



Enhetenes tertialrapporter

2. tertial 2017

Grimstad kommune

Postadresse:

Postboks 123

4891 Grimstad

Besøksadresse:

Arendalsveien 23

Telefon 37 25 03 00

www.grimstad.kommune.no

Innholdsfortegnelse

Kommunikasjons- og digitaliseringsavdelingen	5
Virksomhetsstyring	7
Kultur og oppvekst – fellesområde	9
Grimstad barnehage	11
Hausland barnehage	13
Tønnevoldskogen barnehage	15
Storgaten barnehage	17
Eide barnehage	20
Grimstad ungdomsskole	22
Fevik skole.....	25
Eide skole	27
Jappa skole	29
Frivoll skole.....	32
Landvik skole	35
Holviga barneskole	37
Holviga ungdomsskole	39
Fjære barneskole.....	42
Fjære ungdomsskole	44
Langemyr skole	46
Veilednings- og utviklingstjenesten.....	48
Kvalifiseringstjenesten	51
Bibliotek.....	53
Kulturtjenesten.....	55
Sosialtjenesten	57
Boveiledertjenesten	59
Kjøkkentjenesten	62
Helsetjenesten.....	64
Barnevernstjenesten.....	69
Feviktun	73
Frivolltun	76
Berge Gård	79
Hjemmetjenesten.....	83
Bestillerenheten	87
NAV Grimstad.....	90
Byggesaksenheten	92
Oppmåling	94
Plan, miljø og landbruk	95
Brann- og feiertjenesten	97
Kommunaltekniske tjenester.....	99
Bygg- og eiendomstjenesten	101
Feiervesen.....	104
VAR	106

Kommunikasjons- og digitaliseringsavdelingen

Økonomitall

Beskrivelse	Gjeldende budsjett 2017	Regnskap 2016 August	Regnskap 2017 August	Budsjett 2017 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	8 476	5 031	5 299	5 384	85
Andre driftsutgifter	2 095	1 399	1 737	1 397	-340
Driftsinntekter	-875	-613	-707	-547	161
NETTO	9 696	5 817	6 329	6 234	-95

Personaldata

Faste årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	10,3	10,1	-0,2

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	0,6	0	-0,6

Fraværsprosent	2. Tertial 2016	2. Tertial 2017	Endring
Fravær	5,4%	3,3%	-2,2%

Kommunikasjons- og digitaliseringsavdelingen (KD) består av fellestjenester, politisk sekretariat, topplederstøtte, kommunikasjons- og informasjonstjenester, telefoni- og sentralbordløsninger og IKT.

En av hovedaktivitetene i 2. tertial var forberedelser til gjennomføring av stortingsvalget 2017. Selve valgdagen, 11. september, ligger i 3. tertial, men rapporteres her for å gi et samlet bilde.

Arbeidet med opplæring av ansatte i nye fagsystem har også i 2. tertial vært et fokusområde for kommunikasjons- og digitaliseringsavdelingen, blant annet for saksbehandlings- og arkivløsningen.

Kommunen har i perioden samarbeidet med Universitetet i Agder om arrangement tilknyttet studiestart for høstsemesteret.

Resultat og aktivitet

Kommunikasjons- og digitaliseringsavdelingen arbeider med digitalisering, effektivisering og automatisering av kommunens arbeidsoppgaver. Avdelingen koordinerer flere prosesser på tvers av sektorene innenfor dette området. I tillegg har avdelingen ansvar for konkrete fagsystem, som kommunens internettsider, webportal for ansatte, administrative fagsystem for skole og barnehage, og for kommunens fagsystem innen pleie- og omsorg (Geric).

I august ble ny digitaliseringsplan for helse- og omsorgssektoren vedtatt i kommunestyret. Kommunikasjons- og digitaliseringsavdelingen har en sentral rolle i digitaliseringsprosesser som følger av denne planen innenfor pleie- og omsorgstjenestene, og i forhold til velferdsteknologi. Dette blir viktige satsningsområder fremover.

Stortingsvalget 2017 ble avholdt 11. september. Det ble åpnet for forhåndsstemming 10. august. Kommunen kunne i år for første gang ta i bruk en ordning med elektronisk avkryssing i manntallet, dette effektiviserte gjennomføringen av valget. På valgdagen var det ca. 60 personer involvert. Stemmesedlene ble først grovtelt manuelt, og senere finteltet/skannet i samarbeid med Aust-Agder fylkeskommune og øvrige kommuner.

Valgstyret godkjente valgprotokollen i sitt møte 12. september 2017. Regnskapstallene vil ikke foreligge før i slutten av året. Nøkkeltall for valget 2017 finnes på internett på valgresultat.no.

I forbindelse med studiestart på Universitetet i Agder gjennomførte kommunikasjons- og digitaliseringsavdelingen flere studentarrangement for å ønske nye studenter velkommen til Grimstad, og for å gi informasjon om kommunen. Blant annet ble det gjennomført tur med Solrik, og utdeling av

vannflasker i gågata. Dette var et populært alkoholfritt alternativ i forbindelse med studentenes "pub-ræs" i Grimstad sentrum.

Ressursbruk

Resultatet for 2. tertial viser at KD har et netto merforbruk på kr 95 000. Dette skyldes etterskudd på internfakturerings, da forberedelser til valget har vært prioritert.

Det er en liten nedgang i faste og midlertidige årsverk. Dette skyldes vakant stillingsressurs i perioder, samt sykefravær uten at det er leid inn vikarer.

Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen

Etterskudd på internfakturerings vil bli korrigert i 3. tertial.

Estimat

Avdelingen vil trolig få et årsresultat som budsjettert. Dette har med fordeling av kostnader som avdelingen kjøper inn og viderefakturerer to ganger årlig.

Vurderinger

Kommunikasjonssjefen har ett års permisjon. Det vurderes innleie av vikar med hensyn til oppgaver og omfang.

Virksomhetsstyring

Økonomitall

Beskrivelse	Gjeldende budsjett 2017	Regnskap 2016 August	Regnskap 2017 August	Budsjett 2017 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	24 594	15 062	15 707	15 623	-84
Andre driftsutgifter	12 470	12 368	14 442	11 469	-2 973
Driftsinntekter	-1 880	-1 514	-4 938	-1 572	3 366
NETTO	35 184	25 916	25 211	25 520	309

Personaldata

Faste årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	26,1	28,1	2

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	6,6	5,3	-1,3

Fraværsprosent	2. Tertial 2016	2. Tertial 2017	Endring
Fravær	9,4%	8%	-1,4%

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.

Resultat og aktivitet

Virksomhetsstyring har i 2. tertial hatt meget høy aktivitet. I tillegg til ordinær drift har en bidratt med forberedelser til årets lønnsforhandlinger, samt jobbet med å stabilisere de nye systemene som ligger i ERP.

Arbeidet med å lukke avvikene på arkiv som kommunen fikk etter tilsyn fra Statsarkivet er ferdigstilt og rapportert til kommunestyret og kontrollutvalget. Avvikene dreide seg om mangel på oversikt over arkivskapere og tilhørende arkivserier, mangel på rutinebeskrivelser, samt mangel på oversikt over hvilke fagsystem som er i bruk i kommunene. I stor grad har dette handlet om å utarbeide en ny arkivplan. Arkivloven slår fast at offentlige organ skal ha en ajourført arkivplan, som viser hva arkivet omfatter og hvordan dette er organisert. Arkivplanen skal også vise hva slags instruks, regler, planer mv. som gjelder for arkivarbeidet.

Arkivplanen er retningsgivende for alt arkivarbeid i kommunen. Alle arkivmedarbeidere og saksbehandlere i kommunen er forpliktet til å holde seg orientert om arkivplanens innhold og følge de retningslinjer som planen inneholder. Planen er publisert, og det ligger en lenke til planen på kommunens nettsider

Virksomhetsstyring har også i denne perioden brukt mye ressurser på nytt økonomisystem (ERP). Dette prosjektet er i regi av IKT Agder og er felles for alle eierne av IKT Agder. Prosjektets formål er å anskaffe ett nytt økonomisystem til eierne av IKT Agder. Det nye systemet ble driftssatt 1 januar 2017. Det nye systemet er en skybasert suiteløsning med Xledger som hovedleverandør og Blugarden, Arena og Stratsys som underleverandører.

IKT Agder har flere styringsorganer. Virksomhetsstyring har Grimstad kommune sin plass i porteføljestyret, i tillegg deltar virksomhetsstyring også i mange prosjektgrupper. Virksomhetsstyring har også Grimstad kommune sin styreplass i AKST.

Virksomhetsstyring er programansvarlig for lederutviklingsprogrammet «Åpen og innovativ ledelse». Tredje runde av dette programmet har oppstart høsten 2017. Den andre runden av programmet ble avsluttet mai/juni dette år.

Kommunene Grimstad og Lillesand samarbeider om skatteoppkreverfunksjonen og har et felles kemnerkontor som holder til i Ericsson-bygget i Grimstad. Kemneren sin hovedoppgaver som skatteoppkrever er regnskapsføring, fordeling og innkreving av skatter og arbeidsgiveravgift, samt kontroll og informasjon overfor arbeidsgiverne i kommunen. Kemneren har også ansvar for innfordring av kommunale eiendomsavgifter og andre kommunale krav for Grimstad kommune.

Kontoret har i 2 tertial hatt noe sykefravær, men har allikevel greid å opprettholde god produksjon.

For kommunale eiendomsavgifter har kontoret hatt store utfordringer knyttet til integrasjonen mellom innfordringssystemet Procasso og kommunens nye regnskapssystem Xledger. Dette har ført til at kontoret ikke har purret på manglede betaling av kommunale eiendomsavgifter siden mai av frykt for feil/mangler i grunnlaget for purringene. Det er nå opprettet en prosjektgruppe under ledelse av IKT Agder, med representanter fra kommunen og systemleverandørene med tanke på å finne en løsning på problemene. Saken har nå høyeste prioritet og det forventes en snarlig løsning.

På skatt gikk hovedavregningen i juni som omfatter 85 % av skattytemassen greit og uten nevneverdige problemer. Etter dette har det fra og med august vært løpende skatteoppgjør for personlig næringsdrivende og andre med mer kompliserte ligninger.

På innkrevingssiden går mye av ressursene med til innfordring av utestående skattekrav fra fjorårets likning og eldre år. Resultatkravet for restskatt 2015 fra faglig overordnet myndighet i Skatt sør er fastsatt til 97 % av sum krav og skal måles per 31.12.17.

Per 31.08.17 ligger kontoret for Grimstad sin del på 99,24 % og viser at vi allerede nå har slått resultatkravet med god margin. Statistikk fra Skatt sør viser at Grimstad resultatmessig er blant de aller beste kontorene.

Faktura- og gebyrseksjonen har hatt et travelt 2. tertial som følge av flere endringer ved innføring av nytt ERP-system. Flere ansatte i faktura- og gebyrseksjonen har i 2 tertial arbeidet tett opp mot IKT Agder gjennom prosjekter og fagforvaltningsroller. Seksjonen har lederansvar for fagforvaltningsgruppen Faktura og Innfordring, en interkommunal forvaltningsgruppe som arbeider med å fremme effektive og gode løsninger innen fagområdet til fakturering og innfordring. Faktura og gebyr har også lederansvaret for forvaltningsgruppen som arbeider med alle kommunaltekniske forsystemer. Seksjonen har i tillegg hatt en rolle i prosjektet med å implementere nytt skoleadministrativt system, i tillegg til en rolle i prosjektet med å skaffe nytt barnehageadministrativt system – BAS.

Seksjonen har fagansvaret for renovasjon. Det har gjennom 2. tertial vært arbeidet med å kvalitetssikre nye rutiner rundt fagprogrammene og gebyroppsett som følge av endring i renovasjonsforskriften som trådte i kraft 1. tertial. Faktura -og gebyrseksjonen arbeider tett med Agder Renovasjon for å sikre kvaliteten på avfallshåndteringen for innbyggerne.

Innføring av nytt økonomisystem og overgangen fra tre til tolv terminer for kommunale eiendomsgebyrer har hatt stor betydning for utsendelsen av fakturaer. Det er jobbet tett sammen på flere fronter med ERP-prosjektet for å få best mulig integrasjoner mellom forsystemer og økonomisystem. Det er bygget opp sterk kompetanse i seksjonen på integrasjoner og det nye økonomisystemet – noe som sikrer videre kvalitet i fremtiden ved innføring av nye forsystemer.

Eiendomsskattekontoret er nå i normal daglig drift og har startet arbeidet med å utarbeide forslag til takster som skal opp i sakkyndig nemnd og være gjeldende fra 2018.

Ressursbruk

Virksomhetsstyring har i 2. tertial et mindreforbruk på 309 000 kroner, som tilnærmet er balanse. Dette mindreforbruket er knyttet opp mot sykefraværet og at vi har hatt refusjoner som en følge av den. Fraværet har i perioden har vært på 8,2 %. Dette er en reduksjon i fraværet på 1,4 %. Sykefraværet skyldes langtidssykemeldinger, og er noe det jobbes kontinuerlig med.

Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen

Virksomhetsstyring har etter 2 tertial ett mindreforbruk. Det er derfor ikke nødvendig å sette inn noen tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen.

