



Driftsenhetenes årsmeldinger 2016

Vedlegg til Grimstad kommunes
årsmelding 2016

1.	VIRKSOMHETSSTYRING	5
2.	KOMMUNIKASJONS- OG DIGITALISERINGSAVDELINGEN	8
3.	SOSIALTJENESTEN	10
4.	BARNEVERNSTJENESTEN	12
5.	NAV GRIMSTAD	17
6.	BOVEILEDERTJENESTEN.....	19
7.	HELSETJENESTEN.....	23
8.	HJEMMETJENESTEN	28
9.	BERGE GÅRD SENTER	32
10.	FRIVOLLTUN BO- OG OMSORGSSENTER.....	36
11.	FEVIKTUN BO- OG OMSORGSSENTER	41
12.	BESTILLERENHETEN	44
13.	KJØKKENTJENESTEN	48
14.	KULTURTJENESTEN.....	50
15.	BIBLIOTEKET	53
16.	KVALIFISERINGSTJENESTEN	55
17.	VEILEDNINGS- OG UTVIKLINGSTJENESTEN	58
18.	EIDE BARNEHAGE.....	62
19.	TØNNEVOLDKOGEN BARNEHAGE	64
20.	STORGATEN BARNEHAGE.....	66
21.	HAUSLAND BARNEHAGE	69
22.	GRIMSTAD BARNEHAGE.....	71
23.	FEVIK SKOLE.....	73
24.	HOLVIGA BARNESKOLE.....	75
25.	HOLVIGA UNGDOMSSKOLE	77
26.	LANDVIK SKOLE.....	79
27.	EIDE SKOLE	82
28.	GRIMSTAD UNGDOMSSKOLE	85
29.	FJÆRE BARNESKOLE	88
30.	FJÆRE UNGDOMSSKOLE.....	91
31.	FRIVOLL SKOLE.....	93
32.	JAPPA SKOLE.....	96
33.	LANGEMYR SKOLE.....	99
34.	PLAN-, MILJØ- OG LANDBRUKSENHETEN	101
35.	BYGGESAKSENHETEN	103
36.	OPPMÅLINGSENHETEN	106
37.	BYGG- OG EIENDOMSTJENESTEN.....	108
38.	BRANN- OG FEIERTJENESTEN.....	112
39.	KOMMUNALTEKNISKE TJENESTER	114
40.	VANN- OG AVLØPSTJENESTER	116
41.	FEIERTJENESTEN.....	118

1. Virksomhetsstyring

Enhetsleder: Trond-Vegar Johansen

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2015	2016	Oppr.	Revidert	Avvik	%
Inntekter	-5 536	-2 602	-1 700	-2 505	97	-3,9
Netto lønnsutg.	23 254	24 346	23 622	25 251	905	3,6
Andre utgifter	14 210	14 983	11 178	13 374	-1 609	-12,0
Netto resultat	31 928	36 727	33 100	36 120	-607	-1,7

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Faste årsverk	24,5	26,1	1,6	6,7
Brutto årsverk	32,8	33,9	1,1	3,4
Fraværspersent	5,6	8	2,4	

Innledning

Virksomhetsstyring består av fagområdene kvalitet, økonomi, HR, kemner, faktura og gebyr, juss og innkjøp. Virksomhetsstyring ble etablert i 2015 for å styrke kompetansen og kapasiteten til å gjøre analyser, styrke internkontrollen og å bistå resten av organisasjonen med omstilling.

Resultater og aktiviteter

Virksomhetsstyring har i 2016 hatt høy aktivitet. I tillegg til ordinær drift har en utarbeidet en modell for refusjon av merverdiavgift slik at utbyggere kan benytte seg av anleggsbidragsmodellen i tillegg til justeringsmodellen når det foreligger en utbyggingsavtale. Budsjettarbeidet for 2017 ble ferdigstilt i slutten av oktober. Virksomhetsstyring har i perioden tatt initiativet til en gjennomgang av merforbruket i helse- og omsorgssektoren.

Virksomhetsstyring har i 2016 brukt mye ressurser på anskaffelse av nytt økonomisystem (ERP). Dette prosjektet er i regi av IKT Agder og er felles for alle eierne av IKT Agder. Virksomhetsstyring har brukt opp mot 4 årsverk i dette prosjektet. Prosjektets formål er å anskaffe ett nytt økonomi-system til eierne av IKT Agder. Etter anbudskonkurranse ble det valgt en suiteløsning med Xledger som hovedleverandør og Blugarden, Arena og Stratsys som underleverandører. Det nye systemet er en skybasert løsning. Systemet ble satt i drift 01.01.2017.

IKT Agder har flere styringsorganer. I perioden har virksomhetsstyring, ved kommunalsjef, fungert som rådmann i representantskapet frem til ny rådmann var på plass i starten av oktober. I tillegg har virksomhetsstyring overtatt Grimstad kommune sin plass i programstyret. Virksomhetsstyring innehar også Grimstad kommune sin styreplass i IKT Agder og AKST.

Virksomhetsstyring er programansvarlig for lederutviklingsprogrammet «Åpen og innovativ ledelse». Det første programmet med 24 deltakere ble avsluttet i mai i år. Nytt program for 2016-2017 har blitt startet opp, og en ny gruppe ledere er tatt opp i dette.

Grimstad kommune ved virksomhetsstyring leder en analysegruppe i IKT-Agder samarbeidet, som skal gjennomføre risikovurderinger av 9 nye IKT-prosjekter. Risikovurderingene gjennomføres for både administrativ informasjonssikkerhet og teknisk sikkerhet knyttet til implementering av det enkelte prosjektet.

Virksomhetsstyring har hatt ansvaret for å lede arbeidet med å skrive rapporten «Helsetilstand og påvirkningsfaktorer i Grimstad kommune». Rapporten ble behandlet i kommunestyret i mai.

Statsarkivet i Kristiansand gjennomførte tilsyn med arkivtjenesten i Grimstad kommune på slutten av 2015. Som ledd i arbeidet med å lukke avvikene, leverte Aust-Agder Museum og Arkiv IKS en forprosjektrapport i mai, hvor blant annet all arkivdanning i kommunen var kartlagt. Rådmannen har på bakgrunn av denne rapporten iverksatt et prosjekt, hvor hovedformålet er å få utarbeidet en ny arkivplan for kommunen.

Virksomhetsstyring har i 2016, sammen med et politisk utvalg, hatt en gjennomgang av økonomireglementet hvor man har sett på hvordan HR-tall rapporteres, samt rutinen for opprettelse av nye faste stillinger.

Kemneren sine hovedoppgaver er regnskapsføring, fordeling og innkreving av skatt og arbeidsgiveravgift, samt kontroll og informasjon til arbeidsgiverne i kommunen. Videre har kemneren ansvar for innkreving av kommunale eiendomsavgifter og andre krav for Grimstad kommune. Kontoret har 5,6 årsverk, hvorav 4,1 på skatteoppkreverfunksjonen og 1,5 på kommunale krav. I tillegg er kommunen med i en interkommunal ordning for arbeidsgiverkontroll (Interkommunal arbeidsgiverkontroll i Agder) kjøper lovpålagte kontrolltjenester derfra.

2016 har vært et utfordrende år på bemanningssiden, med 2 nye medarbeidere og en årsverksreduksjon på 0,4 årsverk fra 2015. Etter kemneren sin vurdering har dette gått relativt greit uten nevneverdig innvirkning på innfordringens effektivitet eller kvaliteten i oppgaveløsningen. Kontoret har gjennom året hatt lavt sykefravær og god produksjon.

For kommunale krav har vi en restanse på kr. 28 304 915,- per 31.12.16. Det er en nedgang på 3,5 mill. kroner fra 2015. Av denne restansen er kr. 22 651 942,- krav som er fakturert seint i 2016 med forfall i 2017. Den reelle restansen derfor betydelig lavere.

På skatt har skatteoppgjørene gått som normalt med hovedavregningen i juni og løpende skatteoppgjør fra august til oktober for næringsdrivende og andre med mer kompliserte skatteoppgjør. På innkrevingssiden går mye av ressursene med til innkreving av utestående skattekrav fra fjorårets likning og eldre år. Resultatkravene fra faglig overordnet - Skatt sør ble i 2016 oppnådd for samtlige skattearter med unntak restskatt 2014 hvor vi ikke kom helt i mål (resultatkravet her var 97 % av utliknet restskatt, mens vi oppnådde 96,58 %). Trangere økonomiske tider med svak vekst og økende arbeidsledighet som følge av nedturen i oljerelatert industri og ringvirkningene av dette, er noe av forklaringen på det.

I 2016 er det åpnet 42 konkurser i Grimstad. Det er en økning på hele 27 konkurser fra 2015 hvor det ble åpnet 15 konkurser. Økningen må betegnes som bekymringsfull og viser med all tydelighet ringvirkningene av krisen i oljenæringen og hvordan dette påvirker tilstøtende næringer og leverandører.

Faktura- og gebyr har i 2016 analysert og prosessmodellert all fakturering i kommunen for å kunne sikre best mulig kvalitet, sikkerhet, rutiner og finne eventuelle kostnadsbesparende tiltak.

Videre er det jobbet med å tilpasse systemene for forvaltning av kommunale eiendomsgebyrer og renovasjon på grunn av store endringer som kommer i 2017

I siste halvår 2016 er det klargjort for fakturering av kommunale eiendomsgebyrer over 12 terminer fra og med 1. januar 2017. I samme periode er det gjort et arbeide med å sikre integrasjonen mellom fagsystemer og nytt økonomisystem for å sikre kvalitet på fakturering i nytt system.

Faktura- og gebyrseksjonen har fagansvaret for renovasjon og har i samarbeid med Arendal og Froland utarbeidet ny renovasjonsforskrift (gjeldende f.o.m. 1.5.17). Fagmodul renovasjon er tilpasset ny renovasjonsordning, og man har forberedt kommunikasjon og infrastruktur i forbindelse med innføring av ny løsning. Nytt økonomisystem og nytt saksbehandlingssystem åpner for nye muligheter og nye måter å jobbe på. Målet er å sikre at flest mulig fakturaer blir sendt ut og åpnet digitalt for å holde merkostnaden med innføring av 12 terminer lavest mulig. Ny renovasjonsløsning skal sikre best mulig

arbeidsmiljø for renovatørene, hindre rotteplage og gi best mulig sortering av avfall. Mål med endring av prisstruktur er å gi et incentiv til å sortere mest mulig.

Ressursbruk

Virksomhetsstyring har i 2016 et merforbruk på 607 000 kroner, som tilsvarer et avvik på 1,7 %. Dette merforbruket er knyttet til kjøp av konsulenttjenester og økt reguleringspremie i AKST.

Virksomhetsstyring har i 2016 hatt et sykefravær på 8 %, dette er en økning på 2,4 % fra 2015. Det økte sykefraværet ligger i sykefravær av langvarig karakter. Sykefraværet er ikke relatert til arbeidsmiljø. Sykefraværet forventes redusert i 2017.

Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Bedre kvalitet og tilgjengelighet på styringsinformasjon til ledere.	Oppgradere økonomisystemet Agresso. Dashboard. Apper (godkjenning, reiseregninger etc).	
2	Innen utgangen av 2016 skal det være innført et elektronisk kvalitetssystem i kommunen.	Utarbeide en prinsippbeskrivelse for kvalitetsarbeidet i kommunen. Forankring (eierskap) i hele organisasjonen – felles forståelse (hvorfor) og videre prosess (hvordan og når), inklusive politisk nivå og kontrollutvalget. Gjennomføres i linja under ledelse av virksomhetsstyring.	
3	I 2016 skal det arbeides med å implementere og iverksette ny organisasjonsstrategi for Grimstad kommune.	Forankring, felles forståelse og videre prosess i hele organisasjonen. Utarbeide overordnet kompetansestrategi og gjennomføring av kompetansehevede tiltak. Revidering av lønnspolitisk plan. Strategi for rekruttering og rekrutteringsprosess. Revisjon av handlingsplan for Helsefremmende arbeidsplasser (HMS/IA- plan).	
4	Gjennomføre minst to driftsgjennomganger på driftsenhetsnivå basert på analyser.	Velge ut de enhetene som skal være gjenstand for en slik analyse. Valg av metode for driftsgjennomgang.	
5	Kommunen skal ha en helhetlig styringsmodell for pleie og omsorgstjenester.	Etablere en ressursstyringsmodell for boveiledertjenesten.	
6	Innen 1. mai skal datakvaliteten i kommunens sak- og arkivsystem forbedres, slik at konvertering til nytt system går så smertefritt som mulig.	Gjennomføre en ryddejobb i samarbeid med dokumentsenteret i AKST (avskrivning av ubesvarte brev, ferdigstilling og ekspedisjon av internt produserte dokumenter, avslutte saker).	

3. Kommunikasjons- og digitaliseringsavdelingen

Enhetsleder: Ragnhild Sigurdsøn

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2015	2016	Oppr.	Revidert	Avvik	%
Inntekter	-1 384	-1 072	-875	-875	197	-22,6
Netto lønnsutg.	7 602	8 076	8 011	8 151	75	0,9
Andre utgifter	2 374	2 252	2 255	2 255	3	0,1
Netto resultat	8 592	9 256	9 391	9 531	275	2,9

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Faste årsverk	10,9	10,7	-0,1	-1,3
Brutto årsverk	11,3	12,2	0,9	8,4
Fraværprosent	2,7	5,2	2,4	

Innledning

Avdeling for kommunikasjon og digitalisering (KD) har en fast stillingsramme på 1105 % (11,05). Informasjons- og kommunikasjonsteamet hadde en fast stillingsressurs 365 %, politisk sekretariat 250 %, topplederstøtte 100 %, IKT-leder og IKT-rådgivere 300 % og kommunikasjonssjef 100 %. Sykefraværet er lavt; 5,2 %, men har økt med over 2 % i forhold til 2015. Dette skyldes en langtidssykemelding.

Resultater og aktiviteter

KD har jobbet med å ta ut gevinster av digitaliseringsarbeidet. tillegg har det vært jobbet med bredbåndsutbygging i hele kommunen, og for å få bedre mobiltelefondekning på rådhuset. Kursrommet på Dømmesmoen har blitt forbedret, og det er installert nytt AV-utstyr i kommunestyresalen.

I mars ble den nye web-portalløsningen tatt i bruk. Flere medarbeidere fra KD jobbet med etterarbeid og for å i størst mulig grad ta imot den nye løsningen. Medarbeidere har også deltatt i prosjekter og interkommunalt samarbeid/nettverk, blant annet har en av medarbeiderne en nøkkelrolle i innføring av nytt sak-arkivsystem. BOSS, det nye skoleadministrative systemet som er under innføring, har også krevd stor arbeidskapasitet i avdelingen.

Flere av avdelingens medarbeidere var sentrale i gjennomføring av program til Grimstads 200-års jubiléum.

To av avdelingens medarbeidere har gått av med pensjon, disse jobbet i resepsjonen. Det har vært jobbet med å rekruttere nye medarbeidere med digital kompetanse. Avdelingen har også fokusert på å styrke ekspedisjonen/sentralbordets kompetanse for i mye større grad å kunne hjelpe kommunens innbyggere uten å henvise videre til saksbehandlere.

KD har ansvaret for koordinering av samarbeidet med fadderstyret ved UiA der det jobbes for at Grimstad kommune skal bli en bedre vertsby for Universitetet i Agder (UiA). For studiestart 2016 gjennomførte kommunen flere velkomstarrangement, blant annet båttur, «hei på deg»- en annerledes guiderunde. I tillegg var vi representert sammen med ordfører for å dele ut grimstadvann på «Pub-ræset»

Politisk sekretariat hadde i 2016 i tillegg til forberedelse til valg 2017, og daglig drift, en midlertidig stillingsressurs på 0,2 årsverk for å "rydde" i kommunens legater. Et arbeid som har mer enn halvert antall legater som kommunen har administrasjonsansvar for.

Ressursbruk

Resultatet for 2016 viser at avdelingen har et mindreforbruk på kr 275'. dette skyldes refusjon av sykepenger. Avdelingen driver nøkternt med minimalt bruk av vikarer, og fokus på at avdelingens ansatte skal være fleksible i henhold til hvor det er behov for ressurser til enhver tid.

Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Gjøre det nye kommunestyret bedre rustet til å utføre sine oppgaver.	Bidra til opplæring av de nyvalgte folkevalgte. Politisk sekretariat skal bidra aktivt i opplæringsprosessen	
2	Få bedre utnyttelse av kompetansen og arbeidskapasiteten i politisk sekretariat	Fordeling av oppgaver på en hensiktsmessig måte. Gjennomgå oppgaver og kompetanse på nytt	
3	Gi bedre service til innbyggerne og bedre oversikt/informasjon for ansatte i sentralbordet	Få bedre utnyttelse av funksjoner i Trio (sentralbordsystemet)	
4	Gi innbyggere korrekt og oppdatert informasjon på internet og opprettholde/forbedre omdømme som seriøs tjeneste-/informasjonsleverandør	Etablere rutiner for årlig vedlikehold av nettsidene	
5	Forbedre og sikre forsvarlig drift av helsesystemene	Få flere som kan drifte disse løsningene. Bygge opp kompetanseteam og utrede mulighet for samarbeid med Arendal	
6	Øke fokus på informasjonssikkerhet i GK	Informere om dette. Forbedre informasjonen på nettsidene, spisse informasjon på kurs for nyansatte og politikere	
7	Å utnytte de digitale verktøyene bedre	Innføre «Svar-UT» (elektronisk forsendelse av kommunale brev) som standard for saksbehandlere. Følge opp og kurse saksbehandlere	

4. Sosialtjenesten

Enhetsleder: Tina Fabricius

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2015	2016	Oppr.	Revidert	Avvik	%
Inntekter	-9 904	-11 482	-2 010	-4 634	6 848	-147,8
Netto lønnsutg.	13 102	18 018	12 006	16 109	-1 909	-11,9
Andre utgifter	10 919	8 975	8 442	9 037	62	0,7
Netto resultat	14 117	15 512	18 438	20 512	5 000	24,4

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Faste årsverk	15,0	17,5	2,5	16,3
Brutto årsverk	21,7	28,1	6,4	29,3
Fraværspersent	7,8	7,7	-0,1	

Innledning

Det har vært jobbet godt og målrettet i 2016. Enheten har et stort mindreforbruk som hovedsakelig skyldes færre kjøp av private tjenester.

Resultater og aktiviteter

Sosialtjenesten har tre prioriterte delmål. Det er:

- Øke antall boliger til vanskeligstilte
- Styrke tidlig innsats i rusomsorgen
- Styrke ettervernsarbeidet for brukere i rehabilitering

Disse tre delmålene har vært styrende i 2016 og vil også være det i 2017.

Øke antall boliger til vanskeligstilte

Det har vært jobbet mye for å øke antall boliger. Det er viktig at sosialtjenesten har et differensiert botilbud, slik at brukerne får tilbudt en bolig som er trygg. Det har i 2016 blitt opprettet en bolig for mennesker med rusproblemer og kognitiv svikt, fire småhus i prosjekt «Sjef i egen bolig» ble ferdigstilt og innflyttet i juli og plassering av «bemannet bolig for mennesker med rusproblemer» har blitt vedtatt. Det har vært jobbet godt med bolig til vanskeligstilte de siste tre årene og antall bostedsløse er halvert på disse årene. Ved måling høst 2016 er det 15 bostedsløse i Grimstad kommune. Dette betyr at bolig fremdeles vil være et prioritert delmål for sosialtjenesten de neste årene.

Styrke tidlig innsats i rusomsorgen

Sosialtjenesten har en ruskonsulent i 50 % stilling som jobber med tidlig innsats. I tillegg har tjenesten en prosjektstilling i 50 % (finansiert ved tilskudd fra fylkesmannen) som jobber med hasjavvenningsprogram. Målsettingen i dette forebyggende arbeidet er å hjelpe og legge til rette for at ungdommer skal bli kvitt cannabismisbruk samt å forebygge at ungdom skal utvikle cannabismisbruk. Høsten 2016 har det vært informert om cannabis og dens skadevirkninger i alle førsteklasse på Dahlske videregående.

Styrke ettervernstilbudet for brukere i rehabilitering

I 2016 har «Bli med» endret sitt tilbud til å være et aktivitetstilbud for brukere i ettervern. Tilbudet heter nå Vikhuset og ble åpnet i høst. Aktivitetstilbud som er helt rusfritt er essensielt for brukere i ettervern for å hindre tilbakefall til rus. Ettervernstilbudet består nå av Charlottenlund rehabiliteringsbolig, Vikhuset, ettervernsgruppa «sammen om mestring» og prosjekt «likemann» (finansiert ved tilskudd fra fylkesmannen). Likemannsprosjektet er tilbud om oppfølging av en tidligere rusavhengig som har et avklart forhold til sitt tidligere rusmisbruk. Likemannen følger opp brukeren og er tilgjengelig 24/7. Dette

prosjektet er i samarbeid med bruker- og pårørende organisasjonen A-larm og Agderforskning (ved følgeforskning av prosjektet).

Ressursbruk

Sosialtjenesten har et mindreforbruk på kr 5 000 000 i 2016. Dette skyldes i stor grad færre kjøp av private tjenester og større refusjon for særlig ressurskrevende brukere enn budsjettet. Refusjonskravet for 2016 knyttet til en enkeltbruker var særskilt høyt for 2016 og kan ikke forventes i 2017. Uten dette ekstraordinære refusjonskravet ville mindreforbruket vært på kr 3 000 000 og er knyttet til færre kjøp av private tjenester.

Sykefraværet har holdt seg på samme nivå i 2016 som i 2015. Det er et mål å redusere sykefraværet. Det jobbes systematisk med sykefraværsoppfølging.

Det er en økning i antall årsverk fra 2015 til 2016. Dette skyldes økning i bemanningen i miljøtjenesten til to ressurskrevende brukere.

Vurderinger

Det jobbes godt i sosialtjenesten med de tre prioriterte delmålene. Dette gjør at vi skaper en tjeneste som er rustet for fremtiden. Likevel er det flere områder som vi kan forbedre. Tilbudet til ROP-pasienter (alvorlig psykisk lidelse i kombinasjon med rusmisbruk) er et område som må forbedres.

Vi ser at det er en økning i brukere med alvorlig psykisk lidelse i kombinasjon med rusmisbruk. Det er nok flere årsaker til dette, men kommunen merker nå den dreiningen som sykehusene gjør. Spesialisthelsetjenesten har en sterk oppbygging av kapasitet i poliklinisk behandling, og arbeider for en viss reduksjon av døgntilbudet med omlegging til poliklinisk og ambulant virksomhet. Dette stiller nye og andre krav til kommunene. Oppgaveforskyvning og utviklingen i spesialisthelsetjenesten har påvirkning på de kommunale tjenestene. Noen av dem som skrives ut fra institusjon har flere komplekse problemstillinger med tyngre og sammensatte diagnoser enn tidligere. Kommunen har ikke bolig med bemanning som er tilpasset til denne målgruppen.

Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Styrke tidlig innsats i rusomsorgen	Utvikle og videreføre tilbud i samarbeid med andre enheter og samarbeidspartnere. Videreføre tjenesten med ruskonsulent på Dahlske en dag pr uke. Kontakte ungdomsskolene med tanke på samarbeid om tidlig innsats. Kompetanseheving for ansatte innen avhengighet av spill. Tilby hasjavvendingskurs til minimum 5 ungdommer	
2	Styrke ettervernsarbeidet for brukere i rehabilitering	Utvikle og videreføre tilbud i samarbeid med andre enheter og frivillige organisasjoner Dreie målgruppen på Bli Med til brukere i rehabilitering, Endre aktivitetstilbudet på Bli Med slik at det blir mer tilpasset brukere i rehabilitering. Gjennomføre prosjekter med likemann og ettervernsgrupper sammen med A-larm	
3	Øke antall boliger til vanskeligstilte	Bygge og utvikle nye boligtyper til målgruppen. Ferdigstille bygging av 4 småhus i prosjekt "Fra bostedsløs til sjef i egen bolig". Starte prosjekter for bygging og kjøp av nye boliger. Utvikling og oppstart av boligkontor	

5. Barnevernstjenesten

Enhetsleder: Kim André Vangberg

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2015	2016	Oppr.	Revidert	Avvik	%
Inntekter	-17 431	-20 029	-16 095	-17 597	2 432	-13,8
Netto lønnsutg.	36 124	37 999	37 017	38 440	441	1,1
Andre utgifter	21 187	20 512	16 630	17 090	-3 422	-20,0
Netto resultat	39 880	38 482	37 552	37 933	-549	-1,4

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Faste årsverk	26,4	28,2	1,8	7
Brutto årsverk	33,8	37,3	3,6	10,5
Fraværsprosent	12,9	9,6	-3,4	

Aktivitetsdata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Antall bekymringsmeldinger	263	264	1	0,38
Antall barn med frivillige hjelpetiltak	156	168	12	7,5
Omsorgsovert. § 4-12	0	2	2	
Barn under omsorg § 4-12 per 31.12.2016	54	46	-8	-14
Institusjonsplasseringer	0	2	2	

Innledning

Barnevernet er organisatorisk underlagt helse og omsorgssektoren. Enheten består av barneverntjenesten, samt avdeling for enslig mindreårige flyktninger. I tillegg har enheten PMTO i samarbeid med familiens hus. Enheten består av totalt 38,9 årsverk herunder barneverntjenesten med 18,9 årsverk og avdeling for enslig mindreårige flyktninger (heretter kalt EM) på 20 årsverk, i tillegg er det 50 % overtallighet for avdeling for EM.

Enheten ledes av enhetsleder, med personal, økonomi og fagansvar. I tillegg har barneverntjenesten en fagleder for barneverntjenesten og en fagleder for avdeling for enslig mindreårige flyktninger. Fagledere i enheten har fagansvar, daglig personaloppfølging og driftsansvar herunder økonomi til daglig drift.

Barneverntjenesten:

Barneverntjenesten har en personalgruppe bestående av enhetsleder, fagleder for tjenesten og 12,5 årsverk saksbehandlingsressurs. I tillegg har enheten 1,8 årsverk merkantil ressurs, fordelt på barneverntjenesten, enslig mindreårige flyktninger og sosialtjenesten.

Barneverntjenesten har vært aktiv i forhold spørsmål som omhandler barns levekår i Grimstad kommune. Dette gjennom faste samarbeidspunkter med bla. a., bestillerenheten, familiens hus, sosialtjenesten, politiet og PPT.

Barneverntjenesten har i 2016 hatt utskiftninger som følger av tre faste ansatte som skal ut i svangerskapspermisjon. Barneverntjenesten har et snitt på 2,6 årsverk vakanse i 2016. Det har vært utfordringer å få rekruttert inn saksbehandlere med god og lang erfaring fra kommunalt barnevern.

Avdeling for enslig mindreårige flyktninger

Enslig mindreårig flyktning er barn og ungdom som søker tilflukt i Norge uten å ha følge av foreldre eller andre som utøver foreldreansvar for dem, og som oppgir å være under 18 år.

De som kommer er ulike, men alle er sårbare ved at de kommer alene til landet, uten omsorgspersoner. Alle trenger omsorg, trygghet og oppfølging.

Avdeling for enslige mindreårige flyktninger består av to bofelleskap. Bofelleskapene har heldøgns bemanning. Videre består avdelingen av oppfølging av ungdommer i to gruppefosterhjem og ungdommer på hybel. Totalt følger vi per 31.12.2016 opp 22 ungdommer.

Den store utfordringen i 2016 var den store økningen i antall ungdommer vi skulle ta imot etter politisk vedtak desember 2015, hvor vi skulle ta imot 35 ungdommer, herunder 25 over 15 år og 10 stk. under 15 år. Dette er forklart nærmere i årsmeldingen under punktet resultat og aktivitet.

Resultater og aktiviteter

Barneverntjenesten

Barneverntjenesten gjennomførte tredeling av tjenesten i 2015 og har videre implementert tredelingen i 2016. Barneverntjenesten består per 31.12.2016 av mottak og undersøkelsesteam, tiltaksteam og en omsorgsgruppe.

Barneverntjenesten har startet opp prosjektet «Hjemme Hos». Det har ikke blitt leid inn private aktører etter prosjektet ble fullt iverksatt i oktober 2016

Barneverntjenesten sin saksbehandler ressurs er på 12,5 årsverk per 31.12.2016. I snitt følger en saksbehandler opp mellom 20-40 barn hver. Dette avhenger av hvilket team det gjelder.

Mottak og undersøkelsesgruppen arbeider med å motta og undersøke bekymringsmeldinger.

En barnevernssak starter som hovedregel med at barnevernet mottar en bekymringsmelding. Her viser melder til at en er bekymret iht. brudd på omsorgsplikten. Eksempel på meldere er: foreldre selv, Politi, jordmor, helsestasjon, venner, familie, skole, barnehage etc. Meldeplikten er lovregulert. For eksempel så har ansatte i skolen et ansvar å melde etter opplæringsloven.

Når barneverntjenesten mottar en bekymringsmelding startes det en undersøkelse. Her er målet å avdekke de faktiske forhold i familien til barnet som det er sendt bekymringsmelding om. Barneverntjenesten utfører en undersøkelse etter følgende lovprinsipp etter barnevernsloven:

- Barnets beste
- Relasjon og tilknytningskvalitet
- Det biologiske prinsipp
- Barnets medvirkning
- Det mildeste inngrepsprinsipp

Mottak- og undersøkelsesgruppen mottok 264 bekymringsmeldinger og iverksatte 201 nye undersøkelser i 2016. Mottak mottok også 92 meldinger i allerede aktive saker hos barneverntjenesten. Dette er meldinger som blir registrert som opplysninger i den videre saksbehandlingen av barneverntjenesten. Barneverntjenesten hadde ti akutt plasseringer i 2016. Det ble tilbakeføring til hjemmet med påfølgende sakkyndig omsorgsutredning og omfattende hjelpetiltak i hjemmet i alle akuttsakene. Barneverntjenesten ser på dette som svært positivt at en i en akutfase får iverksatt gode nok hjelpetiltak og utredninger som avverger det akutte, hvor barn og ungdom kan flytte hjem igjen til sine foreldre. I tillegg har barneverntjenesten hatt to institusjonsplasseringer i 2016. Dette er svært tidkrevende saker hvor konsekvensen er at saksbehandlingstiden må utvides i mindre alvorlige saker. Dette gir et snitt på 20-25 barn per saksbehandler.

I tillegg til å behandle meldinger og gjennomføre undersøkelser etter Lov om barneverntjenester jobber barneverntjenesten med ulike former for frivillige hjelpetiltak rettet mot barn og familier. Dette arbeider tiltaksgruppen med. Tiltaksgruppen består av en saksbehandlerressurs på fire årsverk, i tillegg til

prosjektet hjemme hos med to årsverk. I denne gruppen er det per 31.12.2016 168 barn som mottar ulike former for frivillige hjelpetiltak. Dette gir et snitt på mellom 35-40 barn per saksbehandler.

Den andre delen av tiltaksarbeidet er knyttet opp mot omsorgstiltak hvor barn er plassert utenfor hjemmet i et fosterhjem eller i institusjon, uten samtykke fra foreldrene. I tillegg har vi ettervern, dette er oppfølging av ungdommer som har vært under Grimstad kommune sin omsorg som får oppfølging etter fylte 18 år. Dette arbeidet er det omsorgsgruppen som håndterer. Omsorgsgruppen består av 4,5 årsverk. Dette gir et snitt på mellom 20-25 barn per saksbehandler.

Barneverntjenesten har i tillegg ansvar for å godkjenne og føre tilsyn med fosterhjem i Grimstad kommune.

Barneverntjenesten mangler tid til å følge opp lovpålagte oppgaver som for eks. oppfølging og evaluering av de hjelpetiltak som settes i verk. I tillegg har barneverntjenesten lang saksbehandlingstid i undersøkelsesfasen.

Barneverntjenesten har i 2016 satt ned en arbeidsgruppe som ser på kvalitetssystemet og tiltak for den daglige driften. Barneverntjenesten ser på ulike tiltak alt fra digitalisering til å prioritere mer kjerneoppgaver. I tillegg foreslo enheten fire nye årsverk til saksbehandling i budsjettet til 2017. Dette er fremdeles et behov tjenesten har for å kunne levere godt nok.

Barneverntjenesten har gjennomført ulike kompetansetiltak i 2016 for å styrke enheten sin kompetanse. Barneverntjenesten har tilegnet seg kompetanse i DCM barnesamtalen, TIBIR, COS-p sertifisering, EuroADAD og ASQ.

Barnevernet har lyktes i 2016 med å få frivillige hjelpetiltak i hjem, hvor en vurderte det som så alvorlig at mulige omsorgsovertakelser ville vært løsningen. Konsekvensen er at før prosjektet «Hjemme hos» er satt i gang, er en avhengig av private aktører i dette arbeidet. Etter «Hjemme hos» startet opp er det ikke iverksatt private aktører til å gjøre endringsfokusert hjelp i hjemmet. Det er forventet en egen rapport i løpet av første halvår 2017 på status og måloppnåelse for prosjektet. Denne rapporten vil bli fremlagt rådmannens ledergruppe.

Avdeling for enslig mindreårige flyktninger

I 2016 hadde Grimstad kommune vedtak om å ta imot 35 enslige mindreårige flyktninger. Tidligere år har kommunen hatt vedtak om å bosette 5 enslig mindreårige flyktninger. 1. januar 2017 utgjør denne gruppen til sammen 22 ungdommer.

Grimstad kommune tok imot 10 ungdommer over 15 år og tre ungdommer under 15 år i 2016. Det er tre årsaker til at UDI/IMDI ikke har delt ut flere ungdommer enn de 13 ungdommene Grimstad kommune tok imot. En av årsakene handlet om at tilstrømningen av ungdommer til Norge avtok. En annen årsak handler om at norsk innvandringspolitikk har blitt strammet inn. Den siste årsaken til at vi ikke har fått EM ungdommer når vi har meldt inn ledig kapasitet er at UDI ikke har gjennomført intervju av ungdommene som sitter klar på mottak.

Avdelingen har hatt utfordringer til at fagleder for EM store deler av 2016 var sykemeldt. Enheten fikk i september tilsatt konstituert fagleder som startet 01. oktober 2016. Mandatet til konstituert fagleder er å bygge opp et godt kvalitetssystem og få ro i eget hus knytt til en del utagerende atferd blant ungdommene. Konstituert fagleder sammen med enhetsleder vil levere rapport til rådmannens ledergruppe på status og videre tiltak som kommunen må sette i verk for å drifte forsvarlige tjenester i EM. Dette er forventet innen første tertial 2017.

Ressursbruk

Enheten har redusert sykefraværet med 3,4 %. Sykefraværet er fremdeles for høyt i avdeling for enslig mindreårige flyktninger. Enheten arbeider kontinuerlig med tett sykefraværsoppfølging og forebyggende

arbeid for å unngå sykefravær. Dette arbeidet består i tett på ledelse mellom ledelse og de ansatte. Ledelsen har brukt kommunen sin dialogplass hyppig og opplever dette som et godt tiltak for å få ansatte raskere tilbake i arbeid.

Barneverntjenesten

Barneverntjenesten hadde et merforbruk på 549 000 kroner i 2016. Dette skyldes noe uforutsette kostnader i 4. kvartal knyttet til enkeltbrukere i samarbeid med boveiledertjenesten. Isolert sett er barneverntjenesten godt fornøyd med driftsresultatet, hvor en har redusert kostnadene med kr 1,3 millioner sammenlignet med regnskapstallet i 2015. Dette skyldes i hovedsak to faktorer: En reduksjons i fosterhjemskostnader på i underkant av en million kroner og vakanser på fastlønn. Reduksjonen har vi brukt til å sette i verk private aktører frem til «Hjemme Hos» tjenesten var i full drift oktober 2016. Dette for å hjelpe barn og foreldre i hjemmet, som alternativ til omsorgsovertakelse. Dette er første gang på de siste seks årene at barneverntjenesten har en reduksjon fra regnskapet året før.

Barneverntjenesten reduserte sykefraværet sitt fra 13 % i 2015 til 7,5 % i 2016. Dette er i tråd med at vi har hatt stort fokus på at vi skal trives på jobb og at vi skal være en samlet tjeneste. Det har vært tett på ledelse med samtaler og forebyggende arbeid sammen med enkelt ansatte som har vært med å bidra til at sykefraværet er lavt.

Avdeling for enslig mindreårige flyktninger

Det ble i nasjonal budsjettet foreslått endring av finansieringsordningen i arbeidet med EM. Ny finansieringsordning trer i kraft fra 01.januar 2017. Ny finansieringsordning er stykkpris på hver EM kommunen har bosatt. Konsekvens av ny finansieringsordning betyr at det kan få betydning for hvordan Grimstad kommune skal drifte EM på videre. Dette vil en se nærmere på i arbeidsgruppen og legge frem forslag til rådmannens ledergruppe innen første tertial 2017.

For enheten finansieres EM av statlige midler gjennom 80 % finansiering og integreringstilskudd som kvalifiseringstjenesten mottar. EM er derfor ikke med i regnskapstallet i enheten sin årsmelding.

EM hadde en total kostnad på kr 16 361 591. Enheten hadde 10,1 årsverk per 31.12.2015. I løpet av 2016 hadde vi på grunn av det politiske vedtaket på å ta imot 35 ungdommer oppstart av nytt bofellesskap og to nye gruppefosterhjem. Dette første med seg en økning i antall årsverk på 9,9 årsverk.

EM hadde et sykefravær i 2016 på 12,5 % sammenlignet med 12,72 % året før. Det nyopprettede bofellesskapet har et sykefravær på 5 %. Dette fraværet er ikke arbeidsrelatert. Grunnen til det høye sykefraværet på EM er bl.a. at fagleder store deler av 2016 var sykemeldt.

Vurderinger

Enheten startet høsten 2016 en prosess for å sikre et godt kvalitetssystem for hele enheten, dette inkluderer barneverntjenesten og avdeling for enslig mindreårige flyktninger.

Barneverntjenesten

Barneverntjenesten har satt ned en arbeidsgruppe som skal revidere enheten sitt internkontrollsystem. Dette arbeidet er forventet fullført til sommeren 2017.

Barneverntjenesten har lyktes i 2016 med å få frivillige hjelpetiltak i hjem, hvor en vurderte det som så alvorlig at mulige omsorgsovertakelser ville vært løsningen.

Barneverntjenesten har et høyt antall barn per saksbehandler. Konsekvensen av det høye antall barn per saksbehandler gjør at saksbehandlingstiden per barn må utvides i undersøkelsesperioden og en får avvik i arbeidet med å følge opp innenfor lovens krav. Dette gjelder lovområder på manglende tiltaksplaner og evaluering av tiltaksplaner.

Avdeling for enslig mindreårige flyktninger

Uforutsigbarheten i forhold til antallet EM som kommer for bosetting er en stor utfordring for Grimstad kommune. Vi sitter med boliger, og ansatte for å bosette enslige mindreårige flyktninger. Vi har per 31.12.2016 ikke full drift i det nye bofelleskapet. Denne uforutsigbarheten tar vi med oss inn i 2017.

Det er iverksatt en arbeidsgruppe som vil se nærmere på tiltak som må iverksettes dersom det ikke kommer flere ungdommer i 2017.

Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Organisere barnevernet i tre team. Eget Mottak/undersøkelsesteam, Tiltaksteam/Hjemme hos og Omsorgsteam.	Videreutvikle barnevernet sin tredeling av tjenesten for å sikre bedre saksbehandling og øke brukerkvaliteten. Sikre ny organisering ved aktivt styringsverktøy gjennom internkontroll.	
2	Øke nærværsprosenten for ansatte som jobber med enslige mindreårige.	Aktiv personalledelse og tett personaloppfølging.	
3	Iverksette "hjemme hos tjenesten"	Tidlig intervensjon, Hjemme hos skulle startes opp i siste del av 2014. Barneverntjenesten har ikke iverksatt hjemme hos og det vil være viktig å gjøre dette i 2016 parallelt med at barneverntjenesten høsten 2015 organiserer tjenesten i tre team.	
4	Delta på DCM metoden høst 2015 og vår 2016	Utvikle fagkompetansen knyttet til samtale med barn. Spesielt knyttet opp mot barn hvor en mistenker vold eller seksuelle overgrep.	

6. NAV Grimstad

Enhetsleder: Finn Henningsen

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2015	2016	Oppr.	Revidert	Avvik	%
Inntekter	-24 345	-32 793	-25 371	-25 371	7 422	-29,3
Netto lønnsutg.	23 504	33 719	25 064	25 186	-8 533	-33,9
Andre utgifter	23 178	23 991	25 206	25 206	1 215	4,8
Netto resultat	22 338	24 917	24 899	25 021	104	0,4

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Faste årsverk	9,2	10,6	1,4	15,6
Brutto årsverk	10,5	12,1	1,6	15,5
Fraværprosent	5,0	9,6	4,6	

Aktivitetsdata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Innkommne	1421	1483	62	3,9
Behandlede	1396	1427	31	1,9
Ferdig beh.	1396	1427	31	1,9
Ventetid aktive				
Ventetid ferdig	18,32	21,45	3,13	8,5

Innledning

Totale utgifter inneholder lønn, lønn til brukere som er i kvalifiseringsprogrammet, introduksjonsprogrammet og sosialhjelp.

Totale utgifter for NAV Grimstad år 2016 utgjør 24 917 000 kroner. Sammenlignet med samme periode i 2015 var 22 338 000 kroner. Det totale mindre forbruk utgjør 104 000 kroner i 2016.

NAV Grimstad har i 2016 overført 1 236 000 kroner til Jobbsentralen for å dekke lønn til to arbeidsledere for å opprettholde arbeidsplikten inklusiv Sommerjobbsentralen for nyankomne flyktninger.

Ressursbruk

Per 31.12.16 har NAV Grimstad 11,6 årsverk.

