



Tertialrapport 1. tertial 2019

Driftsenhetenes rapporter

Innholdsfortegnelse

Grimstad barnehage	5
Hausland barnehage	7
Tønnevoldskogen barnehage	9
Storgaten barnehage	11
Eide barnehage	13
Grimstad ungdomsskole	15
Fevik skole	17
Eide skole	19
Jappa skole	21
Frivoll skole	24
Landvik skole	26
Holviga barneskole	29
Holviga ungdomsskole	31
Fjære barneskole	33
Fjære ungdomsskole	35
Langemyr skole	37
Kvalifiseringstjenesten	39
Grimstad bibliotek	42
Kulturtjenesten	44
Innovasjon og forvaltning	45
Helse- og barneverntjenesten	48
Enhet for psykisk helse og rus	51
NAV Grimstad	54
Hjemmetjenester og rehabilitering	56
Habilitering	58
Omsorgssentre	60
Byggesaksenheten	63
Grimstad brann og redning	65
Kommunaltekniske tjenester	67
Feiervesen	69
Vann og avløp	70
Oppmålingsenheten	71
Plan-, miljø- og landbruksenheten	73
Bygg- og eiendomstjenesten	74

Merknad – telling av årsverk i enhetsrapportene

I enhetsrapportens kommentarer til årsverk så vil tallene som er gjengitt i tekst og tallene som står i tabellene ikke alltid stemme overens. Dette skyldes at tallet i tabellen for midlertidige årsverk inneholder sykmeldte og ansatte i lønnet permisjon, og i de tilfeller hvor disse er erstattet av midlertidige årsverk, også deres stedfortredere. I teksten er dette korrigert for riktig antall, altså at de er regnet inn kun en gang.

Grimstad barnehage

Økonomitall

Beskrivelse	Regnskap 2018 April	Regnskap 2019 April	Budsjett 2019 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	1 806	1 798	1 768	-30
Andre driftsutgifter	156	86	114	28
Driftsinntekter	-456	-449	-399	50
NETTO	1 506	1 435	1 484	49

Måleindikator	Fraværsprosent 1. tertial 2019	Fraværsprosent 1. tertial 2018	Endring
Korttid	1,4%	3,1%	-1,7%
Langtid	1,7%	0%	1,7%
Sum fravær	3,1%	3,1%	0%

Måleindikator	1.1	30.4
Faste årsverk	7	7
Midlertidige årsverk	1	1
Sum årsverk	8	8
Budsjetterte årsverk	7	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	%
Barn på heltid	35	33	-2	-5,71
Barn på deltid	1	0	-1	-100
Barn 3-5 år	23	17	-6	-26,09
Barn 1-2 år	12	16	4	33,33
Sum antall barn	35	33	-2	-5,71

Barnetallet har gått ned, men fordi vi har en økning i barn aldersgruppa 0-2 år, har antallet standardbarn økt med to standardbarn.

Innledning

Vi har hatt en del sykefravær blant pedagogene. Dette har gått ut over barnehagens kapasitet til å levere uke- og månedsplaner til foreldre. Vi har nå ansatt en barnehagelærer i et vikariat, og dette vil ordne seg. Heldigvis har vi hatt gode, stabile fagarbeidere som vikarer i denne perioden. Fordi driften har vært så avhengig av vikarer, har antall avdelings- og pedagogmøter blitt redusert. Vi opplever til tross for dette en positiv atmosfære og godt samarbeid.

Førskolegruppa har hatt to samlinger i uka. Barna viser stor interesse for disse samlingene. Overgangsskjema mellom barnehage og skole ble utfyllt i god tid innen fristen. Barnegruppene har hatt en fin utvikling. Barna har blitt bedre lekere og mestrer i større grad det sosiale samspillet i leken. Dette bidrar til større ro og konsentrasjon i leken og det daglige samværet.

Resultat og aktivitet

Grimstad barnehage har et barnetall på 6,85 barn per ansatt. Regnskapstall for netto lønn viser ved avslutning av 1. tertial en minus på kr. 30 000. Det tilsvarer en minus per måned på kr. 7 500 i lønnsutgifter, som igjen tilsvarer en ca. 20 % stilling. Foreløpig har vi valgt å opprettholde bemanningen,

fordi vi har kunnet utjevne underskuddet i form av flere barn som gir økt foreldrebetaling og økte kommunale overføringer. Vi tok inn nye barn ved nyttår, og det er viktig med tilstrekkelig bemanning ved innkjøring av disse. Barnehagen har en nøktern drift, med lite innkjøp.

Fraværet er stabilt, og viser samme resultat som forrige år. Fraværstallene er lave og er innenfor kommunens målsetting om sykefravær. Ansatte i barnehage er utsatt for mye smitte gjennom året. Når norovirus og influensa herjer, merkes dette på fraværet blant de ansatte.

Styrer har jobbet 20 % på avdeling for å utfylle en 80 % pedagogstilling, derav 7,8 årsverk. Den midlertidige stillingen er nå lyst ut, og vil erstattes med en pedagog i fast stilling fra og med 01.08.2019, på grunn av kravene i den nye pedagognormen fra 01.01.2018.

Per 31.04.2019 har vi et etterslep på NAV-refusjoner på kr. 46 070 og manglende refusjon på feriepengar på kr. 5 769. Grimstad barnehage har dermed et samlet overskudd per 31.04.2019 på kr. 100 839. Dette ser vi som et foreløpig godt regnskapsresultat. Det er godt å ha en økonomisk buffer for resten av regnskapsåret.

Foreldre og barn virker fornøyde, og vi mener vi har levert gode tjenester i løpet av tertialet, på tross av at vi ikke har fylt pedagognormen. Grimstad barnehage har fulgt sin årsplan for 2018/-19, og vi har gjennomført svømming- og vanntilvenning på Berge gård. Vi har fokus på flytting til Markveien kulturbarnehage høsten 2019. Dette tar en del tid. Styrer har ikke klart å følge vedtatt årshjul. Medarbeidersamtalene har ikke blitt gjennomført som planlagt, men vil gjennomføres på vårparten.

Vurderinger

Grimstad barnehage legges ned, og vi flytter over til Markveien kulturbarnehage. Vi opplever at ferdigstillingen av Markveien barnehage er under kontroll. Vi har hatt et godt samarbeid med prosjektledelsen.

Vi har ikke fylt opp alle plassene i den nye barnehagen. Foreløpig har vi barn til 2 1/2 avdeling. Vi regner med en gradvis utvidelse utover høsten og er innstilt på å være fleksible og ta inn barn på telledatoer 01.08, 01.09 og 01.10. Det er viktig å gi det tid.

Hausland barnehage

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 April	Regnskap 2019 April	Budsjett 2019 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	2 783	3 315	3 158	-157
Andre driftsutgifter	148	143	194	52
Driftsinntekter	-729	-825	-663	162
NETTO	2 201	2 632	2 689	57

Måleindikator	Fraværsprosent 1. tertial 2019	Fraværsprosent 1. tertial 2018	Endring
Korttid	2,5%	4,7%	-2,1%
Langtid	12,7%	1,7%	11%
Sum fravær	15,2%	6,3%	8,8%

Måleindikator	1.1	30.4
Faste årsverk	14,3	14
Midlertidige årsverk	0,6	1
Sum årsverk	14,9	16
Budsjetterte årsverk	11,4	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	%
Barn på heltid	50	52	2	4,00
Barn på deltid	1	1	0	0
Barn 3-5 år	30	33	3	10,0
Barn 1-2 år	21	20	-1	-4,76
Sum antall barn	51	53	2	3,92

Innledning

Hausland barnehage er et pedagogisk tilrettelagt virksomhet med 53 barn. Enheten tok inn to ekstra barn per 15. desember 2018 for å bedre økonomien. Barnehagen har fullt belegg. Vi har nå 6,5 barn per årsverk. Barnehagen har 14,9 årsverk i grunnbemanning, og 2,8 årsverk av disse er på funksjon 211 - barn med behov for ekstra oppfølging.

Hausland har et positivt resultat på 57 000 kr. Dette positive resultatet er tilskudd fra fylkesmannen på 61 000 som vi ikke er begynt å bruke av enda. Disse midlene er øremerket til formål svømming. Enheten er dermed i balanse i regnskapet. Hausland barnehage er i gang med å implementere rammeplanen i personalgruppen. Temaet for barnehageåret er: "være sammen". Være sammen handler om sosial kompetanse, der den voksne væremåte er i fokus. Den voksne er autoritativ i møte med alle barn. Den voksne er da varm og tydelig i sitt arbeid gjennom lek, omsorg, grensesetting og læring. Barnehagen følger også det metodiske opplegget som er utviklet til bruk i barnegruppen. Metoden er også i bruk i arbeidet Hausland barnehage driver i prosjektet "inkluderende læringsmiljø". Inkluderende læringsmiljø har som mål å forebygge og unngå krenkelser og mobbing i barnehagen og skole. Tre ansatte har tatt teorien i foreldreveiledingsprogrammet ICDP. De ansatte skal ta foreldreveiledingsgrupper på kveldstid for å bli sertifisert ICDP-terapeuter. To av de ansatte er i gang med dette nå.

Resultat og aktivitet

Kvalitetsmålet vårt er sammensatt og preget av en helthetsvurdering. I være sammen-prosjektet vårt har vi har arbeidet med kollegaveiledning på hvert 2. møte. Dette har vært utviklende og god refleksjon for alle ansatte. Vi har også tatt i bruk det metodiske opplegget ukentlig med barna. Personalet arbeider også med utdanningsdirektoratets metodiske opplegg som heter "språkløyper", samtidig som vi arbeider med å implementere den nye rammeplanen. Dette gjør vi i personalmøter og i arbeidet med barnegruppen.

De økonomiske rammene har vært meget stramme. Vi har kjøpt minimalt av inventar og utstyr, da alle pengene har gått til mat, ansatte og vikarer. Lønnskostnader i Hausland er høye grunnet ansatte med pedagogisk utdanning og lang ansiennitet. Vi fikk også overført 2,8 årsverk fra VUT i september 2018. Disse stillingene går på en annen funksjon for barn med ekstra oppfølging. Vi har hatt tre langtidssykemeldinger som ikke er arbeidsrelatert. Vi har utestående nærmere 40 000 i refusjoner fra NAV.

Barnehageansatte er mer utsatt for smitte når arbeidet er meget tett med barn. Barnehageansatte må også være mentalt og fysisk helt tilstede for å kunne utføre jobben. Dette medfører økt sykefravær og økt behov for vikarer ved sykdom. Enheten arbeider med NED med sykefraværet, og har bistand fra arbeidslivscenteret og HR-avdelingen i kommunen. Det er utfordrende å få tak i stabile kompetente tilkallingsvikarer.

Vurderinger

Stortinget har laget et lov om bemanningsnorm som blir gjeldende fra 01.08.2019. Vi går dermed opp fra 6,5 barn per årsverk til 6 barn per årsverk. Enheten kommer dermed til å ha utgifter på 1,4 årsverk mer enn vi har i dag i grunnbemanning. Vi har også behov for noe innkjøp av leker og utstyr, det er bestilt og mottatt en del utstyr i 2019. Hausland er med i et økologisk andelsbruk, dette gir en utgift på 3 500 per andel. Vi hadde to andeler i bruket siste barnehageår. Vi kommer til å få utgifter for vikar ved sykdom og for at tre ansatte kan gjennomføre ICDP-sertifisering. Det er allerede gjennomført fire av åtte veiledninger på kveldstid.

Tønnevoldskogen barnehage

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 April	Regnskap 2019 April	Budsjett 2019 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	2 993	3 353	2 998	-355
Andre driftsutgifter	137	74	160	86
Driftsinntekter	-768	-772	-631	141
NETTO	2 361	2 655	2 527	-128

Måleindikator	Fraværspersent 1. tertial 2019	Fraværspersent 1. tertial 2018	Endring
Korttid	2%	2,3%	-0,3%
Langtid	13%	0%	13%
Sum fravær	15%	2,3%	12,7%

Måleindikator	1.1	30.4
Faste årsverk	14,8	15
Midlertidige årsverk	0,7	3
Sum årsverk	15,5	17
Budsjetterte årsverk	12	

Vi har pr. 30.04 13,8 faste årsverk og 1,7 midlertidige årsverk

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	%
Barn på heltid	55	54	-1	-1,82
Barn på deltid	5	3	-2	-40,0
Barn 3-5 år	37	36	-1	-2,70
Barn 1-2 år	23	21	-2	-8,70
Sum antall barn	60	57	-3	-5,00

Innledning

Tønnevoldskogen barnehage har nå 57 barn i sin pedagogiske virksomhet. Vi fikk inn fem nye barn i desember, dette utløste behov for en ny pedagogisk stilling. Dette har vi ikke kommet i mål med enda. Per 01.08. vil dette bildet endre seg. Vi har god måloppnåelse når det gjelder kvalitet og innhold. Implementering av den nye rammeplanen er godt i gang, den er med på å øke kravene til personalets arbeid med barna. Vi har jobbet og jobber fortsatt med språk. Vi har også fokus på voksenrollen i et inkluderende læringsmiljø, hvor viktig og avgjørende det er for barnas utviklingsmuligheter.

Resultat og aktivitet

Vi jobber målrettet for å sikre kvaliteten på barnehagens innhold ut fra de ressursene vi har. Vi har gjennomført aktiviteter i forhold til temaene i årsplanen og turer hver uke i vårt fantastiske turområde, aktiviteter og bading på Berge gård for førskolebarna. De har også vært med på ulike aktiviteter i forbindelse med Barnebokfestivalen. Vi har jobbet mye med språk med fokus på sang, lesing, samtale blant annet. Vi har lånt bøker på biblioteket. Å lære språket er noe av det viktigste som skjer i et barns liv, vi lærer å forstå verden, får økende innsikt i oss selv, får fellesskap med andre mennesker og deltakelse i kultur. Førskolealderen er den viktigste perioden for språkutvikling. Dette arbeidet sees i sammenheng

med implementering av rammeplanen.

Vi har hatt tett samarbeid med samarbeidsutvalget i forbindelse med budsjettforslaget i 2018. Alle foreldre møtte opp da vi inviterte til sammenkomst i januar for å feire at vi enda skal være her, vi er takknemlig for støtten de gir oss. Det har vært en tøff periode for alle, men vi har alle stått på og hatt felles fokus på arbeidet vårt med barna.

Vi har 14,8 faste årsverk inkludert enhetsleder. Vi økte antall midlertidige årsverk i mars fra 0,7 til 1,7. Disse årsverkene er knyttet til funksjon 211 for barn med behov for ekstra støtte og hjelp i sin utvikling. Behovet vil endres per 01.08.2019. Behovet for vikarer har vært stort. Økonomien er stram, og vi har kun kjøpt nødvendig forbruksmateriell. Lønnskostnadene er høye grunnet personale med pedagogisk og barnehagefaglig utdanning, samt høy ansiennitet.

Langtidssykefraværet er enda høyt. Det vil bedre seg etter hvert, da flere er gradvis tilbake i jobb og en gått over i foreldrepermisjon. Vi er også en arbeidsgruppe som er utsatt for smitte og har en del fravær grunnet det.

Vi har et merforbruk på kr. 128 000 som hovedsakelig skyldes utestående refusjoner fra NAV og fylkeskommunen på tilsammen 101 000. Det reelle merforbruket er på ca. 27000. Det er lønnsutgifter til faste årsverk og vikarer, da vi ikke bruker penger på noe annet.

Vurderinger

Vi har per 1. tertial kun to ledige småbarnsplasser til oppstart 01.08.2019 som vi regner med blir oppfylt. Det vil holde for bemanning som er planlagt fra 01.08.2019 etter pedagog- og bemanningsnormen. Vi har en stabil personalgruppe med naturlige utskiftninger i form av pensjonsavgang. Vi må ta høyde for økte utgifter i forbindelse med bemanningsnormen som trer i kraft fra 01.08.2019.

Eksterne risikomomenter har vært om barnehagen skal flytte og eventuelt når. Nå er vi her og håper at vi blir til ny barnehage er klar for oss. Det er stort behov for barnehageplasser i dette området.

Storgaten barnehage

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 April	Regnskap 2019 April	Budsjett 2019 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	2 125	2 543	2 442	-101
Andre driftsutgifter	118	141	91	-51
Driftsinntekter	-556	-530	-478	52
NETTO	1 686	2 155	2 054	-100

Måleindikator	Fraværsprosent 1. tertial 2019	Fraværsprosent 1. tertial 2018	Endring
Korttid	2,67%	6,33%	-3,67%
Langtid	4,59%	5,16%	-0,57%
Sum fravær	7,26%	11,5%	-4,24%

Måleindikator	1.1	30.4
Faste årsverk	11,3	11
Midlertidige årsverk	0,5	2
Sum årsverk	11,8	13
Budsjetterte årsverk	8,3	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	%
Barn på heltid	40	38	-2	-5,00
Barn på deltid	0	1	1	100
Barn 3-5 år	24	24	0	0
Barn 1-2 år	16	15	-1	-6,25
Sum antall barn	40	39	-1	-2,50

Innledning

Status for måloppnåelse er god når det gjelder kvalitet, innhold og personaloppfølging. Med implementering av ny rammeplan som trådte i kraft 01.08.2017 har kravene til hele personalet økt. Det er en god prosess i gang. Hvordan vi lykkes vil med å innfri kravene i den nye rammeplanen, vil også ha sammenheng med tilførte ressurser og ny bemanningsnorm som trår i kraft 01.08.2019 i Grimstad.

Økonomisk har barnehagen et merforbruk. Det mangler sykepengerefusjoner og refusjoner fra UiA på tilsammen kr. 35 000. Det reelle merforbruket er på kr. 60 000. Steameren måtte i februar skiftes og gav en merutgift på kr. 25 000. Utover det har det kun vært kjøpt inn forbruksmateriell. Budsjettet er svært stramt. Beregning av stykkpris tar ikke høyde for ansiennitet og utdanning. Antall barn per voksen ligger på 6,3. Det er et sterkt press hele tiden på å opprettholde fagligheten og relasjonsbygging til enkeltbarn grunnet høyt antall barn per voksen.

Som trafiksikker barnehage og miljøsertifisert barnehage driver vi etter oppsatte mål.

Resultat og aktivitet

Kvalitetsmålet vårt er sammensatt og preget av helhetstenkning. Personalet er stabilt og jobber bevisst

sammen mot samme mål og vi følger tiltakene. Arbeidet med lek, språk og sosial kompetanse på tvers av kulturer gir gode utviklingsmuligheter for barna. Vårt hefte om vår praksis fungerer som en god veileder og som evalueringsdokument. På grunnlag av plandokumentene evaluerte vi praksis på planleggingsdagen i januar og la nye planer for våren.

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

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

Som Aust-Agders NAFO- barnehage er vi forpliktet til å drive opplæring av studenter og andre barnehager. Det er avholdt kurs for seks studenter fra UiA med tema flerkulturelt fokus. UiA har bedt om et enda nærmere samarbeid med oss både i barnehagen og på UiA. Det er i planleggingsfasen. Det har vært to Skal- skal-ikke middager med foreldre og gjester i vår. Oppmøtet er stort.

Det har vært tett personaloppfølging ved sykefravær. Langtidssykefraværet er ikke barnehagerelatert. Økt nærvær er alltid i fokus, herunder gode rutiner når det gjelder smitteforebygging og belastninger. Prosentvis sykefravær blir høyt på mindre enheter som barnehager. Prosjektet NED med sykefraværet har vært jobbet videre med på to personalmøter.

Personalets sammensetning med to pedagoger på hver avdeling pluss at tre av fire faste assistenter er barne- og ungdomsarbeidere gir god kvalitet. Med tospråklig somalisk assistent med lang erfaring og barne- og ungdomsarbeider ansatt for å ivareta flyktningbarn og deres familier, har vi god kvalitet på tjenesten.

Barnehagen har inneværende barnehageår lærling i barne- og ungdomsarbeiderfaget. Det er et positivt supplement. I tillegg er en elev fra Møglestu videregående skole uplassert og en fra NAV.

Vurderinger

Tidlig innsats er avhengig av mulighet for å jobbe i små grupper. Med det harde presset på økonomi blir dette et krysspress. Barnehagenes forpliktelser for å holde kvaliteten oppe har blitt enda tydeligere med ny rammeplan for barnehagene som trådte i kraft 01.08.2017.

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

Arbeidet med renovering og utvidelse av barnehagen er i slutfasen. De eldste barna har i mars flyttet opp på ny avdeling, mens det renoveres nede. Verneombudet og styrer har godt samarbeid med håndverkerne og prosjektleder. Sikkerheten er godt ivaretatt. Det er også satt ned en arbeidsgruppe i barnehagen. Personalet er fleksible underveis, og klarer utfordringer med endringer og støy på en god måte. Arbeidet er i rute og framdriftsplanen sier ferdigstilling før oppstart august 2019

Når barnehagen fra 01.08.2019 utvider fra to til tre avdelinger, vil det bli en gradvis økning i barnetall som også vil kreve gradvis økning i antall pedagoger og ivaretagelse av ny bemanningsnorm. Dette må avstemmes både i forhold til lovverk og økonomi underveis.