Estimat

Virksomhetsstyring har som mål at driften i 2017 skal generere et lite mindreforbruk.

Kultur og oppvekst – fellesområde

Økonomitall

Beskrivelse	Gjeldende budsjett 2017	Regnskap 2016 August	Regnskap 2017 August	Budsjett 2017 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	2 334	1 124	1 452	1 483	31
Andre driftsutgifter	32 698	21 253	19 459	17 620	-1 839
Driftsinntekter	-2 750	-2 330	-3 311	-2 733	578
NETTO	32 282	20 047	17 600	16 370	-1 230

Personaldata

Faste årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	2	2	0

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	0	0	0

Fraværsprosent	2. Tertial 2016	2. Tertial 2017	Endring
Fravær	0%	0%	0%

Fellesområdet til kultur- og oppvekstsektoren har i 2017 et budsjett på 32,3 mill. kroner.

Det største budsjettposten, 19,4 mill. kroner er kostnadene til elever fra Grimstad kommune som går på Langemyr skole.

Kostnadene til skoleskyss, inkl. skyss til og fra svømmehallen, er budsjettet i 2017 til 7,9 mill. kroner. På fellesområdet ligger også budsjettpost for å dekke friskolenes kostnader til elever med vedtak om spesialundervisning. Posten er på 2,6 mill. kroner.

På fellesområdet til sektoren ligger i tillegg lønns-, pensjonskostnader og arbeidsgiveravgift til skolesjef og kommunalsjef, kommunens andel av kostnadene til videreutdanning for lærere og skoleledere, kostnader til gjesteelever fra Grimstad i andre kommuner og flere mindre driftsposter.

Resultat og aktivitet

Budsjettpostene på fellesområdet til kultur- og oppvekstsektoren er i hovedsak overføringer og utbetalinger for tjenester der resultat og aktivitet fremkommer i andre tjenesteenheter.

Ressursbruk

Kommunen har plikt til å dekke friskolenes kostnader til elever med vedtak om spesialundervisning etter opplæringsloven. Antall elever med vedtak om spesialundervisning og størrelsen på vedtakene har økt de siste årene, bl.a. på grunn av etableringen av Drottningborg ungdomsskole. I 2016 hadde fellesområdet et merforbruk på denne budsjettposten på 3,1 mill. kroner. Per 2. tertial 2017 er merforbruket 1,9 mill. kroner. Merforbruket vil øke fram mot årsskiftet.

I vår hadde Grimstad kommune 12 elever på Langemyr skole. Én elev gikk ut 10. trinn i vår og fire nye elever begynte på 1. trinn i høst. Inntak av elever på Langemyr skole skjer via et egen inntaksteam som vurderer behovet. Skoleåret 2017/2018 har dermed Langemyr 15 elever fra Grimstad kommune. Budsjettet for kommunens elever på Langemyr skal balansere dersom kommunen har 14-15 elever på skolen, avhengig av kostnadene per elev. Relativt lavt elevtall i vår vil tilsa at det vil bli et mindreforbruk på denne budsjettposten.

Kostnadene til skoleskyss dekker ordinær skoleskyss til og fra skolene i tillegg til skyss til svømmehallen.

22 % av grunnskoleelevene i Grimstad har rett til skoleskyss. Til sammen 680 elever hadde fri skoleskyss høsten 2016. Det er Landvik skole, Grimstad ungdomsskole og Fjære barneskole som har flest elever med skoleskyss. På Frivoll skole er det ingen elever med skoleskyss. For mer informasjon om skoleskyss vises til egen orienteringssak i oppvekst- og utdanningsutvalget 22. august 2017. Budsjettposten til skoleskyss ser ut til å kunne holde i 2017.

Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen

De største budsjettpostene på fellesområdet styres i stor grad av faktorer som ikke enkelt kan justeres. Antall elever på Langemyr reguleres gjennom tilråding fra PP-tjenesten og vurdering gjennom inntaksteamet. Antall elever med vedtak om spesialundervisning i friskolene følger også i all hovedsak faglige anbefalinger fra PP-tjenesten. Antall elever med krav på skoleskyss er detaljert regulert gjennom opplæringsloven og faglige vurderinger av hva som er særlig farlig skolevei.

Estimat

En samlet vurdering av budsjettpostene på fellesområdet til kultur- og oppvekstsektoren gir et sannsynlig samlet merforbruk på anslagsvis 1 mill. kroner. Merforbruket til elever med vedtak om spesialundervisning i friskolene (Drottningborg ungdomsskole, Hesnes Montessoriskole, Steinerskolen og St. Franciscusskolen i Arendal), vil delvis kunne oppveies av mindreforbruk i budsjettposten til elever fra Grimstad på Langemyr skole.

Grimstad barnehage

Økonomitall

Beskrivelse	Gjeldende budsjett 2017	Regnskap 2016 August	Regnskap 2017 August	Budsjett 2017 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	4 657	3 112	3 198	2 960	-238
Andre driftsutgifter	363	228	256	242	-14
Driftsinntekter	-1 245	-985	-893	-792	100
NETTO	3 775	2 355	2 561	2 410	-151

Grimstad barnehage har en minus i netto lønnsutgift på kr. 238 000. Når en sammenligner regnskapstall for 31.08.2016 med regnskapstall for 31.08.2017, er det en forskjell på minus kr. 86 000. Kalkulerer en inn en lønnsvekst på ca. 2 %, vil forskjellen reduseres til ca. minus kr. 24 000. Lønnsutgiftene ser ut til å være stabile i forhold til fjorårets regnskap, og en kan spørre om lønnsutgiftene er for lavt budsjettet. Vi har ikke bemannet opp, men har den samme grunnbemanningen som i fjor. Det var en liten midlertidig økning i grunnbemanning i august på grunn av en overlapping av en ansatt som gikk av med AFP, og en ansatt som begynte en måned tidligere. Det var nødvendig, fordi den ansatte som skulle gå i AFP, hadde ferie og avspasering i august. På grunn av lave søkertall, var det ikke mulig å ta inn flere barn for å kompensere et underskudd i lønnsutgiftene. Driftsutgiftene balanserer godt, med en minus på kr. 14 000. En økning i driftsinntektene på kr. 100 000 reduserer underskuddet til kr. 151 000.

Personaldata

Faste årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	6,7	7,6	0,9

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	2	2	0

Fraværsprosent	2. Tertial 2016	2. Tertial 2017	Endring
Fravær	18,6%	13,6%	-5%

Fraværet er fortsatt for høyt, men det er gledelig at fraværet er redusert med 5 %. Vi jobber med saken, og regner med en ytterligere nedgang i løpet av året. På grunn av langtidssykemeldinger er to årsverk midlertidige.

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2. tertial 2016	2. tertial 2017	Endring	%
Barn på heltid	34	30	-4	-11,76
Barn på deltid	2	1	-1	-50,0
Barn 3-5 år	25	19	-6	-24,00
Barn 1-2 år	11	12	1	-9,09
Sum antall barn	36	31	-5	-13,89

Grimstad barnehage har 31 barn per 31.08.2017, en nedgang på fem barn sammenlignet med 2. tertial 2016. Planen var å redusere antallet barn på avdeling for barn 3- 6 år, og samtidig redusere bemanningen med en ansatt. Dette har vi gjennomført. I fjor lå barnetallet på denne avdelingen på 27 og 28 barn, noe som resulterte i høyt støynivå for barn og ansatte, derfor valgte vi å redusere barnetallet. En

reduksjon i barnetallet har gjort at trivselen har økt på avdelingen. Barna leker bedre og det er færre konflikter.

Samtidig som vi reduserte barnetallet på avdeling for barn 3 - 6 år, ønsket vi å øke den tilsvarende på avdeling for barn 1 - 2 år. Men det har ikke vært nok søkere, og vi har derfor valgt å ikke lyse ut to vikariater, som til sammen utgjør en stillingsprosent på 100 %. En reduksjon på fem barn tilsvarer en reduksjon i kommunale overføringer på ca. kr. 135 000. Vi har i avslutningen av andre tertial en minus på kr. 151 000.

Vi opplever fortsatt en ustabil arbeidssituasjon med langtidssykemeldte medarbeidere: To av tre pedagogiske ledere er vikarer. En ansatt har valgt å gå av med AFP, og vi har ansatt en barne- og ungdomsarbeider. Det var 25 søkere til barne- og ungdomsarbeiderstillingen.

Resultat og aktivitet

Agderprosjektet ble avsluttet i juni. Ti barn var med i prosjektet. Vi opplevde det som et vellykket prosjekt. Både ansatte, barna og foreldre var svært engasjerte.

Hompetitten er en avdeling med 20 barn i alderen 3 - 6 år. Ti barn er norske, og ti har opprinnelse fra en rekke andre land. På avdeling Tripp Trapp er det 11 barn, hvorav fem har bakgrunn fra andre land enn Norge. I sommer startet Grimstad barnehage sin deltakelse i prosjektet Kompetanse for mangfold. Som satsingsområde har vi valgt samarbeid barnehage-hjem og leken som kulturell arena. Prosjektgruppa består av styrer og tre pedagogiske ledere, og vi har hatt hittil hatt to felles samlinger med andre samarbeidspartnere i Agder.

Ressursbruk

Ved utgangen av andre tertial har Grimstad barnehage et samlet minus på kr. 151 000. Det største underskuddet ligger på lønn med kr. 238 000, et mulig etterslep i NAV-utbetalinger kan muligens bidra til litt reduksjon i underskuddet. Reduksjon i antall telledatoer og endring i definisjonen av barn over og under tre år har medført en reduksjon i kommunale overføringer. Grimstad barnehage har før disse innstramningene holdt sitt budsjett, men har de siste årene ikke klart det. I august hadde vi et barnetall på seks barn per ansatt.

Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen

Vi har et ønske om å ta inn flere barn, men har ingen søkere. To barn til på småbarnsavdeling ville gitt et mer balansert regnskap. Bemanningssituasjonen er en balansegang mellom antall barn og ansatte. Sier vi opp en ansatt, blir barnetallet for høyt. Driftsbudsjettet er lavt, og det er ikke mange innsparinger å gjøre her. Enhetsleders vurdering, etter konsultasjon med økonomikonsulent, er at slik situasjonen er nå, blir det vanskelig å rette opp underskuddet i regnskapet.

Estimat

Ut fra ovenstående kommentar, er det ingen ytterligere kommentarer i dette feltet.

Vurderinger

Grimstad barnehage har erfarne medarbeidere som har jobbet her i mange år, og som trives i sitt arbeid. Trivsel bidrar til åpenhet og godt samarbeid. Dette er med på å gjøre enheten god. De ansatte viser stor grad av fleksibilitet og endringsvilje. Det er positivt med tanke på at vi skal inn i en ny barnehage. Den nye barnehagen vil bli dobbelt så stor, og det blir dobbelt så mange medarbeidere. Det vil bli en fin blanding av gamle og nye medarbeidere.

Det er god kontakt mellom ansatte og foreldre. Personalet legger vekt på å være imøtekommande og fleksible overfor foreldrene. Dette er holdninger vi ønsker å ta med oss videre inn i den nye barnehagen.

Grimstad barnehage har gjennomført Agderprosjektet. Dette har gitt oss ny innsikt i skoleforberedende aktiviteter for femåringer. Barnehagen er nå i gang med et nytt prosjekt: *Kompetanse for mangfold*. Prosjektet skal gi oss ny kunnskap og erfaring om hjem-samarbeidet med innvandrerfamilier. Vil vi også utvikle leken som flerkulturell arena.

Hausland barnehage

Økonomitall

Beskrivelse	Gjeldende budsjett 2017	Regnskap 2016 August	Regnskap 2017 August	Budsjett 2017 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	6 937	4 393	4 517	4 408	-109
Andre driftsutgifter	657	304	324	438	114
Driftsinntekter	-1 607	-1 197	-1 044	-1 023	21
NETTO	5 987	3 500	3 797	3 823	26

Personaldata

Faste årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	10,6	11,3	0,7

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	1,4	0,5	-0,9

Fraværsprosent	2. Tertial 2016	2. Tertial 2017	Endring
Fravær	7,2%	11,1%	3,9 %

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2. tertial 2016	2. tertial 2017	Endring	%
Barn på heltid	51	51	0	0
Barn på deltid	2	4	2	100
Barn 3-5 år	35	37	2	5,71
Barn 1-2 år	18	18	0	0
Sum antall barn	53	55	2	3,77

Enheten har et positivt resultat på 26 000 kr. Status for måloppnåelse er god når det gjelder økonomi, personaloppfølging og kvalitet. Økonomisk går barnehagen i balanse, men budsjettet er svært stramt på grunn av at Grimstad ligger med lavest kostragruppe når det gjelder stykkpris.

Resultat og aktivitet

Kvalitetsmålet vårt er sammensatt og preget av en helthetsvurdering. I "være sammen-prosjektet" vårt har vi har arbeidet med kollegaveiledning på hvert 3. møte. Dette har vært utviklende og god refleksjon for alle ansatte. Vi fortsetter med prosjektet "være sammen", og endringskompetanse i voksenstilen er en av kjernekomponentene. Vi har også tatt i bruk det metodiske opplegget med barna nå i august.