Saksbehandlingstiden for 2016 er 21,45 dager som da er en økning med 3,13 dager sammenlignet med 2015. Vi har en økning i antall innkomne saker fra 1421 til 1483 saker. Det er en økning på totalt 62 saker.

I 2016 var fraværet 11,8 prosent. Det høye sykefraværet skyldes i hovedsak en medarbeider som var 100 % sykmeldt i 11,5 måneder i 2016.

Vurdering

NAV Grimstad har arbeidsplicht for alle i arbeidsfør alder. Brukere som ikke ønsker å ta imot tilbudet med arbeidsplicht velger ofte ikke å fremme krav om sosialhjelp. Jobbsentralen er en viktig bidragsyter for å opprettholde kravet om arbeidsplicht.

Vi vil videreføre bruken av statlige virkemidler dvs. tiltakspenger for brukere på økonomisk sosialhjelp som viser stabilt fremmøte på Jobbsentralen.

Fortsatt fokus på at alle utlendinger skal ha arbeids- og oppholdstillatelse for å kunne søke om sosialhjelp. Målet her er å redusere utgifter til sosialhjelp.

Ved utgangen av 2016 hadde vi 170 brukere på introduksjonsprogrammet. Dette er en vesentlig økning i forhold til utgangen av 2015 hvor antall brukere var 120.

Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Alle arbeidssøkende brukere som trenger bistand for å komme i jobb skal få tilbud om veiledning og vurdert arbeidsrettede tiltak	Alle brukere skal få vurdert sitt bistandsbehov mot arbeid. Jobbsentralen brukes som vårt «lavterskeltilbud» og for å opprettholde arbeidsplikten.	
2	Raskt tilbud om gjeldsrådgivning.	Vi har som mål å gi bruker tilbud om gjeldsrådgivning innen 4 uker.	
3	Andel deltakere på introduksjonsprogram med overgang til arbeid eller utdanning skal være over 60 prosent ved utgangen av året.	Gjennomgang av deltakere minimum hvert kvartal med tanke på aktivitet mot arbeid og utdanning.	
4	Godt arbeidsmiljø og et nærvær på minimum 95 %.	Alle medarbeidere skal trives på arbeidsplassen "Snakk til og ikke om" "Pluss runde" Godt arbeidsmiljø fast tema på kontor- og avdelingsmøter. Medarbeidersamtaler gjennomføres i løpet av første halvår.	
5	Kvalifiseringsprogrammet	Vi har som måltall at vi til enhver tid skal ha minimum 22 brukere i programmet. Ved utgangen av desember 2016 har vi 21 brukere og dette ble også gjennomsnitt for 2016.	

7. Boveiledertjenesten

Enhetsleder: Marit Henriksen

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2015	2016	Oppr.	Revidert	Avvik	%
Inntekter	-28 974	-29 675	-26 622	-25 772	3 903	-15,1
Netto lønnsutg.	89 881	98 772	88 208	94 572	-4 200	-4,4
Andre utgifter	27 657	26 979	18 772	18 772	-8 207	-43,7
Netto resultat	88 565	96 076	80 358	87 572	-8 504	-9,7

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Faste årsverk	94,4	111,7	17,3	18,3
Brutto årsverk	141,7	153,6	11,9	8,4
Fraværspersent	11,1	9,6	-1,6	

Aktivitetsdata Utviklingshemmede med	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Tjenester u 16 år	14	14	0	
Tjenester o 16 år	84	90	6	7,1
Støttekontakter	160*	170	10	6,3
Privat avlastning	45**	47	2	4,4

NB! Antall brukere over 16 år er definert som antall med utviklingshemming, jfr rapportering til staten. Det er flere som får tjenester, til dels betydelige tjenester, men som ikke telles her. * Det er i tillegg 40 vedtak på støttekontakt som ikke har blitt iverksatt enda, grunnet manglende rekruttering. ** Det er i tillegg 1 vedtak på privat avlastning som ikke er iverksatt grunnet manglende rekruttering. 10 bruker fikk økt avlastning i fm sommerferieavvikling. Antallet brukere innenfor de ulike grupperingene gir ingen indikasjon på tjenestebehovet, da dette utmåles individuelt.

Innledning

"Boveiledertjenesten er en stor enhet. Antall medarbeidere, døgndrift og en sammensatt brukergruppe gir en svært kompleks drift", slik beskriver Deloitte Boveiledertjenesten etter sin gjennomgang i 2013.

Året som har gått bærer preg av høy aktivitet innenfor mange områder i tjenesten; Særlig har organisasjon- og kompetanseutvikling i alle deler av tjenesten fått mye oppmerksomhet. Det har også vært jobbet målrettet med brukerfokus, kvalitet i tjenestene våre og samhandling med pårørende. Mange spennende arbeidsoppgaver er påbegynt, noe er sluttført og mye tar man med seg inn i nytt år.

Rådmannen initierte i budsjettdokument for 2015 behovet for en driftsgjennomgang av Boveiledertjenesten. Dette arbeidet ble påbegynt på nyåret. Samtlige tjenesteområder er gjennomgått, og det er utarbeidet handlingsplaner for oppfølging av forbedringsområder. Sluttrapport fra gjennomgangen ble politisk behandlet høsten 2016. I slutfasen av driftsgjennomgangen ble det presisert behov for en grundig økonomisk analyse av enheten. Kommunalsjef tok i desember initiativ til et nytt prosjekt med fokus på et videre forbedringsarbeid knyttet til de oppfølgingspunkter som er beskrevet i sluttrapporten, derav også en bred økonomisk gjennomgang. Dette arbeidet er påbegynt og videreføres i 2017.

Resultater og aktiviteter

Enheten har ved utgangen av 2016 et negativt avvik på drøye 8,5 mill. kroner. Det store avviket fordeler seg på følgende poster; merforbruk lønn inkludert kjøpe av vikarbyråtjenester, godtgjørelse til støttekontakter 1 mill. kroner og kjøp av private helse og omsorgstjenester.

Overskridelser i lønnsbudsjettene må sees i sammenheng med nye brukere og økt behov for tjenester hos eksisterende brukere. Brukergruppen det gis tjenester til er sårbare, og i stor grad avhengig av at

tjenesteyterne har tilstrekkelig med brukerkompetanse i tillegg til formalkompetanse. Brukerkompetanse tar tid å opparbeide seg. Dette har medført bruk av overtid ved behov for utvidelse av tjenestetilbudet og ved fravær i personalgruppen. Vi ser også at det er utfordringer knyttet til å rekruttere personell særlig på verne- og sykepleiernivå. Dette er yrkesgrupper som er særdeles viktige for å sikre faglig forsvarlige tjenester. Ved et av bofellesskapene har det vært nødvendig å benytte vikarbyrå for å klare å bemanne i henhold til det antall og den kompetanse som driften krever for å sikre et faglig forsvarlig tilbud til brukerne.

Oppdragslønn til støttekontakter øker også i 2016. Enheten håndterer støttekontaktvedtakene til alle kommunens innbyggere. Av 170 vedtak, er ca 30 % av disse knyttet til brukere med utviklingshemming, de øvrige er knyttet til brukere innenfor rus, psykisk helse, geriatri osv. Et støttekontakttilbud befinner seg langt nede i omsorgstrappen og er forholdsvis lite kostnadskreven. Utfordringen for enheten er et stadig økende omfang uten at det tilføres ressurser for utførsel og administrativ oppfølging. Enheten har kun 0,6 årsverk dedikert til å håndtere støttekontakt og privat avlastning. Med så knappe ressurser blir det liten mulighet til tett oppfølging av tjenestetilbudet og evaluering av de vedtak som regulerer tjenestene.

Enheten yter tjenester til mange ulike brukere med forskjellig hjelpe/omsorgsbehov. Noen av disse behovene har kommunen ikke bygd opp et tilstrekkelig tjenestetilbud for. Det dreier seg ofte om brukere med atferd som utfordrer. Det er også en stor utfordring at kommunen ikke har tilstrekkelig med egnede boliger/bofellesskap til denne brukergruppen. Kombinasjonen av manglende tjenestetilbud og egnet bolig, har resultert i at vi i samråd med kommunalsjef har sett det som nødvendig å kjøpe private tjenester i den perioden det tar å bygge opp tjenestetilbud i kommunal regi. Dette for å ivareta kommunens plikt til å gi nødvendige og forsvarlige helsetjenester. Denne avtalen ble inngått i 2015 og videreført i hele 2016, uten at kostnader til tiltaket er kompensert fullt ut. Samlet sett mangler det rundt 0,8 mill. for å kompensere utgiftene til kjøp av disse tjenestene.

Boveiledertjenesten sine budsjetterte inntekter kommer i hovedsak fra de refusjoner man får fra staten knyttet til ressurskreven brukere. Det er kompliserte beregninger som legges til grunn for refusjonssøknadene, men man har i samarbeid med økonomikonsulent justert inntektsnivået underveis i 2016. Samlet refusjonskrav for 2016 beløper seg til 28 mill, forutsatt at grunnlaget for kravene godkjennes av Helsedirektoratet. Refusjonskravet for inneværende år er nærmere 1,5 millioner høyere enn det som ble søkt om i 2015.

Enheten har ikke tidligere hatt en etablert rutine for regelmessig gjennomgang av vedtak knyttet til lovpålagte tjenester. Denne praksisen har blitt implementert i løpet av innværende år. Selv om det fortsatt ikke er tatt stilling til om det skal etableres en egen modell for ressursstyring, vil det likevel bli mulig å følge å få opp aktivitetstall og svingninger i aktivitet i løpet av våren 2017.

Ressursbruk

Sammenliknet 2015, er enheten registrert med en økning i fast årsverk. I forbindelse med rapportering til 2. tertial i år, ble det gjort en grundig gjennomgang av behov. Enheten hadde da et stort etterslep fra 2. tertial 2015 på nye stillinger som ikke var kompensert. Behovet for nye årsverk er knyttet til nye brukere på Aktivitetshuset (5 nye brukere i 2016), Avlastningen for barn- og unge (6 nye brukere i 2016) og flere nye brukere som bor i egen bolig, med behov for ambulerende tjenester. Enhetens samlede behov er fortsatt ikke fullt ut kompensert til tross for at behovet er meldt inn. I budsjett for 2017 mangler det lønnskompensasjon for 7 årsverk som påløp i 2016. Dette er kommunisert i forbindelse med budsjettprosessen. Brukerne får allerede tjenester i henhold til de enkeltvedtak som er fattet. For å kunne løse oppdragene uten å bryte relevant lovverk, leies personalressurser inn på timebasis. Derav stort avvik mellom budsjetterte årsverk og bruttoårsverk. I tillegg omfattes også brutto årsverk av det som leies inn ved sykefravær, permisjoner mv.

Enheten organiserer flere såkalte enetiltak, der brukere får døgntkontinuerlige tjenester i egne boenheter. Dette som et direkte resultat av at kommunen pr i dag ikke har egnet/tilstrekkelig boligmasse

for brukere som er i behov av denne type tjenester. Dette er ressurskrevende på flere områder som eksempelvis bemanning, arbeidsmiljø og generell drift, der mulighetene til å dra nytte av sambruk knyttet til personell er fraværende. Dette er brukere som riktignok kategoriseres som ressurskrevende og utløser refusjoner til kommunen, men kommunens egenbetaling knyttet til disse brukerne kunne vært redusert dersom man hadde hatt mulighet til å organisere tilbudet på en mer hensiktsmessig måte.

Vi observerer også for inneværende år en gledelig nedgang i sykefraværet. Faglederne har gjennom hele året jobbet målbevisst med oppfølging og positive arbeidsmiljø tiltak.

Vurderinger

Det har skjedd mye spennende i enheten gjennom året som har gått. Driftsgjennomgangen har krevd stor innsats både av egne leder og andre ressurspersoner i kommunen, men har gitt oss verdifull informasjon om forbedringstiltak og fremtidige satsingsområder.

Høyt fokus på faglighet og systematikk har preget driften også dette året. I samarbeid med FoU-avdelingen, følger flere ansatte ulike kompetansehevende tiltak. Fagledere og enhetsleder har hatt stort fokus på økonomi, kompetanse og kvalitet.

Tverrfaglig samarbeid knyttet til aktivitetstilbud på tvers av enheter, gir nye muligheter med tanke på hvordan vi organiserer aktivitetstilbud til våre brukere. Dette oppleves som en svært positiv prosess og vil kunne bidra til at vi kan øke kapasitet og gi et mer differensiert tilbud til våre brukere.

Bruk av velferdsteknologiske løsninger er også et viktig satsingsområde i vår enhet. Dette for å kunne brukerne økt trygghet, samtidig som de vil kunne oppleve mindre grad av invadering fra ansatte. Vi har mange brukere som pr i dag er i behov av kontinuerlig oppfølging gjennom hele døgnet. Leder og personal på Landviktun 7 har jobbet mye med implementering av dette gjennom prosjektmidler. Prosjektet er ikke sluttført, men man håper å kunne videreføre dette inn i 2017, slik at de gode og hensiktsmessige løsningene kan bli implementert som en del av driftskonseptet der.

Det er også viktig å trekke frem det samarbeidet som nå er etablert mellom pårørende og kommunen. Dette gir oss en unik mulighet til å se tjenesten fra en annen vinkel. Pårørende er en viktig ressurs for oss og det er gledelig å oppleve at de gjerne deler av sine opplevelser og erfaringer i den hensikt å øke forståelse og innsikt hos oss som tjenesteleverandører.

Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Redusere sykefraværet for å nå kommunens målsetning	Følge opp kommunens rutiner ved fravær Delta i ulike sykefraværsreduserende prosjekter Jobbe målrettet for å få avklart status ved langtidsfravær/permisjon	
2	Sikre samsvar mellom vedtak og tjenesteutøvelse	Følge opp rutine for månedlig gjennomgang av vedtak og melde fra til Bestillerenheten ved endringer. Sørge for regelmessig gjennomgang av tiltaksplaner slik at disse samsvarer med innholdet i vedtakene	
3	Bedre ressursstyring	Oppdatere vedtak månedlig Rapportere på brukerrettet tid Gjennomgå bemanningsplaner i alle boliger for å samstemme disse med tildelt vedtakstid	
4	Øke ansattes kompetanse ift lovverk om tvang	Gi adekvat opplæring og sørge for vedlikehold av denne kompetansen. Utpeke ansatte på arbeidssstedene som skal ha et særlig ansvar for å holde seg oppdater på lovverket.	
5	Forbedret oversikt og kontroll på refusjonsinntekter knyttet til ressurskrevende brukere	Månedlig gjennomgang av brukere som antas å kunne defineres som ressurskrevende i hht regelverket. Risikovurdere alle nye brukere mht bemanningsbehov Regelmessig rapportering til enhetens økonomikonsulent	
6	Godt samarbeid og forventningsavklaring i boveiledertjenesten	Etablere en pårørendeskole – fast program	
7	Faglig kompetent og trygg bemanning	Definere kompetansebehovet ut i fra brukergruppe Gjennomgå og evaluere etablerte turnusordninger Økt fokus på opplæring og kompetanseutvikling	

7. Helsetjenesten

Enhetsleder: Vegard Vige

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2015	2016	Oppr.	Revidert	Avvik	%
Inntekter	-13 493	-13 988	-8 956	-11 164	2 824	-25,3
Netto lønnsutg.	39 594	45 001	41 006	44 837	-164	-0,4
Andre utgifter	26 361	27 267	22 276	22 409	-4 858	-21,7
Netto resultat	52 462	58 280	54 326	56 082	-2 198	-3,9

Personaldata	Resultater			
	2015	2016	Endring	%
Faste årsverk	51,3	57,2	5,9	11,5
Brutto årsverk	65,8	73,7	7,9	12,1
Fraværprosent	2,8	4,8	2,0	

Aktivitetsdata	Resultater			
	2015	2016	Endring	%
Psykisk helse	3689	4086	397	10,7
Legesenteret	11250	11430	180	1,6
Helsestasjon	1811	2201	390	21,5
Jordmortjenesten	1008	1250	242	24
Fysioterapi	3686	3651	-35	-0,9
Ergoterapi	685	1570	885	129
Familiesenteret	683	695	12	1,7
Jobbsentralen	5711	10924	5213	91,3

Innledning

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

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

2016 har vært preget av fortsatt vekst i helsestasjons- og skolehelsetjenesten, samt igangsetting av en rekke nye aktiviteter tilknyttet Jobbsentralen, dels på grunn av økt antall sosialhjelpsmottakere, og dels på grunn av økt mottak av flyktninger. Forøvrig har vi, i henhold til budsjett 2016, kunnet utlyse og ansette ny jordmor i 60 % stilling, ny helsesøster til skolehelsetjenesten, ny ergoterapeut, og ny fastlegestilling ved Vinkjelleren legesenter.

Ny vaktordning for leger for nødnettradio er etablert fra 4. april. Ny legetjeneste i sykehjemmene, med 100 % legestilling ved begge sykehjem fra november 2015, har gitt et betydelig faglig løft til sykehjemstjenesten, særlig for korttidsopphold og kommunal øyeblikkelig hjelp.

Mange nye stillinger har gitt en prekær mangel på lokaler og arbeidsplasser. Noen aktiviteter har måtte innstilles eller begrenses pga mangel på tilgjengelige lokaler.

Resultater og aktiviteter

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

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

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

Ressursbruk

Enheten har noen økonomiske utfordringer, og har samlet et merforbruk i forhold til budsjett på 2,2 mill. kroner:

1. Allmennlegetjenesten – den ene sykehjemslege-stillingene var forutsatt finansiert ved tilbakeføring fra fondet for samarbeidet i Østre Agder om kommunal øyeblikkelig hjelp. De øvrige Østre-Agder-kommunene har imidlertid ikke akseptert dette, hvilket medfører at vi har et tap i forhold til budsjett på 1 072 000 kr. I tillegg har vi et merforbruk på legevakt på 123 000 kr.
2. Enheten er i budsjett 2016 pålagt et generelt, ikke definert sparekrav på kr 600 000, dette kommer i tillegg til et tilsvarende innsparingskrav til alle enheter i budsjett 2015 som for helsetjenesten er 167 000 kr. Det samlede beløp er da 767 000 kr. Dette innsparingskravet er løst for 2017 ved å redusere miljøtjenesten i psykisk helse, et særdeles beklagelig tiltak, som i betydelig grad går ut over psykisk syke mennesker som har et stort behov for økte tjenester, og ved å nedlegge helsefremmende hjemmebesøk. Dette siste har vi heldigvis kunnet videreføre ved å benytte tilskudd i 2017 til styrking av habilitering- og rehabilitering; tiltaket er ikke helt i tråd med Stortingets forutsetninger men kan forsvares.
3. Jobbsentralen har et merforbruk på 1,5 mill. Jobbsentralen har en meget høy aktivitet, utløst av høyt antall personer med økonomisk sosialhjelp, flyktninger med aktivitets- og opplæringsbehov, ikke minst enslige mindreårige. Jobbsentralen har ikke hatt et realistisk driftsbudsjett siden 2008; administrasjonen jobber med en gjennomgang og endelig løsning som skal fremlegges i 1. tertial 2017, ved hjelp av interne omfordelinger innen rammen mellom NAV, barneverntjenesten og kvalifiseringstjenesten. Merforbruket på Jobbsentralen er en viktig årsak til mindreforbruk på økonomisk sosialhjelp fra NAV, så totaleffekten på kommunens regnskap er positivt.
4. Det nye nødnettet har vist seg å ha betydelig større kostnad enn vi har forventet; dette utløser et merforbruk på 220 000 kr i 2016, som vil øke til nær det dobbelte i 2017. Dette vil bli tatt opp i 1. tertial 2017.
5. Som om motposter til merutgifter står ansvar 3440, 3450, 3460, 3470 og 3490 med til sammen 1,5 mill. kroner i underforbruk, hovedsakelig på grunn av lønnsmidler til nye stillinger, der det har tatt tid å få ny ansatt på plass, og noen lengre fravær uten vikar.
6. Sykefravær; dette har økt noe fra 2015, men ligger fortsatt lavt på 4,8 %. Fraværet skyldes i all hovedsak et lite antall personer med langtidsfravær.

Vurderinger

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

Flere nye stillinger til lokaler som på forhånd er fullt utnyttet skaper store problemer med å etablere forsvarlige arbeidsplasser. Det ble som en foreløpig kriseløsning foreslått å etablere en brakkerigg med

16 kontorarbeidsplasser på Dømmesmoen; dette ble ikke vedtatt og vi har derfor store problemer med å kunne ivareta ansattes arbeidsmiljø.

Psykisk helse

Psykisk helse har også økning i aktivitetstallene. For tjenester til hjemmeboende personer med psykisk helseproblem har det vært en økning på ca. 10 % når det gjelder vedtakstimer. I gjennomsnitt har det vært 9 flere brukere per måned i 2016 enn i 2015. Disse er ikke med i fremstillingen over. Et meget vellykket tiltak har vært bruk av akutte avklaringsamtaler der folk kan henvende seg og uten henvisning eller andre formaliteter raskt få inntil 3 samtaler. Disse inngår ikke i registreringen som fremkommer av tabellen. Avdelingen prioriterer rask etablering av psykisk helsehjelp, og pasienter med endringsmulighet.

Miljøtjenesten gir også i større grad tilbud til unge og med fokus på struktur i hverdagen og mestring av sosiale situasjoner. Det er derfor svært beklagelig at denne er sterkt redusert fra 2017.

Brannstasjonen legesenter

Her er aktiviteten meget stor. Lokalene er dårlige og legger begrensninger på aktiviteten. Vi har hatt et lengre sykefravær men tross dette opprettholdt aktivitetsnivået. Kontoret har et hovedansvar for legeberedskap på dagtid, og fraværet har fremtvinget bruk av meget kostbar innleie av vikar fra vikarbyrå.

Helsesøstertjenesten

Tjenesten har fått flere nye stillinger de siste årene, og følgelig også gledelig og betydelig økt aktivitet. Vi har på en lang rekke områder kunne bedre tilbudet til barnebefolkningen. Hovedfokus nå er å etablere mest mulig tilstedeværelse i skolene.

Vi har fra 1. mars etablert en egen helsetjeneste for mottak av flyktninger, arbeidsinnvandrere og familiegjenforente, som vi har gitt betegnelsen **migrasjonshelsetjenesten**. Helsesøster- og psykisk helsearbeiderstillingene er finansiert av kommunens integreringstilskudd, legetjenesten er pt ikke finansiert; det betyr at kostnaden vil fremkomme som redusert inntekt ved Brannstasjonen legesenter.

Jordmortjenesten

Tjenesten er fra medio april styrket med ny 60 % stilling, dette bedrer kapasiteten vesentlig, som også fremkommer av aktivitetstallene, og sikrer muligheten for en tilfredsstillende beredskap.

Fysio- og ergoterapitjenesten

Fysioterapitjenesten til barn er kritisk lavt bemannet. Ved Langemyr skole har de aller fleste barna behov for fysioterapi, men fysioterapeuten har bare mulighet til å gi tjenester der behovet er aller størst. Den øvrige fysioterapitjenesten til barn prioriterer i første rekke barn 0-6 år. Det er svært lite kapasitet til forebyggende arbeid. Vi kan ikke sikre at vi gir forsvarlige tjenester. Styrking av fysioterapitilbudet for barn vil derfor være enhetens høyest prioriterte mål for budsjett 2017. Dette er utfyllende beskrevet i PS-sak 73/16 behandlet i kommunestyret 20/6-2016.

Tjenesten har en 50 % prosjektstilling for fysioterapeut knyttet til fallforebyggende arbeid. Fagarbeider fra innsatsteamet bidrar også i dette arbeidet. Metodene som benyttes i gruppetreningene er forskningsbasert i forhold til effekt. I tillegg tilbys temaundervisning og fallforebyggende hjemmebesøk. Forskere ved UiA ser nærmere på effektene i prosjektet. Det antas at tilbudet har stor effekt både i forhold til den enkeltes mestring og livskvalitet og i forhold til sparte utgifter for kommunen og samfunnet.

Nyopprettet ergoterapistilling har vært i drift fra 29/4-2016. Tjenesten har ikke lenger ventelister, og den svært store aktivitetsøkningen skyldes at vi med økt bemanning har både generelt økt kapasitet men også kan benytte tjenesten langt mer effektivt og ha mye mer direkte pasientkontakt. Tjenesten har også hatt uvanlig mange tunge saker som også bidrar til et høyt antall konsultasjoner. Begge sykehjemmene og Berge Gård har nå ergoterapeut til stede ukentlig.

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. Kommunepsykologen bruker rundt 1/3 av sin arbeidstid i familiesenteret. Familiesenteret er sentrale i "Familiens hus"-modellen.

Jobbsentralen

Jobbsentralen er inne i en rivende utvikling med en rekke prosjekter og økt aktivitet knyttet både til økt antall personer med økonomisk sosialhjelp og dermed arbeidsplikt, og til økt mottak av flyktninger inkludert enslige mindreårige flyktninger. Tjenesten har 15 "ordinære" plasser, siden 1. april har dette vært utvidet til 55, med ny arbeidslederstilling finansiert av NAV. Dette samarbeidet er forlenget ut 2016. Dette har medført en dobling av aktivitetstallene. Vi har også denne sommeren sørget for sommerjobb til enslige mindreårige flyktninger. Nytt i år er Sommerskolen for deltakere på introduksjonsprogrammet for flyktninger, en skole med lik vekt på praksis og teori, med 41 deltakere fra 6 forskjellige nasjoner. Jobbsentralen hadde i sommer 116 deltakere innom dørene; 15 ordinerer plasser, 40 på arbeidsplikt, 41 på sommerskole, 15 EM og 5 fra psykisk helse. Med 17 ansatte og nå fire avdelinger fordelt på to på Dømmesmoen og to i Østerhus, er Jobbsentralen godt forberedt til å møte den lovpålagt aktivitetsplikten fra 1. januar 2017.

Tre gamle biler har i løpet av året i hht investeringsbudsjettet blitt erstattet med nye, hvorav 2 er elektriske varebiler. To av våre biler fra tidlig 90-tall klarte ikke å passere eu-kontroll i mai, og vi har derfor måttet leie inn biler for å opprettholde driften (og spare kommunen for sosialhjelpskostnader) frem til vi forhåpentligvis etter hvert får lov til å anskaffe nye. Dette gir oss merkostnader frem til de nye bilene er på plass.

Allmennlegetjenesten

Veksten i innbyggertallet har medført en stadig reduksjon i antall ledige plasser hos kommunens fastleger. Vi ser at det vil være behov for ytterligere økning i antall fastleger i løpet av 2017, det primære ønske er å kunne gjøre dette ved å opprette en ny fastlønnet legestilling ved Brannstasjonen legesenter. Dette har vi fremmet forslag om til budsjett 2017, det har imidlertid ikke blitt vedtatt.

Ny beredskapsordning på dagtid for nødnettradioen har vært operativ siden april, og fungerer bra..

Fortsatt avventer vi den videre utvikling av legevaktsamarbeidet i tråd med utredningen som ble gjennomført i 2014.

Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Å fullføre/virkeliggjøre modellen Familiens hus	Utvikle bedre samarbeidsrutiner for å sikre at alle relevante instanser blir koblet inn og at dobbeltarbeid unngås Videreutvikle rollen som koordinator for Familiens hus Samarbeide med bygg- og eiendomstjenesten om skilting av området Samordne arbeidsoppgaver mellom avdelingene for å plassere ansatte i bemannet resepsjon	
2	Styrke samarbeidet med barnehagene om tidlig innsats	Basisteam for barnehagene er etablert og skal videreutvikles For 2016 skal ressursgruppen " barn som bekymrer" videreutvikle tilbudet	
3	Styrke tilbudet til ungdom for å forebygge bortvalg av skole og arbeid så tidlig som mulig	Utvikle samarbeidet med OT - oppfølgingstjenesten (fylkeskommunen) Utvikle bedre systematikk i arbeidet med problematisk skolefravær	
4	Utvikle et fleksibelt og allsidig aktivitetstilbud i kommunen	Videreutvikle aktivitetstilbudene på Dømmesmoen til stadig flere grupper	

8. Hjemmetjenesten

Enhetsleder: Kari-Anne Johnsen

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2015	2016	Oppr.	Revidert	Avvik	%
Inntekter	-1 482	-1 012	-800	-750	262	-34,9
Netto lønnsutg.	61 911	63 761	57 469	62 554	-1 207	-1,9
Andre utgifter	8 009	5 553	4 601	4 601	-952	-20,7
Netto resultat	68 438	68 302	61 270	66 405	-1 897	-2,9

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Faste årsverk	67,7	71,0	3,3	4,9
Brutto årsverk	111,0	112,2	1,2	1,1
Fraværprosent	8,4	10,4	2,0	

Aktivitetsdata			Endring	%
	2015	2016		
Antall brukere				
Brukerrettet tid (timer)	74939	74 455	-484	0,7
Antall brukere i snitt	467	460	-7	1,5

Innledning

Tjenesten består av hjemmesykepleie, avlastningsoppdrag, praktisk bistand, turnusbemannet leilighet for ressurskrevende bruker og brukerstyrte personlige assistenter. Det utføres tjenester til omtrent 500 brukere og her betjenes også ved behov trygghetsalarmer til 350 personer.

Tjenesten har til sammen 82 faste årsverk. I tillegg drives enheten med et stort antall timeinnleide og midlertidig ansatte i perioder opptil 1 år til midler for økt aktivitet blir vedtatt. Det vil si til enhver tid administreres det omtrent 250 ansatte. Enheten blir administrert av 1 årsverk enhetsleder, 3 årsverk fagledere og 1 årsverk sykepleiekonsulent.

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

Hjemmebaserte tjenester har i 2016 samme aktivitetsnivå som i 2015, det vil si at veksten i hjemmetjenester har blitt stabilisert etter flere års vekst etter samhandlingsreformen trådte i verk i 2012.

Enheten hadde i 2016 en alvorlig syk fagleder gjennom hele året, dette skyldtes økt arbeidsbelastning. Enheten har siden 2012 hatt en økning på over 20 000 timer i årlig utførelse, men har i denne perioden opplevd kutt i ledelsen og ikke noe styrkning av ledelsen i en tjeneste som kommunen har satset på skal være grunnsteinen i helsetjenestene i kommunen framover. Dette har gitt en slitasje på ledelsen, i tillegg til alvorlig sykdom har det i 2016 også vært turnover i en faglederstilling grunnet arbeidsbelastning.

Enheten har hatt suksess på kompetanseutvikling og bedret kvalitet på tjenester til pasientene. Dette etter en stor organisatorisk tilpasning i 2015 hvor det ble etablert diagnoseteam med fokus på demens, rus og psykiatri og medisintekniske prosedyrer. Ansatte kan se ut til å være fornøyde med å kunne jobbe med sitt interessefelt og trolig kan pasientene høster goder med kompetente og engasjerte ansatte. Enhetens fokus på diagnoseteam har bedret rekrutteringen av vikarer og kandidater til faste stillinger.

Enheten hadde i mars 2016 tjenstedesignfirma Halogen på oppdrag for å kartlegge tjenesten. Det ble laget en rapport som viste at enheten driver meget bra og det er lite nytt å tilføre, da enheten har kommet langt også på teknologi og driftsløsninger som for eksempel bruk av smarttelefoner med elektronisk

journaltilgang og arbeidslistetilgang og elektronisk lås via telefon inn til private hjem. Det foreligger en egen rapport fra Halogen, denne ble offentliggjort fra mai 2016.

Det ble i 2016 tatt i bruk storskjermer på hver av de 6 gruppene for å bedre felles informasjonstilgang og også til bruk for dokumentasjon i storskjermformat og ulik undervisning. En gruppe begynte også å bruke nettbrett til å kunne registrere ulike kartlegginger utført i felten og kunne samle data for statistikk som viser hva blir bra utført og hvilke områder kreves det at det holdes fokus på.

Det ble i løpet av våren 2016 gjennomført en stor gjennomgang av praktisk bistand og resultat ble at 0,4 årsverk ble holdt vakant i deler av året på grunn av vedtaksmengden.

Det er en økning i voldsepisoder i hjemmebaserte tjenester og bare på våren var ansatte tilstede under flere trusler med kniv.

Det ble i løpet av året kun leid inn to vikarer fra vikarbyrå og det var i 8 uker på sommeren.

I helhet har året 2016 vært et suksessår på vei til å snu organisasjonen fra å kun henge etter så vidt med for å organisere driften for å takle økning i tjenester, til å ha ro til å bygge opp internkontroll, øke kompetanse og drive med pasientrettet sjekklisterarbeid og følge opp gode pasientforløp.

Resultater og aktiviteter

Halogenrapporten vektla at dagens dokumentsystem Gerica ble tatt fram som et felt hvor man ønsker modernisering og få til enklere og smartere løsninger på dokumentasjon, dette ble meldt inn, men systemet er i bruk i mange av landets kommuner og det er dermed ikke så enkelt å tilpasse behov i Grimstad. Systemet har i dag mange begrensninger.

Det ble også vist til at det bør jobbes med å se etter en mulighet for å effektivisere logistikkarbeidet med riktige tjenester med rett kompetanse til riktig tid og med riktig geografisk fordeling av oppdrag. Dette arbeidet var under planlegging i 2016.

Det ble også påpekt behovet for økt ledelse og behov for administrasjonstid for gruppesykepleiere som i dag kun jobber i turnus og har ikke frigitt tid til administrative oppgaver de er pålagt. Dette innebærer oppgaver som å gå gjennom alle vedtak hver måned og sende over oppdatert oversikt over behov til hver pasient til bestillerenheten en gang hver måned. Det er i dag 6 diagnosegrupper, hver gruppe har en gruppesykepleier og i snitt har hver gruppesykepleier mellom 80 og 120 pasienter å følge opp hver måned. Behovene ble lagt fram som nye tiltak til budsjett 2017.

Det ble ønsket å sjekket ut muligheter for videobesøk og kamerabruk i private hjem, dette var under planlegging i 2016 og det ble ikke satt i verk utprøving.

Arbeid med økt frivillige inn i hjemmebaserte tjenester ble ikke prioritert arbeid da andre områder som gode pasientforløp ble prioritert i 2016. Poliklinikk ble heller ikke prioritert, da Halogenrapport viste til nytte av å heller øke kompetansen på dagens dagsenter og nye dagsenter.

Det ble påbegynt nytt arbeid med internkontroll med risikoanalyser og utvikling av prosedyrer.

Det ble gjennomført internundervisning og praktisk bistand ble opplært i bruk av og tok i bruk smarttelefoner og elektroniske arbeidslister.

Det ble lånt inn sykler fra kommuneansatte til ansatte på sommeren 2016. Det var ikke midler til innkjøp av EL-Sykler.

Det har fortsatt vært fokus på en røykefri hjemmetjeneste gjennom hele året.

Ressursbruk

Overforbruk skyldes:

0,6 årsverk vedtaksstatistikk hver måned for gruppesykepleiere dette vil si 456 000 kroner. Kroner 580 000 som er kostnad for bruk av en sykepleiekonsulent til merkanile oppgaver som kontrakter, sluttmeldinger og innleie av vakter.

Økte vedtak Brukerstyrt personlig assistanse som ikke er kompensert fra andre tertial 2015 har gitt en kostnad på 432 000 kr i 2016.

Resterende utgifter skyldes økt sykefravær på 2 % i forhold til 2015, overtidsutbetalinger, diverse ekstra innleier ved behov til palliative pasienter og uventet værforhold som har krevd ekstrabemannning flere ganger i løpet av året.

Ekstra tjenester som uttrykning på trygghetsalarmer, i snitt 22 alarmer per døgn med hovedvekt fra kl. 07.00 til kl. 15.00. Samt ekstra tjenester som å følge pasienter til lege og spesialisthelsetjenester.

Ansatte som har deltatt i arbeid i hukommelsesteam og pårørendekafe demens.

Kurs i basiskompetanse i forbindelse med sjekklistearbeid og gode pasientforløp, deltagelse i demensomsorgens ABC og ABC psykisk sykdom i eldre år.

Enheten fikk kompensert inn årsverk fra økning som oppsto i 2015 og satte midlene inn i nye turnuser fra september 2016. Enheten fikk også kompensert inn midler til avlastningstjenester i hjemmene.

Vurderinger

Det ønskes at det blir jobbet ut fra Halogenrapport og tidligere rapporter siste år som Devold og Deloitte rapportene. Rapportene underbygger at tjenesten må bygges opp til å bli styrket som den grunnleggende helsetjenesten det skal satses på framover med tanke på blant annet eldrebølgen som om noen få år også vil inntreffe i Grimstad.

Enheten jobber godt og effektivt i forhold til sammenlignbare kommuner, det ønskes samtidig å kunne utvikle enda bedre tjenester.

Her kan det nevnes områder som å effektivisere logistikkarbeidet, styrke administrasjon ved ledelse og gruppesykepleiere, styrke Gerica dokumentasjonsløsning, styrke dagsentertilbud og ha andre løsninger for avlastninger som i dag gjennomføres i private hjem. Det ønskes også satsing innen velferdsteknologiske løsninger for å trygge pasienter som bor i egne hjem, her med tanke på virtuelle løsninger. Det må også tas høyde for å planlegge større og mer hensiktsmessige lokaler for de neste års hjemmebaserte tjenester som i dag ikke har mer areal å vokse og utvikle seg i.

Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Innovasjon: Å videreutvikle poliklinikkarbeid og å utvikle samarbeidet med frivillige i enheten	Tilføre frivillige til tjenestens utføring av ledsager oppgaver og sosial stimulering, samt motivere til egenmestring ved å kunne oppsøke hjelp, istedenfor å bli pasifisert ved å få hjelp hjem	
2	Kvalitet: Å gjennomgå internkontroll, utarbeide prosedyrer og risikoanalyser. Delta i forbedringsarbeidet med trygge, helhetlige og koordinerte pasientforløp, samt pasientsikkerhetsprogrammet	Ved å styrke samarbeid med FOU med deltagelse i flere samarbeidsarenaer vil resultatet være økt kvalitet i tjenesten	
3	Enheten skal ha årlige internundervisningsplaner overfor ansatte. Dette vil gi bedre kvalitet på tjenestene ut til brukerne. Enheten skal delta i prosjekter som utviklingshjemmetjeneste og samarbeide med FOU, UIA, KS, Kunnskapssenteret, helsedirektoratet og sykehuset. Det satses spesielt på å utvikle ressursene som fagarbeidere innehar, egne kompetanse utviklingsløp kjøres og økt bruk av fagkompetanse vil bli en tilført ressurs for kommunens innbyggere	La ressurspersonene og fagarbeiderne øke sin kompetanse. For å komme i møte med samhandlingsreformen og ny velferdsteknologi. Samt viktig å møte eldrebølgen med bedre utnyttelse av de ressursene kommunen allerede har i form av ansatte faggrupper.	
4	Hjemmehjelpere som utfører praktisk bistand skal få ta i bruk elektroniske arbeidslister på smarttelefon og ta i bruk e-lås på smarttelefon.	Sørge for at tjenesten praktisk bistand blir mer effektiv og får bedre kvalitet	
5	Kun ha faglærte tilkallingsvikarer.	Sørge for at tjenesten Hjemmebasert omsorg blir utført mer effektivt og får bedre kvalitet	
6	Ha en "grønn" hjemmetjeneste. På sommeren skal sykler brukes når det er mulig. Ta i bruk el-sykler. Dette for å være miljøvennlig.	Låner sykler fra ansatte i kommunen for bruk på sommeren. Vil kjøpe inn el-sykler til bruk i vår, sommer og høst.	
7	100 % røykfri hjemmebaserte tjenester, ingen ansatte røyker i arbeidstiden. Dette for å være en helsefremmende arbeidsplass, samt unngå at de vi hjelper med tjenester blir ufrivillig	Klare retningslinjer som er gjort kjent for ansatte	

9. Berge gård senter

Enhetsleder: Arne Værland

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2015	2016	Oppr.	Revidert	Avvik	%
Inntekter	-6 062	-3 229	-1 790	-2 167	1 062	-49,0
Netto lønnsutg.	39 878	44 111	41 528	44 176	65	0,1
Andre utgifter	6 932	3 265	2 037	2 789	-476	-17,1
Netto resultat	40 747	44 148	41 775	44 798	650	1,5

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Faste årsverk	49,3	52,8	3,5	7,1
Brutto årsverk	67,6	74,5	6,9	10,2
Fraværspersent	8,5	7,2	-1,3	

Innledning

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

- Hjemmetjenesten betjener 76 heldøgns omsorgsboliger (HDO) på Berge gård senter
- Natttjenesten betjener alle kommunens hjemmeboende med trygghetsalarm eller med vedtak om tjenester på natt, inkludert omsorgsboligene på Berge gård senter.
- Under merkantil avdeling sorterer hjelpemiddelavdelingen, sjåførtjenesten og dagsenteret.
- Avdelingen i Vossgate – boliger for psykisk helse og rus og Charlottenlund, boliger for ettervern rus.

2016 har vært et aktivt og krevende år for Berge gård senter. Hjemmetjenesten registrerte en tilvekst av pasienter med stadig større pleiebehov. Dyktige medarbeidere har bidratt ansvarsfullt i tider når arbeidspresset var høyt og faglig forsvarlighet skulle forsvares. Det ble arbeidet fortløpende med å justere ressursene for å sikre best mulig kvalitet og effektivitet på tjenestetilbudet. Berge gård senter hadde en aktivitetsvekst målt i antall pasienter og vedtakstimer. Bemanningen er styrket med tre stillinger i hjemmetjenesten og en 70 % stilling dedikert demensomsorg på dagsenteret.

Natttjenesten har implementert hensiktsmessig velferdsteknologi som mest sannsynlig bidrar til mer rasjonell drift, men opprettholder krav til faglig forsvarlighet.