Eide barnehage

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 April	Regnskap 2019 April	Budsjett 2019 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	3 130	3 772	3 712	-60
Andre driftsutgifter	85	79	147	68
Driftsinntekter	-771	-807	-757	50
NETTO	2 444	3 043	3 101	58

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

Måleindikator	1.1	30.4
Faste årsverk	14,2	14
Midlertidige årsverk	3,3	4
Sum årsverk	17,5	19
Budsjetterte årsverk	13,1	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	%
Barn på heltid	57	61	4	7,02
Barn på deltid	5	2	-3	-60,0
Barn 3-5 år	39	42	3	7,69
Barn 1-2 år	23	21	-2	-8,70
Sum antall barn	62	63	1	1,61

Innledning

Eide barnehage har gitt et pedagogisk tilbud til 63 barn i alderen 0-6 år. To nye barn fikk plass i desember 2018. Personalgruppa har bestått av 21 medarbeidere, inkludert læringer og personale til barn med særskilte behov. De ansatte har jobbet målrettet med inkluderende læringsmiljø og språkløyper. Vi har også bidratt i et forskningsprosjekt der vi er med på å utvikle en dialogmodell for å forebygge og håndtere mobbing i barnehagen. Av høydepunkter denne perioden vil jeg trekke frem at to assistenter med lang erfaring har økt sin kompetanse og fått fagbrev i barne- og ungdomsarbeiderfaget.

Resultat og aktivitet

Eide barnehage har hatt en krevende periode med økt antall barn per voksen og redusert bemanning for å holde oss innenfor den gitte budsjettrammen. Personalet har jobbet godt for å opprettholde kvaliteten. Vi har gjennomført de planlagte aktivitetene som er beskrevet i årsplanen for denne perioden. Turer i nærmiljøet, kunstprosjekt, aktiviteter sammen med skolebarna, ski- og akelek, overnatting i barnehagen er noen eksempler. Barna har vist stor interesse og leseglede etter vi økte fokuset på språkløyper. For foreldregruppene har vi arrangert en sammenkomst for familiene og foreldresamtaler om det enkelte barnet. Vi har hatt et godt tverretattlig samarbeid rundt barn som har hatt behov for spesialpedagogisk hjelp. Personalet har fått veiledning og det enkelte barnets behov for ekstra støtte i sin utvikling ivaretas tidlig i

barnets liv.

Eide barnehage er i budsjettbalanse etter 1. tertial 2019, med et mindreforbruk på kroner 58 000. Bemanningsfaktoren er 6,5 barn per voksen 30.04.19. Barnetallet er på samme nivå som i 2018.

Antall årsverk er økt på grunn av flere barn som har behov for spesialpedagogisk tilrettelegging. Grunnbemanningen er på 12,6 årsverk, i tillegg kommer en ansatt i permisjon og enhetsleder. Vi har fått en ny lærling i barne- og ungdomsarbeiderfaget. Det høye tallet midlertidige ansatte skyldes økt behov for ekstra assistent frem til sommeren 2019. Behovet endres fra 01.08.19. Vikarsituasjonen har ikke vært optimal, men nå har vi knyttet til oss noen nye vikarer som vi håper blir hos oss en stund.

Sykefraværet er redusert sammenlignet med tallene fra 2018. Barnehagen har et godt arbeidsmiljø som bærer preg av god stemning, faglig fokus og høyt tempo. Vi deltar i NED-prosjektet som har økt fokus på å redusere fraværet.

Vurderinger

Eide barnehage hadde ikke mulighet for å tilby barnehageplass til alle barna som ble søkt inn ved årets hovedopptak. Vi har hatt full kapasitet i alle tre avdelingene, og det gir en stabil drift. Antall barn per voksen har vært 6,5. Vi ser frem til at bemanningsnormen innføres fra august 2019. I videre planlegging er det viktig å ta høyde for at bemanningsnormen vil gi økte kostnader for Eide barnehage.

Grimstad ungdomsskole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 April	Regnskap 2019 April	Budsjett 2019 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	11 399	12 197	11 516	-680
Andre driftsutgifter	469	241	366	125
Driftsinntekter	-454	-1 360	-1 155	206
NETTO	11 414	11 078	10 728	-350

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

Måleindikator	1.1	30.4
Faste årsverk	42,2	41
Midlertidige årsverk	7,2	8
Sum årsverk	49,4	49
Budsjetterte årsverk	49,4	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	Endring i %
Antall elever	356	353	-3	-0,8
Spesialundervisn. ped	4085	4940	855	20,9
Spesialundervisn. ass				0

Innledning

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

Det er viktig at arbeidet lokalt på skolen ikke stopper opp, derfor har vi også søkt midler for skoleåret 2019-2020. Det er også viktig at satsingen kommunalt ikke stopper opp. Grimstad ungdomsskole har gitt tydelig uttrykk for viktigheten av realisering av pulje-2 (at de andre barneskolene i kretsen til Grimstad ungdomsskole, kommer på). Hvis satsingen stopper opp nå, ser det ut til å være en risiko for at elevene fra Landvik vil begynne på Grimstad ungdomsskole med høy digital kompetanse mens elevene fra Frivoll og Jappa ikke gis samme mulighet.

Grimstad ungdomsskole er i siste pulje i den kommunale satsingen på å bli en traumebevisst skole i tanke og i praksis. Personalet blir kurset av RVTS-sør gjennom det kommunale prosjektet Rause Relasjoner. Vi er nå inne i andre av tre semestre.

Grimstad ungdomsskole har gjennomført sitt 9. år som samarbeidspartner for lærerutdanningen ved UiA. Partnerskapssamarbeidet vårt med UiA og de resultatene vi har oppnådd har fått nasjonal oppmerksomhet. Dette omfatter blant annet en videreutvikling av vår veiledningsmodell for studenter i praksis.

Resultat og aktivitet

Grimstad ungdomsskole har noe merforbruk, men dette vil bedres noe innen sommeren.

Vi vil få refundert for en medarbeider som har 2,5 timer på DEKOM-midler fra kommune/skoleeierdelen, dette utgjør ca. 50 000 kr. Faktura skal sendes i mai.

Vi vil forvente å få noe mer i NAV-refusjoner på grunn av et uvanlig høyt langtidssykefravær, ca. 40 000 kr. for april og ca. 32 000 for mars.

Fra 01.05.19 har vi en fagleder i permisjon som vi ikke har erstattet. Ny fagleder kommer ikke på plass før 01.08.19. Dette som vil utgjøre ca. 200 000 kr. (3/12 av faglederlønn m/ sosiale utgifter)

Vi planlegger en reduksjon i antall årsverk fra 01.08.19.

Korttidsfraværet er fortsatt lavt og lavere enn i tilsvarende periode 2018. Åtte medarbeidere har vært inne i et langtidsfravær, og dette er betydelig mer enn vanlig. Kun en av disse har vært 100 % sykemeldt.

Summen på årsverk har vært stabilt gjennom de fire første månedene og noe mindre enn utgangen av 2018. Tallene er de samme som februar.

Grimstad ungdomsskole er preget av godt læringsmiljø og godt arbeidsmiljø. Skolen har et solid renommé som styrkes gjennom økende grad av positive tilbakemeldinger fra foreldre/foresatte. Elevundersøkelsen blir gjennomført på alle trinn hvert år, den gir et bilde av en skole med liten grad av mobbing og med gode resultater på flere andre områder.

Grimstad ungdomsskole mottar relativt mange elever med stort behov for individuelle tilpasninger. Skolen har gjennom en årrekke utviklet en modell for miljøteam som har vist gode resultater på å fange opp dette behovet.

Skolen har heller ikke denne gangen angitt antall timer til miljøarbeider (assistent) inn mot spesialundervisning. Miljøarbeiderne jobber både med elever med enkeltvedtak og elever som trenger andre spesielle tilrettelegginger uten at de har enkeltvedtak. Miljøarbeiderne jobber både med en til en-oppfølgning og med grupper av elever. Dette varierer fra uke til uke.

Skolen har en stadig økende andel elever med behov for spesielle tilpasninger/alternative opplæringsarenaer. Dette siste skoleåret har vi gjentatte ganger blitt utfordret på å takle uønsket elevatferd. Skolen har måttet "feste" miljøarbeidere til enkeltelever i langt større grad enn tidligere. Dette utfordrer måten miljøteamet jobber på. Vi ser at vi stadig har måttet øke antallet miljøarbeidere. Skolen ser at det er behov for en kommunal alternativ læringsarena/tilbud til elever som ikke mestrer en vanlig skoleuke i normalskolen på tross av tydelige tilrettelegginger. Det er altså behov for en alternativ opplæringsarena i nærmiljøet som samtidig ikke kutter elevens opplevelse av et klassefelleskap.

Vi har i de senere år hatt en dramatisk økning i antall elever som PP-tjenesten tilrår en til en-oppfølgning som binder opp en voksenperson mot en elev. Dette har ført til at behovet for miljøarbeider knyttet til elever med spesialundervisning har hatt en kraftig økning. Miljøarbeiderne har blitt bundet opp på en slik måte at det har gått ut over elever som ikke har tilrådning om spesialundervisning, men likevel har et stort behov for personlig oppfølging for å mestre skoledagen.

Vurderinger

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

Grimstad ungdomsskole ser ut til å motta et økende antall elever med enkeltvedtak om spesialundervisning. Dette gjelder som nevnt spesielt vedtak om miljøarbeider, men også et høyt vedtak om pedagogtimer. Antall timer til spesialundervisning både miljøarbeider og pedagog ser ut til å øke for hvert år, og det bekymrer oss.

Grimstad ungdomsskole mangler fortsatt egnede forhold for undervisning i kroppsøving. Flerbrukshall ble planlagt bygget den gangen skolen ble renoveret. Saken har ligget uløst i ca. 14 år. Skoleåret 2016-2017 fikk elevene på 10. trinn omsider et tilfredsstillende kroppsøvingstilbud i den nye idrettshallen. Dette ble muliggjort ved at transportutgifter og leie av hallen ikke ble belastet skolens budsjett. Nå viser det seg imidlertid at transportutgiftene eventuelt må dekkes over skolens eget budsjett inneværende skoleår. Dette vil i så fall redusere skolens muligheter for tilpasset opplæring og vil ikke kunne prioriteres. Skolen velger å fortsatt beholde tilbudet om bruk av idrettshallen ved at elevene sykler/går.

Fevik skole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 April	Regnskap 2019 April	Budsjett 2019 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	16 555	16 806	16 737	-69
Andre driftsutgifter	873	854	609	-245
Driftsinntekter	-1 978	-2 636	-2 447	189
NETTO	15 450	15 024	14 898	-125

Måleindikator	Fraværsprosent 1. tertial 2019	Fraværsprosent 1. tertial 2018	Endring
Korttid	1,1%	1,5%	-0,4%
Langtid	3,5%	3,5%	0%
Sum fravær	4,6%	5%	-0,4%

Måleindikator	1.1	30.4
Faste årsverk	63,3	63
Midlertidige årsverk	7,8	8
Sum årsverk	71,2	71
Budsjetterte årsverk	61,5	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	Endring i %
Antall elever	573	574	1	0,2
Spesialundervisn. ped	3711	5782	2071	55,8
Spesialundervisn. ass	2195	2300	105	4,8

Innledning

Fevik skole er i stabil drift, men merker dette året en økonomisk utfordring. Fevik skole har dette og de to foregående skoleårene mottatt en del elever fra andre skoler som trenger ekstra oppfølging. Dette har skolen løst på en god måte ovenfor elevene, men det tærer på budsjettet vårt. Fevik skole ser seg nødt til å vurdere søknader om å gå på Fevik skole selv om dette ikke er nærskolen mer kritisk i tiden fremover.

Fevik skole har høy måloppnåelse, lavt sykefravær, driver godt utviklingsarbeid og har et godt arbeidsmiljø.

Resultat og aktivitet

Økonomi og elevtall:

Per i dag har Fevik skole et negativt avvik på 0,3% (ca. 125 000kr.).

På grunn av lovkrav om lærernorm har Fevik skole 1,5 årsverk høyere bemanning enn budsjetterte dette vårhalvåret. For å holde lærernormen neste skoleår, må vi øke med ytterligere 1 årsverk fra 1.august.

Elevtallet ved Fevik skole vil ha en nedgang på cirka 15 elever kommende høst. Dette hovedsakelig på grunn av færre elever på kommende første trinn enn avgangselever.

Hovedgrunnen til at lærernormen øker selv om antall elever synker, er at Fevik skole har mottatt flere nye

elever med særskilte behov.

På bakgrunn av lovkrav om lærernorm og nedgang i antall elever fra 1. august, er prognosen 2 % negativt avvik (ca. 850 000 kr.).

Årsverk:

Etter refusjoner på grunn av sykefravær, permisjoner og gjesteelever med spesialundervisning, har Fevik skole per i dag 62,9 årsverk i drift. Skolen har fått godkjent å drive med cirka 1,5 årsverk mer enn budsjettet på grunn av elever med særskilte behov. Fevik skole vil øke med ytterligere 1 årsverk fra 1. august for å oppfylle lærernormen.

Fravær:

Fevik skole har per i dag fravær på 4,6 %. Vi har ikke fått informasjon om at noe av fraværet er relatert til arbeidsplassen.

Spesialundervisning:

Fevik skole har hatt økning av omfanget på spesialundervisning. Tallene som er oppgitt i tabellen ovenfor er antall elevtimer med spesialundervisning. En del av disse elevene kan sees i sammenheng med andre, og får spesialundervisning i gruppe eller inne i klasserommet ved hjelp av tolærersystem. Antall lærertimer vi gir til spesialundervisning vil derfor ikke være sammenfallende med antall elevtimer som vi har oppgitt. Fevik skole har per i dag 27 elever som mottar spesialundervisning. Dette tilsvarer 4,7 % av elevmassen vår.

Vurderinger

Skolen jobber godt med å skape inkluderende læringsmiljøer, der man tar høyde for det store mangfoldet elevene representerer. Vi har stort fokus på nytenkning i forhold til å påvirke elevenes læringsresultater og læringsmiljø på en positiv måte. Vi har mye godt utviklingsarbeid, og kan i den forbindelse spesielt nevne utprøving av ny praksis med karakterfri hverdag i ungdomsskolen, forskningsprosjektet et lag rundt eleven, samarbeid med RVTs og kommunen angående prosjektet rause relasjoner, samarbeid med UiA om å være øvingsskole for studenter og utprøving av utviklende matematikk (også kalt russisk matematikk) på 1. trinn.

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.

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

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 vår.

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

Eide skole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 April	Regnskap 2019 April	Budsjett 2019 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	3 835	3 920	3 656	-263
Andre driftsutgifter	146	141	237	96
Driftsinntekter	-454	-407	-384	23
NETTO	3 527	3 653	3 509	-144

Måleindikator	Fraværsprosent 1. tertial 2019	Fraværsprosent 1. tertial 2018	Endring
Korttid	0,9%	2,6%	-1,7%
Langtid	3,3%	10%	-6,7%
Sum fravær	4,1%	12,6%	-8,4%

Måleindikator	1.1	30.4
Faste årsverk	12,3	14
Midlertidige årsverk	4,5	3
Sum årsverk	16,8	16
Budsjetterte årsverk	14,3	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	Endring i %
Antall elever	90	91	1	1,1
Spesialundervisn. ped	978,5	978,5	0,0	0
Spesialundervisn. ass				0

Innledning

Budsjettet er redusert noe i forhold til i fjor, vi er noe i minus men mangler refusjoner fra UiA og fra en annen kommune. Vi har for tiden 91 elever. Vi har av ulike årsaker mistet flere av våre barne- og ungdomsarbeidere, og har nå stort sett assistenter i disse stillingene. Vi satser på å få inn nye fra august 2019. Vi har også omgjort en av miljøarbeiderstillingene til miljøterapeut. Dette er et stort steg i det forebyggende arbeidet for det psykososiale miljøet. Skolen bærer preg av høy trivsel både hos ansatte og elever gjennom de ulike undersøkelsene som er blitt utført, og som vi ellers kan observere i det daglige arbeidet. Vi har redusert sykefraværet med 8,42 %.

Resultat og aktivitet

Vi har økt fra fem til syv elever med enkeltvedtak, fire med full dekning. I tillegg finnes det flere elever som trenger tett oppfølging i hverdagen, og elever som av forskjellige årsaker har behov for tilpasset undervisning. Vi arbeider systematisk både med Grimstadprøvene og øving på nasjonale prøver og andre kartleggingstester for å heve elevenes faglige kunnskap. Vi skårer høyt på nasjonale prøver i engelsk og norsk sammenlignet både kommunalt og nasjonalt, men dårligere i regning. Vi skårer høyere i alle fag sammenlignet med forrige år. Vi kjører Imal som lesemetode, og har også lesekurs. Vi har et godt samarbeid med foreldre, kommunale instanser og andre eksterne aktører.

Vurderinger

Eide skole har vært inne i en positiv utvikling, hvor vi ser at elevtallet har vært stabilt. Vi ser flere tilflyttere

til bygda. Elevtallet er per 1. tertial 91, og vi forventer en økning høsten 2019. Vi har et tett samarbeid med UiA, der veiledning er en stor del av arbeidet. Vi er stolte av å være med på å forme fremtidens lærere. Vi arbeider også mye med relasjoner og klasseledelse. Vi i ledelsen har tatt rektorskolen, og en av miljøarbeiderne våre har tatt videreutdanning om barns psykiske helse.

Jappa skole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 April	Regnskap 2019 April	Budsjett 2019 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	9 479	9 985	10 019	34
Andre driftsutgifter	289	291	463	172
Driftsinntekter	-1 478	-1 433	-1 367	66
NETTO	8 290	8 844	9 115	272

Måleindikator	Fraværsprosent 1. tertial 2019	Fraværsprosent 1. tertial 2018	Endring
Korttid	2,27%	2,78%	-0,52%
Langtid	6,69%	6,57%	0,12%
Sum fravær	8,96%	9,35%	-0,39%

Måleindikator	1.1	30.4
Faste årsverk	35,8	35
Midlertidige årsverk	3,2	3
Sum årsverk	39	39
Budsjetterte årsverk	38,6	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	Endring i %
Antall elever	320	323	3	0,9
Spesialundervisn. ped	2489	2489	0	0
Spesialundervisn. ass	2983	2983	0	0

Innledning

Jappa skole har 323 elever. Elevtallet har vært relativt stabilt over tid, men på grunn av lavt antall elever på neste års førstetrinn får skolen en elevtallsnedgang fra august 2019.

Antallet elever er høyt sett opp mot kapasiteten Jappa skole har, og dette gjelder for flere trinn. Kapasitetsutfordringen gjelder både for skolen og SFO på grunn av sambruk av lokaler. På grunn av høyt antall brukere har SFO måttet ta i bruk avdelingen for skolens spesialrom. Bruken av spesialrom løser plassbehovet for SFO, men det utfordrer mellomtrinnets mulighet til å nytte spesialrom til undervisning siste undervisningsøkt i løpet av skoledagen.

Skolens velkomstklasse har hatt fra ti til femten elever i perioden, hvilket tydelig signaliserer behovet for denne klassen.

Resultat og aktivitet

HR-tall

Når det gjelder økning i midlertidige årsverk for første tertial, forklares det med langtidssykemelding for flere ansatte. Skolen har tre langtidssykemeldinger, og SFO har en langtidssykemeldt medarbeider. Det er satt inn vikar, noe som utløser midlertidige årsverk. De midlertidige årsverkene forklares også med at tre medarbeidere har tatt videreutdanning med reduksjon i stilling, noe som også utløser vikarbruk.

Enhetsleder har ellers sett seg nødt til å sette inn ekstra bemanning - midlertidig årsverk - på et av småskoletrinnene, både på grunn av antall elever og elev under utredning med stort behov. Behovet understrekes når samarbeidende etater melder at eleven så langt ikke har vært fullt ut testbar. Det midlertidige årsverket handler om tidlig inngripen, og dekkes innenfor skolens budsjett.

Korttidsfraværet har gått noe opp i løpet av første tertial.

Økonomitall

Jappa skole har langtidssykemeldte medarbeidere og forsinkede/utestående refusjoner. Vi har også inne en og etterhvert flere søknader om IMDI-midler. Dette kan gi enheten ekstra midler til å styrke oppfølging av enkeltelever med minoritetsspråklig bakgrunn (for eksempel lengre perioder med språkassistent) uten at det påvirker budsjettet for enheten.