Vi har hatt dugnad der mange foreldre møtte til en felles opprydning på utelekeplassen. Vi har også gjennomført foreldremøte for nye foreldre og sommeravslutningsfest for alle barn med familier.

Årsplanen som består av en årskalender og en årsfolder ble ferdig tidlig i juli, den ble gjennomgått og godkjent i samarbeidsutvalget i forkant. Begge planene ligger på nettsiden til barnehagen.

Ressursbruk

Enheten har to langtidssykemeldte i andre tertial. Fraværet er ikke arbeidsrelatert.

Vi arbeider jevnlig med nærværstiltak. Hver avdeling har ansvar to ganger i året med å finne en aktivitet som har fokus på nærvær.

Leder har gjennom lengre tid varslet om at grunnbemanningen er lav og er fortsatt redd for at vi presser personalet for mye over lang tid.

Fra august 2017 har enheten tre lærlinger, to kommunale og en fra fylket. Vi har også to årsverk med barn-/ungdomsarbeider/assistent ekstrabemanning enkeltbarn gjennom VUT.

Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen

Enheten går i pluss på første tertial. Vi har kun kjøpt de aller nødvendigste tingene. Enheten kommer til å bruke mer midler til utstyr i for å være klar for nye barnegrupper.

Grimstad kommune har høyest barnetall per ansatt ifølge KOSTRA som følge av lavest stykkpris. Enheten har flere barn per voksen enn vedtatt barnehageplan for Grimstad kommune.

Estimat

Enheten styrer mot økonomisk balanse.

Vi arbeider for å ha fulle barnegrupper. Ved full barnehagedekning i kommunen er det uforutsigbart om plasser blir fylt opp om det blir en ledig plass.

Hausland har i 2 tertial fullt belegg i barnehagen.

Vurderinger

Uteområdet i de kommunale barnehagene fikk innvilget investeringsmidler fra 2017 og tre år frem i tid. Vi ser frem til å få oppgradert uteområdet vårt. Arbeidet ble startet i august.

Vi fikk "rene soner" montert i bygget i august. Det virker som en god løsning slik at sand og vann holder seg i garderoben. Teppene virker også støydempende.

Hausland hadde utvalgsmøte i barnehagen den 22 august. Det er inspirerende at politikere kommer hit for å se og høre hvordan vi opplever hverdagen, og det er hyggelig å få tilbakemeldinger og spørsmål om drift, hva vi har fokus på, hva vi opplever vi lykkes med og utfordringer.

Tønnevoldskogen barnehage

Økonomitall

Beskrivelse	Gjeldende budsjett 2017	Regnskap 2016 August	Regnskap 2017 August	Budsjett 2017 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	8 215	4 984	5 382	5 222	-160
Andre driftsutgifter	602	197	253	401	148
Driftsinntekter	-1 970	-1 264	-1 355	-1 254	101
NETTO	6 847	3 917	4 280	4 370	90

Personaldata

Faste årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	12,2	11,8	-0,4

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	3,4	2,5	-0,9

Fraværsprosent	2. Tertial 2016	2. Tertial 2017	Endring
Fravær	8,2%	8 %	-0,1%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2. tertial 2016	2. tertial 2017	Endring	%
Barn på heltid	58	49	-9	-15,52
Barn på deltid	2	3	1	50,0
Barn 3-5 år	38	35	-3	-7,89
Barn 1-2 år	22	17	-5	-22,73
Sum antall barn	60	52	-8	-13,33

Vi har et lite, men positivt resultat. Det er bevisst bruk av ressurser, da vi har slitt med mye sykefravær tidligere. Vi har også en høy andel av utdannet personale. Per 2. tertial 2017 har vi 8 barn mindre enn i 2. tertial 2016, noe som vil få utslag på økonomien etterhvert, men det vil starte flere barn i løpet av høsten. Vi har jobbet målbevisst med arbeidsmiljøet. Vi har en stabil personalgruppe, som er med å skape trygge rammer for barna.

Resultat og aktivitet

Måloppnåelsen er god når det gjelder kvaliteten på barnehagens innhold. Vi har hatt ulike temaer gjennom barnehageåret der lek, vennskap og samarbeid har vært fokusområder. Vi har gjennomført aktiviteter i forhold til temaene i årsplanen og turer hver uke i vårt fantastiske turområde. Vi er en miljøsertifisert barnehage, der noen mål er nådd og andre er under kontinuerlig prosess.

Ressursbruk

Fraværsprosenten er nå på vei ned, og vil på sikt bli en del mindre ut fra enhetsleders vurderinger og

kjennskap til enheten. Vi har færre barn enn forrige tertial, noe som vil innvirke på økonomien fremover. Vi har fortsatt med leie av brakkene, da det gir oss flere grupperom og dermed mulighet til å dele barnegruppene. Vi har hatt midlertidige ansettelser ved langtidssykemeldinger i tertialet. Ved oppstart i august har dette bildet bedret seg. Vi har ikke hatt noen store innkjøp.

Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen

Sykefraværet er på vei ned, vi har ingen langtidssykemeldte nå på slutten av tertialet, noe som vil være med på å forbedre økonomien. Vårt konkrete mål er å drive like nøkternt som vi gjør nå, og minske sykefraværet ytterligere. Det vil starte flere barn i løpet av høsten, det vil også hjelpe på økonomien, men vi er bevisst på at vi ikke har noe stort handlingsrom i forhold til investeringer og innkjøp.

Estimat

Vårt mål er å gå i balanse ved årets slutt, forutsatt at overnevnte tiltak holder stand.

Vurderinger

Vi jobber videre med ulike mål og utvikler barnehagen, der kvalitet på tjenestene er hovedfokus. Vi bestreber oss alltid for å bli bedre. Vi har jobbet målbevisst med arbeidsmiljøet, noe som har gitt gode resultater. Eksterne risikomomenter for oss er utbyggingen på Tønnevoldjordet. Vi føler at vi er lite oppdatert på det som skjer der. Dette har stor betydning for oss som barnehage. Foreldre og spesielt nye søkere til barnehagen er opptatt av dette. Barnehagen har fått lite/ingen informasjon om utviklingen i utbyggingsprosessen. Dette skaper uro og spekulasjoner for fremtiden. Vi regner med at kommunen holder oss orientert når det begynner å skje noe som har betydning for oss.

Storgaten barnehage

Økonomitall

Beskrivelse	Gjeldende budsjett 2017	Regnskap 2016 August	Regnskap 2017 August	Budsjett 2017 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	5 243	3 576	3 352	3 333	-19
Andre driftsutgifter	281	183	192	187	-5
Driftsinntekter	-1 256	-857	-795	-799	-4
NETTO	4 268	2 902	2 749	2 721	-28

Personaldata

Faste årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	8,5	8,8	0,3

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	0,1	0	-0,1

Fraværsprosent	2. Tertial 2016	2. Tertial 2017	Endring
Fravær	8,7%	7,2%	-1,5%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2. tertial 2016	2. tertial 2017	Endring	%
Barn på heltid	34	35	1	2,94
Barn på deltid	0	0	0	0
Barn 3-5 år	22	21	-1	-4,55
Barn 1-2 år	12	14	2	16,67
Sum antall barn	34	35	1	2,94

Registrerer at økt antall barn kommer ut med minustegn

Status for måloppnåelse er god når det gjelder kvalitet, innhold og personaloppfølging.

Økonomisk har barnehagen et lite merforbruk. Budsjettet er svært stramt på grunn av at barnehagene i Grimstad ligger lavest i kostragruppen når det gjelder stykkpris.

Som trafikksikker barnehage og miljøsertifisert barnehage driver vi etter oppsatte mål for dette.

Barnehagen er Aust- Agders NAFO barnehage. (Nasjonalt senter for flerkulturell opplæring)

Resultat og aktivitet

Kvalitetsmålet vårt er sammensatt og preget av helhetstenkning. Personalet er stabilt og jobber bevisst sammen mot samme mål og vi følger tiltakene. Arbeidet med lek, språk og sosial kompetanse på tvers av kulturer gir gode utviklingsmuligheter for barna. Vårt hefte om vår praksis fungerer som en god veileder og som evalueringsdokument. På grunnlag av plandokumentene og prosjekt evaluerte vi praksis på planleggingsdagen i januar og la nye planer.

Innovasjonsmålet vårt med å utvikle barnehagen som lærende organisasjon får god støtte i prosjekter som forankrer felles kunnskap og handling.

Barnehagen er i gang med språkløyper i tråd med oppsatt plan. Kompetanseutviklingen har ført til nye

refleksjoner og utvikling i personalet, og verktøyet blir prøvd ut i barnegruppene med årets tema "På reise i bøkernes verden", som også tar opp i seg erfaringer fra tidligere prosjekter,

Som Aust-Agders NAFO- barnehage er vi forpliktet til å drive opplæring av studenter og andre barnehager. I denne perioden har vi hatt studiebesøk av fem studenter fra UiA med tema flerkulturelt fokus.

Det er ett barn mer i barnehagen nå i forhold til i fjor på samme tid.

Det har vært tett personaloppfølging ved sykefravær. Økt nærvær er alltid i fokus, herunder gode rutiner når det gjelder smitteforebygging og belastninger.

Personalets sammensetning med to pedagoger på hver avdeling pluss at tre av fire faste assistenter er barne- og ungdomsarbeidere gir god kvalitet.

Ressursbruk

Økonomisk har vi et lite merforbruk på kr 29 000 til tross for stram styring.

Barnehagen har stabilt personale med høy kompetanse. Halvparten av personalet er pedagoger og tre av fire av øvrig personale er barne- og ungdomsarbeidere. Det gir store lønnsutgifter og gjør at budsjettet er svært knapt. I tillegg har vi fast ansatt tospråklig somalisk assistent i 40 % stilling og ekstra barne- og ungdomsarbeider som forsterkning i samarbeid med kvalifiseringstjenesten. Personalet er etter søknad økt fra 01.08 fra 60 % stilling til 100% etter barnehageloven. I tillegg er det fra 01.08. ansatt barne- og ungdomsarbeider knyttet til barn med spesielle behov i 75 % stilling. Disse stillingene dekkes gjennom veilednings- og utviklingstjenesten.

Fra 01.08 har vi to lærlinger.

Den lave stykkprisen gjør at barnetallet vil bli presset oppover på tvers av barnehageplanens mål om seks barn per voksen. Vakant stilling er økt opp igjen i perioden med 10 % grunnet inntak av flere barn. Antall barn per voksen nå er 6,15 og lavere enn i fjor.

Når det gjelder innkjøp ligger det på et nødvendig minimum.

Det har vært langtidssykemelding som ikke er arbeidsrelatert. I tillegg har det vært noe korttidsfravær. I en liten enhet slår sykefravær prosentvis kraftig ut. Sammenliknet med i fjor har fraværet gått økt med 1,5%. Der det er mulig søkes det midler og tiltak gjennom NAV.

Barnehagen har overført ubrukte kompetansemidler på kr 27 000 til prosjekt Språkløyper for bruk i løpet av året.

Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen

Økonomisk er den eneste måten å øke inntektene på å øke antall barn per voksen. Utover dette er barnehagen bevisst på å utnytte personalet fleksibelt og balansere antall barn og voksne ved sykefravær i barnegruppa.

Det er hele tiden fokus på å øke nærværsprosenten ved å ivareta den enkelte og ha nær kontakt ved fravær. Et godt arbeidsmiljø, utvikling av og bruk av alle ressurser er i seg selv også nærværstiltak og gir i tillegg lavere kostnader.

Estimat

Målet er å være økonomisk i balanse ved årets slutt. Men barnehagenes inntekter er avhengig av stykkprisen og barnetall.

Endringene i barnegruppene fra 01.08 har gitt et lavere barnetall. Det har vært jobbet aktivt for å fylle de tre siste plassene. Økonomi og talledatoer henger sammen. Dersom nye barn kommer utenom disse, vil det ikke gi positivt utslag før 01.10 og 15.12.2017 og fort føre til at vi går i minus.

Sykefravær vil også kunne slå ut og øke et underskudd.

Vurderinger

Tidlig innsats er avhengig av mulighet for å jobbe i små grupper. Med det harde presset på økonomi blir

dette et krysspress. Barnehagenes forpliktelser for å holde kvaliteten oppe blir enda tydeligere med ny rammeplan for barnehagene som trådte i kraft 01.08.2017 og etter den kommunale planleggingsdagen med "Ny Rammeplan - hva nå?" er vi godt i gang med felles fokus og inspirasjon.

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

Det at det er vedtatt at barnehagen skal være i Grimstad gamle barneskole og få utvikle oss og utvide her, skapte store forventninger. Kompetansen holdes samlet, og det er en stor fordel. Det er store forventninger knyttet til den kommende utviklingen av barnehagen.

Fremover blir det viktig med en god framdriftsplan fram mot budsjett 2018.

