



Tertialrapport 1. tertial 2020

Driftsenhetenes rapporter



Innholdsfortegnelse

Markveien kulturbarnehage (2001010)	3
Hausland barnehage (2001020).....	5
Tønnevoldskogen barnehage (2001030)	7
Storgaten barnehage (2001040)	9
Eide barnehage (2001050).....	11
Grimstad ungdomsskole (2002010)	13
Fevik skole (2002020)	16
Eide skole (2002030).....	18
Jappa skole (2002040)	20
Frivoll skole (2002050)	23
Landvik skole (2002060)	26
Holviga barneskole (2002070).....	28
Holviga ungdomsskole (2002080).....	30
Fjære barneskole (2002090)	32
Fjære ungdomsskole (2002100).....	34
Langemyr skole (2002110).....	36
Kvalifiseringstjenesten (2004000)	39
Bibliotek (2005000).....	42
Kulturtjenesten (2006000)	44
Oppmålingsenheten (4002000)	46
Grimstad brann og redning (4004000)	48
Kommunaltekniske tjenester (4005000).....	50
Bygg- og eiendomstjenesten (4006000)	52
Feiervesen (4004500)	54
Vann og avløp (4007000)	55
Innovasjon og forvaltning (8001000)	56
Helse- og barneverntjenesten (8002000).....	59
Enhet for psykisk helse og rus (8003000).....	61
NAV (8004000).....	63
Hjemmetjenester og rehabilitering (8005000)	65
Enhet for habilitering (8006000)	69
Omsorgssentre (8007000).....	72

Markveien kulturbarnehage (2001010)

Økonomitall

Økonomitall 1.tertial

	Beskrivelse	Regnskap 2019 April	Regnskap 2020 April	Budsjett 2020 April	Avvik April
2001010	Markveien kulturbarnehage				
	Netto lønnsutgifter	1 798	2 850	2 669	-181
	Andre driftsutgifter	86	161	101	-60
	Driftsinntekter	-449	-555	-439	116
	NETTO	1 435	2 455	2 330	-125

I første tertial har vi hatt flere ansatte i svangerskapspermisjon, foreldrepermisjon og langtidssykefravær. For 1.tertial er det et etterslep i utbetalinger av refusjoner på kr. 48 684.

Netto lønnsutgifter fra april 2019 til april 2020 forklares med en økning på 15 standardbarn. Dette sammen med ny bemanningsnorm, bidrar til å øke lønnsutgiftene.

I følge barnetall har vi en personalressurs på 10,66. 20% av styrerressurs er medregnet. Styrer har søkt om en administrasjonsressurs på 100%, på lik linje med andre styrere, men fått avslag. Så lenge styrer likevel ikke finner tid til å jobbe på avdeling, må hun sette inn vikar for å dekke opp bemanningsnormen. Budsjettallene er ikke justert i forhold til dette.

Måleindikator	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	1,9%	1,6%	0,3%
Langtid	11%	2,3%	8,7%
Sum fravær	12,9%	3,9%	9%

Aktivitetsdata	2019	2020	Endring	%
Barn på heltid	33	42	9	27,27
Barn på deltid	33	42	9	27,27
Barn 3-5 år	17	20	3	17,65
Barn 1-2 år	16	22	6	37,50
Sum antall barn	33	42	9	27,27

Innledning

Fordi vi er kulturbarnehage, har vi valgt å være med i et lite forskningsprosjekt som ser på sammenhengen mellom sang og livsmestring. I den sammenheng har vi hatt tilgang til et e-læringsprogram.

Det har vært en jevn stigning i barnetallet utover året. Det er vi glade for.

Resultat og aktivitet

Vi har utarbeidet nye instruksjer i HMS-arbeidet. Branninstruksen har vært sentral.

Personalutvikling og godt samarbeidsklima har vært viktig for oss. Vi har fokusert på kommunikasjons-trappa og viktigheten av en sunn tilbakemeldingskultur. Videre har vi jobbet med en beredskapsplan for forebygging av seksuelle overgrep mot barn, kjennetegn på seksuelle overgrep mot barn, slik kan du snakke med barn om seksuelle overgrep, du spurte aldri og 12 tips til den vanskelige samtalen.

Opplysningsplikt har vært i fokus.

Flere nye medarbeidere har kommet til i løpet av vårsemesteret. Det har gått med en del tid til opplæring av de nye medarbeidere.

Ved juletider tok vi inn fem nyankomne flyktninger. Vi måtte få på plass morsmåls-assistent og nye medarbeidere. Det har blitt gjennomført flere foreldresamtaler med tolk. Det har vært et tidkrevende arbeid, men også inspirerende.

Markveien kulturbarnehage har jobbet i prosjektet *Helsefremmende barnehage og skole*. Alle overgangsskjema ble levert i god tid før frist. Det har vært et krevende tertial, også fordi det innebærer omstilling til en ny korona-hverdag

Public 360 er krevende. Det er ingen støttespillere på enheten. Kommunen startet med workshop i kommunestyresalen, der en kunne få praktisk hjelp. Jeg håper dette tilbudet vil bli videreført.

Vurderinger

Se forklaring Det store bildet.

Hausland barnehage (2001020)

Økonomitall

Økonomitall 1.tertial

	Beskrivelse	Regnskap 2019 April	Regnskap 2020 April	Budsjett 2020 April	Avvik April
2001020	Hausland barnehage				
	Netto lønnsutgifter	3 315	3 404	3 283	-120
	Andre driftsutgifter	143	145	118	-26
	Driftsinntekter	-825	-646	-562	84
	NETTO	2 632	2 903	2 840	-63

Måleindikator	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	1,9%	2%	0%
Langtid	0,4%	13,9%	-13,5%
Sum fravær	2,3%	15,9%	-13,5%

Aktivitetsdata	2019	2020	Endring	%
Barn på heltid	52	55	3	5,77
Barn på deltid	1	0	-1	-100
Barn 3-5 år	33	40	7	21,21
Barn 1-2 år	20	15	-5	-25,00
Sum antall barn	53	55	2	3,77

Innledning

Hausland barnehage har et negativt resultat på 63 000. Det er uvanlig for enheten å ha negativt resultat. 01.08.2019 ble bemanningsnorm innført i barneloven. Barnehagen følger minimums bemanningen. Nytt i 2020 er lovregulert minimumsbemanning og økonomiske beregninger etter stykkpris for å dekke denne bemanningen. Økonomiske beregninger ble gjort på grunnlag av 2018- og 2019-tall. Det er vesentlig at barnehager ikke ble budsjettet fra bunnen av, slik som andre enheter i Grimstad kommune i 2018.

Resultat og aktivitet

Enheten hadde ingen langtidssykemeldte de tre første månedene 1. tertial. Vi fikk to langtidssykemeldinger i 50% og 100% i slutten av april. Disse er ikke arbeidsrelatert. Korttidsfraværet er lavt, under 2 %.

Vi har hatt stengt etter pålegg fra regjeringen fra 13. mars til 20. april. I denne perioden har vi hatt åpent for 1-4 barn med foresatte i samfunnsviktige stillinger i full åpningstid. I denne perioden mottok enheten permisjonspenger i 100% som ikke ble satt inn vikar for. Enheten har likevel en negativt avvik i forhold til beregnet stykkpris. Enheten kommer ikke til å klare å drive innenfor oppsatte stykkpris i 2020.

I den stengte perioden har ansatte arbeidet målrettet og kreativt for barn og foreldre. Vi har hatt telefonsamtaler med alle familier ukentlig. Foreldresamtaler er gjennomført over telefon. Personalet har drevet kompetanseheving i tråd med pedagogiske målsetninger til barnehagen og har satt i stand lekemiljø og pedagogisk materiell. Vi har utarbeidet rutiner for gjenåpning etter smitteveileder for på best mulig måte sikre en trygg og mest mulig normal drift for barn og familier.

Vi har ikke hatt noe innkjøp mer enn til aller mest nødvendig drift. HMS-team har arbeidet sammen om

risikoanalyser og planer for drift. Risikoanalyse er langt inn i 360.

Vurderinger

Personalet i Hausland har arbeidet innovativt i stengeperioden. Alle barna har fått besøk hjemme på døra av påskehøna fra barnehagen. Ansatte har laget Youtube-videoer til glede og begeistring for barn og voksne, med kjente figurer i barnehagen som blant annet "Tulle og Tøyse", "Liv`s fortellerstund" og "Yvones kjøkken". Det er også blitt laget aktivitetsposer til barna som familiene har hentet på utsiden av barnehagen. Vi har fått mange gode tilbakemeldinger fra barn og foresatte.

Vigilo har vært et godt kommunikasjonsverktøy med hjemmene i denne tiden. Det er meget utfordrende å få tak i stabile kompetente tilkallingsvikarer. Leder bruker mye tid på å få tak i og lære opp vikarer. Enheten klarer ikke å beholde tilkallingsvikarer på "løse kvister", dyktige vikarer får fast jobb andre plasser.

3 ansatte utdannet seg til ICDP-veiledere. ICDP er et foreldreveiledingsverktøy. Vi er opptatt av at foreldre kan få hjelp og støtte i sitt arbeid med gi barn gode oppvekstvilkår.

Tønnevoldskogen barnehage (2001030)

Økonomitall

Økonomitall 1.tertial

	Beskrivelse	Regnskap 2019 April	Regnskap 2020 April	Budsjett 2020 April	Avvik April
2001030	Tønnevoldskogen barnehage				
	Netto lønnsutgifter	3 353	3 256	3 054	-201
	Andre driftsutgifter	74	54	115	61
	Driftsinntekter	-772	-587	-539	48
	NETTO	2 655	2 723	2 630	-93

Måleindikator	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	2,9%	2%	0,9%
Langtid	3,9%	13,8%	-9,8%
Sum fravær	6,8%	15,8%	-9%

Aktivitetsdata	2019	2020	Endring	%
Barn på heltid	54	51	-3	-5,56
Barn på deltid	3	3	0	0
Barn 3-5 år	36	38	2	5,56
Barn 1-2 år	21	16	-5	-23,81
Sum antall barn	57	54	-3	-5,26

Innledning

Tønnevoldskogen har gitt et pedagogisk tilbud til 54 barn i alderen 0-6 år.

På grunn av koronapandemien har barnehagen vært stengt i fem uker av smittevern hensyn. Vi har i den perioden kun hatt tilbud til foreldre som har samfunnskritiske oppgaver. Barnehagen åpnet opp igjen 21. april for alle barn.

Høydepunkter er at vi var en av landets beste barnehager i forbindelse med den nasjonale foreldreundersøkelsen.

Resultat og aktivitet

Vi har fulgt våre planer frem til 12. mars da barnehagene ble stengt grunnet covid-19. Vi har jobbet mye med voksenrollen. Vi har fortsatt vårt arbeid med satsingsområdet, natur, helse og livsmestring.

Det var noen barn som hadde behov for barnehageplass i den perioden barnehagen var stengt. Enkelte ansatte var da fysisk på jobb med barna, og enkelte tok seg av praktisk arbeid, renhold av leker og utstyr, og tilrettelegging for gjenåpning av barnehagen. Andre hadde hjemmekontor der de brukte tiden på faglig oppdateringer. Tiden er også brukt til å jobbe med overgangsskjemaer til hvert enkelt barn i forbindelse med overgang til annen barnehage, som følge av nedleggelse av barnehagen. Pedagogene hadde jevnlig kontakt med alle foreldre under stengningen av barnehagen.

Barnehagen åpnet igjen 21. april etter retningslinjer fra den nasjonale smitteveilederen. Barna ble delt inn i kohorter og fordelt på faste rom inne og egne soner ute. Barna har vært mye ute med ulike aktiviteter og

tur i skogen sammen med sine voksne.

Langtidsfraværet har gått ned og korttidsfraværet har gått opp sammenlignet med samme periode 2019. Fraværet i 1. tertial er ikke relatert til arbeidsplassen

Enheten følger lov og forskrifter om offentlige anskaffelser. Vi har ingen innkjøp, kun det mest nødvendige for drift.

P360 brukes hovedsakelig til personal- og barnemapper.

Gjennom *Personalomsorg* har vi en kriseperm som omhandler krise og beredskap.

Tallene viser et mer forbruk på kr. 93.000,-. Vi har et lite utestående beløp fra NAV på ca. 4000.

Tilbakeføring av feilført lønn til lærling er enda ikke gjort, beløpet er på kr. 28. 484,95. Merforbruket skyldes lønnsutgifter.

Vurderinger

Målet vårt er kvalitet i alle ledd. Personalgruppens engasjement og gode kompetanse har stor betydning for barnas hverdag og videre utvikling. Vi driver nøkternt og vil fortsette med det, vi kjøper ingenting, kun utgifter til lønn.

Storgaten barnehage (2001040)

Økonomitall

Økonomitall 1.tertial

	Beskrivelse	Regnskap 2019 April	Regnskap 2020 April	Budsjett 2020 April	Avvik April
2001040	Storgaten barnehage				
	Netto lønnsutgifter	2 543	2 697	2 446	-251
	Andre driftsutgifter	141	73	87	14
	Driftsinntekter	-530	-442	-397	45
	NETTO	2 155	2 328	2 136	-191

Måleindikator	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	2,5%	2,8%	-0,3%
Langtid	25,8%	4,6%	21,1%
Sum fravær	28,2%	7,4%	20,8%

Aktivitetsdata	2019	2020	Endring	%
Barn på heltid	38	43	5	13,16
Barn på deltid	1	1	0	0
Barn 3-5 år	24	24	0	0
Barn 1-2 år	14	20	6	42,86
Sum antall barn	38	44	6	15,79

Innledning

Lov om barnehager og Rammeplan for barnehagen er styrende for driften, og utgangspunkt for egen virksomhetsplan *Lek - vår praksis* og andre dokumenter utarbeidet som rammer for vår praksis. Barnehagen er fremdeles tilknyttet NAFO (nasjonalt senter for flerkulturell opplæring) og deler erfaringer og kompetanse med andre barnehager og studenter, samt samarbeid med NAFO.

Ved barnehagestart 1.08.2019 startet vi opp med en nyrenovert barnehage som var utvidet fra 2 til 3 avdelinger. Lokalene fungerer godt pedagogisk, og personalet har fått gode rom for arbeid, møter og hvile.

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

Perioden mens barnehagene var stengt på grunn av korona ble brukt aktivt av alle medarbeiderne på hjemmekontor. Det ble laget en plan i samarbeid med den enkelte, både for pedagogisk og praktisk arbeid. Det ga mulighet for å sette seg inn i områder det ellers ikke er tid til, og mye deling av ny kunnskap og ideer. Det var tett oppfølging underveis.

Foreldrene hadde telefonkontakt fra pedagogisk leder minst ukentlig, i tillegg til skriftlig informasjon.

Etter gjenåpning av barnehagene har det vært store endringer for å ivareta smittevern i tråd med veilederen for smittevern under covid-19-utbruddet. Det har vært krevende både å skulle ivareta dette og drive en pedagogisk virksomhet. Møtene i HMS- gruppen, med de tillitsvalgte og pedagogene med evalueringer og tiltak, har krevd mye ekstra av alle. Det har ikke vært lagt til rette for planleggingstid, som under normal drift ivaretas i arbeidstiden.

Med mange sykemeldte har også vikarer måttet ta mye ansvar på grunn av inndeling i kohorter. Det har til nå vært brukt kjente vikarer.

Resultat og aktivitet

Rapporten viser et merforbruk på kr 191 000, men det mangler 196 000 i sykepengerefusjoner og kr 26 000 fra UIA. I forbindelse med stengingen av barnehagene på grunn av koronapandemien, var det ingen utgifter til korttidsfravær. Det har kun vært kjøpt inn nødvendig forbruksmateriell. Budsjettet gir ikke rom for innkjøp av pedagogisk materiell og utstyr.

Det har vært tett personaloppfølging ved sykefravær. Det høye langtidssykefraværet er ikke relatert til arbeidsplassen. Korttidsfraværet har vært lavt. Økt nærvær er alltid i fokus, herunder gode rutiner når det gjelder smitteforebygging og belastninger. Prosentvis sykefravær blir høyt på mindre enheter som barnehager. Det har vært jobbet videre med prosjektet *NED med sykefraværet* og alle yter sitt for hverandre og egen helse, for om mulig å kunne få sykefravær ytterligere ned.

Med den to-språklige somaliske assistenten og ekstra barne- og ungdomsarbeider, ansatt for å ivareta flyktningebarn og deres familier, har vi hatt en meget god kvalitet på tjenesten. Det har også vært en god buffer mot videre henvisning av sårbare barn, ved å kunne handle der og da, og med videre støtte og oppfølging av enkeltbarn og små grupper. Dette har vært tidlig innsats, og i tillegg god økonomi på sikt, ved at flere barn har mulighet til å lykkes. Fra 01.01.2020 mistet vi disse stillingene etter vedtak av kommunebudsjettet. Konsekvensen er som varslet. Søknader om ekstra bemanning til flyktningbarn tar lang tid å behandle, og vi mister muligheten for rask og fleksibel oppfølging.

Fra 01.08.2019 tilpasset vi organiseringen til tre avdelinger. De eldste, som holder til i andre etasje, har to pedagoger og to barne- og ungdomsarbeidere. Bemanningsnormen krevde økt bemanning og det ble ansatt barnehagelærer for å kunne balansere bemanningen og pedagognormen.

De minste barna i første etasje er fordelt på to avdelinger, og utløser 3 pedagoger. De samarbeider tett for å ivareta to-pedagog systemet. Det er tatt inn 6 barn i perioden, men det er ikke statstilskudd til disse, da det er utenom de politisk vedtatt talledatoene.

Barnehagen har to lærlinger i barne- og ungdomsarbeiderfaget. Det er et positivt supplement. I tillegg har vi en utplassert elev fra Møglestu videregående skole og en i arbeidstrening fra NAV. Vi bruker lærlingene inntil 50% som vikar, når vi ser at de er klar for det. Antall barn og voksne vurderes daglig ved fravær.

Anskaffelser gjøres i henholdt til reglement.

P360 brukes til å lagre barnehagedokumenter som vedtatte planer, møter i samarbeidsutvalget (SU) og andre samarbeidsmøter. Systemet med barnemapper er på plass for barn med spesielle behov.

Styrene har bedt om hjelp til å lage mapper til alle barn. 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.

Vurderinger

Barnehagen har ett godt arbeidsmiljø og jobber kontinuerlig for å utvikle barnehagen. En delingskultur med fokus på oppdraget vårt, gir en lærende organisasjon.

Det høye sykefraværet krever at vikarer blir koplet på og det er krevende. Det blir mye løpende veiledning på avdelingene.

En barnehage er alltid i endring og felles evalueringer og refleksjon ivaretas godt på møter. Situasjonen med korona framover vil ha betydning for om nødvendige møter kan legges i eller utenfor normalarbeidstid, og det kan ha økonomiske konsekvenser.

For barnehagen er det alltid et risikomoment at barnetallet svinger. Det får følger for økonomi og for ansatte. Det vil i perioder kunne være for mange ansatte pr. barn, når det ikke balanseres mot sykefravær og vikarbruk. En pedagogisk leder har som følge av nedleggelse av Tønnevoldskogen barnehage mottatt oppsigelsesvarsel. Dersom ikke barnetallet øker, mister barnehagen opparbeidet kompetanse.

Hvordan uteområdet fremstår, har betydning for søkermassen.

Storgaten barnehages uteområde har ikke blitt oppgradert. Det ligger litt midler til to barnehager, men ikke nok. Det er behov for tiltak i tråd med plan.

Området på Møllerheia er nå opparbeidet og har blitt et flott område for barna i direkte tilknytning til barnehagen. En bybarnehage med fristende naturmiljø rett bak er en stor kvalitetsforbedring.

Eide barnehage (2001050)

Økonomitall

Økonomitall 1.tertial

	Beskrivelse	Regnskap 2019 April	Regnskap 2020 April	Budsjett 2020 April	Avvik April
2001050	Eide barnehage				
	Netto lønnsutgifter	3 772	3 601	3 444	-157
	Andre driftsutgifter	79	78	128	50
	Driftsinntekter	-807	-624	-614	10
	NETTO	3 043	3 055	2 958	-97

Måleindikator	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	3,4%	2,4%	1%
Langtid	0,9%	4%	-3,1%
Sum fravær	4,3%	6,4%	-2,1%

Aktivitetsdata	2019	2020	Endring	%
Barn på heltid	61	62	1	1,64
Barn på deltid	2	1	-1	-50,0
Barn 3-5 år	42	46	4	9,52
Barn 1-2 år	21	15	-6	-28,57
Sum antall barn	63	61	-2	-3,17

Innledning

Eide barnehage har gitt et pedagogisk tilbud til 61 barn i alderen 0-6 år. Barnetallet er på samme nivå som i 2019. Personalgruppa har bestått av 20 medarbeidere, inklusive lærlinger og personale til barn med særskilte behov.

På grunn av covid-19 har barnehagen vært stengt av smittevernhensyn i fem uker.

Av høydepunkter vil jeg trekke frem at vi fikk et godt resultat på den nasjonale foreldreundersøkelsen. 4,8 av 5 i totalscore er foreldrenes helhetsinntrykk av Eide barnehage.

