekke beredskapen; døgn-, dag- og hjemmevaks turnus. Det er spesielt på dagtid det er utfordringer med å dekke opp beredskapen med kvalifisert personell.

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

Vurderinger

Enheten driver godt både innen det brannforebyggende arbeidet og med kompetanseoppbygging gjennom kurs og øvelser. Grunnkurs brannkonstabel deltid er obligatorisk utdanning og 3 deltidsansatte fra Grimstad har deltatt på kurs i regi av Setesdalen brannvesen IKS. Opplæringen er totalt på 191 timer og består av både selvstudium, oppmøtebaserte samlinger og avsluttende praksisuke. Det er veldig positivt å kunne delta på kurs hos andre brannvesen på Agder.

I mars ble det gjennomført vedlikeholdstrening i utrykningskjøring med godkjent ekstern instruktør for de ansatte i beredskapsavdelingen. En ansatt har også gjennomført grunnkurs i kompetanse for utrykningskjøring. Opplæringen er omfattende (80 timer) og består av flere trinn med en avsluttende teoretisk- og praktisk prøve hos Statens vegvesen.

Forebyggende avdeling har etablert tverrsektorielt samarbeid for en målretting av innsatsen mot, og ivareta brannsikkerheten hos, risikoutsatte grupper.

Kommunen skal organisere, bemanne og utruste brann- og redningsvesenet på bakgrunn av en ROS (risiko- og sårbarhetsanalyse), forebyggendeanalyse, og beredskapsanalyse. Disse analysekravene er

løftet fram i ny brann- og redningsvesenforskrift. Analysene må også innta minstekravene til bemanning og utrustning som må være oppfylt. Forebyggendeanalysen er under revisjon og blir ferdig før sommeren.

Bemannings situasjonen på beredskapsavdelingen er krevende med flere permisjoner kombinert med krav til kompetanse som bla røykdykkerleder. Fraværet søkes først løst med bruk av tilkallingsvikarer, men det må også forventes noe overtidsbruk i forbindelse med ferieavvikling i forestående sommersesong.

Sivilforsvaret har noe utstyr lagret i kjelleren på brannstasjonen. Det er nå aktuelt å etablere en FIG (Tropp) i nær fremtid og det er en klar forventning om plassering i samlokalisering med lokalt brannvesen. Kostnader til lagring og vedlikehold av Sivilforsvarets materiell dekkes av kommunen.

Bygg- og eiendomstjenesten (4006000)

Økonomitall

1.tertial 2023

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
4006000	Bygg- og eiendomstjenesten				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	17 942	17 782	-160	-1
	Kjøp av konsulent tjenester	210	200	-10	-5
	Kjøp av andre private tjenester	91	67	-24	-36
	Alle andre kostnader	46 451	46 043	-408	-1
	Alle andre inntekter	-19 521	-18 810	711	4
	Netto totalsum	45 173	45 282	109	0

BE ligger på budsjett.

Regnskapet på energikostnader er justert slik at de ikke lager et galt bilde for enheten.

Grunnet store kostnader på ombygging i Storgaten 89 må vi spare der vi kan og det merkes i enheten.

Tabeller

Måleindikator	1.tertial 2022	1. tertial 2023	Endring
Korttid	3,1%	2,7%	-0,4%
Langtid	5,2%	8,7%	3,6%
Sum	8,3%	11,4%	3,2%

Vi jobber godt med korttidssykefravær, men for tiden er det litt mange som er på langtidsfravær.

Måleindikator	1.1.23	30.04.23	Endring
Faste årsverk	65,5	68,3	2,8
Midlertidige årsverk	7,5	3	-4,5
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	72,9	71,3	-1,6

Det jobbes denne våren med å stabilisere riktig antall årsverk i BE sett opp imot organisasjonsgjennomgangen.

Måleindikator	1.1.2023	30.04.2023
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	90,9%	92,2%
Heltidsandel fast ansatte	72,6%	81,7%

Innledning

Bygg - og eiendomstjenestens hovedoppgaver er forvaltning, drift, vedlikehold og utvikling av kommunens eiendommer og bygningsmasse. Måloppnåelsen har vært høy i første tertial og tilbakemeldinger fra andre enheter i kommunen er svært positiv. Det er jevnlig brukermøter med alle andre enheter i Grimstad kommune som gir oss denne opplevelsen.

Enheten preges av at enhetsleder og fagleder renhold har sluttet. Det er ansatt ny fagleder som tiltrer 1/7

men utlysning av ny enhetsleder er utsatt i påvente av den pågående organisasjonsgjennomgangen. Det er midlertidig konstituert både enhetsleder og fagleder internt og dette påvirker arbeidskapasiteten i enheten i noe grad.

Første tertial 2023 har i stor grad handlet om å etablere midlertidig drift i Storgaten 89. Dette har vært ressurskrevende og ikke minst kostbart. Det er bestemt at tilretteleggingen skal dekkes av driftsbudsjettet og andre oppgaver har måtte vike for dette prosjektet. Direkte konsekvens av dette er at BE ikke har kunne prioritere vedlikehold av vinduer på Familiens hus på Dømmesmoen, samt skifte ut en defekt varmegjenvinner på Holviga ungdomsskole, til sammen utgjør dette en kostnad på ca. 0,45 mill.

Resultat og aktivitet

Økonomi

Det er ingen store avvik i økonomien per 1. tertial for Bygg- og eiendomstjenesten. Det er heller ikke andre usikkerhetsmomenter enn energikostnader og kostnader tilknyttet etableringen i Storgaten 89 som vi ser per dags dato vil kunne endre denne situasjonen. Alle fagområder holder sine budsjetter og sin bemanning.

Energikostnader

Bygg og eiendomstjenesten har etablert et energikontor som fokuserer på å begrense strømforbruket i alle kommunale bygg. Denne effekten ser vi også i 2023.

Per 1. tertial har vi redusert strømforbruket med ca. 500 000 Kwh. Samtidig har vi betalt inn over 15 millioner mer i strøm sammenlignet med første tertial 2022. Dette skyldes nok at kraftleverandøren vil sikre seg i porteføljeavtalen vi har med dem, og vi forventer at dette vil justere seg til omtrent samme nivå som 2022 når andre tertial er ferdig. Vedlagt er en skjermdump over medgått strømforbruk for enheten per 30/4-2023.

Byggdrift

Byggdrift har driftet den kommunale bygningsmassen med stort fokus på gode internkontrollrutiner på anskaffelser. Stort sett brukes rammeavtalene som er prolongert inn i siste avtaleår.

Svømmehall

Svømmehallen opplever svært godt besøk etter at det ble gratis bading for alle skolebarn. Det er satt inn ekstra badevakt de dagene som er mest populære. Disse kostnadene og tap av billettinntekter dekkes av egne prosjektmidler.

Vedlikehold

Vedlikehold har i vinter og vår jobbet med oppussinger av leiligheter og for øvrig jobbet med vedlikehold av andre bygg. I perioden har mesteparten av kapasiteten vært å legge til rette for Habilitering i Storgaten 89.

Boligkontoret

Arbeidet med bosetting av flyktninger har preget enheten. Det er overført midler som skal kompensere for utgiftene, men arbeidsmengden dekkes av enheten. Antall bosettinger for 2023 er 180, en økning fra 2022. Takten på bosettingene går etter plan og det er gode rutiner og kontroll. Det ble fra nyttår ansatt en person fra Ukraina på prosjekt, som har som oppgave å gjøre enkle driftsoppgaver på de mange private boligene vi nå leier.

Boligkontoret er tom for tilskuddsmidler til tilpasning og etablering. Det er økte boligpriser og renteøkning som er årsaken til at boligkontoret er tom for disse midlene så tidlig i året. Det er vedtatt 88 søknader om startlån, med en avslagsprosent på 40%.

Leieinntekter på boliger ligger noe over budsjettet.

Eiendom

I perioden er det rekruttert inn ny fagleder for eiendom, eiendomsforvalter. Stillingen er i varetatt ved innleie frem til personen tiltrer i 100% stilling. Det er startet et arbeid med gjennomgang av avtaler for å sikre god internkontroll. Eiendomsforvalter har ledet prosessen med kjøp av Arendalsveien 3, som skal brukes som kommunale utleieboliger. Eiendomsforvalteren har bistått i etableringen av Arendalsveien 32 Eiendom AS som bl.a. inneholder Brannstasjonen legesenter.

Renhold

Renholdsleder sa opp stillingen rett før nyttår 2022. Ny leder ble rekruttert i slutten av mars, og tiltrer 1.

juli. I mellomtiden er fagleder vedlikehold også leder for renholdsavdelingen. Renhold får stadig økning i antall kvm. Årsverk og FDV midler må følge med når renholdt areal økes.

Byggforvaltning

Det er stor aktivitet i forvaltningen, og mange enheter har behov for arealer i forbindelse med økt aktivitet. Leieinntekter er ikke periodisert, og ligger bak budsjett. Dette vil justere seg i løpet av 2023, da flere leieinntekter ikke faktureres før ved årsslutt. Utleiereglement er i forbindelse med utprøving av nytt bookingsystem, til revisjon, og det arbeides med utarbeidelse av ny anskaffelse av bookingsystemer via IKT-Agder.

Vurderinger

Bygg- og eiendomstjenesten har en god drift i forhold til bemanning og budsjett. Det jobbes med forbedring på hele enheten, herunder gode rutiner og internkontroll. Det er satt ned egne grupper for FDV og HMS.

Anmodning om bosetting av 180 flyktninger i 2023, en økning fra 2022, gjør at presset på boligkontoret vedvarer. Gode rutiner, tett samarbeid med andre enheter og kjøp av boliger bidrar til å gjøre bosettingsarbeidet riktig og effektivt.

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

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

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

BE jobber med en profesjonell og langsiktig eiendomsforvaltning og ved årsslutt ble den nye eiendomsstrategien lagt frem i kommunestyret. Eiendomstjenesten er blitt en profesjonell enhet med et helhetlig og langsiktig ansvar for kommunale bygg og eiendommer. Ansvaret er kompetansedrevet og effektivt organisert, med fokus på kjerneområdene forvaltning, drift, vedlikehold, og utvikling (byggherre).

Vedlegg

Vedlegg 1: Graf over strømforbruk 1 tertial 2023

Kommunaltekniske tjenester (4009000)

Økonomitall

1.tertial 2023

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
4009000	Kommunaltekniske tjenester				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	7 584	7 379	-205	-3
	Kjøp av konsulent tjenester	160	0	-160	0
	Kjøp av andre private tjenester	13	72	59	82
	Alle andre kostnader	9 112	7 776	-1 336	-17
	Alle andre inntekter	-6 471	-4 673	1 798	38
	Netto totalsum	10 397	10 553	156	1

Tabeller

Måleindikator	1.tertial 2022	1. tertial 2023	Endring
Korttid	2,4%	2,9%	0,5%
Langtid	3,4%	6,6%	3,3%
Sum	5,8%	9,5%	3,7%

Måleindikator	1.1.23	30.04.23	Endring
Faste årsverk	25,6	25,6	0
Midlertidige årsverk	1,5	3,5	2
Sum årsverk	27,1	29,1	2

Måleindikator	1.1.2023	30.04.2023
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	92,1%	95,8%
Heltidsandel fast ansatte	85,2%	89,3%

Innledning

Det siste året er det ansatt noen flere avdelingsingeniører. Dette merkes tydelig ved at det er flere saker som svares ut, enheten er kommet mer frempå og får både svart ut henvendelser raskere og bedre.

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

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

Resultat og aktivitet

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

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

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

P360 er aktivt bruk i enheten.

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

Det er lyst ut en stilling for å bedre oppfølgingen av utbyggingsavtaler. Dette vil gi bedre kvalitet i utbyggingsprosjekter i kommunen, og gi mer effektive byggefelt mm å drifte.

Vurderinger

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

Enheten er god på HMS, men fortsatt er det noen mangler med tanke på dokumentasjon av HMS. Holdningen til HMS er høy og det gjøres mye bra HMS arbeid.

Enheten har satt mål om å få inn 100 meldinger om uønskede hendelser i løpet av 2023. Dette er ett mål det ser ut til at enheten skal klare.

Feiervesen (4004500)

Økonomitall

1.tertial 2023

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
4004500	Feiervesen				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	868	953	86	9
	Kjøp av konsulent tjenester	2	0	-2	0
	Kjøp av andre private tjenester	1	0	-1	0
	Alle andre kostnader	279	174	-105	-60
	Alle andre inntekter	-1 242	-1 222	20	2
	Netto totalsum	-92	-94	-2	-2

Tabeller

Måleindikator	1.tertial 2022	1. tertial 2023	Endring
Korttid	4,9%	3,3%	-1,6%
Langtid	0%	15,1%	15,1%
Sum	4,9%	18,3%	13,4%

Måleindikator	1.1.23	30.04.23	Endring
Faste årsverk	3,8	3,8	0
Midlertidige årsverk	0,5	1,3	0,8
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	4,3	5,1	0,8

Måleindikator	1.1.2023	30.04.2023
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	95%	95%
Heltidsandel fast ansatte	75%	75%

Innledning

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

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

Resultatet for 2022 var at vi av flere grunner ikke hadde full måloppnåelse. En av hovedårsakene til dette var en påbegynnende langtidssykemelding som har økt i fraværsgard utover i 2023. For å møte dette ble det i April engasjert en ny lærling for å øke produksjonen. Lønnsutgifter til lærling balanseres i stor grad mot refusjon fra langtidssykemeldt og er en god løsning for å imøtekomme produksjonsmål for 2023. Vi er allerede på god vei med flere av målene, bla samordna tilsyn med forebyggende avdeling.