Økonomisk er det per første tertial et mindreforbruk på 272 000 i regnskapet for Jappa skole. Det vil mest sannsynlig være variasjon i resultat fra måned til måned utover i budsjettåret. Enhetsleder styrer målet med streng budsjettkontroll, og målet er balanse ved regnskapsårets slutt.

Spesialundervisning

Jappa skole har en andel elever med spesialundervisning på 4,6 % per første tertial. Hvert trinn har et fellesareal knyttet til seg. Dette betyr at spesialundervisningen skjer i nær tilknytning til trinnet og elevene føler seg inkludert. Inkludering i fellesskapet gir gode resultater for spesialundervisningen. Sammen med god tilpasset opplæring i den ordinære undervisningen fører dette også til at vi etter en tid kan ta elever av spesialundervisning i enighet med foresatte og PPT. Dette er et kontinuerlig arbeid. Det understrekes at type vanske en elev har er av stor betydning for både antall timer og varighet av spesialundervisning. Så langt registreres god måloppnåelse.

Psykososialt skolemiljø

Trivsel og inkludering for alle elever og ansatte er på agendaen gjennom hele skoleåret i henhold til kap.9a i opplæringsloven og fokus på elevenes psykososiale skolemiljø. Vi har lyktes med å bygge et godt arbeidsmiljø gjennom felles rutiner som trygger alle i skolehverdagen. Skolen hadde gode skår på elevundersøkelsen gjennomført høsten 2018. Dette gjenspeiles i at vi i skolehverdagen opplever færre elevkonflikter enn tidligere.

Læringstrykk

Det legges stor vekt på kvalitet og læringstrykk i undervisningen gjennom tett samarbeid mellom lærere på samme trinn. Lesing - leselest og leseforståelse er et kontinuerlig satsingsområde. Skolen har gjennomgående bra faglige resultater. Vi skulle likevel ønske at flere elever ble løftet opp fra det laveste nivået på nasjonale prøver. Enhetsleder har også et mål om at lesekurs på 1.- 4.-trinn kan prioriteres ytterligere neste skoleår klar.

Vurderinger

Generelt

Trivsel og inkludering for alle elevene er på agendaen i personalmøter gjennom hele skoleåret i henhold til kap.9a i opplæringsloven. Vi har stor nytte av at MTL- timen (Mestring, Trivsel, Læring) er lagt parallelt på alle trinn. Denne timen har fokus på elevenes psykososiale skolemiljø. Vi har utarbeidet en egen plan med felles målsetting og innhold i timen. Innholdet kan variere på det enkelte trinn, det kan være fellesarrangementer eller både klasseroms- og uteaktiviteter. Både skolens elever, ansatte og ledelse ser stor positiv gevinst av dette opplegget. Dette er noe som skal prioriteres i videre drift.

Skolens ansatte gjør et godt arbeid med å tilrettelegge og tilpasse både undervisning og lekser til den enkelte elev. En intern risikovurdering er vikardekning knyttet at flere av de som er langtidssykemeldt underviser på samme trinn, selv om vi innværende tertial har fått dette på plass på en tilfredsstillende måte. Langtidssykemelding kan alltid medføre konsekvenser for dagens og fremtidig drift.

I innledningen vises det til enhetsleders mål om å prioritere lesekurs ytterligere neste skoleår. Dette kan bli en ressursmessig utfordring på grunn av pålegg om innsparing i skolen og sektoren.

Vi har et tett skole-hjemsamarbeid både på trinn, i skole og SFO som bidrar positivt til dette arbeidet. Det samme gjelder for samarbeid mellom skolens ledelse og FAU. Det jobbes kontinuerlig med å opprettholde og utvikle dette gode samarbeidet ytterligere.

Tiltak for å kunne opprettholde dagens drift:

- Omfordeling av interne ressurser og følgelig endring av timeplan i løpet av skoleåret - et

kontinuerlig arbeid i samsvar med når skolen mottar sakkyndige rapporter om endret behov for enkeltelever. Internt følges dette opp gjennom trinnsamtaler hvert semester og faste møter i internt ressursteam. Dette gir en bedre utnyttelse av ressursene som brukes til spesialundervisning. Elever som kan dele ressurser settes sammen i grupper for å utnytte den enkelte undervisningsøkt optimalt.

- Tett kontakt med NAV for å få inn ekstra bemanning gjennom arbeidsplassutprøving. Tilsvarende bruk av lærlinger - to stykker siste to år på enheten.
- Ser behov for å beholde dagens bemanning for å opprettholde kvaliteten vi har i dag.
- Deltar for det meste bare på kurs som er gratis.
- Streng innkjøpskontroll gjennomføres. Dette gjelder alt av innkjøp i skole og SFO.
- Aldri vikar for fravær i ledergruppen. Skjerpe vikarbruk ved korttidsfravær der det er mulig både i skole og SFO.
- Kompetanseheving skjer ved intern kursing.
- Enhetsleder har ansatt pedagog med IKT-kompetanse. Dette blir viktig for satsingen som ligger foran oss når det gjelder å bygge elevenes kompetanse i samsvar med IKT-plan for skolen. Dette er et vikariat, og risikoen er knyttet til om et vikariat kan forlenges eller ikke.
- Beholde ressurs/antall timer til biblioteksansvarlig, sosiallærer og spes.ped-koordinator. Selv om funksjonen utløser lønnsmidler er dette vesentlig for god fremtidig drift.

Frivoll skole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 April	Regnskap 2019 April	Budsjett 2019 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	4 736	4 729	4 965	236
Andre driftsutgifter	177	182	244	62
Driftsinntekter	-799	-1 002	-833	169
NETTO	4 114	3 964	4 376	411

Måleindikator	Fraværsprosent 1. tertial 2019	Fraværsprosent 1. tertial 2018	Endring
Korttid	0,8%	2,6%	-1,9%
Langtid	14,5%	6,1%	8,4%
Sum fravær	15,3%	8,7%	6,6%

Måleindikator	1.1	30.4
Faste årsverk	17,5	17
Midlertidige årsverk	1,3	1
Sum årsverk	18,8	18
Budsjetterte årsverk	18,2	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	Endring i %
Antall elever	132	150	18	13,6
Spesialundervisn. ped	884	698	-186	-21,0
Spesialundervisn. ass	0	584,25	584,25	#DIVISION/0!

Innledning

Frivoll skole har per 1. tertial 2019 et elevtall på 150 elever. Dette er en positiv endring sammenlignet med tidligere år.

Vår visjon er: "Rause relasjoner gir trygghet og økt kunnskap". Visjonen vår samsvarer godt med arbeidet for å øke personalets kompetanse og forståelse for traumebevisst omsorg og Rause relasjoner som vi har arbeidet med i mange år med utgangspunkt i tenkning til RVTs sør. Alle klasser bruker "Link til livet", og personalet har jevnlig oppdateringer i forhold til tenkningen rundt traumebevisst omsorg. Vi arbeider aktivt og bevisst med å skape trygghet, og at alle skal ha en god skolehverdag. Frivoll skole vektlegger at alle elever skal oppleve mestring i løpet av skoledagen, og skolen arbeider godt med å skape inkluderende læringsmiljøer blant annet ved bruk av alternative læringsarenaer.

Skolen ligger bra an med hensyn til budsjett 2019. Det arbeides kontinuerlig med en stram prioritering, og personalet er løsningsorienterte og delaktige i dette arbeidet.

Lærernormen er ikke oppfylt dette skoleåret, men ved at vi fikk tilført ekstra fra de statlige 1-10-midlene nå i vinter/vår, gir det oss rom for å oppfylle lærernormen ved tilføring av 0,5 lærerstilling fra høsten 2019.

Skolen arbeider kontinuerlig med satsingsområdene våre, og med pedagogisk utviklingsarbeid. Frivoll skole har aktive elever, foresatte og ansatte som sammen bidrar med positive tiltak til beste for alle på skolen vår.

Resultat og aktivitet

Frivoll skole drives på en effektiv måte, og har per 1. tertial et mindreforbruk på kr. 411 000. Det vil mest sannsynlig variere noe fremover, men målet er balanse ved regnskapsårets slutt. 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. Resultat fra elevundersøkelsen og skolens egen trivselsundersøkelse viser en hovedtendens på en høy grad av trivsel, og skolemiljøet oppleves som godt for de aller fleste. Tiltak som blant annet "Link til livet" og Trivselsprogrammet i friminuttene, er viktige tiltak for å fremme positiv sosial atferd blant elevene. Dette vil vi ha kontinuerlig fokus på også fremover.

Antall enkeltvedtak om spesialundervisning ved skolen er fortsatt lav, men skolen opplever at ressurser til tilpasset opplæring er blitt enda mer presset, og må prioriteres mer fremover dersom vi skal kunne opprettholde en god standard på tilpasset opplæring. Dersom ikke dette prioriteres, vil det kunne bli en økning av antall enkeltvedtak om spesialundervisning. Det er en viss usikkerhet rundt spesielt ressurskrevende elever. Ressursbruken rundt dette vil variere ut fra elevenes behov, og det kan derfor være vanskelig å forutse i perioder. Dette er et område vi vurderer kontinuerlig for å finne de beste løsningene til elevenes beste.

Sykefraværet ved skolen er totalt sett høyt i 1. tertial, spesielt langtidsfraværet. Dette fraværet er imidlertid ikke arbeidsrelatert. Korttidsfraværet er lavt, og lavere enn i tilsvarende periode i fjor. Økning i midlertidige stillinger er relatert til langtidsfraværet, da vi har måttet sette inn flere midlertidige vikarer for å dekke opp så godt som mulig. Det har vært spesielt krevende å skaffe kvalifiserte vikarer.

Vi har et variert og godt aktivitetstilbud på Frivoll SFO, med svært positiv tilbakemelding fra brukerne.

Vurderinger

Frivoll skole har mange satsingsområder som er med på å bidra til et positivt læringsmiljø og god kvalitet i undervisningen. Det er en høy grad av trivsel blant elever og ansatte, og vi har et godt skole-hjem samarbeid. Skolens ansatte evaluerer kontinuerlig opplæringen og organiseringen, og er opptatt av å finne de beste løsningene til elevenes beste. Det tas høyde for det store mangfoldet som elevene representerer. Skolens elever oppnår gode læringsresultater.

Vi har aktive foreldre som bidrar svært positivt i samarbeid med skolens ansatte. Skolens FAU er positive bidragsytere til et godt og variert skolemiljø. Vi vil videreføre vektleggingen av tilpasset opplæring for alle, og fortsatt utvikle alternative læringsarenaer der mestring og positive læringsopplevelser står i fokus.

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

En tilbakevendende utfordring ved skolen er uvissheten med hensyn til elevtall. Vi var svært positive til at kommunestyret for ett år siden (april 2018) vedtok, i forbindelse med behandling av Skolepakke 3, at Frivoll skole skulle utbedres/utvides. Vi er nå spent på hva Skolepakke 4 vil gi av signaler fremover for skolen vår.

Landvik skole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 April	Regnskap 2019 April	Budsjett 2019 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	12 729	12 371	12 478	107
Andre driftsutgifter	569	319	541	223
Driftsinntekter	-1 606	-3 318	-3 172	146
NETTO	11 693	9 372	9 848	476

Måleindikator	Fraværsprosent 1. tertial 2019	Fraværsprosent 1. tertial 2018	Endring
Korttid	1,7%	2,2%	-0,5%
Langtid	6,9%	4,6%	2,3%
Sum fravær	8,6%	6,8%	1,8%

Måleindikator	1.1	30.4
Faste årsverk	51,6	51
Midlertidige årsverk	5,8	7
Sum årsverk	57,5	58
Budsjetterte årsverk	48,2	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	Endring i %
Antall elever	432	447	15	3,5
Spesialundervisn. ped	4465	2736	-1729	-38,7
Spesialundervisn. ass	7647	10526	2879	37,6

Innledning

Landvik skole er fremdeles den største barneskolen i Grimstad, med over 445 elever.

Ved første månedsrapportering var skolen i balanse, etter beinhard jobbing og innsparing i hele 2018. Lærernormen er likevel ikke oppfylt for skoleåret 18/19. Skolen ble tilført ekstra midler etter nyttår, og ser per 1. tertial ut til å gå i pluss. Dette vil ikke vare. Det er ansatt 3 pedagoger i 100 % stilling fra 1. august 2019. Dette vil hjelpe oss oppnå lærernormen fra høsten 2019.

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

<http://erasmus.tips/>

Tema innenfor vår deltagelse i ERASMUS+ er digitale ferdigheter.

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

Resultat og aktivitet

Skolen er i vedtatt budsjettdokument for 2018 og 2019 tildelt 48,2 årsverk. Til sammenligning hadde skolen vedtatt for 2017 tildelt 52 årsverk, uten budsjettmessig dekning. Antallet årsverk ble redusert fra et år til et annet uten av enhetsleder har fått noen god forklaring på dette.

For budsjettåret 2019 har vi nedbemannet, men 46,64 faste årsverk i Arena. Men det er fremdeles vedtatt for 2019 48,2 årsverk.

Vi har mange midlertidige ansatte p.g.a. sykefravær. I tillegg kommer f.eks. ordføreren sin permisjon, ansatte i permisjon etc.

Vi har hatt en stor økning i bruk av assistent til spesialundervisning fra 1. tertial 2018. Dette er grunnet elever med store utfordringer som trenger tett oppfølging av ikke-faglig art. Vi ser samtidig at tallet på spesialundervisningstimer med pedagog har sunket veldig ved Landvik skole. Dette er ikke en ønskelig utvikling. Men for at vi skulle greie å komme i havn budsjettmessig var dette et av grepene som var helt nødvendig å gjennomføre.

Skoleåret 2018-2019 så vi på en helt alternativ organisering av spesialundervisning med pedagog på vår skole. Dette gikk i hovedsak ut på å legge alle basisfagene på hvert trinn parallelt. Det ville styrke muligheten vår for å tenke fleksibelt, samtidig som vi kunne imøtekomme elevenes behov på en bedre måte innenfor de lovmessige kravene i tett samarbeid med PPT. Skolen ble i juni også 2018 plukket ut av Fylkesmannen til et tilsyn på nettopp spesialundervisning. Her er det kommet flere pålegg om retting. Disse påleggene er vanskelig å rette uten å igjen øke timer vi bruker til spesialundervisning med pedagoger.

Vi fikk i tillegg 2 gjesteelever høsten 2018 med full ressurs, i tillegg til en elev som kom tilflyttende fra en annen skole med behov for 2 til 1-oppfølging. Vi har også flere skolebyttesaker der elever får beholde sin plass ved skolen etter at skolebyttereglementet ble endret i høst i kommunestyret. Dette koster også enheten mer.

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

Vi har i økende grad opplevd at foresatte klager på enkeltvedtak som fattes vedrørende spesialundervisning og saker etter kapittel 9a. Disse sakene har etterhvert endt i pålegg fra Fylkesmannen.

Det er vedtatt politisk en gjennomgang av ressursfordelingsmodellen for skolene sammen med Agenda Kaupang. Denne arbeidsgruppa er rektor ved skolen med i.

Landvik har en stor SFO med 116 barn per 1. tertial. Bemanningsnormen i kommunen sier at det skal være en voksen per 15 barn (men uansett alltid 2 på jobb). I tillegg forholder vi oss til et kommunestyrevedtak tilbake til 2010/2011 som sier noe om ekstra bemanning til de barna som også har behov for tett oppfølging i skolen, selv om SFO er et frivillig tilbud. Dette blir et budsjett som ikke går i balanse. Vi har i tillegg en konkurrent i IFO (IMÅS sitt private tilbud).

Det er også innført gratis kjernetid for barn med foresatte som har under en viss inntekt per år. SFO ved Landvik skole har en stor konkurrent fremdeles i IFO (Idrettsfritidsordning til IMÅS). Her mistet vi mange elever, men også store inntekter når konkurrenten startet i januar 2017. Gratis kjernetid gjelder også barna som er på IFO.

Vurderinger

Vi har mange elever som trenger tett og god oppfølging. Vi ser at andelen timer som går til spesialundervisning er økende, og innenfor eksisterende budsjett er det ikke rom for å styrke tilrettelagt undervisning. Vi har for skoleåret 2018-2019 sett på en helt alternativ organisering av spesialundervisning på vår skole fra høsten av. Dette går i hovedsak ut på å legge alle basisfagene på hvert trinn parallelt.. Her er vi avhengig av et godt og tett samarbeid med PPT for å komme i havn.

Skolen har hatt tilsyn av Fylkesmannen, og vi holder på å lukke avvikene som kom på bakgrunn av tilsynet.

Endring i lov om elevenes psykososiale miljø fra 01.08.17 skjerper kommunens, skolens og spesielt rektor og skoleeier sin plikt til å handle dersom elevenes rett til et godt psykososialt miljø blir brutt. Her

har Grimstadskolen en stor og utfordrende jobb foran seg. Vi er lovpålagt å iverksette tiltak så fort krenkelser inntreffer. I tillegg skal vi jobbe aktivt forebyggende. Dette koster tid og penger.

Ressurssituasjon er krevende, og vi greide ikke å imøtekomme lærernormen med 1 pedagog per 16 barn ved Landvik skole fra høsten av. Det er viktig å understreke at vi likevel har god nok voksensetetthet, og det gjøres grep for å håndtere den økonomiske situasjonen sammen med personalbehovet.

Skolen jobber nå med et kompetanseregnskap for å kartlegge behovet vårt. Vi vil i fremtiden ansatte pedagoger og nedbemanne miljøarbeiderstaben.

Sykefraværet ved skolen har vært høyt i tertialet. Vi jobber aktivt med bedriftshelsetjenesten, bruker dialogplassen, tilrettelegger på skolen for å forhindre sykemeldinger, etc. Bemanningssituasjonen gjør det vanskelig å kutte ytterligere på vikarbruk.

Vi står i en prosess nå med oppbemanning av lærerstaben og nedbemanning av miljøarbeiderstaben. Her er vi avhengig av at vi klarer en nedbemanning sammen med HR av miljøarbeiderstaben. Det er viktig å beholde kompetansen som skal til for å ivareta de elevene som har behov for spesiell oppfølging.

Holviga barneskole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 April	Regnskap 2019 April	Budsjett 2019 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	11 096	11 315	10 878	-437
Andre driftsutgifter	386	323	523	200
Driftsinntekter	-1 519	-3 382	-3 386	-5
NETTO	9 963	8 256	8 015	-241

Måleindikator	Fraværsprosent 1. tertial 2019	Fraværsprosent 1. tertial 2018	Endring
Korttid	1,4%	1,6%	-0,1%
Langtid	7,6%	7,1%	0,5%
Sum fravær	9%	8,7%	0,3%

Måleindikator	1.1	30.4
Faste årsverk	44,3	46
Midlertidige årsverk	8,9	8
Sum årsverk	53,2	54
Budsjetterte årsverk	39	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	Endring i %
Antall elever	373	371	-2	-0,5
Spesialundervisn. ped	8012	8010	-2	0,0
Spesialundervisn. ass	5976	5779	-197	-3,3

Innledning

På Holviga barneskole er visjonen "Omsorg, trivsel og kunnskap" blitt levende både hos elever, ansatte og foresatte. Det betyr ikke at vi stopper å arbeide med den, men det gjør det lettere å være enige om veien å gå videre.

Vi arbeider videre med å skape trygghet og at alle skal ha en god skolehverdag. Systemorganisatorisk er vi også på god vei videre

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

Skolen er i dag preget av at vi er liten i forhold til elevtall og mangler spesialrom. Vi låner i dag klasserom og spesialrom på ungdomsskolen. Dette er spesielt utfordrende da vi i dag har undervisning i seks ulike bygg. Når vi har mange bygg er det utfordrende å følge med elever og mange plasser å gjemme seg. Det har ført til at vi må gjøre tiltak for å skape et trygt og godt skolemiljø. Slik skolen er nå, er det utfordrende å skape et trygt og godt læringsmiljø. Dette skaper en stor belastning på et flott personale.

Skolen har denne våren arbeidet spesielt med å få på plass et trinn. Det har gjort at vi har måtte sette inn tiltak med bemanning både i timer og i friminutt. Trinnet som har vært utfordrende har også hatt en del

sykefravær blant de ansatte. Tiltakene ser ut til å virke, men det koster skolen mye økonomisk. Sist år hadde vi to trinn som vi måtte arbeide mye med. Vi har fortsatt opptil 15 voksne i friminutt for å unngå 9A-saker og følge opp andre tiltak.

Denne våren har vi hatt stort fokus på økonomi. Vi ligger nå i et lite minus som blir mindre og mindre hver måned frem mot sommeren. Vi har brukt lite vikarer, noe som har gjort at presset på ansatte har blitt stort. Skolen har høyt sykefravær.