Resultat og aktivitet

Vi har gjennomført planlagte aktiviteter frem til barnehagen ble stengt av smittevernhensyn 13.03.20. Hovedsatsningsområdet har vært "Være sammen" med fokus på voksenrollen, og inkludering og vennskap mellom barna. Barnehagen har aktivt brukt turområdene i nærområdet med miljøvern, trafikk sikkerhet og bærekraftig utvikling i sentrum. *Barnehagedagen 2020*, som hadde temaet **Ulike sammen**, ble markert med felles samling og aktiviteter på tvers av alder.

På planleggingsdagen var temaet videreutvikling av den autoritative voksenstilen, hvor alle medarbeiderne deltok med sine innspill. Vi brukte også tid på å lage nye inspirerende lekemiljø for barna. I forbindelse med satsingen "Økt handlingskompetanse i forhold til vold og overgrep mot barn", holdt Stine Sofie-stiftelsen et foredrag på foreldremøte om tematikken.

I perioden som barnehagen var stengt, brukte personalet tiden til faglig oppdatering, produksjon av pedagogisk materiell, renhold og praktisk arbeid. Pedagogene avviklet foreldresamtaler og holdt kontakt med barna og foreldrene som var hjemme. Det var tilsammen åtte barn som hadde tilbud om barnehage

fordi de hadde foreldre i samfunnskritiske funksjoner, eller at barnet hadde et særskilte omsorgsbehov.

Barnehagen gjenåpnet 24.04.20 med strenge smittevernrelaterte retningslinjer. Barna har vært inndelt i kohorter og fordelt i aktiviteter inne, ute eller på tur, sammen med faste voksne.

Sykefraværet er på 5,3% og er noe redusert sammenlignet med tallene for 2019. Vi deltar i *NED-prosjektet* som har fokus på å redusere fraværet. Vi har tre HMS-ansvarlige som sammen med enhetsleder utgjør vår HMS-gruppe.

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

Arkivsystemet P360 brukes i hovedsak til personal- og barnemapper.

Oversikten viser et mer forbruk på kroner 97.000,- Det vil komme inn refusjon fra NAV på kroner 14.311,- Hovedforklaringen er at lønnsutgiftene er høyere enn tildelt ramme.

Vurderinger

Vi har hatt full kapasitet i alle tre avdelingene. Ved opptak av barn tok vi inn alle som søkte om barnehageplass i Eide barnehage på 1. prioritet.

Enheten jobber for å komme i budsjettbalanse i tett dialog med økonomirådgiver. I den stengte perioden reduserte vi bemanningen med 120% stilling. Andre tiltak er innkjøp av kun det som er nødvendig for driften, og vurdering av vikarbruk sammen med de pedagogiske lederne i hver avdeling.

Grimstad ungdomsskole (2002010)

Økonomitall

Økonomitall 1.tertial

	Beskrivelse	Regnskap 2019 April	Regnskap 2020 April	Budsjett 2020 April	Avvik April
2002010	Grimstad ungdomsskole				
	Netto lønnsutgifter	12 197	12 008	10 896	-1 112
	Andre driftsutgifter	241	314	367	53
	Driftsinntekter	-1 360	-328	0	328
	NETTO	11 078	11 993	11 263	-730

Måleindikator	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	1%	1,9%	-0,9%
Langtid	4,2%	6,8%	-2,6%
Sum fravær	5,2%	8,8%	-3,5%

Aktivitetsdata	2019	2020	Endring	Endring i %
Antall elever	353	351	-2	-0,6
Spesialundervisn. ped	4940	3268	-1672	-33,8
Spesialundervisn. ass		10640	10640	#DIVISION/0!

Innledning

Skolemiljø

Grimstad ungdomsskole er preget av et trygt og godt skolemiljø. Vi har tilbakemeldinger på skolemiljøet som fast post på programmet i alle møter som FAU, SU, SMU og elevråd, og i samtlige referater framkommer det et bilde av et trygt og godt skolemiljø.

Kommunale satsingsområder

Grimstad ungdomsskole har brukt så godt som all planleggingstid våren 2020 til å forberede oss på den nye læreplanen som trer i kraft kommende skoleår. Vi har hatt ansvar for å lage de kommunale læreplanene i mat og helse, kunst og håndverk, musikk, engelsk og engelsk fordypning.

Personalet ved Grimstad ungdomsskole har også lest gjennom og kommentert alle faghøringene fra de andre skolene som hadde ansvar for dem, innen opprinnelig frist.

Personalet som ikke var engasjert i de oppgitte fag, har brukt tilsvarende tid på å jobbe med å lære seg programmering, implementere leseplanen ytterligere, se på om vi kan organisere spesped-undervisningen på en annen måte, og vi har sett på hvordan vi kan drive velkomstklassen som vi overtar fra Holviga ungdomsskole fra 01.08.2020.

Grimstad ungdomsskoles satsingsområde

Grimstad ungdomsskole er samarbeidspartner og partnerskole for lærerutdanningen ved UiA, og mottar studentgrupper både fra PPU allmennfaglig- og yrkesfaglig retning, samt fra lektorutdanningene. Dette skoleåret skrev vi under en ny seksårig samarbeidskontrakt. Denne våren hadde vi en gruppe PPU yrkesfaglig retning som akkurat rakk å fullføre praksisperioden sin uka før skolene ble stengt.

Tilbudet generelt

Skolen får mange tilbakemeldinger på, og vi mener selv, at vi klarer å få til mye og gi et godt tilbud

innenfor de rammene vi har å forholde oss til. Men vi mener at ressursene er for knappe. Vi opplever at vi ikke er mange nok ansatte til å klare å ivareta sårbare elever, at vi har for få rom og at det er manglende og forsinket hjelp fra sakkyndige instanser. Skolen blir ofte stående med ansvaret alene for ivaretagelsen av en sårbar ungdom, og antallet slike elever ser ut til å være stadig økende. Vi er bekymret over situasjonen.

Resultat og aktivitet

Økonomitall

Som nevnt i tidligere rapporter hadde ikke enhetsleder kunnskapen om at enheten skulle ha redusert ca. to årsverk fra og med 01.01.20. for å komme i balanse ved årsslutt 2020.

Vi har nå 730 000,- kr i mer-forbruk. Det tar tid å bemanne ned. Vi har startet prosessen. Ytterligere reduksjoner kommer. Vi følger denne planen for å komme i balanse ved årsslutt:

- Reduserte 50% pedagogstilling fra 26.02
- Reduserte 100% pedagogstilling fra 20.03
- Reduserte 50% pedagogstilling fra 23.04
- Reduserte 28,7% miljøarbeider fra 01.05
- Reduserte 28,7% miljøarbeider fra 16.05
- Redusere 71,7% miljøarbeiderstilling fra 01.08 (tilbakeføring til HR-avdelingen, er bekreftet overfør til annen enhet)
- Redusere i underkant av to pedagogstilling fra 01.08

HR-tall

Fravær

Korttidsfravær: Enheten har generelt lite korttidsfravær, kun 1,3%.

Langtidsfravær: Langtidsfraværet er også lavt, 4,8%.

Tilsammen 6,1% og under det vi selv har satt som mål (7%) for Grimstad ungdomsskole.

Spesialundervisning

Antall timer spesialundervisning med miljøarbeider har vært stabilt, men høyt. Begrunnelsen ligger, som tidligere nevnt, i antall elever med et stort oppfølgingsbehov og sakkyndig vurdering fra PPT og derav enkeltvedtak om spesialundervisning. I takt med det pågående arbeide i PP-tjenesten med å endre tilråding av timer til elever som trenger oppfølging av miljøarbeider, jobber vi med å endre måtene vi gir denne oppfølgingen på.

Dette har jeg rapportert om tidligere og følgende gjelder videre:

Internkontroll på anskaffelser

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

Bruk av P360

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

Vurderinger

Det har vært en svært uvanlig 1. tertialperiode i år med stengning av skolen fra 12.03. Likevel har vi klart å opprettholde et undervisningstilbud hver eneste dag for alle våre elever i hele perioden. Det viste seg at vi var godt rustet og taklet den situasjonen som vi ble satt i ved skolestengningen. Skolen er rigget på en slik måte at vi tålte det vi ble utsatt for.

For å finne ut noe om hvor mye elevene og foreldrene føler at elevene har lært i perioden med nettundervisning hjemme, lagde vi en undersøkelse (som ble fullført like før skolene startet opp igjen). Denne viser at ca. 75% mener at elevene har lært enten like mye som ved vanlig skole eller litt mindre i

de åtte ukene med hjemmeskole! Da er vi godt fornøyd med nettundervisningen vi har gjennomført.

Risikomomenter fremover

Grimstad ungdomsskole må bemanne ned fra og med 01.08.2020 for å komme balanse ved årsslutt. Dette som en følge av kommunens generelle innsparing for å kutte det store merforbruket. Skolen har i alle tidligere år greid å holde seg i balanse. Vårt kutt innværende budsjettår kommer som en følge av merforbruk i andre enheter enn vår. Kuttet skjer også før kommunen har endret en lite bærekraftig skolestruktur, slik Agenda Kaupang-rapporten beskriver. Det føles derfor ugreit for oss å gjøre kuttet, men vi gjør det. Dette vil påvirke vår enhet betraktelig og selvfølgelig føre til noe. Vi ser blant annet at vi må redusere antall grupper i språkfag og valgfag. Vi må også endre spesped-undervisningen og la elevene med enkeltvedtak om spesialundervisning i langt høyere grad enn tidligere få denne i samlet klasse og ved bruk av digitale hjelpemidler.

Den økonomiske situasjonen Grimstad ungdomsskole har kommet opp i nå, bekymrer enhetsleder!

I tillegg fortsetter vi å minne om at Grimstad ungdomsskole fortsatt mangler egnede forhold for undervisning i kroppsøving på Grimstad ungdomsskole.

Fevik skole (2002020)

Økonomitall

Økonomitall 1.tertial

	Beskrivelse	Regnskap 2019 April	Regnskap 2020 April	Budsjett 2020 April	Avvik April
2002020	Fevik skole				
	Netto lønnsutgifter	16 806	18 034	16 402	-1 632
	Andre driftsutgifter	854	638	609	-30
	Driftsinntekter	-2 636	-1 461	-912	549
	NETTO	15 024	17 210	16 098	-1 112

Måleindikator	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	1%	1,8%	-0,8%
Langtid	3,5%	3,6%	0%
Sum fravær	4,5%	5,3%	-0,8%

Aktivitetsdata	2019	2020	Endring	Endring i %
Antall elever	574	568	-6	-1,0
Spesialundervisn. ped	5782	4250	-1532	-26,5
Spesialundervisn. ass	2300	4364	2064	89,7

Innledning

Fevik skole er i stabil drift.

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

Skolen har vært preget av prosessen vedr. sammenslåing med Fjære ungdomsskole og Covid-19, men klarer likevel å drive på en god måte.

Resultat og aktivitet

Økonomi og elevtall

Per 30.04.20 har Fevik skole et negativt avvik på ca. 7% (1.112.000,-).

På grunn av søknader om å gå på Fevik skole, selv om den ikke er nærskolen, har Fevik skole ikke hatt så stor nedgang i antall elever i 2020 som forventet.

Årsverk

Etter refusjoner på grunn av sykefravær, permisjoner og gjesteelever med spesialundervisning har Fevik skole 66 årsverk i drift per 30.04.20. Skolen har drevet med flere årsverk enn budsjettet, på grunn av elever med særskilte behov.

Fravær

Fevik skole har per i dag fravær på 4,5%. Vi har ikke fått informasjon om at noe av sykefraværet er relatert til arbeidsplassen. 1% av sykefraværet er korttidsfravær.

Spesialundervisning

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

Tallene som er oppgitt i tabellen ovenfor er antall elevtimer spesialundervisning. En del av disse elevene kan sees i sammenheng med andre, og får spesialundervisning i gruppe eller inne i klasserommet ved hjelp av to-lærersystem. Antall lærer- og assistenttimer vi gir til spesialundervisning vil derfor ikke være sammenfallende med antall elevtimer som vi har oppgitt. Fevik skole har 25 elever som mottar spesialundervisning per 30.04.20. Dette tilsvarer cirka 4,5% av elevmassen vår.

Arbeid med internkontroll på anskaffelser

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

Bruk av P360

Alle skolens medarbeidere har fått opplæring i arkivsystemet. Alle skal nå kunne legge inn internt notat og lese dokumenter, og noen kan også ekspedere dokumenter ut. Skolens ledelse og administrasjon er behjelpelig med arkivering og utsendelse for de som er usikre på systemet. Skolen har superbruker som er tilgjengelig på huset. Skolen har stilt spørsmål rundt sikkerheten til at hele personalet har tilgang til alle elevsakene, og fått ulike tilbakemeldinger på dette fra AKST og skoleeier. Vi har også meldt fra rundt taushetsplikt vedr. varsler på e-post fra systemet. Per i dag har vi manuelt skrudd av disse varslene for å være sikre på at vi ikke bryter taushetsplikten.

Vurderinger

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

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

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

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

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

Covid-19 har preget Fevik skole og det er utfordrende å overholde veilederen på en skole i denne størrelsesordenen, men vi har foreløpig klart det fint. Dette fordi elever og ansatte viser stor dugnadsånd og velvilje til å få dette til.

Eide skole (2002030)

Økonomitall

Økonomitall 1.tertial

	Beskrivelse	Regnskap 2019 April	Regnskap 2020 April	Budsjett 2020 April	Avvik April
2002030	Eide skole				
	Netto lønnsutgifter	3 920	4 350	3 627	-723
	Andre driftsutgifter	141	161	233	71
	Driftsinntekter	-407	-385	-196	189
	NETTO	3 653	4 127	3 663	-463

Måleindikator	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	0,2%	1,4%	-1,2%
Langtid	16,6%	3,8%	12,8%
Sum fravær	16,8%	5,2%	11,6%

Aktivitetsdata	2019	2020	Endring	Endring i %
Antall elever	94	94	0	0
Spesialundervisn. ped	1102	1444	342	31,0
Spesialundervisn. ass	3591	1862	-1729	-48,1

Innledning

Vi har hatt mange sykemeldinger i vår, noe som gjør at fraværsprosenten går opp.

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

Vi har redusert en assistentstilling med 40% fra januar.

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

Fra 1.mai har vi 150% miljøterapeuter i permisjon som vi ikke setter inn vikar for.

Fra 15. mai reduserer vi ytterligere med en 85% pedagog.

Resultat og aktivitet

Vi har redusert tallene på timer til enkeltvedtak. Vi arbeider systematisk både med Grimstadprøvene, øving på nasjonale prøver og andre kartleggingstester, for å heve elevenes faglige kunnskap. Vi kjører *iMal* som lesemetode og har også lesekurs. Vi har et godt samarbeid med foreldre, kommunale instanser og andre eksterne aktører.

Vi har et tett samarbeid med UiA, der veiledning er en stor del av arbeidet. Vi er stolte av å være med på å forme fremtidens lærere, og har i år hatt flere studenter enn tidligere.

Vi har fått overført to miljøterapeuter som øker prosenten for fast ansatte. Tidligere hadde vi miljøarbeidere i vikariater. Vi har per dags dato en langtidssykemeldt.

Vi bruker P360. Vi bruker 1310 fra Moava til internkontroll, i tillegg til virksomhetsplanen for Eide skole. Vi klarer ikke å overholde budsjettet, til tross for reduksjoner i årsverk.

Vi har fått et kutt på en million og får ytterligere kutt fra 1.august.

Vurderinger

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

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

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

Vi har dessverre hatt 4 langtidssykemeldte de siste månedene, noe som skaper uforutsigbarhet for skolen.

Vi har hatt ca.10 elever i omsorgstilbud mens skolen var stengt.

Det ble gjort et godt forarbeid og god planlegging før 1. - 4. klasse og 5. – 7. klasse begynte på skolen igjen etter stengningen. Det resulterte i god oppstart for alle klassetrinnene. Lærerne har imponert i sitt arbeide med hjemmeskolen.

Jappa skole (2002040)

Økonomitall

Økonomitall 1.tertial

	Beskrivelse	Regnskap 2019 April	Regnskap 2020 April	Budsjett 2020 April	Avvik April
2002040	Jappa skole				
	Netto lønnsutgifter	9 985	10 001	9 608	-394
	Andre driftsutgifter	291	217	463	246
	Driftsinntekter	-1 433	-1 038	-669	369
	NETTO	8 844	9 181	9 402	221

Måleindikator	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	1,9%	2,4%	-0,5%
Langtid	7,7%	7,1%	0,6%
Sum fravær	9,7%	9,5%	0,1%

Aktivitetsdata	2019	2020	Endring	Endring i %
Antall elever	320	316	-4	-1,3
Spesialundervisn. ped	2489	1843	-646	-26,0
Spesialundervisn. ass	2983	2280	-703	-23,6

Innledning

Elevtallet på Jappa skole er i dag 314. Skolen har kapasitetsproblemer spesifikt knyttet til rom, fordi flere trinn har et elevtall som er nær opp mot 60. Hvert "rom" i skolens åpne løsning har en størrelse som estimerer et elevtall på 25. Dette gir helt klart utfordringer knyttet til plassmangel.

Det er samme utfordring i SFO, fordi skole og SFO har sambruk av lokaler. På grunn av et brukertall på 125 -135, må SFO ta i bruk avdelingen for skolens spesialrom. Det betyr at spesialrommene ikke er tilgjengelig for skolebruk for de eldste elevene på slutten av deres skoledag, dette er en uheldig konsekvens. Det er tidligere spilt inn i forslag til investeringer at skolen har behov for egne SFO-lokaler, eventuelt at Ekelunden kan være et godt alternativ for denne bruken. Siden behovet så langt ikke er kommet med på noen prioriteringsliste, er det nødvendig å spille dette inn her, fordi enhetsleder er kjent med at fremtidig bruk av Ekelunden skal løftes til politisk nivå.

Resultater på nasjonale prøver ligger rundt landsgjennomsnittet. Resultatene på prøvene brukes til å sette fokus i hvert enkelt fag, på hva som må vektlegges i undervisningen, spesielt når det gjelder å få flere elever opp fra laveste mestringsnivå. Det er også et tett samarbeid med tilhørende ungdomsskole, for å sikre at våre elever har best mulig kompetanse i møte med krav de vil møte i ungdomsskolen.

Skolen har våren 2020 fortsatt stort behov for vikarer. Dette gjelder primært i skolen, men også noe i SFO. Årsaken er knyttet mot flere langtidssykemeldinger.

Skolen har et godt arbeidsmiljø, det er god stemning og lavt korttidsfravær. Hver uke har vi felles samling som fokuserer og bygger arbeidsmiljø. Dette bidrar til fellesskap, tett og godt samarbeid. Dessverre har felles samling for alle falt ut ved koronastengingen av skolen. Enhetsleder tillater seg å skryte av innsats og gjennomføring, både av en god hjemmeskole og god oppstart etter stenging av skole. Dette skal feires med kake.

Økonomitabellen viser at enheten har et mindreforbruk per 1.tertial. Dette er resultat av streng økonomistyring og innkjøpskontroll gjennom hele året. Det gjør oss også bedre forberedt til å håndtere

reduksjon i budsjett, som vi vet vil komme for høsthalvåret.

Resultat og aktivitet

Jappa skoles satsingsområder

Elevenes psykososiale skolemiljø, inkludert god og strukturert klasseledelse

- Trivsel og inkludering for alle elevene er på agendaen i personalmøter gjennom hele skoleåret i henhold til kap. 9a i opplæringsloven. Aktive 9a-saker følges opp i henhold til lovverk. Sakene så langt har blitt løst i samarbeid mellom hjem og skole. Skolen fikk en henvendelse når det gjaldt en elev i perioden da skolen var korona-stengt. Det er gjennomført møte med foresatte og laget aktivitetsplan for eleven. Skolen har utarbeidet rutiner for håndtering og oppfølging av 9a-saker som er kjent for og tema til drøfting i personalet. Skolens sosiallærer og ledelse er aktivt inne i aktive saker. Skolen har de senere år gode skår på elevundersøkelsen. Dette er vi svært fornøyd med.

Lesing - i henhold til kommunens leseplan

- Koronastengt skole har medført at noe av det som normalt gjennomføres i løpet av en ordinær skoledag og -uke, ikke har vært mulig. Det betyr at aktiv bruk av skolens bibliotek og internt leseprosjekt to uker på våren, bare delvis er gjennomført. Lese kurs - spesifikt fokus på 2. til og med 4. trinn, er delvis gjennomført.
- Det samme gjelder også undervisningsopplegg for informasjons-, søk- og kildekritikk som ble begynt tatt i bruk i storskolen. Vår bibliotekar har tatt initiativ til dette, men kursing av elever er satt midlertidig på vent.
- Skolen får etter søknad tildelt et antall bøker til skolebiblioteket hvert år i tre år.
- Høye utlånstall fra skolebiblioteket viser at vi i stor grad klarer å skape leselyst og leseglede hos elevene på Jappa skole. Det gjenspeiler god jobbing over år.
- Fokus på lesing, både i lekser og på skolen, har vært gjennomført på alle trinn etter at skolen åpnet igjen. Daglig stillelesing i selvvalgte bøker og lydbøker gjennomføres på alle trinn.