For beboere ved Charlottenlund stilles det krav til rusfrihet. En kommunal bolig er i løpet av året stilt til disposisjon for dem som bryter kravet om rusfrihet. Avdelingene Vossgate og Charlottenlund ble høsten 2016 vedtatt overført til sosialenheten fra 01.01.2017.

Mange benytter dagsenteret ved Berge gård senter. Aktivitetstilbudet er mangfoldig og lokalene kan til tider være for små. En gruppe demente brukere av dagsenteret er fulgt opp spesielt.

På grunn av et økt antall hjemmeboende med hjelpebehov opplevde hjelpemiddelavdelingen et stort arbeidspress og det er utfordrende å rekke alle oppdragene.

Berge gård senter har pr. 31.12.2016 et positivt netto resultat. Alle avdelinger har gjennom hele året drevet svært nøkternt. Budsjettdisiplinen har vært stram.

Sykefraværet er redusert fra 8,5 % i 2015 til 7,2 % i 2016. Enheten har også lyktes med å øke stillingsprosenten for enkelte deltidsansatte til over 60 %. Berge gård senter arbeider under visjonen «Kompetanse, trygghet og trivsel for alle».

Resultater og aktiviteter

Berge gård senter kan pr. 31.12.2016 vise til måloppnåelse på de fleste områder. Sykefraværet er redusert, dagtilbudet for demente er styrket, det er gjort justeringer på enkelte ansattes stillingsprosent og det har vært fokus på kvalitetsstyrkende tiltak i alle avdelinger.

Dagaktiviteter for personer med demens

Berge gård senter hadde som mål å styrke dagaktivitetstilbudet for mennesker med demens. En ny 70 % stilling, finansiert av prosjektmidler fra Helsedirektoratet, har bidratt til et bedre tilbud og oppfølging av denne gruppen på dagtid. Stadig flere demente beboere har bundet opp de ansattes tid på kvelds- og nattestid, - utover tildelt vedtakstimer.

Sykefravær

Enheten hadde et sykefravær på 7,2 %, - under målsettingen på 8 %.

Sykemeldte følges opp i henhold til kommunens retningslinjer og IA-avtale.

Gode nærværestiltak, fokus på kultur og hensiktsmessige arbeidsvilkår tilstrebes fortløpende for å hindre økt sykefravær.

Kvalitet i hjemmetjenesten

Pasienter og beboere skal oppleve trygghet og trivsel. Tjenestene Berge gård senter leverer skal være gode og Berge gård senter har i 2016 hatt fokus på innovasjon og kvalitetsutvikling. FoU-avdelingen har blant annet bidratt med opplæring og veiledning i arbeidet med å sikre gode pasientforløp og implementering av velferdsteknologi. Velferdsteknologi fortsetter å være et satsingsområde for nattjenesten, og nattjenesten deltar aktivt i forsknings- og utviklingssamarbeid med FoU, Agder Living Lab og Universitetet i Agder.

Ulike teknologiske hjelpemidler er utplassert. Natt tjenesten betjener ca. 360 trygghetsalarmer i tillegg til alle HDO-leilighetene på Berge gård senter samt tjenester til hjemmeboende i private hjem med vedtak om tjenester på natt.

Enheten har hatt spesiell oppmerksomhet på kvalitetene på tilbudet til leietakere av HDO-leiligheter under kategorien «ettervern rus». Det er søkt tverrfaglig støtte og samarbeid. Fortløpende evaluering viser enkelte utfordringer der beboere med ulike utfordringer bor tett – f.eks. rus-misbrukere og demente.

Justeringer av stillingsprosent til ansatte

Enheten har lyktes med å øke stillingsprosenten for deltidsansatte som ønsker det, til minimum 60 %. Unntaket var helgestilinger. Tillitsvalgte og ansatte har vært involvert i prosessen. Justeringene har styrket kontinuiteten i arbeidet og avdelingene.

Ressursbruk

Berge gård senter har i 2016 drevet virksomheten i henhold til budsjett.

Alle avdelinger har gjennom hele året drevet svært nøkternt. Budsjett-disiplinen har vært stram. Det har vært en økning i faste- og brutto årsverk. Enheten har i perioder hatt et høyt antall innleide vikarer på grunn av høyt aktivitetsnivå.

Økonomi

Berge gård senter har per 31.12.2016 et mindreforbruk på 650 000 kr.

Endring i vedtakstimer gjennom året, uforutsigbare og variable behov for vikar-innleie har krevd stram budsjett-disiplin og nøkternhet i alle avdelinger. Innsparingskravet på 475 000 kr er tatt inn gjennom fordeling på alle poster.

Bruk av velferdsteknologi kan gi en gevinstrealisering men i hvilken grad er krevende å måle. Nattjenesten har unngått økt bemanning. Montering av 100 e-låser har gitt spart tid og kjørelengde.

Hjemmetjenesten hadde i snitt 77 brukere i 2016 mot 74 i 2015. Antall vedtakstimer var 51604, en økning på 3827 (8 %) fra året før (+ 21 % fra 2014 – 2016). Rådmannen godkjente opprettelse av tre nye stillinger som følge av aktivitetsveksten - alle ble implementert i løpet av året. Dagaktivitetstilbudet for personer med demens er styrket ved opprettelse av en 70 % stilling finansiert av prosjektmidler fra Helsedirektoratet.

Personal

Enheten har gjennomført et omfattende HMS-arbeid. Vernerunde er foretatt og handlingsplan er utarbeidet. Det er avholdt HMS-seminar og personalmøte med fokus på arbeidsmiljø. Ansatte er fulgt opp («Raskere frisk») og bedriftshelsetjenesten har bidratt med veiledning. Ledere har fulgt opp sykefravær i henhold til kommunens strategi. Enheten har arbeidet målrettet i samsvar med avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA), engasjert flere personer i arbeidspraksis, språkpraksis, samt tilrettelagt arbeid for egne ansatte. HMS-aktiviteten kan sees i sammenheng med et redusert sykefravær i 2016.

Annet

Antall forespørsler til hjelpemiddelavdelingen har økt de senere år – også i 2016. Det er gjennomført noe renoveringsarbeid på Bergetun og Berge gård.

Nytt gulvbelegg er lagt i deler av bygningsmassen, hybler i den tidligere rehabiliteringsavdelingen er pusset opp og heis reparert. Hyblene tildeles av kommunens boligkontor.

Vurderinger

Utviklingen de senere årene indikerer en fortsatt vekst i vedtakstimer for 2017. Et høyere antall ressurskrevende pasienter - inkludert personer med demens, vil kreve en tettere individuell oppfølging og endret organisering av tjenestetilbudet gjennom hele døgnet. Ressursstyringsmodellen oppleves som svært stram.

Nye krav og forventninger til omstilling vil stilles til medarbeidere og ledere.

I dag drives alle avdelingene svært nøkternt og det må undersøkes hvorvidt det er samsvar mellom tildelte ressurser og endringer i krav og forventninger. Enheten kjenner på et større press som er krevende å håndtere. Avvik meldes i hektiske perioder. Arbeidsbelastningen på nattjenesten ute har økt etter samhandlingsreformen og etter omstillingen i helse- og omsorgssektoren i kommunen. Med dagens bemanning er det for nattjenesten i perioder krevende å levere tjenester i henhold til vedtak.

Enheten vil ha behov for å rekruttere nye sykepleiere i 2017 – vikarer og fast ansatte. Rekruttering er krevende og søkerne er få. Enheten ser for seg at en samlet sektor gjør nødvendige tiltak for å sikre riktig kompetanse.

Fler-etasjebygget på Berge gård senter tilfredsstillende ikke krav som stilles til HDO-leiligheter jf. brannforskrifter. Oppgradering i henhold til brannforskrifter av Bergetun er planlagt til 2017.

Flere eldre skal bo hjemme og flere har behov for hjelpemidler. I 2016 betjente avdelingen 990 brukere – en økning på 110 fra 2014. Total oppdragsmengde har økt fra 2605 i 2014 til 2959 i 2016. Driften blir sårbar da driftsmidlene ikke gir rom for bemanningsøkning.

Merkantil avdeling har hatt en spesielt krevende høst på grunn av overgang til nytt faktureringsystem fra 01.01.17. Målet er å videreføre kvaliteten på fakturering av tjenestene i helse og omsorgssektoren.

Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Styrke dagaktivitetstilbud for personer med demens	Følge nasjonalforeningens kampanje "Det demensvennlige samfunn» Jobbe i retning av Demensplan 2020.	
2	Sykefravær 8 %	Følge kommunens retningslinjer for oppfølging av sykemeldte.	
3	Øke kvaliteten i hjemmetjenesten. Helhetlig og trygge pasientforløp. Pasienter opplever trivsel og trygghet.	Følge strategien til «gode pasientforløp», innføre sjekklistor. Informasjon og opplæring til både personell og tjenestemottakere.	
4	Sikre god kvalitet på tjenesten «ettervern rus», som ble overført til Berge gård 01.01.15	Tett oppfølging av brukerne. Samarbeide tverrfaglig. Evaluere tjenesten. Skaffe bolig for å håndtere brudd på rusfrihet. Strategi hjelp til selvhjelp. Lav terskel for varsling.	
5	Trygg hjemmesituasjon for brukere på natt ved hjelp av velferdsteknologi.	Dialog med brukere, pårørende og ansatte i ulike deler av kommunen. Samarbeide tett med FOU avdeling og bestillerenheten. Metode BHT.	
6	Alle deltidsansatte som ønsker det skal få stilling over 60 % (unntak helgestillinger)	Samarbeide tett med tillitsvalgte og ansatte, samt jobbe systematisk med ansatte listen.	

10. Frivolltun bo- og omsorgssenter

Enhetsleder: Silje Bjerkås

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2015	2016	Oppr.	Revidert	Avvik	%
Inntekter	-8 240	-10 745	-5 365	-8 146	2 599	-31,9
Netto lønnsutg.	55 871	63 350	53 327	58 406	-4 944	-8,5
Andre utgifter	6 266	5 507	3 186	5 691	184	3,2
Netto resultat	53 897	58 112	51 148	55 951	-2 161	-3,9

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Faste årsverk	62,0	64,6	2,6	4,2
Brutto årsverk	97,2	108,7	11,5	11,8
Fraværspersent	8,4	8,3	-0,1	

Aktivitetsdata sykehjem	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Antall senger	48	48	0	
Liggedøgn	17 029	17 520	491	2,9

Aktivitetsdata omsorgsbolig	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Brukerrettet tid	26 987	40189	13202	48,9
Antall brukere	526	522	-4	0,8

Innledning

Frivolltun bo- og omsorgssenter består av et sykehjem med 48 rom, 42 heldøgns omsorgsboliger og dagsenter. Sykehjemmet har fire hovedavdelinger med tre spesialenheter; lindrende enhet med to senger på Silas, ressursavdeling for personer med demens og utfordrende adferd og korttidsavdelinger for blant annet somatiske lidelser. De fleste av våre langtidsplasser har blitt gjort om til korttidsplasser. En slik omgjøring har ført til endring i arbeidsflyt og pasientlogistikk.

Frivolltun er et livsgledesykehjem, og ble resertifisert 25.05.16. Vi har etablert et godt samarbeid med Universitetet i Agder, Dahlske videregående skole og frivillige. NAV og kvalifiseringstjenesten bruker oss til arbeidstrening og språkopplæring. Stiftelsen livsglede for eldre har utnevnt Frivolltun som et av de beste sykehjemmene i landet. Det sies at «vi er gode på å være gode». Med det menes at kunnskap deles og at organisasjonskulturen preges av læring, mestring og leting etter muligheter.

Vårt dagsenter har utvidet sitt tilbud for flere brukere med statlige midler. Det er startet opp dag- og kveldssenter for beboerne på Grom, og det er utviklet et mer variert tilbud med stor vekt på trening og bevegelse.

Frivolltun er et innovasjonssenter. Vi har kommunens og regionens visningsarena for velferdsteknologi. Grom er kommunens testarena for utprøving av velferdsteknologiske løsninger og vi samarbeider med Universitet i Agder om flere innovasjonsprosjekter.

Resultater og aktiviteter

Sarita og Silas: Vi har som målsetting å gjøre om 3. etasje til rene korttidsavdelinger. Dette er en lang

prosess da enkelte langtidspasienter på korttidsavdelingene ikke skal flyttes til langtidsavdelinger. Vi har likevel sett en tendens til at pasienter blir innlagt på korttidsavdelingene i påvente av langtidsplass. Korttidsavdelingene har hatt store variasjoner fra uke til uke hvor enkelte uker har overbelegg og andre uker med ledig kapasitet. Det er til tider svært utfordrende for korttidsavdelingene at de også har langtidspasienter og faste rullerings pasienter. Korttidsavdelingene fungerer best når de kun har korttids- og rehabiliteringspasienter. Pasientlogistikken på korttidsavdelingen er utfordrende da det krever mye pasientadministrasjon som blant annet opprettelse og oppdatering av sjekklister, oppdateringer av tiltaksplaner, klargjøring av rom, vasking av senger og sengetøy, samt aktiv behandling. I tillegg betjener korttidsavdelingene bestillerenhetens vakttelefon på kveld, helg og helligdager. Det er foretatt en kartlegging på tidsbruk i forhold til betjening av vakttelefonen. Den uformelle kartleggingen viser en aktivitet på 27 timer og 55 minutter fra og med 01.05.16 til og med 12.08.16. Her er det sannsynlig noe underregistreringer, men betjening av vakttelefonen synes tydelig å være en tidstyv som tas fra pleien på de tidspunktene hvor bemanningen er mest sårbar. Vi har ikke påslag på pleiefaktor til dette arbeidet.

Ressursavdelingen: Det har vært varierende aktivitet på Ressursavdelingen med til tider særskilte utfordringer hos enkelte pasienter. Dette har de taklet på en svært god måte. Fagleder med personell er dyktige på å evaluere situasjonene fortløpende, benytte kompetanse i spesialisthelsetjenesten og ta opp hendelser i refleksjonsmøtene. Resultatet av dette arbeidet har ført til gode tilbakemeldinger fra alderspsykiatrisk avdeling og pårørende. Ressursavdelingen defineres som en spesialavdeling, og vi vil jobbe for at personellet her skal få betalt pause. I følge tidligere risikoanalyse viser resultatet at uroen øker betraktelig ved pauseavvikling.

Guldregn og Ferm: Beboere i dagens langtidsavdelinger på sykehjem kjennetegnes av høy alder og med komplekse sykdomsbilder der demenssykdom kommer i tillegg til annen somatisk sykdom. Det er like viktig å kunne observere, kartlegge og imøtekomme komplekse behov hos beboere på langtidsavdelingene som ved korttidsavdelingene. Pleierne må ha både geriatrik og palliativ kompetanse, samt høy kunnskap innen miljøterapi. I tillegg må viktige faktorer som engasjement, interesse og holdninger nevnes, med tanke på at vi møter mennesker i sårbare og vanskelige situasjoner. Omsorg av god kvalitet innebærer at det til enhver tid er tilstrekkelig med kvalifisert personale i sykehjemmene. Guldregn er omgjort til langtidsavdeling for å samle kompetansen på langtidspasienter i samme etasje.

Grom: Beboerne på Grom har flere komplekse sykdomsbilder og omfattende behov i tillegg til at de fleste beboerne har alvorlig demenssykdom. Dette gjør at aktiviteten på Grom fortsetter å øke, uten at dette blir kompensert med nye stillingshemler. Fagleder bruker mesteparten av sin tid på innleie av vikarer, og vi blir gående med ugyldige stillinger for å få dekket opp behovet. Dette jobber vi i samarbeid med kommunalsjef, tillitsvalgte og HR-avdelingen for å finne en løsning på. Vi har hatt flere beboere med sammensatte lidelser som har krevd oppfølging av pleiere 24 timer per døgn. Gjennomgang av aktivitetstall rapporteres til bestillerenheten hver måned. Det er viktig å belyse at dag- og kveldstilbudet på Grom, som driftes av midler fra helsedirektoratet, har vært med på å skjule noe av aktiviteten. Dette er nå delvis kartlagt ved at beboeres behov på kveldstid er gjort om til vedtakstimer, og det viser seg da at vi «sparer» nærmere tre timer hver dag ved å gi samlede tjenester til beboerne. Beboernes behov på dagtid blir i disse dager gjort om til vedtakstimer, så der har vi ikke ferdige tall enda. Vi har fra og med juni til medio september benyttet oss av den nedlagte avdelingen Bølgen for å handtere en ressurskrevende bruker med kontinuerlig oppfølging. Vi har endret en del på arbeidsrutinene på Grom. Vi har delt arbeidsmengden i 2 grupper, hvor gruppe 1 har 1. etasje og gruppe 2 har ansvar for 2. og 3. etasje. Vi har fordelt sykepleiergruppen slik at det er sykepleiere på vakt til enhver tid, bortsett fra natt. Det er kun sykepleiere som nå administrerer medisiner på dag og kveldstid, dette som et tiltak for å redusere medisinnavvik. Dette har vi ikke klart å gjennomføre helt, da vi har måttet gi delegert godkjenning til å gi medisiner til åtte helsefagarbeidere med stor stillingsprosent, da det til tider har blitt veldig sårbart med få sykepleiere. Vi jobber med å få godkjent fire nye årsverk i tråd med vedtaksstatistikk, og ønsker å lyse disse ut som sykepleierstillinger. Ved deling av Grom i 2

arbeidsgrupper har vi fått en bedre kontinuitet i pasientbehandlingen. Ansvarer til primærpleier har fått et sterkere fokus.

Dagsenteret: Målsettingen for dagsenteret er at våre brukere skal få en god og meningsfylt hverdag. Vi skal stimulere og oppmuntre til fysiske og sosiale aktiviteter. Våre brukere skal føle seg respektert og verdsatt og pårørende skal føle seg velkommen og føle trygghet for sine.

Dag- og kveldssenteret på Grom har en kapasitet på 13 plasser på dag og 13 plasser på kveld. Vi har ledig i snitt 3 plasser per dag. Vi har fullt på kveldssenteret. Tilbudet på Grom er kun for beboere i omsorgsboligene. Vi får stadig forespørsler fra både sykehjem og hjemmesykepleien om muligheter for brukere å delta her. Dagsenteret på Grom har lik type aktivitet som dagsenteret på sykehjemmet. Kveldssenteret har variert tilbud med mye besøk fra organisasjoner og frivillige som underholder med musikk og dans.

Dag og kveldssenteret er bemannet fra kl. 09:00 – 13:00, 16:00 – 21:00.

Dag- og kveldssenteret avlastet mye for pleiepersonellet på Grom.

Dagsenteret på sykehjemmet har kapasitet til 13 plasser. 01.09 ble det ansatt en ny fagarbeider med bussertifikat i 100 % fast stilling, som dekkes av midler fra Helsedirektoratet. Fra oktober begynte vi å kjøre vår egen buss for å øke kapasiteten på dagsenterplassene og for effektivisere transportlogistikken for dagsentrene i kommunen. Vi vil videre kunne dele gruppa i to for å tilby mer varierte aktiviteter etter ønske. Dette har også ført til et bedre samarbeid med pårørende, da den som henter og bringer også er sammen med brukerne av dagsenteret på aktiviteter hele dagen.

Avvik: Det er i 2016 registrert 612 avviksmeldinger på Frivolltun. 353 av disse er registrert på Grom og 259 på sykehjemmet. Det er 157 avvik på medisiner og 129 av disse er på Grom. De fleste går på medisin glemt gitt. Endring til at det kun er sykepleiere som deler ut medisiner er et viktig tiltak for å forhindre slike avvik. Det er registrert 49 meldinger på vold og trakassering og 6 skademeldinger. Vi kjører kurs i begynnelsen av 2017 for ansatte i håndtering av utfordrende adferd.

Ressursbruk

Vi har et samlet merforbruk på Frivolltun på 2 160 000 kr. Sykehjemmet har et negativt avvik på 500.000,-. Grom har et negativt avvik på 1.650.000,-

Sykehjemmet har siden nedleggelse av avdeling Bølgen oktober 2015 hatt utfordringer vedrørende riktig pleiefaktor på avdelingene Silas, Sarita, Guldregn og Ferm. Da 1,7 mill. kroner ble tatt ned på Bølgen, ble ikke tatt med i betraktningen. Natt var i utgangspunktet fordelt på 5 avdelinger. Ved nedleggelse av Bølgen, ble personellfordelingen fordelt på 4 avdelinger. Dermed økte pleiefaktoren per avdeling på natt fra 1,06 til 1,33. Dette har fått videre konsekvenser for den totale utregningen av pleiefaktor for alle de 4 avdelingene da de nå ligger for høyt i pleiefaktor. Det som skulle vært gjort var å justere budsjettene deretter når Bølgen ble nedlagt. Saken ble løftet som en bekymring fra tidligere kommunalsjef og assisterende kommunalsjef på et av de første økonomimøtene i 2016. De var kjent med problemet, men vi oppfattet at dette skulle bare fortsette da vi ikke kunne redusere bemanningen. Vi har jobbet med å kartlegge konsekvensene ved å redusere med et årsverk og har laget en risikoanalyse for dette i QM+ som er sendt til rådmann, kommunalsjef og tillitsvalgte. Samtidig jobber vi med å redusere det vi kan og har klart å redusere 13% ved omgjøring av turnus i 2. etasje.

Sarita og Silas: Avdelingene har et samlet merforbruk på ca. 280 000,-. Vikarposten har det største avviket, men det er egentlig på fastlønnsbudsjettet avviket ligger da det er faste ansatte som er i permisjon hvor innleie av vikar gir utslag på vikarposten. Helligdagsperiodene gir også noen økonomiske utfordringer da turnusene ikke blir gjennomsnittsberegnet. Utfordringen er mangel på overordnet turnusavtale i kommunen. Vi har et positivt avvik på ekstravaktposten. Dette viser at faglederne har et

bevisst forhold til innleie, til tross for høy aktivitet og overbelegg i korttidsavdelingene i 2. tertial. Som nevnt har avdelingene rollen som bestillerenhet på kveld, helg og høytid. Dette er perioder hvor vi går med minimumsbemanning.

Ressursavdelingen: Avdelingen er ca. i balanse

Guldregn og Ferm: Avdelingene har et samlet merforbruk på 335 000,-. Disse avdelingene er også berørt av nedleggelse av Bølgen som beskrevet tidligere. Ferm har hatt et høyt sykefravær i slutten av juli, august og deler av september, dette ser ut til å reduseres nå.

Natt: Nattbudsjettet har et negativt avvik på ca. 275 000 kr. Det har vært utfordringer vedrørende fravær på natt. Vi har langtidssykemelding, svangerskapspermisjon og noe korttidsfravær

Grom: Merforbruk på Grom er på 1 650 000 kr. Dette skyldes høyt sykefravær og økning i aktivitetstall. Uforutsigbarheten i aktivitetsøkningen resulterer i fortløpende innleie av personell, både på timelønn og overtid. En av de største utfordringene er at det ikke følger med stillingshjemler når vedtakstimerne øker. Vi jobber med en økning i stillingshjemler i tråd med vedtakstimer og aktivitetstall.

Dagsenteret: Dagsenteret er blitt tildelt et årsverk som aktivtør fra medio mai. Stillingen lønnes fra midler fra Helsedirektoratet tilknyttet dagaktivitetstilbud for personer med demens.

Vurderinger

Alle faglederne har gjennomgått grunnleggende turnuskurs, men også innføringskurs i kalenderturnus. Alle avdelingene har laget nye døgnrytme og bemanningsplaner med riktige årsverk og pleiefaktor slik at de ligger med riktig pleiefaktor.

I stedet for bruk av vikarbyrå har vi benyttet egne ansatte på Frivolltun til ferieavvikling sommeren 2016.

Fagutviklingsleder ble konstituert som enhetsleder fra og med 01.10.16 og ut året. Det ble ikke leid inn vikar i hennes 100 % stilling i denne perioden.

Vi har langtidssykdom i merkantilstillingen og leier inn vikar i 80 % for å spare en 20 % stilling.

Faglederne fortsetter med månedsrapporter og gjennomgang av ansattlister for å sjekke at refusjoner og lønnsutbetalingene er riktige. Vi har månedlige økonomimøter med kommunalsjef, HR avdeling og økonom.

Alle faglederne gjør daglige vurderinger om behov for innleie ved fravær. Lærlinger benyttes i stedet for innleie av eget personell.

Vi har i 2016 jobbet med rutiner for å endre tidspunkt på middagsservering. Fra 20.02.17 har vi flyttet middagsserveringen fra kl. 13:00 til 15:30 på hele Frivolltun.

Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Resertifisering som livsgledesykehjem	Resertifisert 25.05.16	
2	Digitalt tilsyn på Grom	Ønsker digitalt tilsyn i alle leilighetene på Grom – blir en del av felles anskaffelse på Agder	
3	Opprette avlastning- og korttidsplasser for personer med demens	Kommunen trenger en egen avdeling for korttid og avlastning der målgruppen er personer med demens. Bølgen vil være et godt alternativ for dette formålet	
4	Utvikle sansehagen i tråd med livsgledekriteriene	Offisiell åpning av sansehagen 08.06.17	
5	Få økt bemanningen på ressursavdelingen til 1,7 i pleiefaktor	Fikk det fra 01.01.16	
6	Gjennomgang av vedtakstimer og generelle rutiner på Grom	Utført høst 2016	
7	Gjennomgang av ressursbehov på Grom	Planlagt vår 2017	
8	Sykesignalanlegg	En del av felles anskaffelse på Agder som ferdigstilles høst 2017	
9	Videreutvikle aktivitetstilbudet for hjemmeboende som et ledd i visjonen "en meningsfylt hverdag for alle"	Ansettelse i 1 nytt årsverk fra høsten 2016	
10	Sykefravær på under 8 %		

11. Feviktun bo- og omsorgssenter

Enhetsleder: Hilde Johnsen

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2015	2016	Oppr.	Revidert	Avvik	%
Inntekter	-8 804	-10 816	-5 965	-8 965	1 851	-20,6
Netto lønnsutg.	36 164	40 753	40 656	39 682	-1 071	-2,7
Andre utgifter	4 394	7 787	2 766	7 449	-338	-4,5
Netto resultat	31 753	37 725	37 457	38 166	441	1,2

Personaldata	Resultater			
	2015	2016	Endring	%
Faste årsverk	44,9	46,9	2,0	4,5
Brutto årsverk	65,2	68,3	3,1	4,7
Fraværprosent	19,5	9,3	-10,2	

Aktivitetsdata	Resultater			
	2015	2016	Endring	%
Antall senger	49(51)	51	0	
Liggedøgn	18060	18189	129	0,7

Innledning

Feviktun bo og omsorgssenter har i 2016 hatt fokus på mange ulike områder. Vi har blitt resertifisert som Livsgledesykehjem for 2. gang. Det er vi stolte av. Den ordningen har satt seg i organisasjonen vår og er kommet for å bli. Det er et kvalitetssystem som har stor betydning for både pasienter og pleiere. Høsten 2016 arrangerte Feviktun i samarbeid med Nasjonalt Kompetansesenter for Kultur, helse og omsorg, Aldring og helse og Nord Universitet, et kurs i musikkbasert miljøbehandling (MMB). Kort fortalt så har det gitt oss et verktøy som vi kan bruke i demensomsorgen. Vi har lært oss å bruke musikk som et miljøtiltak. Det handler om rett musikk, rett dose og til riktig tid. Samtidig har vi lært mye om lydmiljø og hvor viktig dette er i forhold til personer med demenssykdom. Vi bruker omsorgssang /musikk for å roe ned, for å stimulere og for å komme i posisjon ved vanskelig stell og dermed forhindre utagering og bruk av tvang.

Vi har også gjennom året hatt et økt fokus på ernæring. I april flyttet vi middagstidspunktet for pasientene til kl 16 i stedet for tidligere middagstidspunkt kl 13. Dette ser vi svært positive effekter av allerede. Pasientene er mer sultne til middag, noen har fått en vektøkning og økt matlyst. Det er mer tid til trening og aktiviteter på formiddagen nå når middagen er flyttet. Vi har en ernæringsgruppe med representanter fra alle team. De har hyppige møter og er opptatt av kvalitetsforbedringer i forhold til ernæring.

Vi arbeider kontinuerlig med tanke på å redusere sykefraværet. Det er gledelig å se at dette arbeidet har resultert i en halvering av fraværet sammenliknet med fraværet i 2015. Arbeidsgleden og trivselen på senteret er høy. Tilbakemeldingene fra pårørende er positive. Vi har ikke hatt noen pasientklager i 2016.

I 2016 har vi videreført arbeidet med å skaffe flere frivillige ved senteret og samarbeide med nærmiljøet. Her vil jeg spesielt trekke frem det gode samarbeidet med Fevik Ungdomsskole. Elever i 10. klasse som har arbeidslivsfag kommer til oss og har sammen med ansatte ansvar for sittedans på demensavdelingene. Et flott samspill mellom unge og eldre.

Året 2016 har driften på langtidsavdelingene våre i forhold til økonomi vært stabil. Utfordringene økonomisk sett har vært i forhold til drift av KØH. KØH sengene er et Østre Agder samarbeid. Tilbakebetalingene fra Østre-Agder dekker ikke nåværende drift av KØH sengene i Grimstad. Etableringen av KØH senger har styrket kompetansen på huset, gitt oss økt legedekning samt styrket bemanning på natt. Sykepleiekompetansen kommer hele senteret til nytte og KØH driftes felles med vår korttidsavdeling.

Resultater og aktiviteter

Vi er svært fornøyde med at vi i løpet av 2016 har halvert sykefraværet vårt. Det er tett oppfølging fra lederne i forhold til ansatte som er sykmeldte eller har annet fravær, god dialog og tilrettelegging.

Vi er også svært fornøyde med at vi ikke har hatt noen klagesaker i 2016.

Vi har klart å holde våre økonomiske ramme.

Resertifisering som Livsgledesykehjem er viktig for oss og denne målsettingen ble nådd i 2016.

Vi ønsker å øke andelen frivillige ved senteret. Vi har fått noen nye (turvenn, og sykkeldrosje frivillig) i 2016. Dette må vi jobbe videre med. Frivillige er en viktig ressurs for oss og vi ønsker oss flere.

Ressursbruk

Økonomi: enheten har et positivt avvik på inntekter på 1 851.

Gjennom året har vi hatt stabil drift på våre langtidsavdelinger. På Korttid/KØH kan belegget variere noe. I perioder er det overbelegg og til andre tidspunkt færre pasienter. En kort periode i 2016 økte vi kapasiteten på dagsenteret, noe som gav oss en økning i brukerbetaling.

Enheten hadde i 2016 et negativt avvik på nettolønn på -1 071. Avviket er både på fast og variabel lønn. Avviket på fastlønn skyldes i hovedsak manglende kompensasjon fra Østre Agder i forhold til drift av KØH senger.

Andre årsaker til merforbruk er at vi i løpet av året har hatt 2 ansatte som har krevd økt stillingsstørrelse etter AML §14-4a.

Videre måtte vi i en kort periode leie inn ekstra vikarer på et tema pga stor pleietyngde med utagering og vold. Dette gikk på sikkerheten løs både for ansatte, pårørende og andre pasienter, slik at tiltak måtte iverksettes for en periode.

Enheten hadde i 2016 et negativt avvik på andre utgifter på – 338.

Vi har gjennom året skiftet ut diverse vaskemaskiner, kjøleskap samt foretatt reparasjoner på vårt sykesignalanlegg.

Personaldata vi har en økning i faste årsverk sammenliknet med året før. Dette handler om opprettelse av KØH sengene, samt to ansatte som har fremmet krav om økt stilling.

Fraværsprosent Sykefraværet er redusert fra 19.5 til 9, 3. Dette er en gledelig og positiv utvikling på et område som vi jobber kontinuerlig med.

Aktivitetsdata Sengeantallet er nå 51. Antall liggedøgn viser en økning på 129. Dette skyldes opprettelse av KØH senger samt overbelegg fortrinnsvis på vår korttidsavdeling.

Vurderinger

Enheten driftes på en god måte i forhold til livsgledesatsningen. Vi er opptatt av nytekning, kvalitet og

forbedringsarbeid. Vi er med i flere forskningsprosjekter så som *Pasientsikkerhet i norske sykehjem* og *Sosial innovasjon i sykehjem*. Det sistnevnte er et samarbeid med UIA og Norlandsforskning. Kort fortalt handler det om hvordan Akademia og praksisfeltet sammen kan få til innovasjon i sykehjem. Vi er også med på en masterstudents kartlegging av ernæringskompetanse hos våre ansatte o.a.

Et annet viktig arbeid for oss er å samarbeid med nærmiljø og frivillige. Her ønsker vi å stadig bli enda bedre.

Vi har jobbet godt med å redusere sykefraværet og ser at arbeidet bærer frukter. Dette er et kontinuerlig arbeid som vi hele tiden må ha fokus på.

Feviktun har god økonomistyring og er innenfor budsjetttrammene også i 2016. Vi ser en bekymring og utfordring i forhold til videre drift av KØH sengene. Overføringene fra Østre Agder dekker ikke lønnsutgifter til drift av de to sengene. KØH sengene har hatt en beleggspersent på 43 og 359 liggedøgn i 2016.

Andre utfordringer er at vi har mange deltidsansatte og mange små ledige helgestillinger. Det er ikke attraktive stillinger (12-20%) og flere av disse stillingene er ubesatte hele tiden. Dette gjelder spesielt sykepleiestillinger. Det er mye innleie og mye arbeid for ledere å følge opp. Samtidig som opplevelse av kontinuitet i jobben, informasjonsflyt, god oversikt er utfordrende med så mange små-stillinger. Det er ikke attraktivt for jobbsøkere å få stillinger på 12-20 %. Vi sliter mest med å få tak i sykepleiere i disse stillingene.

Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Sykefravær lavere enn 8 %	Sykefravær lavere enn 8 %	
2	Opprettelse av 2 KØH-senger	Opprettelse av 2 KØH-senger	
3	Resertifiseres som livsgledesykehjem 2. november	Resertifiseres som livsgledesykehjem 2. november	
4	Opprettholde status som Utviklingssenter for sykehjem i Aust-Agder	Opprettholde status som utviklingssenter for sykehjem i Aust-Agder	
5	Øke andelen frivillige ved senteret	Øke andelen frivillige ved senteret	

12. Bestillerenheten

Enhetsleder: Bente Somdal

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2015	2016	Oppr.	Revidert	Avvik	%
Inntekter	-7 799	-12 077	-2 477	-3 351	8 726	-260,4
Netto lønnsutg.	9 907	11 658	9 257	9 590	-2 068	-21,6
Andre utgifter	4 667	7 867	1 365	2 185	-5 682	-260,0
Netto resultat	6 774	7 448	8 145	8 424	976	11,6

Personaldata	Resultater			
	2015	2016	Endring	%
Faste årsverk	8,2	10,6	2,4	29,5
Brutto årsverk	14,5	16,4	1,9	13,1
Fraværprosent	7,7	6,2	-1,5	

Innledning

Bestillerenheten består av en forvaltningsdel (saksbehandling) og FoU-avdeling (fag- og utvikling), som også omfatter Utviklingssenter for sykehjem og hjemmetjenester (USHT). Alle søknader om tjenester innen pleie- og omsorg, psykisk helse, rusfeltet og habiliteringsområdet saksbehandles i bestillerenheten. FoU-avdelingen har et utvidet ansvar for å være pådrivere for fagutviklingsarbeid i hele sektoren og de fleste utviklingsprosjektene i sektoren er lagt til FoU-avdelingen.

Aktiviteten var jevnt høy gjennom hele året innen saksbehandling av søknader. Rusfeltet er preget av komplekse og sammensatte saker der det er krevende å finne gode løsninger. Hovedutfordringen er å finne passende bosted til brukere med sammensatt diagnoseproblematikk innen rus/psykisk lidelse. Driftsgjennomgangen av Boveiledertjenesten har medført betydelig vedtaksgjennomgang.

Det har vært god fleksibilitet i korttidsavdelingene, men press på heldøgnsomsorgsboliger i deler av året. Lovfestet rett på sykehjemsplass trådte i kraft 01.07.16. Enkelte brukere har ventet på langtidsplass, i korttidsavdeling.

Saksbehandling og velferdsteknologi har vært prioriterte områder for kompetanseheving for saksbehandlerne. Alle søknader vurderes om de er aktuelle for velferdsteknologiske løsninger og/eller hverdagsrehabilitering.

I FoU-avdelingen har hovedarbeidsområdene vært knyttet til det nasjonale forbedringsarbeidet «Gode pasientforløp» og velferdsteknologi. Bl.a. har kommunen i regi av Utviklingssenteret prosjektlederansvaret for Agder Living Lab (ALL) – nasjonalt velferdsteknologiprojekt i regi av Helsedirektoratet. Rekruttering av brukere til utprøving av teknologi har vært sentralt.

Implementering av velferdsteknologiske løsninger i kommunens enheter har hatt mye oppmerksomhet i 2016. Demensfeltet er et område kommunen satser på mht. fagutvikling i enhetene. Følgforskning på forebyggende hjemmebesøk utføres i regi av Utviklingssenteret. Høsten 2016 gjennomførte Utviklingssenteret undervisning i helsefag i Kvalifiseringstjenesten (flyktninger). Utviklingssenterfunksjonen ble lagt ut for ny søknadsmulighet for kommunene høsten 2016 med krav om kommunal delfinansiering. Grimstad søkte om fortsatt å beholde denne funksjonen og fikk gjennomslag for det i Helsedirektoratet. Ressurser til FoU-avdelingen ble lagt inn som kommunens egenandel.

Det ble ansatt kreftkoordinator i FoU-avdelingen, som tiltrådte 01.12.16

Resultater og aktiviteter

Saksbehandling og planlegging av tjenester

Ansatte i enheten arbeidet målrettet etter retningen på tjenestene som er beskrevet i kommunedelplanen. Rekruttering av brukere til hverdags-rehabilitering og velferdsteknologiske løsninger er godt innarbeidet, men er fortsatt prioritert. Det har i lange perioder vært press på omsorgsboligene, men også perioder med god tilgang. Kommunen har 70 langtidsplasser. Det har stort sett vært 71 personer med langtidsvedtak. I januar 2016 var det 75 og i desember 69. Det er forventet at dette vil variere. Det har likevel vært god tilgang på korttidsplasser/avlastning.

I 2016 mottok bestillerenheten 11 klager på utmåling av tjenester. I 2 av de 11 klagenes som bestillerenheten behandlet, gav bestillerenheten pasienten medhold og fattet nytt vedtak. De 9 andre ble etter behandling oversendt til Fylkesmannen for vurdering. Det har vært klager på helse- og omsorgstjenester, rusfeltet og psyk helse. I de 9 sakene Fylkesmannen fikk ble følgende vurdering gjort: 8 saker har endt med medhold for kommunen og 1 sak med medhold for pasienten.

Saksbehandler er ved behov tilstede på sykehuset to formiddager i uka. Da planlegges hjemreise sammen med brukere som er innlagt, pårørende og ansatte på sykehuset. Dette bidrar til god brukermedvirkning og riktig utmåling av tjenester i forhold til brukers behov.

Saksbehandling innenfor rusfeltet er komplisert. Dette preges av flere sammensatte saker. Det gjelder ofte alvorlig psykisk syke personer som i tillegg har et rusproblem. Det er utfordrende og krevende å finne egnede boliger med tilgang på personell gjennom døgnet, samt å få på plass tjenestetilbud med riktig kompetanse. Ofte er tjenestebehovet svært omfattende. Mangel på egnede boliger medfører ofte et større behov for tjenester.

Driftsgjennomgangen av boveiledertjenesten medførte gjennomgang og revurdering av en rekke vedtak. Det er et omfattende arbeid som har pågått hele året i tillegg til ordinær saksbehandling. Arbeidet ble gjort i tett samarbeid med boveiledertjenesten.

FoU-avdelingen og utviklingssenteret

Avdelingen er pådriver for fagutvikling. I tillegg til velferdsteknologi er arbeidet med «Gode pasientforløp» og innføring av sjekkliste prioritert. FoU-avdelingen gjennomførte undervisning i basiskompetanse for ansatte og bidrar til implementering av arbeidet med pasientforløp i utførelsenhetene.

Avdelingen inngikk et samarbeid med kvalifiseringstjenesten for skoleåret 2016/2017 og bidrar med undervisning til en gruppe flyktninger som er spesielt motivert til å utdanne seg innen helse og omsorg.

E-helse og Velferdsteknologi

Agder Living Lab (ALL) er et nasjonalt prosjekt som er en del av den nasjonale strategien om at velferdsteknologi skal bli en integrert del av tjenestetilbudet innen 2020. USHT i Aust-Agder i Grimstad har fått tildelt oppdraget fra Helsedirektoratet og får tildelt prosjektmidler i 3 år (2015-2017). Living Lab er et forskningskonsept som er basert på en systematisk tilnærming med brukeren i sentrum som involverer både forsknings- og innovasjonsprosesser. Prosjektet kjøres i tett samarbeid med UiA. Både brukere og leverandører er viktige samarbeidspartnere.

Trygghets- og varslingsteknologi er prioritert arbeidsområde. Tilsyn med teknologistøtte handler først og fremst om sengematter med sensorløsning og dørsensorer. Det er montert sengematter hos flere brukere i hjemmetjenesten ute og på GROM. Det er også innført tilsyn med teknologistøtte i botilbud i Boveiledertjenesten. På Landviktun er sensorer knyttet opp mot å registrere og eventuelt varsle personalet ved nattevandring, unormal bevegelse eller anfall og lyd. Beboerne kan også selv varsle personalet ved behov for hjelp. Formålet er å gi økt trygghet for bruker, pårørende og personalet.

Sensorløsningene kobles til trygghetsalarmer og ordinære tilsyn kan reduseres eller tas bort. Det medfører bl.a. færre forstyrrelser for brukerne og mer kontinuerlig oppfølging ved hjelp av teknologi. Tilbakemelding fra pårørende er hovedsakelig positive.