Vi har også hatt en sak til politisk behandling i kommunestyret, revidering av lokal forskrift for å fakturere innbyggerne for tjenesten. Dette er for å sikre at tjenesten driver i tråd med regelverket.

Tanken er at vi vil nå målene våre i tilstrekkelig grad for 2023.

I sum er regnskapet som forventet og i balanse.

Det er lite korttids fravær i avdelingen (mindre enn for 2022). Utsiktene fremover er mer langtidsfravær og fravær grunnet utdanningsløp for eksisterende feierlærling inneværende år.

Resultat og aktivitet

Feiertjenesten opprettholder samme nøkterne drift som tidligere. Produksjonsfall som følge av langtidsfravær er søkt kompensert med etablering av en lærling til. Vedkomne er tilsatt i April og praksisperioden er av OKAB satt til ett år. Dette medfører at vi ikke bærer stor risiko for overbemanning da det ikke er utsikter for at langtidssykemeldt er i fullt arbeid i denne perioden.

Tilsyn og feiing av fritidseiendommer arbeides det videre med og vi planlegger tilsyn/feiing med 100 fritidsboliger i 2023. Dette arbeidet er mer tidkrevende enn ordinær feiing/tilsyn, og gjennomføres i stor grad i perioden på sommerhalvåret hvor vi treffer eiere på eiendommene sine.

Målet om felles tilsyn med Det lokale eltilsyn i tett trehusbebyggelse er planlagt også for 2023.

Vi har også styrket fokuset på bekymringsmeldinger.

Plan for det forebyggende arbeidet, herunder feiertjenesten er revideres for 2023.

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

Vurderinger

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

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

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

Grimstad kommune som en vekstkommune medfører stadig flere fyringsanlegg. I tillegg har strømprisene for siste halvdel av 2022 og inn i 2023 påvirket samfunnet med mer vedfyring, flere installasjoner av fyringsanlegg og generelt mer trykk på avdelingen. Dette gir økt arbeidsmengde for avdelingen som per nå har 3,8 fulltidsansatte og to lærlinger. Det er lagt inn en økning på 40 nye fyringsanlegg i år.

Kommunalteknikk VA (4009100)

Økonomitall

1.tertial 2023

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
4009100	Kommunalteknikk VA				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	6 275	6 767	493	7
	Kjøp av konsulenttenester	179	150	-29	-19
	Kjøp av andre private tenester	523	129	-394	-305
	Alle andre kostnader	29 821	26 630	-3 191	-12
	Alle andre inntekter	-25 129	-25 118	11	0
	Netto totalsum	11 668	8 559	-3 110	-36

Tabeller

Måleindikator	1.tertial 2022	1. tertial 2023	Endring
Korttid	3,8%	1,4%	-2,4%
Langtid	8,6%	2,3%	-6,3%
Sum	12,5%	3,7%	-8,7%

Måleindikator	1.1.23	30.04.23	Endring
Faste årsverk	23,5	25,5	2
Midlertidige årsverk	2,5	2,5	0
Sum årsverk	26	28	2

Måleindikator	1.1.2023	30.04.2023
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	97,5%	97,8%
Heltidsandel fast ansatte	95%	95,7%

Innledning

Vann og avløp i kommunen har god kvalitet på sine produkter og leverer vann til god kvalitet og avløp renses innenfor kravene.

Det er en stor utfordring med renseanlegget på Groos, hvor det renses innenfor kravene men det slippes på mer enn anlegget er godkjent for. Det er etablert god dialog med statsforvalter og iverksatt undersøkelser i samarbeid med driftsassistansen for å komme frem til en akseptabel løsning frem til nytt renseanlegg er klart.

Resultat og aktivitet

Det er utført noen store driftsoppgaver på vannverket, hvor det er skiftet ut flere av sandfilterne. Det er svært store kostnadsøkninger i Norge generelt, men enda større innen Vann og Avløps deler. Dette medfører større utgifter enn det er budsjettet for. Det er varians på omfang gjennom året, og det er

utført store utskiftninger tidlig i år.

Det jobbes med å oppdatere budsjett for prosjekter innen VA, det skal også bli bedre system på føring av lønn mm på enkeltprosjekter.

P360 brukes regelmessig i enheten.

Interkontroll innen VA er bra, og det gjennomføres regelmessig revisjon av mattilsynet. Informasjon i møte med statsforvalter og mattilsynet bidrar til regelmessig oppdatering av internkontrollsystemet, som nå også er lagt inn i QM+.

Vurderinger

Enheten gjør ett svært godt arbeid innen VA, og har god vannkvalitet og god rensing på avløpet.

Det er stor usikkerhet forbundet med de økte prisene for vann og avløps deler/utstyr. Avdelingen gjør mye av arbeidet i egen regi, men lyser også noe ut via rammeavtale.

Kommunen har generelt godt ledningsnett, men unntak av noen områder som har mye innlekk og lekkasje. Noen av disse områdene står for tur til utskifting. Det jobbes samtidig med kartlegging av videre behov for utskifting av ledningsnett.

Enheten oppdaterer prosjektprognose som legges frem før man starter nye anlegg.

Næring (6004000)

Økonomitall

1.tertial 2023

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
6004000	Næring				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	1 718	1 584	-134	-8
	Kjøp av konsulenttjenester	788	865	77	9
	Kjøp av andre private tjenester	268	100	-168	-168
	Alle andre kostnader	994	957	-37	-4
	Alle andre inntekter	-748	-482	266	55
	Netto totalsum	3 020	3 025	5	0

Tabeller

Måleindikator	1.tertial 2022	1. tertial 2023	Endring
Korttid	0,4%	3%	2,6%
Langtid	4,1%	4,1%	0%
Sum	4,4%	7,1%	2,6%

Måleindikator	1.1.23	30.04.23	Endring
Faste årsverk	4,6	4,6	0
Midlertidige årsverk	1,8	4,2	2,4
Sum årsverk	6,4	8,8	2,4

Måleindikator	1.1.2023	30.04.2023
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	100%	100%
Heltidsandel fast ansatte	100%	100%

Innledning

Næringsavdelingen er et bindeledd mellom kommune og næringsliv. Det er mange ulike oppgaver som ivaretas av næringsavdelingen, deriblant universitetsbyarbeid og det interkommunale prosjektet Sjøørret Sørlandet. Avdelingen hjelper både nystartede og etablerte bedrifter, og har blant annet et utstrakt samarbeid med Grimstad Næringsforening og Grimstad Min By gjennom Grimstad Hele Året. Turistkontoret ble overflyttet fra kultur til næring februar 2023 (økonomisk rapportering for hele tertialet skjer via næringsavdelingen).

Resultat og aktivitet

Næringsavdelingen er i balanse totalt sett med et mindreforbruk på 5 000 kr. Turistkontoret har endel sykmeldinger og medvirker til å trekke sykefraværet opp.

Merforbruk lønn skyldes primært prosjektet "Sjøørret Sørlandet", hvor det ligger tilsvarende merinntekter. Merforbruk "andre private tjenester" skyldes først og fremst at det ikke er samsvar mellom hvor kostnader er budsjettert og regnskapsført (største kostnadspost er bevilgning til Regionalt næringsfond).

Vurderinger

Økonomisk går næring i balanse. Viktigste risiko for kommunens næringsattraktivitet og evne til å tiltrekke seg nytt næringsliv fremover er mangel på næringsarealer.

Næringsssjef overtar som konstituert kommunalsjef for kommunikasjon, kultur og næring f.o.m. 15.5.2023. Dette betyr en lavere bemanning på næringsavdelingen, og dermed også noe lavere aktivitet. Turistkontoret er også sårbart i forhold til mye sykmeldinger, selv om man har sikret tilstrekkelig drift gjennom sommeren.

I dette tertialet er det jobbet mye med universitetsbyarbeid, noe som ble styrket gjennom ansettelse av næringsrådgiver i 2022. VisitGrimstad / næringsssjef deltok sammen med Sjørørret Sørlandet på reiselivsmesse i Nederland januar 2023, som del av en satsing for å tiltrekke flere nederlandske turister.

Mål

Bibliotek (6005000)

Økonomitall

1.tertial 2023

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
6005000	Bibliotek				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	1 828	1 795	-33	-2
	Kjøp av konsulenttjenester	167	20	-147	-735
	Kjøp av andre private tjenester	200	261	61	23
	Alle andre kostnader	675	695	20	3
	Alle andre inntekter	-169	-70	100	143
	Netto totalsum	2 701	2 701	0	0

Tabeller

Måleindikator	1.tertial 2022	1. tertial 2023	Endring
Korttid	1,4%	1%	-0,4%
Langtid	7,8%	2,7%	-5%
Sum	9,1%	3,7%	-5,4%

Måleindikator	1.1.23	30.04.23	Endring
Faste årsverk	6,3	6,3	0
Midlertidige årsverk	0,7	0,2	-0,5
Sum årsverk	6,9	6,4	-0,5

Måleindikator	1.1.2023	30.04.2023
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	81,3%	81,3%
Heltidsandel fast ansatte	62,5%	62,5%

Innledning

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

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

Biblioteket har dette tertial hatt disse åpningstidene: Mandag-fredag kl. 1000 - 1900 og lørdag 1000 - 1500. Fevik filial: tirsdag 1300 - 1900, onsdag 1200 - 1600.

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

Fravær er nå nede på normalt lavt nivå.

Resultat og aktivitet

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

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

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

Tilsynelatende har biblioteket et merforbruk på lønn. Dette skyldes at penger til våre stillinger (20 % og 15% ikke er ført over til vårt budsjett.

Biblioteket kommer til å holde sitt budsjett ved årets utgang. Det som er usikkert er våre inntekter fra overdagspenger.

Vurderinger

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

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

Mål

Kulturtjenesten (6006000)

Økonomitall

1.tertial 2023

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
6006000	Kulturtjenesten				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	3 402	3 324	-78	-2
	Kjøp av konsulenttjenester	16	0	-16	0
	Kjøp av andre private tjenester	1 346	1 669	322	19
	Alle andre kostnader	7 403	6 994	-409	-6
	Alle andre inntekter	-4 729	-4 508	221	5
	Netto totalsum	7 438	7 479	41	1

Tabeller

Måleindikator	1.tertial 2022	1. tertial 2023	Endring
Korttid	1%	1,3%	0,3%
Langtid	32,9%	4,1%	-28,7%
Sum	33,9%	5,4%	-28,5%

Måleindikator	1.1.23	30.04.23	Endring
Faste årsverk	10,1	10,1	0
Midlertidige årsverk	0,3	0,5	0,2
Sum årsverk	10,4	10,6	0,2

Måleindikator	1.1.2023	30.04.2023
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	56,9%	59,8%
Heltidsandel fast ansatte	23,8%	27,3%

Innledning

Økonomien i kulturtjenesten er relativt forutsigbar, og som regel under god kontroll. Mange av tjenestene våre til bl.a. barn og unge finansieres og styrkes med tilskudd. Dette gjør tilbudene sårbare.

Bemanningen preges av mange små stillinger, noe som er utfordrende for arbeidsmiljø, samarbeid og problemstillinger knyttet til å rekruttere og beholde dyktige ansatte. Det er behov for styrking av antall ansatte i alle avdelinger i kulturtjenesten.

Sykefraværet har normalisert seg, etter et 2021/2022 med rekordhøyt fravær.

Kulturtjenesten har som planlagt levert tjenester både fra kulturskolen, ungdomsklubben, BUA, og administrasjonen. Det jobbes for å styrke samarbeidet mellom kulturskolen, UKM og ungdomsklubben, der målet er å gi bedre tjenester til flere ungdommer.

Resultat og aktivitet

Det er et lite merforbruk på lønn på 78 000 kr. Dette skyldes at vi har lønnsutgifter til BUA, Huset ungdomsklubb og Gratis kulturlørdag som skal dekkes med tilskuddsmidler. På kulturskolen er det et

mindreforbruk som skyldes vakant stilling. Den blir bemannet fra august.

Mindreforbruket på kjøp av private tjenester skyldes at driftstilskuddet på 600 000 kr til Grimstad kulturhus er ført på et annet utgiftsområde, og dette vises som et merforbruk på alle andre kostnader. Utgifter som gjelder tiltak for barn i lavinntektsfamilier skal dekkes av fond/tilskudd. Derfor er det et lite merforbruk på kostnadssiden.