IKT - opplæring i bruk av iPad

- Pågående intern kursing i bruk av iPad og programmer i personalet. Positivt at skolens pedagoger fikk tildelt egen iPad i løpet av høsten. Elevene har per 1. tertial ikke fått utdelt iPader. Elever og ansatte gleder seg til at dette forhåpentlig er på plass til skolestart i august.

Ny læreplan med fokus på fagfornyelsen

Jappa skole er pilotskole for UIA i dette arbeidet. Enhetsleder og ressurslærere har sammen med UIA presentert arbeidet med piloteringen både lokalt for alle skolene, og for universitet og høyskoler på Vestlandet.

Det er stor enighet i personalgruppen om at arbeidet med fagfornyelsen har gitt gevinst for elevene våre, både faglig og sosialt. Det ligger også god utvikling og læring i dette arbeidet for skolens ansatte, og det har bidratt positivt til arbeidsmiljøet. Trivsel og mestringsfølelse for elevene er vektlagt, samt kvalitet og læringstrykk i undervisningen gjennom tett samarbeid med tverrfaglig fokus på tvers av alle trinn.

Gjennom et fellesarrangement for elever og ansatte rakk skolen å avslutte samarbeidet med UIA like før skolene måtte stenge. Representanter fra skoleeiernivå ved oppvekstsjef, fylkesmannen og UIA, inkludert rektor og dekan for lærerutdanning. Dette gav alle en god opplevelse før hjemmeskole ble hverdagen.

Skolen har gjennomgående bra faglige resultater. Vi skulle likevel ønske at flere elever ble løftet opp fra det laveste nivået på Nasjonale prøver.

Aktivitetsdata - spesialundervisning

Antall enkeltvedtak om spesialundervisning var rett i overkant av 3,48 % per 1. tertial. Antall elever som mottar spesialundervisning anses som lavt. Tabellen viser at antall timer med spesialundervisning totalt sett har gått ned. Enhetsleder og skolens spesialpedagogiske rådgiver har et tett samarbeid hele skoleåret der et fokus er å se på hvilke vedtak som eventuelt kan avsluttes. Både foresatte og PPT er involvert i disse prosessene.

På grunn av lang ventetid for utredning, søker vi etter beste evne å tilrettelegge for den enkelte elev i samarbeid med foresatte - tidlig inngripen. Arbeidet med god, tilpasset opplæring er et kontinuerlig arbeid som vi trenger å kvalitetssikre gjennom et tett samarbeid med PPT så tidlig som mulig. Skolen har fortsatt elever som er under, eller venter på, utredning hos PPT. Følgelig er det en mulighet for at antall vedtak vil gå noe opp ut mot sommer og høst 2020.

HR-tall

Ut fra tabellen kommenteres det på fravær. Korttidsfraværet er gått ned, og er per 1.tertial 2020 under to prosent. Langtidsfraværet er fortsatt høyt og har økt noe sammenlignet med fjoråret. Langtidssykemeldingene er i stor grad helserelatert. Enhetsleder er ikke fornøyd med et langtidsfravær i denne størrelsesorden. Korttidsfraværet er det verdt å skryte av.

Økonomitall

Jappa skole har et mindreforbruk på 221 000 kroner per 1.tertial. Mindreforbruket gjenspeiler en lojalitet i henhold til økonomien i kommunen generelt. Sett i sammenheng med kommunens økonomi, er enhetsleder godt fornøyd med at enheten per dato har et mindreforbruk.

Enhetsleder skal til enhver tid ha god oversikt over tallene i eget budsjett, men det er vanskelig ut fra blant annet forsinkelse i refusjoner.

Bruk av PB 360

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

Arbeid med internkontroll på anskaffelser

Jappa skole følger kommunens innkjøpsreglement, og store innkjøp gjøres i samsvar med kommunens rammeavtaler. Skolen har en svært nøktern drift, og det gjøres kun helt nødvendige innkjøp som er elevrettet. Alle innkjøp og anskaffelser skal avklares og godkjennes av enhetsleder. Personalet er vant med, og er lojale til, at vi har tilnærmet kjøpestopp selv om vi opprettholder vanlig drift.

Bestilling av mat til bruk i SFO gjøres til vanlig ukentlig. Stenging av skolen har medført mindre innkjøp av matvarer.

Skolen bruker aktivt kommunens internkontrollsystemer, blant annet MOAVA 1310, Facilit Brannbok, QM+, vernerunde og branntilsyn ca. hvert annet år. Det gjennomføres møter i skolens HMS-gruppe en til to ganger per semester. På grunn av koronasituasjon har HMS-gruppen hatt møter minimum hver 14.dag.

Vurderinger

Skolen lykkes godt i arbeidet med et skolemiljø som skal sørge for at alle elevene har det trygt og godt. Dette er et kontinuerlig arbeid på alle nivå i skolen, og i skole-hjem samarbeidet. Videre fokus vil være å få til et kvalitativt arbeid når det gjelder bruk av sosiale medier og nettvett på alle trinn. FAU er en viktig samarbeidspartner her.

Skolen jobber godt med lesing og leseopplæring, fordi lesing ligger til grunn for at elever skal lykkes i skolen. Innenfor dette satsingsområdet har skolen utarbeidet en mal for å gi bibliotektimene mer kvalitativt innhold. Det ligger fortsatt i planen at flere av skolens trinn også har faste besøk på Grimstad bibliotek, noe vi vil at samtlige trinn skal utfordres på fremover. Koronastengt skole har gjort at dette er satt på vent. Det samme gjelder for gjennomføring av undervisningsopplegg for storskolen, et opplegg som tar for seg informasjons-, søk- og kildekritikk, en kompetanse som vil være svært nødvendig i fremtidig skolegang og utarbeidet av vår bibliotekar.

Det oppleves at vi er gode på klasseledelse og struktur i undervisningen. God struktur og klasseledelse er en viktig bit av arbeidet med elevenes psykososiale skolemiljø, fordi det skaper forutsigbarhet. Skolens lærere er skolert i RVTS, noe som er nyttig i dette arbeidet. Faste rutiner gjør at man spiller på lag, og dette vil igjen påvirke arbeidsmiljøet for både elever og ansatte.

Enhetsleder er også svært fornøyd med IKT-satsingen som elever fra Frivoll og Jappa skoler nå etterhvert får ta del i. Det vil ha stor betydning for kompetansen elevene vil ha i IKT ved overgang til ungdomsskolen. Forhåpentlig er dette på plass til skolestart i august.

Når det gjelder dagens drift og eventuelle risikomomenter, ønsker enhetsleder å berømme de ansatte på Jappa skole for både arbeidsinnsats og den omsorg de viser den enkelt elev til barnets beste. Ikke minst i situasjon med digital hjemmeundervisning. Da er det hyggelig med gode tilbakemeldinger fra foresatte og blomst fra FAU som takk for innsatsen. Dette gjelder for alle ansatte i skolen.

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

Frivoll skole (2002050)

Økonomitall

Økonomitall 1.tertial

	Beskrivelse	Regnskap 2019 April	Regnskap 2020 April	Budsjett 2020 April	Avvik April
2002050	Frivoll skole				
	Netto lønnsutgifter	4 784	4 772	4 857	85
	Andre driftsutgifter	182	125	241	116
	Driftsinntekter	-1 002	-519	-313	207
	NETTO	3 964	4 378	4 786	408

Måleindikator	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	0,8%	0,9%	-0,2%
Langtid	8,6%	15%	-6,4%
Sum fravær	9,3%	15,9%	-6,6%

Aktivitetsdata	2019	2020	Endring	Endring i %
Antall elever	150	146	-4	-2,7
Spesialundervisn. ped	698	855	157	22,5
Spesialundervisn. ass	584,25	1322,4	738,15	126,3

Innledning

Frivoll skole har per 1. tertial 2020 et elevtall på 146 elever. Vår visjon er: *Rause relasjoner gir trygghet og økt kunnskap*. Skolen vektlegger at alle elever skal oppleve mestring i løpet av skoledagen, og vi arbeider godt med å skape inkluderende læringsmiljøer blant annet ved bruk av alternative læringsarenaer, så som blant annet skolehagen og bruk av uteskole.

Frivoll skole har brukt mye planleggingstid våren 2020 til å forberede oss på ny læreplan som trer i kraft kommende skoleår. Vi har hatt ansvar for å lage de kommunale læreplanene i kroppsøving og kunst og håndverk på 1.-7.trinn.

Frivoll skole er også i år praksisskole for grunnskolelærerutdanningen 1.-7. ved UiA. Denne våren var vi i gang med det tredje praksispartiet, da praksisperioden ble avbrutt og skolen ble stengt grunnet Covid-19.

Frivoll skole klarer å få til mye og gir et godt tilbud innenfor de rammene vi har å forholde oss til, men vi mener at ressursene er for knappe. Vi arbeider kontinuerlig med satsingsområdene våre og pedagogisk utviklingsarbeid. Frivoll skole har aktive elever, foresatte og ansatte som sammen bidrar med positive tiltak til beste for alle på skolen vår. På det nåværende tidspunkt oppfyller vi lærernormen.

Økonomitabellen viser at enheten har et mindreforbruk per 1.tertial. Dette er resultat av streng økonomistyring og innkjøpskontroll gjennom hele året. Vi er spent på innføring av ny ressursfordelingsmodell i kommunen, da den vil kunne skape store utfordringer for oss fremover.

Resultat og aktivitet

Det er stor aktivitet på skolen, og det drives mye godt utviklingsarbeid for å fremme elevenes læring og trivsel. Skolen har et stort fokus på det psykososiale miljøet for elevene våre. Vi har også et variert og godt aktivitetstilbud på Frivoll SFO. Vi har i løpet av perioden gitt omsorgstilbud hver dag til flere elever i forbindelse med Covid-19. Personalet har vist imponerende innsats i en svært krevende periode.

Økonomitall

Frivoll skole har per 1.tertial et mindreforbruk på kr. 408 000,-. Mindreforbruket gjenspeiler en lojalitet i henhold til økonomien i kommunen generelt. Sett i sammenheng med kommunens økonomi, er enhetsleder godt fornøyd med at enheten per 1. tertial har et mindreforbruk. Vi har langtidssykemeldte medarbeidere, og fortsatt utestående / forsinkede refusjoner, som også vil påvirke det totale bildet.

Måloppnåelse av budsjettmålene for 2020 er innenfor rekkevidde, og målet er økonomisk balanse også for inneværende år. Risikomomentet er blant annet innføring av ny ressursfordelingsmodell i kommunen. Signalene så langt på den nye modellen er at dette vil innebære betydelige kutt/reduksjoner for Frivoll skole. Dette ser vi på med bekymring.

HR-tall:

Fravær

Korttidsfraværet har vært svært lavt i hele 1.tertial, kun 0,8 %. Sykefraværet ved skolen er totalt sett høyt inneværende tertial, spesielt langtidsfraværet. Selv om langtidsfraværet har sunket med 6,4 % fra 2019 til 2020, og totalfraværet er betydelig lavere enn på samme tid i fjor, ned 6,6 %, er totalfraværet likevel for høyt.

Spesialundervisning

Vi arbeider kontinuerlig med å se ressursbruken i sammenheng og få best utnyttelse av dette. Tallene som er oppgitt i tabellen ovenfor er antall elevtimer spesialundervisning. En del av disse elevene kan sees i sammenheng med andre, og får spesialundervisning i gruppe eller inne i klasserommet ved hjelp av to-lærersystem. Antall lærer- og assistenttimer vi gir til spesialundervisning vil derfor ikke være sammenfallende med antall elevtimer som vi har oppgitt.

Skolen har fått overføring av elever fra andre skoler som trenger ekstra oppfølging. En del av dette bildet handler om økt bemanning for å kunne ivareta alle skolens elever. Dette innebærer mye tilrettelegging og også økonomiske utfordringer. Skolen opplever at ressurser til tilpasset opplæring er svært presset, og må prioriteres mer fremover dersom vi skal kunne opprettholde en bra standard på TPO. Vi gjør vurderinger for å finne så gode løsningene som mulig til elevenes beste, og her vises det mye fleksibilitet og stå-på-vilje blant personalet for å tilrettelegge best mulig for den enkelte elev.

Arbeid med internkontroll på anskaffelser

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

Skolen har behov for investeringer og oppdatering på inventar og utstyr som har betydning for den daglige skoledriften. Det er behov for innkjøp av læremidler i forbindelse med innføring av ny læreplan nå til høsten. Det er nødvendig å kunne prioritere innkjøp innenfor eget budsjett for å ivareta dette behovet.

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

Bruk av P360

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

Vurderinger

Det har vært en svært uvanlig 1. tertialperiode i år med stengning av skolen fra 12.03. på grunn av Covid -19. Vi har likevel klart å opprettholde et skoletilbud i hele denne perioden. I perioden med hjemmeundervisning opplevde vi stort engasjement, kreativitet og stå-på-vilje, og en økning av den digitale kompetansen blant elever og ansatte. Vi fikk mye positiv tilbakemelding fra foresatte som var imponert over innsatsen til våre ansatte.

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

Enhetsleder er svært fornøyd med IKT-satsingen som elever fra Jappa og Frivoll skoler nå etterhvert får ta del i. Det vil ha stor betydning for kompetansen elevene vil ha i IKT ved overgang til ungdomsskolen. Forhåpentlig er dette på plass til skolestart i august.

Vi på Frivoll skole ser svært positivt på de nye forslagene til endring av skolekretsgrenser. Vi har erfart gjennom flere år at det har vært mye uforutsigbarhet, blant annet i forhold til varierende elevtall ved skolen. De fleste av de foreslåtte områdene har tidligere tilhørt Frivoll skolekrets. En endring vil derfor ha stor betydning for et mer stabilt og forutsigbart elevtall.

Risikomomenter fremover

Innføring av ny ressursfordelingsmodell i kommunen, slik den fremstår nå, vil føre til betydelige kutt for Frivoll skole. Dette vil blant annet føre til nedbemanning av lærere og miljøarbeidere, noe som vil få stor innvirkning på totaltilbudet ved skolen. Dette bekymrer oss, da det vil skape uvisshet fremover.

Enhetsleder opplever utfordringer med å gjøre innkjøp for å oppdatere og fornye, da vår sektor er svært presset og alle enheter må bidra med felles sparetiltak. Vi trenger oppgradering av utstyr og materiell, og ser at det må vike i krevende perioder for sektoren.

Enhetsleder vil minne om at Frivoll skole fortsatt mangler egnede forhold /lokaliteter for undervisning i kroppsøving. Enhetsleder håper også at det sees nærmere på utbygging/utvidelse av skolen, og at det kommer konkrete planer i forhold til dette fremover. Frivoll skole har en ideell beliggenhet både i forhold til Grimstad sentrum og omkringliggende friområder. Her er mange muligheter som vi mener bør vurderes fremover.

Landvik skole (2002060)

Økonomitall

Økonomitall 1.tertial

	Beskrivelse	Regnskap 2019 April	Regnskap 2020 April	Budsjett 2020 April	Avvik April
2002060	Landvik skole				
	Netto lønnsutgifter	12 371	14 340	11 572	-2 768
	Andre driftsutgifter	319	311	541	230
	Driftsinntekter	-3 318	-970	-629	341
	NETTO	9 372	13 681	11 484	-2 197

Måleindikator	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	1,7%	2,1%	-0,4%
Langtid	3,2%	7,7%	-4,6%
Sum fravær	4,9%	9,9%	-4,9%

Aktivitetsdata	2019	2020	Endring	Endring i %
Antall elever	447	432	-15	-3,4
Spesialundervisn. ped	2736	2611	-125	-4,6
Spesialundervisn. ass	10526	7752	-2774	-26,4

2019-tallene er hentet fra tertialrapport 1, 2019. 2020-tallene er hentet fra GSI-tallene for skoleåret 2019-2020 som rapporteres inn pr 1.oktober hvert år.

Innledning

Nåværende rektor kom tilbake etter flere års permisjon midt i desember 2019. Det er nå på plass en stabil ledelse, etter at skolen var gjennom tre rektorperioder i løpet av det siste året.

Et stort merforbruk har preget 1.tertial. Av ulike årsaker er ikke reduserte økonomiske rammer blitt tilstrekkelig kommunisert og tatt hensyn til.

Det er positivt av sykefraværet er forholdsvis lavt. Reduksjonen i spes.ped (både med pedagoger og assistenter) som er hjemlet i enkeltvedtak, er en ønsket dreining.

De to siste månedene av 1.tertial er i høyeste grad blitt preget av korona-pandemien.

Resultat og aktivitet

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

Rett før skolestart ble to faste stillinger (miljøarbeidere), som vi hadde fått signaler om ikke skulle begynne hos oss, likevel tilbakeført til oss. Dette var hjemler det ikke var budsjettet med, og er en av grunnene til merforbruket. I tillegg har redusert elevtall denne høsten gitt mindre inntekt. Redusert ramme ble ikke tilstrekkelig hensyntatt ved oppstart av skoleåret 2019/2020.

For å få et aktivitetsnivå og en bemanning som er tilpasset skolens budsjettammer, er følgende tiltak satt i gang: Midlertidige ansettelser, tre av fire; for skoleåret 19/20 er avsluttet. De hadde sin siste arbeidsdag 30.april. For å sikre en forsvarlig gjennomføring av inneværende skoleår, ble én midlertidig ansatt beholdt ut skoleåret. Det er satt i gang et omfattende arbeid med å redusere bemanningen fra skolestart høsten 2020. Ledelsen ser det som nødvendig å redusere miljøarbeiderressursen med tilsammen fem årsverk

(sju til ti ansatte). Det er tett og god dialog med tillitsvalgte, verneombud og de øvrige ansatte i denne nedbemanningsprosessen. FAU, HR-avdelingen og hovedtillitsvalgte er også koblet på. Men en så stor reduksjon i staben vil være krevende, selvfølgelig mest for dem som blir direkte rammet.

Landvik skole har vært pilotskole i Grimstad kommune for utprøving av iPad. Pilotperioden ble avsluttet i 1. tertial, og det er i gang et arbeid med å få digitaliseringen av skolen over i god drift - både på Landvik skole og i grimstadskolene forøvrig. Landvik skole hadde stor glede av å ha kommet langt med bruk av digitale hjelpemidler da koronasituasjonen slo til i mars.

Både foresatte og ansatte gjorde en formidabel innsats med å gjøre det beste ut av krevende uker med hjemmeskole i mars og april. Både perioden med hjemmeskole og gjennomføringen av gjenåpning av skolen har i stor grad vært vellykket.

Det har vært mye og krevende arbeid med kapitell 9A saker (elevenes skolemiljø).

Internkontroll er ivarettatt gjennom jevnlig brannvern og gode systemer som 1310. Og det er gjort betydelige tilpasninger og gjennomført ROS-analyser i unntakstilstanden med korona.

Medbestemmelsesmøter med tillitsvalgte og verneombud (HMS-gruppa) er etter vinterferien avholdt hver uke, både på grunn av nedbemanning og koronasituasjonen.

Innkjøpskontrollen er god, og skolen følger Grimstad kommunes innkjøpsavtaler.

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

Vurderinger

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

Den digitale satsingen med bruk av iPad må over i normal drift, og Landvik skole er innstilt på å bidra til en digital satsing i grimstadskolen. Her spiller IKT-koordinator og andre ressurspersoner en avgjørende rolle.

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

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.

Holviga barneskole (2002070)

Økonomitall

Økonomitall 1.tertial

	Beskrivelse	Regnskap 2019 April	Regnskap 2020 April	Budsjett 2020 April	Avvik April
2002070	Holviga Barneskole				
	Netto lønnsutgifter	11 315	11 784	10 653	-1 132
	Andre driftsutgifter	323	204	523	319
	Driftsinntekter	-3 382	-1 145	-775	370
	NETTO	8 256	10 844	10 401	-443

Måleindikator	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	1%	1,7%	-0,6%
Langtid	9,7%	8,2%	1,4%
Sum fravær	10,7%	9,9%	0,8%

Aktivitetsdata	2019	2020	Endring	Endring i %
Antall elever	387	387	0	0
Spesialundervisn. ped	7899,75	7899,75	0,00	0
Spesialundervisn. ass	5188	5188	0	0

Innledning

Holviga barneskole er en skole i vekst. Vi har pr. nå 387 elever. Skolen vår har vært preget av stadig utskifting i ledelse, og mangel på ledelsesressurs. Denne uforutsigbarheten har kostet både pedagogisk, økonomisk og strategisk.

Skolen har en bygningsmasse som har vært, og er, utfordrende på kapasitet og form for organisering med seks ulike bygg å sjonglere mellom. Dette gir også utfordringer økonomisk.

Med et tøft 2019 bak oss, hvor høsten var preget av store innsparinger og lav lederressurs, startet vi året med sterkt økende fravær og sykemeldinger. Det gjorde manøvreringen krevende.

Covid-19 med hjemmeskole og fjernundervisning har vært krevende. Jeg er særlig imponert over all kreativitet og stå-på-vilje i denne tiden. Den digitale læringskurven har vært bratt, men svært positiv både for pedagoger og elever. Vi har gjennom hele perioden hatt et omsorgstilbud for opptil 20 elever. Det har også her vært stå-på-vilje fra miljøarbeidere, som har holdt dette åpent hver dag i hjemmeskoleperioden.