Det pågår også utprøving av ulike GPS-løsninger. Slike løsninger er også i bruk av brukere og deres pårørende.

Ressursbruk

Enheten har et mindreforbruk på 976 000 kr i 2016. Avviket på inntekter og utgifter må ses i sammenheng og har sin årsak i prosjekter/tilførte midler. Dette er først og fremst midler til drift av Utviklingssenteret og Agder Living Lab, Gode pasientforløp og kompetanseutvikling. Kommunen har arbeidsgiveransvar for prosjektledere i Østre Agder. Merforbruk på lønn på 2 mill. kroner dekkes i sin helhet av tilførte midler til prosjektarbeid. Mindreforbruket totalt sett skyldes lavere utgifter enn budsjettet på omsorgslønn og høyere inntekt på praktisk bistand, samt svært nøktern drift.

Det er en økning i faste årsverk på 2,4. I 2015 var det langtidssykemeldinger, permisjoner og frikjøp av fast ansatte. Disse er tilbake i stillingene sine og det er hovedsakelig dette som utgjør økningen. Økning med 20 % fast stilling for demenskoordinator er opprettet med midler overført fra Frivolltun til FoU-avdelingen. Brutto årsverk har økt med 1,9. Igjen er dette knyttet til prosjektarbeid. Enheten hadde nådd målet om sykefravær på under 5 % etter 2. tertial, men har hatt økt sykefravær mot slutten av året. Sykefraværet endte på 6,2 %. Det er positivt at det er en nedgang fra 7,7 % i 2015.

Enheten har nøktern drift. Saksbehandling og faglig utvikling er hovedarbeidsområdene og enheten har derfor ikke kostnadsdrivende tjenester og uforutsigbarhet på linje med utførerenhetene. FoU-avdelingen har stort fokus på å søke midler til ulike relevante fagutviklingstiltak i sektoren.

For å overholde forvaltningsloven mht. saksbehandlingstid har det vært nødvendig med overtidsbruk. Det er utbetalt 206 000 kr i overtid. Dette har primært sin årsak i sykemeldinger på enkelte ansatte samt økt arbeidspress i forbindelse med driftsgjennomgangen av boveiledertjenesten. Utbetaling av overtid dekkes av refusjoner for sykemeldinger og foreldrepenger.

Vurderinger

Tildeling av tjenester

Saksbehandlerne har høy kompetanse innen saksbehandling og helse-lovgivning 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 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.

Gjennomgangen av boveiledertjenesten skal bl.a. sikre forsvarlighet i tjenestene. Det medfører vurdering av eksisterende vedtak for å kontrollere at brukerne har riktige vedtak i forhold til behov for nødvendig helsehjelp. Vurdering av disse vedtakene kommer i tillegg til ordinære søknader om tjenester og medfører økt arbeidsbelastning for saksbehandlerne. Dette har vært (og er) en daglig utfordring for saksbehandlerne.

Siden 01.09.15 har alle søknader blitt vurdert for velferdsteknologiske løsninger. Flere brukere tilbys trygghets- og varslingsteknologi – sengesensorer og dørsensorer. GPS tas mer og mer i bruk. Saksbehandlerne opplever at pårørende selv kan ta initiativ til slike løsninger. Fremdeles er også hverdagsrehabilitering et område som prioriteres.

Innen rusfeltet er det økt oppmerksomhet på å ivareta behovet for nødvendig helsehjelp, i tillegg til det sosialfaglige tjenestetilbudet. Dette medfører økt saksbehandling. Det tildeles mer helse- og omsorgstjenester til brukergruppen, basert på rettskrav om nødvendig helsehjelp. Det er ofte utfordrende å planlegge tjenester til denne brukergruppen, først og fremst fordi kommunen mangler differensierte botilbud. Manglende botilbud kan medføre et større tjenestebehov enn om det hadde vært egnede botilbud.

Utskrivningsklare pasienter

Det er kjøpt 15 døgn på sykehuset i 2016 (ca. 65 000 kr). I 2015 ble det kjøpt 7 døgn. Selv om det er kjøpt flere døgn i 2016 er det likevel et svært lavt tall. En må regne med å kjøpe noen døgn i løpet av et år. Tilstedeværelse på sykehuset to dager i uka vurderes å være viktig med tanke på planlegging av tjenester og for å lykkes med gode pasientforløp og sikre en god overgang ut i kommunen.

Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Opprettholde fordelingen med 70 langtidsplasser, 27 korttidsplasser og 2 KØH-plasser	Følge opp vedtatte retningslinjer for kapasitetsstyring (PS 14/135 vedtatt KS 01.09.15). Bidra til en kostnadseffektiv omsorgstrapp der nødvendig helsehjelp gis på "riktig nivå" i omsorgstrappa Bidra i implementering av «Gode pasientforløp»	
2	Alle saksbehandlerne skal opprettholde eller styrke sin kompetanse innen saksbehandling og helsejuss	Gjøre vedtak om tjenester som bygger opp under at folk kan være selvstendige og bo hjemme lengst mulig.	
3	Gradvis økning i antall vedtak om velferdsteknologiske løsninger/tiltak	Videreutvikle kompetansen hos alle saksbehandlerne Bidra til at velferdsteknologiske løsninger gjøres tilgjengelige for de som søker om tjenester	
4	En større andel av de som søker om, eller allerede mottar tjenester skal rekrutteres til hverdagsrehabilitering.	Samarbeid med andre enheter og tjenesteområder Bidra til at tilbud om hverdagsrehabilitering gjøres kjent for de som søker om tjenester	
5	Opprettholde og styrke kvaliteten i tjenestene	FoU-avdelingen skal bidra aktivt i alle enheter for å fremme faglig forståelse og bedre kompetansen	
6	Sykefravær < 5 %	Forebygge sykemeldinger og gjennomføre systematisk sykemeldingsoppfølging der aktivitets-medvirknings- og tilretteleggingsplikten brukes målrettet	

13. Kjøkkentjenesten

Enhetsleder: Harald Birkenes

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2015	2016	Oppr.	Revidert	Avvik	%
Inntekter	-7 432	-7 967	-6 076	-6 076	1 891	-31,1
Netto lønnsutg.	8 078	8 184	7 949	8 069	-115	-1,4
Andre utgifter	7 036	7 325	5 334	5 334	-1 991	-37,3
Netto resultat	7 681	7 542	7 207	7 327	-215	-2,9

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Faste årsverk	12,8	12,5	-0,3	-2,4
Brutto årsverk	18,9	20,2	1,3	7,0
Fraværprosent	3,7	9,1	5,4	

Innledning

Drift av kjøkkentjenesten er god. Prisvekst på mat og forbruksvarer, som der ikke er kommet konsekvensjustering på, er med på å gi negative resultater. Stor aktivitet på utkjøring av mat til hjemmeboende og catering er med på å øke inntjening og forbedre resultatet en god del.

Kjøkkentjenesten er inne i en krevende tid med mye utstyr som nå er 15 år gammelt. Normal levetid på storkjøkkenutstyr er beregnet 10 år.

Samarbeidsprosjektet, Aivo mellom Grimstad, Arendal og Froland har vært svært vellykket. Det har vært jobbet med integrering av fakturamodul til Xledger. Arbeidet fortsetter i 2017.

Resultater og aktiviteter

Mål med videreutdanning er godt i gang. 3 kokker holder på med siste del av fagskoleutdanning innen ernæring og kost for helseinstitusjoner.

Læringer følger opplæringsløp med aktuelle kurs gjennom opplæringskontoret vi er tilsluttet.

Kortfilmfestivalen i juni ble gjennomført med godt resultat.

Tjenesten startet et samarbeid med universitet i Belgia, og hadde 2 studenter innen ernæring og helse utplassert på kjøkkenet i 4 uker.

Ressursbruk

Økonomien vurderes som siste år. Resultatet er noe merforbruk. Dette er resultat av underbudsjettering og prisvekst på mat og forbruksvarer. Økende aktivitet på dagsenter gir økte utgifter på kjøkkendrift, men har til nå ikke generert inntekter.

Utskifting og reparasjoner av utstyr belaster driftsregnskap ekstra. Her kommer det utgifter som ikke blir budsjettet, og må belastes når de påløper.

Personal er uendret. Fraværet har totalt for året en dårlig utvikling, men fra 1. og 2. tertial er der bedring. Starten på 2016 var der høyere fravær. Brutto antall stillinger kommer av vikarbruk ved sykefravær og frikjøp av stilling i forbindelse med Aivo-samarbeid, Arendal, Grimstad og Froland.

Langtidsfraværet er nå på vei ned og kan forklares. Vi har hatt en rekke uheldige omstendigheter som ikke har vært relatert til jobb/arbeidsplass. Korttidsfravær er meget lavt for avdelingen.

Med de økonomiske rammene tjenesten har, er det ikke mulig å komme i balanse ved årsskifte. For å produsere det antall måltider i den kvaliteten som lover og forskrifter krever, må tjenesten ha en bemanning som den har i dag. Mengden catering kan reduseres, men det går ut over inntekter.

Vurderinger

Kjøkkentjenesten er en relativ liten avdeling med høy aktivitet, ansatte med stor lojalitet og stolthet for jobben.

De viser stor interesse for nytenkning og kjøkkentjenesten er i tetsjiktet på landsbasis når det gjelder moderne teknologi på driftssiden. Ansatte er på årlig konferanse med Aivo, hvor de legger frem nytt fra «vårt kjøkken» og deler erfaringer med kolleger fra hele landet.

Kjøkkentjenesten er med på å markedsføre Grimstad som et godt sted å bli gammel. Vår matpolitikk, service og kvalitet på tjenester markedsføres i fagtidsskrifter, via kolleger og besøkende, og tjenesten er kjent både innenlands og i utlandet.

I mars kommer det nye studenter utplassert fra Belgia til kjøkkentjenesten.

Kjøkkentjenesten samarbeider godt med institusjoner/bedrifter som har behov for arbeidspraksis, språktrening utprøving av sine klienter. Dette er verdifullt for kjøkkendrift, arbeidsmiljø og omdømme.

Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Kompetanseheving for ansatte innen pleie og omsorg i fagområdene ernæring og riktig kost.	Egne møter, kurs og på personalmøter etter behov 3 kokker ferdig med første semester på ernæringsstudiet og har nå startet opp neste semester	
2	All mat skal merkes i henhold til EU-direktiv, og allergener utheves.	Meny, resept og råvarekontroll i Aivo Merkeforskrifter er oppfylt, og er klar med de nye som kommer på slutten av 2016	
3	Holde sykefraværet under 3 %.	Godt personalarbeid Jobber med fraværet, men ikke realistisk i 2016.	

14. Kulturtjenesten

Enhetsleder: Karin Glomsaker

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2015	2016	Oppr.	Revidert	Avvik	%
Inntekter	-10 653	-9 213	-6 554	-8 544	669	-7,8
Netto lønnsutg.	9 535	9 746	9 959	10 149	403	4,0
Andre utgifter	18 321	17 544	15 004	16 472	-1 072	-6,5
Netto resultat	17 202	18 077	18 409	18 077	0	0,0

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Faste årsverk	12,9	11,3	-1,6	-12,7
Brutto årsverk	15,1	15,4	0,3	2,0
Fraværprosent	7,9	10,6	2,6	

Innledning

Kulturtjenesten består av kulturkontoret (2,2 årsverk, ned 0,8 årsverk fra 2015), ungdomsklubben Teknikken (1 årsverk), kulturskolen (7,5 årsverk) og turistkontoret (2,6 årsverk). De fleste målsettingene ble helt eller delvis realisert. Byjubileum og kulturskolens 40-årsjubileum har vært viktige arrangement i 2016. Økonomien har vært under kontroll, og det er hentet inn midler fra bundne driftsfond for å dekke utgifter på ulike prosjekter. Derfor går regnskapet helt i balanse.

Resultater og aktiviteter

Noen av målene vi satt oss er mer langsiktige enn et år, og der er vi ikke kommet like langt. Det gjelder blant annet økning av antall elever i kulturskolen. Rekrutteringsarbeid tar tid, men det arbeides for å tilpasse og endre undervisnings- og fagtilbudet for å bedre utviklingen. Arbeidet med areal og anlegg til idrett og fysisk aktivitet er også et langsiktig arbeid, og der er kommunedelplanen viktig for å sette fokus på behov og ønsker om utbygginger.

Våren var det stort fokus på feiringen av Grimstad bys 200-årsjubileum. Det ble gjennomført en rekke store og små arrangement i regi av komiteen. Hovedmarkeringen fant sted fredag 3.- mandag 6. juni med Vandreteater i anledning Ibsenmuseets 100-årsjubileum, jubileumsfest med konserter og taler, festgudstjeneste, nyåpning av Ibsenmuseet og besøk av Kronprinsparet.

Sommeren er høysesong på turistkontoret, og i løpet av skoleferien var 3700 besøkende innom kontoret. Turistkontorets nettside www.visitgrimstad.com hadde 100 000 visninger, og i tillegg er det stor aktivitet på sosiale medier. Markedsføring og tilrettelegging for festivaler og reiselivsnæringen er viktige oppgaver, i tillegg til booking for Solrik, grupper til museene, Badebåden, utleie av sykler og båter. Mange av de små aktørene i næringen har ekstra behov for turistkontoret som en samarbeidspartner. Arbeidet med utvikling av besøkstilbudet i Raet nasjonalpark er begynt, i samarbeid med næringssjefen.

Kulturskolen markerte sitt 40-årsjubileum med den fantastiske forestillingen «Musikkmysteriet» i Grimstad kulturhus 4. desember. Der deltok ca 130 av elevene med sang, musikk, kunst og drama. Dramaelevne hadde skrevet historien som en musikalsk reise fra 1600-tallet frem til i dag. Forestillingen ble vist to ganger, med til sammen 450 i salen. Dette var første gang en laget en så stor produksjon der alle fagmiljøene i kulturskolen deltok samlet.

Kulturlørdagene har blitt en myldrende arena for barn og familier som ønsker å delta på kunstverksted, sangstund, med sirkusaktiviteter, eller som vil oppleve en forestilling. Det har også blitt en viktig arena for integrering og inkludering, der det ofte er 20-30 ulike nasjonaliteter tilstede. I 2016 ble det gjennomført 7 arrangement, med til sammen 2800 deltakere.

Kort om andre oppgaver: Den kulturelle skolesekken i Grimstad gjennomfører ulike kunst-/kulturtilbud på alle klassetrinn i grimstadskolene. UKM (Ung Kultur Møtes) hadde stor deltakelse og flott show med ungdommer i kulturhuset i mars. Barnebøkfestivalen hadde 10-årsjubileum og mange litterære opplevelser for barn og unge i Grimstad. Vi har vært engasjert i tilrettelegging for Kortfilmfestivalen. Teknikken har i snitt 70 besøkende pr åpningskveld, og har gjennomført bl.a. to konserter, Lan, sesongfester, workshops i polaroidfoto og sjablonggrafitti. Kulturnatta ble fylt med lys og arrangement inne og ute 14/10 i samarbeid med Grimstad min by. Kulturprisen til GTIF ble delt ut i desember. Det har vært gjennomført flere arrangement i regi av Den kulturelle spaserstokken både i kulturhuset, på biblioteket og på institusjoner. Det er merket 20 snarveier i sentrum, og Hamsuns ruslespor har fått nye informasjonsskilt. Det har vært ca 90 reportasjer i lokal- og regionalavisene om våre kultursaker. 58 saker har vært til behandling i kultur- og miljøutvalget. Plan for idrett og fysisk aktivitet ble behandlet i desember, og arbeidet med kulturminneplan pågår fortsatt.

Ressursbruk

Inntekter: Inntektene er høyere enn budsjettet fordi en del tilskudd blir søkt om, men de ligger ikke fast inne i budsjettet. Vi har fått mer tilskudd enn vanlig, for eksempel 200 000 kr til byjubileet fra Aust-Agder fylkeskommune, og vi har tilført mer penger fra bundne driftsfond til kulturprosjekter. På den andre siden har vi utfordringer med å få nok inntekter på kulturskolen, fordi vi har færre elever enn budsjettet brukerbetaling tilsier, og mindre salg av lærertjenester til andre kulturskoler enn tidligere år.

Lønn: Lønnsutgiftene er noe lavere enn budsjettet. Årsaken er bl.a. at en har latt deler av stillinger stå vakant når en har hatt sykemelding.

Utgifter: Utgiftene er høyere enn budsjettet, pga større prosjekter som for eksempel byjubileum, ekstra tiltak i Den kulturelle skolesekken med mer. Utgiftene er dekket ved bruk av tilskudd, fond og andre innsparinger.

Med få ansatte/årsverk, gjør to lange sykemeldinger stort utslag på fraværstatistikken. Det har også vært noen kortere sykemeldinger som følge av svangerskap, beinbrudd, m.m. Korttidsfraværet er beskjedent. Endringen i faste årsverk skyldes to ansatte som har foreldrepermisjon, og det er tatt inn vikarer i disse stillingene.

Vurderinger

Kulturtjenesten leverer gode tjenester og opplevelser innenfor våre ansvarsområder. Arbeidsmengden er stor, og det merkes at en ikke er så mange ansatte til å gjennomføre vedtatte planer, initiere samarbeid med andre og utvikle nye tilbud i tråd med ønsker og behov. 2016 ble det noe ekstra arbeid, fordi kommunalsjef for kultur og oppvekst ble konstituert rådmann i 6 mnd, og flere oppgaver ble fordelt ut i enhetene. Enhetsleder og fagleder i kulturskolen har gjennomført lederutviklingsprogrammet «Åpen og innovativ ledelse». Fagleder ved turistkontoret har vært sykemeldt, og dette medførte endringer av oppgaver og prioriteringer ved avdelingen i en periode.

Vi må ha fokus på å øke antall elever på kulturskolen, for at ikke inntektene skal reduseres. Vi har fått inn flere nye lærere med kompetanse som gjør at vi har mulighet for å utvikle fagtilbudene, for eksempel med samspill og grupper. Det må også arbeides på andre områder for å bedre rekrutteringen av nye elever, blant annet ved tettere samarbeid med skolekorpsene.

Vi må i større grad utnytte mulighetene som Fagskolen gir, både med hensyn til Kulturlørdagene, ungdomsklubben. Vi ønsker at Fagskolen skal være et levende kultur- og aktivitetshus for barn og unge. Det bør også være mulig å få til flere aktiviteter på dagtid, enten i egen regi eller i samarbeid med andre. Men dette vil kreve noe mer ressurser. Det vil bli driftsutfordringer i 2017 i forbindelse med fjerning av eksisterende haller, og gjenoppbygging av deler av våre lokaler.

Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Delta aktivt i markeringen av Grimstad bys 200-årsjubileum i 2016	Kulturtjenesten var med i jubileumskomiteen og i arbeidet med planlegging og gjennomføring av div. arrangement. Elever og lærere ved kulturskolen bidro til Vandreteateret, og i forbindelse med markeringen lørdag 4/6. Turistkontoret har bidratt med markedsføring og tilrettelegging. Vi hadde hovedansvar for å arrangere Kulturnatt 14/10 som en del av jubileumsfeiringen. Andre arrangement i regi av komiteen var bl.a. «Ruta», jubileumsutstilling med deler av kommunens kunstsamling, foredrag om byens historie samt bokutgivelse, merking av snarveier og grunnsteinsnedleggelse ved nytt bibliotek.	
2	Øke antall konserter og arrangement for barn og ungdom på Fagskolen	«Teknikken» har arrangert LAN, stencil-art kvelder, polaroidfoto-verksted, stor sommerfest, konsert under kulturnatta, etterfest i forbindelse med UKM, Halloween-party, mm. Det ble arrangert låtskriverkurs for ungdom med Askild Holm to helger i løpet av høsten. Kulturlørdagene er videreført som en fast ordning på kulturskolen. Boveiledertjenesten har diskotek på ungdomsklubben hver torsdag. Det har vært usikkerhet omkring når deler av Fagskolen skulle rives, og dette har lagt en demper på langtidsplanene for arrangement.	
3	Bidra til å sikre arealer til anlegg for idrett/fysisk aktivitet	Kommunedelplan for idrett og fysisk aktivitet ble vedtatt i desember, og behov for areal til anlegg/fysisk aktivitet er en del av planen. Kulturtjenesten deltar på ISP-møtene, og kommer med innspill om dette temaet i forbindelse med planer som er på høring.	
4	Markere Kulturskolens 40-årsjubileum i 2016 med flere konserter og utstillinger	Kulturskolen åpner alle kommunestyremøtene med et kulturelt innslag. Elever og lærere bidro til byens 200-årsjubileum og Ibsenmuseets 100-årsjubileum. Ved avslutning av semesteret holdes det konserter på Fagskolen. Elever og lærere har konserter for Den kulturelle spaserstokken på institusjonene. 40-årsjubileet ble markert med stor forestilling i Grimstad kulturhus, der ca 130 av kulturskolens elever innen musikk, drama og kunst deltok.	
5	Øke antall elever i kulturskolen	Det er en nasjonal trend med lavere elevtall. Vi tror det har stabilisert seg noe i Grimstad. For å øke antallet er dramagruppene som startet høsten 2015 videreført, og vi arbeider for å øke kompetansen innen gruppeundervisning i lærerkollegiet. Tettere samarbeid med korpene om undervisning og rekruttering er under utvikling.	
6	Starte arbeidet med å lage undervisningsplaner for kulturskolens fag.	Arbeidet med å lage undervisningsplaner/lokale fagplaner er påbegynt, men er ikke ferdigstilt. Kulturskolerådet har laget rammeplan for kulturskolene, og kapitlene som gjelder fagplaner ble vedtatt i 2016. Disse vil danne utgangspunkt for vårt lokale arbeid.	
7	Styrke satsingen på LitteraTur som reiselivsprodukt	Det er laget en skisse til et litterært gruppetilbud i samarbeid med Grimstad bys museer, Arendal kommune og Tvedestrand kommune. Pga sykemelding er prosjektet lagt i ro.	
8	Utvikle og gjennomføre flere guidede turopplegg for gjester og "turist i egen by"	Hamsuns ruslespor har fått nye informasjonstavler, og ca 20 snarveier i sentrum er merket med nye skilt. Dette gir muligheter for guidede turer. Det har vært gjennomført to fullbookede gruppeturer på Barnevandrerstien, og en tur på Hamsuns ruslespor. En egen kortstokk med turforslag i Grimstad og Arendal på sykkel ble klar i juni, der turistkontoret var bidragsyter. Det er utarbeidet ny sykkelbrosjyre. «Turist i egen by» måtte utsettes pga bemanningssituasjonen	

15. Biblioteket

Enhetsleder: Brit Østerud

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2015	2016	Oppr.	Revidert	Avvik	%
Inntekter	-178	-310	-110	-230	80	-34,9
Netto lønnsutg.	4 104	4 259	4 268	4 344	85	2,0
Andre utgifter	1 342	1 502	1 296	1 416	-86	-6,1
Netto resultat	5 267	5 451	5 454	5 530	79	1,4

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Faste årsverk	5,7	5,7	0,0	0,1
Brutto årsverk	6,6	7,0	0,4	6,2
Fraværspersent	0,6	1,3	0,7	

Aktivitetsdata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Antall utlån	79 862	82 842	2 980	3,7
Arrangementer	160	147	-13	-8,1
Bestand	73 910	67 374	-6 536	-8,8
Klassebesøk	68	64	-4	-5,9
Besøkende	68 375	*		

*vi har ikke tall fra Fevik fordi telleren har vært ute av funksjon
For hovedbiblioteket har vi tallene 2015: 43 372 2016: 42 715

Innledning

Grimstad bibliotek tilbyr bibliotekstjenester til befolkningen, men fremdeles er vi i den situasjonen at vi ikke kan tilby de lovpålagte tjenestene fordi vårt hovedbibliotek er i uegnede lokaler. Gjennom 2016 har det blitt arbeidet med å realisere planene om nytt bibliotek. Biblioteket blir tilført midler direkte fra Dikternes by, noe som gjør oss i stand til å ha mange arrangementer.

Resultater og aktiviteter

Arbeidet med nytt bibliotek i Grimstad har pågått i hele 2016, i november 2016 ble grunnsteinen til det nye biblioteket lagt ned. Biblioteket har i 2016 omregistrert magasinsamlingen med RFID-teknologi. Grimstad bibliotek har satset mer på arrangementer, vi arbeider med planer for nytt bibliotek, og vi har hatt noen skifter i personalet med vakante stillinger i perioder som har vært krevende. Fevik filial utvikler seg kontinuerlig og har i 2016 hatt mange arrangementer for lokalbefolkningen. Vi når likevel ikke målet om å være et viktig sted for lokalbefolkningen. Vi er viktige for skolebarna i deres fritid, men har vanskelig for å nå resten av befolkningen. Fevik skole nyter godt av betjent skolebibliotek mesteparten av skoledagen. På hovedbiblioteket arrangerer vi lesing for hund (utdannet terapihund) hver mandag for barn. Grimstad bibliotek har vært leder for barnebokfestivalen som gjennomføres etter planen og når ut til alle skolebarn i Grimstad fra 3. – 10. klasse samt at det gis tilbud til barnehagebarn og 1. - 2. klasse. Biblioteket hadde i sommer en sommerleskampanje. Vi har bibliotektilbud til ansatte og beboere på Frivolltun. Vi holder også Ung Arena med boktilbud.

Vår bestand skal i prinsippet ikke øke fordi tilvekst og avgang skal være omtrent likt. Tallene i år viser nedgang fordi vi har kassert magasinbøker. Utlån av e-bøker er fremdeles svært lavt (1580 utlån i 2016). Vi ser det samme i hele Agder. Vi har høy aktivitet og når mange mennesker med våre arrangementer. Vårt møte med skoleelever gjennom klassebesøkene mener vi er av stor betydning for lesing i Grimstad.

Ressursbruk

Vi har et overskudd i 2016 fordi vi har hatt permisjon i stillinger og dekket det opp med personale i lavere lønn. Det er krevende å holde rammene og samtidig tilfredsstille de krav loven setter. Vi har et merforbruk til kontorutgifter, ikt-løsninger, bøker/annet materiell og våre nye systemer (Meråpent

bibliotek og selvbetjening gir utgifter til ikt, biblioteksystem Mikromarc og bokutstyr). Fellesutgiftene til e-bøker økte i 2016 og vil øke ytterligere i 2017.

Grimstad bibliotek har høy grad av nærvær.

Vurderinger

Det arbeides med å gjøre biblioteket synlig og relevant for byens befolkning. Vurdering i forhold til våre økonomiske ressurser er at vi har det stramt, og at vi hele tiden har problemer med å holde oss oppdatert på IKT-området. Vårt bokbudsjett ble beskåret i forhold til 2015 noe som gir våre brukere et dårligere tilbud.

Resultatoppnåelse er som forventet. Biblioteket når sine mål og resultater innenfor gitt ramme. Gitte rammer, spesielt de fysiske betingelsene, gir oss ikke anledning til å oppfylle de krav bibliotekloven stiller til oss.

Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Realisere nytt bibliotek i Grimstad	Planlegge og bygge nytt bibliotek Gi det nye biblioteket et innhold som tilfredsstiller bibliotekloven og planverkets krav	
2	Være litteraturhuset i Grimstad	Biblioteket skal styrke sin rolle som arena for kultur-, kunnskaps- og debattopplevelser for barn og voksne Forbedre arrangementer og debatter i vår regi. Videreutvikle Dikternes by Ha en aktuell og mangfoldig fysisk og digital mediasamling	
3	Øke bruken av Fevik bibliotek	Markedsføre og lære opp brukere i det «meråpne bibliotek» Gjennomgå tilbudet til skolen Profilere og markedsføre våre tjenester i lokalmiljøet	
4	Barnebokfestivalen 2016 og 2017	Lede planlegging og gjennomføring. Planlegging: hele året Gjennomføring: april	
5	Være et døgnåpent bibliotek	Gjøre digitale tjenester mer kjent Gjøre brukere mer selvstendige "Meråpent bibliotek"	
6	Magasinsamlingen skal i aktiv bruk	Magasinsamlingen skal gjøres brukervennlig og tilgjengelig i et nytt bibliotek. Kassering «Brikking» Pakkes, lagres og luftes Magasinsamlingen er klargjort for flytting	

16. Kvalifiseringstjenesten

Konst. enhetsleder: **Gunnhild Bratland Nygård**

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2015	2016	Oppr.	Revidert	Avvik	%
Inntekter	-65 603	-44 281	-46 570	-31 416	12 865	-40,9
Netto lønnsutg.	20 378	23 401	19 386	22 158	-1 243	-5,6
Andre utgifter	45 736	16 083	33 133	15 367	-716	-4,7
Netto resultat	510	-4 796	5 949	6 109	10 905	178,5

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Faste årsverk	24,8	27,0	2,2	8,9
Brutto årsverk	30,8	36,1	5,3	17,3
Fraværprosent	2,8	6,0	3,2	

Innledning

Kvalifiseringstjenesten har hatt et svært aktivt år. Som følge av økt antall bosettinger i flykningetjenesten og økt antall elever i voksenopplæringen, har det medført utfordringer både administrativt, pedagogisk og fysisk. Dette løses suksessivt og samarbeid med ulike tjenesteområder i kommunen har vært viktig. Det har vært fokus på å opprettholde høy kvalitet på bosettingsarbeidet og undervisningen. "Mestring gir læring og vekst" er kvalifiseringstjenestens visjon.

Resultater og aktiviteter

Flykningetjenesten

Vedtak på antall flykninger bosatt i Grimstad var på 90, inkludert 35 enslige mindreårige(EM) i 2016. Ved slutten av 2016 hadde Grimstad bosatt 69 flykninger hvorav 13 EM. I tillegg kom 32 familiegjennforente slik at sum bosettinger kom opp i 101.

De fleste flykningene kommer fra Syria, men vi har også bosatt personer fra Eritrea og Afghanistan.

Voksenopplæringen

Antall elever har vokst jevnt og er pr. 31.12. oppe i 272, en økning på 23 elever. Økningen gjelder i hovedsak grunnskole- og introduksjonsdeltakere, det vil si fulltidselever. Voksenopplæringen har gitt alle nyankomne innvandrere opplæringstilbud innen lovfestet frist som er tre måneder, gjennom løpende kartlegging og inntak. Det er gjennomført 53 obligatoriske prøver i norsk og 90 i samfunnskunnskap. Dette er en stor økning fra året før. Resultatene på disse testene og på introduksjonsprogrammet ligger over landsgjennomsnittet. 16 elever fullførte grunnskoleeksamen, våren 2016. Resultatene er bedre enn fjorårets, men det er fremdeles et potensiale i forhold til å tilpasse og tilrettelegge god undervisning. Antall timer spesialpedagogisk undervisning på 3363 årstimer er uendret fra året før. I 2016 fikk femten søkere gjennomført realkompetansevurdering på grunnskolenes område i Grimstad.

Flykningetjenesten og voksenopplæringen

Medarbeiderne er engasjerte og utviklingsorienterte og det er faglig høyt nivå på undervisningen. 8 medarbeidere har gjennomført videreutdanning i 2016.

Sykefraværprosenten har økt. Det er ulike årsaksforklaringer på dette, men en av faktorene kan være utfordringer rundt de fysiske arbeidsforholdene. Det blir viktig framover å jobbe aktivt med læringsmiljøet og arbeidsmiljøet, slik at ytterligere økning i sykefraværet kan forebygges.

Tverrsektorielt samarbeid (med bl.a. NAV, helsetjenesten, skoler, barneverntjenesten) og samarbeid med frivillige organisasjoner er også viktige suksessfaktorer for gode resultater.

Kvalifiseringstjenesten har hatt et aktivt år når det gjelder satsingsområder og prosjekter: Flyktningetjenesten er engasjert i to ulike prosjekter knyttet til ICDP foreldreveiledningsprogram finansiert gjennom midler fra BUF-etat: "Pilotprosjekt for å forebygge ekstremisme og radikalisering", samt "Foreldrestøttende tiltak for innvandrere i Grimstad". I tillegg har kommunen i samarbeid med den frivillige organisasjonen «Blomstrende Sørland» og nabokommunene Birkenes og Lillesand fått midler til å utvikle parsellhager på Dømmesmoen. Voksenopplæringen deltok i "SKU satsingen" (skolebasert kompetanseutvikling) med lesing og klasseledelse som satsingsområde. De to siste årene har voksenopplæringen også deltatt i et EU finansiert internasjonalt mentorprosjekt. Det har blitt jobbet videre med implementeringen av «Dysleksivennlig skole», noe som også har medført flere skolebesøk fra andre kommuner.

Ressursbruk

Kvalifiseringstjenesten søker integreringstilskudd umiddelbart etter bosetting og tilskudd til norskopplæring for innvandrere søkes til faste tidsfrister kvartalsvis. Øvrige tilskudd som er tilgjengelige fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDI) søkes også for å kunne tilby så god oppfølging og tilrettelegging som mulig, blant annet ekstratilskudd ved bosetting av enslig mindreårige flyktninger og ekstratilskudd ved bosetting av flyktninger med funksjonshemninger. Ved utgangen av 2016 ble det overført statlige flyktningmidler med kr. 7,872 mill. til disposisjonsfond. Overføringen skyldes at flyktninger som har kommet sent på året har redusert utgiftsbehov.

Lokalene i Dybedalsveien 11 er for små, og vi disponerer derfor et klasserom på Dømmesmoen samt at det er leid inn to brakkemoduler. Det kommer ytterligere to brakkemoduler våren 2017. Sommeren 2016 ble det installert ventilasjonsanlegg i halve bygget. Dette har gitt et godt innneklima, og skolen ser fram til at hele ventilasjonsanlegget er på plass høsten 2017.

Det store antallet familiegjenforeninger og ekstramidlene fra IMDI har ført til at inntekstpostene er høyere enn budsjettet. Bemanningen er økt høsten 2016, men kostnadsøkningen har ikke helårsvirkning, derfor kommer Kvalifiseringstjenesten ut med et overskudd i 2016.

Antall faste årsverk er økt. Dette skyldes et økt antall faste lærerstillinger som følge av økning i antall elever, godkjent i april 2016. Når det gjelder den store økningen i brutto årsverk, så skyldes det i hovedsak vikar for lærere i sykemelding, videreutdanning + midlertidige stillinger knyttet til deltakere med særskilte behov.

Vurderinger

Kvalifiseringstjenesten har kontinuerlig samarbeidsmøter tverrsektorielt. Det samarbeides med barnevernstjenesten når det gjelder arbeid med enslige mindreårige flyktninger. Det er også et tett samarbeid med NAV om introduksjonsprogrammet. Kvalifiseringstjenesten samarbeider med bygg og eiendomstjenesten om fremskaffelse av boliger til flyktningene. Eget boligkontor ble etablert høsten 2016. Det er også et stort engasjement blant frivillige, og kvalifiseringstjenesten har et aktivt samarbeid med frivillige organisasjoner når det gjelder integrering av flyktninger. Et satsingsområde er vennekontaktordningen, og cirka 75 prosent av flyktningene har en vennekontakt. Noe som har ført til økt deltakelse i sivilsamfunnet.

Tjenesten er bevisst på mulighetene til å søke utviklingsmidler og prosjektmidler for å få til kompetanseheving og gode prosjekter, i tillegg til å være påpasselig med søknadsfrister i forhold til tilskuddsordninger. Kvalifiseringstjenesten har i hele virksomheten fokus på opplæring og integrering

med målsetting at alle deltakerne skal bli mest mulig selvhjulpne/selvstendige ut fra sine forutsetninger. Bosettingsarbeidet etterstreber nøktern materiell standard og høy kvalitet på veiledning og oppfølging. Mange deltakere har store oppfølgingsbehov (analfabeter/lite skolegang, funksjonshemming, kulturellforståelse) og stiller høye krav til medarbeidernes kompetanse og tjenestens organisering. Dette krever kontinuerlig fokus på kompetanseheving og på organiseringen både av tjenesten og det tverrsektorielle samarbeidet. Så langt har Grimstad kommune lyktes med dette, noe integrerings- og mangfoldsdirektoratet har lagt merke til gjennom å tildele kommunen bosettingsprisen våren 2016. Å opprettholde kvaliteten, de gode resultatene og god oversikt over økonomien i en tid tjenesten vokser er en risiko som det er viktig å holde fokus på videre.

Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Deltakerne i norskopplæringen og grunnskoleopplæringen får resultater på landsgjennomsnittet eller bedre	Resultatene i norskopplæringen og grunnskoleopplæringen ligger fremdeles over landsgjennomsnittet.	
2	Elever i grunnskole for voksne tilbys svømmeundervisning	Samarbeide med svømmeklubben om vanntrening og svømmeundervisning er gjennomført.	
3	Hver enkelt flyktning får god veiledning og grunnleggende opplæring slik at de best mulig blir i stand til å fullføre utdanning og bli aktive og inkluderte samfunnsdeltakere	Det er gjennomført ett praktisk kurs i introduksjonsprogrammet: Helsekurs, i samarbeid med FOU avdelingen i helse og omsorgssektoren med praksis i kommunens eldreinstitusjoner. Deltakelsen i sivilsamfunnet for flyktninger har vært stor.	

17. Veilednings- og utviklingstjenesten

Enhetsleder: Hilde Weidemann

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2015	2016	Oppr.	Revidert	Avvik	%
Inntekter	-9 326	-8 351	-5 554	-8 191	160	-2,0
Netto lønnsutg.	15 618	16 062	16 897	17 587	1 525	8,7
Andre utgifter	147 865	150 063	149 017	151 403	1 340	0,9
Netto resultat	154 157	157 774	160 360	160 799	3 025	1,9

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Faste årsverk	22,2	22,4	0,1	0,6
Brutto årsverk	26,3	27,4	1,2	4,5
Fraværsprosent	1,9	6,9	5,0	

Aktivitetsdata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Ny henvisning PPT	192	215	23	11
Aktive saker PPT	489	517	28	5,7
Avsluttede saker PPT	161	120	-41	-25

Innledning

Veilednings- og utviklingstjenesten (VUT) etterstreber å komme tidlig inn med forebyggende tiltak, både i enkeltsaker og på systemnivå, og for utviklingsarbeidet i 2016 har dette vært en fellesnevner. Barnehagemyndigheten har endret rutiner i forbindelse med tildeling av ekstraressurser, og i den forbindelse hatt tettere oppfølging og kontakt med mange av barnehagene. Sammen med tilbud om veiledning av spesialpedagoger i barnehagene, skjer det en endring i arbeidet. På det skolefaglige området har oppfølging av det psykososiale skolemiljøet hatt mest fokus. I tillegg har arbeidet med at tilsyn skal føre til læring sammen, samt. I PP-tjenesten er det stor utviklingsinteresse og rådgiverne arbeider med oppdatert fagkunnskap og kompetanse. Det er likevel de lovpålagte oppgavene knyttet til enkeltsaker som tar den største delen av kapasiteten og det blir derfor ikke arbeid på systemnivå i den grad det hadde vært ønskelig. PP-tjenesten har hatt meget stort arbeidspress gjennom året, og det er en bekymring at antallet enkeltsaker hver rådgiver står ansvarlig for er så høyt.

Resultater og aktiviteter

Aktivitetsdata skoleutvikling

I forbindelse med tilsyn på Landvik skole om elevenes psykososiale miljø iht opplæringslovens § 9a, ble det besluttet å igangsette et arbeid sammen med alle skolene om dette temaet. Arbeidet skal bidra til at alle skolene har økt kompetanse og gode rutiner for arbeidet med et godt psykososialt miljø. Satsingen tar utgangspunkt i hovedpunktene i NOU 2015:2 *Å høre til*. Første arrangement var et seminar for ledere og tillitsvalgte i barnehager og skoler der temaet var «Holdninger og voksen rollen. Den trygge voksne i møte med barn og unge.» Det ble også gjennomført todagers seminar for alle skolelederne, og temamøte for politikerne. Det psykososiale skolemiljøet har vært tema på ulike måter i møter for skolelederne

Det har vært gjennomført et lokalt tilsyn med en skole om elevenes psykososiale miljø. Arbeidet var omfattende og tidkrevende, men ga også skoleeier god innsikt i status på skolen, og et grunnlag for arbeidet med utvikling på den aktuelle skolen.

I 2016 ble det etablert en arbeidsgruppe som særlig følger opp arbeidet med det psykososiale læringsmiljøet. Gruppen består av skolesjef, fagleder PPT, skolefaglig rådgiver, kommunepsykolog, hovedtillitsvalgt i Utdanningsforbundet og enhetsleder i VUT. Gruppen møtes ca. en gang per måned.

VUT viderefører samarbeidet med RVTS Sør om opplæring på skolene om traumebevisst omsorg. Landvik skole og Jappa skole har nå gjennomført to års opplæring og avsluttet med evalueringsmøte våren 2016. To nye skoler, Fevik skole og Eide skole, begynte opplæringen høsten 2016 og skal ha fullført opplæringen i løpet av 2018. En oppfølgingsmodul i traumebevisst omsorg er under utvikling og ivaretas av to medarbeidere i PPT i samarbeid med medarbeidere hos RVTS Sør. Nettverket av sosiallærere og spesialpedagogiske koordinatore vil også bli kurset i traumebevissthet.

Skolefaglig rådgiver veileder skolene i spørsmål knyttet til opplæringsloven og forvaltningslovens saksbehandlingsregler, herunder skoleskyss, spesialundervisning, skolebytte, elevenes psykososiale miljø og krav til internkontroll. Det er utarbeidet nye rutiner knyttet til skoleskyss.

Skolefaglig rådgiver og enhetsleder i VUT har deltatt i NUBAS (Nettverk for utviklingsorientert og bevisst skoleeier i Aust-Agder). Nettverket har vært innom mange temaer, blant annet utvikling av gode tilstandsrapporter og skolebasert kompetanseutvikling med lærende møter.