Avviket på inntektssiden er på 221 000 kr høyere enn budsjett. Det skyldes at vi har fått utbetalt 600 000 kr i tilskudd fra Bufdir. Andre inntekter er ikke periodisert, så disse vil komme på et senere tidspunkt.

Samlet har kulturtjenesten et mindreforbruk på 41 000 kr.

De fleste anskaffelsene i kulturtjenesten har verdi lavere enn det som krever konkurranse. Vi gjør vårt beste for å følge rutinene. Ansatte som har administrative stillinger bruker P360.

Ved første tertial i 2022 hadde kulturtjenesten et fravær på 33,9%. I 2023 er det nede i 5,4%. Vi hadde flere langtidssykemeldte forrige år. Med unntak av en som er ute i permisjon, er de andre tilbake i jobb.

Det er 11,2 faste årsverk i kulturtjenesten. Administrasjonen består av enhetsleder og 1,2 rådgivere. Ungdomsklubben har 1,3 faste årsverk (men kun lønnsmidler til 1) og kulturskolen har 7,7 årsverk. I tillegg har vi ca 0,5 midlertidig til BUA og Gratis kulturlørdag som dekkes av tilskuddsmidler.

Det er kun tre 100% stillinger i kulturtjenesten. Både i kulturskolen og ungdomsklubben har de aller fleste små stillinger, fra 1,71 - 90%. Det er utfordrende å beholde dyktige ansatte når vi kun kan tilby små stillinger. I tillegg er det krevende når ansatte har flere arbeidsgivere, noe som påvirker arbeidsmiljøet. Vi har venteliste på flere fag i kulturskolen, men ikke ressurser til flere lærere. Det er også behov for flere ansatte på ungdomsklubben for å kunne gi et godt aktivitetstilbud og følge opp ungdommer på en god måte. Også i administrasjonen er arbeidspresset stort. En ansatt har fått innfridd krav om 30% fast ansettelse etter aml § 14-9, uten at vi har lønnsmidler til dette.

Vurderinger

Det er mange ildsjeler og dedikerte ansatte i kulturtjenesten, og bl.a. derfor klarer vi å levere på mange områder. Det jobbes for å styrke samarbeidet på tvers i kulturtjenesten, mellom kulturskolen og ungdomsklubben/UKM, og andre avdelinger i kommunen (f.eks. biblioteket og Frivilligsentralen)

Vi har gjennomført UKM (ung kultur møtes) med stor mønstring av ungdom på scenen på Grimstad kulturhus, og med utstilling på biblioteket. Huset ungdomsklubb har gjennomført ekstra tilbud for ungdom i vinterferien, og vi har økt åpningstiden med annenhver onsdag (finansiert med tilskudd). Det er delt ut ca 300 opplevelseskort til barn i lavinntektsfamilier, og dette er flere enn tidligere år så tidlig på året. Det er gjennomført flere Gratis kulturlørdag på kulturskolen, med veldig godt besøk. Tilbudet er godt benyttet av familier med annen nasjonalitetsbakgrunn enn norsk. Også BUA Grimstad har vært godt besøkt, og flere helger i vinter har det meste av ski- og alpinutstyr har vært utlånt. På grunn av oppsigelse av leieavtalen med Løkengården, må det ordnes nye lokaler til BUA.

En utfordring er at mange av tjenestene vi gir til innbyggerne er avhengige av tilskudd for å kunne opprettholdes. Dette gjør tilbudene sårbare. Dersom vi ikke lenger får tilskudd fra Bufdir, må ungdomsklubben redusere tilbud gjennom året og i ferier, kutt i gratis mattilbud, mm. Også BUA vil slite med å holde åpent dersom tilskuddet forsvinner. Dette er tjenester som er viktige for å oppnå mål i kommuneplanens samfunnsdel, og for å styrke tilbudene nederst i innsatstrappa.

Mål

Innovasjon og forvaltning (8001000)

Økonomitall

1.tertial 2023

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
8001000	Innovasjon og forvaltning				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	21 849	21 886	37	0
	Kjøp av konsulent tjenester	55	0	-55	0
	Kjøp av andre private tjenester	201	275	74	27
	Alle andre kostnader	6 651	6 038	-613	-10
	Alle andre inntekter	-9 954	-9 419	535	6
	Netto totalsum	18 801	18 780	-22	0

Tabeller

Måleindikator	1.tertial 2022	1. tertial 2023	Endring
Korttid	3,3%	2,1%	-1,2%
Langtid	5,9%	8%	2,1%
Sum	9,1%	10,1%	0,9%

Måleindikator	1.1.23	30.04.23	Endring
Faste årsverk	70,9	73,3	2,4
Midlertidige årsverk	17,4	16,4	-1
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	88,3	89,7	1,4

Måleindikator	1.1.2023	30.04.2023
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	94,1%	95,6%
Heltidsandel fast ansatte	75,3%	80,8%

Innledning

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

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

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

Jobbsentralen er et arbeids- og aktivitetstilbud i Grimstad kommune. Arbeidstreningstilbudet gjelder de som av en eller annen grunn står utenfor arbeidslivet. Fokuset er hvordan det kan tilrettelegges for den

enkelte med sine forutsetninger og ressurser, slik at videre arbeid eller utdanning er innen rekkevidde. I 2022 utvidet Jobbsentralen sitt ansvarsområde til også å gjelde "Ny retning" - aktivitetstilbud for personer med funksjonsnedsettelse.

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

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

Tjenestekontoret behandler søknader om helse- og omsorgstjenester. Demenskoordinator og kreftkoordinator er nå overflyttet fra utviklingsavdelingen til tjenestekontoret. Videre er tjenestekontoret koordinerende tjeneste for habilitering og rehabilitering og har overordnet ansvar for individuell plan og for oppnevning, opplæring og veiledning av koordinatorene. Avdelingen gir også veiledning i forbindelse med søknadsprosesser.

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

Støttetjenester helse og omsorg har i tillegg hatt ansvaret for koronavaksinerings frem til februar 2023 hvor vaksinerings ble overført til drift. Helsetjenesten overtatt ansvaret for vaksinasjon.

Resultat og aktivitet

Enheten gikk i balanse i første tertial 2023.

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

Tjenestekontoret har et merforbruk på 430 000 kr. Dette skyldes etterslep i sykelønnsrefusjoner. Videre skyldes det etterfakturering for døgn på sykehuset i 2022. Budsjettet for kjøp av døgn er nå flyttet til korttidsavdelingen fra 2023.

Støttetjenester helse og omsorg har et mindreforbruk på 108 000 kr.

Kjøkkentjenesten har et merforbruk på 406 000 kr. Dette skyldes prisøkning på matvarer og drivstoff. I tillegg er det budsjettert med for høye salgsinntekter i 2023. Prisene på mat til hjemmeboende må økes på grunn av økte matvarepriser i 2023.

Utviklingsavdelingen har et mindreforbruk på 111 000 kr. Avdelingen er meget gode til å søke om tilskuddsmidler. Dette er grunnen til det gode resultatet. Flertallet av ansatte i avdelingen lønnes av tilskuddsmidler.

Sykefraværet har vært på 10,1 % i første tertial. Det høye sykefraværet fra 2022 fortsetter inn i 2023. Målet for sykefravær er på 7 %. Korttidsfraværet i første tertial var på 2,1 %. Det er litt over målet på 2 %. Det jobbes godt med sykefraværsoppfølging.

Enheten har et høyere antall ansatte enn det som ligger i budsjett. Antall midlertidige stillinger er redusert i løpet av tertialet. Grunnen til det fortsatt er mange midlertidige stillinger skyldes vikariater ved lengre sykefravær, permisjon, samt midlertidige stillinger på Jobbsentralen som dekkes av tilskuddsmidler.

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

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

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

Vurderinger

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

Generelt kan tjenestekontoret melde om en endring av driften på grunn av de generelle demografiendringene i kommunen og samfunnet for øvrig. Krav og forventninger fra innbyggerne gjør at hver enkelt sak tar lengre tid å ivareta, da det er noe diskrepans mellom hva tjenestekontoret innvilger eller avslår, og hva den enkelte mener de har rett på. Særlig er håndtering av pasientflyt en oppgave som tar mye kapasitet fra kontoret. Der hvor en tidligere kunne ivareta oppgaven ved siden av sine ordinære arbeidsoppgaver, ser man nå at oppgaven må håndteres av en ansatt, med opptil tre-fire ansatte i bakhånd for bistand på enkelte dager. Dette tar en stor del av kapasiteten til det somatiske teamet på tjenestekontoret. Dette fører til at det i liten grad har vært kapasitet til å fatte enkeltvedtak om helsehjelp i hjemmet (hjemmesykepleie). Når en ikke kan skrive disse vedtakene allerede ved iverksetting, så blir sakene mer krevende å skrive i etterkant fordi det er mye historikk som må implementeres. Det er behov for ett nytt årsverk på tjenestekontoret for å kunne ivareta økningen av søknader.

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

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

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

Utviklingsavdelingen/USHT har hatt høy aktivitet. Avdelingen samarbeider tett med UiA, sykehuset, senter for omsorgsforskning og flere andre aktører.

Jobbsentralen har 55 plasser for personer som mottar sosialhjelp. NAV disponerer disse plassene. Jobbsentralen har fortsatt mye arbeid knyttet til bosettingen av flyktinger fra Ukraina. Det er et stort arbeid å møblere boligene til flyktingene.

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







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

Prisene på mat til hjemmeboende bør økes grunnet økte matvarepriser i 2023, til 65 kr per middagsporsjon inkl. utlevering.

Kjøkkentjenesten har hatt seks lærlinger hittil i 2023, hvor to skal ta fagbrev i institusjonskokkfaget. Tjenesten har kun fått inn en ny lærling, noe som betyr at avdelingen kun har fire lærlinger fra høsten av, selv om det er seks hjemler. Grunnen til dette er at det er få elever på kokkelinjen.

Kjøkkentjenesten vil fortsatt drifte kantina på rådhuset. Det er gjort en vurdering av alternativ drift via Avigo eller Jobbsentralen, men endringer i kjøkkentjenesten sin drift av kantina har gjort at det anses hensiktsmessig at de fortsetter driften. Det er gode synergier i at kjøkkentjenesten drifter kantina sett opp mot driften av produksjonskjøkkenet, både når det gjelder personell og matvarer.

Måloppnåelse i første tertial:

Mål for 2023	Resultat
Økonomisk kontroll gjennom videreutvikling av fremtidsrettede og bærekraftige tjenester.	
Redusert sykefravær	
Gjennomføre investeringsprogrammet	
Implementere innsatstrappen og gevinstkalkulator	
Velferds- og trygghetsteknologi som en integrert del av tjenestebildet	
Kontinuerlig fokus på etikk, kvalitet og kompetanse i tjenesteleveransene	

Gul måloppnåelse betyr at det jobbes med tiltak, og at det er et løpende arbeid som ikke er ferdigstilt.

For å opprettholde et resultat i økonomisk balanse i løpet av året vil enheten søke om tilskuddsmidler og vurdere prisnivå på tjenester for å øke inntekter der det er mulig.

Helsetjenesten (8002000)

Økonomitall

1.tertial 2023

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
8002000	Helsetjenesten				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	8 467	8 011	-456	-6
	Kjøp av konsulenttjenester	63	0	-63	0
	Kjøp av andre private tjenester	3 489	4 762	1 273	27
	Alle andre kostnader	4 617	3 128	-1 489	-48
	Alle andre inntekter	-3 571	-2 189	1 383	63
	Netto totalsum	13 065	13 713	648	5

Tabeller

Måleindikator	1.tertial 2022	1. tertial 2023	Endring
Korttid	1,4%	2,8%	1,4%
Langtid	10,3%	3,6%	-6,8%
Sum	11,7%	6,3%	-5,4%

Måleindikator	1.1.23	30.04.23	Endring
Faste årsverk	16,7	17,8	1,1
Midlertidige årsverk	2,3	3,5	1,2
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	18,9	21,2	2,3

Måleindikator	1.1.2023	30.04.2023
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	68,6%	80,6%
Heltidsandel fast ansatte	38,9%	66,7%

Innledning

Enheten består av legetjenesten, miljørettet helsevern og vaksinasjonskontoret.

Så langt i 2023 er det fortsatt en utfordring å få rekruttert fastleger. Fra medio april har enheten for første gang på lang tid et lite antall ledige plasser hos en av fastlegene, noe som gir innbyggerne en anledning til å velge seg fastlege.

Utvidelsen av Brannstasjonen legesenter fremstår som meget vellykket, det arbeides fortsatt for å få på plass de siste ledige legestillingene.

Oppfølging av utdanningsstillinger til spesialiteten i allmenntilleggsmedisin – så kalte ALIS-stillinger, krever mye administrativ kapasitet, antallet slike legestillinger er nå 11, og det er en utfordring å få rekruttert fastleger, som er spesialister til å påta seg oppgaven som veileder, men så langt har det lyktes.