Eide barnehage

Økonomitall

Beskrivelse	Gjeldende budsjett 2017	Regnskap 2016 August	Regnskap 2017 August	Budsjett 2017 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	8 493	5 114	5 527	5 394	-133
Andre driftsutgifter	397	270	290	265	-25
Driftsinntekter	-1 788	-1 457	-1 455	-1 138	317
NETTO	7 102	3 927	4 362	4 521	159

Personaldata

Faste årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	13,6	14,4	0,8

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	1,9	0,2	-1,7

Fraværsprosent	2. Tertial 2016	2. Tertial 2017	Endring
Fravær	5,5%	0,8%	-4,7%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2. tertial 2016	2. tertial 2017	Endring	%
Barn på heltid	55	57	2	3,64
Barn på deltid	5	5	0	0
Barn 3-5 år	38	40	2	5,26
Barn 1-2 år	22	22	0	0
Sum antall barn	60	62	2	3,33

Eide barnehage har gitt et pedagogisk tilbud til 62 barn i alderen 0-6 år. I august tok vi imot 11 nye barn. Personalgruppa har bestått av 17 ansatte inklusiv personale til barn med særskilte behov. Av høydepunkter denne perioden vil jeg trekke frem at vi ble en godkjent "Være sammen-barnehage" på sommerfesten 13.06.17 etter å ha jobbet tre år med utviklingsarbeidet.

Resultat og aktivitet

Ny rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver trådte i kraft 01.08.17. Årsplanen for 2017-2018 er utarbeidet i tråd med den nye forskriften. Måloppnåelsen har vært god, og vi har gjennomført de planlagte aktivitetene som er beskrevet i planene for denne perioden. Turer i nærmiljøet, 17. mai-aktiviteter, konsert, kunstutstilling, overnatting, tur til Vitensenteret for å nevne noe. Barna har vist stor interesse for "være samme-opplegget" som handler om vennskap og inkludering. For foreldregruppa har vi arrangert foreldremøte, foreldresamtaler, bli kjent-ettermiddag og en vellykket sommerfest der både barn, foreldre og personalet var med på å opptre for hverandre.

Ressursbruk

Eide barnehage er i budsjettbalanse etter 2. tertial 2017. Vi har 159 000 kroner i ubrukte midler. Det skyldes i hovedsak lavt vikarforbruk første halvår og lite innkjøp av leker og utstyr. Fraværsprosenten er

0,8 %, og det har positiv effekt på kvaliteten på tjenesten vi tilbyr. Barnetallet er økt med to barn sammenlignet med tallene for 2016.

Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen

Enheten er i budsjettbalanse.

Estimat

Barnetallet ligger på 6,5 barn per voksen. Det er ingen ledige plasser i de tre avdelingene. Fulle barnegrupper + stabil personalgruppe = sikker drift i Eide barnehage.

Vurderinger

Det ser ut til at Eide barnehage vil gå i balanse ved årets slutt. Vi har dessverre ikke lærling denne høsten. Det kan føre til noe økte vikarutgifter siste tertial, da lærlingen tidligere har dekket deler av vikarbehovet.

Barnehagetilbudet har stor betydning barnas psykiske helse og utvikling. Vi vet at gode barnehager gir en helsemessig gevinst. Ved å øke pedagogtettheten og lavere antall barn per voksen kan vi bedre ivareta det enkelte barnet.

Grimstad ungdomsskole

Økonomitall

Beskrivelse	Gjeldende budsjett 2017	Regnskap 2016 August	Regnskap 2017 August	Budsjett 2017 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	30 867	19 562	19 175	19 577	403
Andre driftsutgifter	1 099	939	880	733	-148
Driftsinntekter	-2 211	-1 821	-1 144	-1 407	-263
NETTO	29 755	18 680	18 911	18 903	-8

Personaldata

Faste årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	41,9	40,4	-1,5

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	5,1	4,7	-0,4

Fraværsprosent	2. Tertial 2016	2. Tertial 2017	Endring
Fravær	4,5%	3,9%	-0,6%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2. tertial 2016	2. tertial 2017	Endring	Endring i %
Antall elever	374	361	-13	-3,5
Spesialundervisn. ped	2546	3990	1444	56,7
Spesialundervisn. ass				

Skolen har ikke angitt antall timer til miljøarbeider (assistent) inn mot spesialundervisning. Den modellen skolen bruker (miljøteam) for oppfølging av elevene ved bruk av miljøarbeidere gjør at en slik timetelling ikke gir mening.

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. Høsten 2017 innleder UiA et forsknings- og utviklingsarbeid på grunnlag av en ny modell Grimstad ungdomsskole har utviklet for veiledning av studenter. Dette har vært i en forberedende fase gjennom første tertial.

Andre tertial har ellers vært preget av godt læringsmiljø og solid drift. Skolen er i utvikling med den synlige og antatte framtiden som siktemål.

Skolen har hatt en vellykket innføring av nye rutiner i forhold til i opplæringsloven kapittel 9a om elevenes skolemiljø.

Resultat og aktivitet

Skolen har inngått et samarbeid med barneskolene i kretsen, Jappa skole, Frivoll skole og Landvik skole, for å utvikle en samlet plan for skolenes arbeid i forhold til opplæringslovens kapittel 9a, elevene sitt skolemiljø. Begrepet aktivitetsplikt blir innarbeidet med tilhørende rutiner. Arbeidet er påbegynt i første tertial, og det er en målsetning at planen skal være ferdig og operasjonalisert i 2017. Tiltaket knyttes til mål nummer 1 i enhetens målsetninger for 2017.

Elevundersøkelsen blir gjennomført på alle trinn hvert år og gir et bilde av en skole med liten grad av mobbing og med høye skår på flere andre områder. Arbeidet for et godt læringsmiljø er sterkt vektlagt. Skolen prioriterer blant annet små basisgrupper, høy grad av samarbeid i personalet og opprettholdelse og videreutvikling av skolens miljøteam. Miljøteamet 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.

Skolens læringsresultater er et mangfoldig begrep. En del av dette er oppnådde karakterer der skolen har som mål å ligge på eller over landssnittet. Karakterresultatene har også relative sider, som for eksempel sammenhengen med demografi slik Statistisk sentralbyrå har laget en statistikk på. 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. Med dette forholdet som bakgrunn vil et resultat over landssnittet for Grimstad ungdomsskole være et godt resultat. Karakterresultatene gjennom de siste årene viser at skolen ligger omtrent på landssnittet med en gradvis bedring over tid. For å bedre undervisningskvaliteten ytterligere, mål nummer 2 for 2017, arbeider skolen videre med tiltak under den statlige satsingen *Ungdomstrinn i utvikling* med spesiell vekt på klasseledelse. Blant flere tiltak er en mal for innholdselementer i en undervisningsøkt utarbeidet og på vei til å bli innført. Elevundersøkelsen viser en lavere skår på temaet vurdering for læring enn skolens ledelse er komfortabel med. Dette vil være i fokus gjennom året.

Skolens mål nummer 3 for 2017, andel elever med enkeltvedtak om spesialundervisning skal være under 6,5%, ser per i dag ut til å være vanskelig å oppnå. Andelen ligger per 2. tertial på 6,9 %. Kutt i budsjettet gjør at en del timer til styrking av ordinær undervisning i blant annet basisfagene må fjernes. Dette reduserer antall muligheter for individuelle tilpasninger, og som en konsekvens en økning av andelen elever med spesialundervisning. Når elever gjennom dette får individuelle rettigheter svekkes den ordinære undervisningen ytterligere, og andelen med spesialundervisning drives opp.

Arbeidsmiljøet ved skolen er godt, og fraværet er tilfredsstillende lavt; 3,9%. Det arbeides aktivt for et lavest mulig fravær.

Ressursbruk

Enheten forventes å være i budsjettmessig balanse for 2017, og har et mindreforbruk på 192 000 kr per andre tertial.

Den markante økningen i antall timer til spesialundervisning med pedagog skyldes en økning i antall elever med høy grad av oppfølging.

Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen

For å opprettholde budsjettbalanse når budsjettet kuttes, reduseres antall undervisningstimer i basisfag og i praktisk-estetiske fag. Skolen får merkbart færre elever grunnet Drottningborg ungdomsskole og politisk kutt for 2017. Budsjettreduksjonen blir omsatt til tilsvarende reduksjon i skolens bemanning, med kalkulert budsjettbalanse som mål.

Tiltak for å balansere budsjettet settes i verk etter drøfting/sikring gjennom sektorens rutine med økonomioppfølgende møter.

Det har vært foretatt et kutt i bemanningen på rundt 2 årsverk per 1. august 2017. Ytterligere kutt er så langt ikke påkrevet for å oppnå budsjettbalanse.

Estimat

Det er ikke planlagt andre tiltak enn bemanningsreduksjon som en funksjon av budsjettkutt og nedgang i elevtall. Dette forventes å sikre budsjettbalanse ved årsslutt 2017. Justeringer kan bli nødvendig blant annet grunnet endringer i elevtall skolen ikke kan forutse på nåværende tidspunkt og endringer i antall gjesteelever med refusjon fra andre kommuner.

Vurderinger

Grimstad ungdomsskole gjør det godt når det gjelder læringsmiljø og undervisningskvalitet. Skolens modell for miljøteam er spesielt vellykket. Skolen får mange og stadig flere gode tilbakemeldinger blant

annet på oppfølging av elever med spesielle behov. Vurdering for læring er et utpekt område for forbedring. Ellers er det en innarbeidet kultur ved skolen at alt kan gjøres bedre, og det arbeides aktivt på alle plan.

En svakhet og følt risiko er budsjettkutt. Nedgang i undervisningstimer ut fra dagens nivå rammer elevene på en tydelig måte. Planleggingen av kommende skoleår preges av hvilke styrkingstiltak som skal opphøre.

Fevik skole

Økonomitall

Beskrivelse	Gjeldende budsjett 2017	Regnskap 2016 August	Regnskap 2017 August	Budsjett 2017 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	42 301	25 585	26 782	26 785	3
Andre driftsutgifter	1 567	1 674	1 978	1 026	-952
Driftsinntekter	-4 403	-3 464	-3 886	-3 226	660
NETTO	39 465	23 795	24 874	24 585	-289

Personaldata

Faste årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	63,8	59,3	-4,5

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	0,5	4,7	4,3

Fraværsprosent	2. Tertial 2016	2. Tertial 2017	Endring
Fravær	8,4%	4,3%	-4,1%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2. tertial 2016	2. tertial 2017	Endring	Endring i %
Antall elever	566	582	16	2,8
Spesialundervisn. ped	2157	2480	323	15,0
Spesialundervisn. ass	0	0	0	0

Økning i spesialundervisning kan forklares med at Fevik skole har fått to nye "A-elever" skoleåret 2017/18.

Fevik skole er i stabil drift. Organiseringen i dette tertialet er en videreføring av organiseringen med tilnærmet likt antall årsverk. Enheten har i dette tertialet fått ny enhetsleder, fagleder for 1.-4. trinn og rådgiver for ungdomstrinn.

Tilbakemeldinger vi har fått er at skolestarten har vært god for både ansatte og elever.

Det har vært en krevende oppstart av nytt skoleår med relativt ny ledergruppe, og mange nye elektroniske systemer. Alle rutinene er ikke kommet på plass ennå, men vi antar at dette kommer vil være i orden i løpet av 3. tertial.

Resultat og aktivitet

Fevik skole drives på en effektiv måte, med stor grad av to-lærersystem i klasserommet og stor grad av lærersamarbeid.

Personalet er blitt kurset innenfor klasseledelse, noe som har gitt resultater i form av tydeligere lærere i klasserommet. Bygging av relasjoner lærer/elev og elev/elev er en viktig del av dette arbeidet.

Ressursbruk

Nedgangen i antall faste årsverk og tilsvarende økning av midlertidige årsverk skyldes lærere som er ute i videreutdanning. Totalt antall årsverk er tilnærmet likt forrige tertial.

Det registrerte korttidsfraværet stemmer ikke helt med det reelle fraværet. Det er forholdsvis nytt for de ansatte at de selv skal gå inn i HR-portalen og registrere sitt fravær, og vi antar at det på grunn av nye rutiner er rapportert for lite fravær. Vi holder på å utarbeide gode kontrollrutiner for dette.

Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen

Fevik skole setter ikke i verk spesielle tiltak som vil påvirke økonomien.

Estimat

Fevik skole regner med å avslutte året i økonomisk balanse.

Vi venter på refusjoner for sykefravær, for lærere som tar videreutdanning og for gjesteelever som har spesialundervisning. Elevtallet vårt er gått opp, og dette vil også gi et positivt utslag på årets økonomieresultat.

Vurderinger

Skolen jobber godt med å skape inkluderende læringsmiljøer, der man tar høyde for det store mangfoldet elevene representerer. Det investeres mye tid til å samarbeid med foresatte og andre kommunale etater som barnevern, PPT og helsesøster.

Skolens miljøteam på ungdomsskolen jobber forebyggende når det gjelder fravær, og følger opp elever som strever med å finne seg til rette.

Skolen kan bli bedre til å samarbeide med videregående skoler for å bedre overgangen for enkelte elever.

Fevik skole må fortsatt jobbe med felles kulturbygning av hele 1.-10 skolen. Det er fire avdelinger på skolen, men det skal være felles holdninger, verdier, regler og rutiner for hele skolen. Dette er et arbeid som vil ta lang tid, ettersom det er et stort personale og i tillegg utskiftninger i skolens ledelse.