Aktivitetsdata PPT

Det er et økende antall henvisninger, og det store antallet aktive saker i PP-tjenesten gjør at hver rådgiver har 70-90 saker av ulikt omfang. Logopeden arbeider med ca. 95 aktive saker, hvorav 45 er rene logoped saker og de resterende er mer sammensatte. Dette er i tillegg til veiledning/kurs for personalet i barnehager og skoler. Antallet henvisninger til PP-tjenesten er høyere enn forrige år, og en del av økningen skyldes at tjenesten fikk logoped i full stilling fra januar 2016. Mange har unnlatt å henvise til logoped da det har vært kjent at stillingen har vært ubesatt.

PP-tjenesten ser et stort utviklingspotensial i å styrke systemarbeidet i skoler og barnehager, og på den måten bidra til at flere barn kan ivaretas innenfor det ordinære pedagogiske tilbudet. Siden de lovpålagte oppgavene knyttet til enkeltsaker er så mange, blir kapasiteten til systemarbeid begrenset.

PP-rådgiverne deltar i ressursteam og basisteam (tverrfaglig møtested) på alle skoler, fast og ved behov. PPT har fast møtetid torsdager 8-12 i Familiens hus, og deltar i tverretattlig samarbeid, blant annet i Basisteam for barnehager.

To ganger per semester inviteres koordinatorene for spesialundervisningen og sosiallærere til en samling. Dette er en viktig arena for å spre kompetanse og erfaring særlig med tanke på systemarbeid i skolen.

Det er utarbeidet en brukerhåndbok for PP-tjenesten, samt rutinebeskrivelse for post og arkiv. Det er også utarbeidet nye maler for sakkyndig vurdering, individuell oppfølgingsplan og rapport for spesialundervisning.

Aktivitetsdata barnehagemyndighet

Per 15.12.2016 var antall barn i barnehagene 1338 (kommunale og private barnehager). Sammenlignet med fjoråret er det en liten nedgang da barnetallet per 15.12.2015 var 1342.

Enkelte barn trenger særskilt tilrettelegging. Retten til spesialpedagogisk hjelp er fra 01.08.16 flyttet fra opplæringsloven § 5.7 til barnehageloven § 19 a-h. Det er stor grad av uforutsigbarhet på området, da henvisninger til PP-tjenesten og søknader om ekstra ressurser kommer gjennom hele året.

Per desember 2016 har 32 barn i barnehage vedtak om spesialpedagogisk hjelp i tillegg til 6-7 barn med logopedhjelp etter opplæringsloven § 19a, totalt 6390 årstimer. 17 barnehager har i tillegg fått ekstraressurser etter barnehageloven § 19 g for å kunne legge til rette for barn/grupper av barn. Barnehagene melder om at det er vanskelig å ivareta barn med ekstra behov uten at det blir tilført ekstraressurser. Det er mange barn med tunge diagnoser, og mange barnehager melder om flere barn

med problematikk som trenger ekstra oppfølging. Dette barnehageåret har tre barn et intensivt treningsopplegg EIBI (Early Childhood Behavioral intervention) der det benyttes fagkompetanse fra Langemyr skole til treningen i barnehage.

En av grunnene til et stort behovet for ekstraressurser kan være en relativt lav grunnbemanning i barnehagene i kommunen. Dette har, etter vår vurdering, igjen sammenheng med lave tilskuddssatser til barnehagedrift i kommunen.

Det er mulig å søke redusert foreldrebetaling for husholdninger med en skattbar inntekt på 486 750 kroner eller lavere. Det vil etter søknad gis redusert betaling slik at ingen betaler mer enn 6 % av husholdningens skattbare inntekt. Alle 3-5-åringer, og barn med utsatt skolestart, som bor i husholdninger med lav inntekt, har rett til 20 timer gratis oppholdstid i barnehage per uke. Inntektsgrensen er 417 000 kroner fra 1. august 2016. Inntektsgrensen vedtas av Stortinget i forbindelse med det årlige budsjettarbeidet, på lik linje som maksimalprisen. Foreldrene kan levere søknad hele året ved inntektsendring.

I april 2016 ble det gjennomført brukerundersøkelse i alle barnehagene i kommunen med unntak av familiebarnehagene. Rapporten ble vedtatt i kommunestyret i juni 2016.

Ressursbruk

Den store økningen i sykefravær er en bekymring, og særlig at fraværet til dels er knyttet til en stressende arbeidssituasjon. Kravet om at saker skal behandles "innen rimelig tid" innebærer blant annet at PP-tjenesten eller skoleeier ikke kan innføre ventelister for utredning av en elevs behov for spesialundervisning, og strider mot elevens rett til spesialundervisning. Kapasitetsmessige årsaker til at elever ikke utredes, er ikke en gyldig grunn for at det tar lang tid til å utarbeide en sakkyndig vurdering. Skoleeier plikter å ha et forsvarlig system for å sikre at elevens rettigheter og plikter oppfylles, jf. opplæringsloven § 13-10, og det jobbes med å finne en løsning slik at sakene behandles innen rimelig tid. Det er et ønske å øke arbeidet med systemrettet innsats, men det er en utfordring å prioritere dette arbeidet da antall aktive enkeltsaker er så mange. Etter vår vurdering er grunnbemanningen i PP-tjenesten for lav til å på en tilfredsstillende måte kunne håndtere systemarbeid av større omfang.

Det er viktig å holde fast ved at tidlig innsats i opplæringsløpet er mest hensiktsmessig med tanke på å styrke barna før skole og utdanning. Barnehetetjenesten har endret praksis knyttet til vedtak om ekstraressurser i barnehagene. Det gjennomføres møter/dialog med de barnehagene som søker om ekstraressurser etter barnehageloven § 19g både for å sikre at ressursen brukes etter intensjonene og bidra til kompetanseheving. Enheten tilbyr veiledning av spesialpedagoger tilknyttet VUT for å støtte barnehagens med enkeltbarn og barnegrupper. Veiledningen er et lavterskeltilbud som skal bidra til å styrke barnehagenes kompetanse og bidra til at barna får et godt tilbud så tidlig som mulig. Tilbudet er godt benyttet av barnehagene, og det er et ønske fra vår side å utvide tilbudet om veiledning. Alle barnehager som søker ekstraressurser blir bedt om også å søke veiledning av spesialpedagogene, og forhåpentligvis vil dette redusere antall henvisninger fra barnehagene til PPT på sikt.

Det er ansatt ny skolefaglig rådgiver i 50 % stilling for å følge opp skolenes arbeid med systematisk leseopplæring på 1.-4. trinn.

Tjenestens psykolog har permisjon for å gjennomføre spesialisering, og det er satt inn vikar i deler av perioden.

Vurderinger

Veilednings- og utviklingstjenesten etterstreber å være en lærende organisasjon. Medarbeiderne er engasjerte og utviklingsorienterte, men kjenner sterkt på at arbeidstrykket i lovpålagte oppgaver og generelle driftsoppgaver er meget stort. Behovet for å arbeide systemisk og følge opp hver enkelt skole/barnehage blir vanskelig å få til når det kommer mange nye henvisninger som må behandles

innenfor lovkravene. Til tross for dette formidler mange av medarbeiderne stor grad av trivsel og gir en positiv beskrivelse av arbeidsmiljøet.

Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Heve kompetansen innenfor Alternative Supplerende Kommunikasjonsmidler (ASK) i barnehagene og skolene innen desember 2016.	Kompetanse - og behovskartlegging gjennomført vinteren 2016. Gjennomført intern fagdag i VUT om ASK vinteren 2016. Arrangert kurs i samarbeid med Langemyr våren 2016. Etablert arbeidsgruppe i samarbeid med Langemyr for å følge opp kommunens arbeid med ASK i et livsløpsperspektiv. Arbeidsgruppen leverte rapport for arbeidet høsten 2016.	
2	Økt læringsutbytte av tilsyn i barnehage og skole i 2016.	Arbeidet med å utarbeide en manual for tilsyn for barnehage og skole er påbegynt, og det har vært gjennomført arbeidsmøter mellom skolefaglig- og barnehagefaglig rådgiver. I arbeidet med tilsyn på en av barneskolene ble det utarbeidet maler og Udirs kartleggingsverktøy Reflex ble benyttet. Her deltok rådgiver for barnehage sammen med skolefaglig rådgiver i tilsynet slik at enheten bygger og samler kompetanse på skole- og barnehageområdet.	
3	Økt kompetanse innen traumebevisst omsorg i skolene.	I 2016 er det signert ny samarbeidsavtale for 2017-2018. Det er etablert en arbeidsgruppe mellom rådgivere i PPT og medarbeidere i RVTS Sør. Som en del av samarbeidsavtalen ble det gjennomført et todagers seminar for alle skolelederne, og det faglige innholdet var ved RVTS Sør. RVTS Sør har også holdt et kurs for skole- og barnehageleder, samt tillitsvalgte om holdningers betydning i møtet med enkeltbarnet. Det har vært gjennomført evalueringsmøter etter opplæringen på Jappa og ved Landvik. Møte med ledelsen og første samling med personalet på Eide skole ble gjennomført i oktober. Det har vært gjennomført internopplæring i VUT, og gjennomført enkeltstående kurs på noen av skolene.	
4	Økt kompetanse i VUT om vurdering for læring knyttet til lokale læreplaner	Vurdering for læring og lokale læreplaner har vært satt på agendaen i interne fagmøter, men det har ikke vært anledning til å prioritere dette området.	

18. Eide barnehage

Enhetsleder:	Jorunn Palm
--------------	-------------

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2015	2016	Oppr.	Revidert	Avvik	%
Inntekter	-1 898	-2 154	-1 788	-1 996	158	-7,9
Netto lønnsutg.	6 737	8 203	7 233	7 966	-237	-3,0
Andre utgifter	464	491	397	494	3	0,6
Netto resultat	5 303	6 541	5 842	6 464	-77	-1,2

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Faste årsverk	10,4	12,1	1,7	16,3
Brutto årsverk	13,7	17,0	3,3	23,9
Fraværprosent	6,7	7,4	0,7	

Aktivitetsdata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Barn på heltid	55	56	1	1,8
Barn på deltid	5	7	2	40
Barn 3-5 år	38	37	-1	-2,6
Barn 1-2 år	22	26	4	18,1
Sum barn	60	63	3	5

Innledning

Eide barnehage har gitt et pedagogisk tilbud til 63 barn i alderen 0-6 år. Personalgruppen har bestått av 19 ansatte inklusiv personale til barn med særskilte behov og lærlinger. Av høydepunkter dette året vil jeg trekke frem at personalet har vist stort engasjement i arbeidet med kompetanseløftet «Være sammen» og tilegnet seg ny kunnskap om den autoritative voksenstilen. Vi er også med i Agderprosjektet som er Norges største forskningsprosjekt på barnehageområdet. Vi har gjennomført lekbasert læring 8 timer i uka for førskolebarna, med fokus på sosial kompetanse, selvregulering, språk og matematikk.

Resultater og aktiviteter

Måloppnåelsen har vært god i forhold til kvaliteten på barnehagens innhold. Vi har gjennomført de planlagte aktivitetene som er beskrevet i årsplanen. Barna viser stor interesse for det metodiske «Være sammen» opplegget som går ut på å utvikle barnas sosiale kompetanse. Vi jobber fortsatt med høyt fokus på faglig og godt arbeidsmiljø. Fire av hovedkomponentene i kompetanseløftet er i ferd med å implementeres i organisasjonen. Vi har forbedret resultatene på brukertilfredshet siden forrige undersøkelse i 2014. Foreldrene er på en skala fra en til seks, 5,6 fornøyd med barnehagetilbudet i Eide barnehage.

Ressursbruk

I 2. tertial rapport så Eide barnehage ut til å gå i balanse ved årets slutt. Dessverre viser oversikten 77 000 kroner i underskudd, som i hovedsak skyldes høye vikarutgifter siste tertial. Det er investert i nye senger til barna som sover på dagtid. Fraværprosenten er 7,44 og der nådde vi dessverre ikke målet vårt. Sykemeldte blir fulgt opp fra første dag og vi tilrettelegger når dette er mulig. Barnetallet er økt med 3 barn sammenlignet med tallene fra 2015. Vi fikk 15 000 kroner i kompetansehevingsmidler fra Fylkesmannen i Aust Agder og 88 900 kroner til å dekke utgiftene i forbindelse med Agderprosjektet.

Vurderinger

Vi har bemannet opp noe fra august slik at voksentegetheten er blitt bedre. Det er fortsatt viktig å jobbe for økt pedagogtetthet og høyere antall barn per voksen for å bedre kunne ivareta det enkelte barnet i gruppa. Det er for tiden ingen ledige barnehageplasser i Eide barnehage.

Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Tidlig innsats er en grunnleggende satsing i Eide barnehage i 2016.	Vi har observert det enkelte barnet i gruppa og tilpasset barnehagetilbudet til barnets behov. Verdiene trygghet, glede, mestring og vennskap har lagt til grunn for alt vi har gjort. Sammen med foreldrene har vi blitt enige om mål vi jobber med i forhold til hvert enkelt barn. Noen barn og foreldre har hatt behov for hjelp fra andre hjelpeinstanser. Personalet har vært engasjerte sammen med barna, tilrettelagt for inspirerende lek, fremmet gode relasjoner og tilrettelagt for læring. Årsplanen er gjennomført med de aktivitetene som er beskrevet der som blant annet lek og læring i naturen, miljøaktiviteter, «Være sammen» opplegg, språklek, faste tradisjoner, Agderprosjektet, foreldrearrangementer med mere.	
2	Innen 2016 har Eide barnehage implementert fire av hovedkomponentene i innovasjonsprosjektet "Være sammen" i det pedagogiske arbeidet med barna.	Eide barnehage er godt i gang med innovasjonsprosjektet «Være sammen» som handler om tidlig innsats, autoritative voksne, håndtering av utfordrende atferd, kommunikasjon, organisasjonsutvikling og implementering. Fire av hovedkomponentene er implementert. Temaene på samtlige personalmøter og andre fagmøter har vært rettet mot kommunikasjon og videreutvikling av varme og grensesettende voksne med fokus på gode relasjoner.	
3	Eide barnehage har innen 2016 gode rutiner for trafiksikkerhet på turer, i tilknytning til parkeringsplassen i barnehagen og ved transport av barna med bil eller offentlig transportmiddel.	I juni 2016 ble Eide barnehage en trafiksikker barnehage. Vi har satt fokus på sikkerheten for å hindre skader og ulykker. Risikovurderinger er foretatt og nye trafiksikkerhetsrutiner er etablert. «Tarkus» brukes i det metodiske opplegget med barna.	
4	Brukerundersøkelse om Eide barnehages kvalitet og brukertilfredshet skal gjennomføres i første halvår i 2016.	Brukerundersøkelsen er gjennomført og vi forbedret resultatene på brukertilfredshet siden forrige undersøkelse i 2014. Foreldrene i Eide barnehage er totalt sett på en skala fra en til seks, 5,6 fornøyd med barnehagetilbudet. Personalet har jobbet med tilbakemeldingen foreldrene har gitt oss og blant annet innført en ny ordning med at barnehagen tilbyr to måltider mat.	

19. Tønnevoldskogen barnehage

Enhetsleder: Heidi Lunden

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2015	2016	Oppr.	Revidert	Avvik	%
Inntekter	-1 846	-1 988	-1 970	-1 970	18	-0,9
Netto lønnsutg.	7 947	8 118	8 024	7 701	-417	-5,4
Andre utgifter	291	363	602	602	239	39,6
Netto resultat	6 392	6 494	6 656	6 333	-161	-2,5

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Faste årsverk	13,4	13,4	0	0
Brutto årsverk	14,5	15,2	0,7	4,6
Fraværprosent	3,6	11,2	7,6	

Aktivitetsdata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Barn på heltid	58	61	3	5,2
Barn på deltid	4	2	-2	50
Barn 3-5 år	41	41	0	0
Barn 1-2 år	21	22	1	4,8
Sum barn	62	63	1	1,6

Innledning

Vi har et negativt resultat på –161 000 kroner. Dette skyldes hovedsakelig lønnsutgifter. Vi har en høy andel av utdannet personale. 2016 har vært preget av mye sykdom, og dermed mye vikarbruk, som igjen er årsaken til endring på 0,7 brutto årsverk fra 2015 til 2016.

Resultater og aktiviteter

Vi er i gang med målene vi har satt oss. Noen er ferdig, mens andre er kontinuerlig.

Ressursbruk

Fraværprosenten har vært høy i 2016. Vi har langtidssykemeldinger, og en del andre sykemeldinger. Ingen er arbeidsrelatert. Enhetsleder har vært sykemeldt siden juni 2016 og er fremdeles i sykemelding. Vi har valgt å fortsette med leie av brakkene, da det gir oss flere grupperom og mulighet til å dele barnegruppene. Utover det har vi lite innkjøp.

Vurderinger

Vi har jobbet mye med arbeidsmiljø hvor vi har innhentet hjelp fra bedriftshelsetjenesten med godt resultat. Eksterne risikomomenter for oss er hva som vil skje på Tønnevoldjordet etter hvert. Får det betydning for søkermassen osv. Det er mange barn per årsverk. Noe som ikke er gunstig verken for ansatte, barn eller kvalitet.

Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Forbedre bleiebenkene	Skifte kraner	
2	Øke andelen svar på brukerundersøkelsen	Informere, oppmuntre	
3	Øke vår beredskap	Gjøre oss bedre kjent med innholdet i krisepermen på minst 2 områder	
4	Utarbeide trafiksikkerhetsplan	Kartlegge risikomomenter	
5	Utvikle vårt arbeid innen Antall, rom og form	Øke bevisstheten ved å ha det som tema på personalmøter	
6	Beholde brakkene	Samarbeid med samfunn og Miljø/Expandia	

20. Storgaten barnehage

Enhetsleder: Anne Gurine Hegnar

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2015	2016	Oppr.	Revidert	Avvik	%
Inntekter	-1 363	-1 324	-1 256	-1 256	68	-5,4
Netto lønnsutg.	5 577	5 493	5 188	4 988	-505	-10,1
Andre utgifter	267	265	281	281	16	5,7
Netto resultat	4 481	4 434	4 213	4 013	-421	-10,5

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Faste årsverk	9,1	8,6	-0,5	-5,4
Brutto årsverk	10,2	10,0	-0,1	-1,4
Fraværprosent	11,9	8,6	-3,3	

Aktivitetsdata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Barn på heltid	39	37	-2	-5,1
Barn på deltid	0	0	0	0
Barn 3-5 år	25	22	-3	-3,0
Barn 1-2 år	14	15	1	7,1
Sum antall barn	39	37	4	-5,1

Innledning

Status for enhetens måloppnåelse er god når det gjelder kvalitet, barnehagens innhold og personaloppfølging. Som miljøsertifisert barnehage driver vi også etter oppsatte miljømål, og har fått økt felles forståelse for alles ansvar for å opptre miljøbevisste i hverdagen og skape miljøbevisste barn. Det er likevel viktig å minne hverandre på rutineene våre og at lære opp nye vikarer. Barnehagen ble sertifisert som trafikksikker barnehage i juni. Budsjettet har vært svært stramt og skyldes hovedsakelig at barnehagene i Grimstad ligger lavest i kostrgruppen når det gjelder stykkpris. Stykkprisen som system tar ikke høyde for ansiennitet og utdanning og gir svært ulike vilkår for driften.

Resultater og aktiviteter

Kvalitetsmålet vårt er sammensatt og preget av helhetstenkning. Personalet har jobbet bevisst sammen mot samme mål og vi har fulgt tiltakene. Barnehagen jobber målrettet med tidlig innsats i små grupper. Det vi klare fordi vi har en ekstra 80 % stilling til nyankomne flyktninger. Arbeidet med lek, språk og sosial kompetanse på tvers av kulturer gir gode utviklingsmuligheter for barna. Vårt hefte "Lek - vår praksis" fungerer som en god veileder og som evalueringsdokument. Plandokumentene våre og praksis i forhold til dem ble evaluert før sommeren, og tatt opp igjen på planleggings- dagen i august, for å sikre at vi jobber mot felles mål og har felles praksis.

Innovasjonsmålet vårt med å utvikle barnehagen som en lærende organisasjon med fokus på "Barn og rom" fikk en god start. Forprosjektet endte med to prosjektsøknader som begge har gitt midler og dermed økte muligheter. Søknad om midler til prosjekt "Økt bevissthet om barn og rom i en flerkulturell barnehage" har gitt oss kr 60 000 i prosjektmidler fra 2015 som også har blitt brukt i 2016. Samarbeidet med tverrfaglig gruppe av forskere på UiA i et praksisnettverk har vært faglig nyttig. Satsingsområdene har vært pedagogisk ledelse, danning og kulturelt mangfold, skape gode rom og lekemateriale som utvider barnas opplevelser og lekemuligheter på tvers av kjønn og kulturer. Prosjekt «Barn og rom» ble avsluttet i november. Erfaringene har gitt økt felles forståelse og endringer i hele personalet.

For barnehageåret 2016/2017 har vi fått innvilget 27 000 kroner til prosjekt «På reise i bøkens verden» som tar utgangspunkt verktøyet Språkløyper.

Prosjektledelsen har samordnet prosjektene. Det har vært nært knyttet opp mot veiledning fra forsker Cathrine Melhuus ved UiA. Hun har også veiledet oss med overgangen og sammenknyttingen av Barn og rom» til Språkløyper under barnehageårets tema «På reise i bøkens verden».

Fra nettverk Barn og rom har Merete Lund Fasting fra UiA startet sitt prosjekt om "Kroppslighet i lek" og har observasjonsdager på tur og ute i barnehagen. Vi ser det som svært positivt med et blikk utenfra.

Som Aust-Agders NAFO barnehage (Nasjonalt Senter for Flerspråklig Opplæring) er vi forpliktet til å drive opplæring av studenter og andre barnehager.

Oppstarten med mange små barn i august gikk bra, men barnehagen merker økt press på personalet med så mange ettåringer. De minste i 3-6-årsgruppa har også behov for tett oppfølging. En personaltetthet på 6,6 barn per voksen er for høy, selv om vi i tillegg har 40 % tospråklig assistent og 80 % barne- og ungdomsarbeider til nyankomne flyktninger. Målet må være å komme tilbake til 6 barn pr. voksen, i tråd med nasjonale anbefalinger. Barnetallet økte til 6,9 pr voksen i årsmeldingen for å få inn mer tilskudd, men det er ikke forsvarlig og det er siden bemannet opp. Å øke barnetallet ytterligere uten å bemanne opp ville gått ut over kvaliteten, sikkerheten og presset på personalet vil fort føre til økt sykefravær og økte kostnader.

Ressursbruk

Det negative avviket er enda større enn i 2016, selv om vi har balansert barnetall og personal ved å ha 50 % vakant stilling. Personalkostnadene er høye grunnet full ansiennitet i hele personalgruppen. I tillegg har vi 80 % barne- og ungdomsarbeidere. En oversikt viser at vi har kr 240 000 mer i lønnsutgifter som skyldes dette. I tillegg kommer 110 000 kroner fra lønnsoppgjøret som ikke blir kompensert. Endring i telledato førte også til at vi ikke fikk tilskudd for to barn tatt inn i april før 1. august. Behovet for raskt å ta inn flyktningbarn for å få foreldrene i introduksjonsprogram er viktig, men når det skjer utenom telledatoer fører det til dårlig økonomi for barnehagen. Barnehagene varslet i fjor og videre i tertialrapportene at budsjettene er svært knappe og vil føre til underskudd. Grimstad ligger langt under sammenliknbare kommuner. Kun lønnsutgifter og nødvendig forbruksmateriell er kjøpt inn. Situasjonen har vært vurdert fortløpende og målet var å ta inn enda flere barn i desember for å øke tilskuddet for kommende år. Det viste seg ikke å være mulig da det har vært full barnehagedekning.

Personalet er fra dette barnehageåret forsterket med 60 % stilling ut fra barnehageloven. Vi har også hatt to læringer. Ingen av disse stillingene er belastet barnehagen. Vi har gjennom året hatt flere i språkpraksisplasser og arbeidstrening. Det er berikende for miljøet, men krever også veiledning underveis. Det gir også ekstra hender, men må komme i tillegg til grunnbemanningen og gir også økte identifikasjonsmuligheter for barn fra andre land.

En liten enhet får store prosentvise utslag ved sykdom. Fraværet har gått ned med 3,3 prosentpoeng i sammenliknet i fjor. Langtidsfraværet er ikke barnehagerelatert. Styrer varslet før årets budsjett utfordringer på personalkostnader som ikke relatert til driften. Styrer følger opp sykemeldte og hele barnehagen jobber godt med nærvær gjennom godt arbeidsmiljø. Økt nærvær er alltid i fokus, herunder gode hygienrutiner i forhold til smitteforebygging og belastninger.

Vikarbruk avpasses alltid ut fra helheten og personalet jobber på tvers av avdelingene både for å skape en bedre hverdag med mindre belastninger og spare vikarbruk. På våren var det nødvendig med mye vikarer ved sykdom, men hele høsten har det vært et minimum, da også læringene kunne brukes i 50 % av sine stillinger.

Vurderinger

Barnehagen jobber aktivt med et flerkulturelt fokus. I et integrerings- og språk perspektiv er det viktig å

balansere barnegruppa. Målet er å ha cirka 60 % flerspråklige barn og 40 % som har norsk som morsmål. Barnehagen har i høringer og andre dokumenter vært tydelige på muligheten for å utvide barnehagen i den gamle barneskolen. Om barnehagen utvides, kan vi raskt ta imot 26 barn uten store kostnader. Det er viktig å beholde samlet den kompetansen barnehagen har, samtidig som vi tar vårt ansvar for å spre kunnskap og samarbeide med andre barnehager.

Arbeidet med prosjekt «Barn og rom» har synliggjort enda sterkere hvor godt bygget egner seg til barnehage. Bygget gir rom for fleksibilitet og gir barn og voksne en ekstra opplevelsesdimensjon. Det får vi også tilbakemelding om fra eksterne veiledere, studenter og besøkende. Foreldrene melder det samme.

For å kunne jobbe godt med tidlig innsats for alle barn, må det være et mål å styrke grunnbemanningen. Mulighet for å jobbe i små grupper med faste voksne er viktig. Kvalitetskrav og økonomi er ikke i samsvar i Grimstad kommunes barnehagesektor. Målsettingen i Kommunedelplan barnehage er ikke mulig å nå før barnehagene for økt tilskuddene.

Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Barnehagen har gode rutiner for trafiksikkerhet på turer og i tilknytning til parkeringsplassen ved barnehagen	Øke personalets og foreldrenes fokus på trafiksikkerhet, slik at alle spiller på lag. Ta opp retningslinjene våre på første planleggingsdag til høsten og på første foreldremøte. Foreldrene får retningslinjene på møtet og kan komme med innspill. Evaluere rutinene på personalmøtet i oktober.	
2	Brukerundersøkelse skal gjennomføres i løpet av våren med økt deltagelse	Arbeide for at alle foreldre svarer på undersøkelsen. Pedagogene på avdelingene tar kontakt med alle foreldre og tilbyr hjelp. Foreldrene får tilbud om å svare på barnehagens maskiner. De som kan lite norsk, oppmuntres til å søke hjelp fra andre foreldre eller ansatte med samme morsmål.	
3	Familiene opplever at barnehagen jobber med tidlig innsats for alle barn	Vedlikeholde og videreutvikle erfaringene fra prosjektene om lek, språk og sosial kompetanse på tvers av kulturer. Gi barna varierte og felles erfaringer. Ha faste smågrupper med faste voksne på tur, i samlinger og aktiviteter. Ivareta nye ansattes behov for å komme inn i barnehagens virksomhetsplan og mål. Samarbeide med andre faginstanser ved behov. Voksne som støtter og utvider begrepene i alle situasjoner. Praksisfortellinger som refleksjonsgrunnlag på alle personalmøter. Samarbeide tett med foreldrene gjennom daglig dialog og ha foreldresamtaler minst en gang pr halvår. Tilby minst ett ICDP kurs.	
4	Personalet har fått økt kunnskap og bevissthet om betydningen av å utvikle gode rom for lek, læring. Inkludering og danning og begynt å ta kunnskapen i bruk.	Gjennomføre prosjekt "Økt bevissthet om barn og rom i en flerkulturell barnehage» som starter opp høst 2015. Dokumentere ved bruk av foto, film og praksisfortellinger som grunnlag for felles refleksjon på alle personalmøter. Ha idemyldring på avdelingene og fagmøter. Prøve ut, evaluere og evt gjennomføre endringer. Prosjektledelsen bringer videre erfaringene fra nasjonalt seminar om barn og rom fra november 2015 på planleggingsdagen 04.01.2016. Seminar med to forskere fra nettverket 03.02-04.02. 2016 Prosjektledelsen skriver rapport til UiA. Bruke nye erfaringer og kunnskap i planleggingen av høsthalvåret og i hverdagen.	

21. Hausland barnehage

Enhetsleder: Gro Lisbet Riber Berg

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2015	2016	Oppr.	Revidert	Avvik	%
Inntekter	-1 843	-1 778	-1 607	-1 607	171	-10,7
Netto lønnsutg.	6 568	7 106	6 329	6 529	-577	-8,8
Andre utgifter	494	459	657	657	198	30,1
Netto resultat	5 220	5 786	5 379	5 579	-207	-3,7

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Faste årsverk	10,9	11,0	0,1	1,0
Brutto årsverk	12,7	13,1	0,4	2,9
Fraværprosent	7,9	6,9	-1	

Aktivitetsdata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Barn på heltid	52	51	-1	-1,9
Barn på deltid	2	3	1	33
Barn 3-5 år	34	34		
Barn 1-2 år	20	20		
Sum barn	54	54		

Innledning

Temaet for barnehageåret er: Skal vi leke en bok? Vi har fordypet oss i billedbøker og gitt barna felles referanser til videre lek. Personalet arbeider med å ha blikk for lek og er deltakende med utvikling av leken og legger til rette for inspirerende lekemiljø ute og inne. Personalet har utarbeidet et plan for lek som alle foreldre har fått utdelt. Denne ligger også på barnehagens nettside. Vi har hatt mange flotte teater forestillinger på vår fantastiske utescene. Vi har hatt besøk av våre interne Tulle og Tøyse som lager forestillinger med barna. Vi har hatt besøk av Klovnen Knut, konserter, teater og dans av ulike artister utenfra. Forestillingene bidrar til glede og inspirasjon for alle i barnehagen.

Resultater og aktiviteter

Måloppnåelsen har vært godt i forhold til kvalitet på barnehagens innhold og personaloppfølging. Hausland har arbeidet med metoden Være Sammen. Vi har utdannet 2 pedagoger til i metoden. Vi har mottatt midler fra fylkesmannen som til å forankre metoden i personalet. I denne perioden arbeider vi med kollegaveiledning gjennom prosjektet. Vi har hatt veiledninger med alle i personalet. Vi fortsetter med kollega veiledning på interne møter i 2017. Vi opplever at denne metoden er god for egenrefleksjon og for kvaliteten på arbeidet. Hausland har også deltatt i prosjektet «Fritt Valg» prosjektet har som formål å ta inn ungdomsskole elever i praksis for at de skal vurdere arbeid i barnehage. Vi har fått penger fra fylkesmannen med prosjektet som er gått til lønn av elevene og vikar for mannlig pedagogisk leder som har vært mentor for guttene. Brukerundersøkelsen er gjennomført og vi fikk 67 % svarprosent. I 2014 hadde vi 61 %. Det er en liten bedring i svarprosenten. Vi arbeidet meget aktivt mot en og en forelder for å få en bedre oppslutning. Likevel var det 18 foreldre som ikke svarte. 18 barn er en hel avdeling altså 1/3 part av foreldrene. Enheten mener det er for hyppige brukerundersøkelser i Grimstad. Vi er godt fornøyd og fikk gode resultater fra brukerne. Enheten ble sertifisert som trafikker barnehage i juni.

Ressursbruk

Enheten har et resultat på - 207 000 kr. De økonomiske rammene har vært meget stramme. Leder har varslet 1. tertial at det blir utfordrende å holde budsjett. Vi har kjøpt minimalt av inventar og utsyr da alle pengene har gått til mat, ansatte og vikarer. Lønnsoppgjøret i år ble stort for Hauslands del da vi har mange som er høyere utdannet og har lang ansiennitet. Vår enhet har den høyeste kostnaden på

lønnsutgifter av de kommunale barnehagene. I løpet av et år bruker vår enhet cirka 385 000 kroner mer på lønnskostnader enn den som har de laveste kostnadene. Vi har hatt lite innkjøp av materiell og utstyr. Fraværsprosenten har bedret seg fra sist år. Vi har hatt 1 langtids sykmeldt som ikke er arbeidsrelatert. 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.

Vurderinger:

Grimstad kommune bruker lite ressurser på barnehager ifølge KOSTRA-rapporteringer. Dette lager sprik mellom økonomi og krav til kvalitet. I arbeid med tidlig innsats og kvalitet i barnehagen er styrking av bemanningen riktig vei å gå fremover. Ansatte er den største kvalitetsressursen vi har.

Enhets målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Alle barn har etablert lekerutiner	Observere lekerutiner på skjema som barnehagen har utarbeidet etter inspirasjon fra Terje Melaas. Ansatte observerer barnegruppene i januar og juni. Se etter endring. Vi tar utgangspunkt i sentrale temaer i lek fra årsplanen for planene. En plan for 0-3 år og en plan for 3-5 år. Enheten utarbeider langsiktige progressive planer innenfor lek. Det settes av 45 min 4 ledermøter og 1 time på 4 personalmøter i 2016 til arbeidet.	
2	Avdelingene skal ha økt kompetanse i tråd med "være sammen" prosjektet. Avdelingen har kollegaveiledning som punkt på agenda hver måned.	Avdelingene skal ha økt kompetanse i tråd med "være sammen" prosjektet. Avdelingen har kollegaveiledning som punkt på agenda hver måned.	
3	Alle barnehagene har gode rutiner for trafiksikkerhet på turer, i tilknytning til parkeringsplasser i barnehagene og med transport av barn med bil eller offentlig transportmiddel	Ansatte utarbeider en skriftlig rutine over punkter fra heftet trafiksikker kommune. Vi bruker et personalmøte i 2015 til å utarbeide denne skriftlige rutinen. Rutinen blir lagret i perm for nye medarbeidere i Hausland.	
4	Brukerundersøkelse skal gjennomføres i alle barnehagene første halvår av 2016	Brukerundersøkelse skal gjennomføres i alle barnehagene første halvår av 2016	

22. Grimstad barnehage

Enhetsleder: Sissel Nytun

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2015	2016	Oppr.	Revidert	Avvik	%
Inntekter	-1 357	-1 404	-1 245	-1 356	48	-3,5
Netto lønnsutg.	4 606	4 923	4 537	4 600	-323	-7,0
Andre utgifter	306	345	363	363	18	4,9
Netto resultat	3 555	3 865	3 655	3 607	-258	-7,1

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Faste årsverk	7,6	7,2	-0,4	-4,8
Brutto årsverk	8,8	9,5	0,7	7,7
Fraværprosent	16,5	16,6	0,1	

Aktivitetsdata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Barn på heltid	35	36	1	2,8
Barn på deltid	4	2	-2	-50
Barn 3-5 år	31	28	-3	-9,6
Barn 1-2 år	8	10	2	25
Sum barn	39	38	-1	-2,6

Innledning

Grimstad barnehage er byens eldste barnehage. Barnetallet varierer fra 36 til 40 barn, avhengig av forholdet mellom små og store barn. Grimstad barnehage er en flerkulturell barnehage, med barn fra åtte ulike nasjoner, flere har flyktningstatus. Til sammen har vi 14 innvandrerbarn, inkludert europeiske innvandrere. Grimstad kommune har nå full barnehagedekning. Dette er særlig merkbart for sentrumsbarnehagene der konsentrasjonen av barnehager er størst. Det er stor konkurranse om barna.

Resultater og aktiviteter

Våren 2017 avsluttes Agderprosjektet. Prosjektet har vært svært vellykket, og har tilført oss ny kunnskap og erfaring som vi tar med oss videre. Førskolebarna gir uttrykk for at de trives med Agderprosjektet. Språk er et av våre satsingsområder. Vi deltar i UiS (Universitetet i Stavanger) sin språkløype. Språkløypa inneholder ti ulike språkpakker. Andre fokusområder er *Barns trivsel voksnes ansvar* og *Barns rett til medvirkning*. Styrer har deltatt i et studie om barnehageledelse i regi av UDIR. Studiet har gått over tre semestere, og i den forbindelse har vi kartlagt organisasjonskulturen vår, og arbeidet med å utvikle den i ønsket retning. Det har vært et aktivt år, og mange engasjerte medarbeidere. Store barnegrupper bidrar til økt støynivå. For å bidrar til gode lekegrupper og et rolig innemiljø, deler vi barna inn i velgegrupper. Her kan barna velge gruppe ut fra hvilken aktivitet de ønsker å være med på. På den måten fordeles de på ulike rom. Det er et viktig tiltak for å forebygge støyplager, som på sikt kan føre til hørselsskade.

Ressursbruk

Avslutning av årsregnskap for Grimstad barnehage 2016 viser et samlet minus på 258 000 kroner. Regnskapet for lønn viser overskridelse på 323 000 kroner. På grunn av en liten økning i inntektene og et mindre forbruk på andre utgifter, reduseres underskuddet til – kr. 258 000. Kommunale overføringer til barnehagene er redusert og det er vanskelig å holde budsjettet. Fraværprosenten er på 16,6 % og forklarer overskridelsene av lønnsbudsjettet. Prosentvis utregning av sykefravær er

problematisk når antall ansatte er ti. En enkelt sykemelding gir stort utslag. Med store og krevende barnegrupper er det viktig at normen for grunnbemanning ivaretas, og det må settes inn vikarer også ved korttidsfravær. I 2017 vil Grimstad barnehage ha to ansatte på delvis arbeidsavklaringspenger, noe som vil redusere sykefraværet. Det er ikke opprettet nye stillinger i barnehagen, men barnehagen har hatt et høyt vikarbruk. Barnehagen har et sammensveiset personale som har arbeidet sammen over lang tid, og det er mye trivsel og engasjement på jobb.

Vurderinger

I overkant av 30 % av barna våre er innvandrere. Arbeidet med integrering er spennende, og vi opplever at vi oppnår gode resultater. Barnegruppa preges av gode relasjoner og god lek. Vi benytter oss ofte av Noricoms tolketjenester. Foreldrene uttrykker tilfredshet med barnehagen. Spesielt uttrykker de at de er fornøyd med personalets evne til å se og følge opp det enkelte barn. Personalet arbeider målrettet med å realisere rammeplanens intensjoner. Et risikomoment den siste tida har vært lave barnekull kombinert med full barnehagedekning. Vi opplever nedgang i antall søkere til barnehagen. For å sikre barnetallet må vi tilby plass uavhengig av telledatoer. Noe som illustrerer konkurransen på markedet, er en barnehage som har innledet en vervakampanje der foreldre tilbys tre måneders gratis barnehageplass, eller personale og foreldre kan få en bonus på kr. 5000 om de skaffer nye kunder til barnehagen. Kommunen har i liten grad prioritert vedlikehold og oppussing av Grimstad barnehage. Personalet har gjort mye egeninnsats på dette området. Godt vedlikehold av bygg og lokaler må til for at vi skal kunne konkurrere med andre barnehager. Grimstad barnehage ligger bortgjemt til, og vi får ikke sette opp skilt til barnehagen. Vi har i år annonsert åpne dager i forbindelse med barnehageopptak. Vi må i framtida satse på profilering og synliggjøring av barnehagen.

Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Systematisk språkopplæring ved bruk av Lesesenteret i Stavangers språkløyper.	Målet er at ansatte utvikler kompetanse om systematisk språkformidling, og sikrer alle barn gode språkkunnskaper	
2	Fullføre Agderprosjektet	Vi følger den oppsatte timeplanen for prosjektet. Barna får åtte timer med førskoleforberedende aktiviteter i uka.	
3	Få ned sykefraværet	Styrer har samarbeidet med NAV, virksomhetsstyring og den sykemeldte. Fraværet er fortsatt høyt. En langtidssykemeldt utgjør et sykefravær på 13%.	
4	Tilrettelegge for gode og strukturerte aktivitetstilbud i barnehagen	Barns medvirkning er viktig. Vi tilbyr barna velgegrupper der de selv kan velge hvilken aktivitet de ønsker å delta i.	
5	Systematisk evaluering av det pedagogiske arbeidet	Gjennom praksisfortellinger fokusere på egen praksis for å undersøke om praksis samsvarer med teori.	

23. Fevik skole

Enhetsleder: Dineke Tingstveit

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2015	2016	Oppr.	Revidert	Avvik	%
Inntekter	-4 707	-5 367	-2 943	-4 220	1 147	-27,2
Netto lønnsutg.	37 730	40 853	39 131	41 153	300	0,7
Andre utgifter	3 957	2 950	1 567	1 682	-1 268	-75,4
Netto resultat	36 980	38 436	37 755	38 615	179	0,5

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Faste årsverk	53,2	59,1	5,9	11,1
Brutto årsverk	60,7	65,4	4,6	7,6
Fraværsprosent	7,4	7,3	-0,1	1,5

Aktivitetsdata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Antall elever	569	563	-6	-1
Spesialund. ped	2066	2194	118	4,1
Spesialund. ass	0	0	0	0

Innledning

Fevik skole hadde pr. 1.10 2016 et elevtall på 563 elever, 401 elever på barnetrinnet og 162 elever på ungdomstrinnet. Skolen har et stabilt personale på 71 ansatte og 1 lærer. Det er til sammen 48 pedagoger, 11 miljøarbeidere, 5 miljøterapeuter, 1 SFO leder, 3 fagledere, 2 sekretærer og 1 rektor. Skolen tilstreber balanse mellom kvinner og menn i personalet, men et klart flertall av de ansatte er kvinner. Det er totalt 18 menn og 53 kvinner i personalet. Det er 4 lærere som tar videreutdanning i fag som matematikk, norsk og nynorsk. Skolen har deltatt i utviklingsprosjektet: Ungdomstrinn i utvikling, skolebasert kompetanseutvikling. Vi har hatt fokus på skriving som grunnleggende ferdighet i alle fag og klasseledelse. I oktober var hele personalet på et 3 dagers personalseminar i Gdansk med foreleser fra UIA og hadde temaet klasseledelse og ledelse av elevers selvregulering i et 1-10 perspektiv.