Kommunens vedtatte plan for legetjenesten gir føringer for arbeidet fremover, med mange tiltak som må følges opp i arbeidet med budsjett 2024. Kommunestyret vedtok 6. februar å innføre en lokal styrking av

basistilskuddet for 2023. Dette har vært godt mottatt av våre 14 fastleger med avtale om privat næringsdrift.

Den 18. april la det regjeringsoppnevnte ekspertutvalg frem sin rapport med anbefalinger for fastlegetjenesten. Dette vil forhåpentligvis føre til mange gode tiltak for å styrke fastlegeordningen fra og med statsbudsjettet for 2024

Resultat og aktivitet

Legetjenesten er i god drift har med de kapasitetsbegrensninger som fortsatt eksisterer.

Budsjettmessig har enheten beklageligvis ikke har fått på plass en dekning av den særskilte inntektstilskuddet som i løpet av 2022 ble tatt i bruk for legene ved Brannstasjonen legesenter. Siden dette delvis balanseres av inntekten fra legevirkksomheten ved kontoret, og siden legesentret ikke har gode nok erfaringstall for hva inntekten kommer til å bli, ligger det her en risiko for merforbruk i løpet av året.

Økonomisk er driften så langt nær i balanse, men med to ubesatte legestillinger. Det er grunn til å anta at disse legestillingene vil generere en inntekt som kan oppveie det meste av denne lønnsutgiften når stillingene blir besatt.

11 ALIS-stillinger gir betydelige utgifter, beregnet til 3,8 mill. kr i løpet av året. Dette kompenseres ved tilskudd fra Helsedirektoratet, men tilskuddet gis etterskuddsvis slik at det regnskapsmessig vil generere et økende "teknisk" merforbruk i løpet av året, som balanseres ut ved årsavslutning.

Det hersker fortsatt usikkerhet om konsekvensen av at regjeringen fra 1. mai har innført et nytt system for basistilskudd til fastlegene. Kommunen er gitt midler til å dekke dette i den vedtatte budsjetttramme for 2023, men det er usikkerhet om tilskudd og utgift balanserer. Mai måned er den første med utbetaling etter ny modell. Kommunestyret vedtok den 6. februar å innføre et lokalt basistilskudd for året 2023 med 100 kr per person. Det representerer en utgift på ca 1 mill. kr, som så langt ikke er tatt inn i budsjettet.

Miljørettet helsevern har hatt og har tilsyn av tobakksalgs forskriften noe som har gitt en liten inntekt til enheten. Miljørettet helsevern har jevnt over saker som behandles fortløpende; saker som godkjenninger, klagesaker og andre søknader. Miljørettet helsevern har gjenopptatt samarbeidsmøtene med nærliggende kommuner noe som er nyttig for behandling av saker og holde seg faglig oppdatert.

Enheden har også overtatt driften av vaksinasjonskontoret som er nå er lokalisert på Brannstasjonen legesenter. Det er høy aktivitet på de dagene det vaksineres. Enheden har ikke status tall for driften, men foreløpig ser økonomien bra ut, selv om det fortsatt er en del vaksinasjon mot Covid-19, som skal være kostnadsfri for innbyggerne, og da bidrar til å fortrenge aktivitet som gir inntekt.

Vurderinger

Fastlegene er i den samme pressede situasjon som landet for øvrig. Fortsatt er det både risiko for at leger slutter, og at det er vanskelig å rekruttere nye. Et svangerskapsfravær hos fastlege der det har vist seg vanskelig å få tak i vikar kan fremtvinge bruk av kostbar vikarløsning.

Oppfølgingen av legesituasjonen er krevende for enheten. Vedtatt plan for legetjenesten gir føringer for hva som bør tas inn i de årlige budsjett- og handlingsplaner for å bedre situasjonen.







Ekspertutvalgets anbefalinger for fastlegetjenesten gir grunn til å håpe på en bedret situasjon fra 2024 om mange nok av disse forslagene finner veien til statsbudsjettet.

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

Ny ordning for legevakten i Arendal er vedtatt av Arendal kommune som vertskommune og gitt tilslutning av kommunedirektørene i samarbeidskommunene til legevakten. Dersom ordningen lar seg gjennomføre som planlagt fra høst 2023 vil det gi et godt bidrag til å redusere presset på fastlegene i Grimstad.

Vinkjelleren legesenter har en ledig 60% stilling som helsesekretær. Fastlegekontorer har i gjennomsnitt ca. 0,85 årsverk medhjelper per fastlege, men ved Vinkjelleren er dette tallet 0,75 årsverk. Det er dels betydelig behov for å styrke bemanningen, og dels vanskelig å rekruttere til slike deltidsstillinger. Det er derfor ønske om å utvide denne stillingen til 80% - til en kostnad på 140 000 kr.

Måloppnåelse for helsetjenesten i 1. tertialrapport 2023

Mål for 2023	Resultat
Økonomisk kontroll gjennom videreutvikling av fremtidsrettede og bærekraftige tjenester.	
Redusert sykefravær	
Gjennomføre investeringsprogrammet	
Implementere innsatstrappen og gevinstkalkulator	
Velferds- og trygghetsteknologi som en integrert del av tjenestebildet	
Kontinuerlig fokus på etikk, kvalitet og kompetanse i tjenesteleveransene	

Enhet for psykisk helse og rus (8003000)

Økonomitall

1.tertial 2023

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
8003000	Enhet for psykisk helse og rus				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	15 248	15 208	-40	0
	Kjøp av konsulent tjenester	11	23	13	57
	Kjøp av andre private tjenester	72	0	-72	0
	Alle andre kostnader	867	913	46	5
	Alle andre inntekter	-1 537	-1 028	508	49
	Netto totalsum	14 661	15 116	455	3

Tabeller

Måleindikator	1.tertial 2022	1. tertial 2023	Endring
Korttid	3,4%	1,2%	-2,2%
Langtid	5,9%	8,3%	2,4%
Sum	9,3%	9,5%	0,2%

Måleindikator	1.1.23	30.04.23	Endring
Faste årsverk	53	52,6	-0,4
Midlertidige årsverk	6,6	6,1	-0,5
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	59,6	58,7	-0,9

Måleindikator	1.1.2023	30.04.2023
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	88%	90,1%
Heltidsandel fast ansatte	57,6%	74,6%

Innledning

Enhet psykisk helse og rus er i oppstart av flere nye utviklingsprosesser. Enheten arbeider med fagkompetanse, kvalitetsforbedringer, effektivisering og arbeider aktivt for å holde budsjettet i balanse.

Enheten har søkt om ulike tilskuddsmidler som har blitt innvilget, herunder overgangsordning for innsatsteam og booppfølger, samt nye tilskuddsmidler til erfaringskonsulent. Enheten har også mottatt tilskuddsmidler til fagutvikling og en del av disse pengene har blitt brukt til å gi alle ansatte opplæring i førstehjelp ved akutt selvmordsfare.

Enheten finansierer fagkoordinatorstilling i utviklingsavdelingen og har per i dag ikke egen fagkoordinator i enheten. Det er ønskelig å føre denne tilbake på sikt da denne stillingen er viktig i utviklingsarbeidet.

Enheten skal gi tjenester og ha oppmerksomheten rettet på alle trinn i innsatstrappa fra det forebyggende perspektiv til rehabilitering og skadereduksjon.

Resultat og aktivitet

Enheten har et resultat på ca. 455 000 kr og har en god prognose for resten av året.

Årsverk i Arena skal gjennomgå og ses i sammenheng med bemanningsplan i VFR (turnus). Det er grunn til å tro at disse samsvarer, men det er ønskelig å følge opp kontinuerlig. Enheten har omtrent ikke midlertidige stillinger og har ikke utfordringer med rekruttering.

Det er høyt fokus for å øke innsatsen på opplæring i digital hjemmeoppfølging. Dette foregår hovedsakelig i miljøtjenesten. To medarbeidere tar velferdsteknologistudiet på fagskolen og har digital hjemmeoppfølging som hovedprosjekt.

Langtidsfraværet er høyt, men fraværet følges opp etter kommunens og enhetens rutiner. Korttidsfraværet er lavt.

Det er fortsatt restriktivt innleie i sosialambulerende team og ingen innleie i avdeling forebygging og rehabilitering.

Det planlegges internkontroll i enheten i juni. Det skal jobbes med resultatene over sommeren.

Public 360 brukes i stor grad.

Ingen anskaffelser i tertialet.

Vurderinger

Enheten er i god utvikling, og det jobbes kontinuerlig med forbedring av tjenestene. Enheten har allerede gjennomført to fagdager og vil gjøre det samme til høsten. Enheten har ressurspersoner på alle områder for å sikre utvikling, endringer og implementering.







Enheten samarbeider godt med andrelinjetjenesten for å sikre et sømløst og hensiktsmessig tilbud til innbyggere med psykisk helseutfordringer.

I avdeling forebygging og rehabilitering planlegges det å tilby flere tjenester i grupper og alle brukere skal tilbys selvhjelp via nett som et første tilbud. Dette for å sikre innsats på lavest mulig nivå, lik behandling og for å benytte ressursene på best mulig måte for våre innbyggere.

Enheten skal også bidra med ressurser i UngdomsHUBEN for å sikre forebygging.

Det må jobbes med å få til gode avtaler med de ulike FACT-teamene. Det er per i dag ikke satt av nok midler til dette. Det må først gjøres en grundig vurdering om enheten skal ha avtaler med de ulike FACT-teamene.

Måloppnåelse for enhet psykisk helse og rus

Mål for 2023	Resultat
Økonomisk kontroll gjennom videreutvikling av fremtidsrettede og bærekraftige tjenester.	
Redusert sykefravær	
Gjennomføre investeringsprogrammet	
Implementere innsatstrappen og gevinstkalkulator	
Velferds- og trygghetsteknologi som en integrert del av tjenestebildet	
Kontinuerlig fokus på etikk, kvalitet og kompetanse i tjenesteleveransene	

For å oppnå økonomisk balanse ved årets slutt fortsetter enheten med restriktivt innleie i sosialambulerende team og svært lav vikarinleie i avdeling forebygging og rehabilitering.

NAV (8004000)

Økonomitall

1.tertial 2023

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
8004000	NAV				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	12 941	10 708	-2 233	-21
	Kjøp av konsulenttjenester	1 046	0	-1 046	0
	Kjøp av andre private tjenester	80	370	290	78
	Alle andre kostnader	13 598	14 539	941	6
	Alle andre inntekter	-2 194	-1 560	633	41
	Netto totalsum	25 472	24 057	-1 415	-6

Tabeller

Måleindikator	1.tertial 2022	1. tertial 2023	Endring
Korttid	0,9%	0,3%	-0,5%
Langtid	3,5%	6,2%	2,7%
Sum	4,4%	6,5%	2,1%

NAV har en økning i langtidsfraværet og fraværet totalt sett, sammenlignet med samme periode i fjor. Medarbeiderne opplyser til leder at fraværet i hovedsak ikke er relatert til arbeid. Det er viktig å merke seg at grunnbemanningen i NAV er på om lag 13 årsverk. Ved fravær vil derfor andelen bli prosentvis høy, selv med et fåtall fraværende medarbeidere.

Måleindikator	1.1.23	30.04.23	Endring
Faste årsverk	13	13,3	0,3
Midlertidige årsverk	1	8	7
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	14	21,3	7,3

Enheten har 8 midlertidige årsverk. Dette skyldes i hovedsak flere ressurser til oppfølging av flyktninger fra Ukraina. NAV har også vikarer for sykefravær og prosjektansatte, i økningen på i alt 8 midlertidige årsverk.

Måleindikator	1.1.2023	30.04.2023
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	90,8%	95%
Heltidsandel fast ansatte	76,9%	93,3%

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

Innledning

NAV drives i partnerskap mellom stat og kommune. NAV Grimstad er ansvarlig for utøvelse av alle NAVs tjenester i den statlige arbeids- og velferdspolitikken. Dette omfatter også kommunale tjenester og stønader med hjemmel i lov om sosiale tjenester, kvalifiseringsprogrammet og introduksjonsprogrammet for fremmedspråklige. NAV har 37,35 årsverk hvorav 13 er kommunale. I tillegg har enheten fire

prosjektstillinger helt eller delvis finansiert av tilskuddsmidler. Oppfølgingsarbeidet med flyktninger fra Ukraina i introduksjonsprogrammet, er også styrket.

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

Samfunnsoppdraget: **NAV bidrar til sosial og økonomisk trygghet, og fremmer overgang til arbeid og aktivitet.**

Sentrale styringsdokumenter er virksomhetsstrategi - NAV 2030, mål- og disponeringsbrev til NAV, kommunebrevet, Kommunedelplan for helse og omsorg 2014-2026 og kommunestyrets vedtatte budsjett for 2023.