Vi ser frem til ny skole med gode muligheter for læring i et godt fellesskap. Brukerprosessen rundt denne er spennende. Fokuset på den hjelper oss på tøffe dager.

Resultat og aktivitet

Holviga barneskole fortsatte fokus på pedagogisk utviklingsarbeid rundt fagfornyelsen også i 1. tertial.

Livet-timen og arbeidet rundt livsmestring er fortsatt viktig for oss. Dette arbeidet har vi fortsatt med på alle trinn fram til hjemmeskolen startet. Aktiviteter med trivselselever i friminutt er også et viktig tiltak for psykososialt miljø, folkehelse og livsmestring. Det fremmer positiv, sosial atferd. Dette ble også endret da hjemmeskolen startet. Men engasjerte pedagoger har gjennom jevnlig kontakt med elevene, og grupper via Teams opprettholdt en god relasjon og bidratt til at elevene hjemme har vært aktive på flere områder

innen livsmestring. Dette er vi veldig takknemlig for at også foreldre og foresatte har bidratt stort til å gjennomføre godt.

Det er fortsatt trangt på skolen vår, og det skaper utfordringer med små garderobeskap hvor mange elever skal dele plass. Mange bygg gjør det uoversiktlig og skaper også situasjoner som kan være utfordrende.

Vi har fortsatt et engasjert FAU som ønsker at skolen skal lykkes, det er svært positivt. Vi har fått gjennomført møte på Teams, men det blir selvfølgelig ikke det samme som å møtes.

Internkontroll på anskaffelser

Vi har fulgt de retningslinjer vi er bedt om. Vi har ikke gjennomført store innkjøp, da det ikke tillates i budsjettet.

P360

Bruk av P360 er fortsatt under innarbeiding. Endring tar tid, men vi blir stadig bedre.

Innkjøp

Som sagt i forrige tertialrapport, hadde vi i høst tilnærmet innkjøpsstopp fra august. Vi endte opp med et mindreforbruk. Det at vi ved å være veldig lojale og spare på alt, kostet i form av økende fravær i dette 1. tertial. Det har vært en nedgang i fraværet fra 13.9 i februar til 6.2 i april. I april er det kun langtidssykemeldinger. Det er oppfølging med disse.

Mye av materiellet vi har er utdatert. Vi er spent på hvordan dette vil virke inn når vi tar fatt på nytt skoleår. Både med tanke på IKT-utstyr og materiell forøvrig inn mot fagfornyelsen.

Internkontroll

Internkontrollsystemene som benyttes er både Qm+, Facilit og 1310.

Vi har en HMS-gruppe som fungerer godt. I Covid-19-perioden har vi vært tettere på denne.

Vurderinger

Holviga barneskole er en skole med godt kvalifisert personell. Det gjør at elevenes læring er i fokus. Vi endrer og rigger ledelse for å målrette innsats og bygge kollektiv kapasitet. Vi arbeider med å avklare roller på team og individnivå. Å utvikle samarbeidskultur er viktig. I dette tertialt, med hjemmeskole og møter over skjerm, har dette blitt utfordret.

Nå er vi i gang med arbeidet rundt visjonen inn mot ny skole

Konsekvenser framover er at vi har mange som jobber hos oss med deltidsstillinger. Dette medfører at vi har færre som kan være kontaktlærere. Dette er utfordrende og det koster. Vi har flere med helseutfordringer, noe som gjør det mer utfordrende å manøvrere framover. Uforutsigbarheten i å ikke ha oversikt over mulige overtallige i kommunen, behov for nytt personell eller eventuelle oppsigelser bidrar også til krevende arbeid.

Vi har elever som krever en til en uansett hva vi mener. Dette vil bli utfordrende på kapasitet framover.

Mange spesialpedagogiske vedtak låses på organisering, da Fylkesmannen legger disse føringene. Dette utfordrer oss og gjør det vanskelig å organisere til beste for elevene våre. Vi må gjennom samarbeid jobbe frem forståelse for muligheter til organisering i form av at vi er pedagoger og er profesjonelle også i organiseringen rundt elevene våre. Da kan vi se på nytten vi får ved den beste alternative anvendelsen av ressursene.

Om smitteverntiltakene mot Covid-19 fortsetter som nå, vil det bli svært utfordrende å starte et nytt skoleår.

Med planlegging av fagfornyelse og ny skole vil ledelsen måtte prioritere dette. Det er noe vi gleder oss over, men det vil også koste i tid.

Holviga ungdomsskole (2002080)

Økonomitall

Økonomitall 1.tertial

	Beskrivelse	Regnskap 2019 April	Regnskap 2020 April	Budsjett 2020 April	Avvik April
2002080	Holviga Ungdomsskole				
	Netto lønnsutgifter	6 121	6 611	6 374	-237
	Andre driftsutgifter	245	136	310	174
	Driftsinntekter	-273	-219	0	219
	NETTO	6 094	6 528	6 684	156

Økonomi:

Holviga ungdomsskole gikk ut april måned med et overskudd på 156 000,- kr.

Måleindikator	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	0,8%	0,9%	-0,1%
Langtid	6,5%	10,6%	-4,1%
Sum fravær	7,3%	11,5%	-4,2%

Korttidsfraværet på Holviga ungdomsskole har vært lavt de to siste årene. Langtidsfraværet i 2019 var høyt, men er noe lavere i 2020. Langtidsfraværet har sunket med 4,1% fra 2019 til 2020.

Fraværet på skolen skyldes ikke arbeidssituasjonen, men egen helse til de ansatte.

Aktivitetsdata	2019	2020	Endring	Endring i %
Antall elever	182	191	9	4,9
Spesialundervisn. ped	344	1002	658	191,3
Spesialundervisn. ass	1123	258	-865	-77,0

Innledning

Holviga ungdomsskole kan se tilbake på en spennende, men annerledes 1. tertial i 2020.

Skolen har vært stengt i flere måneder på grunn av koronapandemien. Pandemien rammet hele verden i flere måneder, og skolens ansatte måtte drifte hjemmeundervisningen til elevene via sitt eget hjemmekontor. Elevene ble fulgt godt og tett opp av de ansatte på skolen. Det har vært en spennende og utfordrende digital verden vi har blitt en del av. Elevene har stort sett hatt det utstyret de trengte for å løse oppgavene sine. De elevene som ikke hadde, fikk låne datamaskiner fra skolen.

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

Skolen har jobbet mye med § 9a i opplæringsloven, både § 9A-4 og § 9A-5 på personalmøtene. Skoleåret 2020 har skolen fortsatt fokusere på tre utviklingsområder:

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

Skolen har hatt et middels sykefravær 1. tertial 2020. Sykefraværet er ikke et resultat av dårlig arbeidsmiljøet, men er direkte rettet mot ansattes egen helsesituasjon. De ansatte følges tett opp av skolens ledelse. Arbeidsmiljøet på skolen oppleves som svært godt.

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

Det er gjort endringer i organisering av velkomstkassen, og elever er tydeligere knyttet opp mot klasser på trinnet. Skolen har gitt klassen flere pedagogtimer og flere timer med morsmålsassistent. Velkomstkassen vil bli flyttet til Grimstad ungdomsskole fra og med høsten 2020, siden de fleste som er elever i denne klassen, ikke bor i skolekretsen.

Holviga ungdomsskole har fredstreise til Polen og Tyskland. Fredreisen er en dannelsesstur som formidler holdninger til menneskeverdet som elevene vil ta med seg hele livet.

Resultat og aktivitet

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

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

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

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

Vurderinger

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

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

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

Fjære barneskole (2002090)

Økonomitall

Økonomitall 1.tertial

	Beskrivelse	Regnskap 2019 April	Regnskap 2020 April	Budsjett 2020 April	Avvik April
2002090	Fjære Barneskole				
	Netto lønnsutgifter	11 603	10 267	8 372	-1 895
	Andre driftsutgifter	551	328	521	192
	Driftsinntekter	-1 309	-1 445	-673	773
	NETTO	10 845	9 150	8 220	-930

Måleindikator	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	0,9%	1,9%	-1%
Langtid	9,1%	7%	2,1%
Sum fravær	10%	8,9%	1,1%

Aktivitetsdata	2019	2020	Endring	Endring i %
Antall elever	273	278	5	1,8
Spesialundervisn. ped	6023	6156	133	2,2
Spesialundervisn. ass	4788	4028	-760	-15,9

Innledning

Høsten 2019 ble det kuttet nærmere 10 årsverk ved skolen, hovedsakelig miljøarbeidere, men også 1,5 årsverk pedagog. Vi ser at dette ikke er tilstrekkelig for å nå budsjett, vi har gjeldende fra mai kuttet to årsverk. Fra høsten vil det kuttes ytterligere, blant annet ved at det ikke settes inn vikar for ulike permisjoner, vi vil da ha redusert med nærmere 5 årsverk.

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

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

Hele dette skoleåret har innføring av fagfornyelsen hatt stort fokus i hele personalet. Selv om dette arbeidet nå er blitt litt utsatt på grunn av koronasituasjonen.

Resultat og aktivitet

HR-tall og økonomitall kommentarer

Dette skoleåret startet vi høsten med et kutt på nesten 10 årsverk. Da vi ser at dette ikke er tilstrekkelig, har det blitt kuttet litt nå på våren og det vil kuttes ytterligere fra høsten 2020. Historisk har skolen hatt høyt fravær. Det er positivt at korttidsfraværet ved skolen har gått ned. Langtidsfraværet har økt noe, dette kan delvis forklares med graviditeter og sykemeldinger forbundet med disse.

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

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

Vurderinger

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.

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

Fjære ungdomsskole (2002100)

Økonomitall

Økonomitall 1.tertial

	Beskrivelse	Regnskap 2019 April	Regnskap 2020 April	Budsjett 2020 April	Avvik April
2002100	Fjære Ungdomsskole				
	Netto lønnsutgifter	4 522	4 691	3 563	-1 128
	Andre driftsutgifter	83	40	164	124
	Driftsinntekter	-112	-31	0	31
	NETTO	4 493	4 700	3 727	-973

Måleindikator	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	0,8%	1,3%	-0,5%
Langtid	1,9%	0%	1,9%
Sum fravær	2,8%	1,3%	1,5%

Aktivitetsdata	2019	2020	Endring	Endring i %
Antall elever	87	86	-1	-1,1
Spesialundervisn. ped	2650,5	2650,5	0,0	0
Spesialundervisn. ass	4132,5	4132,5	0,0	0

Innledning

Fjære ungdomsskole er en ren ungdomsskole, som får elever fra Fjære barneskole.

Skolen prioriterer undervisningskvalitet, inkludering og læringsmiljø.

Det legges stor vekt på kvalitetsutvikling gjennom sterk grad av samarbeid og undervisningskompetanse.

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

Enheten har svært lite fravær.

I kommunestyremøte 12. mai 2020 ble det vedtatt at enheten skal legges ned med virkning fra 01.08.20.

Resultat og aktivitet

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

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

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

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

Enheten har enda noe igjen på å skape et mobbefritt skolemiljø og å få elevene til å se konsekvenser av

handlinger på fritiden som griper inn i skolehverdagen, og å vise omsorg for hverandre.

HR-tall

Enheten har en pedagog i lønnet permisjon og en langtidssykemeldt. Disse pedagogene er dekket opp med midlertidige årsverk. For drøyt 3 årsverk får vi refusjon fra andre kommuner.

Enheten reduserte antall elever dette skoleåret, men elevene som kom inn fra 7.trinn førte til en økning i spesialpedagogikk, både på pedagoger og miljøarbeidere. Noen av elevene er gjesteelever fra andre kommuner.

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

Sykdomsfraværet er på et veldig lavt nivå, på tross av turbulent tid med nedleggelsesprosess og avvikling av skolen.

Innkjøp

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

Public360

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

Vurderinger

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

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

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

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

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

Ved en liten enhet som Fjære ungdomsskole er det utfordrende å holde budsjettet, særlig når elevtallet ikke gir fulle klasser på hvert trinn. Også elever med høyt vedtak om spesialundervisning "spiser" mye av budsjettmidlene til enheten.

Langemyr skole (2002110)

Økonomitall

Økonomitall 1.tertial

	Beskrivelse	Regnskap 2019 April	Regnskap 2020 April	Budsjett 2020 April	Avvik April
2002110	Langemyr skole				
	Netto lønnsutgifter	13 360	14 011	13 204	-807
	Andre driftsutgifter	825	797	676	-121
	Driftsinntekter	52	-144	0	144
	NETTO	14 237	14 664	13 880	-784

Måleindikator	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	2,4%	3,5%	-1,2%
Langtid	9,9%	9,5%	0,4%
Sum fravær	12,3%	13,1%	-0,7%

Aktivitetsdata	2019	2020	Endring	Endring i %
Antall elever	30,4	30,4	0,0	0
Spesialundervisn. ped	9975	9766	-209	-2,1
Spesialundervisn. ass	31236	19646	-11590	-37,1

Innledning

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

1. tertial 2020 er sterkt preget av koronapandemien og nasjonale smitteverntiltak. Skolen ble stengt fra og med fredag 13.mars. Mandag 27. april åpnet skoler og SFO for 1.-4.trinnselever, og for resten av elevene mandag 11. mai. I den stengte perioden ble 3 årsverk leid ut flere uker til helse- og omsorgssektoren, som hadde behov for særskilt kompetanse til helse- og sosialfaglige tjenester.

Resultat og aktivitet

Driften og tjenestene

I den stengte perioden har et stadig økende antall elever fått omsorgstilbud ved skolen. Noen elever har hatt tilnærmet vanlig oppholdstid, mens andre elever har hatt tilbud noen dager pr uke. Alle elever ble fulgt opp av sine lærere slik at hjemmene kunne følge opp de individuelle målsettingene, så langt de hadde kapasitet. Elevene på omsorgstilbud ble fulgt opp av sitt personal der. Det er ført logg i hver elevmappe over tilbud og læringsutbytte i denne perioden. Før skolene offisielt åpnet igjen, hadde tilnærmet alle skolens elever et hel- eller delvis tilbud på skolen.

Skolens personale har, i likhet med andre skoler i landet, fått en bratt læringskurve på digitale samhandlingsformer i den stengte perioden. Alt personale har deltatt i digitale samarbeidsmøter, og drevet omfattende individuell kompetanseheving i arbeidstiden - utenom oppfølging av eller direkte arbeid med elev eller praktisk arbeid. På skolen er båten klargjort for sesongen, gapahuken er ferdig pusset opp og den nye sandkassa er ferdigstilt med tilhørende platting. Ett gammelt teknisk rom er begynt pusset opp. Hver ansatt har ført logg over det arbeidet som er utført i den stengte perioden.

Langemyr skole har frem til nå hatt egne ansatte renholdere. Det er i dette tertialet avtalt overføring av renholdet til kommunens renholdstjeneste fra og med 1/8-20. Kostnadene til renholdet vil fortsatt ligge i skolens regnskap. Skolen mener dette vil gi både de renholdsansatte og skolen enda bedre renholdsfaglig oppfølging.

Elevtall

Elevtallet har vært relativt stabilt siden høsten 2016, men Grimstads andel av elevmassen har økt i samme periode. Grimstad har dette skoleåret 20 elever (tilsvarende skoleåret 15/16). Neste skoleår reduserer Grimstad til 18 elever, mens øvrige kommuner øker slik at den totale elevmassen er relativt stabil på i overkant av 30 elever. Det planlegges for ytterligere reduksjon i assistenttimer, på bakgrunn av sammenligning med andre spesialskoler og politisk vedtak.

HR-tall

Fraværspersent er i fortsatt reduksjon, men i dette tertialet har langtidsfraværet økt 0,4%. Dette kan ha sammenheng med at noen ansatte er vurdert i risikogrupper for Covid-19 og blitt sykemeldt av sin lege. Ansatte med helseutfordringer som er i langtidssykemelding følges opp, og noen er på vei over i andre ytelser. Skolen opplever fortsatt at sykefraværet er alt for høyt og jobber målrettet videre.

Midlertidig ansatte ble avviklet eller sterkt redusert i utgangen av dette tertialet, samtidig ble en overtallig pedagog overført til oss fra og med 1/5.

Økonomi

Budsjettet er justert for Grimstad kommunes vedtatte nedskjæringer. Samarbeidsavtalen mellom eierkommunene regulerer kostnadsdelingen mellom kommunene. Fellesutgifter deles etter elevtall, mens personalkostnad pr elev og omfang av tilleggstenester som ledsager i drosjeskyssen og sfo i skoleuker og ferier, tilhører den enkelte elevs hjemkommune.

Den største merkostnaden i tertialet er lønnsutgifter. Netto lønnskostnader er noe høyere enn tilsvarende periode i 2019, og på nivå med 2018. Skolen arbeider kontinuerlig for å redusere bemanningsbehovet for elevene, både ved å øke elevenes ulike kompetanser, men også ved å se på alternative måter å organisere arbeidet på. Enkeltvedtakene for inneværende skoleår binder endel ressurser som det i neste skoleår er mulig å se andre og mer kostnadsbesparende måter å arbeide på. Grimstad kommunes andel av personalkostnad og tilleggstenester må sees opp mot vedtatt budsjett både inneværende semester og i oppstart av nytt skoleår for å komme i balanse. Skolen har endel ansatte som kommer til å avslutte sitt arbeidsforhold i overgang til nytt skoleår. Det gjelder delvis årsvikarer, yrkesaktive som skal over i pensjon og ansatte med helseplager i langtidssykemeldinger som søkes over i andre ytelser. Bemanningssituasjonen følges spesielt med tanke på å redusere lønnskostnadene.

Andre driftsutgifter har hatt en økning i tertialet på grunn av blant annet service på bassenget og høye strømutfgifter, på tross av redusert strømforbruk.

Internkontroll på anskaffelser

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

Bruk av P360

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

Vurderinger

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

Skolens personale driver utviklingsarbeid innen fagfornyelsen. Vi har særskilt fokus på ny Overordnet del og de tre tverrfaglige temaene; Folkehelse og livsmestring, Demokrati og medborgerskap, Bærekraftig

utvikling. Vi knytter disse temaene opp til en lokal læreplan til bruk for elever på Langemyr og i Grimstadskolen og som henter sine opplæringsmål fra overordnet del, istedenfor læreplaner i fag. Arbeidet med Fagfornyelsen er på etterskudd på grunn av koronasituasjonen, men jobbes med videre i nytt skoleår.

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

Skolens elever har store utfordringer innen helse, språk/kommunikasjon og atferd/sosial fungering, i tillegg til sine lærevansker. Det krever spisskompetanse og et godt samordnet tjenestetilbud for å møte elevenes utfordringer og skape økt mestring. I neste tertial fattes enkeltvedtak for alle elevene for neste skoleår. Det tas også avgjørelser for omfanget av tilleggstjenester som ledsager i drosjeskyss og SFO i skoleuker og i ferier. Det er en tydelig risiko ved innsparinger i driften, som kan ramme skolens evne til å holde seg faglig spisskompetent og evne til å gi eleven et samordnet tilbud av stabile personalteam i skole og SFO.

Kvalifiseringstjenesten (2004000)

Økonomitall

Økonomitall 1.tertial

	Beskrivelse	Regnskap 2019 April	Regnskap 2020 April	Budsjett 2020 April	Avvik April
2004000	Kvalifiseringstjenesten				
	Netto lønnsutgifter	13 028	10 622	10 421	-201
	Andre driftsutgifter	2 841	1 931	2 470	539
	Driftsinntekter	-7 621	-8 171	-7 414	757
	NETTO	8 248	4 381	5 476	1 095

Måleindikator	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	1,5%	2,2%	-0,7%
Langtid	6,2%	4,3%	1,9%
Sum fravær	7,7%	6,5%	1,2%

Aktivitetsdata	2019	2020	Endring	%
Antall flyktninger bosatt	10	5	-5	-50,0
Antall elever/ deltakere	296	246	-50	-16,9
Elevtimer spesial-pedagogisk undervisning	2988,5	3394,5	406,0	13,6

Innledning

Kvalifiseringstjenesten består av flyktningtjenesten og voksenopplæringen.

Flyktningtjenesten har ansvaret for bosetting og integrering, og følger opp flyktningbefolkningen innenfor femårsperioden. I 2020 er kommunen anmodet om å bosette 25 flyktninger. Det er ca. 380 personer innenfor femårsperioden, hvorav mange har omfattende behov for boveiledning, oppfølging og opplæring.

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

Koronasituasjonen og nedstengingen av samfunnet 12. mars fikk store konsekvenser for arbeidsoppgavene i tjenesten. Voksenopplæringen stengte umiddelbart og kom i gang med digital undervisning fra og med mandag 16. mars. Allerede den første uken kontaktet flyktningtjenesten alle flyktninger/husstander som har blitt bosatt innenfor femårsperioden. Deretter var det tett kontakt ukentlig/daglig tilpasset behovet hos den enkelte. Noen fikk også "hjemmebesøk" og svært tett oppfølging. Mange flyktninger var engstelige og ensomme, og behovet for direkte kontakt var stort for mange.