Resultat og aktivitet

Holviga barneskole har nå fokus på pedagogisk utvikling og samarbeid. Der arbeider vi mye med visjonen vår og har arbeidet mye med avklaringer av våre forventninger til hverandre. Vi har også arbeidet mye med tilpassede planer for flere elever og at vi skal ha store forventninger til hva barn kan lære.

Vi arbeider fortsatt med grunnleggende ferdigheter som lesing og skriving osv. istedenfor faggrupper. Det gjør det enklere i forhold til kunnskapsløftet og er lettere å forholde seg til for alle lærerne.

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

Denne våren har det vært stort fokus på økonomi og hvordan vi skal styre for å minske vårt underskudd. Vi bruker nå mindre enn våren 2018 og reduserer minuset fra måned til måned. Vi har brukt lite vikarer de første månedene i 2019. Personalet har merket at det har vært et større press, noe som har ført til større sykefravær blant ansatte. Vi har likevel omstilt oss til at vi ikke bruker mer enn nødvendig.

Vurderinger

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

Vi skulle gjerne fått ned sykefraværet vårt. Vi ser at det har vært et stort trykk blant de ansatte, og det er en risiko for at det kan redusere fokus på god kvalitet og relasjoner i klasserommene.

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

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

Holviga ungdomsskole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 April	Regnskap 2019 April	Budsjett 2019 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	5 918	6 121	6 032	-89
Andre driftsutgifter	240	245	308	63
Driftsinntekter	-63	-273	-234	39
NETTO	6 095	6 094	6 106	12

Måleindikator	Fraværsprosent 1. tertial 2019	Fraværsprosent 1. tertial 2018	Endring
Korttid	0,83%	2,03%	-1,2%
Langtid	10,22%	0,74%	9,49%
Sum fravær	11,05%	2,76%	8,29%

Måleindikator	1.1	30.4
Faste årsverk	21,2	21
Midlertidige årsverk	3,3	5
Sum årsverk	24,5	26
Budsjetterte årsverk	23,3	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	Endring i %
Antall elever	167	177	10	6,0
Spesialundervisn. ped	360	344	-16	-4,4
Spesialundervisn. ass	1123	1123	0	0

Innledning

Holviga ungdomsskole kan se tilbake på et innholdsrikt og krevende 1. tertial.

Skolen har høyt læringstrykk og elevene leverer gode resultater. Vi har godt kvalifiserte lærere i alle fag.

Holviga ungdomsskole har opplevd mye hærverk i starten på 2019, men har, i samarbeid med vaktmester, teknisk avdeling og foreldre, fått stoppet hærverket på skolen.

Tor Helge Olsen overtok som rektor etter Arne M. Haugland i desember 2018.

Resultat og aktivitet

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 kapittel 9a i opplæringsloven, både § 9A-4 og § 9A-5 på personalmøtene.

Skolen har hatt et høyt sykefravær 1. kvartal 2019. Sykefraværet er ikke et resultat av dårlig arbeidsmiljø, 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 velkomstklasse for fremmedspråklige i alderen 13-15 år. Antall elever varierer, men er nå på ca. 15.

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

Nasjonale prøver 8. trinn:

Landsgjennomsnittet på nasjonale prøver er 50, både i lesing, regning og engelsk. Holviga ungdomsskole oppnådde følgende resultater på 8. trinn:

Lesing: 50

Regning: 49

Engelsk: 51

Grunnskolepoeng 10. trinn:

Grunnskolepoeng i landet 2016/17: 41,4. I 2017/18: 41,8

Holviga ungdomsskole i 2016/17: 42,6. I 2017/18: 42,1

Totalt sett leverer elevene på Holviga ungdomsskole gode faglige resultater.

Elevundersøkelsen:

Holviga ungdomsskole fikk dessverre ikke gjennomført elevundersøkelsen høsten 2018.

De ansatte opplever god trivsel blant elevene på skolen.

Økonomi:

Holviga ungdomsskole går i økonomisk balanse med et overskudd 1. tertial på 12.000 kr.

Vurderinger

Holviga ungdomsskole er en god skole med høy trivsel og gode elevresultater. De ansatte trives godt, selv om sykefraværet har vært høyt.

Holviga ungdomsskole vil skoleåret 2019/20 låne ut underetasjen til Holviga barneskole. Barneskolen vil dette skoleåret ha tre klasserom, grupperom og personalrom. De vil også ha egen inngang til skolen. Det vil fysisk bli stengt mellom barne- og ungdomsskolen.

Fjære barneskole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 April	Regnskap 2019 April	Budsjett 2019 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	11 466	11 603	8 671	-2 932
Andre driftsutgifter	517	551	522	-29
Driftsinntekter	-1 453	-1 309	-1 087	222
NETTO	10 530	10 845	8 107	-2 738

Måleindikator	Fraværsprosent 1. tertial 2019	Fraværsprosent 1. tertial 2018	Endring
Korttid	1,5%	1,8%	-0,3%
Langtid	6,5%	8,5%	-1,9%
Sum fravær	8,1%	10,3%	-2,2%

Måleindikator	1.1	30.4
Faste årsverk	41,1	40
Midlertidige årsverk	11,2	13
Sum årsverk	52,3	53
Budsjetterte årsverk	32,5	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	Endring i %
Antall elever	283	280	-3	-1,1
Spesialundervisn. ped	21	20	-1	-4,8
Spesialundervisn. ass	9	8	-1	-11,1

Innledning

Gjennom 2017 og første halvår 2018 hadde Fjære barneskole flere og store utfordringer knyttet til kapittel 9A i opplæringsloven. Kapittel 9A omhandler elevenes psykososiale skolemiljø. Fylkesmannen har pålagt skolen tiltak som klassedeling, klasse som skal deles i gruppe deler av dagen, og skjerming av elev. Dette er tiltak som har kostet mye penger.

Bemanningen som var første halvår 2018 ble videreført for skoleåret 2018/2019.

I tillegg har skolen to gjesteelever med 2:1-bemanning.

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

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

Resultat og aktivitet

HR-tall og økonomitall kommentarer:

Vi har gått inn i 2019 med samme fart som vi hadde høsten 2018. Det ble i fjor vår vedtatt i kommunestyret flere faste hjemler ved skolen, dette er det ikke tatt høyde for i budsjettet. I tillegg har vi flere midlertidige stillinger pga. vedtak fra Fylkesmannen som måtte oppfylles og langtidssykemeldte ved

skolen og SFO. Vi har også hatt utfordringer med elever med skolevegring og adferdsutfordringer, som krever ekstra ressurser både i skolen og på SFO.

Vi har for tiden 4,5 årsverk langtidssykemeldte. I tillegg har vi 4,52 årsverk ute i ulike permisjoner (fødsel, videreutdanning osv.). Vi venter også inn refusjoner fra UiA som praksisskole, og vi har fått godkjent søknad om IMDI-midler.

Tiltak for å få driften ned på budsjettnivå:

- Streng innkjøpskontroll - både på skolen og SFO.
- Vi omdisponerer personalet istedenfor å sette inn vikar. Setter kun inn vikar der det er høyst nødvendig.
- Vikar inne for pedagog som var omdisponert til testing opphørte 11.04.19.
- Vi har fra 15.04.19 redusert med 0,8 årsverk pedagog.
- Det ble ikke satt inn vikar for merkantil ansatt som var sykemeldt, det er heller ikke satt inn vikar for fagleder som er konstituert rektor.
- Fra høsten kutter vi ca. 7-8 årsverk ved skolen.

Vurderinger

Skolen har hatt stort fokus på skolemiljø og hatt et grundig samarbeid med eksterne kompetansemiljøer. Noe av dette arbeidet er avsluttet og noe avsluttes nå på våren, men skolen vil fortsette arbeidet internt. Slik skal skolen fremover være bedre rustet til å ivareta elevenes rettigheter til et trygt og godt skolemiljø. Det er sannsynlig at skolen om et til to år vil inneha høy kompetanse innenfor feltet, noe også andre skoler vil kunne nyte godt av.

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

Fjære ungdomsskole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 April	Regnskap 2019 April	Budsjett 2019 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	4 947	4 522	3 786	-736
Andre driftsutgifter	309	83	430	347
Driftsinntekter	-163	-112	-100	12
NETTO	5 093	4 493	4 117	-376

Måleindikator	Fraværsprosent 1. tertial 2019	Fraværsprosent 1. tertial 2018	Endring
Korttid	1%	0,91%	0,09%
Langtid	0%	7,39%	-7,39%
Sum fravær	1%	8,3%	-7,3%

Måleindikator	1.1	30.4
Faste årsverk	18,5	19
Midlertidige årsverk		
Sum årsverk	18,5	19
Budsjetterte årsverk	10,9	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	Endring i %
Antall elever	114	99	-15	-13,2
Spesialundervisn. ped	1596	2023,5	427,5	26,8
Spesialundervisn. ass	5044,5	4275	-769,5	-15,3

Innledning

Fjære ungdomsskole får mange positive tilbakemeldinger fra brukerne. Skolen prioriterer undervisningskvalitet, inkludering og læringsmiljø.

Det legges stor vekt på kvalitetsutvikling gjennom sterk grad av samarbeid og undervisningskompetanse. Enheten går enda med underskudd, men målet er å drive i balanse i 2019. Merforbruket er knyttet opp til enkeltelever som krever mye ekstra ressurser fra skolen, samt til små klasser. Noen trinn er på 36-37 elever, og må deles.

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

Enheten har svært lite fravær.

Resultat og aktivitet

Enheten er en liten og oversiktlig ungdomsskole. Skolens miljøarbeidere er betydningsfulle 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. Det nye ordensreglementet i kommunen med mobilfri skole er fortsatt meget vellykket på enheten og

bidrar til mindre mobbing i skolehverdagen.

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.

Det gjenstår noe arbeid på å skape et mobbefritt skolemiljø og å få elevene til å se konsekvenser av handlinger på fritiden som griper inn i skolehverdagen og vise omsorg for hverandre.

Sykdomsfraværet er på et historisk lavt nivå.

Vurderinger

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

Skolen er god til å tilrettelegge for å inkludere alle elever, og har en høy grad av trivsel blant elever og ansatte, samt et godt skole/hjem-samarbeid.

For å øke elevtallet fremover, må skolen ha en bred og god faglig kompetanse for å være attraktiv for nye elever.

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

Langemyr skole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 April	Regnskap 2019 April	Budsjett 2019 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	13 980	13 328	13 903	575
Andre driftsutgifter	1 088	825	592	-233
Driftsinntekter	-111	52	178	126
NETTO	14 956	14 237	14 673	435

Reduserte lønnsutgifter tilsvarer liten nedgang i elevtall sammenlignet med samme periode 2018.

Økte driftsutgifter dette tertial sett i forhold til samme tid forrige år pga bassengdrift som startet opp primo mars 18 og økte strømudgifter, forsikringer og serviceavtaler.

Driftsinntekter justeres når vårfakturaer sendes i juni.

Måleindikator	Fraværs% snitt april 2019	Fraværs% snitt april 2018	Endring
Korttid	3,5%	4,2%	-0,7%
Langtid	7,9%	7,5%	0,4%
Sum fravær	11,4%	11,7%	-0,3%

Måleindikator	1.1	30.4
Faste årsverk	60,6	60
Midlertidige årsverk	8	8
Sum årsverk	68,6	67
Budsjetterte årsverk		

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	Endring i %
Antall elever	32,6	29	-3,6	-11,0
Spesialundervisn. ped	10583	9595	-988	-9,3
Spesialundervisn. ass	34827	29488	-5339	-15,3

Personalreduksjon større enn elevreduksjon for å redusere kostnader, sammenlignet med samme periode i 2018.

Innledning

Langemyr skole har i arbeidet målrettet for å redusere fraværet over tid. Dette tertialet har vi deltatt i prosjekt NED med sykefraværet i regi av NAV og KS sammen med andre virksomheter i Grimstad kommune. På Langemyr har lederteam, plasstillitsvalgte og verneombudene deltatt på dagssamling og drevet arbeidet med resten av personalet og HMS-gruppa. HR-rådgiver og NAV Arbeidslivskontakt har vært viktige samarbeidspartnere i arbeidet.

Agenda Kaupang er engasjert av Grimstad kommune for bla å utarbeide forslag til en forenklet modell for elevplasspriser som kan drøftes med eierkommunene. Målet er mer forutsigbar økonomi for både eierkommunene og skolen. Modellen ferdigstilles og drøftes med eierkommunene i 2. tertial med mål om å tas i bruk fra og med skoleåret 19/20.

Resultat og aktivitet

Delvis nådd:

- Gapahuken har fått nytt tak og nye vegger takket være sponsede materialer og velvillig bistand og egeninnsats. Bålplassen er oppmurt og dermed bedre sikret.
- Lysthuset er ikke påbegynt rehabilitering, det er behov for spesielløsninger.

- Utelekeplassen er ikke komplettert med rullestolhuske.
- Utearealet er ikke gjerdet inn, og det er heller ikke montert port mot trafikkert område.
- Det er sterkt behov for utvendig maling av hovedbygg, gymsalbygg og musikkpaviljong, da byggene ikke er blitt malt siste to tiårene. Investeringsforslaget ble ikke prioritert til budsjett 2019.

Det vurderes om det er økonomi til å gjøre disse viktige tiltakene, eventuelt lage sak for eierkommunene.

Delvis nådd:

- Dropsonen utenfor skoleplassen er dette tertialet blitt asfaltmerket i rundkjøringen, oppstillingsplass for drosjer og foresatte, samt parkeringsplassene. Dette har ført til sikrere trafikkavvikling ved all skoleskyssen. Drosjesåfører og foresatte har etablert fast kjøremønster og oppstilling. Elevene ser lettere hvor de skal gå og hvor bilene kjører. Det mangler fortsatt fysiske skiller og informasjonsskilt.
- Langemyr har prøvd å bli prioritert til Hjertesoneprosjektet men omliggende veier er vurdert ikke problematisk. Vurderingen til Hjertesoneprosjektet har ikke omfattet det store antallet drosjer som daglig leverer og henter elevene ved skole/SFO, og den risikofaktor dette har for skolens elever.

Skolen har spilt inn behov for trafikksikring ved skolen til sektoren i forbindelse med budsjettprioriteringer for 2019, men er ikke blitt prioritert. Asfaltmerkingen er prioritert av egne driftsmidler da vi vurderte det uforsvarlig å fortsette slik det var.

Delvis nådd:

- Sykefraværet ser ut til å gå svakt nedover, med noen månedlige variasjoner.
- Hele personalet er denne våren involvert i arbeidet med å redusere sykefraværet. Alle ansatte ved skolen deltok på halv planleggingsdag med drøfting og forslag til tiltak, samt ytterligere drøfting og justering av tiltak på personalmøte.
- Det er kjøpt inn fire varslingsenheter til elevteam der det forekommer hyppig eller alvorlig atferd som utfordrer miljøet. Varslingsenhetene øker tryggheten for personalet, noe som igjen er forebyggende for at atferden oppstår. I noen tilfeller reduserer varslingsenheten behov for dobbelt bemanning, eller den gir mulighet for at doblingsressursen kan være internvikar i påvente av behov for bistand. Det er fortsatt behov for en gjennomgang av behov og tekniske muligheter for et godt varslingsystem ved skolen.

Vurderinger

Det er for første gang gjennomført Utdanningsdirektoratets foreldreundersøkelse ved skolen, med utvalgte spørsmål som kan være relevante også for våre elever og foresatte. Svarprosenten burde vært høyere, mens gjennomsnittskåren i undersøkelsen var 4,5 (av 5). Vi skåret høyest på støtte fra lærerne samt dialog og kommunikasjon. Vi skåret lavest på standarden på utearealene.

Det er gjennomført funksjonsvurdering av skolebyggene i samarbeid med oppvekstsjef og skolerådgiver. Personalet fikk anledning til å gi sine vurderinger til rektor i forkant. Konklusjonen er at bygget er teknisk oppgradert for noen år siden mens planløsningene fortsatt er til dels lite funksjonelle i forhold til hvordan et nytt skolebygg ville vært tilpasset nåværende elevbehov.

Ny modell for elevplasspriser skal slutføres og implementeres dersom eierkommunene gir sin tilslutning i 2. tertial. Målet er bedre økonomisk oversikt, og korrekt KOSTRA-føring for eierkommunenenes utgifter på Langemyr, der det tydelig fremgår hva som er kostnader til selve undervisningen, hva som er SFO-kostnader, og hva som er driftskostnader for byggene.

Det er spennende tanker i gang om hvordan man i fremtiden kan videreutvikle det spesialpedagogiske tilbudet på Langemyr sett i forhold til andre skoler, barnehager og/eller andre tjenester, vurdere samlokalisering og eierskap. Rektor og kommunalsjef initierer samarbeid med eierkommuner og andre i dette mulighetsarbeidet.

Kvalifiseringstjenesten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 April	Regnskap 2019 April	Budsjett 2019 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	14 026	13 028	11 122	-1 906
Andre driftsutgifter	3 615	2 841	3 757	915
Driftsinntekter	-6 468	-7 621	-7 189	432
NETTO	11 172	8 248	7 690	-559

Måleindikator	Fraværspersent 1. tertial 2019	Fraværspersent 1. tertial 2018	Endring
Korttid	1,9%	1%	1%
Langtid	3,8%	8,4%	-4,6%
Sum fravær	5,7%	9,4%	-3,6%

Måleindikator	1.1	30.4
Faste årsverk	45,6	45
Midlertidige årsverk	5,5	6
Sum årsverk	51,1	51
Budsjetterte årsverk	46,8	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	%
Antall flyktninger bosatt	13	10	-3	-23,1
Antall elever/ deltakere	294	296	2	0,7
Spesialpedagog. undervisning	3049,5	2988,5	-61,0	-2,0

Innledning

Kvalifiseringstjenesten består av flyktningtjenesten og voksenopplæringen.

Flyktningtjenesten har ansvaret for bosetting og integrering, og følger opp flyktningbefolkningen innenfor femårsperioden. På bakgrunn av de siste årenes høye bosettingstall er det mange personer innenfor femårsperioden, i overkant av 400 personer. Mange av disse har omfattende behov for oppfølging og opplæring.

Kvalifiseringstjenesten har ansvaret for norskopplæring for alle voksne som bosettes med rett og/eller plikt til norskopplæring, tilbyr undervisning for de med rett til fulltids introduksjonsprogram, og elever med rett til grunnskoleopplæring etter opplæringslovens §4A-1 og §4A-2 (spesialpedagogikk for voksne).

Det er fortsatt mange deltakere/elever i voksenopplæringen denne våren: 120 elever i komprimert grunnskole for voksne, 102 på norskkurs på dagtid, 53 på norskkurs på kveldstid, og 21 mottar spesialundervisning. Totalt utgjør dette et elevtall på 296.

Resultat og aktivitet

Voksenopplæringen

Siden kommunen bosetter langt færre enn de foregående årene, er det en merkbar nedgang i tilskuddene fra staten. For voksenopplæringen er det omtrent en halvering av norsktilskuddet fra 2018 til 2019.

Norsktilskuddet per deltaker i norskopplæringen tildeles kun de tre første årene etter bosetting, mens deltakerne har rett til opplæring i inntil 3000 timer i fem år. Flere elever har store læringsutfordringer og blir i opplæring i rettighetsperioden. 60 av deltakerne i norskopplæringen er deltakere i fulltids introduksjonsprogram, med mellom 24 og 30 timer undervisning per uke.

Komprimert grunnskole for voksne med vedtak i henhold til opplæringslovens §4A-1 har 120 elever dette semesteret. 119 av disse er flyktninger/personer med fluktbakgrunn. 32 elever skal avlegge grunnskoleeksamen denne våren. Eksamen er den samme som for norske grunnskoleelever. Vedtak for deltakerne i norskopplæring og grunnskoleopplæring gjennomgås for å sikre at tilbudet som gis er i samsvar med rettigheter. Av elevene i grunnskolen er 41 i introduksjonsprogram. Når man er elev i grunnskole for voksne på fulltid, kan man få flyktningstipend i femårsperioden. 52 personer mottar flyktningstipend, og er dermed ikke avhengig av sosialhjelp.

For å bidra til at flyktninger/innvandrere ikke blir familier med varig lavinntekt, mener vi dette er en god investering på lang sikt. Agderforsknings rapport "Hastverk er lastverk" underbygger dette. Signalene fra myndighetene og Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) er at kommunene må satse på å styrke muligheten for at bosatte flyktninger får mulighet til formell utdanning for på sikt sikre en varig tilknytning til arbeidslivet.