Resultater og aktiviteter

Fevik skole har nådd målet med færre elever på laveste mestringsnivå i regning og engelsk på nasjonale prøver enn landsgjennomsnittet, men ikke i lesing. Resultatene på elevundersøkelsen høst 2016 viser en svak nedadgående tendens i forhold til landsgjennomsnittet når det gjelder trivsel og mobbing. Skolen har ingen forklaring på dette, men vil følge nøye med på utviklingen.

Ressursbruk

Fevik skole har større inntekter enn budsjettet. Dette skyldes større refusjoner enn beregnet fra Nav og høyere foreldrebetaling til SFO enn beregnet. Skolen drives effektivt med lite vikarbruk når det er korttidsfravær.

Lønnsutgiftene er som budsjettet.

Andre utgifter er høyere enn budsjettet. Det er fortsatt behov for innkjøp av diverse utstyr på skolen. Dette gjelder spesielt undervisningsmateriell til ungdomstrinnet. Det har også vært investert i ergometrisk kontorutstyr. Skolen har store transportutgifter og har gjennomført et personalseminar.

Sykefraværet er stabilt på rundt 7 %. Det er langtidsfraværet som utgjør størsteparten av dette. Det er flere ansatte, både blant miljøpersonalet og pedagogene som sliter med langvarig sykdom som det er vanskelig å tilrettelegge for i skolen.

Vurderinger

Fevik skole har et personalet som samarbeider tett for å skape inkluderende læringsmiljøer for flest mulig elever. Det er høy grad av tolærersystem i undervisningen. Dette lykkes skolen godt med. Skolen ser en tendens til lavere mestring av leseferdigheter målt i 8. trinn på nasjonale prøver i forhold til resultater på 5. trinn. Skolen vurderer å innføre obligatoriske lesekurs på 6. og 7. trinn.

Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Fevik skole har i 2016 færre elever på det laveste mestringsnivået enn gjennomsnittet i landet og flere elever på det høyeste mestringsnivået enn gjennomsnittet i landet.	Øve systematisk på ferdighetene lesing, skriving og regning i henhold til kompetansemålene etter fullført 4., 7. og 10. trinn. Måloppnåelse måles gjennom resultatene i Nasjonale prøver	
2	Antall vedtak om spesialundervisning ved Fevik skole skal ikke overstige 4 % i 2016.	Ha fokus på tilpasset og inkluderende undervisningsformer	
3	Elevene som går ut av 10.trinn ved Fevik skole skal ha høy faglig kompetanse og i gjennomsnitt oppnå høyere skår i norsk, engelsk og matematikk enn gjennomsnittet i landet.	Måles på eksamensresultatene	
4	Elevene ved Fevik skole opplever et skolemiljø med høy grad av trivsel. Andelen elever som opplever mobbing på skolen er lavere enn gjennomsnittet i landet og lavere høsten 2016 enn høsten 2015.	Måles på elevundersøkelsen Resultatene for høsten 2016, forelå i januar 2017.	
5	Elevene som går ut av 10. trinn ved Fevik skole skal ha høy faglig kompetanse etter 10. trinn og i gjennomsnitt oppnå høyere skår på grunnskolepoeng enn gjennomsnittet i landet.	Måles på standpunkt karakterene.	
6	Fevik skole deltar i den naturlige skolesekken i regi av Naturfagsenteret	Flerfaglig og utforskende undervisning inn i lokale læreplaner.	

24. Holviga barneskole

Enhetsleder: Jarle Vik

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2015	2016	Oppr.	Revidert	Avvik	%
Inntekter		-3895	-2379	-3446	449	113
Netto lønnsutg.		25 615	22 917	25 216	-399	102
Andre utgifter		1 946	1 447	1 556	-390	125
Netto resultat		23 666	21 985	23 326	-340	101

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Faste årsverk		32,8	-	-
Brutto årsverk		43,2	-	-
Fraværspersent		7,7	-	-

Aktivitetsdata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Antall elever		354		
Spesialund. ped		23		
Spesialund. ass		15		

Innledning

Holviga barneskole har i 2016 hatt sitt første år som delt fra Holviga ungdomsskole. Barneskolen hadde ved 31.12.2017, 355 elever fordelt på 16 klasser og 46 ansatte.

Barneskolen fikk ny rektor fra 01.01.2016 som sa opp sin stilling. Ny rektor ble ansatt 01.08.2016. Det har vært utfordrende å skape en god samarbeidskultur, noe som nå begynner å ta form. Enhetens historie står sterkt med de utfordringer som har vært, men personalet ønsker positivt fokus på pedagogisk utvikling. Noe av det mest positive i høst er å se personalet i så godt humør selv om det har vært stort press og mange utfordringer for mange.

Denne høsten har enhetsleders mål vært å samle kollegaene. Fokus har vært å samarbeide over de store linjene som utvikler skolen videre. Dette for å trene på godt samarbeid.

Resultater og aktiviteter

Skolen har i høst hatt stort fokus på pedagogisk utvikling og samarbeid i kollegiet. På nasjonale prøver ligger vi litt over gjennomsnitt, men kunne lagt lengre oppe når en ser på hvilket skolebidrag som skolen får inn fra foreldre. Fokus har også å arbeide med at visjonen vår skal være levende; «Omsorg, Trivsel og Kunnskap» for alle ansatte, elever og foresatte. I tillegg har vi satt fokus på begynneropplæringen når det gjelder lesing, skriving og struktur.

Skolen arbeider med 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 arbeides med for å fremme positiv sosial atferd blant elevene.

Ressursbruk

Skolen går i dag nesten i balanse, men bruker fortsatt litt for mye på lønn. Vi har i dag litt for mange elever med spesielle behov som vi må klare å møte på en bedre måte. I tillegg trenger skolen å arbeide planmessig med systemer og tilrettelegginger som minsker spesialundervisning. Vi har dette året hatt en del sykemeldinger som gjelder svangerskap. Det har vært med på å gi utfordringer i enkelte klasser.

Vurderinger

Skolen har i dag et personale som virker å ha et ønske om pedagogisk utvikling. Personalet er i dag opptatt over hvordan gjøre undervisning best mulig for elevene. Elevundersøkelsen og lærerundersøkelsen samsvarer med hverandre og viser at barna på Holviga barneskole i de fleste tilfeller har det bra. Utfordring ligger stort sett i for liten grad av medvirkning i undervisning for elevene og utfordringer når det gjelder inneklimakvalitet på skolen. I tillegg er vi opptatt av å finne og hjelpe de elever som svarer at de opplever negativt psykososialt miljø.

Skolen har i dag et samarbeid med ungdomsskolen og får låne to klasserom i tillegg til spesialrom (mat og helse, kunst og håndverk, sløyd). Dette er i dag en utfordring når det gjelder å ha oversikt over elevene i ulike risikoutsatte situasjoner, og vil være en utfordring i fremtiden da det er økende elevtall ved skolene. Skolen har kontroll på økonomi da vi også har økende antall elever. Noen av utfordringen i dag er at vi trenger flere nye lærere pga permisjoner og oppsigelser av stillinger i tillegg til at vi må bygge opp gode systemer som fremmer læring.

Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Skolen skal ha resultater på nasjonale prøver som ligger jevnt fra år til år og over landsgjennomsnittet.	Arbeide målrettet fremover med vurdering for læring. Bruke læringsstrategier og riktig vurderings-strategi overfor elevene. Sørg for god kjennskap til og forståelse for målene de skal oppnå. Involvere elevene i eget læringsarbeid slik at de selv forstår hva som gir videre faglig utvikling. Arbeide aktivt med klasseledelse, struktur og leseinnlæring.	
2	Gjennomgå og utforme innhold samt gjennomføre kvalitetsarbeidet knyttet til elevenes psykososiale skolemiljø (jfr kapittel 9a i opplæringsloven).	Oppfølging av det psykososiale miljøet ved skolen og ha et tett samarbeide mellom sosiallærer og helsesøster. Utarbeide en lokal handlingsplan mot krenkende adferd med tiltak. Gjennomgang av Elevundersøkelsen og Lærerundersøkelsen der vi konkretiserer utfordringer vi har og iverksetter tiltak. Fortsette godt samarbeid med FAU om positivt fremmede tiltak for elevenes miljø. Innføre prosedyrer for raskere tilstedeværelse av personell ved uønsket adferd ved skolen	

25. Holviga ungdomsskole

Enhetsleder: Arne Mowatt Haugland

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2015	2016	Oppr.	Revidert	Avvik	%
Inntekter	39 334	15 012	13 357	13 920	-1 092	-8
Netto lønnsutg.	-4 242	-315	-315	-315	0	0
Andre utgifter	2 126	690	857	857	167	19
Netto resultat	37 219	15 388	13 899	14 462	-926	-6

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Faste årsverk	54,4*	21,2	-	-
Brutto årsverk	68,5*	22,7	-	-
Fraværprosent	8,3*	1,6		

*Gjelder begge Holvika-skolene før deling

Aktivitetsdata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Antall elever	-	166	-	
Spesialund. ped	-	2334,4	-	
Spesialund. ass	-	6748,0	-	

Innledning

Holviga skole ble delt i to 01.01.2016 etter å ha vært en 1-10 skole i mange år. Ungdomsskolen har hatt en positiv utvikling og opplever gode tilbakemeldinger fra både elever og foreldre. Skolen opplever selv at den har hatt gode læringsresultater det siste året og at det er en positiv utvikling på enheten.

Skolen reduserte antall ansatte fra 01.08.2016 i tråd med overbemanningen som skolen hadde.

Resultater og aktiviteter

Holviga ungdomsskole har et personale som leverer gode resultater og viser stor fleksibilitet. Skolen har naturlig nok vært preget av å finne sin egen identitet etter delingen fra en stor skole til en barneskole og en ungdomsskole 01.01.2016. Dette har preget driften og planarbeidet på enheten. Skolen har arbeidet med å iverksette de tiltak som ble påvist etter tilsynet høsten 2015.

Skolen var med i Ungdomstrinnsatsingen og har hatt en ressurslærer som har arbeidet med SKU. Fokuset har vært klasseromsledelse og ulike former for lesestrategier. Ledelsen jobber godt sammen og samarbeider om å bruke menneskelige ressursene på skolen på en god og fornuftig måte.

Ressursbruk

Enheten har hatt lite langtids sykefravær og behov for vikarer. Korttidsfraværet er lavt. Oppfølgingsplanen følges ved hvert sykdomsfravær.

Skolen arbeidet i 2016 med å redusere ressursbruken slik at skolens budsjett skulle gå i balanse. Til tross for nedbemanning, ble dette målet ble ikke nådd da skolen opplevelse av tilskudd til enkelte sider av driften var for lavt i forhold til den reelle driftskostnaden, dette gjelder blant annet Velkomstklassen. Skolen har tre ansatte som tar etterutdanning dette året.

Vurderinger

Holviga ungdomsskole preges av en god utvikling hvor det er godt samarbeidsklima mellom skole, elever og foreldre. Dette er noe som skolens årlige fredsreise til Polen og Tyskland er et godt eksempel

på. Skolen har få elevkonflikter og opplever det daglige arbeidet med det psykososiale miljøet for elever gir resultat. Skolen har en god tradisjon for godt TPO-arbeid.

Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Gode læringsresultater	Arbeide med SKU, klasseledelse og tett oppfølging av dette av ledelsen	
2	Øke samarbeidet mellom avgiverskolene Kretssamarbeidet.	Øke hyppigheten av og bedring av kommunikasjon.	
3	Følge tilsynet fra 2015 og arbeide med gode rutiner	Endre og implementere nye rutiner etter lukking.	
4	Redusere enhetens underskudd	Foreta innsparinger på enheten slik at det samlede underskudd ved 31.12.2016 er så lavt som mulig.	
5	Utarbeide rutiner og planer som er etter gjeldende forskrifter	Enheden trenger en rekke nye rutinebeskrivelser og planer som følge av deling til barne- og ungdomsskole.	
6	Øke innovasjonsfokuset på skolen	Etablere samarbeid med Ungt Entreprenørskap, Innovasjonscamp i løpet av 2017	
7	Organisere TPO på en ressursbesparende måte	Organisere TPO ved å parallell-legge dette på alle trinn	

26. Landvik skole

Enhetsleder: Gunhild Espeset

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2015	2016	Oppr.	Revidert	Avvik	%
Inntekter	-4 984	-5 059	-3 896	-4 539	520	-11,4
Netto lønnsutg.	31 752	33 249	30 717	32 218	-1 031	-3,2
Andre utgifter	1 841	1 886	1 621	1 629	-257	-15,8
Netto resultat	28 609	30 076	28 442	29 308	-768	-2,6

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Faste årsverk	44,1	44,1	0,0	0
Brutto årsverk	55,1	55,9	0,8	1,4
Fraværspersent	4,8	6,1	1,2	

Aktivitetsdata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Antall elever	432	438	6	1,4
Spesialund. ped	3173	4275	1102	35
Spesialund. ass	5434	6821	1387	26

Innledning

2016 har vært preget av planlegging til bygging av ny skole, flytting og planlegging av drift og faktisk drift to steder, i tillegg til faktisk bygging og det å være todelt som skole. Dette har vært det altoverskyggende for Landvik skole i 2016, noe som følger oss inn i 2017.

2016 er også det året vi har jobbet spesielt med å lukke tilsynet fra Fylkesmannen angående kapittel 9a.

8. februar 2016 tiltrådte ny rektor.

Resultater og aktiviteter

Personalet la ned et stort arbeid med å favne flest mulig elever med tilpasset undervisning. Vi opplevde likevel en økning i elever som trenger spesiell oppfølging og en økning i antall elever som fikk spesialundervisning. Dette skyldtes flere forhold, blant annet tilflytting fra andre kommuner, økning i elevtall, et større rettighets og individfokus i skolen. Flere elever trenger tett 1 til 1 oppfølging, og 2 til 1. Ressursene til resten blir rett og slett mindre når vi i tillegg opplever kutt i budsjett. Grunnbemanningen for alle blir totalt sett redusert.

Fylkesmannen i Aust-Agder gjennomførte høsten 2015 et tilsyn med Grimstad kommune der elevenes rett til et godt psykososialt miljø var tema. Landvik skole ble valgt ut som sted for tilsynet. Etterarbeidet med å lukke lovbruddene ble jobbet med både i ansattgruppa, med elevene, de foresatte og i samarbeid med resten av kommunen. Dette arbeidet ble jobbet med gjennom store deler av 2016.

Barneombudet besøkte skolen vår og 6. trinn spesielt 29. april 2016. Dette var svært nyttig og lærerikt. Det resulterte også i medieoppslag i både Grimstad adressesetende og Agderposten med positivt fortegn.

Høsten 2016 har Landvik skole være lokalisert 2 steder. 1.-4. trinn + SFO har vært lokalisert ved Landvik skole, mens 5.-7. trinn har vært lokalisert i Grooseveien 36. Grunnen til dette er bygging av nytt skolebygg på Landvik.

Enhetsleder har deltatt på et kontaktseminar i regi av Erasmus+ i høsten 2016. Kontaktseminar er en møteplass for alle som er involvert i utdanning og opplæring og som ønsker å delta i strategiske partnerskap i Erasmus+-programmet. Det jobbes nå med at Landvik skal bli med i flere av Erasmus + sine utdanningsprogram. <http://siu.no/Grunnskole-og-barnehage>.

Ressursbruk

Høsten 2016 har Landvik skole vært fysisk todelt. Dette har medført merkostnader som ikke er kompensert for i budsjettet. Det medførte en del utfordringer knyttet til skoleskyss, ekstra trafikkoppfølging i forbindelse med ny skolevei for mange, delt skole, ledelsesressurs, IKT, to resepsjoner, tilgjengelighet og kontorfunksjoner to steder, etc. Skolen har parallelt fulgt opp byggeprosess og prøvd å tilse at elevenes skolemiljø er godt og sikkert på to steder. Samtidig med utfordringer knyttet til elever som trengte ekstra tett oppfølging gjennom hele skoledagen og på SFO.

Vi har prøvd å balansere og kompensere for at ledelsesressurser ikke er økt. Fysisk tilstedeværelse for rektor, fagleder og andre viktige støttefunksjoner har naturlig nok vært halvert og savnet av både ansatte, foresatte og elever.

Vi valgte å avlyse ferie-SFO for høstferien ved Landvik skole pga for lav påmelding. Dette var ikke en ønskesituasjon, men likevel et stort tapsprosjekt dersom det skulle blitt gjennomført.

Vurderinger

Landvik skole er preget av et svært godt arbeidsmiljø. Personalet viser en stor vilje og evne til å dra lasset sammen. Dette har en stor verdi og må bevares.

Vi jobber med å ivareta dette gjennom den krevende fasen vi nå er i med delt skole for å ivareta sammenhengen og et godt psykososialt miljø også for de ansatte.

Et eksempel på dette er at Landvik skole stilte med eget lærerkorps til 17. mai-toget 2016 som bidrag for å markere 200 årsjubileet til Grimstad. Det resulterte i positive avisoppslag både i Agderposten og Grimstad adressetidende.

Vi hadde en økning i sykefravær totalt sett fra 2015 til 2016. Dette er bekymringsfullt og må følges nøye, men er i liten grad knytta til jobben.

Vi ser frem til at ny skoledel skal stå ferdig høsten 2017 og at elever og ansatte igjen kan være samlet.

Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Redusere antall tilfeller av mobbing – helst til null	Utarbeide en helhetlig plan for kapittel 9a med definisjon av begrepet krenkelse, rutiner for oppfølging av ulike typer krenkelser (blant annet mobbing), årshjul som sikrer at alle jobber aktivt for et godt psykososialt miljø for alle elever. Kontaktlærer gjennomfører faste elevsamtaler to ganger hvert semester. Resultatet fra elevsamtaler blir tema på utviklingssamtaler med foresatte høst og vår.. Elevenes psykososiale miljø blir fast sak på hvert møte i FAU/SU og elevrådet.	
2	Landvik skole har, i snitt over en treårsperiode, et resultat på nasjonale prøver der skolen har prosentvis færre elever på lavest mestringsnivå og flere elever på høyeste mestringsnivå en gjennomsnittet for landet.	Sikre god tilpasset undervisning for alle. Tidlig innsats for elever som strever faglig. Arbeide systematisk med nasjonale prøver. Utvikle og gjennomføre gode lesekurs fra våren i 1. trinn og opp til 4.trinn. Ha et særlig fokus på guttenes læringsresultat	
3	Andelen av elever med vedtak om spesialundervisning er under 6 %	Målrettet innsats for tilpasset opplæring. Bruke ressursteam aktivt. Være restriktive med henvisninger til PPT. Gjennomgang av lista med IOP-elever hvert semester, og se om elever kan tas av spes.ped. Støtte lærerne i å gi best mulig TPO.	
4	Landvik skole er en traumebevisst skole	Samarbeide med RVTS. Fullføre RVTS sitt program for økt traumebevissthet.	
5	Landvik skole har lavt sykefravær, og et nærvær på minst 93,5 %	Sikre et godt helsefremmende arbeidsmiljø. Daglige møteplasser mellom ledelse og personal slik at den enkelte medarbeider blir sett, og blir bevisstgjort på å se andre. Sosiale arrangement for alle prioriteres høyt.	

27. Eide skole

Enhetsleder: Ann M. Knutsen

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2015	2016	Oppr.	Revidert	Avvik	%
Inntekter	-958	-972	-881	-1 014	-42	4,2
Netto lønnsutg.	9 189	9 690	8 781	9 506	-184	-1,9
Andre utgifter	489	581	605	626	45	7,2
Netto resultat	8 720	9 300	8 505	9 118	-182	-2,0

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Faste årsverk	11,0	12,1	1,1	10,3
Brutto årsverk	16,1	15,6	-0,5	-3,1
Fraværprosent	5,4	3,9	-1,6	-29,6

Aktivitetsdata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Antall elever	93	94	1	1,1
Spesialund. ped	950	494	-456	-48
Spesialund. ass	1786	0	-1786	-100

Innledning

Budsjett er økt noe i forhold til hva vi fikk i fjor og det vil gjøre at vi nærmer oss et budsjett i balanse. Vi har per dags dato 94 elever. Vi har i høst færre sammenslåtte klasser og parallellkjørt basisfagene slik at vi kan sette inn en ekstra ressurs tilknyttet dette. Det vil gjøre oss i bedre stand til pedagogisk forebyggende arbeid som vil komme våre elever til gode.

Både undersøkelser og observasjoner i hverdagen viser at ansatte og elever trives på skolen.

Ressursbruk

Vi er ikke i rute med budsjettet ennå, men hadde et underskudd på 182 000 kroner. Sammenslåingen fungerte dårlig for to klasser og vi har derfor måttet dele disse klassene. Vi har tre elever med vedtak om 100 % oppfølging av assistent. Dette er en av årsakene til at vi har et overforbruk i forhold til tildelt budsjett. Vi har også måttet kjøpe en del nye læreverker og pc-utstyr og vi bruker en del på vikar grunnet kurs, kommunale møter, samarbeidsmøter etc. Vi har for lite personale til å kunne omdisponere og vi har til sammen kun 100 % administrasjon. Fra høsten har vi hatt 7 kontaktlærere for å sikre et tett skole-hjem samarbeid. Vi har satt inn igjen timer til trivselsleder, bibliotek. Vi har stadig slått sammen klasser i flere fag. Vi nærmer oss økonomisk balanse. Vi har et fravær på 3,9 % noe som vitner om lite sykdom og høy trivsel i personalet. Sykefraværet vi har skyldes operasjoner og kroniske sykdommer.

Resultater og aktiviteter

Vi har per. dags dato 3 elever med enkeltvedtak som har full dekning. I tillegg har vi fått to elever med diabetes som trenger tett oppfølging i hverdagen. Vi har fått en økning i antallet elever med dysleksi og elever som av andre 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 har også lese kurs. Vi har et godt samarbeid med foreldre, kommunale instanser og andre eksterne aktører. I forhold til elevundersøkelsen trives våre elever godt på skolen og det er svært få som opplever mobbing.

Vurderinger

Eide skole er inne i en positiv utvikling hvor vi ser at elevtallet er stabilt, vi ser flere tilflyttere til bygda.

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

Vi har et tett samarbeid med Rvts der vi får et mer bevisst forhold til traumer og omsorg for elevenes psykososiale liv. Vi arbeider også mye med relasjoner og klasseledelse.

Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Kvalitet Elevene på Eide skole har høy kompetanse i grunnleggende ferdigheter samt engelsk. I lesing og regning skal elevene i de ordinære grunnskolene ha høyere skår på nasjonale prøver enn gjennomsnittet i landet samt i ferdigheten engelsk.	Innkjøp av nytt læreverk i engelsk Arbeide med grimstadprøvene Lese kurs Høyt fokus på kompetansemålene, og tydelige læringsmål for elevene.	
2	Trivsel Elevene på Eide skole opplever et skolemiljø med høy grad av trivsel. Andelen elever som opplever mobbing på skolen er lavere enn gjennomsnittet i landet og lavere høsten 2016 enn høsten 2015.	Enheten vektlegger tett samarbeid i personalet med fokus på trivsel blant elever og alle ansatte på skolen. Stor voksentetthet i friminuttene. Iverksette sosial læreplan, samt innføre sosiale kompetansemål for alle trinn. Tydeliggjøres på ukeplan. Vi har trivselsundersøkelser minst to ganger i året der kontaktlærerne snakker med hver enkelt elev. Klasseledelse er et viktig satsingsområde.	
3	Spesialundervisning Eide skole har høy kvalitet på den ordinære opplæringen. Andelen elever med vedtak om spesialundervisning overstiger ikke 6 %.	Enheten følger grimstadskolens struktur med aktivt ressursteam i tillegg til tydelig fokus på reduksjon av andel elever med enkeltvedtak om spesialundervisning. Lese kurs 2.-4. trinn Høyt fokus på tilpasset opplæring og vurdering for læring. Klassegjennomganger for tidlig intervensjon.	
4	Nærvær Eide skole skal ha et nærvær på minst 93 %	Forbedre miljøtiltak og tett oppfølging av sykemeldte. Enheten prioriterer trivselsfremmende tiltak. Trening, (sykle til jobben aksjonen) og måltider på planleggingsdager. Felles morgen kaffe. Innrede treningsrom.	
5	Økonomi Enheten skal ha en rutine for kontroll innen økonomi-styring. Holde budsjett, uten å gå på bekostning av kvalitet.	Enhetsleder skal etablere en kontrollrutine for kvalitetssikring for regnskap/budsjettbalanse. Månedlige økonomimøter med kommunalsjef. Slå sammen klasser i enkelte fag for å redusere bemanning. Nøkternhet ifbm. Med nye innkjøp og investeringer. Ukentlig kontroll av budsjett.	
6	Innovasjon Utvikle et nytt prosjekt kalt "Boka om....". Undersøke russisk matematikk.	Etablere prosjektet "Boka om..." for å øke de grunnleggende ferdighetene. Ta kontakt med eldre i bygda (evt. hjemmehjelpstjenesten) for å etablere et samarbeid. Hente kompetanse på hvordan russisk matematikk kan øke matematikk kunnskapene til elevene. I tråd med fremtidens skole Ta kontakt med prosjektansvarlig ved UiS for russisk matematikk.	 
7	Den naturlige skolesekken Utvide skolens allerede vel etablerte kystkulturuke med støtte fra DNS og ha fokus på naturfaglig undervisning på alle trinn gjennom skoleåret. Dybdelæring.	Etablere kontakt med lokale aktører for et samarbeid med lærere på 7. trinn. Øke bevisstheten rundt miljøvern og friluftsliv Utvikle "Base camp" konseptet, med fokus på miljøvern, naturfag og kajakkpadling.	

		Lage kjøkken/urtehage, kortreist mat, fiske, rusken- aksjon mm.	
8	UiA Enhetens samarbeid med UiA om lærerutdanning videreføres av gode rutiner for mottak av studenter. Studenter er et fellesprosjekt for alle lærerne ved skolen.	Skolen er praksisskole for Grunnskolelærer utdanningen ved UiA. Samarbeidet styrkes gjennom tett samarbeid med UiA og utvikling Tett samarbeid mellom enhetsleder og øvingslærere. Underveis/etter vurdering Rektor holder møte med nye studenter Utvikling av skolens "student-mappe". Studenter deltar på personalmøter, observerer flere lærere, deltar på utviklingssamtaler hvis mulig/ønskelig.	
9	Etikk Eide skole skal i 2016 fortsette å ha fokus på etikk (kommunens etiske retningslinjer) gjennom jevnlige drøftinger i personalet av aktuelle, etiske problemstillinger.	Enheten tar opp etiske temaer i de ukentlige personalmøter, teammøter og medarbeidersamtaler. Jobbe med case-oppgaver Tilbakemeldinger fra lærere som har vært på kurs etc. Skape rom for debatter.	
10	Write an opera Gjennomføre et WaO prosjekt med forestilling våren 2016.	Tverrfaglig prosjekt med fordypning i praktisk/etiske fag, samt norsk. Opprette en opera komité som utarbeider planer for dette prosjektet.	

28. Grimstad ungdomsskole

Enhetsleder: Svein Pedersen

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2015	2016	Oppr.	Revidert	Avvik	%
Inntekter	-2 572	-3 486	-353	-2 206	1 280	-58,0
Netto lønnsutg.	31 261	30 256	28 785	30 794	538	1,7
Andre utgifter	1 740	2 769	1 099	1 123	-1 646	-146,5
Netto resultat	30 429	29 539	29 531	29 711	172	0,6

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Faste årsverk	44,4	41,7	-2,8	-6,3
Brutto årsverk	49,2	47,3	-2,0	-4,0
Fraværprosent	4,2	4,7	0,5	

Aktivitetsdata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Antall elever	387	374	-13	-3,4
Spesialund. ped	3629	2546	-1083	-29,8
Spesialund. ass	se merknad*			

*Modellen for miljøteam ved enheten gjør at det ikke lenger gir mening å operere med et timetall for miljøarbeider koblet til spesialundervisning. Miljøarbeiderne arbeider fleksibelt og i henhold til sakkyndige vurderinger som tilrår fleksibel og situasjonsbestemt oppfølging.

Innledning

Grimstad ungdomsskole prioriterer undervisningskvalitet og læringsmiljø. Det legges stor vekt på kvalitetsutvikling gjennom sterk grad av samarbeid og klar ledelse. Nært samarbeid med lærerutdanningen ved UiA er en vesentlig faktor når det gjelder utvikling av kompetanse og profesjonalitet. Budsjettåret 2016 har vært preget av profesjonsfaglig utvikling gjennom dette samarbeidet.

Resultater og aktiviteter

Samarbeidet med UiA om praktisk-pedagogisk utdanning er utviklet til et nivå som preges av likeverdighet og gjensidig utbytte. Grimstad ungdomsskole har inngått avtale om partnerskap med lærerutdanningen ved UiA. Intensjonen er langsiktig samarbeid. 2016 har vært preget av studiet i veiledningspedagogikk på 15 studiepoeng. Hele personalet har fulgt forelesningene fra høsten 2015 og studiet ble avsluttet med individuell eksamen i oktober 2016. Dette er et nytt studium som er etablert etter ide fra Grimstad ungdomsskole. Skolen blir på denne måten styrket og godkjent som praksisskole etter nye nasjonale krav til kompetanse. Kompetanse innenfor veiledning er en viktig faktor når det gjelder å bedre den profesjonsfaglige kvaliteten og som en følge, undervisningskvaliteten ved skolen. Studiet er en del av skolens tiltak under statens satsing Ungdomstrinn i utvikling/Skolebasert kompetanseutvikling. Det nære samarbeidet med UiA gir skolen en profesjonaliserende utvikling som er vanskelig å oppnå på kommunalt plan. Skolen har i 2016 utviklet en ny modell for veiledning av lærerstudenter.

Som et resultat av samarbeidet med UiA og foreliggende forskning har skolen i 2016 utarbeidet en mal for innholdselementer i en undervisningsøkt. Malen vil standardisere undervisningen og blir ytterligere operasjonalisert i 2017.

Skolens miljøteam er en betydningsfull faktor når det gjelder læringsmiljøet generelt, oppfølging av elever med behov for tilpasninger og arbeidet mot krenkende atferd. Skolen skårer bedre enn snittet for landet, fylket og kommunen når det gjelder mobbing på ungdomstrinn. Miljøteamet har på grunnlag av lang erfaring og aktiv utvikling høy relevant kompetanse. Miljøteamets medlemmer har gjennomgått studiet i veiledningspedagogikk.

Enheten prioriterer arbeidet mot mobbing svært høyt og har innført aktivitetsplikt/handlingsplikt ved avdekking av eller mistanke om krenkende atferd.

I SSB-undersøkelsen der læringsutbyttet for elevene blir målt på bakgrunn av demografiske forhold gir 6 % av skolene i landet bedre læringsutbytte enn Grimstad ungdomsskole.

Ressursbruk

Enheten har et mindreforbruk i 2016. Enheten er inne i en periode med reduksjon i elevtall og som en konsekvens en reduksjon i budsjettet. Dette avspeiles i nedgangen i faste årsverk. Det er en utfordring å opprettholde kvaliteten i en periode der budsjettet avtar og ressursbehovet er tilnærmet konstant. Reduksjonene i ansattvolum bygger på skolens analyser og av dialog i kommunale økonomioppfølgingsmøter. Reduksjonene i antall årsverk fører til reduksjon i antall undervisningstimer og større klasser. Fraværsprosenten er høyere enn skolens målsettinger. Dette skyldes dels langtidsfravær uten tydelig begrunnelse i arbeidsmiljøet.

Vurderinger

Skolen har på grunn av sin størrelse et bredt fagtilbud og en positiv kvalitetsutvikling grunnet sterke fagseksjoner. Videre har personalet en samlet kompetanse som tilnærmet tilfredsstillende de nye kravene til undervisning i fag på ungdomstrinnet.

De fleste klasserommene er dimensjonert for maksimalt 25 elever. Budsjettreduksjoner, slik elevtallene per trinn er nå, reduserer antall klasser fra 5 til 4 på hvert trinn slik at klassestørrelsen blir på rundt 30 elever. Dette gir utfordringer både på grunn av klassestørrelse og romstørrelse. Økt klassestørrelse kombinert med nedgang i lærertetthet vil videre kunne øke andelen av elever som har enkeltvedtak om spesialundervisning.

Grimstad ungdomsskole er en skole som preges av kontinuerlig og innovativ utvikling.

Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Elevene ved Grimstad ungdomsskole opplever å bli verdsatt, ivaretatt og inkludert.	Bevisstgjøring av personalet når det gjelder å avdekke, saksbehandle og løse mobbesituasjoner er sterkt vektlagt. Skolen gjennomfører elevundersøkelsen på alle trinn hvert år. Målet er at resultatene på relevante temaer/spørsmål i undersøkelsen skal vise en fremgang fra år til år. Tiltak 2016: Skolen skal utarbeide og gjennomføre en rutine for analyse og videre bearbeiding av resultatene av elevundersøkelsen.	
2	Enheten skal bedre karakterresultatene. Grunnskolepoeng skal være på eller over landssnittet.	Skolen vektlegger temaet læringsresultater i all intern planlegging. Målet er en positiv utvikling av undervisningskvalitet over tid. Tiltak 2016: Det innføres en mal for innholdselementer i en undervisningsøkt basert på foreliggende forskning. Malen vil være en kvalitetssikrende faktor.	
3	Andel elever med enkeltvedtak om spesialundervisning skal være under 8 % innen utgangen av 2016.	Skolen følger Grimstadskolens struktur med aktivt ressursteam. Skolen samarbeider i kretsnettverk med kretsens barneskoler.	
4	Enheten skal godkjennes som praksisskole for den nye lektorutdanningen ved Universitetet i Agder.	Hele personalet gjennomfører et studium på 15 studiepoeng i veiledningspedagogikk med individuell, frivillig eksamen i oktober 2016.	
5	Gjøre skolens bibliotek mer brukervennlig	Tiltak 2016: Skolens biblioteksansvarlige planlegger og gjennomfører en omorganisering av læringsressursene etter tema.	

29. Fjære barneskole

Enhetsleder: Karl Axel Moen

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2015	2016	Oppr.	Revidert	Avvik	%
Inntekter	-6 029	-5 994	-5 024	-5 607	387	-6,9
Netto lønnsutg.	25 522	26 113	23 779	24 712	-1 401	-5,7
Andre utgifter	1 685	1 778	1 563	1 587	-191	-12,1
Netto resultat	21 177	21 898	20 318	20 692	-1 206	-5,8

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Faste årsverk	33,9	34,3	0,4	1,2
Brutto årsverk	47,7	46,8	-0,9	-1,9
Fraværprosent	7,3	7,4	0,1	

Aktivitetsdata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Antall elever	300	295	5	-1,6
Spesialund. ped	4224	4313	89	2
Spesialund. ass	3870	3496	374	-9,7

Innledning

Høsten 2016 gikk Fjære barneskole over til et to-lærersystem. Det vil si i fra å være en kontaktlærer i hver klasse, til og være to kontaktlærere. (F.o.m. høsten 2016).

Inkludering og god tilpasset opplæring er svært viktig for skolen, av den grunn er det også to lærere innen i alle basisfagene. Denne organiseringen gjøres for å nå målsetningen i kommunedelplanen i forhold til spesialundervisningen ved skolene.

Klasseledelse og paragraf 9a har vært hovedfokus dette året. Enheten har innledet nærmere samarbeid med både Fjære ungdomsskole og Fevik skole for å kunne dele og lære av hverandre. Fjære barneskole (FBS) har i løpet av høstsemesteret kommet godt i gang med trivselslederprogrammet og som bidrar positivt på flere arenaer.

Virksomheten hadde et regnskapsmessig underskudd på 29 000 kr ved 1. kvartal og ved 2. kvartal var dette merforbruk på 712 000 kr. Årsregnskapet viser at enheten endte på et merforbruk på totalt 1 206 000 kr for 2016. Årsaken til merforbruket i 2. kvartal i 2016 kan relateres til flere årsaker. Skolen mistet inntekter knyttet til gjeselever, samtidig som nye ressurskrevende behov meldte seg i forhold til enkeltelever. I august ble det gjort investeringer i fire nye smartboard, skolebøker for skoleåret 2016/2017 blant annet for å møte den nye organiseringen av pedagoger ved skolen (investeringskostnad på 340 000 kr). Det har også meldt seg behov rundt lovpålagte rettigheter (§9a) iløpet av høsthalvåret og som har krevd umiddelbare ressurser fra skolen. Skolen har også hatt en elevreduksjon fra vår 2016 til høst 2016 på 5 elever som er med på å påvirke budsjettrammen. Ut over disse faktorene, ser skolen sykefraværet som hovedutfordringen knyttet opp mot regnskapet. Dette er gjennomsnittlig noe høyt (7,4 %), men i perioder i året der det er langt mer enn dette, og skolen søker bistand med dette arbeidet.

Resultater og aktiviteter

Målet om nærvær er ikke innfridd. Det kan delvis forklares med graviditeter, og en rekke delvise sykemeldinger forbundet med disse. Mer bekymringsfullt er antall sykemeldinger for øvrig, og det høye korttidsfraværet. I august har det vært gjort flere systematiske tiltak i forhold til denne problematikken. Enheten jobber systematisk med dette og søker bistand fra bedriftshelsetjenesten.

Skolen har blitt miljøfyrtårnsertifisert. Vi har nå fire miljøstasjoner stasjonert rundt i våre lokaler. Vi har også fått ny og utvidet søppelbu hvor det har blitt lettere å kildesortere. Miljøfyrtårnsertifisering var også et av målsetningene innenfor innovasjon.

Innovasjon. Skolen har videreført fokuset og tenkningen fra spes.ped.prosjektet. Tydeligst er dette ved at vi kun unntaksvis innvilger spesialundervisning på elever med anbefalinger om få pedagogtimer og på elever som har blitt tilrådd miljøarbeider. Fokuset skal videreføres.

Etikk. Dette tas opp ved de fleste storteammøter gjennom året. Det er et fast tema på teamledermøter og i fellestid. Skolen bruker mye tid på refleksjon av vurderinger som er gjort og som skal gjøres for å få en mer helhetlig kollektiv forståelse.

Beredskap. Skolen har oppdatert kriseperm. Vi gjennomfører brannøvelser i henhold til planer. Beredskapsplaner i forhold til brann har også blitt oppdatert og tatt opp i personalet. Det har også blitt satt av tid i personalet til drøfting og arbeid rundt andre trusler mot skolen i henhold til kriseperm.

Tidlig innsats. Rutinene ved overganger (Barnehage, ungdomsskole) har blitt bedret. I personalmøtetiden har det vært arbeidet med grunnleggende ferdigheter. I høst videreførte vi fokuset på klasseledelse og gjennomførte blant annet skolevandring. Vi avholder intensive kurs i lesing og matematikk for elever som strever. Kartleggingsprøver registreres i Vokal. Arbeide med å bli en dysleksivennlig skole er startet.

Nasjonale prøver. Mål delvis innfridd. Samarbeidet småskole-mellomtrinn har blitt noe bedret, og det har vært mer fokus på analyse av resultater og fokus på tiltak i etterkant av nasjonale prøver. Kommunale retningslinjer for nasjonale prøver og Grimstadprøvene har blitt fokusert på.

Læringsmiljø. Skolen har utarbeidet egen plan for arbeid som fremmer helse, trivsel og læring. Skolen har fra august gått i gang ned trivselslederprogram som skal styrke aktivitet, samarbeid og mestring i friminuttene gjennom organisert lek.

Ressursbruk

Økonomi og personalorganisering har en direkte korrelasjon, av den grunn har hvert team hatt i mye større grad ansvar for intern organiseringen ved avspasering, kortidspermisjoner og sykdom. Det skal ses på interne løsninger ved for eksempel avspasering, før en søker videre til ledelse. Alle kurs ansatte søker om, vurderes av ledelsen i henhold til satsningsområder for skolen. Planleggingsdager er gjennomført ved enheten, og ikke eksternt. Innkjøp som ikke er av en vedlikeholdende art, blir ikke blitt godkjent. Ekskursjoner gjennomføres i all hovedsak i nærmiljøet. Vi samarbeider tett med tillitsvalgt i forhold til gode løsninger og henter inn støtte og innspill fra administrasjonen.

Vurderinger

Fjære barneskole har et godt omdømme. Skolen arrangerer en rekke samlinger som foreldre/foresatte og nærområdet setter stor pris på. Vi har mange dyktige pedagoger og miljøarbeidere som daglig holder høyt nivå på det faglige og sosiale området. Sammen bidrar vi til økt læringstrykk blant våre elever.

I den senere tid har vi innledet et nærmere samarbeid med Fjære ungdomsskole og Fevik skole. Dette synes vi er spennende og lærerikt. På sikt ønsker vi et tettere samarbeid i nettverk øst, og særlig med tanke på å sikre gode overganger til FUS for våre elever.

Tidlig innsats. Vi gjør mye bra i klassene i kombinasjon med den kursvirksomheten som allerede er på plass. Det er med stor glede og forventning at vi har økt lærertettheten på 2. 3. og 4. trinn gjennom intensive lesekurs. Satsningen på to-lærersystemet har styrket arbeidet med klasseledelse og relasjonsbygging på skolen. Fjære barneskole vurderer å styrke kunnskaper innen lese- og skriveansker gjennom å bli sertifisert som en dysleksivennlig skole i løpet av 2017.