Bosetting av overføringsflyktninger er stoppet inntil videre, og bosetting av personer fra asylmottak gjenopptas i mai. Det er kun familiegjenforening som skjedde før nedstengingen som har skjedd i perioden.

Resultat og aktivitet

Økonomi

Økonomien i tjenesten er variabel, da statlige tilskudd følger enkeltpersoner. Tilskuddet til norskopplæring følger deltakere med rett til opplæring. Retten varer i fem år, men tilskuddet kommer i tre år. Den store endringen i regnskapstallet fra mars til april er knyttet til tilskudd for to ungdommer som har kommet på familiegjenforening, og som det følger et eget enslig mindreårig tilskudd for. Dette vil bli redusert igjen siden ungdommene har flyttet videre til en annen kommune.

Kostnader i forbindelse med koronasituasjonen: Voksenopplæringen har elever som betaler for norskkurs. Disse får redusert avgift for vårsemesteret. Noen lærere har fått utvidet antallet omsorgsdager og det har kommet noe mer sykefravær. Tilrettelegging av kontorer og klasserom i henhold til smittevernregler, har i liten grad påvirket økonomien.

Årsverk

Budsjettsituasjonen tilsier en reduksjon med fem årsverk i voksenopplæringen. I tillegg arbeides det med nedbemanning i forbindelse med reduksjon i arbeidet med enslige mindreårige flyktninger. Til sammen vil tjenesten reduseres med ti årsverk i løpet av 2020. Arbeidet med nedbemanning gjøres i henhold til HR-avdelingens plan for omstilling/nedbemanning i oppvekstsektoren. Arbeidet med omstilling er noe forsinket på grunn av koronasituasjonen.

Våren 2020 dekker Arendal voksenopplæring utgifter til 50 % pedagog i forbindelse med undervisning i tegnspråk.

En lærer tar videreutdanning med støtte fra Udir.

Fravær

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

Internkontroll og beredskap

Ansvarslinjer og rutiner i tjenesten blir gjennomgått av ledelsen ved semesterstart. I forbindelse med koronasituasjonen ble beredskapsplanene satt ut i livet og justert etter statlige retningslinjer for smittevern. Det er et tett og godt samarbeid med verneombud og tillitsvalgte i tjenesten.

Medarbeidere følges opp i henhold til en fast møtestruktur. 1310.no brukes til oppfølging av saker som er skolerelaterte. For øvrig brukes kommunens systemer for oppfølging av medarbeidere, avviksregistrering, innkjøpsrutiner m.m.

Tjenesten samarbeider med politiet i forebyggende og trygghetsskapende arbeid.

Bruken av Public 360

Medarbeiderne bruker P360 i stadig mer og bedre. Superbruker følger opp med internopplæring og veiledning for den enkelte. Det er igangsatt et arbeid med oppretting av Vismas arkivmodul. Grunnen er at Visma voksenopplæring og Visma flyktning ikke kommuniserer med Public 360. Arbeidet er forsinket på grunn av koronasituasjonen.

Vurderinger

Flyktningtjenesten

Kommunen er anmodet om å bosette 25 personer i løpet av 2020. Flyktningene som bosettes kommer enten fra asylmottak eller kommer som overføringsflyktninger direkte fra flyktningleir (kvoteflyktninger/FN-flyktninger). I tillegg kommer noen på familiegjenforening.

På grunn av koronasituasjonen ble alle planlagte bosettinger i perioden utsatt, og det er kun kommet fem personer på familiegjenforening så langt i år. Bosettingsarbeidet gjenopptas i mai.

Kommunen skal ikke bosette noen enslige mindreårige flyktninger i år. I år har kommunen ansvaret for åtte enslige mindreårige gutter som er under 20 år. Ungdommene bor i hybler og bofellesskap, og får tett og individuelt tilpasset oppfølging.

I tillegg til bosetting og oppfølging av nyankomne flyktninger, jobber flyktningtjenesten med integreringsarbeid. Arbeidet med barn og ungdom har særlig fokus, og tjenesten samarbeider tett med frivilligheten, organisasjoner og idrettslag for å bistå i integreringsprosessen.

Fritidsaktivitet: Alle barn har tilbud om å delta på en fritidsaktivitet som dekkes av kommunen i femårsperioden/inntil barna fyller 18 år.

Svømmekurs: Tjenesten samarbeider med Grimstad svømmeklubb med å tilby og gjennomføre svømmekurs for alle barn, ungdommer og voksne. Kursene finansieres med midler fra Fylkesmannen.

Flyktningevenn er et godt virkemiddel i arbeidet med integrering, og det er alltid behov for flere venner.

Leksehjelp: For flyktningbarn i den ordinære grunnskolen tilbys leksehjelp to dager per uke på kulturskolen og en dag per uke på Triangelhuset.

ICDP: Tjenesten og Grimstad familiesenter samarbeider om å arrangere kurs i foreldreveiledningsprogrammet ICDP. Det er utdannet mange veiledere med forskjellig språk-/kulturell bakgrunn, og kursene gjennomføres med en norsktalende og en veileder på morsmål, der det er mulig. Alle som bosettes med barn, eller får barn innen første år etter bosetting, deltar på et slikt kurs. Dette vil bli innført som obligatorisk opplæring i ny lov om integrering.

Særlige tilskudd: Kvalifiseringstjenesten og flyktninghelsetjenesten søker om ekstra midler fra IMDi til personer med særlige fysiske/psykiske utfordringer. Tilskuddet bidrar til tett oppfølging av bosatte med omfattende ekstra behov.

Voksenopplæringen

På grunn av koronasituasjonen ble undervisningen på skolen stengt i perioden 12. mars til 11. mai. Alle elever fikk tilpasset opplæring, og kontaktlærerne fulgte opp den enkeltes situasjon, også i samarbeid med flyktningtjenesten der det var hensiktsmessig.

Det er 246 deltakere/elever på voksenopplæringen per 30.04. som fordeler seg som følgende:

- 38 på norskkurs kveldstid
- 86 på norskkurs på dagtid
- 30 på kombinasjonskurs grunnskole og norskopplæring
- 73 er elever på komprimert grunnskole for voksne
- 19 elever som har vedtak om kun spesialpedagogisk opplæring, og 4 med kombinasjon grunnskole/norskopplæring og spesialpedagogisk opplæring.

Full grunnskole og fullt introduksjonsprogram har 30 undervisningstimer per uke. Komprimert grunnskole for voksne (vedtak iht Opplæringsloven §4A-1) avsluttes med grunnskoleeksamen, som er den samme som norske grunnskoleelever skal bestå. Når man er elev i grunnskole for voksne mer enn 50 % av tiden, kan man få flyktningstipend i femårsperioden og er dermed ikke avhengig av sosialhjelp.

Mange av elevene har liten eller ingen skolebakgrunn og har derfor rettigheter både iht introduksjonsloven og opplæringsloven. Siden elevgruppen stort sett har flyktningstatus/har fluktbakgrunn, er det mange som har fysiske og psykiske utfordringer relatert til hendelser og erfaringer fra krig og flukt. Progresjonen er derfor langsom for mange. Skolen har fokus på traumebevisst omsorg, differensierer i spor og nivå som læreplanen krever, og den enkelte får tett og individuell oppfølging. Skolen tilbyr opplæring tilpasset både analfabeter og universitetsutdannede.

Skolen gjennomfører norskprøver, samfunnsfagprøver og statsborgerprøver flere ganger per år. I tillegg dokumenteres og rapporteres gjennomført obligatorisk opplæring, som dokumenterer informasjonen som er nødvendig for å få behandlet søknad om permanent opphold og norsk statsborgerskap.

Prosjektet "På rett vei" er et samarbeid mellom Karriere Agder, voksenopplæringen og NAV. Målet er at tett samarbeid mellom aktørene, god og tidlig oppfølging av den enkelte som skal gå i videregående opplæring, samt tidlig informasjon om hvilke muligheter som finnes, skal føre til at flere velger riktig og fullfører videregående skole.

Bibliotek (2005000)

Økonomitall

Økonomitall 1.tertial

	Beskrivelse	Regnskap 2019 April	Regnskap 2020 April	Budsjett 2020 April	Avvik April
2005000	Bibliotek				
	Netto lønnsutgifter	1 588	1 674	1 582	-92
	Andre driftsutgifter	551	834	643	-191
	Driftsinntekter	-148	-119	-50	69
	NETTO	1 991	2 389	2 175	-214

Måleindikator	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	0,9%	1,1%	-0,2%
Langtid	0%	0%	0%
Sum fravær	0,9%	1,1%	-0,2%

Aktivitetsdata	2019	2020	Endring	%
utlån samlet hovedbibliotek og filial	34246	22436	-11810	-34,5
Utlån hovedbiblioteket	24703	16566	-8137	-32,9
Arrangementer, egne	118	53	-65	-55,1
Arrangementer, andre	96	64		

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 ble stengt fra 12. mars som følge av koronavirus.

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

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

Biblioteket har hatt mange arrangementer, men fordi vi ikke har hatt eksterne midler, har det vært færre enn i 2019. Da biblioteket stengte på grunn av koronavirus, ble flere store arrangementer avlyst. Barnebokfestivalen ble ikke gjennomført, med unntak av ett digitalt bokbad med over 100 deltagere fra ungdomsskolen.

Biblioteket har følgende åpningstider: Mandag-fredag kl. 1000 - 1900, Lørdag 1000 - 1500. Fevik filial har åpent tirsdag 1300 - 1900, onsdag 1200 - 1600

Både hovedbibliotek og Fevik filial har meråpent bibliotek slik at publikum (over 18 år) etter avtale kan bruke biblioteket mellom klokka 0700 - 2200 utenom åpningstiden. Meråpent bibliotek stengte 12. mars.

Resultat og aktivitet

Målsetningene er løpende, målene nås først ved slutten av året. 1. tertial har vært preget av stor aktivitet fram til nedstengning 12. mars. Deretter har aktiviteten bestått i indre arbeid, oppdatering av personale og ryddeprosesser. Våre brukere har måttet bruke bibliotekets digitale tjenester som vi i stor grad har forsøkt markedsført, samt tilbud om takeaway-bibliotek.

Både utlånstall og besøkstall vil være svært annerledes enn et normalår, fordi vi stengte biblioteket fra 12. mars. Utlånstall er kun for fysiske medier, alt av utlån av ebøker, elydbøker, digitale tidsskrifter og aviser er ikke med i statistikken. Vi vet at det er økt bruk av dette.

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

Biblioteket kommer ikke til å holde sitt budsjett ved årets utgang.

Dette skyldes dels tidligere meldt bekymring i forhold til lønn. Det dreier seg ikke om merbruk av personalet eller bruk av overtid eller annen ekstra utbetaling. Vi har samme antall ansatte som vi har hatt i svært mange år. Vi har faste lønninger, men her var det ikke budsjettet riktig i forhold til det. Dette er et problem. I 2019 løste vi mesteparten av dette med en ekstra oppfølging i forhold til overdagspenger. Denne muligheten er nå brukt opp, samt at vi vil få et inntektstap på overdagspenger som følge av koronavirus og stengt bibliotek.

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

Når det gjelder et tilsynelatende merforbruk i forhold til driftsmidler, så vil det rette seg i løpet av året, dels ved at vi har alle utgifter til våre kjernesystemer i 1. tertial, dels ved at det ikke er ført prosjektmidler inn i regnskapet (90.000).

Vurderinger

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

Vi planlegger driften innenfor de rammene vi har tilgjengelige, men vi kommer til å få utfordringer i forhold til økt aktivitet både på personalsiden og når det gjelder utlånet. Etter at vi fikk tildelt midler gjennom Dikternes by, klarer vi å oppfylle lovens krav om å være en møteplass og et sted for arrangementer. Vi er fornøyd med at vi er selvbetjente og "meråpne" og at flere og flere av våre brukere benytter dette. Vurdering i forhold til våre økonomiske ressurser er at vi har det stramt og at det vil kunne bli problemer med å dekke etterspørsel etter medier. Vårt bokbudsjett går stadig ned, noe som gir våre brukere et dårligere tilbud. Hovedproblemet i 2020 vil være lønnsbudsjettet, samt føler av nedstenging 12. mars pga koronavirus.

Kulturtjenesten (2006000)

Økonomitall

Økonomitall 1.tertial

	Beskrivelse	Regnskap 2019 April	Regnskap 2020 April	Budsjett 2020 April	Avvik April
2006000	Kulturtjenesten				
	Netto lønnsutgifter	3 725	3 565	3 670	105
	Andre driftsutgifter	4 838	7 114	6 610	-504
	Driftsinntekter	-965	-1 756	-980	776
	NETTO	7 599	8 922	9 300	377

Måleindikator	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	0,9%	0,2%	0,7%
Langtid	5,2%	8,8%	-3,6%
Sum fravær	6,1%	9,1%	-3%

Innledning

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

Korttidsfraværet er lavt. Vi har en langtidssykemelding, og noen få sykemeldinger, men dette fraværet skyldes ikke forhold på arbeidsplassen.

Vi har avlyst en del arrangement og aktiviteter på grunn av koronautbruddet; tilbud i Den kulturelle skolesekken, Gratis kulturlørdag, Barnebokfestivalen, mm. Kulturskolen har gitt et digitalt undervisningstilbud til sine elever, det ble åpnet en digital ungdomsklubb før påske, turistkontoret har hatt hjemmekontor og stengt for publikum, kulturadministrasjonen har hatt hjemmekontor, og BUA har hatt stengt.

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

Resultat og aktivitet

Det er et mindreforbruk på lønn på ca 100 000 kr. Dette skyldes en midlertidig vakanse.

Merforbruket (driftsutgifter) skyldes at vi har betalt ut noen tilskudd tidligere enn budsjettet (Kilden IKS og AAMA IKS). Det har også blitt videreformidlet spillemidler til to idrettslag (ca 300 000 kr).

Det er mer inntekter enn budsjettet, og årsaken til dette er at det ikke er budsjettet med "variable" inntekter som NAV-refusjoner, mva, tilskudd til bl.a. BUA og Barnebokfestivalen. I tillegg er det kommet inn spillemidler som er videreformidlet til idrettslagene.

Av aktiviteter og arrangement har det i perioden januar til april blitt gjennomført overnatting for ungdommene på Huset ungdomsklubb, de har hatt workshop i dans med Absence crew, og de var 70 personer som var på *Sport og moro* i vinterferien. Kulturtjenesten medvirket i planlegging og gjennomføring, og kulturskolen bidro med musikalske innslag på ordførerens nyttårsmottakelse. Det ble gjennomført en kulturlørdag i februar, og kulturskolen har spilt på utstillingsåpning i Reimanngården. I Den kulturelle skolesekken har 8.-10. trinn har fått tilbudet "VOFF! Art", mens 6. trinn i tilbudet "Historiske spor" har lært om Grimstads hagebrukshistorie, og lager mosaikk av hagebruksprodukter som skal pryde gjerdet rundt kulturskolen - slik at de også kan sette spor. 3. trinn har hørt fortellerforestillingen "Hvor dum går det an å bli?". Grimstads ungdom fikk muligheten til å stå på scenen eller være arrangør av UKM - Ung kultur møtes - i mars. Turistkontoret har laget nytt Grimstad-kart som erstatter brosjyren som de tidligere har laget med informasjon om opplevelser, overnatting, spisesteder, turforslag osv.

Alle arrangement og aktiviteter etter 12. mars ble avlyst; kulturlørdager, tilbud i Den kulturelle

skolesekken, konserter på institusjonene, Barnebokfestivalen, Turist i egen by, mm. I tråd med nasjonale og fylkeskommunale signaler er det betalt ut honorar til de kunstnerne og aktørene som skulle hatt oppdrag hos oss.

Kulturtjenesten har hovedsakelig innkjøp på mindre enn 100 000 kr. Vi følger de retningslinjene som gjelder med hensyn til å spørre om pris flere steder. P360 er i bruk i alle avdelinger, og bruken av systemet tas opp på internmøter med jevne mellomrom.

Vurderinger

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

Områder som kan ha behov for en styrking er det profesjonelle kunst- og kulturtilbudet til innbyggerne. I tillegg trengs det midler for å kunne jobbe videre med å etablere et Hamsun-museum, slik kommunestyret har vedtatt.

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

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

Oppmålingsenheten (4002000)

Økonomitall

Økonomitall 1.tertial

	Beskrivelse	Regnskap 2019 April	Regnskap 2020 April	Budsjett 2020 April	Avvik April
4002000	Oppmålingsenheten				
	Netto lønnsutgifter	1 037	1 111	1 068	-43
	Andre driftsutgifter	199	244	280	36
	Driftsinntekter	-1 133	-1 462	-1 405	57
	NETTO	102	-107	-58	49

Måleindikator	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	0,9%	1,3%	-0,3%
Langtid	0%	17,9%	-17,9%
Sum fravær	0,9%	19,1%	-18,2%

Innledning

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

2019 nærmet seg et normalår, men vi hadde fremdeles en del opplæring av alle ansatte. Leder var delvis sykemeldt gjennom mesteparten av året, men var opptatt av å serve de ansatte den tiden han var på jobb slik at de kunne gjøre så god jobb som mulig. Medarbeiderne gjorde en svært god jobb, delvis uten leder.

2020 skulle vært det første normalåret etter at alle veteranene sluttet til jul 2017. Så kom korona. Hele enheten har hatt hjemmekontor. Det fungerer svært bra. Men vi har endel saker som er utsatt siden rekvirentene ønsket å vente inntil videre. Det er litt rolig innen oppmåling. Det hele står litt på vent, selv om vi gjennomfører flere saker.

Vi har påtatt oss å rydde opp i matrikkelens B-del. Her er det mye arbeid. Nå som det er midlertidig færre oppmålingsforretninger, så bruker vi tiden på B-delen.

Resultat og aktivitet

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

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

Oppmålingsenheten var uten saks/arkiv-system frem til 2018. Dette var en av sakene som ble innført ved oppbyggingen av ny enhet i 2018 og 2019. Alle medarbeiderne bruker nå P360.

Vi har nesten ikke sykdom.

Vurderinger

Det er et bra arbeidsmiljø i oppmålingsenheten.

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

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

beboere blir riktigere.

Gebyrene for oppmåling er i år høynet. Dette for å få økonomi til å drive videre når utstyr blir så gammelt at det må byttes ut. Dette gjelder gamle biler og gamle kikkerter. Vi må også snart digitalisere det gamle analoge arkivet. Gebyrene er likevel blant de laveste blant byene mellom Kristiansand og Tønsberg.

Den klart største risikoen i oppmålingsenheten fremover er lav lønn. Ved lønnsforhandlingene får vi beskjed om at vi har ca lik lønn med de man bør sammenlikne oss med. Dette stemmer rett og slett ikke. Alle på oppmålingsenheten vil øke mye i lønn dersom de bytter jobb. Leder prøver å holde et godt arbeidsmiljø og at medarbeiderne får interessante oppgaver som de liker. Men det er lønn man lever av og dette er viktig. Det er svært dyrt å bytte ansatte. Undersøkelser viser at kostnaden med å ansette en ny oppmålingsingeniør kan komme opp i halvannen årslønn totalt. Da nærmer kostnaden seg til en million pr jobbytte. Sjansen for å få nye med god erfaring er liten, og selv de trenger opplæring. Stabilitet er svært viktig både for kvalitet og for effektivitet. Skulle en eller flere bytte jobb vil dette være svært problematisk og dyrt for oppmålingsenheten.

Korona virker inn også hos oppmålingsenheten. Mange saker blir utsatt. Vi vil gå i minus fra mai og endel måneder fremover. Det er håp om at vi skal kunne gå i balanse for hele året, men det er først langt utpå høsten at vi nærmer oss balanse i resultatet. Selv om vi arbeider med andre saker, så vil ikke det slå inn positivt på resultatet for oppmålingsenheten. Men arbeidet vi gjør med B-delen vil gi et godt tillegg til eiendomsskatten allerede for i år.

Grimstad brann og redning (4004000)

Økonomitall

Økonomitall 1.tertial

	Beskrivelse	Regnskap 2019 April	Regnskap 2020 April	Budsjett 2020 April	Avvik April
4004000	Grimstad brann og redning				
	Netto lønnsutgifter	5 577	5 695	6 049	353
	Andre driftsutgifter	789	724	388	-336
	Driftsinntekter	-1 029	-379	-485	-106
	NETTO	5 337	6 040	5 951	-88

Måleindikator	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	0%	0,5%	-0,5%
Langtid	3,8%	1,1%	2,8%
Sum fravær	3,8%	1,6%	2,2%

Aktivitetsdata	2019	2020	Endring	%
Antall branner og utrykninger	93	119	26	28,0
				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).

Den pågående koronasituasjonen har også påvirket driften i brann- og redning. Det har vært utført en rekke tiltak for å begrense smittevernfaren i tråd med nasjonale føringer. Økonomien er likevel rimelig i balanse og sykefraværet er fortsatt lavt for enheten totalt sett.

Resultat og aktivitet

Enheten har et netto merforbruk på kroner 88 000,-. Netto lønnsutgifter har noe mindreforbruk enn budsjettet. Noe av dette skyldes feilbelastning på feiervesenet, og dette rettes opp til neste månedsrapport. Andre driftsutgifter har et merforbruk, og dette har blant annet sammenheng med nødvendig vedlikehold på bilparken.