Eide skole

Økonomitall

Beskrivelse	Gjeldende budsjett 2017	Regnskap 2016 August	Regnskap 2017 August	Budsjett 2017 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	9 745	6 121	6 183	6 181	-2
Andre driftsutgifter	605	316	372	403	31
Driftsinntekter	-1 200	-586	-799	-895	-96
NETTO	9 150	5 851	5 756	5 690	-67

Personaldata

Faste årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	12,5	13	0,5

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	2,5	2,1	-0,4

Fraværsprosent	2. Tertial 2016	2. Tertial 2017	Endring
Fravær	2,5%	7,3%	4,8%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2. tertial 2016	2. tertial 2017	Endring	Endring i %
Antall elever	94	89	-5	-5,3
Spesialundervisn. ped	494	589	95	19,2
Spesialundervisn. ass				

Budsjett er økt noe i forhold til i fjor, vi er likevel noe i minus. Vi har per dags dato 89 elever, altså en nedgang på fem elever. Dette vil slå ut på vårt budsjett i oktober, og vi vil antagelig ende på minus mot årets slutt. Denne høsten har vi 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. Skolen bærer preg av høy trivsel både hos ansatte og elever gjennom de ulike undersøkelsene som er blitt utført og som vi ellers kan observere i det daglige arbeidet.

Resultat og aktivitet

Vi har økt fra tre til fire elever med enkeltvedtak som har full dekning. I tillegg finnes det flere elever som trenger tett oppfølging i hverdagen og elever som av forskjellige årsaker har behov for tilpasset undervisning. Vi arbeider systematisk både med Grimstadprøvene og øving på nasjonale prøver og andre kartleggingstester for å heve elevenes faglige kunnskap. Vi har også lesekurs. 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.

Ressursbruk

Vi er ikke i rute med budsjettet ennå, og har et underskudd på 61 000 kr. Vi har fire elever med vedtak om 100 % oppfølging av assistent. Dette er en av årsakene til at vi har et overforbruk i forhold til budsjett. Vi bruker en del på vikar grunnet langtidssykemeldinger, 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 åtte kontaktlærere for å sikre et tett skole/hjem-samarbeid. En klasse er delt p.g.a store utfordringer og deltidsstillinger. Vi har satt inn igjen timer til trivselsleder, bibliotek. Vi har stadig slått sammen klasser i flere fag. Vi nærmer oss økonomisk balanse og fraværet ligger på 7,3%, noe som ikke er jobbrelatert. Det fremgår av medarbeiderundersøkelsen at det er stor trivsel i personalet.

Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen

Det er vanskelig å se hvor vi skulle sette inn sparetiltak da vi allerede kjører et stramt budsjett. Vi har ingen store innkjøp, og det meste av budsjettet går til lønnsutgifter. Fra høsten 2017 fikk vi en ekstra elev med 100% ekstraressurs.

Estimat

Slik det ser ut på regnskapet nå, er det sannsynlig at vi går i minus ved årets slutt.

Vurderinger

Eide skole har vært inne i en positiv utvikling hvor vi ser at elevtallet har vært stabilt, vi ser flere tilflyttere til bygda. Likevel har elevtallet gått ned noe p. g. a skolebytte og flytting. 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. I tillegg har vi et prosjekt der vi er en del av Den naturlige skolesekken, noe som er med på å berike våre elevers hverdag. Vi har også begynt med russisk matematikk, noe som vi håper skal utvikle elevenes matematikkferdigheter på sikt.

Jappa skole

Økonomitall

Beskrivelse	Gjeldende budsjett 2017	Regnskap 2016 August	Regnskap 2017 August	Budsjett 2017 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	25 130	16 655	16 061	15 940	-122
Andre driftsutgifter	1 119	781	769	746	-23
Driftsinntekter	-3 033	-2 559	-2 435	-2 125	310
NETTO	23 216	14 877	14 395	14 561	166

Personaldata

Faste årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	33,9	34,3	0,3

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	8,4	7,7	-0,7

Fraværsprosent	2. Tertial 2016	2. Tertial 2017	Endring
Fravær	4,6%	9,7%	5,1%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2. tertial 2016	2. tertial 2017	Endring	Endring i %
Antall elever	286	290	4	1,4
Spesialundervisn. ped	3087,5	3106,5	19,0	0,6
Spesialundervisn. ass	3524,5	3819	294,5	8,4

På Jappa skole legges det stor vekt på kvalitet i undervisningen og læringstrykk gjennom tett samarbeid mellom lærere på samme trinn. Skolen har gjennomgående bra faglige resultater. Trivsel og inkludering for alle elevene er på agendaen i personalmøter gjennom hele skoleåret. Skolen hadde gode skår på siste elevundersøkelse, noe enhetsleder er svært fornøyd med. I den forbindelse vises det til målene i kommunedelplan for grimstadskolen.

Skolen har hatt nedgang i elevtall. Det forventes likevel at elevtallet kan øke noe utover skoleåret, spesielt med tanke på antall minoritetsspråklige elever som kommer til Grimstad. Skolen vil ikke få tildelt vanlige budsjettmidler for elever som eventuelt kommer etter GSI - telling 1.oktober. Siden Jappa er mottaksskole for disse elevene, vil dette få budsjettmessige konsekvenser for enheten.

Når det gjelder drift har skolen inneværende skoleår hatt behov for mange vikarer. Det knyttes mot langtidssykemeldinger og flere fødselspermisjoner. Utfordringen ligger i å få kvalifiserte søkere til langtidsvikariater. Målsetting må helt klart være en større nærværsprosent for enheten.

Resultat og aktivitet

Skolen satser sterkt på kvalitet når det gjelder leseforståelse og utvikling av leseglede. Skolens bibliotek oppgraderes jevnlig med nye bøker for utlån, og resultatet er et høyt tall på utlån. Skolen gjennomfører dessuten leseprosjekt to uker per semester for alle trinn, noe som styrker fellesskapet. Målsetting er altså nådd.

Faglige resultater for enheten er gode og tilfredsstillende i henhold til målsetting.

Hele personalgruppen har vært involvert i arbeidet omkring trivsel og inkludering for alle elever. Dette er et satsingsområde for skolen. I henhold til nytt kapittel 9a i opplæringsloven, gjeldende fra 1.august, har personalet gjennomgått dette, samt at det har blitt gjennomgått på samtlige foreldremøter. Personalet jobber aktivt og spesifikt med dette hele skoleåret både på systemnivå og på individnivå. Skolen har innført en sosialtime hver uke på alle trinn.

2. tertial 2017 er antall enkeltvedtak om spesialundervisning litt i overkant av 7 % - en liten nedgang fra forrige tertial. Skolen har imidlertid fått flere A-elever med en til en-oppfølgning. Dette synliggjøres i tabellen gjennom en liten økning i timebruk. Det er ellers viktig å påpeke at vi har flere enkeltvedtak som ikke er medregnet. Dette gjelder vedtak om oppfølging av logoped. Denne oppfølgingen varer kun en definert periode av skoleåret (4-10 årstimer per elev), og etter denne perioden er enkeltvedtaket avsluttet. Skolen har fortsatt elever som er i, eller venter på utredning hos PPT. Følgelig er det en mulighet for at tallet kan gå noe opp.

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

Ressursbruk

Enheten har et mindreforbruk inneværende tertial på 166 000 kr. Enhetsleder anser dette til å være nær balanse, hvilket også vil være målsetting ved regnskapsårets slutt. Tiltak for å nå målet er streng budsjettkontroll.

Enheten har flere ansatte i fødselspermisjon og langtidssykemeldte som dekkes inn av vikarer. I tillegg til langtidssykemeldte har vi i 2. tertial et relativt stort korttidsfravær, noe som er utslagsgivende for sykefraværet. Så langt mulig settes det inn vikarer som i arbeidsgiverperioden dekkes av eget budsjett.

I samråd med overordnet nivå og HR-avdelingen har enheten styrket administrasjonen med 50 % fagleder. Dette er gjennomført ved omgjøring av arbeidskontrakt for en intern medarbeider. Fra 1.august 2017 har endringen blitt permanent. Kostnadene dekkes innenfor eget budsjett.

Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen

Enhetsleder anser et mindreforbruk per 2. tertial på 166 000 til å være noe høyt, men nær balanse. Budsjettbalanse er målsetting ved regnskapsårets slutt. Tiltak for å nå målet er streng budsjettkontroll.

Estimat

Det vises til streng budsjettkontroll i forrige avsnitt. For å følge opp vil enhetsleder ha tett kontakt med økonomirådgiver for skole. Det avhenger også av tilgang på oppdatert informasjon i det nye økonomisystemet i det daglige for å kunne følge med.

Enheten holdt tilbake noen prosent i tilsetninger for høsten. Dette begrunnes i forventet elevtallsnedgang, og i at bemanning på enheten vil være utslagsgivende når det gjelder å holde budsjett. Det er på dette området det eventuelt kan spares midler. Dersom enhetsleder ser behov for det, er et nytt estimat ytterligere reduksjon i bemanningen gjennom oppsigelse av avtalte vikariat(er) senere i regnskapsåret.

Vurderinger

Enhetsleder styrer bevisst mot budsjettbalanse. Enheten jobber for øvrig godt med skolemiljø og har stort faglig fokus, noe resultater viser.

Arbeid med skolemiljø som skal sørge for at alle elevene har det trygt og godt er et kontinuerlig arbeid. Skolens oppgave vil være å se på hele personalgruppen i fellesskap som en viktig ressurs i det pedagogiske utviklingsarbeidet som gjøres for å gi den enkelt elev en trygg og god skolehverdag. En del av dette er blant annet innføring av en sosial time hver uke for alle trinn. Videre fokus vil være å få til et kvalitativt arbeid på alle trinn, og at foresatte med fordel kan inkluderes i dette arbeidet.

Skolen jobber godt med lesing og leseopplæring fordi lesing ligger til grunn for at elever skal lykkes i skolen. Innenfor dette satsingsområdet kan skolen bli bedre på å gi trinnes bibliotektime mer kvalitativt innhold. Det er utarbeidet en mal for dette. Skolen ser også for seg et tettere samarbeid med biblioteket i sentrum.

Det oppleves at vi er gode på klasseledelse og struktur i undervisningen. For at kvaliteten skal opprettholdes, er det nødvendig med stadig oppdatering. Tanken er presentasjoner og drøftinger i

plenum. Dette vil alle, men spesielt nye medarbeidere, ha nytte av.
Det vises for øvrig til innledende punkter i tertialrapporten.

Frivoll skole

Økonomitall

Beskrivelse	Gjeldende budsjett 2017	Regnskap 2016 August	Regnskap 2017 August	Budsjett 2017 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	12 782	8 224	7 885	8 111	226
Andre driftsutgifter	1 727	393	511	411	-99
Driftsinntekter	-3 377	-1 159	-2 462	-2 549	-87
NETTO	11 132	7 458	5 934	5 974	40

Personaldata

Faste årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	18,5	17,7	-0,8

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	0,1	1	0,9

Fraværsprosent	2. Tertial 2016	2. Tertial 2017	Endring
Fravær	8,2%	5,4%	-2,8%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2. tertial 2016	2. tertial 2017	Endring	Endring i %
Antall elever	132	129	-3	-2,3
Spesialundervisn. ped	884	884	0	0
Spesialundervisn. ass	0	0	0	0

Frivoll skole arbeider kontinuerlig med skolens satsingsområder og pedagogisk utviklingsarbeid. Det er stor grad av engasjement i personalet til kompetanseheving og videreutvikling av skolen. Vi har fokus på kvalitet og mangfold i undervisningen. Vi arbeider aktivt for et best mulig skolemiljø for våre elever, og videreutvikler rutiner og tiltak i forbindelse med dette arbeidet i tråd med Grimstad kommunes planer og tiltak. Vårt samarbeid med UiA fortsetter, og vi har allerede nå i høst tre studentpartier fra lærerutdanningen ved UiA. Skolehagen på Frivoll ble etablert som et tiltak i Den naturlige skolesekken, som vi mottok prosjektmidler for i to år. Denne tida er nå over, og drift og opplegg rundt skolehagen blir implementert i skolens ordinære undervisning. Traumebevisst omsorg/rause relasjoner er også et av våre satsingsområder. Vi arbeider kontinuerlig med å øke personalets kompetanse og forståelse for elever innenfor "traumespekteret". Skolen har spennende og varierte satsingsområder med fokus på elevenes mestringsopplevelser. Satsingsområdene bidrar til en høy bevissthet og kvalitet rundt elevenes læringsutbytte.

Skolen har aktive elever og foresatte som sammen med vårt personale bidrar med positive tiltak til beste for alle på Frivoll skole.

Kommunens ressursfordelingsmodell gjør at vår største tilbakevendende utfordring er skiftende elevtall og varierende elevtall i klassene, noe som fører til økonomiske utfordringer. Vi håper dette vil endres fremover, og at elevtilgangen igjen vil øke. Dette vil bety en mer forutsigbar økonomisk situasjon for skolen.

Resultat og aktivitet

Frivoll skole legger stor vekt på elevenes trivsel og læringsmiljø. Vi er i gang med å utarbeide nye rutiner i forhold til de nye reglene som trådte i kraft 01.08.17 vedr. elevenes skolemiljø (jf. nye kapittel 9a i opplæringsloven). Dette arbeidet vil vi bruke mye tid på fremover.