Antallet elever høsten 2019 er fortsatt ikke klart, men ser ut til fortsatt å bli høyt. For å redusere underskuddet, vil voksenopplæringen redusere antallet grupper i norskopplæringen og antallet klasser i grunnskolen. Fra august reduseres antallet årsverk i voksenopplæringen med 2,1 ved naturlig avgang, to lærere går i videreutdanning finansiert av U.dir. (0,7 årsverk), og to lærere innvilges delvis permisjon (0,5 årsverk). I tillegg selger vi pedagogtimer til Arendal voksenopplæring, og søker ekstra midler til styrkingstiltak og prosjekter. Modulbyggene på utsiden er kostbare, og så snart elevtallet tillater det vil leie av disse avvikles. Mange av klasserommene er små, noe som begrenser antallet elever som kan delta i hver gruppe. I sommerferien vil en vegg bli revet for å gjøre ett av rommene større.

Flyktningtjenesten

Det gjøres en full gjennomgang av alle oppgavene som ligger til alle stillingene. Stilling som blir ledig fra 01.08. holdes vakant inntil videre. Det søkes om ekstra midler (tilskudd fra IMDi til personer med særlige utfordringer) for å følge opp bosatte med omfattende oppfølgings- og opplæringsbehov. Noen av midlene fra vakant stilling vil dekke noe av kostnadene i påvente av ekstra tilskudd.

Enslige mindreårige flyktninger

Kommunen skal ikke bosette noen enslige mindreårige flyktninger i år. Botilbudet med heldøgnsomsorg i Ankerveien legges ned 01.10.2019. To av ungdommene er ikke fylt 18 år enda, og det letes etter gode alternative botilbud for disse. Alle vil få individuelt tilpasset oppfølging. Nedbemanning er iverksatt, og det arbeides for å finne alternative stillinger i kommunen for medarbeiderne. Økonomisk vil ikke dette få store konsekvenser i inneværende år, da endringen skjer så sent på året.

Årsverk

Midlertidige årsverk knytter seg til vikariater for medarbeider i fødselspermisjon, vikar for medarbeider i permisjon i forbindelse med omsorg for små barn, vikar for lærere i videreutdanning med midler fra U.dir., medarbeider med permisjon for å gjøre annet arbeid, samt medarbeidere i prosjekter finansiert fra IMDi og BufDir.

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. Langtidsfraværet i arbeidet med EM har hatt et særlig fokus, og det har vært gjennomført aktivitet i samarbeid med bedriftshelsetjenesten.

Vurderinger

Flyktningtjenesten

Vedtaket om bosetting i 2019 (K-vedtak 4.2.-19) er på 30 flyktninger (ingen enslige mindreårige).

Per 31.04. er tre voksne bosatt på kvoten og 7 på familiegjenforening, til sammen 10 personer, hvorav 3

under 18 år. Utdanningsbakgrunn er fra høyskole til ingen skolegang. En ny bosettingsgruppe er overføringsflyktninger fra Kongo. Kongoleserne har mer enn 10 år med opphold i FNs flyktningeleirer i Uganda, og kommer direkte derfra til kommunen. Disse bosettingene krever omfattende veiledning og opplæring i språk og samfunnsliv. Boligkontoret skaffer boliger i nært samarbeid med flyktningkontoret.

Det er 14 ungdommer som har status enslige mindreårige flyktninger (EM), alle gutter under 20 år. Siden årsskiftet har tre av ungdommene fått gjenforening med familie. Ved familiegjenforening flytter ungdommen sammen med familien. Av de 14 er det nå fire gutter igjen i heldøgns bofellesskap. De resterende bor på hybler med tilsyn av primærkontaktene sine. *Basen* på Triangelhuset er et sosialt tiltak en dag i uken, som tilbyr middag, leksehjelp og sosialt fellesskap. EM-arbeidet er preget av nedbemanning og at det går mot avvikling av heldøgns bofellesskap. Mye tid og personalarbeid har gått med til dette. EM-arbeidet er solid og guttene blir godt ivaretatt.

For flyktningbarn i den ordinære grunnskolen tilbys leksehjelp to dager per uke på kulturskolen. Alle barn har tilbud om å delta på en fritidsaktivitet, og det gjennomføres svømmekurs med midler fra Fylkesmannen.

Flyktningevenn er fortsatt en del av vårt arbeid. Vi har imidlertid behov for flere venner. To «relasjoner» er etablert. Samarbeidet med Røde Kors og frivillighetssentralen har vært svakt i denne perioden.

Flyktningkontoret og Familiesenteret har hatt opplæring av 15 nye veiledere i ICDP, mange med minoritetsbakgrunn. Disse veilederne har igjen etablert 8 ICDP-grupper. Prosjektene finansieres på prosjektmidler fra BufDir.

"Prosjekt Frihet" er et forebyggende arbeid mot mobbing og negativ sosial kontroll. Dette er et samarbeid med organisasjonen LUNAR, og finansieres av prosjektmidler fra IMDi.

Voksenopplæringen

Mange av elevene har svært mangelfull/ingen skolebakgrunn og har derfor rettigheter både i henhold til introduksjonsloven og opplæringsloven. Det viser seg også at mange har fysiske og psykiske utfordringer relatert til hendelser og erfaringer fra krig og flukt. Progresjonen er derfor svært langsom for mange. Skolen har fokus på traumebevissthet, differensierer i spor og nivå som læreplanen krever, og følger opp den enkelte elev. Siden skolen har tilbud om norskkurs for både analfabeter og universitetsutdannete, kreves et bredt undervisningstilbud. Både antallet elever og den store variasjonen i bakgrunn er et stort usikkerhetsmoment i forhold til planlegging av undervisningstilbudet hvert semester. Skolen gjennomfører norskprøver, samfunnsfagprøver og statsborgerprøver flere ganger per år. I tillegg dokumenteres og rapporteres gjennomført obligatorisk opplæring slik at staten får informasjonen som er nødvendig for å innvilge opphold og norsk statsborgerskap.

Grimstad bibliotek

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 April	Regnskap 2019 April	Budsjett 2019 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	1 553	1 588	1 555	-33
Andre driftsutgifter	765	551	397	-154
Driftsinntekter	-91	-148	-50	98
NETTO	2 227	1 991	1 902	-89

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

Måleindikator	1.1	30.4
Faste årsverk	6,3	6
Midlertidige årsverk	0,2	0
Sum årsverk	6,5	7
Budsjetterte årsverk	6,5	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	%
utlån samlet hovedbibliotek og filial	38474	34246	-4228	-11,0
Utlån hovedbiblioteket	29548	24703	-4845	-16,4
Arrangementer, egne	61	118	57	93,4
Arrangementer, andre	166	96		

Innledning

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

Biblioteket inneholder boksamling, lydbøker og film. Vi har også rom som lånes ut. Vi kan nå tilfredsstille alle vår lovpålagte oppgaver, og vi kan være 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 store og mange arrangementer, og deltar aktivt i satsingen på bokåret 2019 initiert av Nasjonalbiblioteket.

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.

Resultat og aktivitet

Målsettingene er løpende, målene nås først ved slutten av året. Tertialet har vært preget av stor aktivitet.

1. tertial har vært preget av økning i antall egne arrangementer. Utlånet har gått ned med 16% på hovedbiblioteket, men det er likevel 30 % høyere enn i 2016. Det var ikke forventet at vi ville få like stor utlånsaktivitet som det første året. Vi har tidligere hatt ca. 45 000 på et helt år. Antall egne arrangementer er økt med 90 % fra 2018 til 2019. Arrangementer som andre har hos oss har gått noe ned. Våre lesesalsfasiliteter med studieceller, gruppe/møterom og rikelig med bord og pulter benyttes i svært høy grad. Det meråpne biblioteket har også blitt tatt svært godt imot, og ved utgangen av april var det 660 personer som hadde tegnet avtale med oss. Vi ser at det særlig er studenter som benytter seg av tjenesten.

Arrangementene i barnebokfestivalen kommer i tillegg til registrerte arrangementer.

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

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

Vurderinger

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

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

Kulturtjenesten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 April	Regnskap 2019 April	Budsjett 2019 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	3 674	3 725	3 677	-48
Andre driftsutgifter	3 925	4 838	4 514	-324
Driftsinntekter	-863	-965	-582	383
NETTO	6 736	7 599	7 610	11

Måleindikator	Fraværsprosent 1. tertial 2019	Fraværsprosent 1. tertial 2018	Endring
Korttid	0,6%	1,2%	-0,6%
Langtid	8,7%	0%	8,7%
Sum fravær	9,3%	1,3%	8,1%

Måleindikator	1.1	30.4
Faste årsverk	12,3	12
Midlertidige årsverk	2,7	4
Sum årsverk	15	16
Budsjetterte årsverk	13,7	

Innledning

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

Korttidsfraværet er lavt. Det har så langt i 2019 vært noen langtidssykemeldinger, dette skyldes ikke forhold på arbeidsplassen. Midlertidige årsverk er i hovedsak vikar for ansatte i permisjon (utdanningspermisjon, foreldrepermisjon), og prosjekt som er finansiert med tilskudd fra BufDir.

Arbeidet med målsettingene som gjelder ungdomsmedvirkning, utvikling av reiselivsprodukter, samt tilrettelegging og informasjon om kultur til sårbare grupper er godt i gang. Samarbeidspotensialet for kulturbarnehage og kulturskolen er ikke sett på enda.

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

Resultat og aktivitet

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

Driftskostnadene er noe høyere enn budsjettet, og det skyldes gjennomføring av bl.a. Barnebokfestival og andre arrangement/aktiviteter som ikke er periodisert i budsjettet.

Driftsinntektene er høyere enn budsjett, og det skyldes refusjoner fra NAV og momskompensasjon som ikke ligger i budsjettet.

Kulturtjenesten regner med å gå i balanse ved årets slutt.

Vurderinger

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

Innovasjon og forvaltning

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 April	Regnskap 2019 April	Budsjett 2019 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	0	12 183	10 569	-1 614
Andre driftsutgifter	0	7 190	4 318	-2 872
Driftsinntekter	0	-8 018	-3 310	4 708
NETTO	0	11 359	11 577	218

Måleindikator	Fraværsprosent 1. tertial 2019	Fraværsprosent 1. tertial 2018	Endring
Korttid	1,4%		
Langtid	6%		
Sum fravær	7,3%		

Måleindikator	1.1	30.4
Faste årsverk	43,4	44
Midlertidige årsverk	15,9	17
Sum årsverk	59,3	60
Budsjetterte årsverk	48,1	

Innledning

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

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

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

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

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

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

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

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

Resultat og aktivitet

Enheten har per første tertial et mindreforbruk på ca. kr 200 000. Dette skyldes tilskuddsmidler til utviklingsavdelingen. Disse midlene skal benyttes til lønn i utviklingsprosjekter. Jobbsentralen har tidligere hatt et stort merforbruk knyttet til oppgaver utført for kvalifiseringstjenesten. Bakgrunnen for merforbruket har vært at tilskuddsmidler fra IMDi til dette arbeidet har kommet lenge etter at tiltaket er startet opp. Det er kvalifiseringstjenesten som bestiller denne aktiviteten for enkeltbrukere. Det er nå kvalifiseringstjenesten som søker om disse midlene til særskilt vanskeligstilte fra IMDi og betaler jobbsentralen for utført tjeneste.

Sykefraværet er gradvis redusert løpet av tertialet, til 6 % i april. Det var særlig kjøkkentjenesten som hadde et høyt sykefravær ved inngangen til 2018. Det jobbes godt med sykefraværarbeidet. Både avdeling for tjenestekoordinerer og kjøkkentjenesten deltar i prosjektet NED.

Enheten har et høyere antall ansatte enn det som ligger i budsjett. Grunnen til dette at det er mange prosjektstillinger, særlig i utviklingsavdelingen/USHT. Det budsjetteres ikke med stillinger som finansieres av tiltaksmidler.

I mars startet Voksenskolen for personer med demens opp. Det er et samarbeidsprosjekt som utviklingsavdelingen og jobbsentralen drifter sammen. Dette er et aktivitetstilbud til mennesker med demenssykdom, som ønsker å trene hukommelsen for å ivareta dagliglivets funksjoner så lenge som mulig, treffe likesinnede samt være i fysisk aktivitet.

Frivilligsentralen viser til gode resultater etter flytting til sentrum. I første tertial ble det blant annet startet opp et nytt tiltak «Ut i Grimstad - Lev hele livet». Dette er et tiltak for hjemmeboende uansett alder som har lyst til å treffe kjente og ukjente over en middag på en av Grimstad sine restauranter eller cafeer. «Ut i Grimstad - Lev hele livet» arrangeres en gang per måned. Tiltaket har vært godt mottatt.

BUA startet opp til vinterferien. Det er et tiltak i kulturtjenesten som driftes av jobbsentralen i 2019. Den har vært godt besøkt og godt mottatt av innbyggerne. Det har vært aktiv markedsføring via sosiale medier og tilbakemeldingene har vært gode.

I første tertial har utviklingsavdelingen arbeidet videre med utarbeidelse av plan for rehabilitering og habilitering. Det har vært flere workshops hvor innbyggere, politikere og ansatte har deltatt. Saken er på høring i politiske råd og utvalg i mai.

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

For fjerde året på rad har kjøkkentjenesten mottatt studenter fra universitetet i Leuven i Belgia. Dette er nå en tradisjon, og samarbeidet mellom kjøkkentjenesten og universitetet er godt. I februar holdt leder for kjøkkentjenesten foredrag på universitetet i Leuven.

Tjenestekoordinerer jobber med å forberede innføring av årsplan for hele sektoren. Årsplanene skal etter planen starte opp medio desember.

Vurderinger

I enhet for innovasjon og forvaltning er det tre eksisterende avdelinger som ikke tidligere har vært organisert i samme enhet. Videre er det bygget opp en helt ny avdeling som består av tjenestekontoret, merkantile støttetjenester og RS- og turnusrådgiver. Det er også ønskelig å starte opp en bemanningstjeneste i denne avdelingen.

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

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

Arbeidsbelastningen for de ansatte i tjenestekontoret er svært høy grunnet økt saksmengde. Det har vært

nødvendig å sende ut forvaltningsmelding om forlenget saksbehandlingstid i mange saker. Det foretas alltid en vurdering i den enkelte sak om det er forsvarlig å forlenge saksbehandlingstiden.

Helse- og barneverntjenesten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 April	Regnskap 2019 April	Budsjett 2019 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	0	21 692	22 395	702
Andre driftsutgifter	0	11 413	9 462	-1 950
Driftsinntekter	0	-5 391	-4 059	1 332
NETTO	0	27 759	27 798	39

Måleindikator	Fraværspersent 1. tertial 2019	Fraværspersent 1. tertial 2018	Endring
Korttid	2,2%	0%	2,2%
Langtid	10,5%	0%	10,5%
Sum fravær	12,7%	0%	12,7%

Måleindikator	1.1	30.4
Faste årsverk	50,8	55
Midlertidige årsverk	7,3	8
Sum årsverk	58,2	63
Budsjetterte årsverk	57,2	

Innledning

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

Enheten er fortsatt "ny" etter etableringen i høst, og vi arbeider med å konsolidere oss og finne frem til de gode samarbeidsformene. Familiens hus-arbeidet er fortsatt en hovedoppgave, og enheten ser med forventning frem til muligheten for samlokalisering av tjenestene i et nytt helsesenter. Økonomisk ligger enheten nær balanse. Her er både merforbruk, merinntekt og mindreforbruk som utlikner hverandre.

Brannstasjonen legesenter er i balanse, men har en teknisk mindreinntekt p.g.a. etterslep på inntekt/refusjoner. Kontoret er hardt presset. Anbudsprosessen for fremskaffing av nytt legekantor er i gang, med anbudsfrist 23. mai, håpet er å ha nytt kontor i drift i meget nær fremtid. Ny lege ansettes i mai/juni.

Allmennlegetjenesten er under hardt press, både p.g.a. den generelle oppgaveforskyvning til fastlegene som ligger bak det generelle "fastlegeopprør" nasjonalt, og den særlige belastningen som skyldes fravær av ledige listeplasser og derfor presserende behov for å få opprettet flere legestillinger. Vi ser frem til en politisk behandling av rapporten om legetjenesten. Tjenesten har så langt et lite mindreforbruk p.g.a. vakanse i en legestilling som ga vikarutgifter. Det er usikkert hva som blir det økonomiske resultat av at kommunen driver en "privat" fastlegepraksis med en fastlønnet lege. Vi har for året 2019 måttet etablere en egen legeberedskapsordning for kommunal øyeblikkelig hjelp, dette medfører en ikke budsjettert merutgift på ca. kr 700 000 for hele året.

Familiesenteret er i balanse, økt antall konsultasjoner skyldes at kommunepsykolog igjen er på plass. Mye av senterets virksomhet er rettet mot grupper og andre samarbeidsparter, så tallet gir ikke et representativt bilde av aktiviteten.

Helsesøster- og jordmortjenesten har økt aktivitet i jordmortjenesten. Begge stillingene som jordmor er nå tilsatt. Tjenesten har jevnt økende aktivitet på de fleste områder, og særlig er det positivt med bedre kapasitet og tilstedeværelse i skolehelsetjenesten. Etterspørselen synes imidlertid å stige enda raskere enn bemanningen øker.

Resultat og aktivitet

Aktivitetstall

Aktivitetstall	2018	2019	Endring	Endring i %
Brannstasjonen legesenter	4 123	4 189	66	1,60 %
Helsesøster	5 045	6 141	1 096	21,70 %
Jordmor	192	289	97	50,50 %
Familiesenteret	266	330	64	24 %
Aktivitetsdata barnevern				
Antall bekymringsmeldinger	66	66	0	0
Antall hjelpetiltak i hjemmet § 4-4 og ettervern § 1-3	182	175	-7	-3,80 %
Antall barn med omsorgsvedtak	55	47	-8	-14,50 %
Antall barn på institusjon per 30.04.2018	2	2	0	0

Vurderinger

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

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

Brannstasjonen legesenter

Her er aktiviteten meget stor. Lokalene er dårlige og legger begrensninger på aktiviteten. At kommunen ikke har ledig fastlegekapasitet presser kontoret ytterligere, og denne situasjonen har vært en meget stor belastning for personalet. Ny fastlege er i ferd med å bli ansatt i mai/juni, og anbudsprosessen på nytt kontor - med plass til den nye legen - er i gang for snarlig etablering i nye, leide lokaler, ref. kommunestyrets vedtak. Perioden frem til dette er på plass blir vanskelig for kontoret.

Helsesøstertjenesten

Tjenesten har fått flere nye stillinger de siste årene, og følgelig også gledelig og betydelig økt aktivitet. Også i 2019 har tilskudd fra Helsedirektoratet blitt økt, og avdelingen er derfor i disse dager i ferd med å ansette ytterligere en helsesøster. Helsesøstertjenesten har på en lang rekke områder kunne bedre tilbudet til barnebefolkningen. Et hovedfokus har vært å øke tilstedeværelsen i skolene. Tjenesten har dels satt i gang en rekke nye tiltak, og dels kunnet utvide omfanget av tilbudene.

Tjenesten flyttet i 2013 til allerede da trange lokaler; siden er bemanningen blitt mer enn fordoblet uten noen økning av lokalene. Ny nasjonal faglig retningslinje for tjenesten krever bruk av veiledning i grupper - dette er det ikke plass til. Det er derfor et helt prekært behov for større lokaler, og dette er et stadig større stressmoment for de ansatte. Enheten må derfor vurdere alle muligheter for å fremskaffe mer plass, frem til en varig god løsning i et nytt helsesenter kan være på plass. Åpning av I4Helse i august 2019 vil bedre situasjonen noe, men er langt fra tilstrekkelig.

Jordmortjenesten

Tjenesten hadde i 2018 redusert kapasitet p.g.a. vakanser, begge jordmødrene har nå vært i virksomhet hele tertialet, og det synes på aktivitetstallene. Tjenesten er i god utvikling, og blir også styrket ved tilskudd til nye 1,4 årsverk fra helsedirektoratet. Det er særdeles positivt å få styrket bemanningen, men det bidrar selvsagt også til å forverre lokalsituasjonen.

Familiesenteret

Familiesenteret er et lavterskeltilbud for barn, ungdom, foresatte og øvrig nettverk, og har et bredt

kontaktnett til alle andre virksomheter som arbeider med barn og familier. Mye av aktiviteten foregår derfor utenfor senteret, og antallet konsultasjoner gir derfor ikke et representativt inntrykk av senterets arbeid. Familiesenteret er sentrale i "Familiens hus"- modellen. Kommunepsykologen som begynte høsten 2018 er en viktig forklaring på økt aktivitetstall.

Allmennlegetjenesten

Veksten i innbyggertallet har de senere årene medført en stadig reduksjon i antall ledige plasser hos kommunens fastleger. Det blir stadig mer presserende behov for å etablere flere fastlegehemler. Kommunen har overtatt ansvaret for en privat praksis ved Vinkjelleren legesenter, og har ansatt en fastlønnet lege til å drive denne. Hun var på plass etter påske. Dette er en driftsmessig nyhet, og medfører usikkerhet for hva som blir det økonomiske resultatet av dette.