Brannvesenet i Grimstad, som brannvesen ellers i Norge, kjører på et høyt antall automatiske brannalarmer. Flesteparten av disse er imidlertid unødige og som i mange tilfeller kunne vært unngått. Økningen i antall utrykninger fra tilsvarende periode i fjor har sammenheng med dette. Det er et kontinuerlig arbeid med å prøve å få antall unødvendige utrykninger gjennom informasjon og opplæring.

Sykefraværet har steget i forhold til fjoråret, men er fortsatt relativt lavt med 5%. Økningen har kommet innenfor langtidsfravær, og ved beredskapsavdelingen er en avhengig av at personell kan utføre de operative oppgavene fullt ut når de er på jobb.

I likhet med resten av landet innførte brann og redning en rekke smitteverntiltak i forbindelse med den pågående koronapandemien. Brannstasjonen ble stengt for besøkende og øvelser, opplæring, tilsyn mm.

ble avlyst. Det ble også innført en egen turnus for å begrense antall treffpunkt mellom vaktlagene. Brann og redning har ordinært tre forskjellige turnusplaner for å dekke beredskapen; døgn-, dag- og hjemmevakttturnus. Ved en smittesituasjon ville dette raskt sette store deler av beredskapen i karantene. Derfor ble det innført en egen turnus med færre bytter og lengre perioder på vakt. Her ble også forebyggende og feiervesenet benyttet for å sikre nødvendig beredskap. Det kan nevnes at de fleste andre brannvesen har rene vaktlag, og ikke interne rullinger slik som Grimstad.

I perioden var det 4 ansatte i karantene, men alle er nå tilbake på enheten.

Vurderinger

Koronasituasjonen har påvirket driften i 1. tertial, og vil påvirke den også i fortsettelsen. Selv om feiing, tilsyn på private boliger og brannutsatte objekter har kommet i tilnærmet vanlig gjenge, så vil det bli vanskelig med full måloppnåelse her. Antall øvelser er også redusert veldig mye og de som gjennomføres må følge regler om avstand og antall personer samlet. Her vil det være en gradvis tilnærming til vanlig drift. En ønsker også i fortsettelsen å begrense antall treffpunkt mellom vaktlagene for å unngå potensielle smittesituasjoner.

Enheten har i perioden endret turnusplanen og utnyttet kompetanse på tvers av avdelinger. Dette har medført noen økte kostnader, men dette vil en klare innenfor tildelte budsjettmidler. Det hefter imidlertid usikkerhet rundt 2. tertial med tanke på økt turisttilstrømning, mulig økt tørke og skogbrannfare og turnusplanlegging rundt koronasituasjonen. Antall utrykninger og omfang på hendelser vil kunne påvirke økonomien i negativ retning.

Kommunaltekniske tjenester (4005000)

Økonomitall

Økonomitall 1.tertial

	Beskrivelse	Regnskap 2019 April	Regnskap 2020 April	Budsjett 2020 April	Avvik April
4005000	Kommunaltekniske tjenester				
	Netto lønnsutgifter	5 903	6 422	6 174	-247
	Andre driftsutgifter	10 838	6 906	7 018	112
	Driftsinntekter	-6 659	-4 590	-4 115	474
	NETTO	10 081	8 738	9 077	339

Måleindikator	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	1,3%	1%	0,3%
Langtid	6,5%	9%	-2,5%
Sum fravær	7,7%	10%	-2,2%

Innledning

Det har vært en vinter med lite snø og frost. Dette har medført at det har vært mulig å arbeide effektivt med drift og vedlikehold gjennom vinteren.

Det er startet arbeid med å utbedre og gjøre klart for asfalt på Gamleveit mellom Håbbestad og Lunde.

Koronasituasjonen har medført at arbeider har gått tilnærmet som normalt, både inne og ute. Men det har vært en del endringer i rutiner.

Korona har også medført at mange arrangementer har og vil bli avlyst gjennom våren og sommeren, noe som sparer kommunaltekniske tjenester for mye ekstraarbeid for dem som arbeider ute.

Resultat og aktivitet

Lønn er tilnærmet i balanse med et merforbruk på kr. 247 000.

Andre utgifter er i balanse med et mindreforbruk på kr. 112 000.

Driftsinntekter har merinntekter på kr. 474 000.

Totalt har enheten et mindreforbruk på kr. 339 000.

Totalt fravær er 8.5 %, men har vist en nedadgående tendens gjennom året.

På Grefstadveien er de første 600 m av veien ferdig. Resterende 250 m av veien blir ferdig i løpet av høsten. Forsinkelsen skyldes mindre reguleringsendringer på siste del av veien. Reguleringsendringene er nå vedtatt.

Flomlysanlegg på Levermyr ble ferdigstilt i løpet av vinteren.

For servicebygget i Byhaven er det avholdt anbudskonkurranse som ble mislykket, på grunn av kun en tilbyder og for høyt prissatt tilbud. Videre fremdrift vurderes.

Skisseforslag for Torvet er godkjent. Det arbeides videre med regulering og detaljplanlegging.

Vurderinger

Alle prosjekter har ikke ønsket fremdrift på grunn av manglende kapasitet. Det er satt opp en prioritering på gjennomføring av prosjektene. Det brukes i stor grad konsulenter, men disse må også styres av prosjektlederne.

Enheten har fått 2.5 mill i ekstra tiltaksmidler i forbindelse med korona. Dette medfører en del ekstraarbeid med planlegging, søknader, anbud og oppfølging i anleggsperioden. Dette vil måtte gå ut over daglige gjøremål.

Bygg- og eiendomstjenesten (4006000)

Økonomitall

Økonomitall 1.tertial

	Beskrivelse	Regnskap 2019 April	Regnskap 2020 April	Budsjett 2020 April	Avvik April
4006000	Bygg- og eiendomstjenesten				
	Netto lønnsutgifter	15 427	16 230	15 272	-958
	Andre driftsutgifter	33 476	20 704	21 879	1 175
	Driftsinntekter	-19 788	-12 936	-13 022	-86
	NETTO	29 115	23 998	24 130	132

Måleindikator	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	2%	2,5%	-0,5%
Langtid	2,8%	8,3%	-5,5%
Sum fravær	4,8%	10,9%	-6%

Innledning

Bygg - og eiendomstjenesten utfører forvaltningsoppgaver innenfor forvaltning, drift, vedlikehold, eiendom, utvikling, og utbygging av kommunens bygninger. Enheten er forankret med en faglig dyktig stab, noe som gir en opplevelse av et godt og stabilt arbeidsmiljø med lavt sykefravær, trygghet, delaktighet, tilhørighet hvor alle kan utvikle kompetansen sin. Bygg- og eiendomstjenesten jobber med fokus på bruken av arkivsystemer.

Bygg - og eiendomstjenesten er en enhet som har samarbeid med alle enheter i kommunen. Dette samarbeidet gir oss verdifull kompetanse, erfaring og forståelse for de andre sektorenes behov og mål, for å ivareta en god drift og fremtidige investeringer i utviklingen av bygningsmassen.

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

Bygg- og eiendomstjenesten jobber med innovative prosjektanskaffelser/prosjektgjennomføringer i Grimstad kommune. Dette vil vi med å utfordre dagens prosjektanskaffelser og gjennomføringer med innovative modeller i et forsøk på å øke verdiskapningen og legge spesielt vekt på tidligfasearbeid som premissgiver for suksessrike prosjekt.

Resultat og aktivitet

Omorganiseringen og endringer i driften innen helse- og omsorgssektoren har medført tapte leieinntekter for bygg- og eiendomstjenesten. Dette skyldes at flere leiligheter står ubenyttet eller er omdisponert til fellesstuer og kontorfasiliteter. Bygg- og eiendomstjenesten har ikke fått budsjettjustert for manglende leieinntekter for omorganiseringen/ombyggingen for helse. Vi antar bare at tapt husleie på 14 boenheter utgjør ca 1 mill per år.

Bygg- og eiendomstjenesten har et budsjettmessig merforbruk på lønn på kr 0,95 mill. Mye av dette skyldes vikarbruk, timelønne og andre hendelser som påvirket resultatet. Det er en økning på utrykninger til leiligheter uten bemanning, der vi må tilkalle ekstra bemanning.

Driftsinntekter ligger opp mot budsjett, enheten vil fremover slite med inntektssiden på grunn av omdisponeringer av leiligheter og ombygginger på kommunale bygg.

Driftsutgifter har et mindre forbruk som i hovedsak skyldes lavere aktivitet på vedlikeholdssiden.

Fraværet i første tertial 2020 viser at vi ligger lavere enn tilsvarende periode i fjor, og skyldes i hovedsak langtidsfraværet.

Korttidsfraværet er gått fra 2,5 % til 2% i 2020, dette er en nedgang på 0,5%.

Langtidsfraværet er gått fra 8,3% til 2,8% i 2020, dette er en nedgang på 5,5%.

Vurderinger

Bygg- og eiendomstjenesten jobber med forbedring og effektivisering på hele enheten. Arbeidet så langt viser et stort engasjement blant de ansatte, og det er kommet inn mange forslag til forbedringer. Bygg- og eiendomstjenesten jobber med å definere rollene de enkelte ansvarsområdene har.

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

Grimstad kommune har i 2017 fått på plass en første generasjon overordnet eiendomsstrategi. Utarbeidelse av eiendomsstrategi har vært et tverrsektorielt samarbeid ledet av bygg- og eiendomstjenesten. Strategien fokuserer på optimal og framtidsrettet bruk av, og investering i, kommunal bygningsmasse. Eiendomsstrategien må konkretiseres og videreutvikles i 2020, sett opp i sammenheng med prosjekt eiendomsmasse i helse- og omsorgssektoren.

Grimstad kommune har en utfordring med hensyn til etterslep på vedlikehold av kommunens bygningsmasse. Enheten får ikke kompensert for prisvekst i forhold til innkjøp av varer og tjenester i forhold til økte drifts- og vedlikeholdskostnader. Manglende kompensasjon for prisvekst betyr i praksis en innsparing på enheten. Disse innsparingene medfører at det år for år vil opparbeides et stadig større vedlikeholdsetterslep for våre bygg.

Bygg- og eiendomstjenesten har utfordringer med tomgangsleie i forbindelse med omleggingen i helsesektoren. Det oppstår manglende budsjetterte leieinntekter på leiligheter som ikke skal brukes/leies ut. Det er også brukt mye ressurser på å tilrettelegge for effektiv drift for helse- og omsorgssektoren. Bygg- og eiendomstjenesten har klart å holde budsjetttrammene til tross for dette avviket på leieinntekter.

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

Feiervesen (4004500)

Økonomitall

Økonomitall 1.tertial

	Beskrivelse	Regnskap 2019 April	Regnskap 2020 April	Budsjett 2020 April	Avvik April
4004500	Feiervesen				
	Netto lønnsutgifter	813	957	821	-137
	Andre driftsutgifter	94	154	293	139
	Driftsinntekter	-913	-1 169	-1 171	-2
	NETTO	-6	-58	-58	0

Måleindikator	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	0,7%	0%	0,7%
Langtid	0%	0%	0%
Sum fravær	0,7%	0%	0,7%

Innledning

Enheten har de samme arbeidsoppgaver som før, og tilstreber en nøktern drift. Vi har mindre forbruk av driftsmidler enn budsjettet i tertialet. Covid-19 har medført mindre aktivitet enn normalt og vi kan relatere mindre bruk av driftsmidler til dette. Mindre aktivitet skyldes mer tid på smittevernregler og et noe lavere produksjonsnivå.

Inntektene er i balanse.

Når det gjelder høyere lønnsutgifter, skyldes dette at feierlærling ikke er budsjettet. Lønn til feierlærling blir refundert av fylket, samt at halve avdelingen har feilførte lønnsutgifter til hjemmевакт i brannvesenet. Dette medfører merforbruk i feiertjenesten, og mindre forbruk i brannvesenet. Det arbeides med å rette dette opp.

Det er lite fravær i avdelingen.

Resultat og aktivitet

Feiertjenesten opprettholder samme nøkterne drift som tidligere, men det kan forventes noe produksjonsfall som følge av smittesituasjonen som har forstyrret hverdagen vår. Hvor mye dette etterhvert vil bli, og om det er mulig å hente inn igjen i løpet av året, vil vi få svar på ut på høsten. Det vil være et mål å nå de arbeidsoppgavene vi skal utføre.

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

Vurderinger

Enheten er kunnskapsrobust og fyller alle de krav som stilles til kunnskap for stillingene. I tillegg har tatt vi mål av oss å holde en lærling til enhver tid. Dette har vi stort sett hatt sammenhengende siden 2000-tallet. Dagens lærling er midtveis i sitt løp og vil bli ferdig i 2021. Dette bidrar til kunnskapsøkning for de andre i avdelingen, så vel som for lærlingen selv.

Vi er også barrierenedbrytende ovenfor beredskapsavdelingen, og har i perioden med Covid-19 i stor grad avhjulpet beredskapsavdelingen med å løse Covid-19-turnus, slik at ikke brannvesenet som helhet blir så sårbar.

Vann og avløp (4007000)

Økonomitall

Økonomitall 1.tertial

	Beskrivelse	Regnskap 2019 April	Regnskap 2020 April	Budsjett 2020 April	Avvik April
4007000	Vann og avløp				
	Netto lønnsutgifter	5 225	5 760	6 039	279
	Andre driftsutgifter	38 768	36 832	36 445	-387
	Driftsinntekter	-28 106	-32 440	-32 330	109
	NETTO	15 888	10 153	10 154	1

Måleindikator	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	1,8%	1,9%	-0,1%
Langtid	2,4%	2,9%	-0,5%
Sum fravær	4,2%	4,8%	-0,6%

Innledning

Denne rapporten inneholder områdene vann, avløp, slamrenovasjon og renovasjon.

Driften av vann og avløp går som normalt, bortsett fra renseanlegget på Groos. Her oppnås ikke renseresultater i henhold til utslippstillatelsen på grunn av kapasitetsproblemer.

Plassering av nytt renseanlegg er ikke fastsatt.

Resultat og aktivitet

Lønn er tilnærmet i balanse med et mindreforbruk på kr. 279 000.

Andre driftsutgifter har et merforbruk på 387 000.

Driftsinntekter er tilnærmet i balanse med kr. 109 000 i merinntekter.

Totalt er det balanse.

Fraværet er lavt med 5.5%.

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

For vann og avløp på Hesnes arbeides det med å slutføre grunnoverenskomster, samt ferdigstille planer og søknader.

Vurderinger

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

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

Innovasjon og forvaltning (8001000)

Økonomitall

Økonomitall 1.tertial

	Beskrivelse	Regnskap 2019 April	Regnskap 2020 April	Budsjett 2020 April	Avvik April
8001000	Innovasjon og forvaltning				
	Netto lønnsutgifter	12 187	14 985	14 401	-584
	Andre driftsutgifter	7 190	8 569	4 002	-4 567
	Driftsinntekter	-8 034	-11 531	-7 355	4 176
	NETTO	11 343	12 023	11 047	-975

Måleindikator	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	1,7%	1,5%	0,2%
Langtid	2,8%	5,9%	-3,1%
Sum fravær	4,4%	7,4%	-2,9%

Innledning

Enhet for innovasjon og forvaltning startet opp fra nyttår 2020. Dette er en stabsenhet som skal bidra med tjenester og støtte til de andre enhetene i sektoren. Enheten består av utviklingsavdelingen/USHT, Jobbsentralen, kjøkkentjenesten og avdeling for tjenestekoordinerer.

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

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

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

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

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

Avdeling for tjenestekoordinerer består av tjenestekontoret, merkantile støttetjenester og bemanningstjenesten. Tjenestekontoret behandler søknader om helse- og omsorgstjenester. Tjenestekontoret er koordinerende tjeneste for habilitering og rehabilitering, og har overordnet ansvar for individuell plan og for oppnevning, opplæring og veiledning av koordinatorene. Tjenestekontoret gir også veiledning i forbindelse med søknadsprosesser. Avdelingen tilbyr blant annet merkantile støttetjenester, støtte til utarbeidelse av turnus og systemansvar i RS. Avdelingen startet opp med bemanningstjenesten 6. januar 2020.

Resultat og aktivitet

Enheten hadde et merforbruk på kr 975 000 i første tertial.

Avdelingene hadde ulike økonomiske resultat. Jobbsentralen hadde et merforbruk på kr 1,28 mill. Dette skyldes blant annet høy husleie i lokalene i Østerhus og disse er vanskelige å dekke innenfor budsjettet.

Avdeling for tjenestekoordinerings har et mindreforbruk på kr 816 000.

Kjøkkentjenesten har et mindreforbruk på kr 65 000.

Utviklingsavdelingen har et merforbruk på kr 172 000. Dette skyldes hovedsakelig at de fleste ansatte i avdelingen lønnes av eksterne tilskuddsmidler. Det er søkt om tilskuddsmidler fra flere aktører. Svar på søknadene og tilskudd har ikke kommet inn fra alle aktørene. USHT har fått svar på søknad om tilskudd fra Helsedirektoratet, og vil få utbetalt kr 2, 235 mill. i 2020. Halvparten av dette tilskuddet er utbetalt i første tertial. Det forventes at avdelingen fra neste tertial vil gå i balanse.

Velferdsteknologi føres på et eget ansvar. Dette ansvaret har et merforbruk etter første tertial på kr 336 000. Budsjettet for egenbetaling for trygghetsteknologi er økt med kr 690 000 fra 2019 til 2020. Inntekten har ikke økt i samme takt, og medfører et merforbruk på dette ansvaret. I tillegg er kostnaden til responscenteret i Kristiansand belastet dette ansvaret for to måneder. Dette rettes opp i annet tertial.

Sykefraværet har vært på 4,3 % for første tertial. Det jobbes godt med sykefraværarbeidet.

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

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

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

Pandemi

Koronapandemien har preget oss i siste del av første tertial.

Tjenestekoordinerings har hatt mange på hjemmekontor, men de fleste er nå tilbake på kontoret. Det byttes på dager på kontoret og hjemmekontor der det er nødvendig for å sikre avstand. For ressursteamet er antall arbeidsssteder tilpasset situasjonen. Det har vært høyt aktivitetsnivå i hele tertialet også i pandemiperioden.

Kjøkkentjenesten - det har vært drift som vanlig på produksjonskjøkkenet, mens ansatte på andre lokasjoner har drevet med vedlikeholdsarbeid og vært i beredskap for produksjonskjøkkenet.

Jobbsentralen – har driftet postrute for AKST, en liten produksjon for Skarphes, vask av toalett på E-18, koordinering av leasingbiler som vanlig. Brukerne har vært fulgt jevnlig opp via telefon. Jobbsentralen har driftet ekspedisjonene på sykehjemmene, og kjørt ut rene smittevernfrakker fra vaskeriet på Levermyr svømmehall. De har også håndtert smittevernustyrslageret og kjørt ut smittevernustyr to ganger per dag til aktuelle avdelinger.

Utviklingsavdelingen har utarbeidet nye rutiner og har flere pandemirelaterte oppgaver. De har laget informasjons- og opplæringsmaterieil for sektoren. Dette er delt med andre kommuner på Agder og Helsedirektoratet. Helsedirektoratet har brukt dette som grunnlag når de har laget nasjonale veiledere som de har publisert på sin hjemmeside.

Frivilligsentralen har vært aktiv for skape gode relasjoner og hjelp til personer som har vært isolert og ensomme i denne perioden.

Vurderinger

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

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

Utviklingsavdelingen og Jobbsentralen har samarbeidet om flere oppgaver. De har blant annet startet opp *Voksenskolen for demens* sammen. Det er også nyttig at Jobbsentralen og kjøkkentjenesten er i samme enhet på grunn av oppgaver knyttet til drift av kjøkken og ivaretagelse av matsikkerhet.

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

Bemanningstjenesten startet opp 6. januar. Oppstarten var krevende, men det har gått veldig fint. Erfaringen med innleietjenesten, som gjøres av bemanningskoordinatorene, har fungert veldig bra. Det samme gjelder for ressursteamet. De ansatte i ressursteamet er fornøyd med arbeidsformen. Det er et tett og godt samarbeid med avdelingslederne i de aktuelle avdelingene.

Helse- og barneverntjenesten (8002000)

Økonomitall

Økonomitall 1.tertial

	Beskrivelse	Regnskap 2019 April	Regnskap 2020 April	Budsjett 2020 April	Avvik April
8002000	Helse- og barneverntjenesten				
	Netto lønnsutgifter	21 737	24 831	25 059	228
	Andre driftsutgifter	11 417	11 536	8 969	-2 567
	Driftsinntekter	-5 392	-5 159	-4 087	1 072
	NETTO	27 762	31 208	29 941	-1 268

Måleindikator	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	1,6%	2,3%	-0,7%
Langtid	7,2%	11,3%	-4%
Sum fravær	8,8%	13,5%	-4,7%

Innledning

Fortsatt er Familiens hus-samarbeidet et hovedtema. Uegnet geografisk plassering og manglende samlokalisering gjør dette vanskelig.