Vår plan "Vurdering for læring" er nå utarbeidet etter gode prosesser og mye arbeid i lærerpersonalet. Gjennom dette arbeidet tilstreber vi en mer kollektiv vurderingspraksis. Alle skal nå bruke vurderingsredskapene som ligger i planen.

Skolens leseplan er en del av skolens satsing på lesing som grunnleggende ferdighet i alle fag. Vi har også faggrupper som arbeider med lokale læreplaner. Dette arbeidet fortsetter vi med også fremover. Skolen er aktiv i forhold til utvikling av alternative læringsarenaer. Skolehagen er en arena vi bruker aktivt på alle klassetrinn. På skolens høstfest i september solgte vi produkter fra skolehage-driften. Elevene og personalet deltar aktivt i dette arbeidet. Høstfesten er blitt en fin tradisjon, og er et samarbeid mellom FAU og skolens ansatte.

Vårt samarbeid med UiA er viktig for skolens kompetanseutvikling, og for nærhet til universitets studietilbud. Vi skal på planleggingsdagen 20.10.17 delta på Sørlandske lærerstevne på UiA.

Skolen kjennetegnes av en bred og helhetlig tenkning rundt elevenes læring og mestringsopplevelse. Vi ligger godt an til oppnåelse av målene som er satt for 2017. Usikkerhetsmomentet for skolen er variabelt relevantall. Dette vil kunne få direkte innvirkning på måloppnåelsen på sikt.

Ressursbruk

Vi har i løpet av det siste halvåret kuttet 40 % lærerstilling og 80 % miljøterapeutstilling på grunn av nedgang i elevtall. Dette er en utvikling som virker inn på skolens drift, og er til tider utfordrende. Kutt i bemanning er svært merkbart; det er for eksempel bare en pedagog på 18 elever i nåværende 1. klasse. Personalet er løsningsorientert og utnytter ressursene så godt som mulig. Vi har gjennom midler fra IMDI (Integrerings- og mangfoldsdirektoratet) ansatt midlertidig tospråklig assistent i arabisk-norsk, da skolen de siste årene har fått flere elever med flerkulturell bakgrunn. Dette er med på å skape et spennende og godt mangfold i skolemiljøet vårt.

Det er noe uvisshet når det gjelder ekstra ressurskrevende elever. Ressursbruken rundt dette vil variere ut fra elevenes behov, og kan være vanskelig å forutse i perioder. Dette er et område vi vurderer kontinuerlig for å finne de beste løsningene til elevenes beste. Personalet viser fleksibilitet og god kompetanse i å tilrettelegge for variert og god undervisning. Frivoll skole har fortsatt svært lav andel av elever med enkeltvedtak om spesialundervisning (1,5 %). Assistentressursen på skolen brukes til generell styrking på de enkelte klassetrinn. Vi måtte kutte 80 % miljøterapeutstilling fra 01.08.17, og dette er svært merkbart i både skole og SFO. Vi tilstreber å gi elevene god tilpasset opplæring, men dette området må vi være spesielt oppmerksomme på ved ytterligere kutt i bemanning.

Skolen har en nøktern drift når det gjelder investering, og vi prioriterer kun nødvendig utstyr og aktiviteter som går direkte på elevenes opplæring og undervisningssituasjon.

Fraværsprosenten har i andre tertial vært betydelig lavere enn på samme tid i fjor. Dette er en svært positiv utvikling. Resultatene på KS' medarbeiderundersøkelse "10-faktor" er gjennomgått i personalet. Vi har hatt felles prosessarbeid i hele personalet, der har vi har drøftet/analysert resultatene og satt opp konkrete tiltak innen områder som vi vil forbedre. De ansatte gir uttrykk for trivsel på jobb, og det vises mye stå på-vilje og engasjement.

Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen

Enheten er per i dag innenfor budsjetttrammene, og har som realistisk mål å oppnå budsjettbalanse, blant annet gjennom reduksjon i bemanning som er blitt gjort i løpet av det siste halvåret. Ved skolestart har det vært en liten nedgang på elevantallet igjen, men dette var forventet. Situasjonen vil vurderes fortløpende, og vil hele tiden måtte sees i sammenheng med en kvalitetsvurdering av skolens undervisningstilbud.

Med det overnevnte tiltaket vil vi kunne holde oss innenfor budsjetttrammene, med mindre andre uforutsette ting skjer.

Estimat

Etter siste nedbemanning på 80% miljøarbeiderstilling fra 01.08.17, vil enheten kunne oppnå budsjettbalanse. Risikofaktorer i dette bildet er blant annet ekstra ressurskrevende elever, og andre uforutsette elevsaker. Dette vil etter behov bli drøftet med blant annet kommunalsjef og skolesjef. Det er viktig å påpeke at det hele tiden må være en kontinuerlig kvalitetsvurdering av skolens undervisningstilbud, når en vurderer eventuelle nye kutt.

Vurderinger

Frivoll skole har mange satsingsområder som er med på å bidra til et positivt læringsmiljø og høy kvalitet i undervisningen. Trivselen er stor blant elever og ansatte. Vi vil videreføre vektleggingen av tilpasset opplæring for alle, og drive undervisning der mestring og positive læringsopplevelser står i fokus. Vi skal fremover implementere og videreutvikle våre lokale læreplaner. Personalet er flinke til å se muligheter, og å finne løsninger til beste for elevene våre. Frivoll SFO har et variert og godt aktivitetstilbud til elever på 1.-4.trinn.

En tilbakevendende utfordring for skolen er uvissheten med hensyn til elevtall, noe som skaper økonomiske utfordringer og uforutsigbarhet.

Frivoll skole har ledig kapasitet, og forventer på lengre sikt at elevantallet vil øke med hensyn til fremtidig boligutbygging i området. Disse utbyggingene vil kunne bidra til et mer forutsigbart elevtall på sikt.

Skolens FAU er aktive og bidrar svært positivt til et godt og variert skolemiljø. Solheimsheia er oppgradert med flotte aktivitetsapparater, og alt dette ble gjort på dugnad av skolens FAU. Det er også planer for videre oppgradering av uteområdet.

Landvik skole

Økonomitall

Beskrivelse	Gjeldende budsjett 2017	Regnskap 2016 August	Regnskap 2017 August	Budsjett 2017 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	33 834	20 410	21 942	21 453	-489
Andre driftsutgifter	2 121	1 185	1 629	1 414	-215
Driftsinntekter	-5 054	-2 955	-3 507	-3 074	434
NETTO	30 901	18 640	20 063	19 793	-270

Driftsinntektene våre er redusert pga IFO (konkurrerende skolefritidsordning i regi av IMÅS).

Drift 2 steder og tilbakeflytting koster ekstra

Personaldata

Faste årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	45,7	50	4,3

Flere miljøarbeidere ble ansatt i faste stillinger. Dette er stillinger som tidligere har blitt utlyst år etter år.

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	10,3	3,7	-6,6

Vi ansatte miljøarbeidere i faste stillinger. I tillegg er det en liten nedgang i stillinger pga samlet skole

Fraværsprosent	2. Tertial 2016	2. Tertial 2017	Endring
Fravær	7,4%	4,9%	-2,5%

Dette er svært gledelige tall og skyldes nok flere forhold. Blant annet at skolen nå er samlet igjen, men også systematisk jobbing med nærvær over tid.

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2. tertial 2016	2. tertial 2017	Endring	Endring i %
Antall elever	434	438	4	0,9
Spesialundervisn. ped	2869	4275	1406	49,0
Spesialundervisn. ass	4940	6821	1881	38,1

Tallene fra 1.august 2017 er annerledes enn i kolonnen her. Det nye skoleåret genererer alltid en ny virkelighet.

Skoleåret 17/18 ser også annerledes ut enn 16/17.

2. tertial har vært en svært innholdsrik periode for Landvik skole.

Vi avsluttet skoleåret 16/17 todelt med 5.-7.trinn i Grooseveien 36 og 1.-4.trinn på Landvik skole.

Parallelt ble nytt bygg på Landvik ferdigstilt og vi kunne starte skoleåret 17/18 samlet igjen på Landvik skole, til stor glede for alle elever og ansatte. Det har vært et krevende skoleår med todeling for både foresatte, elever og alle ansatte.

14.september 2017 arrangerte vi stor åpningsfest for elevene med pølsefest, bli med-dans og show fra Vitensenteret Sørlandet. På kvelden var det stor fest for hele bygda med lærerkorpset, bli med-dans, taler, kafe ved FAU og elevrådet. Det var også mulig å se den splitter nye skolen vår.

15.september arrangerte vi Cuba-dilten (1 time med løping eller gåing i nærområdet) for alle elevene og ansatte med frivillig startkontingent til prosjektet sykler til Cuba, det ble i tillegg samlet inn over 50 sykler som blir sendt til barn som trenger det på Cuba. Utrolig flott, lærerikt og samlende for hele skolen. Med

ildsjel Jan Olsen som personlig sørger for at syklene kommer frem til Cuba og etterpå forteller våre elever om hvem og hvor syklene havner. Dette er et årlig arrangement.

Skolen fikk i perioden innvilget enda et europeisk prosjekt: <https://www.siu.no/index.php//Grunnskole-og-barnehage/Erasmus-for-grunnskole-og-barnehage/strategiske-partnerskap>

Samarbeidsland er Danmark, Polen, Slovenia og Kroatia. I prosjektet er målet å finne gode måter for å bedre IKT-kompetanse blant elever og lærere for å være best mulig rustet i fremtiden.

Resultat og aktivitet

Landvik skole har i deler av perioden vært todelt skole.

Vi har i hele perioden hatt tett oppfølging av byggeprosessen og ny skole i tillegg til planlegging av nytt uteområde. Skolen er i perioden samlet igjen, og mange brikker skal på plass. Oppussing av gammel del vil trolig stå ferdig rundt juletider 2017

Vi jobber også aktivt med trafiksikker skole og skal nå delta i prosjekt "Hjertesone" sammen med initiativtaker Svein Frøytlog. Dette arbeidet jobbes det aktivt med i både personalgruppa, foreldre og elevgruppa. Landvik skole sendte også inn en høringsuttalelse angående Klodeberg pukkverk som ønsker å bruke Gjørbrøndveien som hovedtrase for alt uttak av pukk i fremtida. Dette er vi sterkt imot.

Kapittel 9a og det psykososiale miljøet til elevene er noe vi bruker mye tid og ressurser på. Etter lovendring 1.august 2017 har dette fått enda større aktualitet. Et godt psykososialt miljø for alle er ferskvare og må jobbes med kontinuerlig for å lykkes i størst mulig grad.

28.august 2017 kom kampanjen "bruk hue" til Landvik skole. Vi inviterte alle elever i Grimstadskolen fra 6.-10.klasse til foredrag i NaturMurhallen og på kvelden samme dag ble alle foresatte med elever i grunnskolen i Grimstad kommune invitert til foredrag. (<https://brukhue.com/>)

I perioden deltar også hele skolen på kampanjen Beintøft som oppfordrer til å sykle, gå eller bruke kollektivt til og fra skolen.

Ressursbruk

Skolen er igjen samlet fysisk på et sted. Dette er en unik mulighet til å jobbe systematisk og godt på flere plan. Vi er i gang med å jobbe bedre med miljøteam rundt elevene, heller enn oppfølging av enkeltelever. Dette er en omstilling for mange og jobbes med på flere plan.

Nærværet vårt er økt med tanke på samme periode i fjor. Dette er positivt og må holdes vedlike med gode prosesser og fremdeles fokus på det gode arbeidsmiljøet for alle ved Landvik skole.

Det er mange uforutsette utgifter med ny skole.

Ny fagleder skal ansettes i neste semester. Skolen har per i dag en for liten ledelsesressurs.

Skolen satser på IKT. Mye av kompetansehevingen finansieres av egne midler fra 2 ulike EU-prosjekt, i tillegg til at skolen har fått skoleovertagelse i uke 7 2018.

Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen

Det at skolen nå igjen er samlet gir oss en god mulighet til å tenke mer fleksibelt.

Vurderinger

Landvik skole er preget av et godt arbeidsmiljø.

Et lavt sykefravær kan være et godt tegn på dette.

Vi har mange elever som trenger tett og god oppfølging.

Endring i lov om elevenes psykososiale miljø fra 01.08.17 skjerper skolenes og spesielt rektor sin plikt til å handle dersom elevenes rett til et godt psykososialt miljø blir brutt. Her har Grimstadskolen er stor og utfordrende jobb foran seg.

Holviga barneskole

Økonomitall

Beskrivelse	Gjeldende budsjett 2017	Regnskap 2016 August	Regnskap 2017 August	Budsjett 2017 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	26 241	16 010	16 388	16 574	186
Andre driftsutgifter	1 447	967	1 473	965	-508
Driftsinntekter	-3 229	-2 544	-3 078	-2 277	800
NETTO	24 459	14 433	14 783	15 261	478

Personaldata

Faste årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	36,8	36,7	-0,1

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	3,8	8,7	4,9

Fraværsprosent	2. Tertial 2016	2. Tertial 2017	Endring
Fravær	5,6%	5,8%	0,2%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2. tertial 2016	2. tertial 2017	Endring	Endring i %
Antall elever	357	372	15	4,2
Spesialundervisn. ped	4476	5332,5	856,5	19,1
Spesialundervisn. ass	6308	5887,5	-420,5	-6,7

Holviga barneskole har gjennomført sitt første hele skoleår som egen skole (2016/2017), og arbeider fortsatt hardt med å skape egen identitet.