NAV har fire strategiske ambisjonene mot 2030:

- Vi mobiliserer arbeidskraft i et arbeidsliv i omstilling
- Alle får pengene de har krav på, enkelt og forutsigbart
- Sammen finner vi løsninger for de som trenger det mest
- Intern ambisjon: Sammen løser vi samfunnsoppdraget

Etter pandemien og som følge av krigen i Ukraina, har statlige driftsmidler til NAV blitt redusert i 2022 og i 2023. Enheten har derfor måtte tilpasse aktiviteten til trangere økonomiske rammer. Det har derfor vært nødvendig å tilpasse ambisjonsnivået noe i virksomhetsplanen. De kommunale rammene er styrket noe i 2023.

NAV Grimstad sine overordnede prioriteringer i 2023 er:

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

Resultat og aktivitet

Budsjett

Utgifter på kommunalt budsjett for NAV er lønn til ansatte, lønn til brukere som er i kvalifiseringsprogrammet og introduksjonsprogrammet samt økonomisk sosialhjelp. Merforbruket for enheten er på 1 415 000 kr.

Økonomisk sosialhjelp

Merforbruk av økonomisk sosialhjelp i perioden, korrigert for sosialhjelp til ukrainske flyktninger, er på 1,4 mill. kr.

Analyse av merforbruket:

Livsopphold

Utbetaling til livsopphold: Første tertial 2023 fikk 420 brukere utbetalt i gjennomsnitt 29 543 kr. Gjennomsnittlig antall stønadsdager var 78. I alt ble det utbetalt 4,8 mill. kr til livsopphold minus 660 000 kr til flyktninger fra Ukraina. Økningen fra 2022 til 2023, korrigert for flyktninger fra Ukraina, er 863 000 kr.

Utbetaling til livsopphold: Første tertial 2022 fikk 362 brukere utbetalt i gjennomsnitt 25 310 kr. Gjennomsnittlig antall stønadsdager var 69. I alt ble det utbetalt 3,3 mill. kr til livsopphold minus 23.000 kr til flyktninger fra Ukraina.

Oppsummert mottok 58 flere innbyggere støtte til livsopphold, enn samme periode i 2022. Hver av de som fikk stønad til livsopphold i år, fikk i gjennomsnitt 4233 kr mer enn samme periode i fjor. Gjennomsnittlig stønadslengde økte med ni dager. Det betyr at flere fikk mer over lengre tid.

Boutgifter

176 brukere fikk til sammen 3,8 mill. kr til husleie i år. I samme periode i 2022 fikk 160 brukere 3,0 mill. kr. Økningen på 800 000 kr forklares dels med flere brukere og dels med høyere husleie, inklusive flyktninger. NAV erfarer at det kreves færre husleiegarantier, men at flere huseiere krever depositum, enn før.

Strømstøtte

Utbetalt strømstøtte første tertial 2021 450 000 kr

Utbetalt strømstøtte første tertial 2022 800 000 kr

Utbetalt strømstøtte første tertial 2023 890.000 kr

Det er ved en feil trukket ut 1,3 mill. kr to ganger i kompensasjon for strømstøtte, i inneværende års budsjett for NAV. Det må et vedtak til i kommunestyret for å tilbakeføre disse midlene på 1,3 mill. kr.

Barnefamilier

145 barnefamilier fikk til sammen 6 mill. kr i første tertial 2023. Av disse fikk 27 ukrainske familier 980 000 kr. 113 barnefamilier fikk til sammen 3,9 mill. kr i første tertial 2022. Det betyr at utbetalinger til barnefamilier økte med 1,14 mill. kr fra 2022 til 2023 i første tertial. Det innebærer at utbetalingene, når barnetrygden holdes utenfor inntektsberegningen, øker. Samtidig som flere barnefamilier mottok økonomisk sosialhjelp i år enn på samme tid i fjor.

Kvalifiseringsprogrammet

Kvalifiseringsprogrammet er rettighetsbasert, og enheten er omtrent på budsjett. Kvalifiseringsprogrammet er et viktig opplæringstiltak for å skaffe seg jobb og gjøre den enkelte selvforsørget.

Introduksjonsprogrammet

Enheten hadde et merforbruk på Introduksjonsstøtten på 157.000 kr. NAV har disponert noe fondsmidler for å saldere merforbruket. Introduksjonsprogrammet hadde ved utgangen av første tertial 125 deltakere.

Økonomisk prognose ved utgangen av 2023

Fremskrevet merforbruk ved årets slutt, vil være i størrelsesorden 4,5 - 5 mill. kr dersom ekstra kostnader til sosialhjelp, fordi barnetrygd skal holdes utenfor, ikke legges inn i revidert budsjett. Hovedsakelig er merforbruket grunnet høyere sosialhjelpsutbetalinger. Dobbelfakturert husleie på 2 180 00 kr og lisenser til programmet Velferd, bidrar også til merforbruket. Dobbelfakturert husleie ble kreditert fjorårets budsjett.

Satsinger

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

Ungdomshuben

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

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

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

Statsforvalteren har innvilget prosjektmidler til en stilling, for å realisere satsingen. Innovasjonen i satsingen er å skape et profesjonsfelleskap på tvers av kommunale, statlig og fylkeskommunale tjenester rettet mot ungdom.

Kostnader til etablering og drift av Ungdomshuben

2023

Husleie til Ungdomshuben i Grooseveien 136, dekkes av Agder Fylkeskommune inneværende år. Enheten har estimert kommunens del av driftskostnader til å være om lag 250 000 kr inneværende år. Dette er kostnader til renhold, vedlikehold, byggdrift og aktiviteter i Ungdomshuben. Øvrige tjenester

inklusive koordinator i Ungdomshuben, dekkes over eksisterende budsjett og prosjektmidler.

2024

Estimert lønnskostnader til nye kommunale personalressurser i Ungdomshuben i 2024, vil være om lag 2,5 mill. kr. I tillegg vil årlige bygg- og driftskostnader beløpe seg til rundt 700.000 kr. Øvrige kommunale tjenester inn i Ungdomshuben, vil dekkes over eksisterende budsjett.

Nye Mønstre - Trygg oppvekst

Følgforskning viser at metoden med Familiekoordinator er godt egnet til å få familier i vedvarende lavinntekt ut i utdanning og arbeid. Kommunestyret vedtok i 2022 å videreføre inntil tre familiekoordinatorer fra prosjekt til fast drift fra andre halvår 2023. Tilsetting av en familiekoordinator, ferdigstilles innen 1. juli i år.

Tverrfaglig samarbeid

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

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

NAV vil fremheve det gode samarbeidet med Jobbsentralen. Jobbsentralens innsats er avgjørende for å gjennomføre aktivitetsplikten for unge under 30 år. Jobbsentralen gjør mye godt oppfølgings- og avklaringsarbeid for unge mennesker og kan vise til solide resultater.

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

Kvalifisering

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

Digitalisering

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

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

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

Brukermedvirkning

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

Vurderinger

Enhetens lokale prioriteringer i 2023 er:

Helse, miljø og sikkerhet

Enheten har gjennomfører jevnlig sikkerhets- og beredskapsøvelser, med og uten politiet. I første tertial ble det gjennomført digital vernerunde. Funnene i vernerunden blir analysert og tiltak blir iverksatt, i tett samarbeid med lokalt arbeidsmiljøutvalg og i medbestemmelsesapparatet. Enheten har utarbeidet eget årshjul for helse, miljø og sikkerhet.

Økt arbeidsinkludering

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

Organisatorisk og faglig utvikling

I første halvår 2022 har alle i kontoret vært involvert i en bredt anlagt prosess, med å utvikle NAV Grimstad i et ti-års perspektiv. Sammen er det utviklet enhetens mål bilde innenfor områdene: Arbeidsmiljø og medarbeiderskap, utøvelse av ledelse, medbestemmelse samt tjenesteutøvelse overfor innbyggere og arbeidsgivere. Enhetens varemerke er: NAV Grimstad - et fellesskap med arbeidsglede og arbeidsinkludering.

NAV Grimstad får nye lokaler ved Fagskolen

NAVs nybygg skal ligge ved Fagskolen, og har gode kommunikasjonslinjer til og fra sentrum og andre områder i kommunen.

Nybygget har bærekraftige løsninger med både fjernvarme og solceller. Løsningen vil gi arbeidsplasser i tråd med NAVs arealkonsept. Omkring 60 ansatte vil jobbe i de nye lokalene.

I tillegg til NAV Grimstad vil en av avdelingene i NAV Arbeidslivssenter i Agder flytte inn i de nye lokalene.

Målet er innflytting i nye lokaler med arealkonseptet ABW (aktivitetsbasert arbeidsplass) i juli 2024.

Prosjekter som verktøy for innovasjon og utvikling

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

Jobbsjansen - Jakten på yrkesidentiteten har som mål å øke sysselsettingen blant hjemmевærende innvandrerkvinner som står langt fra arbeidsmarkedet, og som har behov for kvalifisering for å komme i jobb eller ordinær utdanning.

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

NAV sjekker inn er et oppfølgingstilbud til passive og langvarige sosialhjelpsmottakere. Tiltaket består av en veileder med sosialfaglig kompetanse som følger tjenestemottakerne tett opp. Veilederen er tett på personene, enten det er en ungdom, voksen, del av en barnefamilie, rusmisbruker eller en person med omfattende psykiske helseutfordringer.

Veilederen driver oppsøkende virksomhet der tjenestemottaker oppholder seg. NAV har ofte ikke har anledning til å hjelpe disse menneskene videre med mindre NAV møter de der de er. Denne metodikken er i tråd med NAV sin strategi om fremtidens møteplasser mellom veileder og tjenestemottaker.

Det langsiktige målet er å avklare den enkelte tjenestemottakers muligheter for deltakelse i arbeidslivet, der målet er å komme i posisjon til å bistå dem til å ta imot tilbud fra andre hjelpeinstanser. NAV bidrar til å «empower» den enkelte, slik at tjenestemottaker får tro på at endring er mulig.

Supported employment - Individuell jobbstøtte

Felles for satsingene og prosjektene ved NAV Grimstad er at veilederne benytter metodikken "Supported employment". Metodikken innebærer tett individuell oppfølging av 15 - 20 tjenestemottakere per veileder.

Oppfølgingen varer så lenge den enkelte har behov for tett og koordinert oppfølging. Det foreligger omfattende følgeforskning i og utenfor Norge som viser at denne metodikken gir gode resultater.

Tilgjengelighet og ny oppfølgingsmetodikk utenfor nav-kontoret

NAV jobber med å utvikle tilgjengelighet ved å se på nye møteplasser mellom veiledere og innbyggere. Metodikken som utarbeides i prosjektet 'NAV sjekker inn', innføres for flere veiledere som jobber med tjenester etter Sosialtjenesteloven og med statlige tjenester.

Økonomisk råd- og veiledning

Enheten er bevisst på utfordringene rundt innbyggernes økonomi i en tid med stigende renter og økte utgiftene til mat, drivstoff og strøm. Alle veiledere i kontoret skal gi enkel økonomisk råd og veiledning. Gjeldsrådgiver er sentral i dette, og har nå faste dager utenfor kontoret for å møte innbyggerne hos frivillige organisasjoner, Flyktningtjenesten, Voksenopplæringen og Jobbsentralen. Dette er i tråd med enhetens satsing om økt tilgjengelighet.

Trender og utviklingstrekk i arbeidsmarkedet - NAVs bedriftsundersøkelse 2023

HOVEDFUNN I 2023

1 047 bedrifter ble invitert til å delta på bedriftsundersøkelsen i Agder i år, og 793 bedrifter har besvart undersøkelsen. Dette gir en svarprosent på 76 %.

Hovedfunnene viser at det er overvekt av bedrifter som ser optimistisk på det neste året. Selv om noen næringer forventer færre ansatte om ett år, er det flere som forventer flere ansatte i løpet av 2023.







Mangelen på arbeidskraft ligger på rundt 2 900 personer som næringslivet i Agder trenger, særlig stor er mangelen innen helse og sosialtjenester og bygg og anleggsbransjen. I 2022 var dette tallet på nesten 3 200 personer.

Om lag 63 % av bedriftene forventer at markedsutsiktene, omsetning og resultat blir like bra eller bedre enn i 2022, dette tallet lå på rundt 75 % i fjor.

En av fem bedrifter sier de rekrutterer kun via sitt nettverk eller via bekjente.

Hele bedriftsundersøkelsen er tilgjengelig på nav.no

Måloppnåelse for NAV

Mål for 2023	Resultat
Økonomisk kontroll gjennom videreutvikling av fremtidsrettede og bærekraftige tjenester.	
Redusert sykefravær	
Gjennomføre investeringsprogrammet (Nye lokaler)	
Implementere innsatstrappen og gevinstkalkulator Forebygge fattigdom, barnefattigdom og færre unge uføre.	
Velferds- og trygghetsteknologi som en integrert del av tjenestebildet. Sikkerhet og beredskap	
Kontinuerlig fokus på etikk, kvalitet og kompetanse i tjenesteleveransene	

Tiltak for å komme i budsjettbalanse

Fremskrevet merforbruk ved årets slutt, vil være i størrelsesorden kr. 3,5 mill. Hovedsakelig på grunn av høyere sosialhjelpsutbetalinger. Dobbelfakturert husleie på kr. 218.000,- og lisenser til programmet Velferd, bidrar også til merforbruket. Dobbelfakturert husleie ble kreditert fjorårets budsjett.