Koronapandemien har utløst masse merarbeid med rådgivning og planlegging, teststasjon og luftveisklinikk er etablert.

Mangel på fastleger og ledige listeplasser er fortsatt et stort problem. Sykefravær i legetjenesten gir betydelige merkostnader.

Så langt har enheten et merforbruk på 1,29 mill primært utløst av ikke-budsjettetert utgift til legeberedskap KØH (kommunal øyeblikkelig hjelp), kostnader utløst av sykefravær i legetjenesten (differansen mellom sykelønn og -refusjon, + redusert inntekt), og restbeløp på 450 000 til innredning av Brannstasjonen legesenter

Resultat og aktivitet

Aktivitetstall	2019	2020	Endring	Endring i %
Brannstasjonen legesenter	4 189	3 860	-329	-7,80 %
Helsesøster	6 141	5 253	-888	-14,40 %
Jordmor	289	1 382	1 093	378 %
Familiesenteret	330	346	16	4,80 %
Aktivitetsdata barnevern				
Antall bekymringsmeldinger	66	91	25	37,80 %
Antall hjelpetiltak i hjemmet § 4-4 og ettervern § 1-3	175	175	0	0
Antall barn med omsorgsvedtak	47	44	-3	-6 %
Antall barn på institusjon per 30.04.2020	2	1	1	

Brannstasjonen legesenter: mye sykefravær har medført redusert aktivitet.

Helsestasjonen har vært stengt i 2 måneder på grunn av koronapandemien, de har hatt redusert antall konsultasjoner i denne perioden, dette jobber vi med å hente inn.

Jordmortjenesten var lavt bemannet 1. tertial 2019, nå er alle på plass hvilket gir kraftig, økt aktivitet.

Barneverntjenesten har hatt økt pågang, og tilsvarende økt antall bekymringsmeldinger.

Vurderinger

Enheten har hovedfokus på tidlig innsats og helsefremmende og forebyggende arbeid. Manglende samlokalisering er et hinder for det uformelle samarbeidet, og etablering av et nytt helsehus er derfor sterkt etterlengtet.

Sykefravær og foreldrepermisjon i legetjenesten gir store ekstrautgifter på grunn av begrenset trygderefusjon. KØH-beredskap er ikke budsjettert og vil gi ca 800 000 i merforbruk

Fastlegene er forøvrig i den samme pressede situasjon som i landet forøvrig.

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

Samlet har enheten et merforbruk på 1,2 mill med som nevnt mange enkeltelementer. For å få redusert merforbruk er eneste tilgjengelige virkemiddel å holde ledige stillinger, som ikke er finansiert av eksterne tilskudd eller utløser uunngåelig vikarbehov, vakante.

Enhet for psykisk helse og rus (8003000)

Økonomitall

Økonomitall 1.tertial

	Beskrivelse	Regnskap 2019 April	Regnskap 2020 April	Budsjett 2020 April	Avvik April
8003000	Enhet for psykisk helse og rus				
	Netto lønnsutgifter	12 191	14 554	14 360	-195
	Andre driftsutgifter	689	787	956	170
	Driftsinntekter	-96	-72	-93	-22
	NETTO	12 784	15 269	15 223	-47

Måleindikator	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	3,8%	2,3%	1,5%
Langtid	12,1%	7,6%	4,5%
Sum fravær	15,9%	9,9%	6%

Innledning

Enhet psykisk helse og rus har arbeidet systematisk med overordnede målsettinger og å utnytte handlingsrommet som ligger i ressurser og rammevilkår. Det har blitt planlagt flere nye tiltak i enheten, og disse skal bidra til utvikling av tjenester, samtidig som enheten skal imøtekomme reduksjon i budsjett.

Resultat og aktivitet

Enheten har i siste tertial arbeidet målrettet for å utvikle tjenestene i enheten, effektivisere ved bruk av velferdsteknologiske løsninger og utarbeide strategier for å redusere utgifter på bakgrunn av redusert økonomisk ramme.

Utvikling av tjenester

Søkt og fått tilskudd av Fylkesmannen midler for å etablere:

- **Innsatsteam for psykisk helse og rus.** Målet med innsatsteamet er å kunne tilby innbyggere rask oppfølging slik at utfordringene ikke blir større eller kroniske. Målet er å redusere unge uføre, sykefravær og tjenester lengre oppe i tjenestetrappa.
- **Bo-oppfølger.** Enheten fikk et halvt årsverk for å etablere boligoppfølgersteam. Målet med teamet er å kunne etablere et lavterskeltilbud til mennesker med rus og psykiske utfordringer. Målet med tjenesten er å kunne gi en helhetlig oppfølging for å ivareta sosial integrasjon, boligforhold og fysisk helse. Teamet vil være inspirert av Housing First-metodikk.

Velferdsteknologiske løsninger

- Enheten tar i bruk kameratilsyn for å kunne effektivisere ressursene som arbeider om natten. Natttjenesten vil i løpet av kort tid bli ambulerende, men være stasjonert i Vossgate. Dette vil også føre til redusert behov for bemanning og sikre at enheten mestrer å håndtere reduserte ressurser.
- Medikamentdispensorer. Enheten er med i et prosjekt som skal starte opp med medikamentdispensere, vil få muligheter til å bli mer selvstendige i eget liv og tjenesten vil redusere og effektivisere driften.

Økonomi

Enheten går tilnærmet i balanse i dette tertialet.

HR tall og sykefravær

Enheten har 58,03 årsverk.

Sykefraværet er på 14,5 %. Det er et høyt sykefravær, som det arbeides målrettet med å redusere. Fraværet er i hovedsak ikke arbeidsrelatert, men det arbeides likevel godt med å tilrettelegge slik at medarbeidere kan komme noe tilbake til arbeid. Det er forventet at dette vil reduseres i neste tertial.

Internkontroll, anskaffelser og bruk av Public 360

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

Anskaffelser: Enheten har gått til anskaffelse av abonnement på et tilbakemeldingsverktøy. Gjeldende rutiner/prosedyrer for anskaffelse er gjennomført.

Public 360: Benyttes i stor grad

Heltidskultur (eksklusiv nattevakter)

Enheten arbeider målrettet med å øke stillingstørrelsen til medarbeiderne. Ved utgangen av tertialet har 67 % av de ansatte 100% stilling. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse i enheten er 82%.

Vurderinger

Enheten har arbeidet systematisk med tjenesteutvikling og effektivisering. Det har blitt planlagt flere nye tjenester, kvalitetsutvikling og effektiviseringstiltak. Målet er å kunne tilby forebyggende tjenester, samtidig som enheten ivaretar innbyggere med større tjenestebehov. Det overordnede målet i enheten er å arbeide målrettet for at tjenestemottakere skal mestre å leve et selvstendig liv.

NAV (8004000)

Økonomitall

Økonomitall 1.tertial

	Beskrivelse	Regnskap 2019 April	Regnskap 2020 April	Budsjett 2020 April	Avvik April
8004000	NAV				
	Netto lønnsutgifter	11 043	9 899	11 170	1 270
	Andre driftsutgifter	10 069	10 226	8 786	-1 439
	Driftsinntekter	-467	-527	-333	194
	NETTO	20 645	19 598	19 623	25

Tabeller

Måleindikator	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	1,5%	2,4%	-0,8%
Langtid	13,8%	15,2%	-1,3%
Sum fravær	15,4%	17,5%	-2,2%

Innledning

I enheten er det stort fokus på arbeid, aktivitet og inkluderingsarbeid. Regnskapet i 1. tertial viser en kraftig nedgang i utbetalinger til introduksjonsstønad, mindreforbruket utgjør ca. 1,6 mill. kr. Det har vært en økning i antall deltakere innen kvalifiseringsprogrammet, noe som forklarer den kraftige økningen i utgiftene til kvalifiseringsstand, avviket her er et merforbruk i forhold til budsjett på ca. kr 1 mill.

Utbetalingen til økonomisk sosialhjelp er lavere i 1. tertial 2020 enn samme tidspunkt i 2019. Nedgangen skyldes i hovedsak at flere brukere er kommet inn i kvalifiseringsprogrammet. I motsatt retning drar korona-situasjonen til å øke presset på disse utbetalingene.

Resultat og aktivitet

NAV jobber med kontinuerlig forbedring der vi er opptatt av brukernes bistandsbehov og mulighet for å komme i arbeid eller aktivitet. NAV forvalter mange ordninger - både kommunale og statlige, og vi er opptatt av å se de ulike ordningene i sammenheng. Vår innsats skal bidra til økt overgang til arbeid og aktivitet, og dermed redusere de passive trygdeytelsene.

Vi stiller strenge krav til aktivitet ved utbetaling av økonomisk sosialhjelp eller andre ytelser hos oss. Vi har et godt samarbeid med Jobbsentralen, hvor vi har 45 tilgjengelige plasser.

Vi må samarbeide tett, både internt og eksternt, for å lykkes med vårt oppdrag. Inkluderingsarbeid og regjeringens inkluderingsdugnad er en viktig satsning for oss. Kontorets inkluderingssteam jobber tverrfaglig og har representanter fra alle fagområder i kontoret. Dette er en styrking som også koordinerer og samordner vår innsats på inkluderingsarbeidet.

I dette arbeidet ligger det også en innsats for å redusere overgang til uføre.

Vi har fokus på både kortsiktige og langsiktige tiltak. For å sikre varig tilknytning til arbeidslivet har vi høyt fokus på kvalifiserende tiltak og utdanning. Arbeidstrening er også et viktig tiltak for mange, og vi har inngått avtale med Grimstad kommune om 50 plasser fordelt på ulike enheter.

Vi har stor fokus på å gi økonomisk råd og veiledning, og for mange må dette på plass før man kan rette fokus på arbeidsrettede aktiviteter.

Vi er i gang med prosjektet *Nye mønstre - trygg oppvekst*. NAV har tre familiekoordinatorer i dette prosjektet i totalt 100% stilling og skal følge opp 10 familier med lavinntekt. Flere sektorer og enheter deltar inn i prosjektet, slik som barnevern, oppvekst og kultur for å gi en koordinert og helhetlig oppfølging av hele familien. Prosjektet startet i 2019 og vi er i gang med fem familier som er i

kartleggingsfasen.

Etter nedstengningen som følge av koronapandemien, har antall permitterte og helt ledig økt dramatisk. De siste ukene har imidlertid ledigheten avtatt og er nå på 6,4 prosent mot 10,2 prosent, som var høyeste ledighet siden 12. mars. Kontoret styrkes nå med 2 statlige årsverk for å følge opp og tilbakeføre arbeidssøkere.

Ledighetssituasjonen utfordrer NAV Grimstad i forhold til økning i utbetalinger av sosialhjelp. Dette er kommentert innledningsvis og det jobbes med tiltak som kan bidra til å snu utviklingen. Viktigste tiltak vil være å bidra til størst mulig tilbakeføring av arbeidssøkere til jobb.

Vurderinger

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

Vi skal følge omstillingshastigheten med utvikling av NA, og samtidig hjelpe våre brukere på en god måte som også bidrar til økt overgang til arbeid.

Vi har styrket innsatsen for de som står lengst fra arbeid med oppfølging og arbeidsrettet tiltak, og ungdomsteamet ble høsten 2018 styrket med økte ressurser og ved at brukere opp til 30 år følges opp av dette teamet.

Kontoret fikk i 2018 tre nye statlige stillinger; jobbspesialister som jobber etter metodikken Supported employment. I 2019 har vi fått 1 ny statlig stilling for å styrke marked- og inkluderingsarbeidet. Dette er en del av regjeringens satsning på området, og Agder fikk totalt 3 slike stillinger.

Grimstad er blant de med høyest nettoledighet i tidligere Aust-Agder. Grimstad har lavest andel uføre i fylket med unntak av Bykle, men ligger likevel over snittet for lande, samtidig som vi har en høy andel unge uføre.

Levekårsutfordringer med lavinntekt, arbeidsledighet og antall uføre er områder mange må bidra til for å forbedre. Vi starter et analysearbeid for å se på ulike sammenhenger som påvirket denne situasjonen, og for å få kunnskap om hvordan vi best kan jobbe for å motvirke utfordringen og bidra til at flere kommer helt eller delvis i arbeid.

Hjemmetjenester og rehabilitering (8005000)

Økonomitall

Økonomitall 1.tertial

	Beskrivelse	Regnskap 2019 April	Regnskap 2020 April	Budsjett 2020 April	Avvik April
8005000	Hjemmetjenester og rehabilitering				
	Netto lønnsutgifter	38 719	38 681	37 401	-1 280
	Andre driftsutgifter	5 685	8 906	3 779	-5 127
	Driftsinntekter	-4 451	-4 548	-1 501	3 047
	NETTO	39 952	43 039	39 679	-3 360

NB! Husleie/parkering I4-helse 2019 ført 2020 - 1,5 millioner kroner
Kjøp av tjenester - 300 000 kroner

Måleindikator	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	3,4%	2,6%	0,9%
Langtid	12,5%	9,1%	3,4%
Sum fravær	16%	11,7%	4,3%

NB! Mars/april 2020 opptil 30 ansatte per dag i karantene, alle i karantene brukte egenmelding eller sykemelding

Innledning

Hjemmetjenester og rehabilitering består av 141,3 årsverk fast ansatte.

Enheten har hjemmesykepleie med ambulerende natt, fysioterapi og ergoterapi, dagsenter, hjelpemiddelteam, korttidsavdeling, praktisk bistand og brukerstyrt personlig assistanse. Enheten har lokalisasjoner på Fevikun, Frivollun, Berge gård og I4-Helse.

Det er også fra september 2019 et eget natteam for en bruker, samt fra desember kjøpt plass til en bruker på institusjon et annet sted i landet. Det ble også opprettet en særavtale fra januar 2019.

Enheten var ny fra januar 2019 og det har vært store endringer, enheten har ansvar og ansatte fra seks ulike enheter. Mange ansatte har fått nye ledere i 2019.

Sykefravær har økt fra samme periode i 2019. Viktig å merke seg at karantene har medført økt sykefravær med egenmelding og sykemeldinger i mars og april. Arbeid i enheten beskrives i tiltak.

Overforbruk på 3,3 millioner kroner er hovedsakelig leie på 1,5 millioner kr for I4-Helse i 2019. Budsjettmidlene for dette lå i budsjett 2019.

650 000 kroner er overforbruk fastlønn, inkludert lærlingelønn, med tillegg for all fast ansatte på kveld, natt, lørdag og søndag og helligdag. Enheten har kun ordinær bemanning.

660 000 kroner er overforbruk overtid på grunn av mangel på vikarer og riktig vikarkompetanse, spesielt sykepleierkompetanse.

300 000 kroner i overforbruk enkeltmannsforetak Særavtale brukerstyrt personlig assistanse, samt tillegg for fast ansatte på kveld, natt, helg og helligdag.

Kjøp av tjenester overforbruk 305 000 kroner på grunn av ny ressurskrevende tjeneste uten lønnsmidler.

Reduserte driftstilskudd lønn fysioterapi overforbruk 100 000 kroner.

På grunn av at det ikke er leid inn vikar for alle sykemeldte, er refusjoner i en liten pluss på 150 000 kroner.

Ukjent foreløpig hvordan overtagelse i 2020 av tjenesten *støttekontakt honorar* vil innvirke på overforbruk, da budsjettmidler foreløpig er ukjente.

Resultat og aktivitet

Enheten har ikke noen kjøp av vikartjenester eller andre store innkjøp i 2020. Enheten er kjent med anskaffelsesprosesser. Ledelsen benytter Public 360 til arkivering, saksbehandling, møtereferat og SvarUt-tjenester. Enheten har utarbeidet virksomhetsplan for 2020.

Arbeid med internkontroll gjennomføres kontinuerlig, spesielt i mars og april har rutiner for smittevern vært i fokus.

Mål 1 Bærekraftig økonomi

Fokus arbeidsmiljø og *NED prosjekt* startet i januar og februar, fra mars har korona vært hovedfokus. Arbeidet vil startes opp igjen fra juni 2020. I januar og februar hadde ledelsen tett oppfølging med økonomirådgiver, HR og lønn vedrørende budsjettoppfølging.

Enheten arbeider med ny driftsform med yrkesfaglige team og spisskompetanse-tjenester utført av sykepleiere.

Utfordring i budsjett 2020 på grunn av nye ressurskrevende tiltak. Det er i 2020 startet opp kjøp av en tjeneste utenfor kommunen som vil gi en kostnad på 1,2 millioner kroner, dette er en utgift som ikke ligger i budsjett 2020.

Det jobbes med å få oversikt over leieforhold og fakturering av parkering av I4-Helse, som var nytt kommunalt leieobjekt fra 2019. Da det først i 2020 har kommet fakturaer for 2019, dette kan være uheldig for budsjett 2020.

Det jobbes nå mot redusert fravær og nye strategier for rekruttering og nok sykepleiekompetanse uten overtid.

Enheten har krav til reduksjon i budsjettet for 2020. Dette innebærer ikke lenger reduksjon på 550 000 kr. I løpet av 1. tertial er det blitt endret til - 5,3 millioner kroner.

Enheten legger om tjenestene og drift på grunn av stabiliserte og reduserte aktivitetstall, dette vil kunne gi redusert tjenesteyting og innsparing i henhold til vedtak. Koronasituasjonen bidrar også inn med at brukere med hjemmetjeneste som ikke vil ha tjenester i lengre perioder, men koronasituasjonen bidrar også med økt hjemmetjenester til dagsenter brukere som i perioden må bo hjemme og ikke ha aktivitetstilbud utenfor hjemmet.

Ny bemanningstjeneste startet opp i deler av enheten 6. januar 2020. Hjemmesykepleien startet da og fra juni 2020 vil korttidsavdelingen også komme med. Det krever en innkjøringstid for tjenesten, samt viktig at den klarer å bidra i svingninger av behov slik det kan være i hjemmesykepleien. Enheten opplever i koronatiden at ansatte fra bemanningstjeneste ikke blir plassert der det er behov, men settes på toppvakter uten behov. Viktig å tilpasse seg behov for å skaffe mer effektiv drift og målet er å unngå mangel på kompetanse og bruk av mertid og overtid. Det er viktig å ha en RS-rådgiver som bistår med kompetanse vedrørende drift og turnusarbeid, og andre gode oppfølgingssystemer av drift.

Mål 2 God kvalitet og kompetanse i tjenesteleveransene

Det satses på fagkompetanse og kvalitetsforbedring gjennom internkontrollrutiner med oppdaterte prosedyrer, risikokartlegginger med beredskapsarbeid og planer, gode pasientforløp, samt interne kompetanseplaner og intern opplæring. Det søkes aktivt midler til kompetanseheving. Fondsmidler er også satt av til nødvendige innkjøp av utstyr til behandling og hjelpemidler. Det er i år bevilget i budsjett ca. 200 000 kr til utstyr spesielt for korttidsavdeling ved Frivolltun bo- og omsorgssenter. Fondsmidler kan også benyttes til søknader om videreutdanninger og kurs eksternt.

Mål 3 Funksjonelle bygg i helse- og omsorgssektoren

Kommunens økte satsing på hjemmetjenester har gitt økt antall ansatte, og spesielt to lokasjoner har behov for utvidede lokaler. Det gjelder hjemmetjenesten på Fevik og hjelpemiddelteam på Berge gård senter.

Det er også behov for tilgang på to nye varebiler med mulighet for å kjøre ut store hjelpemidler som senger, da dagens bil er for liten og gammel og gir ikke ønsket effektivitet i utkjøring.

Med kommunens behov for å styrke lavest effektive omsorgsnivå, er hjelpemiddelteam viktig å styrke som ledd i å gi innbyggere mulighet for å bo hjemme lenger. Den demografiske utviklingen med økt eldre befolkning vil også føre til et større behov for hjelpemidler ut i private hjem.

På Fevik har hjemmetjenesten behov for nye vaktrom, kontorlokaler, medisinerom, lager for medisinteknisk utstyr, garasjeplasser for biler, samt garderober.

På Frivolltun har fysioterapeuter behov for et større og mer tilpasset treningslokale for pasienter. I dag benyttes midlertidig en stue på korttidsavdelingen i 3. etasje. Det jobbes nå for å kunne ta i bruk 1. etasje på Frivolltun.

Mål 4 Sykefravær lavere enn 8 %

Hver tirsdag har avdelingsledere en *åpen dør*-dialog. De er da tilstede på kontoret hele dagen, slik at ansatte kan ta kontakt. Det blir også satt opp medarbeidersamtaler og fortløpende samtaler med ansatte på denne dagen hver uke.

Ledelsen gjør også andre tiltak som å øke opp søknader på unntak av arbeidsgiverperioden, dette arbeidet er startet opp i alle ansvar i januar.

Det utarbeides samspillsregler for de ulike ansvar, med enighet om forventninger og hva som er viktig for ansatte og ledelsen i hverdagen.

Alle ansvar skal i løpet av vår 2020 bruke tid på *NED-prosjektet*. Flere ansvar tar inn eksterne forelesere i forhold til samhold og samspill. Eksempler på eksterne forelesere og deltagere på gruppemøter er kommunepsykolog, HR-avdeling, NAV arbeidslivssenter. Det ble høsten 2019 informert om arbeidstakers rettigheter og plikter.