Også i Grimstad er fastlegene utsatt for den samme utfordringen som resten av landet; stadig flere oppgaver forventes løst av fastlegene, som har et meget stort arbeidspress som fremtvinger lange arbeidsdager. Det er utarbeidet en rapport om legetjenesten med anbefalinger for tiltak og videre utvikling som skal politisk behandles i juni.

KØH-samarbeidet med Østre Agder-kommunene ble avsluttet ved årsskiftet, og kommunen har derfor måttet etablere vår egen legeberedskap for denne tjenesten, dette vil utløse et merforbruk. Det arbeides med planer for et samarbeid med Birkenes og Lillesand kommuner fra 2020 for en felles legeberedskap.

Fortsatt forventes videre utvikling av legevaktsamarbeidet i tråd med utredningen som ble gjennomført i 2014, og det er ønskelig å være involvert i Arendal kommunes arbeid med å utrede nytt legevaktsbygg.

Barneverntjenesten

Etter lengre tid med betydelige belastninger og arbeidsmiljøutfordringer er situasjonen i bedring. Barneverntjenesten har hatt meget høyt sykefravær som er i ferd med å normaliseres. De ansatte er preget av stort arbeidspress. Tjenesten leverer godt ut fra de ressursene en har, grunnet høyt kompetente og dedikerte ansatte. Lav bemanning vil imidlertid også fremover være en utfordring.

To nye stillinger opprettet fra 2019 er nå besatt og i drift. Dette bidrar også til at tjenesten kan få redusert antall barn i kostbare institusjonsplasser og evaluert og gjennomgått de løpende tjenestene. Etter gjennomgang er det i flere saker kommet til gode løsninger, som har bidratt til at omfattende hjelpebehov ikke lenger er nødvendig. Det jobbes bra med kvalitetsforbedring og effektivisering på alle plan. Det har vært nedlagt et stort arbeid i å innhente etterslepet av oppgaver fra 2018, og barneverntjenesten har hatt store utgifter til utredninger, juridisk bistand og sakkyndigvurderinger for saker til Fylkesnemnda.

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

Det er heftet betydelig usikkerhet ved hvor stort behovet vil komme til å bli for ulike akutt plasseringer og ekstern bistand til saker til Fylkesnemnda, men så langt ser det ut til at det vil bli mulig å ende i balanse ved årsslutt.

Enhet for psykisk helse og rus

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 April	Regnskap 2019 April	Budsjett 2019 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	0	12 192	13 659	1 467
Andre driftsutgifter	0	689	861	172
Driftsinntekter	0	-96	-93	3
NETTO	0	12 784	14 427	1 643

Måleindikator	Fraværsprosent 1. tertial 2019	Fraværsprosent 1. tertial 2018	Endring
Korttid	2,4%	0%	2,4%
Langtid	6,7%	0%	6,7%
Sum fravær	9,2%	0%	9,2%

Måleindikator	1.1	30.4
Faste årsverk	46,1	56
Midlertidige årsverk	3,8	4
Sum årsverk	49,9	60
Budsjetterte årsverk	46,8	

Innledning

Enhet psykisk helse og rus ble organisert som egen enhet fra januar 2019. Enheten gir tjenester til alle voksne med psykiske utfordringer og/eller rusutfordringer som har tjenester i kommunen. Enheten har i overkant av 56 årsverk og er organisert i to avdelinger:

Avdeling forebygging og rehabilitering:

- Ruskonsulenter
- Psykisk helsearbeidere
- Vossbakke og Vikhuset
- SLT, boligsosialkonsulent og hasjavvenning

Avdeling sosialambulerende team:

- Vossgate/miljøtjeneste og feltsykepleier
- Fjæreveien
- Charlottenlund
- Hjemmetjenesten

Det har blitt arbeidet med implementering og organisering av de forskjellige gruppene som har blitt organisert inn i felles enhet. Enheten har hatt felles fagdager for at alle skal få lik informasjon, involveres i organiseringen, bli kjent og utarbeide felles visjon og målsetting.

I januar flyttet beboere i Vossgate inn i leiligheter på Ekelunden slik at Vossgate skulle stå klart til ombygging. Prosessen med anbud har tatt lengre tid enn planlagt. Dette fører til forsinkelser for innflytting i Vossgate og avvikling av Ekelunden. Dette har blitt en belastning for beboerne, pårørende og ansatte.

Enheten har hatt tilsyn gjennomført av Fylkesmannen på tjenestene som gis til beboere på Ekelunden. Den endelige rapporten har ikke kommet, men den foreløpige rapporten antyder at det er avdekket lovbrudd. Enheten har startet prosessen med å lukke avvikene. Lovbruddet handler i stor grad om at utarbeidelse av kartleggingsskjema ikke blir utført etter retningslinjene.

Sosialtjenesten har hatt en heltidskultur (100% stilling) på 88% på tjenestestedene som arbeider turnus.

Da hjemmetjenesten ble organisert inn med 8,5 årsverk og 18 ansatte ble antall ansatte i full stilling redusert til litt i overkant av 40 prosent i enheten.

Resultat og aktivitet

Enheten har et mindreforbruk på kr 1 600 000. Mindreforbruket skyldes vakante stillinger:

- Avdelingsleder ble ikke ansatt før april 2019.
- Vakant stilling som miljøterapeut på Vikhuset.
- Vakant nattevaktstilling.
- To vakante stillinger i psykisk helse hvor det ikke ble ansatt før i april og mai.

I oversikten ovenfor står det at psykisk helse og rus har 46,8 budsjetterte årsverk. Når det tas hensyn til overføring av hjemmetjeneste og dagsenter, så har enheten i løpet av første tertial økt budsjetterte årsverk til 57,07 faste årsverk. Differansen mellom 60 årsverk og 57,07 årsverk skyldes krav om fast ansettelse etter arbeidsmiljøloven, prosjektstilling og ekstra ressurser til helg i hjemmetjenesten. Enheten har midlertidige stillinger på grunn av foreldrepermisjon og sykefravær som utgjør 1.06 årsverk.

Sykefravær er på 9,15 %, hvorav 6,74 % er langtidsfravær. Fraværet ikke er relatert til arbeidsbelastning. Enheten har hatt manglende ressurser på ledelse, noe som gjør at en ikke har fått arbeidet så godt med sykefravær som ønskelig.

Det har vært en økning i vedtak og tjenester i begge avdelinger. Avdeling sosialambulerende team gir tjenester etter vedtak til ca. 170 brukere. Avdeling forebygging og rehabilitering gir tjenester etter vedtak til ca. 270 brukere.

Enheten har i dette tertialet utarbeidet nye mål og egen visjon. Dette arbeidet har foregått på fagdager hvor alle ansatte i enheten har hatt mulighet til å delta. Det har vært bred involvering hvor de ansatte har arbeidet i grupper. Enhetens ledergruppe har arbeidet videre med alle innspill og utarbeidet visjon og fem overordnede mål.

Visjon: Måltrettet mot mestring

Overordnede mål:

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

Enheten har fått kr 880 000 i tilskudd fra fylkesmannen til:

- Hasjavvenning kr 220 000
- Likemannsarbeid kr 440 000
- Småhus miljøvaktmester kr 220 000

Enhetens deltagelse i prosjekter:

- *Redusert bruk av tvungen psykisk helsevern - fra et kommunalt perspektiv.* Enheten skal delta i et forskningsprosjekt med NAPHA, Senter for medisinsk etikk ved UIO og helsetjenesteforskning. Prosjektet vil vare fra 2019 til 2023.
- *"Samarbeid om brukerstyrt seng og Likemannstjeneste».* Grimstad kommune har skrevet intensjonsavtale med A-Larm bruker og pårørendeorganisasjon, Blå Kors behandlingssenter Loland, NORCE og Vennesla kommune. Målet er å redusere tilbakefall og re-innleggelser.
- *Praxis - bruker. Brukerperspektiv på systemnivå.* Prosjekt sammen med UiA, brukerorganisasjonene Mental Helse, Rom. Agder, A-larm, Agderforskning, Fylkesmannen og flere kommuner.

Vurderinger

Enhet psykisk helse og rus har hatt fokus på at det skal være gode prosesser i omstilling og organisering. Enheten har derfor hatt flere planlagte fagdager og møter hvor prosess, informasjon og medvirkning har

vært prioritert.

Det har blitt utarbeidet nye turnuser i sosialambulerende team. Det arbeides målrettet mot å skape muligheter for større stillingsstørrelser. Det er en utfordring da enheten har fått mange ansatte i små stillinger. Det vil derfor kreve en målrettet innsats og endringsvilje av flere parter for å få dette til.

Fylkesmannen gjennomførte tilsyn i mars. Tilsynet var gjennomført som systemrevisjon. Den endelige rapporten har ikke kommet men foreløpig rapport viser at det er avdekket lovbrudd. Et av disse er at kommunen ikke sikrer systematisk kartlegging og journalføring ved evaluering av tjenestene til brukere med samtidig rus- og psykiske lidelser for brukernes helhetlige situasjon, mål/tiltak og mulige behov for tjenester. Det mangler samordnet plan for de som har behov for dette.

Enheten har startet prosess med å lukke avvik.

NAV Grimstad

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 April	Regnskap 2019 April	Budsjett 2019 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	0	10 323	12 036	1 713
Andre driftsutgifter	0	10 069	7 578	-2 491
Driftsinntekter	0	-467	0	467
NETTO	0	19 925	19 614	-311

Måleindikator	Fraværsprosent 1. tertial 2019	Fraværsprosent 1. tertial 2018	Endring
Korttid	1,9%		
Langtid	15,5%		
Sum fravær	17,5%		

Måleindikator	1.1	30.4
Faste årsverk	11,6	11
Midlertidige årsverk	3	4
Sum årsverk	14,6	15
Budsjetterte årsverk	12,6	

Innledning

NAV har høyt fokus på arbeid, aktivitet og inkluderingsarbeid.

Det har vært en økning i antall deltakere på kvalifiseringsprogrammet (KVP) fra 22 til 24 deltakere i løpet av 1.tertial. Dette gjør at enheten har et merforbruk på omlag kr.105 000, samtidig forventes det at økningen her har redusert forbruket på økonomisk sosialhjelp.

Deltakelse på introduksjonsstøtten har er redusert, vi har nå 127 deltakere. Dette utgjør et mindreforbruk på omlag kr 1 200 000. Det er forventet at det kommer opptil syv nye flyktninger i juni.

Det er et merforbruk på økonomisk sosialhjelp på omlag kr 1 990 000. Økte utgifter på økonomisk sosialhjelp skyldes i hovedsak innstramming i regelverket for arbeidsavklaringspenger, tannbehandling og helseutgifter knyttet til dårligere helse hos nyankomne innvandrere. Tannbehandling omfatter kun de som er nødvendig og konserverende og ikke kosmetisk.

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

NAV har fått kr 813 333 fra Arbeids- og velferdsdirektoratet til utvikling av sosiale tjenester i NAV gjennom prosjektet Nye mønstre - trygg oppvekst.

Kontoret har i 2019 hatt en merutgift til ulike sikkerhetstiltak med blant annet nytt sikkerhets- og beredskapsutstyr.

NAV har hatt et høyt langtidsfravær på 15,5% i første tertial, men dette er jevnlig redusert til 8,7% i april. Det jobbes godt med sykefraværsoppfølging.

Resultat og aktivitet

NAV jobber med kontinuerlig forbedring og er opptatt av brukernes bistandsbehov og mulighet for å komme i arbeid eller aktivitet. NAV forvalter mange ordninger - både kommunale og statlige - og er opptatt av å se de ulike ordningene i sammenheng. Innsatsen skal bidra til økt overgang til arbeid og

aktivitet og dermed redusere de passive trygdeytelsene.

Det stilles strenge krav til aktivitet ved utbetaling av økonomisk sosialhjelp eller andre ytelser hos NAV. Det er et godt samarbeid med jobbsentralen, hvor NAV har 45 tilgjengelige plasser.

NAV må samarbeide tett både internt og eksternt for å lykkes med oppdraget. Inkluderingsarbeid og regjeringens inkluderingsdugnad er en viktig satsning. Høsten 2018 etablerte kontoret et Inkluderingssteam. Teamet jobber tverrfaglig og har representanter fra alle fagområder i kontoret. Dette er en styrking som også koordinerer og samordner innsatsen på inkluderingsarbeidet.

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

Det er fokus på både kortsiktige og langsiktige tiltak. For å sikre varig tilknytning til arbeidslivet har NAV høyt fokus på kvalifiserende tiltak og utdanning. Arbeidstrening er også et viktig tiltak for mange, og det er inngått en avtale med flere enheter i kommunen om totalt 50 arbeidstreningsplasser.

Det er en viktig oppgave i NAV å gi økonomisk råd og veiledning. For mange brukere må dette på plass før man kan rette fokus på arbeidsrettede aktiviteter.

Enheten 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 lav inntekt. Flere sektorer og enheter deltar inn i prosjektet, blant annet barnevernstjenesten og kultur- og oppvekstsektoren. Det er viktig for å gi en koordinert og helhetlig oppfølging av hele familien. Prosjektet startet i 2019 og er i gang med to familier som er i kartleggingsfasen.

Vurderinger

Stortingsmelding 33 - NAV i ny tid - mot arbeid og aktivitet gir retning på utviklingsarbeid for NAV. Digitalisering og tjenesteutvikling skjer raskt med stadig flere og bedre tjenester til bruker. Høy grad av omstilling og økt krav til kompetanse utfordrer organisasjonen og den enkelte ansatte. Det er en stor omstillingshastighet i utvikling av NAV. Det utredes mulighet for vertskommunesamarbeid for felles drift og ledelse av NAV Grimstad og NAV Lillesand og NAV Birkenes. Etter planen skal dette behandles i de respektive kommunestyrene etter sommeren.

NAV Grimstad har styrket innsatsen for de som står lengst fra arbeid med oppfølging og arbeidsrettet tiltak, og ungdomsteamet ble høsten 2018 styrket med økte ressurser. Den øvre aldersgrensen for å bli fulgt opp av ungdomsteamet er økt til 30 år.

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

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

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

Hjemmetjenester og rehabilitering

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 April	Regnskap 2019 April	Budsjett 2019 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	0	38 573	36 274	-2 299
Andre driftsutgifter	0	5 546	3 060	-2 485
Driftsinntekter	0	-4 449	-94	4 355
NETTO	0	39 751	39 240	-511

OBS! finansinntekter 1,4 millioner fra fond Dagsentere og 1,5 millioner søkte midler tilført dagsentere i mars kan gi enheten et annet driftsbilde enn hva som vil være tilfellet i 2020, da mulighet for å søke midler faller vekk fra 2020.

Måleindikator	Fraværsprosent 1. tertial 2019	Fraværsprosent 1. tertial 2018	Endring
Korttid	2,21%	0%	2,21%
Langtid	9,15%	0%	9,15%
Sum fravær	11,37%	0%	11,37%

Måleindikator	1.1	30.4
Faste årsverk	132,4	131
Midlertidige årsverk	16,7	15
Sum årsverk	149,1	146
Budsjetterte årsverk	148,4	

Enheten hadde 146 årsverk, men avga 8,4 årsverk og lønnsmidler fra 1.03.2019 til enhet for psykisk helse og rus, slik at årsverk er nå 137 per 1. tertial.

Innledning

Enhet for hjemmetjenester og rehabilitering består av seks avdelinger. Det er tre avdelinger for hjemmetjeneste. Videre er det en avdeling for korttidsplasser, palliasjon og KØH, en avdeling for fysio- og ergoterapi og en avdeling for bistand hjemme og aktivitet. I løpet av første tertial har alle avdelingene kommet på plass. Det har vært en overføring av korttid, KØH, fysio- og ergoterapi, samt hjelpemiddeltjenesten og dagaktivitet på HDO'ene,

Alle korttids plassene er i løpet av første tertial samlet på Frivolltun bo- og omsorgssenter.

I første tertial har enheten hatt stort fokus på å få avdelingene på plass. Alle avdelingslederne er tilsatt og har nå PØFI (personal, økonomi, fag og informasjons) ansvar.

Resultat og aktivitet

Enheten har et merforbruk etter første tertial på kr 511 000. Begrunnelsen for merforbruket er blant annet at det mangler lønnsmidler til 1,86 årsverk på natt for korttidsavdelingen. Videre er det utestående inntekter for oppholdsbetaling på korttid, brukerbetaling for praktisk bistand, inntekter for trygghetsalarmer og refusjon for sykepenger. Det er i perioden utbetalt overtid på kr 416 000.

Fysioterapi og ergoterapiavdelingen mangler 150 000 kroner grunnet mindre tilført i tilskudd fastlønn og mindre tilført i driftstilskudd til fysioterapeuter. Trolig vil noe tilskudd det er søkt om nå komme inn i regnskap etter juli 2019.

Det er gjennomført oppstart av nye turnuser på 5 grupper i hjemmesykepleien og 2 avdelinger på korttid den 25.02.19. Dette har medført noe merkostnader ved innleie av vikarer for fast ansatte som har deltatt i planlegging og gjennomføringsprosessen med å sikre videre hjelp til alle brukere og pasienter.

I forkant av overføring av 8,28 årsverk den 25.02.19 fra enhet for hjemmetjenester og rehabilitering til enhet psykisk helse og rus, er det merkostnader vedrørende innleie av vikarer for fast ansatte som har deltatt i prosess og gjennomføring av overføring av 100 brukere til ny enhet. 12 brukere ble tilbakeført hjemmetjenesten like før oppstart av ny avdeling i psykisk helse og rus. Det er nå pågående to klagesaker vedrørende overflytting. Begge saker er oversendt Fylkesmannen.

Sykefravær har endret seg negativt fra februar. Fraværet er nå på totalt 10,5 %. Endring innebærer økning i fravær på 1,91%. Hovedsakelig er dette langtidsfravær. Ansatte uttrykker at de er slitne av omstillingsprosessen med stopp i ansettelse, slik at fast ansatte har jobbet ekstra som sykevikar og ferievikar for hverandre.

Mål om sykefraværspersent er foreløpig ikke nådd i enheten, målet er 7% og enheten har høyere fraværspersent per 1.tertial.

Mål om høyere andel heltidsansatte har lyktes noe ved tilføring av midler i budsjett 2019, og det forventes ytterligere økning fra desember 2019 via årsplaner i turnus.

Mål om ivaretagelse av klima og miljø er noe oppnådd gjennom bruk av el-biler, noe er på vent som å ta i bruk el-sykler eller andre mindre kjøretøy i sentrum.

Mål om å ta i bruk mer velferdsteknologi er under planlegging og Digihelse vil tas i bruk fra 2. tertial. Det vil satses på opplæring ansatte for å trygge innbyggere i eget hjem, fokus på egenmestring og bruk av velferdsteknologi, samt gi mulighet til å ta i bruk ny teknologi.

Mål om å ha en bærekraftig økonomi ønsker enheten å oppnå gjennom prosjektarbeid hvor aktiviteter og tiltak i drift er beskrevet, prosjektene har fått utsatt oppstart på grunn av pågående omstillingsprosess og ivaretagelse av daglig drift. Prosjekt Inventar I4-Helse er satt i gang og vil sørge for at alt bli klart for drift i nytt lokale fra 30.08.2019.

Mål om folkeopplysning til pårørende og brukere er oppnådd, det har vært et møte i mars 2019 og nytt møte er planlagt 19. juni 2019. Informasjon om kommunens tjenestetilbud og tips og forebyggende råd om hvordan bo lengst mulig hjemme under trygge rammer. Tjenesten har fått gode tilbakemeldinger etter disse møtene, og antall deltakere øker fra møte til møte.

Mål om rekruttering av frivillige er ikke nådd. Men mål om økt antall lærlinger i enheten, samt rekruttering av kandidater fra Nav med behov for arbeidstrening har enheten lyktes med.

Mål om økt fagkompetanse og kvalitetsforbedring gjennom internkontrollrutiner, risikokartlegginger, gode pasientforløp, samt interne kompetanseplaner og opplæring er delvis oppnådd. Mål om aktivt å søke midler til kompetanseheving og prosjekt dagsenter er gjennomført.