Tiltak for å oppnå budsjettbalanse:

- Følge opp brukere systematisk og arbeidsrettet
- Få inn refusjonskrav
- Få inn prosjektmidler
- Få inn andre inntekter
- Disponere fondsmidler

Hjemmetjenester og rehabilitering (8005000)

Økonomitall

1.tertial 2023

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
8005000	Hjemmetjenester og rehabilitering				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	49 482	46 268	-3 213	-7
	Kjøp av konsulent tjenester	43	0	-43	0
	Kjøp av andre private tjenester	3 062	2 607	-456	-17
	Alle andre kostnader	5 855	4 583	-1 273	-28
	Alle andre inntekter	-3 322	-2 219	1 103	50
	Netto totalsum	55 120	51 238	-3 883	-8

Tabeller

Måleindikator	1.tertial 2022	1. tertial 2023	Endring
Korttid	4,6%	3,4%	-1,1%
Langtid	13,1%	10,2%	-2,9%
Sum	17,7%	13,7%	-4%

Måleindikator	1.1.23	30.04.23	Endring
Faste årsverk	154,1	151,2	-2,9
Midlertidige årsverk	21,4	19,8	-1,6
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	175,5	171	-4,5

Måleindikator	1.1.2023	30.04.2023
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	63,8%	71,3%
Heltidsandel fast ansatte	21,1%	36,9%

Innledning

Enhet hjemmetjenester og rehabilitering har i siste tertiale arbeidet målrettet med flere utviklingsprosesser samtidig som enheten har vært i store utfordringer i forbindelse med tilstrekkelig bemanning.

Enheten består av fem store avdelinger og utfordringene fordeler seg av ulik karakter. I avdelingene som har de største utfordringene med tilstrekkelig bemanning er i hjemmetjenesten og korttidsavdelingen. I tillegg til sykefravær har to avdelinger hatt flere vakante stillinger som gjør innleie ekstra utfordrende.

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

Enheten jobber målrettet med å utvikle tjenesten til å møte den demografiske utvikling, de utfordringene

enheten står i, og implementere velferdsteknologiske løsninger som skal bidra til at en kan møte dagens og morgendagens utfordringer. Skal en lykkes i dette arbeidet er alle enhetens avdelinger svært viktige.

Resultat og aktivitet

Enhet hjemmetjenester og rehabilitering har i flere avdelinger vært gjennom en krevende periode med utfordringer i forhold til bemanning og drift. Det har vært svært krevende i hjemmetjenesten og korttidsavdelingen hvor de har hatt flere vakante stillinger samtidig som de har hatt behov for ekstra innleie på grunn av økte tjenestebehov. På bakgrunn av dette har en avdeling hatt fire spanske sykepleiere fra vikarbyrå i tre måneder.

Enheten har arbeidet etter følgende mål:

Økonomisk kontroll gjennom videreutvikling av fremtidsrettede og bærekraftige tjenester.

- Alle avdelingsledere har det totale ansvaret for anvisning i egen avdeling. Dette har vært et viktig tiltak for å få oversikt, kontroll og handlingsrom i eget budsjett.
- Det er igangsatt gode prosesser med å skape en hensiktsmessig organisering av hjelpemiddeltjenesten.
- Det er igangsatt gode prosesser for å organisere tjenestene på korttid etter oppgavedeling. Målet er oppstart 1. oktober 2023.
- Viktige prosesser er igangsatt i fysio- og ergoterapiavdelingen for å vurdere en mer hensiktsmessig drift i hele avdelingen.
- Det har blitt arbeidet godt med planlegging av ny nattjeneste hvor tre enheter organiserer og lokaliserer nattjenesten sammen. Det har vært gode prosesser som har sikret involvering og medvirkning.

Redusere sykefravær

- Det arbeides kontinuerlig med tett sykefraværsoppfølging. Det arbeides individuelt og med arbeidsmiljøet for å skape helsefremmende arbeidsplasser.
- I dette tertiale er det organisert etisk refleksjon i alle avdelinger.
- Etterlevelse av kommunens verdier og implementere visjonen er et viktig mål i enheten og arbeides med i alle avdelinger.

Gjennomføre investeringsprogrammet

- Egnede lokaler til hjelpemiddeltjenesten har vært et mål som i 2023 ble politisk vedtatt. Det er et pågående arbeid med prosessen som må til for å finne egnede lokaler
- Egnede lokaler til hjemmetjenesten på Fevik. Lokalene på Fevik har over flere år vært for små til driften. Det er en pågående prosess hvor det vurderes om det er mulig og hensiktsmessig å samlokalisere all hjemmetjeneste til I4Helse.

Implementere bruken av innsatstrappen og gevinstkalkulator

- Det arbeides med å riktig plassering av tjenester i innsatstrappen. Det har vært fokus på mestring og overføring av tjenester fra hjemmetjenesten til praktisk bistand.

Velferds -og trygghetsteknologi skal være en integrert del av tjenestebilde

- Det arbeides med at velferdsteknologiske løsninger skal være første valg der det er hensiktsmessig.
- Det er oppstart av prosess med implementering av GPS til hjemmeboende.
- Det arbeides for å etablere strukturer, opplæring og forankring hos alle medarbeidere for å lykkes i videre innføring av teknologier i ønsket retning.
- Det er et mål å innføre medikamentdispensorer i større grad enn dagens bruk.

Kontinuerlig fokus på etikk, kvalitet og kompetanse i tjenesteleveranse

- Det har i dette tertiale vært gjennomført to fagdager for alle helsefagarbeidere i enheten.
- Medarbeidere oppfordres til å ta relevante kurs og videreutdanninger.
- Flere nye rutiner er utarbeidet. Dette er et kontinuerlig utviklingsarbeid.
- Alle avdelingene har planlagt etisk refleksjon inn i årsplan.
- Enheten er deltager i TØRN prosjektet og arbeider med oppgavedeling i hjemmetjenesten og korttidsavdelingen.
- Det er utarbeidet kompetanseplaner i forbindelse med oppgavedeling.
- Enheten har startet opp med månedlig internkontroll på dokumentasjon/kvalitetsarbeid.

Hjemmetjenesten

Tjenesten opplever flere tjenestemottakere som krever flere og mer avansert sykepleie. Innbyggere blir skrevet ut fra sykehuset tidligere enn før og har dermed behov for flere tjenester. Dette skaper økt press på tjenestene og ekstra innleie av personell. Begge hjemmetjenesteavdelingene har hatt flere årsverk i ekstra innleie i dette tertiale. Begrunnelse for ekstra innleie er dårlige brukere, brukere med ME som krever tett oppfølging og ALS.

Vedtaksvolum i hjemmetjenesten:

Det er variasjoner måned for måned i vedtaksvolum i hjemmebaserte tjenester. Gjennomsnitt i de tre siste månedene er 7663 vedtakstimer på 471 brukere.

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

Korttidsavdelingen

Det er et stort press på plassene i forhold til utskrivningsklare pasienter fra spesialisthelsetjenesten og avlastningsplasser. Avdelingen har gjennom tertiale hatt pasienter som har vedtak på sykehjemsplass som ligger på korttidsavdelingen i påvente på ledig sykehjemsplass. Konsekvenser av disse forholdene har vært at kommunen måtte kjøpe døgn på sykehuset og korttids plasser i Birkenes. Korttidsavdelingen har også gjennom tertiale hatt overbelegg på begge avdelinger som innebærer ekstra seng i 84 døgn på hver avdeling. Det er også et jevnt behov for ekstra innleie av personell på bakgrunn av behovene er større enn bemanningsnormen på korttidsavdelingen. Ved overføring av KØH til Arendal kommune kunne ikke avdelingen gå ned på bemanning. På bakgrunn av dette har avdelingen 1,1 årsverk mer i drift enn det som ligger i budsjett.

Dagsenter

Enheten har tre dagsentre til mennesker som har en demensdiagnose. Det har vært en økning i antall innbyggere som står på venteliste. Det har også vært ekstra innleie for å redusere ventelistene.

Økonomi

Enheten har et merforbruk i underkant av 3,9 mill. kr. Hovedforklaringen på merforbruk er store kostnader på bakgrunn av utfordringer med rekruttering av helsepersonell, og ekstra innleie gjennom året.

- Overtidslønn i tertiale er på 2,7 mill. kr
- Hjemmetjenesten på Fevik og Sentrum har ekstra innleie på ca. 8 årsverk.
- Korttidsavdelingen har 1.1 årsverk de ikke har budsjettdekning for.

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

- Utgifter til utskrivningsklare pasienter som blir liggende på sykehus og bruk av korttids plasser i Birkenes kommune har enheten en utgift på 503 000 kr. Det er 150 000 kr i budsjett til dette formålet.
- På bakgrunn av økning i variable tillegg ved lønnsoppgjøret har enheten ca 1 mill. som det ikke er budsjettdekning for.
- Velferdsteknologi; enheten har i overkant av 450 000 kr i utgifter i året på digitale løsninger. Dette er utgifter som det ikke er budsjettdekning for, og vil sannsynlig øke i tiden fremover.

HR tall

Enheten har 154,4 faste årsverk.

Sykefravær

Samlet sykefravær i gjennom tertiale er 13,7 %. Sykefraværet har i det siste tertiale gått nedover måned for måned. I februar var sykefraværet 15,22 % mens i april var det 10,25 %. Korttidsfraværet har vært under 2 % i dette tertiale.

Internkontroll på anskaffelser og bruk av Public 360

Enheten benytter gjeldende rutiner og prosedyrer på bruk av anskaffelser. Public 360 benyttes, men det er et forventning og potensialet om å benytte det i større grad. Enheten har inngått avtaler med private leverandører i forbindelse med vikarbyrå og avtale med bakgrunn i konsesjonskontrakter for brukerstyrt

personlig assistanse (BPA). Kommunens kvalitet- og avviks program Qm+ benyttes i kvalitetsforbedring og melding av uønskede hendelser.

Heltidskultur

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

Vurderinger







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

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

Det blir viktig å jobbe videre med en hensiktsmessig organisering av fysio -og ergoterapiavdelingen. Dette innebærer hverdagsrehabilitering, hjelpemiddeltjenesten og fysio- og ergoterapitjenestene.

På bakgrunn av den demografiske utviklingen og økende behov for tjenester vil det føre til endringer både i organisering og i tjenesteytingen. Det er stor sannsynlighet for at det vil bli en økning av tjenester i praktisk bistand da det vil være hensiktsmessig at alle disse tjenestene ytes fra denne tjenesten og ikke hjemmesykepleien. Korttidsavdelingen er kontinuerlig belagt med alle 28 plassene hvor det også er overbelegg store deler av tiden. Dette medfører ekstra belastning på medarbeidere som allerede har en travelt hverdag.

Måloppnåelse for enhet hjemmetjenester og rehabilitering

Mål for 2023	Resultat
Økonomisk kontroll gjennom videreutvikling av fremtidsrettede og bærekraftige tjenester.	
Redusert sykefravær	
Gjennomføre investeringsprogrammet	
Implementere innsatstrappen og gevinstkalkulator	
Velferds- og trygghetsteknologi som en integrert del av tjenestebildet	
Kontinuerlig fokus på etikk, kvalitet og kompetanse i tjenesteleveransene	

På bakgrunn at behov for innleie av helsepersonell fra vikarbyrå som innebærer: fire sykepleiere i tre måneder (mars til mai) og 12 sykepleiere i sommeravvikling vil det ikke være mulig for enheten å komme i økonomisk balanse innen nåværende år. Et viktig tiltak vil være ytterligere oppgavedeling i enheten slik at man fremover ikke har behov for så mange årsverk med sykepleiere. Man vet at enheten i utgangspunktet har tilstrekkelig med sykepleiere når kompetansen benyttes riktig. Det er derfor et mål at man fremover ikke har behov for innleie av helsepersonell i ferieavvikling.

Øvrige tiltak:

Øke innføringstakten av digitalisering og velferdsteknologiske løsninger. (medikamentdispensorer, digitale tilsyn, dørsensorer, GPS m.m).

Fortsette arbeidet med nærvær og sykefraværsoppfølging.

Kontinuerlig arbeid med kultur og arbeidsmiljø for å beholde og rekruttere medarbeidere.

Kontinuerlig arbeid med heltidskultur.

Øke ressurser til ledelse slik at ledere kan benytte større deler av tid til å lede i endring og omstilling.

Gjennomgang av tjenester som gis uten vedtak, med mål om avslutning av disse. Oversikt over vedtak og belastning – viktig for å skape handlingsrom.