Vi er også godt i gang med trivselsledere som gjennomfører organiserte aktiviteter for alle klasser i alle friminutt. Dette skaper mestring, aktivitet og samhold blant elevene.

Skolen er i en spennende utvikling, med en ny organisering, og trykk på en økt kollektivt delingskultur. På samme tid er det en stor utfordring å oppnå balanse mellom regnskap og budsjett med de utfordringer som skolen har blitt stilt ovenfor i 2016.

Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Nærvær: Skolen skal i 2016 ha et samlet nærvær på minst 93 % og bidra positivt til at kommunens samlede nærvær blir høyere i 2016 enn i 2015.	Nærværprosjekt i samarbeid med HR, tillitsvalgte, NAV og bedriftshelsetjeneste bør vurderes. Ledelsen gjennomfører medarbeidersamtaler minst en gang i året. Skolevandring videreføres. Ledelsen må være mer til stede sammen med de ansatte. Trivselsgruppe bør videreføres.	
2	Miljøsertifisering: Skolen skal bli miljøfyrtårnsertifisert i løpet av 2015.	Skolen har blitt miljøfyrtårnsertifisert i 2015.	
3	Innovasjon: Innovasjon er å nyttiggjøre seg noe nytt som er nyttig. I løpet av 2015 skal skolen gjøre seg kjent med innovasjonsverktøyet BLT og ha prøvd ut verktøyet på et konkret prosjekt (kfr. KS' sin hjemmeside under innovasjon)	Implementere miljøsertifisering av skolen. Videreføre spes.ped.prosjektet og sikre varig endring.	
4	Etikk: Skolen skal i løpet av 2016 ha fokus på etikk (kommunens etiske retningslinjer) gjennom jevnlig drøftinger i personalet av aktuelle, etiske problemstillinger.	Ledelsen fortsetter å ta opp utvalgte etiske temaer i fellestiden. Verdi- og elevsyn bør tas opp på seminar. Målet videreføres.	
5	Beredskap: Skolen skal ha oppdatert kriseperm (beredskapsplaner), en aktiv beredskapsgruppe og gjennomført minst én beredskapsøvelse i løpet av 2016.	Krisepermen oppdateres fortløpende. Personalia i august hvert år. 2 brannøvelser i året.	
6	Tidliginnsats: Skolen har gode verktøy og rutiner for tidlig innsats.	Bedre dialogen mellom b.-hager og skolen. Fokus på grunnleggende ferdigheter. Lese- og matematikk-kurs. Kurs og fokus på klasseledelse og grunnleggende lese- og skriveopplæring. Øke lærertettheten via intensive lesekurs på 2. 3. og 4. trinn. Benytte Vokal og lage oppfølgingsrutiner etter kartlegging. Tidlig innsats i forhold til adferd.	
7	Nasjonale prøver: Skolen skal i 2016 ha færre elever på det laveste mestringsnivået enn gjennomsnittet i landet og flere elever på det høyeste mestringsnivået enn gjennomsnittet i landet.	Sterkere samarbeid småskole-mellomtrinn. Bedre oppfølging av elever som skårer lavt på ulike tester/diagnostiske prøver. Benytte Vokal. Følge kommunale retningslinjer for NP.	
8	Spesialundervisning: Skolen skal ikke ha mer en 8 % spesialundervisning 2016.	Kartlegge og iverksette systemtiltak på kort og lang sikt. Benytte Vokal og lage oppfølgingsrutiner etter kartlegging. Holdningsskapende arbeid, bevisstgjøring i personalet.	
9	Læringsmiljø: Elevene ved skolen skal trives bedre på skolen enn gjennomsnittet i landet. Færre elever opplever mobbing på skolen høsten 2016 enn høsten 2015.	Iverksetting, oppfølging og evaluering av system- og tiltaksarbeid i henhold til «Skolens plan for arbeid som fremmer helse trivsel og læring».	

30. Fjære ungdomsskole

Enhetsleder: Åge Krogelien

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2015	2016	Oppr.	Revidert	Avvik	%
Inntekter	-1 231	-1 995	-798	-1 953	42	-2,1
Netto lønnsutg.	13 823	12 731	11 769	12 167	-564	-4,6
Andre utgifter	481	561	1 330	1 357	796	58,7
Netto resultat	13 073	11 297	12 301	11 571	274	2,4

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Faste årsverk	18,2	17,1	-1,2	-6,4
Brutto årsverk	23,4	19,3	-4,1	-17,5
Fraværsprosent	14,5	2,6	-12	-82,8

Aktivitetsdata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Antall elever	140	124	16	-11,4
Spesialund. ped	940	1287	347	36,9
Spesialund. ass	4275	4275	0	0

Innledning

Fjære ungdomsskole videreførte den store innstrammingen som ble gjennomført høsten 2015. Enheten har fått tilbake personer med langtidsfravær og har hatt lite korttidsfravær. Vi har fått et meget ressurskrevende 8.trinn. Organiseringen av elevene i norsk, engelsk og matematikk i små basisgrupper, har vært vellykket.

Resultater og aktiviteter

Vi har som følge av spes.ped-prosjektet vårt, redusert antall spesialundervisning med over 80 % fra 2014, men har i høst hatt enda en økning på grunn av et meget ressurskrevende 8.trinn, samtidig som vi har et krevende 9.trinn. Ved å dele klassene inn i mindre enheter i skriftlige fag klarer vi i stor grad å ta hånd om spesialelever innenfor disse gruppene. Enheten har nesten all sin TPO i ordinær undervisning, med unntak av en sammensatt gruppe, kalt 8-9-10 klassen og fire gjesteelever med spesialtimer. Dette i tett samarbeid med hjemmene og PPT. Vi hadde en reduksjon i antall elever, større enn forventet. Dette på grunn av skolesøking andre plasser i kommunen, da særlig til privatskole.

Ressursbruk

Enheten har hatt lite langtids sykefravær og behov for vikarer. Korttidsfraværet er lavt. Oppfølgingsplanen følges ved hvert sykdomsfravær. Det forventede balansen i 2016-budsjettet, ble oppnådd. Skolen har i år fire gjesteelever som er meget ressurskrevende. Det er en pedagog på enheten som tar etterutdanning dette skoleåret.

Vurderinger

Enheten har en stor grad av trivsel blant både elever og ansatte. Vi har få elevkonflikter og et veldig godt skole-hjem samarbeid. Skolen har dette året vært profilert flere ganger i media. Skolen er flink til å ivareta spes.ped- elever og integrere dem i ordinær undervisning. Enheten kan bli bedre på enkelte fag, eks. musikk, språk og mat&helse, da vi mistet fagkompetansen på grunn av reorganiseringen. Dette må skolen bygge opp igjen.

Fremtidige risikomomenter kan være adferds elever som ikke kan integreres i ordinær undervisning. Disse kan utløse kostbare løsninger. Frafallet av elever fra barneskolen til ungdomsskolen, er urovekkende høyt. Rundt 20 % av elevene på Fjære barneskole begynner ikke på Fjære ungdomsskole.

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

Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Innovasjon i organiseringen av undervisningen.	Elevene organiseres i tre grupper i skriftlige fag (norsk, matematikk og engelsk), ellers i to grupper. Inkluderer alle elevene, unntaket er en liten gruppe på 4 elever (kalt 8-9-10-klassen).	
2	Arbeide for å nå målet om budsjettbalanse	Redusere antall stillinger ved enheten, slik at målet nås. Omstrukturere i organisasjonen, ved å redusere funksjonsstillingene til et minimum. Restriktiv bruk av vikarer.	
3	Skolen skal ha et nærvær på minst 94 %	Oppfølgingsplan innen 4 ukers fravær Bruk av dialogplassen Fokus på trivsel i personalet	
4	Bedre resultatet på nasjonale prøver, høyne grunnskolepoeng og bedre eksamensresultater	Ny organisering av undervisningen ser ut til å gi mer ro og bedre muligheter for faglærerne til å drive tilpasset opplæring. Dette øker læringsutbyttet og bør høyne snittresultatene våre. Jobbes aktivt i bruk av tverrfaglighet.	
5	Redusere antall vedtak om spesialundervisning Arbeide innovativt med å implementere spes.ped-prosjektet ved skolen.	Vår nye organisering av undervisningen har redusert antall elever med enkeltvedtak om spesialundervisning. Holde et faglig tett samhold på en liten enhet, for å fange opp alle elever i ordinære klasser.	
6	Bedret læringsmiljø, høyere trivsel og redusert mobbing	Mindre undervisningsgrupper gir økt kontakt mellom lærer/elev og bedre mestring faglig. Gruppene gir også mindre rom for mobbing. Innføre mobilfri skole.	

31. Frivoll skole

Enhetsleder: Roald Abrahamsen

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2015	2016	Oppr.	Revidert	Avvik	%
Inntekter	-2 032	-1 842	-1 904	-1 711	131	-7,7
Netto lønnsutg.	13 194	12 878	13 088	12 503	-375	-3,0
Andre utgifter	723	622	617	624	2	0,2
Netto resultat	11 885	11 658	11 801	11 416	-242	-2,1

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Faste årsverk	20,1	19,8	-0,4	-1,9
Brutto årsverk	20,6	20,8	0,2	0,8
Fraværprosent	2,3	8,3	6,0	

Aktivitetsdata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Antall elever	147	132	15	10,2
Spesialund. ped	822	884	62	7,5
Spesialund. ass	560	0	560	100

Innledning

Frivoll skole er en 1-7-skole med en klasse på hvert trinn. Skolen har per i dag 132 elever. Det har vært en nedgang i dette skoleåret med 15 elever. Det er stor variasjon på elevtallet i de enkelte klassene, fra 10 elever i 1.klasse til 29 elever i 5.klasse. Nedgangen i elevtall har vært merkbart i forhold til budsjettet.

Skolen har også i år hatt mye godt pedagogisk utviklingsarbeid. Vi har deltatt på andre året i prosjekt i regi av *Den Naturlige Skolesekken*. Vi har blant annet fått etablert skolehage på Frivoll, der alle klassetrinnene på skolen er involvert. Vi har også bidratt aktivt til oppføring av ny gapahuk som uteklasserom på Blåfjell. Alle i lærerpersonalet har nå fullført nettbasert kompetanseutviklingsprogram i *Vurdering for læring*. Selve kurset ble avsluttet i desember-16. Vi har fått økt vår samlede kunnskap om vurdering og læring, og er godt i gang med å utøve en mer kollektiv vurderingspraksis som er gunstig for elevenes læring og kompetanseutvikling. Dette skoleåret har vi også fått på plass vår egen leseplan for skolen, der lesing som grunnleggende ferdighet i alle fag er det sentrale. Fra skolestart i august-16 ble planen innført på alle klassetrinn. Frivoll skole har også videreført kommunens satsing på *Traumebevisst omsorg / Rause Relasjoner*, som er et samarbeid med RVTs sør.

Resultater og aktiviteter

Vi har også i år svært gode erfaringer i samarbeidet med Universitetet i Agder. Å være praksisskole for lærerstudenter er lærerikt, og gir oss økt kompetanse. Her får vi som praksisskole svært gode tilbakemeldinger fra studenter og fagmiljøet på UiA. Skoleovertakelsen i februar-16 var en lærerik og positiv opplevelse for alle parter. Vi fikk da en god anledning til enda mer faglig fordypning i skolens satsingsområder. Det nære samarbeidet med UiA fortsetter også fremover. Skolens målsetninger for 2016 er nådd, men det er mål som det hele tiden må arbeides kontinuerlig med for øke kvaliteten på skolens tilbud til alle elever. Vi har nå etter 1,5 år fullført det nettbaserte kompetanseutviklingsprogrammet i *Vurdering for læring*. Alle lærerne leverte avsluttende oppgaver i kurset i desember-16. Det kollektive fokuset i dette arbeidet har vært svært nyttig og nødvendig for å bli mer samkjørte i vår praksis for å øke elevenes læringsutbytte. Vi videreutvikler nå dette arbeidet på vår enhet ved å lage vår lokale plan i vurdering for læring.

Samarbeidet med Naturfagsenteret ved UiO er også godt i gang på andre året. Vi er med i prosjektet *Den Naturlige Skolesekken*, og i år fikk vi blant annet etablert skolehage på Frivoll. Hovedmålet med

dette arbeidet er blant annet å bidra til å øke elevenes kunnskaper, ferdigheter og holdninger for bærekraftig utvikling.(entreprenørskap i skolen) I september-16 arrangerte skolen i samarbeid med FAU en høstfest der vi blant annet solgte produkter og avling fra skolehagedriften .Alle elever og ansatte deltok i arrangementet. I tillegg til elevenes nærmeste familier, inviterte vi også folk i nabolaget, og dette ble svært vellykket. Dette ønsker vi også å gjøre fremover. Vi har fortsatt fast bruk av uteskole som metode for læring. Skolen har bidratt i samarbeid med flere andre aktører til oppføring av ny gapahuk på Blåfjell. Den nye gapahuken fremstår nå som et flott uteklasserom som kan brukes året rundt til våre elever og andre interesserte.

Vi har i 2016 utarbeidet en plan for Trafikksikker skole. Skolen har ingen elever som har skoleskyss, og vi er opptatt av å gå og sykle til aktiviteter i skoletida. Vi har satsing på fysisk aktivitet året rundt med bruk av nærområdet vårt. Frivoll skole vant årets Beintøft-aksjon.(gå-til-skolen-aksjon) i to klasser av tre mulige.

Grimstad kommunes satsing på lesing (jfr. Kommunedelplanen for skole) har resultert i at vi har utarbeidet vår egen leseplan som gjelder for hele 1-7-løpet. Lesing som grunnleggende ferdighet i alle fag er det sentrale. Skolens lærere har høy faglig bevisst rundt dette. Økt lærertetthet på 1.-4.trinn med satsing på lesekurs (jfr. kommunens satsing) har også som målsetting å forbedre leseferdighetene for alle elever på skolen vår. Dette arbeidet er nå kommet inn i gode rutiner, og det arbeides konstruktivt og godt for å tilpasse undervisningen til alle elever. På de nasjonale prøvene for 5.trinn høsten-16 oppnådde vi svært gode resultater på alle prøvene i lesing, regning og engelsk.

Skolen har fortsatt lav andel av elever med enkeltvedtak om spesialundervisning, og dette er blant annet et resultat av stor satsing på tilpasset opplæring. Skolen har gode satsingsområder som vi mener bidrar til en høy bevissthet og kvalitet rundt elevenes læringsutbytte.

Frivoll sfo gir et variert og godt tilbud. De fleste av skolens elever på 1.-4.trinn har takket ja til sfo-tilbudet vårt. Tilbudet tar mye utgangspunkt i fysisk aktivitet, der det ukentlig blant annet gis tilbud om klatring, svømming, idrettsgruppe, drama,- og filmgruppe med mer. De ansatte på sfo er flinke til å gi varierte og positive opplevelser til alle. Sfo bruker også aktivt skolens nærområde og det arrangeres alt fra skirenn, fotballturneringer, samarbeid med kystlaget Terje Vigen, overnattingstur til Homborsund fyr med 4.klasse-klubben og mye annet spennende.

Ressursbruk

Vi har fra 01.08.16 kuttet en hel, fast lærerstilling som en konsekvens av nedgang i elevtall. Det har det siste året vært en nedgang på 15 elever. Dette får store økonomiske konsekvenser for oss. Reduksjonen har vært nødvendig med hensyn til den økonomiske situasjonen ved skolen. Dette kuttet har vært svært merkbart, og vi vurderer kontinuerlig situasjonen for å finne konstruktive og fleksible løsninger. Slik det ser ut fremover, vil det fortsette med noe nedgang i elevtall. Dette vil slik det ser ut nå også føre til ytterligere kutt i bemanningssituasjonen. Dette skaper en uvisshet i personalet, og vil også kunne virke inn på tilbudet vi gir. Vi har en tydelig økning i fraværsprosenten hos personalet i 2016. Noe av dette er ikke arbeidsrelatert, men vi kan heller ikke utelukke at noe også er relatert til jobbsituasjonen. Vi har fokus på trivsel, og det gis gode tilbakemeldinger på arbeidsmiljøet. Dette området er det viktig å arbeide kontinuerlig med.

Det at vi ved årets slutt har merforbruk til tross for nedbemanning har blant annet å gjøre med elevutfordringer. Arbeid med elevenes psykososiale miljø er svært viktig, og noen av disse sakene har gjort det nødvendig å styrke bemanningen i perioder. Dette er avklart med kommunalsjef og skolesjef. Opplegg rundt spesielt ressurskrevende elever er et område vi må vurdere kontinuerlig. Ressursbruken rundt dette vil derfor kunne variere noe også fremover, da dette til tider er svært uforutsigbart og krevende, noe som gjør at strakstiltak er nødvendig.

Skolen har en nøktern drift i forhold til investering, og vi prioriterer nødvendig utstyr og aktiviteter som går direkte på elevenes opplæring og undervisningssituasjon. Personalet viser stor velvilje, fleksibilitet

og omstillingsevne, og det arbeides kontinuerlig for å løse situasjoner og å finne gode løsninger i hverdagen.

Vurderinger

Frivoll skole er en aktiv skole med mange spennende aktiviteter. Vi har stort fokus på å gi elevene varierte og gode læringsaktiviteter. Vi vil fortsette med videreutvikling av skolens satsingsområder, og vi vil hele tiden arbeide for et positivt læringsmiljø og høy kvalitet i undervisningen. Vi er i gang med mer satsing på bruk av IKT i undervisningen etter store investeringer for noen år tilbake ved innkjøp av smartboard. Dette skal vi arbeide enda mer med fremover. Vi skal videreutvikle satsingsområdene for 2016, samtidig som vi har nye satsingsområder fremover. Trivselen er stor blant elever og ansatte. Skolens FAU er aktive og bidrar svært positivt til et godt og variert skolemiljø. Skolen har sammen med FAU spennende planer fremover, blant annet utbedring av skolens uteområde. Det vi per i dag ser som det største usikkerhetsmomentet for skolen, er blant annet elevtallet. Et stabilt elevtall er med på å trygge og stabilisere for elever, foreldre og personalet. Det er konkrete planer for boligutbygging i skolens nærområde, noe vi håper vil bidra til et mer forutsigbart elevtall på sikt.

Skolens ledelse vil sammen med personalet kontinuerlig evaluere opplæringen og organiseringen, og finne de beste løsningene til elevenes beste.

Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Frivoll skole har lærere med høy kompetanse i elevvurdering.	Alle skolens lærere deltar i nettbasert kompetanseheving i <i>Vurdering for Læring</i> . (Skole VFL) Gjennom dette skal vi opparbeide gode rutiner for elevvurdering, og utøve en mer kollektiv vurderingspraksis.	
2	Frivoll skole skal ha lærere med høy kompetanse og forståelse for elever som har behov for alternative opplæringsformer.	Lærerne utvikler alternative læringsarenaer for elever med spesielle behov. Lærerne prøver ut alternative læringsmetoder knyttet til barn med traumatiske erfaringer. Utvikle skolehage som metode, og utvikle Dømmesmoen som læringsarena.	

32. Jappa skole

Enhetsleder: May Elin Sunde Lien

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2015	2016	Oppr.	Revidert	Avvik	%
Inntekter	-3 494	-3 997	-2 271	-3 907	90	-2,3
Netto lønnsutg.	24 102	26 011	23 787	25 862	-149	-0,6
Andre utgifter	1 563	1 454	1 119	1 249	-205	-16,4
Netto resultat	22 170	23 468	22 635	23 204	-264	-1,1

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Faste årsverk	35,1	35,6	0,5	1,5
Brutto årsverk	42,4	43,7	1,3	3,1
Fraværprosent	8,1	6,5	-1,6	

Aktivitetsdata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Antall elever	303	297	-6	-1,9
Spesialund. ped	3087,5	3477	389,5	12,6
Spesialund. ass	3524,5	4370	845,5	24

Innledning

På Jappa skole legges det stor vekt på kvalitet i undervisningen og læringstrykk gjennom tett samarbeid mellom lærere på samme trinn. Det har vært jobbet mye med trivsel og inkludering for alle elevene i løpet av skoleåret. Fra skolestart har elevtallet blitt redusert noe på Jappa skole. Det var 16 færre elever som startet opp på 1.trinn, enn trinnet som gikk ut fra Jappa skole sommeren 2016. Per 31.12.2016 var elevtallet 297. Skolen har tatt imot mange minoritetsspråklige elever i løpet av høsten 2016. Flere av disse kom etter GSI – telling, og dette har i løpet av 2016 hatt budsjettmessige konsekvenser for enheten.

Resultater og aktiviteter

På Jappa skole legges det stor vekt på kvalitet i undervisningen og læringstrykk gjennom tett samarbeid mellom lærere på samme trinn. Skolen satser sterkt på kvalitet når det gjelder leseforståelse og utvikling av leseglede. Skolens bibliotek har økt utlån av bøker til elever. Skolen gjennomfører dessuten leseprosjekt to uker per semester for alle trinn noe som styrker fellesskapet.

Resultatene på nasjonale prøver for 5. trinn var blant landets beste i norsk, matematikk og engelsk. Det var svært få elever på laveste mestringsnivå, et mål satt for 2016.

Det har vært jobbet mye med trivsel og inkludering for alle elevene i løpet av skoleåret. Dette samsvarer med målene i skoledelplanen. Personalet har jobbet aktivt og spesifikt med dette hele skoleåret både på systemnivå og på individnivå. Skolen har i løpet av 2016 avsluttet en kursrekke for alle ansatte v/ RVTS. Inkludering av alle elever gjennom god klasseledelse var tema på felles personalseminar, der bruk av foreleser fra UIA gav ekstra motivasjon til videre arbeid.

Ved årsskifte var antall enkeltvedtak om spesialundervisning 7,07 %, ikke helt i samsvar med målsetting. Det jobbes for å få antall enkeltvedtak som samsvarer med målsetting.

Skolen skal re-sertifisert som miljøfyrtårn etter gjeldende norm.

Skolens SFO får positive tilbakemeldinger fra elever og foresatte. Antallet brukere er mellom 120 og 130. Skolen har som målsetting å gjennomføre en intern bruker undersøkelse i løpet av 2017.

Ressursbruk

Enheten har et moderat merforbruk lik 1,1 %. Dette kan forklares med enhetens behov for ekstra pedagog (adjunkt) vårsemesteret 2016 grunnet spesifikke behov for enkeltelever. Det ekstra årsverket for perioden var klarert med overordnet nivå. Vi har hatt flere ansatte i fødselspermisjon og langtidssykemeldte siden skolestart høsten 2016. Dette er utslagsgivende for brutto årsverk i tabellen over. Siden telledato for elever er 1.oktober (GSI), og blant annet stor økning i antall elever til Velkomstklassen etter denne dato, betyr det at skolen ikke får tildelt midler for denne gruppen utover grunnbeløpet til denne klassen før ny telledato året etter. Da får en midler tilbakeført til og med august. Dette på virker enhetens økonomi og årsresultat.

I tillegg til langtidssykemeldte har enheten et relativt stort kortidsfravær. Så langt mulig settes det inn vikarer. I arbeidsgiverperioden dekkes dette av eget budsjett.

Vurderinger

Enheten har et moderat merforbruk 2016. Årsaksforklaringer er gitt i avsnittet «Ressursbruk». Enhetsleder styrer bevisst mot budsjettbalanse, men må dessverre konstatere at regnskapet for 2016 viser et merforbruk på 264 000 kroner. Enheten jobber for øvrig godt med skolemiljø og har stort faglig fokus. Ellers ser enhetsleder at det kan bli økonomiske utfordringer knyttet mot økningen i antall minoritetsspråklige «nye» elever som ikke utløser midler til skolen. Når årsrapporten skrives har ikke Jappa skole heller fysisk plass til flere elever i Velkomstklassen. Dette er signalisert til overordnet nivå.

Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Skolen skal ha færre elever på laveste mestringsnivå, og flere elever på høyeste mestringsnivå på NP enn gjennomsnitt for landet	Fokus på leseopplæring og leseforståelse i alle fag som skal bidra til mestringsfølelse, og fokus på læringstrykk på alle nivå. Benytte skolens plan for leseopplæring og bibliotek for å utvikle leseglede hos alle elever. Tiltak: Bruke vurdering for læring aktivt og oppfølging av resultater på kartleggingsprøver og NP bevisst for å styrke faglig kvalitet. Dette skal også være tema på foreldremøter. Bruk av læringspartner i undervisningen for å gi elevene kunnskap og mulighet når det gjelder å reflektere over eget og med - elevers arbeid.	
2	Jappa skole skal ha et antall enkeltvedtak om spesialundervisning på 6 % eller mindre. Jappa skole skal redusere timetallet til spesialundervisning med en fjerdedel fra dagens nivå.	Enheten skal ha et aktivt ressursteam. Fokus skal være å opparbeide god kvalitet på tilpasset undervisning og inkludering for alle elever i fellesskapet. Koordinator for spesialpedagogikk skal være pådriver i dette arbeidet. Tiltak: Ledelsen følger dette opp gjennom observasjon av undervisning og tett dialog med lærerne på hvert trinn i henhold til kommunedelplanen for skole.. Tett samarbeid med tilhørende ungdomsskole og barneskoler i kretsnettverk.	
3	Elevene ved Jappa skole skal oppleve trygghet, trivsel og inkludering. Det skal være nulltoleranse for mobbing.	Felles håndtering av skolens ordensreglement, og bevisstgjøring omkring saksbehandling når det gjelder å avdekke og løse mobbesituasjoner. Tiltak: Aktiviteter i friminutt (Aktiv 365) styrt av elever. Gjennomføring av elevundersøkelsen på 5,6 og 7.trinn, og innarbeide gode rutiner for oppfølging av disse. Kurs v/ RVTs – kompetanseheving i traumebevisst omsorg for barn gjennomført og følges videre opp. Sosial handlingsplan et satsingsområde for skoleåret –Blant annet med revisjon av aktuelle planer. Bruk av læringspartner på alle trinn for å bygge sosial kompetanse hos elevene. Kurs med tema klasseledelse gjennomføres for kompetanseheving-personalseminar høst 2016.	
4	Jappa skole skal ha en god SFO der brukerne opplever trygghet, og dette fremkommer gjennom brukerundersøkelse.	En bemanningsnorm som ivaretar gode rutiner for aktiviteter og oppfølging av enkeltbarn, samt oversikt over brukerne av tjenesten. Tiltak: Gjennomføre kurs for kompetanseheving i personalgruppen. Interne brukerundersøkelser hvert annet år, og oppfølging av disse. Tett samarbeid mellom SFO-leder og skolens ledelse.	
5	Øke elevene kompetanse i digitale ferdigheter og bruk av skolens læringsplattform Its` learning. (Hentet fra mål for perioden 2016 -19)	Hver elev skal fra mellomtrinnet lære seg å benytte PC for å løse ulike typer skoleoppgaver. Tett samarbeid med GUS og barneskoler i kretsnettverket som skal definere temaer som skal ha særlig fokus og bør være på plass før overgang til ungdomsskolen.	

33. Langemyr skole

Enhetsleder: Turid Fløystad

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2015	2016	Oppr.	Revidert	Avvik	%
Inntekter	-41 900	-43 161	-38 060	-43 161	0	0,0
Netto lønnsutg.	36 504	38 140	35 320	38 141	1	0,0
Andre utgifter	5 397	5 022	2 740	5 020	-2	0,0
Netto resultat	0	0	0	0	0	

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Faste årsverk	53,8	52,3	-1,5	-2,8
Brutto årsverk	69,0	71,3	2,2	3,3
Fraværsprosent	11,6	10,0	-1,6	

Aktivitetsdata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Antall elever	38	32	-6	-15,8
Spesialund. ped	10830	10062	-768	-7,1
Spesialund. ass	37758	33364	-4394	-11,6

Innledning

Langemyr skole har en liten nedgang i elevtall og årsverk. En elevreduksjon i august kom i tillegg til de som var planlagt før sommerferien. Grimstad har redusert fra 20 til 12 elever, Lillesand har redusert fra 6 til 5 elever, Birkenes har opprettholdt 5 elever, Froland har redusert fra 5 til 4 elever, Vennesla har kommet inn med 1 elev, Aust-Agder fylkeskommune har økt fra 2 til 5 elever. Skolen har dette skoleåret til sammen 32 elever. Ny rektor er ansatt f.o.m 1/8-16.

Resultater og aktiviteter

Felles fokusområder i personalet er prioritert i oppstart med ny rektor. Utviklingsarbeid på det formelle systemarbeidet er igangsatt sammen med PPT Grimstad og rådgiver hos skolesjef for å øke kvalitet og sammenheng mellom sakkyndig vurdering, enkeltvedtak og elevens IOP. Øvrige eier-/brukerkommuner trekkes inn etter hvert. Arenaer for systemsamarbeid Ressursteam, Basisteam og Spesped.koordinator-nettverk er utvidet/etablert. Utviklingsarbeid internt igangsatt med fokus på hvordan skolen tydeliggjør elevens læringsmål og resultatoppråelse både innad og utad. Omorganisering med tydeligere klasser, kontaktlærere og personalteam igangsatt for å minske ulikheter mellom avdelinger og skape enda større stabilitet for både elever og ansatte. Sikkerhetsrutiner er ajourført og jobbnærvær har fokus. Jobbnærvær har økt i forhold til samme 2015, men tallene for 2015 og 2016 er noe usikre da det ble oppdaget en feil i tallgrunnlaget for disse to årene. Det er grunn til å tro at fraværsprosenten er lavere enn oppgitt for disse to årene. Nytt dataverktøy for 2017 vil forhåpentligvis gi rett datagrunnlag.

Ressursbruk

Elevgruppa ved skolen endres ved at elever som tas inn ved skolen har større personal- og arealbehov enn avgangselever. Aust Agder Fylkeskommune kjøper fortsatt elevplass til elever med de største tilretteleggingsbehovene. Behov for dobbeltbemanning til elever med store atferdsutfordringer (fortrinnsvis fra andre kommuner) er økt med 1064 årstimer sammenlignet med i fjor. Årstimer til spesialundervisning har derfor ikke blitt redusert tilsvarende nedgang i elevtall og dekkes via refusjoner fra elevenes ulike hjemkommuner.

En avdelingsleder (fagleder) er innvilget permisjon fom 1/10 og ut skoleåret. Avdelingslederansvaret er fordelt på eksisterende lederteam tilpasset redusert budsjetttramme. Avdelingslederne gir tettere og bedre oppfølging av elevenes skoletilbud, og tettere oppfølging av de ansatte. Flere ansatte i faste

stillinger er i hel eller delvis fødselspermisjon eller studiepermisjon, og behovet for vikarer hele eller deler av året har økt. Vikarbruk kan også forklares ved plikten til å opprettholde elevenes enkeltvedtak om timer til spesialundervisning for å få tilfredsstillende utbytte av undervisningen.

Det er prioritert innkjøp for å ivareta sikkerhet for elevene, som tilstrekkelig antall låsbare medisinskap og låsbare personalgarderobeskap.

En stor Statpedkonferanse om teknologi og spesialundervisning SPOT 2016 i november er prioritert med deltagelse av fire ansatte.

Budsjettoverskudd fra 2016 beregnes godskrevet de ulike eier- og bruker kommunene som avregning i fakturering for vårsemesteret 2017.

Vurderinger

Personalet har vist stor interesse for og vilje til endring. Videre arbeid med felles fokus på elevers læringsutbytte er retningsgivende for omorganiserings-prosessen. Lederteamets omorganisering og sammensetning har hatt stor betydning for det positive utviklingsarbeidet ved skolen.

Det er nødvendig å fortsatt ha fokus på jobbnærvær og sykefravær. Positive personaltiltak og god informasjon i organisasjonene vektlegges. Digitalt verktøy for oppfølging av sykemeldte har vært viktig for lederteamet, og gir en bedre systematikk i oppfølgingen. Tilrettelegginger i personalet tydeliggjøres, skriftliggjøres og tidsavgrenses. Vi fortsetter et tett samarbeid med den enkelte ansatte, HR bedriftshelsetjenesten og NAV.

Byggeprosess for nytt terapibasseng ved skolen er etter mange års planlegging og budsjettbehandlinger klar for byggestart i mars 2017. Det vil ha stor betydning for elevenes læringsmiljø og helse.

Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Skolen skal framstå som en skole med felles mål, verdier og læringssyn.	Langemyr har bare delvis lyktes med arbeidet med felles plattform og verdier. Skolens felles fokus siste semester er elevenes læringsutbytte og best mulig samarbeid og organisering for å øke læringsutbyttet for den enkelte elev.	
2	Etablere samarbeid med grimstadskolene innen det spesialpedagogiske området	Langemyr er representert i spespedkoordinator- og sospedsamlinger, og bistår andre skoler etter behov.	
3	Nærværet skal øke med ett prosentpoeng i 2016	Jobbnærværet har økt fra 88,4 % til 90 %. Det ble ved 2. tertial oppdaget en feil i datagrunnlaget for fraværspersent for 2015 og 2016, og det er grunn til å tro at sykefraværet er lavere enn tallene for disse årene tilsier. Nytt dataverktøy for 2017 vil gi rett tallgrunnlag.	
4	Skolen skal utvikle og utveksle kompetanse med tre spesialskoler i Agder	Langemyr har fortsatt samarbeidet med Asdal ressurscenter i Arendal. Nettverksbyggingen med de øvrige vil fortsatt være aktuelt i 2017.	
5	Bygge nytt/restaurere eksisterende basseng innen utgangen av 2016	Bassengbygging ble vedtatt i desember 2016. Byggestart er beregnet primo mars og ferdigstillelse senhøsten 2017.	

34. Plan-, miljø- og landbruksenheten

Enhetsleder: Heidi Sten-Halvorsen

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2015	2016	Oppr.	Revidert	Avvik	%
Inntekter	-1 565	-684	-731	-731	-47	6,4
Netto lønnsutg.	5 063	5 420	5 176	5 277	-143	0,0
Andre utgifter	2 356	2 085	2 238	2 238	153	6,8
Netto resultat	5 854	6 821	6 683	6 784	-37	-0,5

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Faste årsverk	6,9	6,7	-0,2	-2,7
Brutto årsverk	7,3	7,5	0,2	2,7
Fraværprosent	3,9	6,9	3,0	

Innledning

2016 har vært preget av stor aktivitet både overordnede oppgaver og ordinære planoppgaver. Av de overordnede nye oppgavene kan torg- og gatebruksplan for Grimstad sentrum spesielt trekkes fram.

Resultater og aktiviteter

Det har vært en høy aktivitet ved enheten gjennom hele året, innenfor alle fagområder. I tillegg til de ordinære plansakene (om lag 65 reguleringsplaner i prosess) er det igangsatt arbeid med en Torg- og gatebruksplan for Grimstad sentrum. Dette er et plansamarbeid med Aust-Agder fylkeskommune og Statens vegvesen. Dette er et stort og viktig arbeid som vil være med på å legge grunnlag for en god byutvikling i årene som kommer. I perioden er det også detaljreguleringen for Vesterbukt (bibliotekstomten) sluttbehandlet og det er igangsatt arbeid med detaljplan for Byhaven; parken rundt det nye biblioteket.

Innenfor landbruksområdet kan nevnes at gårdbrukere i Grimstad i 2016 har plantet 162 330 granplanter. Dette er flest nyplanter i Aust-Agder og nesten dobbelt så mye som neste kommune. Det er i samme periode avvirket 32 574 m³ bar- og lauv-tømmer til en samlet bruttoverdi på 7,7 mill. kr.

Innenfor miljøområdet kan spesielt nevnes et vellykket arrangement med nesten 300 besøkende på «Klimavennlig dag» på Smith Petersens brygge, under Den Europeiske Mobilitetsuken i september 2016.

Ressursbruk

Lønnsutgifter ligger så godt som på budsjett. Enhetens inntekter er i hovedsak gebyrer knyttet til reguleringssaksbehandlingen. Fakturerte gebyrer ligger så vidt under budsjett. Utgiftene ligger nær budsjett. Enheten har totalt sett levert et resultat tilnærmet på budsjett.

Enheten har 8 årsverk. En spesialrådgiver i kommunalsjefens stab har gjennom året fylt en av stillingene i enheten. Spesialrådgiveren er overført enheten fra 01.01.17.

Sykefraværet har økt i perioden.

Vurderinger

Enheten har en god drift og behandler et høyt antall saker i hovedsak innenfor fastsatte frister. I 2016 ble det sluttbehandlet 16 reguleringsplaner. Enhetens kapasitet er satt under press ved forventninger om svært rask saksbehandling av enkelte saker. Når enheten i tillegg er involvert i interkommunale

prosesser (ATP) er det utfordrende å disponere enhetens ressurser slik at alle saksområder får en tilfredsstillende kapasitet.

Høyt aktivitetsnivå generelt i tillegg til spennende byutviklingsprosjeter i sentrum og utfordringer på regionalt plansamarbeid bidrar til spennende oppgaver og innholdsrike arbeidsdager for enhetens ansatte.

Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Ha en aktiv bruk av ny kommuneplan i kommunens arealforvaltning	Aktivt gjøre kjent nye formål, bestemmelser og retningslinjer for aktuelle interne og eksterne brukere. Gjennomføre informasjonsarbeid ved seminar/møter og på innbyggerportal.	
2	Tilrettelegge for selvbetjente elektroniske løsninger for innbyggere og næringslivet	Kvalitetsheving og økt digitalisering på hjemmesidene. Svar ut - løsning benyttes i størst mulig grad. Kartlegge hvilke tjenester som kan gjøres mer selvbetjente. Arbeide med kvalitetsheving på enhetens hjemmesider	
3	Framstå helhetlig og samordnet i møte med innbyggere og næringsliv	Klargjøre kommunens forventninger til private reguleringsforslag Alltid behandle saker innen gitte frister eller helst raskere Saksbehandle hver sak individuelt i dialog med forslagsstiller Utarbeide sjekklister og annen beskrivelse av forventet innsendt materiale som gjøres tilgjengelig på innbyggerportalen.	
4	Ivareta klimahensyn i all planlegging innen fagområdene	Økt fokus på klima i saksbehandlingen. Tydeliggjøring av klimatiltak og klimahensyn i saker som fremmes til politisk behandling.	

35. Byggesaksenheten

Enhetsleder: Kai Fagervik

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2015	2016	Oppr.	Revidert	Avvik	%
Inntekter	-6 490	-7 128	-6 233	-6 233	895	-14,4
Netto lønnsutg.	4 706	5 354	5 071	5 071	-283	0,0
Andre utgifter	1 784	1 774	1 162	1 162	-612	-52,7
Netto resultat	0	0	0	0	0	0

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Faste årsverk	7,2	7,3	0,1	0,9
Brutto årsverk	7,3	7,5	0,2	3,0
Fraværprosent	3,1	1,8	-1,3	

Innledning

Byggesaksenheten har som primæroppgave å gjennomføre saksbehandling av søknadspliktige tiltak i samsvar med det regelverket som følger av forvaltningsloven, plan- og bygningsloven og forurensningsloven, samt gi informasjon og yte veiledning til besøkskunder og telefonkunder i forhold til det samme regelverket. Byggesakstorget har en viktig funksjon i forhold til dette.

M.h.t. måloppnåelse er dette en kontinuerlig prosess for å sikre nødvendig kompetanse samt bedre kvaliteten på enhetens oppgaver. Innenfor målene er det gjennomført delmål, jfr. tabellen under.

Resultater og aktiviteter

Utenom saksbehandling er enheten ansvarlig for ulovlighetsoppfølging i henhold til plan og bygningsloven, føring av matrikkelens B-del i henhold til matrikkelloven, føring av nye bygg i tiltaksbasen(ny oppgave), samt besvarelse av henvendelser fra meglere gjennom svartjenesten Infoland.

Saksmengden har vært stor i 2016. I tillegg er det et økende antall innmeldt ulovligheter. Dette har medført at det har vært vanskelig å klare av alle oppgavene uten bruk av overtid. Sammenholdt med innbyggertall og antall saker i 3 forespurte nabokommuner har byggesaksenheten i Grimstad kommune færre ansatte enn disse.

Revisjonen av delegasjonsreglementet, med betydelig færre saker til politisk behandling, har vært en arbeidsbesparende endring i 2016.

En annen viktig hendelse i året som har gått er overgangen til nytt sak-/arkivsystem som ble tatt i bruk i oktober. I en innledende fase hadde nok dette en forsinkende effekt på saksbehandlingen. Det er likevel ingen tvil om at det nye systemet er en forbedring, spesielt med økte muligheter for innregistrering og uttak av informasjon.

Selv om mye går bra, er det et kontinuerlig mål å oppnå økt kvalitet, effektivitet og service i forhold til de oppgaver som tilligger enheten. Et viktig element i en forbedringsprosessen har vært enhetens deltagelse på temamøter og dialogmøter i regi av Grimstad Næringsforening og kommunen. Dette er et forum hvor en gjennom utveksling av kunnskap og erfaringer ønsker å legge til rette for et bedre samarbeide mellom kommunens sektor for samfunn og miljø, politikere og næringsliv.

Etter at kommunen har tatt i bruk av *svarut* via Altinn, er dette en vesentlig besparelse og effektivisering sammenholdt med tidligere brev-utsendelse pr. post.

Ressursbruk

Byggesaksenheten har pr. årets slutt et positivt avvik på inntektssiden på kr 895000,- sammenholdt med det som er budsjettet. Dette indikerer bl.a. at antallet saker som er behandlet har vært større enn det som var forutsatt. *Andre utgifter* er kr 612000,- høyere enn det som er lagt til grunn for i budsjettet og som gir et avvik på 52.7 %. En vesentlig del av dette skyldes at nærmere kr. 400000,- mere er overført til støttefunksjoner enn det som var lagt til grunn i budsjettet. Samlet er det overført kr. 1140000,- til støttefunksjoner fra byggesaksenheten i for 2016.