Vurderinger

Enheten skal gjennomføre følgende tiltak i løpet av 2019:

1. For å komme i balanse budsjett må tilskudd for fysioterapi, samt refusjon Helfo ressurskrevende tjenester bli lagt til i regnskap i løpet av året.
2. Inntekter trygghetsalarmer må tilføres enheten.
3. Oppholdsbetaling en måned for Korttidsavdelinger Frivolltun må overføres til enheten og brukerbetaling praktisk bistand en måned må bli ført inn i regnskap.
4. Driftsmidler må tilføres fra andre enheter, Berge gård, Feviktun og Frivolltun.
5. Samt det må tilføres manglende lønnsmidler til 1,86 årsverk nattevakter ved Korttidsavdeling.
6. Det jobbes med oppstart av 7 prosjekter i enheten som også vil gi gevinstrealisering og resultater for drift i enheten. Flere av prosjektene vil ha full og delvis oppstart i drift fra høst 2019. Samt noe vil først i 2020 bli satt ut i ordinær drift.
7. Prosjekt tema er I4-Helse inventar, sykefravær, rekruttering og arbeidsmiljø, folkehelsearbeid, heltid, årsturnus, hjelpemiddelmontører, velferdsteknologi og forebyggende helsetjenester, dagsenter med endret og økt aktivitet, samt utredning av mulighet for ambulerende KØH-team.
8. Årsplan vil gi muligheter for mer heltid- oppstart desember 2019.
9. Risiko for optimal drift er høyt sykefravær samt kommende sommerferieavvikling med mangel på rekruttering av timevikarer, sommervikarer og kortvarige vikariater, samt vikariater deltidsstillinger. Dette gjelder spesielt sykepleiere. Samt høyt arbeidspress på lederne i enheten med pågående arbeid med omstilling, daglig drift og samtidig behov for nytenkning.

Habilitering

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 April	Regnskap 2019 April	Budsjett 2019 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	0	41 865	42 512	647
Andre driftsutgifter	0	13 987	12 992	-995
Driftsinntekter	0	-372	-85	287
NETTO	0	55 500	55 419	-81

Måleindikator	Fraværsprosent 1. tertial 2019	Fraværsprosent 1. tertial 2018	Endring
Korttid	3,3%	0%	3,3%
Langtid	6,8%	0%	6,8%
Sum fravær	10,2%	0%	10,2%

Måleindikator	1.1	30.4
Faste årsverk	124,5	129
Midlertidige årsverk	10,9	13
Sum årsverk	135,3	142
Budsjetterte årsverk	141,4	

Innledning

Enhet for habilitering er organisert i fire avdelinger, alle operative etter ny organisasjonsmodell fra 01.01.19. Enhetens hovedmål er å:

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

Aktiviteten i alle avdelinger har vært svært høy i 1. tertial 2019. Ledere, tillitsvalgte, verneombud og annet personale har bidratt sterkt til at enheten går i tilnærmet økonomisk balanse per 30.04.19.

Omorganiseringen i enheten er forankret i en prosjektplan utarbeidet av en prosjektgruppe bestående av ledere, tillitsvalgte og verneombud.

Resultat og aktivitet

Enhet for habilitering har i første tertial arbeidet aktivt for å sikre en enhetlig og helhetlig drift i en tid preget av omstilling, både relasjonelt, kulturelt og organisatorisk. Enheten har aktivt arbeidet med å identifisere nye tiltak for å sikre en bærekraftig økonomi.

På avdelingsnivå er det utarbeidet nye turnuser, overtid og bruk av vikarer er redusert. Tall og årsverk er kvalitetssikret, og det er foretatt et betydelig systematiseringsarbeid i arbeidet med blant annet drift og oppfølging av støttekontakter. Enheten har laget et årshjul som sikrer at riktig oppgave blir utført av riktig person/avdeling til rett tid. Enheten benytter i større grad digitale verktøy, og lagrer nødvendig informasjon på rett sted.

Enheten har etablert HMS-utvalg på enhet- og avdelingsnivå. Utvalgene møtes regelmessig, og er viktige møtesteder mellom leder, verneombud og tillitsvalgte. I tillegg til ordinære HMS-tema har utvalgene

drøftet betydningen av at enheten og ansatte til enhver tid setter kultur, omdømme og ansvarlighet på dagsorden. Fra 01.01.19 har enheten ansatt en rådgiver med spesielt ansvar for internkontroll og HMS-arbeid.

Enheten arbeider systematisk i oppfølging av sykemeldte. Dialogplassen benyttes hyppig, og enheten har introdusert og igangsatt NED-prosjektet.

Enheten har oppmerksomhet på betydningen av å samarbeide på tvers i sektoren og mellom egne avdelinger. Lederne har kontinuerlig fokus på hvordan tjenestene kan koordineres og gis slik at tjenestetilbudet til brukerne står i samsvar med gitte vedtak og enhetens driftsmulighet.

Enhet for habilitering har stramme økonomiske rammer men har på kort tid oppnådd en tilnærmet balanse mellom regnskap og budsjett. Utfordringsbildet enheten står overfor er knyttet til et relativt betydelig behov for å oppruste, fornye og bygge nye boliger til gamle og nye brukere.

Vurderinger

Overgangen til ny organisasjonsstruktur har avdekket områder hvor enheten har et forbedringspotensial og områder hvor enheten drifter godt. Enheten har dedikerte medarbeidere som gir uttrykk for trivsel på jobb. Enheten vil fortsette å kvalitetssikre aktiviteten, både de administrative og faglige oppgaver. Det må arbeides kontinuerlig for å sikre flyt i samarbeidet og i utforming av tjenestetilbudet til brukerne. Aktivitetsnivået blant lederne er svært høyt, og det er behov for å se på muligheten for å justere, prioritere og eventuelt delegere flere oppgaver.

Enheten er - og ønsker å være - i kontinuerlig utvikling. Enheten fortsetter arbeidet i den etablerte prosjektgruppa, og vil videreføre det konstruktive arbeidet med tillitsvalgte og verneombud. Avdelingene arbeider fortløpende med å kartlegge om brukerne gis de riktige tjenestene, utført av de rette kompetansepersonene, levert på rett sted og til rett tid.

Enhet for habilitering ser behovet for å utarbeide en tydelig strategi for å møte nåværende og fremtidig behov for bolig for de brukere enheten har ansvar for. Det tas høyde for å lage forutsigbare planer som involverer pårørende og brukere. Videre vil boligbehovet bli kartlagt og lagt frem både i sektorens kartlegging av boligmasse og i budsjettinnspill.

Omsorgssentre

Økonomitall

Beskrivelse	Regnskap 2018 April	Regnskap 2019 April	Budsjett 2019 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	0	42 408	36 326	-6 082
Andre driftsutgifter	0	4 701	1 977	-2 725
Driftsinntekter	0	-8 571	-3 705	4 866
NETTO	0	38 538	34 597	-3 941

Måleindikator	Fraværspersent 1. tertial 2019	Fraværspersent 1. tertial 2018	Endring
Korttid	2,5%		
Langtid	5,6%		
Sum fravær	8,1%		

Måleindikator	1.1	30.4
Faste årsverk	139,1	139
Midlertidige årsverk	10,2	8
Sum årsverk	149,4	147
Budsjetterte årsverk	135,2	

Innledning

Enhet omsorgssentre består av Berge Gård omsorgsboliger 1 og 2, Frivolltun omsorgsboliger (tidligere GROM), Frivolltun bo og omsorgssenter med avdeling Ferm og Skjernet enhet (Ressursavdeling), avdeling Guldregn (8 senger) som flytter til Fevikun i oktober, og Fevikun bo og omsorgssenter med avdeling A (Holmen, Svaberget, Losen og Lanterna) og avdeling B (Enga og Bekkefaret).

Enheten leverer helsetjenester til 70 pasienter på langtidsavdelinger i begge sykehjem, samt til beboere i 118 heldøgns omsorgsboliger. Omsorgsboligene er redusert fra 118 til 112 i løpet av tertialet. Nedtrekk av 6 leiligheter er på Frivolltun omsorgsboliger.

Resultat og aktivitet

I 1. tertial i 2019 har det vært et stort fokus på den store omstillingsprosessen i helse og omsorgssektoren. Enheten har fått på plass avdelingsledere med fullt PØFI-ansvar (personal, økonomi, fag og informasjon) samt gruppeansvarlige på de ulike avdelingene. På Frivolltun er det også ansatt en assisterende avdelingsleder som har 100 % stilling hvor 50 % er ass. avdelingsleder og 50 % i pleien. Dette grunnet stort lederspenn.

Gjennomgående struktur for økonomirapportering har kommet på plass. Avdelingslederne rapporterer hver måned til enhetsleder. Dette er et viktig tiltak for å kunne være tett på regnskap og budsjett. Det er innført nye budsjett beregningsmodeller. Enheten har store økonomiske utfordringer, spesielt på omsorgsboligene. Dette henger sammen med stort nedtrekk i budsjett og at behovet for tjenester ligger på samme nivå som i 2018. Avdelingslederne opplever den økonomiske situasjonen som særdeles krevende. Det har vært mange prosesser, bl.a. er natt-tjenesten nå delt mellom enhet for omsorgssentre og hjemmetjenesten. I en slik omstillingsfase er det behov for informasjon og involvering av pasienter, ansatte og pårørende. Det må det brukes tid på. Pasienter og ansatte skal også flytte fra Frivolltun til Fevikun. Det skjer etter planen i oktober. Arbeidet med ny turnus og bemanningstilpasningsprosess har vært ressurskrevende og tidkrevende.

Berge Gård har på plass ny turnus etter ny ramme fra 13. mai. I tillegg så har avdelingen behov for en

lokal vikarpool på ca. 4,5 årsverk i 2019. Dette skyldes økning i vedtakstimer. Denne lokale vikarpoolen skal dekkes av omstillingsmidler. Berge Gård har fått på plass de bygningsmessige endringene som ble påbegynt i 2018, blant annet bedre garderober, nytt medisinerom, vaktrom nærmere beboerne samt nyopprettet tilsynsavdeling med 10 leiligheter i 1. etasje. Der er det også et eget dagaktivitetstilbud som driftes med eksterne midler. Det tilbudet gir positive resultater allerede.

Berge Gård har nå begynt forberedelsene til å få på plass nytt sykesignalanlegg.

Frivolltun omsorgsboliger hadde per mars måned tatt ned seks leiligheter. Det skal gjøres bygningsmessige tilpasninger som vil gi bedre kvalitet for de som bor der, med skjermingsmuligheter i mindre stuer samt en mer effektiv drift. Arbeidet er påbegynt. Beboere som ventet på langtidsplass på sykehjem ble prioritert inn på sykehjem, slik at dette arbeidet kunne starte opp i første tertial. Frivolltun omsorgsboliger setter i drift ny turnus i henhold til ny ramme den 17. juni. Det har vært særdeles krevende å få på plass ny turnus når behovet for tjenester er så høyt. Det er nå en del ansatte på Frivolltun omsorgsboliger som har rettigheter til høyere stillinger etter arbeidsmiljøloven. Dette er komplisert når man er i en situasjon hvor årsverk skal tas ned, samtidig som enheten skal ha et heltidsfokus og innfri krav etter arbeidsmiljøloven.

Endringene på Frivolltun bo- og omsorgssenter i forbindelse med nye budsjettmodeller er bl.a. at pasientantallet på skjermet enhet har økt fra seks til åtte. Det oppleves krevende, da det er en spesialavdeling for personer med utfordrende adferd. Foreløpig har enheten holdt igjen den siste plassen for å se om ting endrer seg til det bedre. Ansatte har mye kompetanse på den type adferd, og det legges til rette for HUA (håndtering av utagerende adferd). Det har det også vært utskifting av leder. Ny leder skal være på plass 19. juni.

Andre hendelser i tertialet

Feviktun har fått på plass nytt sykesignalanlegg. Det fungerer bra. Feviktun er også pilot for årsplan. Første evaluering har gitt mange gode tilbakemeldinger fra ansatte og videre gitt innspill til avtalen som nå skal på plass til de andre enhetene skal ta i bruk denne type turnus. Dette gir gode muligheter til god planlegging, forutsigbarhet og til å få ansatte opp i stillingsstørrelse da de vikarierer for hverandre under ferie etc. Det var mye jobb ved oppstart av planen, men stor grad av besparelse for avdelingslederne når planen er på plass og særdeles viktig: ansatte er fornøyd.

Enhet omsorgssentre har i løpet av tertialet hatt branntilsyn på alle lokasjonene. En utfordring vi ser etter omstillingen, er at det nå er mange enheter innenfor samme bygg. Det er her et behov for samordning. Det jobbes det med å få på plass. Det er nedsatt en branngruppe på hvert sted med deltakere fra alle involverte. Sprinkleranlegg på Feviktun bo og omsorgssenter og Frivolltun omsorgsboliger er et særdeles viktig tiltak i forhold til brannssikkerhet.

Enheten har også hatt et tilsyn på miljørettet helsevern på Feviktun utført av helsetjenesten i kommunen. Feviktun fikk tre avvik og noen merknader. Det ene avviket går på uakseptable støyforhold i felles oppholdsrom/stuer p.g.a. oppvaskmaskiner og ovner til å varme mat i. De to andre avvikene omhandlet renhold. Det jobbes med å finne en løsning på det første avviket, hvilket er noe utfordrende p.g.a. trangboddhet og at kjøkken og stue er samme rom. De to andre avvikene er lukket.

Sykefraværet i første tertial ligger omtrent på måltallet for sektoren. Det er enheten fornøyd med.

Begge sykehjem er livsgledehem. Den ordningen ønskes videreført fremover.

Enheten har et avvik på netto lønn på ca. kr 6 mill. Det er HDOene som har det største avviket på lønn. Det gjelder alle lønnsposter fra fastlønn, vikarlønn, ekstrainnleie og overtid. Årsakssammenhenger er bl.a. at ny turnus ikke er på plass. Det skjer 13. mai og 17. juni. Merforbruket skyldes et jevnt høyt vedtaksnivå. Berge Gård hadde en liten nedgang i vedtakstimer i februar sammenliknet med januar, men var over januarnivå i mars måned. Frivolltun har litt nedgang i vedtakstimer, det skyldes nedtrekk av seks leiligheter.

Ekstra innleie handler om faglig forsvarlighet. Ansatte står i krevende situasjoner. Det oppleves i perioder vanskeligheter med å rekruttere tilgjengelige vikarer som ikke utløser overtid, derav overtidsbruk. Avdelingslederne er tett på i forhold til innleie

Lønnsavviket totalt sett viser en positiv endring sammenliknet med mars måned. Det er en nedgang i merforbruket på alle lønnspostene på tilsammen 0,5 mill.

Driftsutgifter: avviket på driftsutgifter skyldes bruk av fondsmidler.

Driftsinntekter: enhetens driftsinntekter er i hovedsak brukerbetaling samt kr 2 869 947 som er midler fra helsedirektoratet knyttet til dagaktivitet demens.

Kommentarer fraværstall: Enheten er svært fornøyd med et fravær på 2,49%-korttid, og 5,65%

langtidsfravær, totalt altså 8,12%. Det å jobbe med nærvær og forebygge sykefravær er et kontinuerlig arbeid. De ansatte følges tett opp. Enheten starter NED-prosjekt (sykefraværprosjekt) i september.

Kommentarer HR-tall: enheten har per april ikke tatt ned faste årsverk. Ny turnus etter ny rammer på plass i mai og juni på begge HDOer.

Enheten har tatt ned litt over to årsverk i forhold til midlertidige ansatte. Samtidig med dette så ha en del ansatte fremmet krav om større fast stilling etter AML§14-4a. Dette er utfordrende å håndtere. Kravene har i all hovedsak vært på Frivolltun omsorgsboliger.

Vurderinger

Ledergruppen for enhet omsorgssentre er ny fra oktober 2018, og det jobbes med å samkjøre ledergruppen, da alle har nye roller og større ansvar. Det jobbes med struktur, kultur og felles mål og visjon. Omdømmebygging og kvalitet på produktet er det også viktig å ha fokus på.

Enheten ønsker også å satse på mer frivillighet. Det er et viktig supplement til enhetens tjenester.

Enheten er godt fornøyd med å ha fått tilført en 20 % legestilling til HDOene fra midten av mai og at den økes med ytterligere 20 % stilling til høsten. HDOene har veldig mange fastleger å forholde seg til. Det er tidkrevende. Det å få en fast lege 1gang i uka vil avhjelpe dette.

Det er viktig i forhold til den økonomiske utfordringen at nye turnuser nå kommer på plass.

Enheten har et stort potensiale ved avdelingene med tanke på heltidsstillinger, og årsplan vil medvirke til dette. Det må tenkes kreativt i forhold til helgebelastning o.a.

Risikomomenter videre drift er økende sykefravær samt at det er vanskelig å rekruttere høyskoleutdannet personell. Det er ønskelig å unngå kjøp av vikartjenester, men det er usikkert om det lar seg gjøre nå i sommer.

Ferieavvikling kombinert med økende fravær er en stor utfordring på nåværende tidspunkt. Økning i fraværet skyldes helseutfordringer, men det kommer også signaler på at enkelte er slitne p.g.a. stort arbeidspress og omstillingssituasjonen. Det jobbes intenst med å finne en løsning på dette.

Et annet risikomoment er at nivået på vedtakstimene fremdeles er svært høyt, spesielt på Berge Gård. Det bør ses på løsninger som å ta ned antall leiligheter og om hjemmetjenesten kan bistå HDOene når det er vedtakstopper.

Enhet omsorgssentre er avhengig av et godt samarbeid med tjenestekontoret når det gjelder pasientlogistikk, og at de som får vedtak på HDOer kan motta tjenester i egen leilighet og har behov for sykehjemsplass. Bygningsmassen på de ulike lokasjonene gir utfordringer i forhold til drift. Det er planlagt en gjennomgang sammen med bygg- og eiendomstjenesten i mai bl.a. på Frivolltun bo og omsorgssentre.

Byggesaksenheten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 April	Regnskap 2019 April	Budsjett 2019 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	2 154	2 071	2 251	180
Andre driftsutgifter	228	217	50	-167
Driftsinntekter	-2 086	-2 295	-2 264	31
NETTO	297	-7	37	44

Måleindikator	Fraværspersent 1. tertial 2019	Fraværspersent 1. tertial 2018	Endring
Korttid	3,39%	2,15%	1,23%
Langtid	0%	0%	0%
Sum fravær	3,39%	2,15%	1,23%

Måleindikator	1.1	30.4
Faste årsverk	8	7
Midlertidige årsverk	2	1
Sum årsverk	10	8
Budsjetterte årsverk	8	

Innledning

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

Etter at det har vært flere utskiftninger av ansatte i 2017 og dels i 2018, har bemanningen vært stabil så langt i år. Ett årsverk er imidlertid ubesatt, da det jobbes med ansettelse i disse dager. Vi har høyere produktivitet og kvalitet etter at vi har fått flere ansatte. Saksbehandlingstiden er blitt redusert, noe vi får gode tilbakemeldinger på fra tiltakshavere og politikere.

Enheten jobber med kontinuerlig forbedring av saksprosesser og drift i enheten. Det er gjennomført en rekke forbedringer av rutiner, opplæring, maler mm.

Det er også gjennomført et forprosjekt om å ta i bruk e-byggesak innenfor IKT Agder-samarbeidet. Da vil Grimstad kommune være pilot for å ta dette i bruk først. Oppstart av pilotperiode er planlagt til medio august 2019.

Resultat og aktivitet

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

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

Enheten er i dag bemannet med 7 av 8 årsverk. Dette skyldes overgang for saksbehandler fra byggesak til annen stilling på sektoren. Det arbeides med å rekruttere i denne stillingen i disse dager.

I løpet av tertialet har enhetsleder kommet tilbake fra permisjon.

Personalet jobber kontinuerlig; både individuelt og samlet, for å sikre at oppgavene blir gjennomført med den kvalitet og effektivitet som kreves. Kontinuerlig forbedringsprosjekt har satt fokus på stadig

forbedringer og effektivisering av saksbehandlingen.

Avvik i økonomisk situasjon så langt synes å ligge i samsvar med selvkostprinsippet. Det er en økende mengde innkomne saker, noe som stemmer med tidligere tendenser for denne årstiden.

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

Sykefraværet i enheten ligger på et nivå som må anses å kunne indikere høy trivsel og motiverte medarbeidere på enheten.

Vurderinger

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

Med tanke på at enheten er liten med kun 7 ansatte, er hovedfokuset på behandle innkomne saker. Enheten jobber med å forenkle saksbehandlingsprosesser for å frigjøre ressurser til mer ulovlighetsoppfølging, tilsyn, samt utviklingsarbeid.

Andre utfordringer som vi ser i enheten er tidsbruken i forhold til klagesaker og dispensasjonssaker. Enheten har et ønske om at klagesaker kan sendes direkte til Fylkesmannen, istedenfor veien innom teknisk utvalg. Dette vil effektivisere saksbehandlingsprosessen, samt redusere tidsbruken som medgår til klagesaker. I et lengre perspektiv vil antall dispensasjonssaker forhåpentligvis reduseres.