Økt fokus på hverdagsrehabilitering og teamets samarbeid med hjemmetjenesten for å arbeid med mestring og selvstendighet fremfor hjelpeavhengighet.

Enhet for habilitering (8006000)

Økonomitall

1.tertial 2023

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
8006000	Enhet for habilitering				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	60 537	54 722	-5 815	-11
	Kjøp av konsulent tjenester	89	13	-76	-585
	Kjøp av andre private tjenester	14 617	14 523	-94	-1
	Alle andre kostnader	2 206	1 939	-266	-14
	Alle andre inntekter	-571	-320	251	78
	Netto totalsum	76 877	70 877	-6 000	-8

Tabeller

Måleindikator	1.tertial 2022	1. tertial 2023	Endring
Korttid	4,9%	2,7%	-2,3%
Langtid	9,6%	11,8%	2,2%
Sum	14,6%	14,5%	-0,1%

Måleindikator	1.1.23	30.04.23	Endring
Faste årsverk	156,8	164,5	7,7
Midlertidige årsverk	23,2	25	1,8
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	180	189,5	9,5

Måleindikator	1.1.2023	30.04.2023
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	73,8%	75,9%
Heltidsandel fast ansatte	28,6%	36,2%

Innledning

MÅLSETTINGER OG ORGANISASJON

Enhet for habilitering har i 2023 arbeidet målrettet for å levere tjenester i samsvar med de lover og retningslinjer kommunen er forpliktet til samt sektorens og enhetens egne hovedmålsettinger:

1. Økonomisk kontroll gjennom videreutvikling av fremtidsrettede og bærekraftige tjenester
2. Redusert sykefravær
3. Gjennomføre investeringsprogrammet
4. Implementere bruken av innsatstrappen og gevinstkalkulator
5. Velferds- og trygghetsteknologi som en integrert del av tjenestebildet
6. Kontinuerlig fokus på etikk, kvalitet og kompetanse i tjenesteleveransene

Enhet for habilitering styrer målrettet etter egen virksomhetsplan og har fulgt tiltakene i enhetens dynamisk årshjul. Enheten har stor oppmerksomhet på tjeneste- og fagutvikling, innføring av teknologi,

informasjonsflyt og kompetanseheving. Det har vært høy aktivitet så langt i 2023, og det har vært krevende for ansatte og ledelse. Enheten har gode kvalitetssikringsrutiner innenfor HMS-arbeid, internkontroll og avviksregistrering. Enheten foretar til enhver tidsevalueringer og omdisponeringer for å sikre at brukerne blir gitt riktige helse- og omsorgstjenester.

I 1. tertial har det vært etablert en ny avdeling (vest) med base i Storgata 89. Avdelingsleder er tilsatt. Driften er krevende da innflytning i leiligheter først er i slutten av mai. Det har vært tett samarbeid med enhet for bygg og eiendom for å få leilighetene klare. I løpet av 1. tertial ble det også opprettet en ny barnebolig med tilhørighet avdeling vest. Det er stor aktivitet i enheten, og det jobbes for å få frem vedtaksvekst og statistikk.

Enhet for habilitering jobber godt sammen med enhet for investeringsprosjekt, underprogram habilitering. Bosetting av brukere i et bærekraftig samfunnsperspektiv er et satsingsområde for enheten.

ØKONOMI

Enhet for habilitering har et samlet merforbruk på 6 millioner kroner i første tertial. Merforbruket er relatert til lønnsutgifter fordelt på innleie av vikarer, lønn til ekstrahjelp og overtid. De høye innleie-, vikar- og overtidskostnadene må sees i sammenheng med sykefraværet og veksten i antall vedtak på helse- og omsorgstjenester. Det er også kostnadskrevende å etablere en ny avdeling, driften forventes å stabilisere seg når beboerne har flyttet inn i leilighetene i Storgata 89. Rekrutteringsutfordringer gjør seg gjeldende også i enhet for habilitering, men det er samtidig innført gode rutiner for rekruttering.

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

Det er økt volumvekst til nå i 2023, med blant annet oppstart av barnebolig og ny avdeling. Dette påvirker det økonomiske resultatet.

HMS - sykefravær

Enhet for habilitering har høyt sykefravær i 1. tertial, 14,5 % totalt. Langtidsfraværet var på 11,8 % mens korttidsfraværet var på 2,7 %. Det er variasjoner i sykefraværet mellom avdelingene, og det er stort fokus på nærvær. Enheten har et håp om at toppen er nådd nå, og at det blir en reduksjon i sykefraværet i sommermånedene slik som i fjor. Målet må være å fortsette arbeidet for at alle medarbeidere føler seg inkludert, er selvstendigjorte og myndiggjorte og føler seg viktige på arbeidsplassen.

Oppsummering

Enheten har et merforbruk til nå i 2023. Dette er forklart i vedtaksvekst med påfølgende krav til enheten om å levere nødvendige tjenester i henhold til den enkelte brukers vedtak om helse- og omsorgstjenester. Enheten erfarer at det er krevende å rekruttere ansatte og vikarer med nødvendig kompetanse. Som følge av vedtaksvekst med påfølgende driftsutfordringer og belastning på ledelse og medarbeidere evalueres alle deler av driften fortløpende. Resultatet av evaluering og drift bekrefter behovet for en videre omstilling og justering av organisasjonen og lederstrukturen.

Resultat og aktivitet

Enhet for habilitering har i 1. tertial arbeidet i tråd med de mål og tiltak som er beskrevet i virksomhetsplanen. Det er avholdt regelmessige HMS-møter, rapportering og avvikshåndtering i QM+ og møter med økonomirådgiver og tjenestekontor. Ledergruppen er samkjørt, styrer i henhold til årshjul og agenda i ukentlige ledermøter.

ØKONOMI OG AKTIVITETSVEKST

Enheten har ved 1. tertial et merforbruk på i underkant av 6 millioner kroner mer enn budsjettet. Dette til tross for svært stram budsjett disiplin. Det økte forbruket er i hovedsak knyttet til en økning i vedtak på helse- og omsorgstjenester. Enheten har store utgifter til innleie av vikarer og ekstravakter.

I enkelte avdelinger har bemanningssituasjonen vært krevende og resultert i mye overtidbruk.

De største utfordringene kostnadmessig har lagt til oppstart av ny avdeling vest, samt økt vikarbruk/overtid ved høyt sykefravær.

Enheten har arbeidet i tett samarbeid med tjenestekontoret som utformer vedtak om helse- og omsorgstjenester. Vedtak som defineres som akutte- og nødvendige helsetjenester er håndtert og iverksatt i henhold til de retningslinjer som gjelder for saksbehandling. Avdelingene gjør bruk av

bemanningsenheten i sektoren, men erfarer at bemanningsenheten ikke dekker vikarbehovet enheten har fullt ut.

Enheten har kontroll på nødvendig dokumentasjon tilknyttet ressurskrevende tjenester som genererer refusjoner fra staten. Større eller mindre endringer i helse- og omsorgstjenestene til enkelte brukere gjennom budsjettåret kan påvirke resultatet. Det vil være noe usikkerhet knyttet til denne budsjettposten da tallene først kan kvalitetssikres ved årsoppgjøret.

Innslagspunktet for refusjon knyttet til mottakere av særlig ressurskrevende tjenester, erfarer enheten endres årlig, noe som har en negativ effekt på refusjonsbeløpet kommunen mottar for denne gruppen. Den generelle pris- og kostnadsveksten har også gitt utslag på enhetens økonomiske resultat ved årsslutt.

KONSEKVENSER AV BOLIGMANGEL

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

INNOVASJON OG STRUKTUR

Det er etablering av avdeling vest som har hatt mye fokus i 1. tertial. Man planlegger der også for utstrakt bruk av punktjenester/ambulerende tjenester til hjemmeboende. Det jobbes også godt i de andre avdelingene for å skape en mer forutsigbar drift. Et av fokusområdene er å se på heltid, og hvordan det kan jobbes for å øke denne. Parallelt er planen å jobbe med oppgavefordeling knyttet til kompetanse for å sikre bærekraftige tjenester med god kvalitet. Det ses på en omstrukturering og optimalisering av driften, spesielt med tanke på å sikre en hensiktsmessig tjeneste til barn og unge gjennom kommunens organisasjonsgjennomgang.

DIGITALISERING

Gjennom 2022, og videre i 1. tertial 2023 arbeides det målrettet med å sikre en god infrastruktur (linje- og data kapasitet) som igjen gjør implementering av flere digitale verktøy mulig. Flere av de nye digitale tiltakene har sammenheng med helse- og omsorgstjenestelovens § 9, - om bruk av tvang og makt. Hensikten med tiltakene er å levere faglig forsvarlige tjenester, god etisk standard og redusere unødvendig inngripen hos tjenestemottakere. Enheten har i tillegg gjort mer bruk av LMP- telefoner, et verktøy som effektiviserer dokumentasjonen og optimaliserer driften.

KOMPETANSE OG INTERNKONTROLL

Enheten er representert i alle fagutvalgene i helse- og omsorgssektoren og har gjennomført opplæring på bolig, avdeling og enhetsnivå i henhold til enhetens opplæringsplan. Enheten har gjennomført kompetanseuke i enheten, dette var en suksess, og enheten har fått tilskuddsmidler gjennom helsedirektoratet.

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

Vurderinger

VEDTAKSVEKST - KONSEKVENSER OG TILTAK

Det er fortsatt press på tjenestene i enheten. Særlig knyttet til unge mennesker/familier som har behov for tjenester og avlastning, samt at det er flere unge voksne med behov for bolig med tilrettelagte tjenester. Det er fortsatt en utfordring å samstemme årsverk med budsjett som følge av økning i antall vedtak på helse- og omsorgstjenester. Budsjettmessig ser det ut til å være et avvik spesielt knyttet opp mot ny avdeling. Lønns- og driftsutgifter ligger da høyere enn budsjettet tilsier.

Årsverkene er fordelt blant avdelingene og genererer et betydelig arbeidspress på lederne. Lederspennet i avdelingene er gjennomgående svært høyt, fra 23,5 til 50,4 faste årsverk, totalt 191 årsverk på fem avdelinger. Totalt antall ansatte per avdeling er betydelig høyere og krever store administrative ressurser.

Som følge av aktivitets- og vedtaksveksten, er det behov for justeringer av enheten. Enheten har behov for å:

- Styrke det ambulerende tjenestetilbudet
- Øke lederstøtte opp mot store avdelinger.
- Opprette en (to) stillinger med ansvar for koordinatoroppgavene

Det tas høyde for en drift som sikrer at helse- og omsorgstjenestene treffer riktig steg i innsatstrappen. For en optimal drift er det viktig at enheten har tilstrekkelig med lederressurser, og/eller lederstøtte, tid til planlegging og har et nært samarbeid med støttetjenestene og andre enheter.

BOLIGMANGEL - KONSEKVENSER AV TILTAK

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

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

Enhet for habilitering er i tett samarbeid med enhet for investering som har ansvar for planlegging og prosjektering av boliger for personer med funksjonsnedsettelse.

DIGITALISERING - BEHOV

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

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

HMS- TILTAK

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

"AMU ber om at avviket mellom kommunens «Retningslinjer og rutiner for legemiddel-håndtering» og de eksisterende løsninger for oppbevaring av medisiner lukkes i forbindelse med neste revidering av investeringsbudsjettet". Behovet er nå forankret i budsjettet, og enhet for habilitering er i dialog med bygg- og eiendomstjenesten som er ansvarlig for oppgraderingen av medisinrommene og påfølgende lukking av avviket.

Det er også utarbeidet "*retningslinjer for arbeid i private hjem*" der hvor det utføres tjenester gjennom døgnet. Dette vil være et viktig hms-tiltak for berørte ansatte.

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

ANDRE RESSURSBEHOV

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

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

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

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

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

Enheten behandler en rekke tidkrevende og komplekse saker som krever kompetanse enheten selv ikke har, f.eks juridisk kompetanse. Enheten erfarer at det er av betydning å sikre et godt samarbeid på tvers av sektorer slik at saksbehandlingen blir håndtert på en tilfredsstillende måte.

For større forutsigbarhet erfarer enheten at det er behov for å legge inn mer tid i kalenderplanen for å arbeide med f.eks. turnusplanlegging. Det er helt nødvendig å jobbe med heltidskultur i enheten for å sikre stabilt god drift og tjenesteleveranse.







Alle de nevnte tiltakene vurderes som nødvendige for å håndtere dagens og fremtidige behov knyttet til drift og levering av helsetjenester.

Ledere, tillitsvalgte, verneombud og annet personale har bidratt aktivt for å sikre best mulig drift av enheten til tross for begrensede rammevilkår som økonomi, rett kompetanse, fasiliteter og tilpasset bygningsmasse for brukerne i enheten.

Organisasjonens kompleksitet er en utfordring, og det uttrykkes bekymring for driftsbalansen videre i

2023, da dette driftsåret trekker med seg de samme utfordringer enheten har påpekt de foregående driftsårene.