Det blir gjennomført elektronisk vernerunde i løpet av 2020 med påfølgende tiltak.

Fondskonto benyttes også til innkjøp av for eksempel bærbar heis til hjemmesykepleien, utstyr til ergo- og fysioterapiavdeling og utstyr til korttidsavdeling og dagsenter. Dette for å motivere ansatte og gjøre enheten attraktiv.

Arbeid med disse målene er noe satt på vent på grunn av koronasituasjonen.

Mål 5 Grimstad skal være en foregangskommune innen velferdsteknologi

I 2019 ble VKP implementert. Det vil si all kontakt responssenter i Kristiansand har med alarmbrukere loggføres automatisk rett inn i pasientjournal.

I 2019 ble pilot DigiHelse via Helsennett gjennomført ved Fevik hjemmetjeneste. Enheten vil i 2020 utbrede bruk av DigiHelse med sms-løsning for brukere, og samtidig starte opp med telefontid i ulike tjenester.

I 2020 vil også fysio- og ergoterapitjenesten og korttidsavdelingen, i tillegg til hjemmesykepleien, ta i bruk Helsennett for avstandsoppfølging over nett med videobilde. Dette er nå gjennomført i fysioterapiavdelingen.

Gjennom I4-helse deltar fysio- og ergoterapitjenesten i prosjekt *Easycare-digital logistikkjeneste* for hjelpemidler, prosjektet har oppstart i 2020.

Avstandsoppfølging (tidligere Thelma) med telesentral-tilknytning i Arendal, vil tas i bruk i løpet av 2020. Bruk av video og som kontakt via nettbrett hvor brukere kan hjelpes til mer egenmestring og ta egne målinger, og ha trygghet i enkel kontakt via nettbrett med telesentral.

Kjernejournal inn i journalsystem i løpet av 2020, ansatte vil få innsikt i fastleger og fastlegebytter, samt fra høsten 2020 innsikt i sykehusjournal. Dette er første steg i nye *Akson* - en pasient, en journal.

Enheten vil satse på opplæring av ansatte for å trygge innbyggere i eget hjem, ha fokus på egenmestring og bruk av velferdsteknologi, samt ta i bruk ny teknologi. Opplæring og informasjon vil bli gitt via hjemmebesøk, informasjonsbrosjyrer og nettinformasjon.

Folkeopplysning til pårørende, brukere og andre via pårørendemøter 4 ganger per år. Informasjon om kommunens tjenestetilbud og tips og råd om hvordan bo lengst mulig hjemme under trygge rammer.

Mål 6 Heltidskultur, følge opp retningslinjer for heltidskultur, vedtatt i kommunestyre i sak 18/83

Vurderinger

Når hovedkostnaden er lønn, er det vanskelig å komme med tiltak av ikke-økonomisk art som kan bidra til bedre drift, kvalitet koster også.

Tiltak for forbedret drift:

Fokus arbeidsmiljø og *NED* prosjekt, samt tett oppfølging av økonomirådgiver, HR og lønn

Mulig ny driftsform med yrkesfaglige team, for å redusere behov for å rekruttere vikar-sykepleiere. Enheten har satt opp tiltak og strategi for mindre forbruk; 15 millioner kroner. Tiltak reduksjon av 20 årsverk er foreløpig stanset.

Enheten holder tilbake to stillinger i pleie. Det unngås innleie på to årsverk pleie og to årsverk administrasjon.

Det jobbes nå med fravær og strategier for rekruttering, internkontroll, god sommeravvikling, kompetanse smittevern og nok sykepleiekompetanse uten overtid

Risikomomenter videre i 2020:

Utfordring i budsjett 2020 på grunn av nye ressurskrevende tiltak, husleie, særavtale, overtid, fastlønn og lavere driftstilskudd fysioterapi, samt nedtrekk -5,3 millioner kroner!

Honorar til støttekontakter, hva vil det utgjøre for balanse i budsjett? Det er også viktig at enheten får refusjon for koronautstyr 25 000 kroner og lønnsutgifter sykevikar og overtid.

På tross av dette drifter enheten 100 000 kroner rimeligere i år sammenlignet med samme periode i 2019!

Prognose: -8,3 millioner kroner i 2020

Enhet for habilitering (8006000)

Økonomitall

Økonomitall 1.tertial

	Beskrivelse	Regnskap 2019 April	Regnskap 2020 April	Budsjett 2020 April	Avvik April
8006000	Enhet for habilitering				
	Netto lønnsutgifter	41 885	47 305	42 820	-4 486
	Andre driftsutgifter	13 987	12 135	12 513	378
	Driftsinntekter	-372	-843	-85	758
	NETTO	55 500	58 597	55 247	-3 350

Måleindikator	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	3,6%	3,3%	0,4%
Langtid	9,1%	7,8%	1,3%
Sum fravær	12,7%	11,1%	1,7%

Innledning

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

Enhet for habilitering har i første tertial arbeidet målrettet for å levere tjenester i samsvar med de lover og retningslinjer kommunen er forpliktet til. Tjenestene som leveres er livslange og gis i ulikt omfang, fra punkttjenester til døgnkontinuerlig, tett og ressurskrevende oppfølging. Enheten registrerer en aktivitetsvekst første tertial - spesielt på vedtak knyttet til brukerstyrt personlig assistanse (BPA).

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

- få kontroll, oversikt og identifisere nye tiltak for å sikre en bærekraftig økonomi
- drifte enheten med god kvalitet og faglig forsvarlige tjenester.
- sykefraværet under 8 %.
- kvalitetssikre tjenestene og HMS-arbeidet gjennom tiltak lagt i årshjulet
- sikre gode og forutsigbare bo-tilbud for tjenestemottakerne i eget boligprosjekt
- følge opp retningslinjer for heltidskultur
- bidra til at velferdsteknologi benyttes der dette er hensiktsmessig

Enhetens prioriteringer i første tertial 2020 har vært preget av pandemien.

Ansatte og ledere har måttet omstille seg på ulikt vis, arbeidsprosesser er endret, andre oppgaver er utsatt.

Enhet for habilitering har et akkumulert merforbruk i første tertial. Dette er i hovedsak knyttet til ordinære lønnsutgifter, vikarinnleie og noe overtid. Enheten registrerer i tillegg en økning av kostnadskrevende døgnbaserte vedtak, iverksetting av vedtak til støttekontakt, privat avlastning og omsorgsstønad, - alle vedtak knyttet til tiltak nederst i omsorgstrappen, men hvor det leveres tjenester utover den budsjetttrammen som er gitt for disse ansvarsområdene.

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

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

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

Resultat og aktivitet

Økonomi og årsverk

Enheten har gjennom første tertial arbeidet målrettet med å analysere, kvalitetssikre og dokumentere driften i forhold til bruk av årsverk, utforming av turnuser og forvaltning av budsjettet. Målsettingen er å effektivisere driften innenfor de rammevilkår og krav til forsvarlighet som stilles for driften.

Gjennomgangen og analysen kan oppsummeres i følgende hovedpunkter:

- Den reelle årsverkskostnaden er i snitt noe høyere enn hva som ligger i budsjettet på fastlønnspostene.
- Det er ikke budsjettet for ekstra innleie av personell når dagtilbud, aktivitetshus og skole er stengt i ferie og andre fridager.
- Merforbruket (lønn) er knyttet til «*lønn til vikarer*» og overtid.
- Det er ikke samsvar mellom vedtak knyttet til støttekontakter, privat avlastning og omsorgsstønad og tildelt budsjett.
- Enheten registrerer fortløpende nye og ulike vedtak som generer merkostnader som ikke er tatt høyde for i budsjettet, f.eks. vedtak på ambulerende tjenester og BPA. Per første tertial gis det BPA-tjenester i henhold til vedtak som tilsvarer 5,7 årsverk. Nye vedtak vil generere flere årsverk i nær fremtid. Det er stort avvik mellom budsjett på BPA-tjenester og reelle kostnader.
- Flere forventa vedtak som ble meldt inn i forbindelse med budsjettprosessen, er ikke lagt inn i budsjett 2020.
- Prognosen for ressurskrevende tjenester for 2020 er ca kr 40,7 millioner. (+ 2 millioner i henhold til budsjettet)
- Det er i budsjettet ikke tatt høyde for forventet helsekjøp fra 2. halvår 2020 - kostnadsberegnet til ca kr 1 000 000, - per år.
- Enheten har i liten grad rekruttert inn personell i vikariater ved lengre sykefravær
- Enheten har i liten grad rekruttert inn personell i vakante stillinger.
- Det er i turnus på Fevik bofellesskap gjort reduksjon tilsvarende 1,45 årsverk, (- ved å sette inn mellomvakt og kutte 1 dagvakt og en aftenvakt).
- Driftsbudsjettet er stramt og regnskapet viser per 1 tertial et merforbruk på i underkant av kr 400 000,-.
- Helsekjøpene (budsjettet) er ikke korrigert i forhold til faktisk kostnad 2020.
- Da innslagspunktet for refusjon for ressurskrevende tjenester justeres opp hvert år (ca kr 50 000,- per bruker) generer dette et betydelig beløp og er ikke er «kompensert» de siste årene. (+/- kr 1,3 millioner per år).

Utfordringsbildet enheten står i, og overfor, er knyttet til et relativt betydelig behov for å oppruste, fornye og bygge nye boliger til gamle og nye brukere. Det er iverksatt et prosjekt som tar høyde for å utrulle en boligmasse i henhold til investeringsprogrammet som ble vedtatt av kommunestyret i desember 2019.

HMS, sykefravær og arbeidsmiljø

Enheten har et levende årshjul som sikrer at riktig oppgave blir utført av riktig person/avdeling til rett tid. Enheten benytter i større grad de digitale verktøyene og lagrer nødvendig informasjon på rett sted, det være seg Public 360, HR-portalen (årshjul) eller QM+. På grunn av pandemien er flere planlagte fagdager utsatt på ubestemt tid.

Enheten og avdelingen registrerer et høyt, samlet sykefravær. Enheten arbeider systematisk med oppfølging av sykemeldte og det er arbeidet målrettet med oppfølgingstiltak etter *NED-prosjektet*. Lederne har et betydelig kontrollspenn, og det er utfordrende å se og høre alle medarbeiderne i den grad en skulle ønske. Lederne har krevende og komplekse arbeidsoppgaver og –dager, og det uttrykkes bekymring med tanke på utholdenhet og helse.

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

Tiltak for å redusere merforbruket i enheten

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

Følgende tiltak er, eller vurderes, iverksatt for å redusere merforbruket i enheten:

- Det vurderes mulighet for å redusere årsverk på Vollekjær (1,5 eller 1,9 årsverk)
- Det utredes muligheter for å redusere/utnytte nattevaktressursen
- Vurdere å lage turnus med lange vakter i ferier og fridager i avdelinger der dette er mulig.

For kontroll og dokumentasjon prosjektstyres følgende områder:

- Koordinatoroppgaver
- Ressurskrevende tjenester
- Nye vedtak fattet etter 01.01.20
- BPA – tiltak
- Helsekjøpene (jfr plan for leverandørkontroll)
- Arbeid knyttet til kap. 9.

Omorganisering av avdeling aktivitet og avlastning:

- Samlet bemanningsplan - om mulig.
- Åpning dag/kveld/helg på aktivitetshuset
- Avlastningstilbud regulert etter kapasitet (bemanning)
- Vurdere/justere reduksjon av helsekjøp i henhold til gjeldende avtaler og leverandørkontroll.
- Sette inn vikarer i sykefravær, permisjoner, vakanser (lage vikariater og midlertidige stillinger)
- Ikke tilsette i ledige stillinger (reducere årsverk om mulig)
- Benytte aktuell velferdsteknologi (natt-tilsyn)
- Forvalte/benytte personell mellom avdelinger og enheter, - om mulig
- Transport - reduksjon av kostnader (i samarbeid med sektoren)
- Budsjettet for ressurskrevende tjenester er kr 38,6 millioner, - prognosen er på kr 40,8 millioner. Differansen (kr 2 millioner) vi redusere mer-forbruket tilsvarende.

Vurderinger

Enhet for habilitering vil fortsette å kvalitetssikre aktiviteten, både de administrative og faglige oppgavene. Det må arbeides kontinuerlig for å sikre flyt i samarbeidet og i utforming av tjenestetilbudet til brukerne. Aktivitetsnivået blant lederne er høyt og oppgavene enheten skal håndtere i fremtiden underbygger behovet for god og riktig kompetanse på fag og ledelse.

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

Enheten leverer tjenester hvor lovverket stiller krav til god dokumentasjon. Det er stort fokus på å sikre god og riktig dokumentasjon, som igjen kan øke kvaliteten og generere bedre ressursutnyttelse.

Enhet for habilitering har utarbeidet en strategi for å møte nåværende og fremtidig behov for bolig for de brukere enheten har ansvar for. Enheten har kartlagt boligbehovet, og er bekymret for det etterslepet som er registrert.

Ledere, tillitsvalgte, verneombud og annet personale bidrar aktivt for å sikre best mulig drift av enheten til tross for begrensende rammevilkår som økonomi, rett kompetanse, fasiliteter og tilpasset bygningsmasse for brukerne. Organisasjonens kompleksitet er en utfordring og det uttrykkes bekymring for arbeidspresset lederne har i form av et stort kontrollspenn, etablering av nye bofellesskap og konsekvensene som kan følge av de krav og kostnadsreduserende tiltak som må iverksettes.

Omsorgssentre (8007000)

Økonomitall

Økonomitall 1.tertial

	Beskrivelse	Regnskap 2019 April	Regnskap 2020 April	Budsjett 2020 April	Avvik April
8007000	Enhet for omsorgssentre				
	Netto lønnsutgifter	42 408	42 763	37 225	-5 539
	Andre driftsutgifter	4 701	2 206	2 361	154
	Driftsinntekter	-8 571	-4 876	-3 669	1 207
	NETTO	38 538	40 093	35 916	-4 177

Måleindikator	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	2,8%	2,4%	0,4%
Langtid	9,7%	5,7%	4%
Sum fravær	12,5%	8,2%	4,4%

Innledning

Enhet omsorgssentre består av følgende avdelinger:

Berge gård omsorgsboliger - 76 leiligheter

Frivolltun omsorgsboliger - 36 leiligheter

Frivolltun bo- og omsorgssenter - 28 plasser for personer med demens. Ferm og Skjermet enhet (20 senger). Avdeling Guldregn med 8.plasser ble 7.april gjenopprettet pga pandemisituasjonen.

Feviktun bo- og omsorgssenter - 50 senger fordelt på avdelingene A og B.

Enhet omsorgssentre leverer helsetjenester til 70 (nå 78) pasienter på langtidsavdelinger på begge sykehjem, samt til beboere i 112 heldøgns omsorgsboliger.

I første tertial har enheten hatt fokus på å få kontroll på økonomien, samt arbeidet med å få ned sykefraværet.

Den økonomiske situasjonen for enheten er særdeles krevende. Det er store behov for tjenester og det er en bygningsmasse som ikke er enkel å drifte effektivt, spesielt på HDOene. Skal vi lykkes med dette, så må vi ha rett pasient på rett plass, tilrettelagt og driftseffektive bygg samt rigge oss for å møte fremtiden på en bærekraftig måte med færre HDO-plasser og flere sykehjemsplasser. Viser til vedtak i kommunestyret sak 20/3426-1 12.mai angående fremtidig behov for sykehjem og heldøgns omsorgsboliger i Grimstad.

Vi må også øke vår andel av heltidsstillinger, ansette i vakante stillinger og holde sykefraværet nede.

Enheten har nå årsplan på alle avdelinger og vi er innlemmet i bemanningstjenesten. Dette håper vi vil bidra til økt kontroll på innleie og tilgang på dyktige vikarer.

Enheten leverer hver dag gode helsetjenester til eldre og syke i Grimstad. I denne krevende perioden med pandemitrussel, så har vi fått mye støtte og hilsener fra pårørende som heier på oss.

Resultat og aktivitet

Enheten har et avvik netto lønn på -5 539.

Det er HDOene, Berge gård og Grom som har de største avvikene på lønn. Det gjelder alle lønnsposter fra fastlønn, vikarlønn og overtid. Det handler om et jevnt, høyt behov for tjenester. En gjennomgang nylig viser at opp mot 20 beboere på HDOene har så store tjenestebehov, at de nærmer seg sykehjemsnivå. Svært mange av beboerne har en kognitiv svikt.

Berge gård har en *lokal vikarpool på 4,7 årsverk* utenfor rammen på grunn av stort behov for tjenester.

Bygningsmassen på begge HDOene er dårlig egnet for personer med kognitiv svikt, og det gir oss store utfordringer med tanke på effektiv drift.

Mangel på rett kompetanse gir seg utslag i at det blir forskyvninger av vakter og overtidsvakter.

Positivt å bemerke er at overtidbruken nå er redusert, sammenliknet med tidligere måneder.

Rett før påske opprettet enheten en ny 8-sengs avdeling på Frivolltun bo- og omsorgssenter (Guldregn) for pasienter som ventet på korttidsavdeling. Dette ble gjort for å frigjøre korttidsplasser på grunn av pandemisituasjonen. En hurtig opprettelse av disse plassene har medført økte kostnader. Dette føres på egen koronakonto, og avdelingen har pr april fått et rammetilskudd på 424 000 kr. på grunn av dette.

Økte lønnskostnader henger også sammen med at enheten har mange vakante stillinger.

Ved sykehjemmene er det noe merforbruk på avdeling B på Fevikun bo- og omsorgssenter. Årsakssammenheng her er manglende budsjettmidler til 2,7 årsverk på natt. I tillegg er det flere pasienter med stor utfordring. Dette har medført noe ekstra innleie av personale. Innleie av ekstra personell er siste utvei, og utfordringene løses oftest med at man bruker lærling, elever og studenter til å følge pasienten ut.

Ekstra innleie handler om faglig forsvarlighet. Avdelingslederne er tett på i forhold til innleie og de prøver å unngå innleie ved plutselig fravær, hvis det er elever og andre i arbeidspraksis tilstede.

Driftsutgifter: her er det et positivt avvik på 154 000 kr. Det er god kontroll på driftsmidler.

Driftsinntekter: positivt avvik på 1 207 000 skyldes noe overbelegg og økte brukerbetaling.

Kommentarer **fraværstall:** enheten har hatt et stigende fravær gjennom tertialet, både når det gjelder korttidsfravær og langtidsfravær. Økning i korttidsfraværet, og også noe på langtidsfraværet i mars, skyldes at ansatte har vært i karantene på grunn av koronapandemien. I april er sykefraværet på vei ned, både når det gjelder langtidsfravær og korttidsfravær. Det er en positiv utvikling som jeg håper fortsetter.

Vi har ikke tilbakemeldinger på at fraværet er arbeidsrelatert. Det har vært en krevende periode etter at Covid-19-viruset kom til Norge, og ansatte har virkelig stått på i denne utrygge fasen.

Alle avdelingene er i gang med *NED-prosjektet* og ansatte følges opp etter gjeldene retningslinjer.

Enheten legger inn alle møtereferater i Public 360 og det er økt kompetanse hos lederne på bruk av sak/arkivsystemet.

Kommentarer innkjøp: Enheten følger innkjøpsreglementet, og er i gang med en anskaffelsesprosess i forbindelse med kjøp av forflytningshjelpemidler til Frivolltun bo- og omsorgssenter. Her får vi hjelp fra kommunens innkjøpsansvarlig.

Vurderinger

Enhet omsorgssentre har arbeidet intenst med å få kontroll på økonomien. Det har vi dessverre ikke lyktes helt med. Årsakene er mange og komplekse. Vi har hatt økning i fravær sammenliknet med samme periode i fjor. Noe av dette skyldes koronasituasjonen.

Vi jobber hele tiden å holde sykefraværet nede.

I tillegg har vi mange vakante stillinger. Det er ofte utfordrende og vanskelig å rekruttere inn rett kompetanse. Noen ganger fører mangel på kompetanse til at noen må gå dobbelt vakt, forskyves etc. Det er også kostbart. Tilgjengelig sykepleiekompetanse er en stor utfordring, spesielt på natt på Berge gård.

Risikomomenter i forhold til økonomien videre, er at de som i dag bor i våre HDOer har et stort pleie- og omsorgsbehov, og mange av dem har en demensdiagnose. De har også høy alder. Pr. dags dato har vi

en lokal vikarpool for å dekke behovet for tjenester på Berge gård. Det henger sammen med nivået på vedtakstimen. Enheten starter nå planlegging av gjennomføring av det politiske vedtaket som omhandler opprettelser av 14 sykehjemssenger og nedleggelse av tilsvarende antall HDOer. Her må vi samhandle med blant annet tjenestekontoret.

På veien videre blir hovedfokuset å få kontroll på den økonomiske utfordrende situasjonen:

- redusere sykefravær
- ansette i vakante stillinger
- gode funksjonelle turnuser i årsplanen
- fast ansatte i store stillinger - øke heltid
- planlegge nedtrekk av HDOer, samt øke opp sykehjemssenger
- investere i forflytningshjelpemidler for ansatte/pasienter
- jobbe med arbeidsmiljøet
- styrke kompetansen hos ansatte
- fokus på kvalitet, fortsatt være Livsgledehem