Skoleåret har vært preget av felles pågangsmot for å arbeide med pedagogisk utviklingstid. Skolen har satt av my tid til å få på plass systemer, både organisatorisk og faglig, der visjonen vår skal være synlig i arbeidet vi gjør.

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

Skolen er i dag liten i forhold til elevtall og mangler spesialrom. Vi låner i dag klasserom og spesialrom på ungdomsskolen

Resultat og aktivitet

Skolen har i høst hatt fokus på pedagogisk utvikling og samarbeid i kollegiet. Fokus er fortsatt å arbeide med at visjonen vår skal være levende; «Omsorg, trivsel og kunnskap» for alle ansatte, elever og foresatte. Dette skal legges til grunn i alle planer vi arbeider med på skolen.

Vi har i høst forandret fra fagansvarlig til ansvarlig i grunnleggende ferdigheter som lesing og skriving osv. Det gjør det enklere i forhold til kunnskapsløftet og er lettere å forholde seg til for alle lærerne. Skolen arbeider fortsatt med målene etter 10-faktorundersøkelsen.

Skolen har et stort fokus på det psykososiale miljøet for elevene våre. Dette arbeides gjennom sosialaktivitetstime, «Link til Livet» og Zippys venner. I tillegg har vi *aktiv 365* i friminuttene. Disse tiltakene arbeider vi med for å fremme positiv sosial atferd blant elevene.

Ressursbruk

Skolen går i et lite overskudd etter august, men regner med å gå i balanse frem til nyttår. Det er i hovedsakelig økt bemanning på enkeltelever som er hovedårsak til dette. Vi har hatt en del utgifter knyttet til økt elevtall og ny SFO.

Skolen prøver å holde nede bruk av assistenter/miljøarbeidere. Samtidig arbeider vi med å integrere elever med spesielle behov mest mulig inne i klasserommene. Det gjør at ressursene blir bedre brukt, og vi ser at flere elever har større positiv utvikling.

Skolen arbeider med miljøtiltak for å holde sykefraværet nede. Det har gitt positive utslag på skolen og det kan virke som om trivselen er stor selv om det er mye å gjøre.

Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen

Holviga barneskole ser ut til å ha kontroll på utgiftene. Vi vil fremover fortsatt måtte bruke en del ressurser på fornyelse/øking av utstyr i forhold til økt elevtall og utskifting.

Estimat

Skolen har oversikt over lønnsutgifter, som er den største utgiften på skolen. I tillegg går vi gjennom økonomi sammen i ledergruppen to ganger i måneden. Vi jobber nøye med visjonen vår for at alle ansatte og elever skal trives på skolen.

Vi går gjennom budsjett og har startet langtidsplanlegging i forhold til behov tilknyttet satsningsområder.

Vurderinger

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

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.

Holviga ungdomsskole

Økonomitall

Beskrivelse	Gjeldende budsjett 2017	Regnskap 2016 August	Regnskap 2017 August	Budsjett 2017 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	14 599	9 470	9 745	9 216	-529
Andre driftsutgifter	834	438	502	556	54
Driftsinntekter	-315	0	-370	-315	55
NETTO	15 118	9 908	9 877	9 457	-420

Personaldata

Faste årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	21,9	21,5	-0,4

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	0,5	0,9	0,4

Fraværsprosent	2. Tertial 2016	2. Tertial 2017	Endring
Fravær	1,8%	0,8%	-1%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2. tertial 2016	2. tertial 2017	Endring	Endring i %
Antall elever	168	170	2	1,2
Spesialundervisn. ped	368,5	360	-8,5	-2,3
Spesialundervisn. ass	1250	1136	-114	-9,1

Holviga ungdomsskole kan se tilbake på et spennende og utfordrende 2. tertial.

Skolen har et høyt læringstrykk, og vi opplever at skolen fikk en flott oppstart i august måned.

Ungdomsskolen har i dette tertial startet samarbeidet med Universitetet i Agder rundt praksisplass for vernepleierstudenter og blitt praksisskole for PPU-studenter. Skolen har også startet et samarbeid med FK Jerv, hvor spillerutviklere vil delta sammen med pedagoger i valgfag ved skolen. Skolen har fått kontakt med Ungt Entreprenørskap og arrangerte en innovasjonscamp for de 170 elevene i august måned i samarbeid med Dyreparken i Kristiansand.

Skolen har arbeidet med en helhetlig plan rundt krenkelsesbegrepet og §9a i opplæringsloven i 1 og 2. tertial, og har dette som hovedfokus sammen med *Vurdering for læring (kollegaveiledning)* dette skoleåret.

Skolen har et meget lavt sykefravær, og man erfarer at arbeidsmiljøet på skolen er godt. Området som har vært mest utfordrende for skolens drift i 2. tertial har vært økonomi. Skolen ser også behov for å styrke overgang mellom avgiverskole og ungdomsskole.

Skolen har kommunens velkomstklasse for fremmedspråklige. Klassen har i 1 og 2. tertial fått flere elever til klassen, noe som er positivt for elevene og læringstrykket i klassen. Velkomstklassen vil forsøke å fortsette med bruk av assistenter som kan morsmålet til elever, da dette fremmer faglæring på morsmål og integrering.

Resultat og aktivitet

Læringsresultat

Skolens elever hadde i 2. tertial høye grunnskolepoeng. Ved skriftlig eksamen 2017 var resultatet over landsgjennomsnittet.

Merknad: Skolen arbeider bevist med VFL for å øke resultatet hos den enkelte elev. Styrking i fag har gitt resultat, til tross for nedskjæring. Ansatte har fokus på kollegaveiledning i skoleåret 2017/2018

Høy trivsel på skolen

Elevundersøkelsen viser at elevene ved skolen har høy trivsel på skolen. Skolen arbeider målrettet i henhold til § 9a i opplæringsloven, men erkjenner at den har mange sider å arbeide med i henhold til den nye aktivitetsplikten som kom f.o.m 1. august i år.

Økt samarbeid mellom skolene i kretsen

Merknad: skolene har hatt ett felles møte i 2. tertial med kontaktlærere, og vil i neste tertial invitere rektorer til samarbeidsmøte for å styrke overgang fra barneskole til ungdomsskole.

Redusere underskudd ved drift

Merknad: Skolen arbeider med dette gjennom hele skoleåret og ser på dette som en pågående prosess.

Utarbeide rutiner og planer etter gjeldende forskrifter

Merknad: Fullført.

Ressursbruk

Holviga ungdomsskole arbeider for at skolen skal kunne holde budsjett i 2017, men ser at tallene vil være negative ved årsslutt 2017. Skolen gjennomførte en rekke sparetiltak i 2016 og 1. tertial 2017 for å bedre den økonomiske situasjonen ved skolen, og man så at dette hadde en viss positiv effekt for økonomien. Dette gjør det imidlertid vanskelig å gjennomføre ytterligere tiltak.

Skolen begrunner tallene slik:

- Skolen har økt antall ansatte grunnet ny elev ved skolen med store sammensatte behov. Dette gjør at antall timer til spesialundervisning har økt.
- Skolens har kommunens velkomstklasse. Ressursbruken har vært høy, da antall elever ved telling 1.oktober til GSI, var fire elever. Ved telling til GSI 01 oktober regner skolen med at tallet vil være høyere.

Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen

Holviga ungdomsskole har et høyt ønske om at skolens budsjett skal holdes, og etterstreber dette i alle ledd. For å bedre den økonomiske situasjonen ved skolen, har man gjort følgende tiltak:

1. Holviga ungdomsskole gjennomfører en endring i TPO-tilbudet til elevene fra og med 1. august. Endringen innebærer at man legger alle TPO-timer parallelt, noe som gjør at antall timer blir redusert og dertil reduserte kostnader.
2. Skolens ledelse har en nøye overvåket innkjøpsplan.
3. Minimal bruk av vikarer.
4. Økt rammetilskudd for elever med store behov

Estimat

Skolen har gjort det man kunne for å holde budsjett, men ser at forbruket er høyere enn det budsjetttrammen tillater. Enheten har i 2. tertial iverksatt punktene skissert i 5.1

Ved å gjennomføre skisserte tiltak, tror vi at dette vil bedre den økonomiske situasjonen ved skolen, men det fordrer at punkt 4 i foregående del blir innvilget som det gjorde i 2017.

Vurderinger

Holviga ungdomsskole er en skole med høy trivsel og gode læringsresultat når man ser på

elevundersøkelsen og grunnskolepoeng. De ansatte ved skolen har høy trivsel og det er lite gjennomtrekk av ansatte på enheten.

Skolen vil de nærmeste årene få økt elevtall, noe som er svært positivt for skolen. Skolen har ikke behov for å gjøre bygningsmessige endringer i overskuelig fremtid, men ser at deling av fellesrom som sløydsal og kjøkken med Holviga barneskole vil kunne skape utfordringer på sikt.

Fjære barneskole

Økonomitall

Beskrivelse	Gjeldende budsjett 2017	Regnskap 2016 August	Regnskap 2017 August	Budsjett 2017 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	25 792	16 200	17 388	16 365	-1 023
Andre driftsutgifter	1 563	1 071	1 239	1 042	-197
Driftsinntekter	-5 750	-3 540	-3 834	-3 521	313
NETTO	21 605	13 731	14 793	13 886	-907

Personaldata

Faste årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	41	36,3	-4,7

Årsak til -4,7 skyldes ansatte som har nettopp gått av med pensjon, eller har sluttet

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	9,7	14,9	5,2

Skyldes avgang til pensjon i sommer og ansatt som har byttet jobb i sommer (2017)

Fraværsprosent	2. Tertial 2016	2. Tertial 2017	Endring
Fravær	6,5%	9,4%	2,9%

Oppgang skyldes langtidsfravær. 1 person utgjør 2 % oppgang

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2. tertial 2016	2. tertial 2017	Endring	Endring i %
Antall elever	299	283	-16	-5,4
Spesialundervisn. ped	3287	2489	-798	-24,3
Spesialundervisn. ass	3059	4560	1501	49,1

I dette tertialet har skolen hatt fullt fokus på elevenes rett til et trygt og godt skolemiljø. Det har foregått et omfattende arbeid i ledelsen, blant lærerne og miljøarbeiderne. Skolen har arbeidet intenst med en §9a-sak som har krevet økt bemanning i en klasse. Dette har gitt et totalt merforbruk på 900 000 fra januar til og med juli. Det har vært et noe økt sykefravær i denne perioden, som er en kostnadsdriver.

Skolen har iverksatt flere tiltak og har blant annet inngått et samarbeid med RVTS sør og veilederkorpsset fra Utdanningsdirektoratet. Høsten 2017 vil hele personalet delta i et seminar i samarbeid med RVTS sør.

Resultat og aktivitet

Målet om nærvær er ikke innfridd. Det kan delvis forklares med svangerskap, og en rekke delvise sykemeldinger forbundet med disse. Mer bekymringsfullt er antall sykemeldinger for øvrig, og det høye korttidsfraværet. Skolen søker bistand i dette arbeidet.

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 en 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. Skolen arbeider for en størst mulig grad av inkludering i ordinær undervisning.

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. Vi avholder intensive kurs i lesing for elever som strever. Kartleggingsprøver registreres i Vokal. Arbeid med å bli en dysleksivennlig skole er startet. Skolen har søkt og er med på et toårig prosjekt for elevenes psykososiale miljø.

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 er blant annet i gang med samarbeide med RVTS sør og veilederkorpsset. Skolen har iverksatt et større arbeide knyttet til en sosial læreplan og klassens time i alle klasser. Skolen er også med i et prosjekt for å fremme en bedre overgang fra barnehage - barneskole - ungdomsskole.

Ressursbruk

Økonomi og personalorganisering har en direkte korrelasjon, av den grunn har hvert team hatt større grad av ansvar for intern organisering ved avspasering, kortidspermisjoner og sykdom. Det skal ses på interne løsninger ved for eksempel avspasering, før en søker videre til ledelse. Teamene har i stor grad omorganisert seg ved fravær, og har dermed bidratt til å redusere kostnadene. I enkelttilfeller vil dette føre til en lavere kvalitet på undervisningen. 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.

Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen

Skolen ligger ikke i økonomisk balanse etter årets første måneder. Det vil være et moderat merforbruk ut over høsten på grunn av elevenes rettigheter til et godt og trygt skolemiljø. Skolen har gjort personalmessige justeringer i forhold til høstens bemanning, disse som har som målsetting å bringe skolen om mulig, i balanse til nyttår.

Estimat

Skolen gjennomførte et kutt i personalet som utgjør 170 % stilling for pedagoger og 70 % for miljøarbeidere i skoleåret 2017/2018. Dette ble gjort gjennom å la stillingen til personalet som går ut i permisjon og AFP stå vakant. Denne reduksjonen av lønnsutgifter vil ha som mål å redusere merforbruket, slik at skolen går i balanse til nyttår. Skolen har i midlertid mottatt flere sakkyndige vurderinger rundt enkeltelever som utløser rettigheter, så denne besparelsen har blitt noe redusert.