Måloppnåelse for enhet habilitering

Mål for 2023	Resultat
Økonomisk kontroll gjennom videreutvikling av fremtidsrettede og bærekraftige tjenester.	
Redusert sykefravær	
Gjennomføre investeringsprogrammet	
Implementere innsatstrappen og gevinstkalkulator	
Velferds- og trygghetsteknologi som en integrert del av tjenestebildet	
Kontinuerlig fokus på etikk, kvalitet og kompetanse i tjenesteleveransene	

Enhet for habilitering har fortløpende fokus på god økonomi- og personalstyring. I enhetens ukentlige ledermøter er økonomistatus og dokumentasjon av nye vedtak på dagsorden. 2. hver uke er det samarbeidsmøte med tjenestekontoret for å gå gjennom nye vedtak, ulike problemstillinger som oppstår. Det er fokus på innsatstrappen i disse møtene. Det er også faste møtepunkter 2. hver uke med jobbsentral for å sikre best mulig smidighet i samarbeidet.

Det jobbes fortløpende med flere strukturelle og organisatoriske tiltak:

Avdeling vest er startet opp og det blir innflytning i Storgata 89 som planlagt i slutten av mai. Det er etterlengtet for beboere og ansatte. Ny turnus starter 12. juni med fullt fokus på ambulerende tjenester opp mot jobbsentral og tjenester i hjemmet. Bygget er nå klart for bruk etter god tverrfaglig innsats knyttet opp mot oppussing, utvasking og tilrettelegging for velferdsteknologi.

Nye digitale løsninger tas i bruk. Enheten har dedikert en 50 % ressurs med ansvar for oppfølging av teknologi. Det jobbes mye og godt med dette, og vi ser at det vil være et varig behov for ressurs til å følge opp teknologi.

Når det gjelder bemanningsplaner og turnus forholder enheten seg til budsjett i Arena. Det er et godt samarbeid med økonomiavdelingen både i forhold til nye vedtak, samt status på og kvalitetssikring av dokumentasjon på ressurskrevende tjenester. Avdelingene bruker bemanningstjenesten, (BT) og har møter med dem. BT er også inne og informerer på personalmøter for best mulig forståelse og samarbeid i avdelingene.

Oppsummert handler utgiftene om lønn. Fastlønnsbudsjettet ligger greit, men det er på vikarlønn, ekstralønn og overtid det er merforbruk. Enheten samarbeider med bemanningstjenesten om BT 2.0. Det jobbes kontinuerlig for å være effektive. Det er vesentlig at innsatstrappa er rettesnor i alt enheten gjør, dette krever et samarbeid i stor grad utover egen enhet og et samfunnsperspektiv på arbeidet.

Et annet viktig aspekt er å være fremtidsrettet knyttet til tjenester, der er det å være dypt involvert og deltaker i kommunens eiendomsstrategi framover viktig. Enheten deltar annenhver hver uke i møter (underprogram for habilitering) sammen med enhet for investeringsprosjekt hvor det jobbes med fremtidige boligprosjekter.

Enhet for omsorgssentre (8007000)

Økonomitall

1.tertial 2023

	Beskrivelse	Måned 1 - 4 (R)	Måned 1 - 4 (B)	Måned 1 - 4 (A)	Måned 1 - 4 (A%)
8007000	Enhet for omsorgssentre				
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	46 641	44 875	-1 766	-4
	Kjøp av konsulenttenester	2	0	-2	0
	Kjøp av andre private tenester	15	50	35	70
	Alle andre kostnader	2 330	2 873	544	19
	Alle andre inntekter	-5 603	-5 010	594	12
	Netto totalsum	43 385	42 789	-596	-1

Tabeller

Måleindikator	1.tertial 2022	1. tertial 2023	Endring
Korttid	5%	2,6%	-2,4%
Langtid	8,8%	13,4%	4,7%
Sum	13,8%	16%	2,2%

Måleindikator	1.1.23	30.04.23	Endring
Faste årsverk	148	153,2	5,2
Midlertidige årsverk	15,3	12,7	-2,6
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	163,4	166	2,6

Måleindikator	1.1.2023	30.04.2023
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	66,2%	70,6%
Heltidsandel fast ansatte	21%	29,4%

Innledning

Enhet Omsorgssentre har i første tertial jobbet for å ha kontroll på økonomien. Enheten ser at både Berge gård og Fevikttun leverer svarte tall. Frivolltun og Grom har noe overforbruk.

Enheten har jobbet for å planlegge ombygging av Grom. Enheten har samarbeid med enhet for investering og andre involverte i prosjektet. Målet er at det "nye" sykehjemmet skal stå klart høsten 2024. Per 30.04.23 er planleggingen av ombygging klart. Det planlegges, sammen med enhet for investering, også et nytt modulsykehjem som skal brukes under ombygging. Det er bestemt at under ombygging skal modulsykehjemmet ha 24 plasser, tidligere ble det planlagt for 16 plasser. Grom har per i dag, 30.04.23, 11 HDO beboere og 11 pasienter med langtidsvedtak.

På Frivolltun og Fevikttun har avdelingene hatt behov for ekstra-innleie grunnet utfordringer i pasientbelegget.

Sykefraværet har de første måneder i året vært høyt. Enheten hadde korttidsfravær på 2,6 % mot 5,1%

denne perioden i 2022, langtidsfraværet var 13,4 % mot 8,7 % i 2022. I sum blir fraværet 16 % mot 13,8 % i 2022.

Det er vanskelig å rekruttere syke- og vernepleiere. Stillinger som er lyst ut hadde få søkere. Til nattstillingene er det fortsatt ekstra vanskelig å rekruttere. Grom har ute tre stillinger som er tredjegangs utlyst, ingen søkere. Det jobbes med dette på sektornivå der alle enheter er representert.

Avdelinger innførte turnusgrupper i 2022. Gruppene har nå skrevet sin annen turnus, og de jobber for å få funksjonelle kalenderplaner. Kalenderplan skrives for 26 uker i avdelingene, noe enheten ser gode resultater av i forhold til bl.a. færre midlertidige årsverk enn tidligere år, økte stillingsstørrelser, bedre planlegging av kompetanse, møter og fagdag/timer inn i kalenderplan.

Begge sykehjemmene jobber nå med å bli re-sertifisert som livsgledehem. Det er et kvalitetssystem som sikrer en personsentrert omsorg og som handler om livskvalitet. Ordningen har et gjennomgående og daglig fokus på aktivitet og meningsfulle dager. Det jobbes godt med dette på begge sykehjem. Avdelingen ser at det er behov for personer som jobber tett opp mot frivillige og det å holde tråden i aktiviteter på sykehjemmene.

Enheten har jobbet med oppgavedeling i perioden. Alle avdelinger inkludert tillitsvalgt og verneombud er med i prosessen. Oppstart blir i løpet av sen vår og sommer.

Resultat og aktivitet

Målet er økonomi i balanse. Enheten har per 1. tertial et merforbruk på i underkant av 600 000 kr. Grom og Frivolltun drifter med merforbruk. Årsakssammenhenger kan være at Grom har økt antall beboere. Planen var at det skulle være 16 beboere på Grom, det skal være 24 plasser nå. Nå er det 22 hvorav 11 er langtidspasienter. Det er ikke tatt høyde for mer enn 16 pasienter i budsjettet.

Både Fevikun og Frivolltun har hatt behov for ekstra innleie i store deler av 1. tertial. Avdelingene har hatt utfordringer med flere yngre pasienter med utfordrende atferd.

På Fevikun bo og omsorgssenter driftes det i balanse. Det driftes fortsatt marginalt på kveldstid, her må man prioritere og vurdere om det er forsvarlig. Fevikun valgte å ansette en miljøveileder for å være pådriver for frivillig arbeid, (re)skape nettverk, ha fokus på aktiviteter for pasientene og å være veileder for studenter, elever og en "Helt med ansatt". Dette er nyttig for hele avdelingen, og nytteverdien er stor. Det jobbes med å ansette en på Frivolltun også. Berge gård har hatt aktivtør, som nå har gått av med pensjon, det er kommet inn en vikar og avdelingen regner med å ansette tidlig i høst i denne stillingen.

Berge gård driftes i balanse per dags dato. Det er tydelig jobbing med lister og vikarer, noe som viser gode resultater.

Enheten bruker Public 360 til lagring av møtereferater og saksbehandling. Økende kompetanse hos lederne på bruk av sak/arkivsystemet. Enheten har dette oppe jevnlig for stadig å bli trygge på systemet. Enheten følger innkjøpsreglementet. Avrop på rammeavtaler registreres i Public 360.

Vurderinger

Aktivitetstilbudet til både beboere og pasienter i HDO og sykehjem er i fokus i enheten. Berge gård drifter et aktivitetstilbud ca. tre dager per uke. Der kan beboerne komme og være en del av et fellesskap. Tilbudet er ikke en del av det kommunale dagsentertilbudet. Beboere på Grom har kun tilbud til beboerne som har vedtak på dagsenter.

Fevikun har ansatt miljøveileder og har som oppgave å blant annet holde kontakt med frivillige, organisere aktiviteter både individuelle og i grupper på omsorgssenteret. Miljøveilederen er også leder av Livsgledegruppas arbeid på både Fevikun og Frivolltun.

Frivolltun har som mål å ansette en miljøveileder i løpet av 2023.

Rekruttere og beholde høyskolepersonell er en utfordring enheten deler med flere enheter i egen kommune. Kommunen jobber på tvers av sektoren og alle enheter representeres i dette arbeidet. Hvordan lykkes med dette er krevende, mye gjøres, men utfordringen er fremdeles stor. Store stillinger er nok et nøkkelord, det samme gjelder lønn, gode turnuser ett godt fagmiljø etc. Enheten/sektoren må være konkurransedyktige i forhold til andre kommuner.







Sommeren kan by på utfordringer da det er manglende vernepleier- og sykepleie kompetanse i hele enheten. Dette kan løses midlertidig ved å samle "sykepleie-oppgaver" og øke grunnbemanningen slik at syke- og vernepleier som skal utføre disse oppgavene, har tilstrekkelig tid for å utføre dette. Enheten jobber godt med å se på oppgavedeling i avdelingene. Målet er at dette kan tre i kraft i sommer og dermed lette på noe av oppgavene som krever helse-kompetanse.

Enheten har et mål om å ha langtidsfravær under 8 % og korttidsfravær under 2 % i 2023. Fraværet har vært høyere enn ønskelig i 1. tertial. Avdelingene mener fokus på fravær og arbeidsmiljø er viktig. Alle avdelinger har HMS-grupper og alle har faste HMS-møter. Det fokuseres på å søke fritak for arbeidsgiverperioden hos både kronikere og gravide ansatte. Det planlegges et samarbeid med NAV Arbeidslivssenteret IA-bransjeprogram fra høsten av.

Det jobbes godt i alle avdelinger i enheten med kalenderplan. Alle avdelinger har halvårsplaner. Avdelingene legger inn flere møter og kompetansedager i kalenderplan. Det er da muligheter for kompetanseheving mens man er på jobb. Alt som kan planlegges i kalenderplan gir forutsigbarhet for ansatte og arbeidsgiver.

Det jobbes kontinuerlig for å øke andel heltidsansatte. Enheten ligger lavt på andel heltidsansatte, men det har vært økning til 29,4 % heltid, gjennomsnittlig stillingsprosent ligger på ca. 70 %. Dette anses som bra.

Måloppnåelse for enhet omsorgssentre

Mål for 2023	Resultat
Økonomisk kontroll gjennom videreutvikling av fremtidsrettede og bærekraftige tjenester.	
Redusert sykefravær	
Gjennomføre investeringsprogrammet	
Implementere innsatstrappen og gevinstkalkulator	
Velferds- og trygghetsteknologi som en integrert del av tjenestebildet	
Kontinuerlig fokus på etikk, kvalitet og kompetanse i tjenesteleveransene	

Alle avdelinger har fokus på budsjettbalanse, og det jobbes for at avdelingene skal oppnå dette. GROM er i en særstilling, der ser enheten ser at det ikke oppnås balanse grunnet ekstra senger ut over det som er budsjettert. Avdelingsledere og enhetsleder har fokus på økonomi og har møter hver 14. dag der økonomi er tema. Det følges opp med økonomirådgiver fra kommunen en gang per måned. Samtidig deltar alle på budsjett og HR-møter jevnlig. Dette er noen av fokuspunktene som avdelingsledere jobber etter:

- Ikke leie inn ved sykefravær når det er nok ansatte på jobb, men må samtidig leie inn tilstrekkelig for å forebygge for stor ekstrabelastning på personalet noe som igjen kan gi sykefravær.
- Sjekker bemanning på andre avdelinger for å se om noen kan flyttes, før innleie.
- Gir opplæring slik at flere er kjent på flere avdelinger - øker fleksibiliteten hos personalet og muligheter for kompetansedeling.
- Lærlinger går selvstendige vakter, inntil 50%.