Grimstad brann og redning

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 April	Regnskap 2019 April	Budsjett 2019 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	5 586	5 570	5 866	296
Andre driftsutgifter	1 238	789	336	-453
Driftsinntekter	-725	-1 029	-1 090	-61
NETTO	6 098	5 337	5 112	-225

Måleindikator	Fraværsprosent 1. tertial 2019	Fraværsprosent 1. tertial 2018	Endring
Korttid	0,5%	1%	-0,5%
Langtid	0%	1,3%	-1,3%
Sum fravær	0,5%	2,4%	-1,9%

Måleindikator	1.1	30.4
Faste årsverk	16,6	17
Midlertidige årsverk	0,4	1
Sum årsverk	17,1	17
Budsjetterte årsverk	15,6	

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2018	2019	Endring	%
Antall branner og utrykninger	87	93	6	6,9
Antall oppdrag	177	140	-37	-20,9

Innledning

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

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

Resultat og aktivitet

Det vil hele tiden være naturlige svingninger i antall utrykninger og oppdrag. Trenden lokalt er den samme som nasjonalt; at brannvesenet rykker ut til færre branner, men flere hjelpeoppdrag til helse- og ambulansetjenesten.

Enheten har et merforbruk på kroner 225 000, og dette har sammenheng med innkjøp av nødvendig materiell før skogbrannsesongen. Erfaringen fra i fjor var blant annet at en trenger egnet fottøy ved langvarig innsats i skogbrann. Det har også vært kjøpt noe slokkeutstyr og små pumper. Arbeidet med å avvikle lokalt mottak av alarmer på brannstasjonen har startet, og overføringer til 110-sentralen på Stoa er kommet godt i gang.

Brannvesenet i Grimstad, som brannvesen ellers i Norge, kjører på et høyt antall automatiske brannalarmer. Flesteparten av disse er imidlertid unødige og mange tilfeller kunne vært unngått. Det er satt inn tiltak i form av gebyr og veiledning opp mot kunde for å redusere unødige utrykninger.

Vurderinger

Enheten driver godt både innen det brannforebyggende arbeidet og med kompetanseoppbygging gjennom kurs og øvelser. Forebyggende avdeling har etablert tverrsektorielt samarbeid for å målrette innsatsen mot og ivareta brannsikkerheten hos risikoutsatte grupper.

Det er fortsatt et veldig lavt sykefravær på enheten, og det jobbes med å etablere fagansvar på det enkelte beredskapsområdet.

Driften så langt i år tilsier at en vil holde seg innenfor tildelte budsjettmidler. Det vil likevel være noe økonomisk usikkerhet rundt avviklingen av alarmmottaket og antall hendelser utover i neste tertial.

Kommunaltekniske tjenester

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 April	Regnskap 2019 April	Budsjett 2019 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	6 212	5 903	6 189	286
Andre driftsutgifter	7 345	10 838	6 043	-4 794
Driftsinntekter	-3 251	-6 659	-2 333	4 326
NETTO	10 306	10 081	9 899	-182

Måleindikator	Fraværspersent 1. tertial 2019	Fraværspersent 1. tertial 2018	Endring
Korttid	0,9%	1,6%	-0,7%
Langtid	7,9%	4,2%	3,7%
Sum fravær	8,8%	5,8%	3%

Måleindikator	1.1	30.4
Faste årsverk	32	31
Midlertidige årsverk	4,8	7
Sum årsverk	36,8	38
Budsjetterte årsverk	24,3	

Innledning

Flere prosjekter innen vei, park og idrett pågår.

Fjellsikringsarbeidene på Inntjoreveien forventes å være ferdig i løpet av mai. Det er laget en politisk sak, hvor det foreslås inndekning av utgiftene til Inntjoreveien, slik at det ikke belaster ordinær drift og vedlikehold.

Resultat og aktivitet

Lønn er tilnærmet i balanse med et mindreforbruk på kr. 286 000.

Andre utgifter har et merforbruk på kr. 4 794 000, som i hovedsak skyldes kr. 2 mill. i merverdiavgift med rett til mva-kompensasjon som ikke er budsjettet, og ca. kr. 2 mill. til sikringsarbeider på Inntjoreveien. Det er også ført utgifter som skal belastes fond.

Driftsinntekter har merinntekter på kr. 4 326 000. Årsaken til dette er kr. 2 mill. i momskompensasjon som ikke er budsjettet. I tillegg er det kr. ført kr. 1,1 mill. fra fond og kr. 1,2 mill. i økte inntekter fordelt på enkelte ansvarsområder. Noe av dette skyldes også periodisering.

Totalt er regnskapet tilnærmet i balanse med et merforbruk på kr. 182 000.

Fraværet er på 8,8 %, hvorav det meste er langtidfravær.

I forbindelse med avslutning av regnskapet for 2017 ble det bevilget kr. 6 mill. til utbedring av veier på Rønnes, Killegårdsveien, samt to strekninger på Inntjoreveien. Alle disse strekningene er ferdig utbedret, med unntak av en strekning på Inntjoreveien hvor det mangler asfalt.

Gjennom vinteren er det utført rassikringsarbeider på en ca. 800 m lang strekning på Inntjoreveien langs Reddalsvannet. Alle arbeider med sikring forventes å være ferdig i løpet av mai måned. Totale kostnader vil beløpe seg til mellom kr. 2,5 og 3,0 mill., hvorav ca. kr. 0,45 mill. ble belastet 2018-budsjettet. Kostnadene for 2019 er belastet drift/vedlikehold av veier. Det er laget en politisk sak, hvor det foreslås å dekke kostnadene for rassikringen med resterende midler fra de 6 mill. som ble bevilget til utbedring av veier.

Arbeider med ny Grefstadvei forventes å starte opp etter sommerferien. Det er inngått frivillige avtaler med grunneierne.

Når det gjelder flomlys på Levermyr, så kan ikke entreprenøren starte arbeidene før i november p.g.a. manglende kapasitet. Det sees på alternative løsninger. Det vil ikke bli flomlys til høstens kamper.

I Byhaven gjenstår i hovedsak servicebygget. Dette får nå en utforming som er akseptert av nærmeste nabo. Ny byggesøknad sendes inn, og prosjektering av endringer på bygget kan starte opp.

Vurderinger

Dersom kostnader med sikring av Inntjoreveien må dekkes over ordinært drift/vedlikehold på vei, så vil det ikke bli reasfaltering av veier i 2019. Regnskapet vil imidlertid være i balanse ved årets slutt.

Alle prosjektene har ikke ønsket fremdrift. Det er ansatte en ny prosjektleder som for tiden er under opplæring. Prosjektlederne har mange prosjekter og noen av dem er spesielt krevende. Det brukes i stor grad konsulenter, men disse må også styres.

Feiervesen

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 April	Regnskap 2019 April	Budsjett 2019 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	898	813	795	-18
Andre driftsutgifter	47	94	90	-4
Driftsinntekter	-1 240	-913	-1 148	-234
NETTO	-295	-6	-263	-256

Måleindikator	Fraværsprosent 1. tertial 2019	Fraværsprosent 1. tertial 2018	Endring
Korttid	0%	0,9%	-0,9%
Langtid	0%	0%	0%
Sum fravær	0%	0,9%	-0,9%

Måleindikator	1.1	30.4
Faste årsverk	3,8	4
Midlertidige årsverk		1
Sum årsverk	3,8	5
Budsjetterte årsverk		

Innledning

Tertialet har ikke vært preget av noen store overraskelser. Tjenesten når sine mål og utfører sine oppgaver på en god måte. Når det gjelder arbeidsområdet har dette blitt utvidet da fritidsboliger (ca. 1400 hytter) er inntatt som en del av porteføljen vi skal håndtere, se egen kommunestyresak i 2017. Hva dette konkret vil gjøre seg utslag i vil vurderes når det foreligger mer erfaringsdata for denne bebyggelsen, noe som det arbeides kontinuerlig med. Videre har feiertjenesten nå for alvor startet med å registrere all dokumentasjon i saksbehandlingssystemet, noe som gir økt tidsbruk, men samtidig bedrer internkontrollen hva gjelder offentlighets-/forvaltningsloven.

Resultat og aktivitet

Tjenesten driver kostnadseffektivt og driften er i balanse.

Implementeringen av fritidsbebyggelse er påbegynt som en vanlig del av våre oppgaver. Vi har imidlertid sett det formålstjenlig å rette fokuset mot disse objektene i sommerhalvåret, da det er da vi treffer eierne.

Vi har etablert kontrakt med ny feierlærling fra og med slutten av mars etter å hatt kandidaten på arbeidsutprøving via NAV i to måneder. Dette er et treårig løp hvor vi besørger utdanning og opplæring.

Arbeidsmiljøet i avdelingen er godt, noe som kan ses av måleparameter for nærvær.

Vurderinger

Fagsystem for håndtering av aktivitet og hendelser ute i felt er nå vel utprøvd og fungerer bra. Koblingen opp mot kommunens sak-/arkivsystem er sømløs, og vi får oppfylt kravene i offentlighetsloven på en bedre måte enn tidligere. Dette gjør hverdagen mer effektiv og vi får orden på lagringsverdige dokumenter i kommunens sak-/arkivsystem og bedre samhandling med gebyrsystemet.

Tjenestens oppgaver innen brannforebygging fremstår mer og mer viktig. Dette fordi vi vet at mennesker som omkommer i brann gjør dette hjemme og ofte tilhører en risikogruppe. Det at tjenesten er kompetent og rådgivende/veiledende ovenfor denne gruppen når de treffer dem i eget hjem, er svært sentralt og noe avdelingen har stort fokus på.

Vann og avløp

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 April	Regnskap 2019 April	Budsjett 2019 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	5 500	5 223	4 833	-390
Andre driftsutgifter	36 101	38 768	39 738	970
Driftsinntekter	-28 940	-28 106	-29 199	-1 093
NETTO	12 661	15 888	15 372	-516

Måleindikator	Fraværsprosent 1. tertial 2019	Fraværsprosent 1. tertial 2018	Endring
Korttid	1,8%	3,4%	-1,5%
Langtid	2,9%	0,1%	2,7%
Sum fravær	4,7%	3,5%	1,2%

Måleindikator	1.1	30.4
Faste årsverk	10,2	11
Midlertidige årsverk		
Sum årsverk	10,2	11
Budsjetterte årsverk		

Innledning

Driften av vann og avløp går som normalt.

Plassering av nytt renseanlegg er ikke fastsatt. 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.

Resultat og aktivitet

Lønn er tilnærmet i balanse.

Andre driftsutgifter har et mindreforbruk på kr. 970 000 som skyldes mindre avskrivninger på vann i forhold til budsjett.

Driftsinntekter har kr. 1 093 000 i mindreinntekter. Storparten av dette er på vann.

Sykefraværet er på 4,71%.

Renseanleggsplanlegging 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.

For vann- og avløpsanlegget på Hesnes er ikke grunnerverv ferdig. Oppstart av anlegget forventes å bli til høsten.

Arbeider med ny hovedvannledning fra vannbehandlingsanlegget på Rosholt til Egra pågår.

Vurderinger

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

Oppmålingsenheten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 April	Regnskap 2019 April	Budsjett 2019 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	655	1 037	1 072	35
Andre driftsutgifter	556	199	285	86
Driftsinntekter	-338	-1 133	-1 075	58
NETTO	873	102	282	180

Måleindikator	Fraværspersent 1. tertial 2019	Fraværspersent 1. tertial 2018	Endring
Korttid	0,9%	0%	0,9%
Langtid	17,8%	0%	17,8%
Sum fravær	18,7%	0%	18,7%

Måleindikator	1.1	30.4
Faste årsverk	4	4
Midlertidige årsverk		
Sum årsverk	4	4
Budsjetterte årsverk	4	

Innledning

Situasjon er ganske annerledes nå enn for et år siden. Enheten er nå fullbemannet mot halv bemanning i fjor. Underveis har vi gjort store endringer i rutineene. Vi har tatt i bruk saksbehandlings-/arkivsystem, og vi er koplet til resten av kommune i de fleste sammenhenger. Det var store utfordringer med å bygge opp ny enhet og innføre nye systemer og rutiner samtidig som man måtte ta løpende drift, da vi var sterkt underbemannet. Dette forklarer forskjellen i regnskapet fra i fjor.

Resultat og aktivitet

Enheten går nå i pluss. Det som er i pluss forklares med forsinket fakturering av saker fra i fjor, som nå er fakturert.

Endringene og oppgraderingene av oppmålingsenheten nærmer seg ferdig og det blir normal drift.

Oppmålingsenheten tar nå på seg ekstra jobb ved å ta tak i problematikken med føring av matrikkelens bygningsdel. Dette har tidligere ligget hos Byggesakenheten. Oppmålingsenheten får overført penger fra byggesaksenheten for å ta den daglige driften av dette.

Oppmålingsenheten har sagt ja til å føre nye tiltak i B-delen, i tillegg er det store mangler fra tidligere i B-delen. Dette må oppdateres og rettes slik at kommunen kan sende ut riktige kommunale gebyrer og kommunal eiendomsskatt. Det er en forutsetning at vi får overført midler hvis vi skal få oppgradert B-delen. For å få matrikkelens bygningsdel på et akseptabelt nivå vil vi trenge anslagsvis ca. 500 000kr. Dette vil føre til riktige gebyrer og eiendomsskatt. Inntekspotensialet for kommunen er relativt stor. Vi snakker om en engangssum på ca. 500 000 med årlige ekstra skatt og gebyrer på kanskje millionbeløp.

Vurderinger

Enheten er fremdeles i oppbyggingsfasen med en del opplæring. Oppmålingsenheten har engasjerte medarbeidere som passer godt sammen og det er en god tone i enheten.

Årlig saksmengde på oppmåling kan variere. I 2018 var det færre saker enn de foregående år. Dette gjaldt også for nabokommunene Arendal og Froland. Om dette var en tilfeldighet for nevnte år eller det

var begynnelsen på en trend vet vi ikke nå.

Enheden har to 20 år gamle biler som snart må byttes ut. Oppmålingsenheden har tre kikkerter som kan brukes så lenge de virker. Det produseres ikke reservedeler til disse lenger og vi vet ikke når disse må byttes ut. Oppmålingsarkivet må snart digitaliseres. Til sammen blir dette betydelige beløp. Oppmålingsgebyrene bør økes for å ta høyde for disse kostnader som vi vet vil komme. Oppmålingsgebyrene i Grimstad er lave.

Plan-, miljø- og landbruksenheten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 April	Regnskap 2019 April	Budsjett 2019 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	2 498	2 996	2 894	-102
Andre driftsutgifter	142	471	506	36
Driftsinntekter	-406	-833	-299	534
NETTO	2 233	2 634	3 101	467

Måleindikator	Fraværspersent 1. tertial 2019	Fraværspersent 1. tertial 2018	Endring
Korttid	3,9%	5,7%	-1,8%
Langtid	0%	3,2%	-3,2%
Sum fravær	3,9%	8,8%	-4,9%

Måleindikator	1.1	30.4
Faste årsverk	8,6	9
Midlertidige årsverk	1	1
Sum årsverk	9,6	10
Budsjetterte årsverk	10	

Innledning

Det er svært høy aktivitet på avdelingen. Kommuneplanens arealdel er under revidering, og det interkommunale plansamarbeid for E18 er to overordnede planprosesser som har krevd mye ressurser fra enheten den siste perioden. Videre er det stort trykk på ordinære planoppgaver (private planforslag).

Resultat og aktivitet

Regnskapet per 30. april viser høyere netto lønnsutgifter og driftsinntekter enn budsjettert. Dette er grunnet midlertidig prosjektstilling i forbindelse med kommuneplanarbeidet, som medfører at det overføres midler fra disposisjonsfond (inntektsføres) for deretter utbetales som lønn til ansatt. I sum blir det et nullregnskap, slik at netto sum for enheten utgjør 467 000 i mindreforbruk. En stor del av mindreforbruket er en vakant fast stilling som arealplanlegger som er besluttet ikke å fylle i 2019. Disse midlene er planlegges brukt til å dekke noe av merforbruket på strøm i kommunen.

Det er for tiden høy aktivitet i enheten innenfor alle fagområder. Enheten opplever stor pågang av private reguleringsplaner til behandling. Den er også et stort trykk på flere overordnede planer. Her nevnes blant annet revisjon av kommuneplanens arealdel og det interkommunale plansamarbeid som er etablert for E18. Spesielt det siste har tatt mer ressurser enn det vi opprinnelig hadde sett for oss. Vi tror imidlertid at dette er fornuftig ressursbruk selv om det har utsatt andre prosesser (f.eks. kommunedelplan for sentrum). Den vakante stillingen, samtidig med høyt aktivitet, setter enhetens kapasitet under press. Det kan føre til noe økt behandlingstid og økt responstid på henvendelser.

Vurderinger

Enheten er i god drift og behandler et høyt antall saker i all hovedsak innenfor gitte frister. Med stor sakspågang og mye overordnede planarbeidet, samtidig som vi har én vakant stilling på plan, er det utfordrende å disponere enhetens ressurser slik at alle saksområder får tilfredsstillende kapasitet.

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

Bygg- og eiendomstjenesten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2018 April	Regnskap 2019 April	Budsjett 2019 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	16 005	15 427	15 193	-234
Andre driftsutgifter	23 562	33 203	14 816	-18 388
Driftsinntekter	-16 971	-19 833	-9 745	10 088
NETTO	22 596	28 797	20 263	-8 534

Måleindikator	Fraværs% snitt april 2019	Fraværs% snitt april 2018	Endring
Korttid	2%	2,4%	-0,5%
Langtid	8,1%	4,1%	4,1%
Sum fravær	10,1%	6,5%	3,6%

Måleindikator	1.1	30.4
Faste årsverk	65,6	68
Midlertidige årsverk	3,2	3
Sum årsverk	68,8	71
Budsjetterte årsverk	66,3	

Innledning

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

Resultat og aktivitet

Fraværet i første tertial 2019 viser at vi ligger høyere enn tidligere år, og skyldes i hovedsak mange ansatte med langtidsfravær.

Det er flere midlertidige årsverk første tertial, noe som er en direkte konsekvens av høyt sykefravær.

Bygg- og eiendomstjenesten jobber for å nå målene knyttet til kommunestyrevedtak på investeringer, og samarbeider godt med øvrige sektorer på de vedtatte investeringene på en forsvarlig og god måte.

De ekstraordinære energikostnadene i 2019 har gitt oss store utfordringer med å holde budsjettet. Bygg- og eiendomstjenesten har redusert energiforbruket på kommunale bygg, men grunnet høyere strømpriser har totalkostnaden gått vesentlig opp. Dette er rapportert i tidligere årsrapporten for 2018, og den varslede økningen på energipriser utgjør alene et avvik på 5,23 millioner til tross for en total reduksjon i energiforbruket i forhold til forbruket i samme periode i 2018.

Omorganisering og endringer i driften innen helse- og omsorgssektoren har medført betydelige tapte leieinntekter for enheten. Dette skyldes at flere leiligheter står ubenyttet eller er omdisponert til fellesstuer og kontorfasiliteter. Bygg- og eiendomstjenesten har ikke fått budsjettjustert for manglende leieinntekter. Tomgangsleien utgjør et underskudd på 0,5 mill. i første tertial.

Festeavgiften for Prestegårdsskogen har blitt fakturert og betalt av bygg- og eiendomstjenesten og utgjør et merforbruk på 2,6 mill. Det er viderefakturert for halvparten av denne justeringen, og resterende vil bli fakturert høsten 2019. Hvis kommunen får dekket rentekostnader på prisjusteringen vil regnestykket gå i null.

Bygg og eiendomstjenesten har et budsjettmessig mindre merforbruk på lønn og merforbruket i tråd med korttidsfraværet der vi må ha inn vikarer. Bygg- og eiendomstjenesten ser også at merforbruket delvis skyldes en økende bruk av vaktordningen (24/7), mye av dette skyldes en økning av utrykninger til leiligheter uten bemanning med krevende brukere.

Driften av Grimstad svømmehall har gått bra i første tertial. Vi har gode besøkstall. Det tekniske anlegget i svømmehallen er gammelt, og dette medfører fortsatt korte driftsstanser og større vedlikeholdsutgifter enn ønskelig.

Vurderinger

Bygg- og eiendomstjenesten har i løpet av første tertial innført kontinuerlig forbedring 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 har utfordringer med tomgangsleie i forbindelse med omleggingen i helsesektoren.

Prisene på energi øker stadig, og det varsles fortsatt om økninger i tiden fremover. Bygg- og eiendomstjenesten vil derfor øke fokuset ytterligere på å redusere forbruket i den kommunale bygningsmassen. Kommunestyret bevilget midler til energibesparende tiltak samt utfasing av fossilt brensel, og begge disse tiltakene vil bidra til redusert energiforbruk. Bygg- og eiendomstjenesten planlegger større fokus på energioppfølging i årene som kommer. Dersom ikke strømprisene går vesentlig ned, kan merforbruket komme opp i 10 mill. i løpet av året.