Sammenholdt med regnskapet for 2015 ble da ca. kr 500000,- av det som er oppgitt som *andre utgifter*, avsatt til disposisjonsfond. I 2016 utgjør dette ca. kr. 70000,- av *andre utgifter*.

.M.h.t. til netto lønn viser regnskapstallene at enheten har hatt økte utgifter sammenholdt med det som er budsjettet. Dette skyldes i hovedsak at det har vært «overlapp» mellom en nyansatt og en ansatt som gikk av med pensjon, fra januar til mai. Dette var en valgt strategi for å sikre tilstrekkelig ressurstilgang i en periode med opplæring. For øvrig inngår en del av de økte lønnsutgiftenen nødvendig i nødvendig bruk av overtid.

M.h.t. personaltallene viser disse at enheten har hatt en utvidet bemanning i 2016. Dette har sin forklaring i det nevnt forhold at vi var 8 ansatte til og med mai mnd. Fraværsprosenten er lav og viser også en vesentlig nedgang fra forrige år.

Vurderinger

Enheten har en motivert og ressurssterk bemanning som gjør en betydelig innsats og som vektlegger å følge det ansvar og det regelverket en er satt til å forvalte. Økt erfaring, internt samarbeide og meningsutveksling, samt deltakelse på kurs etc. gjør at kvaliteten på saksbehandlingen er god og i en kontinuerlig forbedringsprosess.

Byggesaksenheten er en eksponert avdeling hvor det hver dag fattes flere enkeltvedtak i forhold til kommunens innbyggere. Det er derfor viktig at en legger forholdene til rette slik at godt kvalifiserte medarbeidere beholdes.

M.h.t. bemannings situasjonen er vi i ferd med å oppnå en endring ved at kommunestyret i februar 2017 vedtok å opprette en ny fast stilling. Dette vil frigjøre tid til ulovlighetsoppfølging, tilsyn og vil ha en positiv virkning i forhold til en arbeidssituasjon som har vært presset over tid.

Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Evaluerer enhetens arbeidsoppgaver i forhold til gjennomføringsevne, kvalitet og tidsbruk for å synliggjøre hva som må prioriteres i det videre arbeid.	Strategi: Utarbeide rutine for å registrere og kartlegge kvaliteten på eget arbeid. Legge denne til grunn for å evaluere enhetens arbeid innenfor saksbehandling, ulovlighetsoppfølging og tilsyn. Synliggjøre resultatet av evalueringen og gjennomføre kvalitetsforbedrende tiltak. Tiltak: Det er ikke utarbeidet en egen rutine for dette per dato, men enheten er bevisst på målets innhold i sitt daglige virke.	
2	Ha en oppdater og informativ hjemmeside for enhetens fagområde	Strategi: Utvikle hjemmesiden til å bli så selvforklarende og informativ at kommunens innbyggere har mulighet til selvbetjening når et tiltak ikke krever ansvarlig foretak. Tiltak: Enheten har vært engasjert i den siste oppgradering av kommunens hjemmeside for eget fagområde.	
3	Oppgradere og sikre enhetens faglige kapasitet.	Strategi: Sørge for at det til enhver tid er nødvendig faglig dekning i forhold til oppgaver som krever spesielle kvalifikasjoner. Vektlegge opplæring forøvrig.	
4	Revidere enhetens kvalitetssystem.	Strategi: Gjennomføre regelmessig revisjon av maler, rutiner og sjekklistor for å oppnå forbedring og tilpasse disse til gjeldende regelverk. Tiltak: Maler er revidert m.h.t. siste endringer i gjeldende loververk og lagt inn i sak-/arkivsystemet.	

36. Oppmålingsenheten

Enhetsleder: **Gunnar Gundersen**

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2015	2016	Oppr.	Revidert	Avvik	%
Inntekter	-2 625	-2 530	-3 001	-3 001	-471	15,7
Netto lønnsutg.	2 637	2 679	2 923	2 967	288	0,0
Andre utgifter	896	801	723	723	-78	-10,8
Netto resultat	908	950	645	689	-261	-37,9

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Faste årsverk	3,6	3,6	0,0	-0,9
Brutto årsverk	3,6	3,6	0,0	-0,9
Fraværsprosent	1,0	0	-1,0	

Innledning

Resultatet er 261 000 kroner dårligere enn budsjettet, noe som i sin helhet kan tilskrives sviktende inntekter, men den vesentligste delen av inntektssvikten er arbeid som er utført og som blir fakturert jan/feb. 2017.

Resultater og aktiviteter

Betalingssatsene for oppmålingsarbeider skal være slik at kundene ikke betaler overpris for arbeidet. Resultatet må derfor sees som et gjennomsnitt over flere år. Noen år har bragt overskudd og noen underskudd. Vi finner derfor ikke grunnlag for å gjøre endringer i betalingssatsenes nivå.

Enheten hadde sommeren 2015 tilsyn fra Statens Kartverk. Kartverket registrerte to avvik og en merknad. Avvikene ansees for lukket.

Enhetens målsetting (nr.3) om publikumsvennlig og oppdatert hjemmeside på Internet er ikke oppfylt, men dette skyldes forhold som ikke etaten er herre over. Øvrige målsettinger ansees oppfylt.

Ressursbruk

Etter eget ønske er nå to stillinger redusert til 80 %. Manglende kapasitet er kompensert ved innleid hjelp.

Vurderinger

Oppmålingssjefen går av for aldersgrensen i august 2017. Øvrige ansatte ved oppmålingsenheten vil sannsynligvis fratre på grunn av naturlig avgang i løpet av 2018. Det foreligger lovforslag om at disse tjenestene skal konkurranseutsettes.

Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Ha medarbeidere som er faglig oppdatert og har kompetanse til å utføre de oppgaver som til enhver tid påhviler enheten.	Være observant på endringer i lovverk og teknologisk utvikling innenfor fagområdet, ved at samtlige ansatte deltar på relevante kurs og lokale faglige samlinger.	
2	Ingen klagesaker i 2016.	Foreta "sikkerhetskontroll" av arbeidet og videreføre fungerende internkontrollrutiner .	
3	Publikumsvennlig og oppdatert hjemmeside for oppmålingstjenestene.		
4	Implementere endringer av rutiner i organisasjonen for å rette opp avvik i henhold til tilsynsrapport fra Statens kartverk.		

37. Bygg- og eiendomstjenesten

Enhetsleder: Thor Egil Mortensen

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2015	2016	Oppr.	Revidert	Avvik	%
Inntekter	-25 859	-33 253	-24 957	-30 256	2 997	-9,9
Netto lønnsutg.	36 613	36 197	37 319	37 834	1 636	4,3
Andre utgifter	36 375	39 691	30 459	37 498	-2 193	-5,8
Netto resultat	47 129	42 635	42 820	45 075	2 440	5,4

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Faste årsverk	57,3	56,7	-0,5	-0,9
Brutto årsverk	72,9	70,0	-2,9	-3,9
Fraværspersent	7,7	9,0	1,3	

Innledning

Bygg- og eiendomstjenesten har ansvar for å ivareta forvaltning, drift, vedlikehold og utbygning i Grimstad kommune, i tillegg har bygg- og eiendomstjenesten ansvar for kommunens eiendommer og nytt boligkontor. Bygg- og eiendomstjenesten har gjennomført driftsåret 2016 med fokus på økonomien og har endt opp med et mindre forbruk på enheten. Bygg- og eiendomstjenesten jobber med en tydelig rolle- ansvarsfordeling på enheten og arbeider med effektiviseringskrav og innsparingskrav som følge av politiske vedtak. Bygg- og eiendomstjenesten er forankret med en faglig dyktig stab, noe som gir en opplevelse av godt arbeidsmiljø, trygghet, delaktighet, tilhørighet hvor alle kan utvikle kompetansen sin. Bygg- og eiendomstjenesten har også fokus på samarbeid og kompetansedeling på tvers av organisasjonen og med andre sektorer. Bygg- og eiendomstjenesten har utarbeidet en vedlikeholdsstrategi og jobber for å legge frem gode vedlikeholdsplaner for å ivareta et verdibevarende vedlikehold av kommunens bygningsmasse innenfor de midler som blir tilført hvert år. Det følger også av NOU 2004:22 «Velholdte bygninger» at eiendomsforvaltningen skal ha en vedtatt eiendomsstrategi gjennom overordnede bestemte politiske mål i kommunen. Saken legges frem i løpet av 2017. På investeringer jobber vi for å nå målene knyttet til KS vedtak, og enheten håndterer investeringene på en forsvarlig og god måte.

Grimstad kommune er også blitt programkommune gjennom Husbankens kommuneprogram og inngikk avtale på dette i perioden 2016 til 2019. Dette innebærer et godt samarbeid med Husbanken og en Handlingsplan for 4 års perioden. Det innebærer også en aktivitetsplan årlig frem til 2019.

Resultater og aktiviteter

På utbygningssiden har investeringene blitt gjennomført stort sett innenfor de rammer som var satt for 2016. Når det gjelder de enkelte prosjektene henvises det til prosjektrapportene i årsmeldingen.

Forvaltning og rendyrking av denne rollen i et marked som krever tilstedeværelse også for kommunen har det vært fokus på branntilsyn, kommunalbyggningsmasse, forsikringsoppgjør og politiske saker.

Driften har i 2016 gått uten de helt store uforutsette hendelsene med unntak av de økte kostnadene på nettleie og økte kostnader på vaktutrykninger. Vi startet opp driften av småhus som er en litt annerledes vaktmestertjeneste, og tilbakemeldinger og erfaringer viser at dette er et riktig prosjekt. Energimerking av formålsbygg er ferdig, med unntak av Dømmesmoen som utføres våren 2017. Prosjektstillingen med eget EOS (energi oppfølgings system) kontor viser store innsparinger på energiforbruket og store deler av økt nettleie ble dekket inn av besparte strømkostnader. Flisfyringsanlegget ble ikke satt i drift som planlagt, noe som førte til ytterligere økte strømkostnader. Bruken av vaktordningen (24/7) økte

betydelig i 2016, noe av dette skyldes omlegging av rutiner i andre enheter og en økning av utrykninger til leiligheter uten bemanning.

Driften av Grimstad svømmehall var normal i 2016. Det er utført to utvidede livredningskurs og et hjertestarterkurs for de ansatte badevaktene (det er hjertestarter i svømmehallen). Det tekniske anlegget i svømmehallen begynner å bli gammelt og dette medfører unødvendige men korte driftstanser. Det må oppgraderes betydelig i årene fremover for å unngå lengre nede tid.

Renholdstjenesten har i 2016 hatt et godt driftsår. Høydepunktet i 2016 var at renholdstjenesten mottok fylkets IA-pris for et godt arbeid med å skape og videreutvikle et inkluderende arbeidsliv. Renholdstjenesten har jobbet systematisk for å være en god IA-arbeidsplass, og stikkord er medarbeiderskap og arbeidsglede. Det har vært jobbet bredt for å inkludere og tilrettelegge for personer med nedsatt funksjonsevne, eldre arbeidstakere og flyktninger. Det har vært gjennomført aktiviteter på mange hold både for enkeltindividet og fellesskapet, og det har vært forankret i partssamarbeidet. Videre jobbes det kontinuerlig med å forbedre planlegging og utførelse av renholdstjenestene. God planlegging gjennom renholdsplaner, godt samarbeid med brukerne og riktig bruk og forståelse av NS -INSTA800 (kvalitetsstandarden) har det også vært jobbet med også i 2016.

På vedlikehold er det blitt gjort mye vedlikehold med egne midler, reinvesteringsmidler og tiltakspakke som kom for 2016. Det ble etablert håndtverksgruppe i 2016, primæroppgaven deres er oppussing og klargjøring av leiligheter og diverse vedlikehold av kommunens bygningsmasse. Tilstandsrapportene vil bli oppdatert med energimerkingen som er gjennomført på våre formålsbygg fremover. Tilstandsrapportene og energimerkingen vil si mer om hvilket vedlikeholds nivå kommunen skal legge seg på i fremtiden. Av spesielle vedlikeholdsoppgaver som ble prioritert i 2016 var oljing av kommunens to sykehjem, Fevikttun og Frivollttun.

På fagområdet eiendom har det vært benyttet mye tid knyttet til hjemmelsspørsmålet for Smith Petersens brygge. Saken ble i 2016 behandlet av tingretten. Kommunen fikk medhold i sitt syn i saken, men saken er anket til lagmannsretten av motparten. Saken skal behandles av lagmannsretten i juni 2017. Av større saker har det vært arbeid knyttet til gjennomføring av reguleringsplan for utvidelse av Fjære gravlund, som er 2. gangs behandlet og godkjent, arbeider knyttet til bibliotek, ny plassering av Ekelunden, arbeider med etablering av bofellesskap øst i kommunen og Fevikttun 6. Det ble også i 2016 gjennomført et omfattende arbeidet med effektivisering i bygg- og eiendomstjenesten, med fremleggelse av politisk sak i juni.

Boligkontoret ble opprettet og med ny leder fra 1. august 2016. Høsten ble brukt til å komme inn i arbeidet i den nye stillingen og få oversikt på boligmassen og lage gode verktøy for oppfølging og rapportering innenfor fagområdet. Verktøyet for administrasjon av kommunale boliger (facilit) har vært gjennomgått mot fysisk arkiv. Dette har vært en omfattende jobb for å få en god oversikt og et arbeid som fortsetter inn i 2017. Delen som gjelder omhandler flyktning, som fra 1.1.2017 skal være en del av boligkontoret.

Søknader om kommunale boliger blir behandlet og svart ut av Boligkontoret. Selve tildelingen foregår i b der representanter fra de samarbeidende enhetene er representert i tillegg til NAV Sosial. Boligmøte har vært evaluert og struktur endret for å bedre effektivitet og sikre korrekt bosetning. Fra 2017 er ny struktur innført. Ny struktur har formøte med enhetene søkere tilhører og tildeling blir satt etter dette og vedtatt i felles boligmøte der kun en fra hver enhet er tilstede. Storgata 50 er tidligere blitt vedtatt solgt og ble høsten 2016 tømt for leietakere. Det har vært behov for oppgradering og vedlikehold i flere av boligene som har blitt fraflyttet og boligkontoret har godt samarbeid med håndverksgruppen til bygg- og eiendomstjenesten

2016 har vært et krevende år for behandling av startlån. Forvaltning av midler er økt fra 33 til 50 millioner fra 2015 til 2016 uten at det er bevilget ressurser til flere ansatte på oppgaven. Dette har medført et stort

arbeidspress. Det er mye besøk vedrørende spørsmål og hjelp til å fylle ut søknad. Mot slutten av 2016 ble det satt i gang kompetanseoverføring for å lette arbeidstrykket slik at flere kan bidra. Etter behandling av søknader om startlån blir det avholdt vedtaksmøte.

I løpet av 2016 mottok 719 bostander i Grimstad kommune bostøtte hele eller deler av året. Ettersom man ikke trenger å søke bostøtte ved nytt kalenderår vil noen av disse være innvilget før 2016. De søknadene boligkontoret har behandlet og som har fått avslag er heller ikke med i tallene. Arbeidet med bostøtte er travelt og det er mye besøk fra publikum for å få hjelp til søknad, skrive klage, svare på spørsmål og samtaler. Mot slutten av 2016 hadde boligkontoret kompetanseoverføring for å sikre at flere kan hjelpe publikum med bostøtte og lette arbeidstrykket på enkeltpersoner.

Ressursbruk

Inntektene for driftsår 2016 viser merinntekter på netto 2,9 mill. Dette skyldes mye aktivitet på prosjekter og inntekter fra selvkostområdet. Netto lønnsutgifter viser et mindre forbruk på 1,6 mill, hovedårsak noe mindre innleie ved sykdom og vakante stillinger i perioder. På andre driftsutgifter har vi et merforbruk på -2,2 mill. Dette skyldes i hovedsak en del uforutsett vedlikehold, service og reparasjoner av tekniske installasjoner. Netto resultat viser et mindre forbruk på 2,45 mill. Dette er et godt resultat for Bygg – og eiendomstjenesten og kunne vært brukt mot manglende vedlikehold. Men kapasitetsmessig internt og sammen med tiltakspakka har vi ikke klart å bruke dette mer inn mot manglende vedlikehold.

Faste årsverk har en nedgang på 0,5 fra i fjor. På brutto årsverk har vi også en nedgang som ligger på 2,9, dette skyldes en nedgang i vikarbruk knyttet til blant annet ferievikarer og vikarer ved sykdom.

Sykefraværet for 2016 har ligget på 9,0 og har en økning på 1,3 fra året før og skyldes langtidssykefraværet. Bygg– og eiendomstjenesten jobber spesielt med å redusere korttidssykefraværet på enheten.

Vurderinger

Bygg- og eiendomstjenesten har en god organisering på plass der alle utfyller hverandre på en god og hensiktsmessig måte. Enheten vil på fagområdet vedlikehold ha fokus på mer verdibevarende vedlikehold med egne ansatte. Enheten har fokus på roller og en klarere ansvarsfordeling på sine ansvarsområder med effektiviseringsmål fremover. Enheten vil ha en dedikert person på SD - styring av våre ventilasjonsanlegg. Innenfor området drift vaktmestere må vi se på en mer effektiv utnyttelse av bemanningen i forhold til mengden bygg vi har, og skille tydelig på planlagt vedlikehold og drift. Enheten samarbeider godt med øvrige enheter og eksterne brukere på en meget god og fordelsaktiv måte.

Enhetens målsetninger for budsjett 2016

	Mål	Beskrivelse	Status
1	Redusere strømforbruket i formålsbygg med 3-4 %	Utnytte ressursene som ligger i sentral driftskontroll, samt bevisstgjøre personellet som bruker byggene våre. Etablere EOS (energioppfølgingssystem) system som er operativt fra 1/1 2016. Prosjektstillingen med eget EOS (energi oppfølgings system) kontor viser store innsparinger på energiforbruket og store deler av økt nettleie ble dekket inn av besparte strømkostnader, men her er vi ikke helt i mål da stillingen på EOS oppfølging ikke er fast.	
2	Å redusere sykefraværet med 1 % i renholdstjenesten.	Bevisstgjøre renholderne på arbeidsmetode og arbeidshelse. Trening med fysioterapeut. Mer bruk av maskin og mindre bruk av mopp. Renholdstjenesten har ikke nådd målet for 2016, men er godt i gang.	
3	Gjennomføre alle investeringsprosjekter etter vedtak i kommunestyret og utføre dem etter gjeldende fremdriftsplaner og budsjetterte rammer.	Gjennomføre investeringer etter gjeldende og fremtidige miljø- og klima krav. Gjennomføring av investeringsprosjektene gjøres etter vedtak i kommunestyret, men vi har ikke nådd helt målet med miljø og klimakrav på alle våre investeringer.	
4	Ha en oppdatert og informativ hjemmeside.	Utarbeide bedre tekst informasjon hvor du finner lett frem til hvert fagområde og etablere fast årlig gjennomgang av hjemmesiden har bygg og eiendomstjenesten ikke kommet helt i mål med.	

38. Brann- og feiertjenesten

Enhetsleder: Tore Olsen

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2015	2016	Oppr.	Revidert	Avvik	%
Inntekter	-3 303	-3 362	-2 980	-3 180	182	-5,7
Netto lønnsutg.	14 826	14 693	15 922	15 173	480	3,2
Andre utgifter	2 615	2 839	953	2 139	-700	-32,7
Netto resultat	14 137	14 170	13 895	14 132	-38	-0,3

Personaldata	Resultater			
	2015	2016	Endring	%
Faste årsverk	18,5	18,4	-0,1	-0,5
Brutto årsverk	23,2	24,2	1,1	4,6
Fraværprosent	4,1	6,5	2,3	

Aktivitetsdata	Resultater			
	2015	2016	Endring	%
Antall branner	235	266	31	12
Andre oppdrag	704	694	-10	-1,4

Innledning

Brann- og feiertjenesten består av to avdelinger som skal ivareta de forebyggende og beredskapsmessige oppgaver etter brannloven. Beredskapsavdelingen har innsatsstyrke for å beskytte og redde liv, eiendom og miljø. Avdelingen har 13 heltids- og 12 deltidsansatte.

Brannforebyggende avdeling utfører tilsyn, feiing og saksbehandling etter brannloven. Det er 7 stillinger i avdelingen samt en feierlærling. Tabellen som omhandler økonomi, gjelder for brann- og feiertjenesten eksklusive feiertjenesten. Tabell på personaldata gjelder for hele brann- og feiertjenesten.

2016 har vært et år innenfor en normalsituasjon og ingen ekstraordinære hendelser har oppstått.

Resultater og aktiviteter

Aktivitetsdata viser at enheten rykket ut på omtrent like mange oppdrag i 2016 som i 2015. Det er ellers en økning i antall branner og dette er relatert til feilutløste direktekoblede brannalarmer og fører til unødige brannutrykninger. Andre oppdrag er for eksempel lensing ved oversvømmelse, trefelling, bistand ambulanse og hjemmesykepleien. Antallet vil naturlig nok variere sammenlignet med tidligere år og enkelthendelser som uværet 5-6. november genererte 23 enkeltoppdrag i forbindelse med lensing og bistand til andre etater.

Alt innsatspersonell har deltatt på felles opplæring og trening i PLIVO (prosedyre ved pågående livstruende vold) i samarbeide med andre brannvesen og nødetater. Det har ellers vært høy aktivitet og mange øvelser med andre beredskapsaktører som oppfølging av føringer fra sentrale myndigheter om økt samvirke.

I løpet av juni fullførte 2 ansatte kurs på Norges brannskole i Tjeldsund for utrykningsledere. Dette kurset består av 6 moduler/10 uker og kvalifiserer til utrykningsleder heltid. Videre har 2 deltidsansatte fullført grunnkurs/206 timer og 1 brannkonstabel har tatt grunnkurs utrykningskjøring/80 timer. Omfattende kurs som bidrar til kompetanseløft men også krevende å opprettholde krav til grunnberedskap ved huller i turnusplanen på brannstasjonen.

Ansatte i brann- og feiertjenesten blir utsatt for mange farer ved slukking av brann og feiing av skorstein. Forebygging gjennom trening, øvelse og bruk av verneutstyr er viktig for å redusere risikoen. Brannrøyk og sot innebærer eksponering for kjemiske og biologiske stoffer som utgjør en helserisiko på både kort og lang sikt. Forskning siste tjue år konkluderer at det er en sammenheng mellom brannmannsykket og økt kreftfare. Enheten ble, i likhet med resten av landets brannvesen, viet oppmerksomhet fra arbeidstilsynet gjennom tilsyn og om arbeidet med ren/skitten sone og redusert eksponering av kjemisk helsefare. Tilsynsrapporten konkluderte med ett avvik på manglende allmennventilasjon på brannstasjonsbygningen. Ellers var det ingen merknader til alt det arbeidet som er gjort og skal gjøres i forbindelse med etablering av ren og skitten sone. Dette er viktig arbeid for å redusere kreftfaren blant enhetens ansatte.

Ressursbruk

Økonomiregnskapet viser en negativ balanse på 38 000 kroner og det er tilnærmet i tråd med budsjett. Det er imidlertid noen variasjoner på detaljnivå med et merforbruk på andre driftsutgifter på cirka 700 000 kroner. Dette har sammenheng med en større reparasjon på tankbilen, uforutsette utgifter på programvare og datautstyr og økte utgifter til TETRA, det digitale nødsambandet. Faste årsverk er stabilt, mens brutto årsverk som gjenspeiler vikarer for å dekke opp fravær har vært noe økende. I perioden har en ansatt vært langtidssykemeldt og fraværsprosenten har derfor økt med 2,3 % sammenlignet med 2015.

Gjennom året har det vært fokus på alarmmottak og arbeid med trygghetsalarmer. Dette går i noen tilfeller utover nødvendig trening og må vies oppmerksomhet. Videre er belastningen på hvilende vakt så stor at det må gjøres endringer for å tilfredsstille at driften er innenfor gjeldene tariffbestemmelser. Enheten blir tilført 0,5 årsverk i 2017 som velferdsteknolog og trygghetsalarmene blir rutet direkte til hjemmesykepleien.

Vurderinger

Ny forebyggende forskrift til brannloven gir åpning for flere virkemidler til å redusere antall branner og konsekvensene av disse. Fra tidligere konkrete krav til tilsyn på store brannobjekter kan en nå etter lokale vurderinger bruke mer ressurser på risikoutsatte grupper. Dette fordrer enda tettere samarbeid med flere eksterne og interne aktører som for eksempel hjemmesykepleien.

Enheten driver godt både innen det brannforebyggende arbeidet og med kompetanseoppbygging gjennom kurs og øvelse.

Oppdaterte prosedyrer og gode innsatsplaner er viktige tiltak for sikker og effektiv innsats. Brannstasjonsbygningen fremstår ellers som lite tidsmessig og har behov for oppgradering.

Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Oppdatere prosedyrene på HMS-området	Dagens prosedyrer er fordelt på vaktlagene og i løpet av 1. halvår skal disse være ferdig. Evt. nye prosedyrer skal også utarbeides.	
2	Utarbeide 20 nye objektsyn med tilhørende innsatsplaner.	Arbeidet er godt i gang og fortsetter utover året.	
3	Implementere og ta i bruk ny forebyggende forskrift til brannloven som trer i kraft i løpet av 2016	Flere samlinger internt og deltagelse med på dagsseminar med dsb	
4	Gjennomføre opplæring og implementering av nasjonal prosedyre ved pågående livstruende vold (PLIVO)	Alt innsatspersonell har deltatt og gjennomført opplæring og praktiske øvelser i samarbeid med andre nødetater på Løddesøl gamle skole.	

39. Kommunaltekniske tjenester

Enhetsleder: Svein Flo

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2015	2016	Oppr.	Revidert	Avvik	%
Inntekter	-11 587	-8 425	-15 696	-14 248	-5 823	40,9
Netto lønnsutg.	16 508	16 685	17 833	17 849	1 164	6,5
Andre utgifter	18 868	19 335	16 418	18 148	-1 187	-6,5
Netto resultat	23 789	27 596	18 555	21 749	-5 847	-26,9

Personaldata	Resultater		Endring	%
	2015	2016		
Faste årsverk	44,1	42,0	-2,1	-4,7
Brutto årsverk	52,8	53,0	0,2	0,4
Fraværspersent	9,4	8,9	-0,5	

Innledning

På driftssiden har året vært normalt. Vinteren har også vært normal, med unntak av et snøvær 25. april hvor det kom 15 cm snø. Så sent på året er den ingen brøyteberedskap, men de fleste veiene i kommunen ble likevel brøytet i løpet av dagen. Det var mange bilister som hadde problemer med fremkommeligheten, noe som i hovedsak skyldtes at de fleste hadde skiftet til sommerdekk. Det har også vært arbeidet med flere prosjekter i perioden.

Resultater og aktiviteter

I løpet av vinteren har det blitt bygd fortau langs Frivoldveien på nedsiden av Ekelunden. I tillegg er det bygd nytt busstopp ved rundkjøringen og veien opp til Jappa skole. Med disse tiltakene kan elevene nå slippe å gå gjennom Ekelundområdet, med den utryggheten dette har medført. Det er også ferdigstilt et busstopp i Myråsen byggefelt. Det er startet opp arbeid med regulering av gang/sykkelvei fra Fjæreveien og gjennom Frivolddalen. I tillegg er det startet opp med regulering av gang/sykkelvei langs Østerhusmonen fra Mollandsveien til Bibelskolen. Begge reguleringsplanene vil bli lagt ut til 1. gangsbehandling vinteren 2017.

Jervs spill i 1. divisjon medfører at det legges mye ressurser i å holde gressmatta på Levermyr i god stand. Været medførte dårlig vekst på gresset i første del av våren.

I Arresten ble bommene satt i drift rett etter påske. Det er fremdeles lite belegg i parkeringshuset, også i sommer. Dette medførte lite inntekter på parkering. Det var gratis parkering i Arresten i desember. Parkeringsplassene ute har imidlertid forholdsvis godt belegg.

Holvika båthavn ble fra 01.01.16 overdratt til den private båtforeningen i Holvika.

Båten til skjærgårdstjenesten tippet rundt i havneområdet i sommer, og ble dermed satt ut av drift for resten av sesongen. Det ble satt inn en erstatningsbåt, som ble benyttet frem til høsten. Ingen personer ble skadet i forbindelse med uhellet.

Fortau langs Rorestranda ble ferdigstilt rett etter sommerferien. Dette medfører at skoleveien fra Nordås/Klomreheia - området er blitt mye tryggere for de elevene som skal til Landvik skole.

Det skulle i løpet av høsten vært satt ned en stasjon med nedgravde avfallscontainere i sentrum ved gamle brannstasjonen. Dette er imidlertid utsatt til vinteren 2017, pga en omfattende prosess for å få alt klart til gjennomføring.

Ressursbruk

Inntekter: Det er totalt 5 823 000 kr i mindreinntekter. Av dette utgjør parkering 5 468 000 kr. Holvika båthavn er regnskapsført med 1 193 000 kr i lavere inntekter. Driften av båthavna er fra 01.01.16 overført til en privat båtforening. Disse inntektene er fjernet i budsjettet for 2017.

Lønn: Det er 1 164 000 kr i mindreforbruk på lønn. Dette er fordelt på fellesområdet og vei. De øvrige områdene har kun mindre avvik.

Utgifter: Totalt er det 1 187 000 kr i merforbruk. Fellesområdet har et merforbruk på 872 000 kr, hvorav 852 000 kr skyldes en belastning for grunnerverv langs Sømsveien. Det var ikke budsjettet med denne utgiften. Idrett har merutgifter på 493 000 kr. Årsaken til dette er økte utgifter for å holde gressmatta på Levermyr så god som mulig, samt økte energiutgifter som følge av at sluttoppgjør av gassavtalen for kunstgresset ble oppsagt pga overgang til flisfyring. Øvrige ansvarsområder har mindre avvik.

Endring i årsverk skyldes at en stilling har stått vakant deler av perioden, etter at en person sluttet til nyttår. I tillegg er en 50 % stilling fjernet som følge av innsparinger. Fraværsprosenten er redusert fra 9.4 til 8.9. Ved 1. tertial var fraværsprosenten 11.4.

Vurderinger

På driftssiden går det mye ressurser til for å hjelpe med diverse arrangementer i byen. Dette går ut i hovedsak ut over drift og vedlikehold av veier.

Budsjettet ble for 2016 redusert med 1,5 mill. kr. Dette er nødt til å gå ut over drift og vedlikehold. I vinter ble det holdt en adskillig lavere standard på brøyting og strøing enn normalt. Dette har også gjort seg gjeldende for sommerkvaliteten. Selv før denne reduksjonen av budsjettet, var budsjettene så lave at standarden på veiene forfaller for hvert år. Underskuddet på parkering (totalt 5 570 000 kr) kan ikke dekkes inn av de øvrige områdene på kommunaltekniske tjenester. Det ble i både 1. og 2. tertialrapport, meldt om et forventet merforbruk på parkering på kr. 5.5 mill. ved årets slutt. I 2. tertialrapport ble det rapportert at det totale merforbruket for enheten ved årets slutt ville være ca. 6.0 mill. kr. Resultatet ble et merforbruk på 5 847 000 kr.

Kunstgressbanen på Levermyr har tidligere hatt gass som oppvarming. Dette anlegget er nå skiftet ut med et flisfyringsanlegg, som også gir varme til Grimstad ungdomsskole og Jappa skole.

Det er i 2016 solgt havneanlegg og eiendommer som har vært på kommunaltekniske tjenester sitt budsjett.

Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Bedre båtplasskapasiteten og båtplassenes standard i sentrum	Oppgradere båthavnene slik at alle båtplassene har samme standard. Dette gjøres ved å skifte ut to flytepirer i Saulebukt og Sentrum. Utvide båtplasskapasiteten ved å etablere en ny flytepir ut fra Torskeholmen.	
2	Bedre trafiksikkerhet langs kommunale veier.	Fjerne vegetasjon langs veier og siktsoner 2 ganger i året.	

40. Vann- og avløpstjenester

Enhetsleder: Svein Flo

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2015	2016	Oppr.	Revidert	Avvik	%
Inntekter	-69 373	-66 564	-51 987	-51 987	14 577	-28,0
Netto lønnsutg.	14 390	15 036	14 322	14 322	-714	-5,0
Andre utgifter	54 983	51 528	37 665	37 665	-13 863	-36,8
Netto resultat	0	0	0	0	0	0

Innledning

På driftssiden har hovedarbeidet bestått i å redusere innlekking av overvann til spillvannsnett og lekkasjer fra drikkevannsledningene. I tillegg er flere prosjekter gjennomført.

Resultater og aktiviteter

Det har også i år vært arbeidet mye med innlekking av overvann på spillvannsnett og utlekking av vann fra rentvannsledningene. Dette er et svært tidkrevende arbeid. En stor del av feilene på både vann og avløp ligger på det private stikkledningsnett.

Det arbeides også med mange vann- og avløpsprosjekter gjennom hele året. En del av prosjektene er på planleggingsstadiet, mens for andre så har arbeidene pågått i marka. Vann og avløp fra Landvikstrand til Bakken er nå avsluttet. Det samme gjelder vann og kloakk til Støle. Kommunen har gitt tilskudd til oppdimensjonering av vannledning til Lunden i Reddal. Denne ledningen er nå ferdig. Dette medfører også at det blir bedre brannvannsforsyning i dette området. Kommunen står som eier av ledningen.

Det har også vært arbeidet med nytt kloakkrenseanlegg. Et skisseprosjekt for renseanlegget foreligger nå, og vil bli lagt frem til politisk behandling i løpet av våren. I skisseprosjektet er forskjellige renseprosesser utredet med tilhørende kalkyler. Det er også redegjort nærmere hvordan belastningen fra Smaken av Grimstad berører renseanlegget, både i forhold til størrelse og økonomi.

Arbeidet med sanering av hovedkloakkledningen langs Groosebekken fra renseanlegget og opp til Lillesandsveien er gjennomført. Dette prosjektet var først ute på anbud, men kostnadene ble adskillig høyere enn det som var budsjettert for anlegget. I stedet blir arbeidet gjennomført via rammeavtale. Slik det ser ut nå, vil prosjektet holde seg innenfor budsjettet.

Det er bygd ny fordelingskum for vannforsyningen på Egra. Dette arbeidet har tatt lang tid i planleggingsfasen, fordi grunneieren ønsker å regulere inn boliger i dette området. Arbeidet med kummen startet opp i juni, og er nå ferdig.

På Smaken av Grimstad har det også vært et samarbeid med kommunen for å få bygd et midlertidig renseanlegg ved bedriften, slik at de kan utvide kapasiteten før det er bygd nytt kommunalt renseanlegg. Arbeidene i marka startet i mai 2016. Kommunen investerer 3 mill. kroner i dette prosjektet. Anlegget er ikke kommet i ordinær drift ved årsskiftet.

Ressursbruk

Lønnsutgifter: Avviket skyldes at en prosjektstilling er belastet driftsbudsjettet i stedet for investeringsprosjekter.

Utgifter og inntekter for de selvfinansierende tjenestene balanserer ved at over/underskudd føres til fond. Resultatet for områdene er følgende (budsjettall i parentes): Vann kr. 469 000 (- 879 000), avløp kr. -75 000 (-1 823 000), slamrenovasjon -931 000 (-303 000).

Størrelsen på fondene etter regnskapsåret 2016 (2015 tall i parentes): Vann 7 837 000 (7 368 000), avløp 5 084 000 (5 159 000), slamrenovasjon 257 000 (1 188 000).

For personaldata vises det til årsmelding for kommunaltekniske tjenester.

Vurderinger

Noen av prosjektene tar lengre tid å få klargjort til bygging enn forutsatt, bl.a. fordi det kan være vanskelig å få til avtale med grunneiere, og for andre prosjekter tar det tid å vurdere alternative løsninger. En av de to ansatte som kun arbeider med prosjekter sluttet ved nyttår. En ny person startet opp i stillingen i april. Dette har redusert kapasiteten. Selv med full bemanning har ikke kommunen kapasitet til å håndtere alle prosjektene. Det brukes derfor også konsulent på rammeavtale, for å få utført diverse oppgaver for klargjøring av prosjektene til gjennomføring. Konsulent er også med på noe prosjektgjennomføring.

Prosjektet for vann og kloakk til Støle er et samarbeidsprosjekt mellom kommunen og private utbyggere. Kommunen skal betale 2 mill. kroner, og de private utbyggerne det resterende. Det er inngått egen avtale med de private utbyggerne. Kommunen forskutterer beløpet over 2 mill. kroner. Dette skal tilbakebetales ved videre utbygging av felter på Støle. Prosjektet har blitt cirka 2,4 mill. kroner dyrere enn opprinnelig antatt. Dette vil bli nærmere redegjort for i sluttrapporten for prosjektet.

Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Redusere kostnader til drift av Rosholt vannbehandlingsanlegg.	Det skal arbeides aktivt med lekkasjesøking på kommunale og private vannledninger, slik at nattforbruk av vann reduseres til 30 l/s eller mindre. Lekkasjer som blir funnet må utbedres.	
2	Redusere kostnader på pumping og rensing av kloakken som har nedslagsfelt i til hovedpumpestasjon Vessøya.	Utføre kontroll på private og kommunale kloakkledninger, samt utbedre feil som blir funnet.	

41. Feiertjenesten

Enhetsleder: Tore Olsen

Tall i tusen kr.	Regnskap		Budsjett		Budsjett	
	2015	2016	Oppr.	Revidert	Avvik	%
Inntekter	-3 622	-3 481	-3 245	-3 245	236	-7,3
Netto lønnsutg.	2 218	2 547	2 372	2 372	-175	-7,4
Andre utgifter	1 404	933	873	873	-60	-6,9
Netto resultat	0	0	0	0	0	0

Innledning

Regnskapsåret 2016 har ikke medført større omveltninger eller endringer av tjenesten. Vi har fått noe mer i inntekter som sammen med et mindre merforbruk på lønn og utgifter har ført regnskapet i balanse. Feiertjenesten har nådd sine arbeidsmål innenfor feiing, tilsyn, medarbeidersamtaler og kurs-/kompetansehevingstiltak.

Resultater og aktiviteter

Det er et stort fokus på at vi skal nå arbeidsmålene som er satt. Primærtjenesten er utført tilfredsstillende, slik at det ikke er noe overheng av feiing eller tilsyn til 2017.

Ressursbruk

Feiertjenesten driver i tråd med budsjett. Vi har lite sykefravær, noe som med stor sannsynlighet kan tilbakeføres til fokus og tiltak på området. Det er også lite turnover i avdelingen.

Den etablerte lærekontrakt fra 2015 er fortsatt opprettholdt og lærlingen følger opplæringsplanen.

Inntektene har vært noe høyere enn budsjettet, dette skyldes mest sannsynlig økt boligbygging og at vi er blitt bedre på å følge opp ekstrasfaktureringer.

Utgiftene sammen med lønn viser et lite merbruk enn budsjett, men sett mot noe merinntekt går dette i balanse.

Vurderinger

Feiertjenesten har i flere år prioritert kompetansehevingstiltak, både i form av å ha lærling, men også i egenopplæring. Det er etablert en kompetanseplan som tar sikte på at alle får tilegnet seg forbyggende kurs (5 uker) ved Norges brannskole.

Det legges vekt på arbeid mot at avdelingen er enhetlig og konform utad. Arbeidet kontinuerlig og kulminerer i en årlig teambuildingstur hvor vi utarbeider rutiner og prosedyrer samt gjennomfører medarbeidersamtaler. Dette har vært, og er, en formålstjenlig måte å bygge samhold, felles identitet og faglig oppfatning på. Rutiner og prosedyrer var under granskning ved postalt tilsyn fra arbeidstilsynet i 2016 og bekreftet at vi har orden på HMS, da vi ikke fikk avvik. I forbindelse med tilsynet er det rettet et økt fokus på ren og skitten sone og det har vært gjort noen tiltak for å bedre disse forholdene. Dette arbeidet holdes varmt og det ses stadig på aktuelle forbedringsområder.

Rent fagsystemmessig har det de senere år vært på trappene å bytte system for å bedre oversikt og kontroll på gebyrsiden. Det viser seg imidlertid at fremtidig system per nå ikke har vesentlig bedre funksjonalitet enn det vi har. Dette er av den grunn lagt noe på vent. Imidlertid vil det bli nødvendig å etablere varsling av tilsyn og feiing over ums systemer til fritidsbebyggelsen. Dette vil medføre økte utgifter i 2017.

Forskrift om brannforebygging som regulerer tjenestens innhold og ble endret i 2016. Den mest vesentlige endringen er at unntaksbestemmelsen om å ivareta fritidsbebyggelse nå er fjernet. Dette betyr at tjenesten nå også skal utføre tilsyn og feiing i fritidsboliger. I kommunen er det registrert 1350

hytter. Dette merarbeidet er kompensert i forskriften ved at frekvensen på de ordinære objektene er løst opp. Intensjonen er at dette ikke skal medføre bruk av økte ressurser eller kostnader for innbyggerne.

Det er i 2016 også etablert og igangsatt feierforum for Agder. Her møtes lederne i de respektive kommuner regelmessig for å avklare utfordringer, høste kunnskap fra hverandre samt avklare grenseglidninger ift tjenesten hva gjelder forvaltningsområdet.

Enhetens målsetninger for budsjett 2016

Nr	Mål	Beskrivelse	Status
1	Implementere og ta i bruk ny forebyggende forskrift til brannloven som trer i kraft i løpet av 2016	Flere samlinger internt, felles feierforum på Agder og deltagelse på dagsseminar med DSB.	
2	Etablere bredere samarbeid med det lokale el-tilsyn	Ny brannforskrift gir åpning for mer risikobasert tilsyn overfor utsatte grupper. Ved samkjøring med interne og eksterne aktører kan en drive mer målrettet brannforebygging.	

Grimstad kommune

Driftsenhetenes årsmeldinger 2016