Vurderinger

Skolen har vært i en spennende fase med flere omstillinger, men vi ser at på grunn av redusert elevtall, sykefravær og generelle kutt at vi må kutte to-lærersystemet på høstens 1. og 2. trinn. Dette er det motsatte av tidlig innsats, men enheten må opprettholde lovpålagte oppgaver, og da må denne organiseringen vike.

Det legges opp til basisfag tidlig på dagen, de fleste dager gjennom uken, for da er normalt elevenes konsentrasjon høyest.

Skolen har en del gjesteelever som finansieres av andre kommuner. Dersom disse flytter, forsvinner midlene knyttet til disse elevene og som resulterer i nedbemanning. Dette er risikomomenter fra år til år i som vil påvirke økonomien. I tillegg vil også elevens rett til et godt og trygt skolemiljø kunne utløse umiddelbare tiltak i henhold til bemanning.

Fjære ungdomsskole

Økonomitall

Beskrivelse	Gjeldende budsjett 2017	Regnskap 2016 August	Regnskap 2017 August	Budsjett 2017 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	11 543	7 981	8 051	7 365	-686
Andre driftsutgifter	1 330	365	221	887	665
Driftsinntekter	-1 889	-871	-1 484	-1 149	336
NETTO	10 984	7 475	6 788	7 103	315

Personaldata

Faste årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	17,7	16,7	-1

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	1,8	2,9	1

Fraværsprosent	2. Tertial 2016	2. Tertial 2017	Endring
Fravær	2,8%	5,7%	2,9%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2. tertial 2016	2. tertial 2017	Endring	Endring i %
Antall elever	122	115	-7	-5,7
Spesialundervisn. ped	1168	1710	542	46,4
Spesialundervisn. ass	4674	5044,5	370,5	7,9

Fjære ungdomsskole er inne i en god utvikling. Skolen får positive tilbakemeldinger fra brukerne. Skolen prioriterer undervisningskvalitet og læringsmiljø. Det legges stor vekt på kvalitetsutvikling gjennom sterk grad av samarbeid og undervisningskompetanse. Enheten har gått fra et solid underskudd, til å drive på balanse - når vi får inn refusjoner fra gjesteelever.

Selv om enheten reduserer i antall elever, får vi inn nye elever med store behov. Mye av ressursene til spesialundervisning er knyttet opp mot gjesteelever.

Resultat og aktivitet

Skolens miljøarbeidere er en betydningsfull faktor når det gjelder læringsmiljøet generelt, oppfølging av elever med behov for tilpasninger og arbeidet mot krenkende atferd. Skolen skårer vesentlig bedre enn snittet for landet, fylket og kommunen når det gjelder mobbing på ungdomstrinn. Miljøarbeiderne har på grunnlag av lang erfaring, bred fagkompetanse og aktiv utvikling høy relevant kompetanse. Andre tertial har vært preget av innsats for å bedre elevenes holdninger når det gjelder bruk av mobiltelefoner. Forsøket med mobilfri skole er fortsatt meget vellykket.

Enheten har før sommeren gjennomført en anonym og lokal trivselsundersøkelse blant elevene på hele skolen. Resultatene viser en skole med godt miljø og høy grad av trivsel. Enheten prioriterer arbeidet mot mobbing svært høyt og har innført aktivitetsplikt i tråd med høringsutkastet til nytt kapittel 9a i opplæringsloven. Vi har brukt mye tid på skoling av både elever, foresatte og personalet i dette viktige arbeidet.

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

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

Ressursbruk

Enheten har bra balanse per andre tertial. Enheten er inne i en periode med reduksjon i elevtall og som en konsekvens en reduksjon i budsjettet. Det er en utfordring å opprettholde kvaliteten i en periode der budsjettet avtar og ressursbehovet er tilnærmet konstant. Selv om elevtallet går ned, er det ikke mulig å redusere antall klasser/grupper. Hvert trinn er på rundt 40 elever, og det behøves to grupper på hvert trinn. Vi har en økning i antall ressurskrevende elever.

Enheten har som realistisk mål å oppnå budsjettbalanse gjennom budsjetttilpassede tilbakeføringer fra gjesteelever og refusjoner fra UiA.

Fjære ungdomsskole har i den siste perioden klart å redusere fraværet til et minimum. Det har vært aktiv bruk av «Dialogplassen» for å løse utfordringene. Vi har en prosentvis reduksjon blant ansatte. Det er veldig lite kortidssykdom og ingenting av fraværet er arbeidsrelatert.

Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen

Restriktivt bruk av vikarer til korttidsfravær og en nøye overvåket innkjøpsplan.

Estimat

Enheten har som realistisk mål å oppnå budsjettbalanse gjennom budsjetttilpasset bemanningsreduksjon. Nøye overvåking av refusjoner og tilbakeføringer av økonomiske utgifter (etterutdanning og praksisskole for UiA).

Vurderinger

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

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

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

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

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

Langemyr skole

Økonomitall

Beskrivelse	Gjeldende budsjett 2017	Regnskap 2016 August	Regnskap 2017 August	Budsjett 2017 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	35 320	24 691	23 344	22 436	-908
Andre driftsutgifter	2 740	1 801	2 265	2 125	-140
Driftsinntekter	-38 060	-26 367	-22 216	-21 164	1 051
NETTO	0	125	3 394	3 397	3

Personaldata

Faste årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	52	55	3

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	11,2	10,5	-0,6

Fraværsprosent	2. Tertial 2016	2. Tertial 2017	Endring
Fravær	11,6%	7,4%	-4,2%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2. tertial 2016	2. tertial 2017	Endring	Endring i %
Antall elever	31,6	32,6	1,0	3,2
Spesialundervisn. ped	10062	10583	521	5,2
Spesialundervisn. ass	33364	32205	-1159	-3,5

Langemyr skole er i stadig utvikling, med stort fokus på både indre prosesser og samarbeid med samarbeidspartnere. Kvalitetsheving på administrative prosesser og god kompetansedeling er fokusområder. Skolens faglige fokusområder er Rause relasjoner på lik linje med de øvrige Grimstadskolene, autismerkompentanse og ASK - alternativ og supplerende kommunikasjon. Nytt basseng er under bygging, med planlagt åpning våren 2018.

Resultat og aktivitet

Langemyr skole har endret sitt skoletilbud fra heldagsskole mellom kl. 9.00-15.00 pluss utvidet SFO for elever med behov for det. Fra og med dette skoleåret gis skoletilbudet mellom kl. 9.00-13.30 eller 14.30, alt etter hvilket klassetrinn elevene går på og omfang etter nasjonale føringer. Skoletidene er tilpasset en samordnet skoleskyss og i kombinasjon med SFO mellom kl. 7.30 og 16.30. Det blir dermed tydeligere for alle involverte, inkludert betalende hjemkommuner, hva som er spesialundervisning i skolen og hva som er SFO.

Profesjonalisering av og systembasert samarbeid mellom skolen og hjemkommunens skolefaglige ansvarlige og pedagogisk-psykologiske tjeneste øker kvaliteten på elevenes sakkyndige vurderinger, enkeltvedtak om spesialundervisning og individuelle opplæringsplaner. Dette igjen fører til tydeligere mål og vurdering av måloppnåelse for den enkelte elev.

Omorganisering av skolens tre avdelinger til fem klasser har gitt økte muligheter for den enkelte elev, mer varierte sosiale rammer og kompetansedeling i personalet. Omorganisering til lederteam der nå to fagledere kun har lederoppgaver i samarbeid med enhetsleder, gir økt fleksibilitet i ledelsen og tettere

oppfølging av den enkelte elev og det store antallet personale.

Elevråd er etablert fra og med dette skoleåret, med engasjerte elever både i det psykososiale skolemiljøet og den fysiske utformingen av skolen og uteområdene.

Ressursbruk

Elevtallet har økt med en elev fra august i forhold til forrige skoleår. Ni elever har dokumentert behov for dobbeltbemanning hele eller store deler av oppholdstiden i skole og SFO, samme antall som forrige skoleår. Grimstad har økt fra 12 til 14 elever i forhold til forrige skoleår.

Elevtallet i SFO har økt, og bruksmønsteret er endret til mer bruk av sfo allerede fra åpning kl. 7.30 og helt til stengetid kl. 16.30.

Enkeltvedtak om spesialundervisning for hver enkeltelev bestemmer omfanget av og fordelingen mellom pedagogtimer og timer med andre ansatte. Enhetsleder fatter vedtak for Grimstad sine elever, øvrige vedtak fattes i elevens hjemkommune.

Opprydding i forholdet mellom faste og midlertidige stillinger førte til en liten økning i faste stillinger for å dekke et kontinuerlig bemanningsbehov. Midlertidige stillinger er nå kun i navngitte vikariater.

Sykefraværet fortsetter en gledelig nedgang for 2. tertial sammenlignet med samme periode i 2016 og 2015. Det forventes høyere fraværsprosent for 3. tertial, men samlet fraværsprosent for året forventes å bli lavere enn tidligere år.

Elevene ved Langemyr skole og SFO har behov for samme personalbehov hver dag. Det har konsekvensen at det må bukes intern eller ekstern vikar på det meste personalfraværet, også ved ferieavvikling, kurs, velferdspermisjoner og korttidsfravær som det ikke er refusjon på.

Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen

Den enkelte hjemkommune fatter enkeltvedtak om personalbehovet til den enkelte elev, både i skole og SFO. Samarbeidsavtalen regulerer utregning av elevplasser og fordeling av påløpte driftskostnader.

Det er begynt et arbeid med å revidere samarbeidsavtalen for om mulig å finne en enklere og mer forutsigbar økonomimodell, både for skolen og hjemkommunene. Effekten av en slik revidert økonomimodell vil være at kostnadene vil være mer forutsigbare for hjemkommunene idet man fatter vedtak om skoleplassering på Langemyr skole.

Estimat

Det er ikke estimert fremdriftsplan for arbeidet med ny økonomimodell.

Vurderinger

Langemyr skole driver god intern egenutvikling og videreutvikler samarbeidet med hjemkommuner og andre samarbeidspartnere. På bakgrunn av egenutviklingen er den eksterne kursvirksomheten lite aktiv, og det er stor intern interesse for å revitalisere denne. Politisk nivå blir i oktober orientert om fagkompetanse som kan være aktuell å videreformidle til andre enheter via kurs og veiledning.

Langemyr deltar aktivt i kommunenes arbeid med å redusere andel spesialundervisning, skolen skal være for de som har helt spesielle behov som det vurderes ikke mulig å dekke på nærmiljøskolen. Langemyr skole med PPT og skolefaglig ansvarlige i Grimstad arbeider med å utarbeide prosessbeskrivelser i forkant av mulige søknader om skoleplass på Langemyr for å sikre elevens rett til skoleplass på nærmiljøskolen.

Veilednings- og utviklingstjenesten

Økonomitall

Beskrivelse	Gjeldende budsjett 2017	Regnskap 2016 August	Regnskap 2017 August	Budsjett 2017 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	17 899	9 898	10 733	11 362	629
Andre driftsutgifter	151 463	97 869	101 623	100 975	-648
Driftsinntekter	-6 591	-4 602	-4 702	-3 424	1 277
NETTO	162 771	103 165	107 654	108 913	1 259

Personaldata

Faste årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	19,3	21,1	1,8

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	8,7	6,1	-2,6

Fraværprosent	2. Tertial 2016	2. Tertial 2017	Endring
Fravær	5,9%	6,7%	0,8%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2. tertial 2016	2. tertial 2017	Endring	%
Nye henvisninger PPT	59	62	3	5,1
Aktive saker PPT	481	487	6	1,2
Avsluttet PPT	53	112	59	111,3

Veilednings- og utviklingstjenesten etterstreber å komme tidlig inn med forebyggende tiltak, både i enkeltsaker og på systemnivå. Medarbeiderne er engasjerte og utviklingsorienterte, men kjenner sterkt på arbeidstrykket. Behovet for å arbeide systemisk og følge opp hver enkelt skole og 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.

Resultat og aktivitet

Skolefaglig utviklingsarbeid

På det skolefaglige området har oppfølging av skolemiljøet hatt særlig fokus.

VUT viderefører prosjektet Rause Relasjoner i samarbeid med RVTS Sør. Fevik skole og Eide skole er nå i gang med 3. semester, og det har vært gjennomført en felles fagdag i august om hvordan å jobbe traumebevisst i skoledagen. Oppfølgingsmodulen i traumebevisst omsorg som tilbys skolene som har gjennomført opplæringen tidligere, har så langt vært gjennomført på fem av åtte skoler. Nettverket av sosiallærere og spesialpedagogiske koordinatore er etablert, kursrekken er påbegynt og nettverksmøter og høstens kursdager er tidfestet.

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. Det har også vært en stor oppgave å flytte arbeidet med skolebytte fra rektor på den enkelte skole til skoleeiers administrasjon.

Mange saker viser seg å være knyttet til opplæringslovens §9a om skolemiljø, og dette tas videre i arbeidet med skolene.

Rådgiveren/lesepedagogen har tett oppfølging av skolenes arbeid med systematisk leseopplæring på 1.-4. trinn. Det har vært arrangert samlinger med lærere som holder lesekurs, og gjennomført oppfølging og veiledning på flere av barneskolene.

Aktivitetsdata barnehagemyndighet

Ved utgangen av august var det 1 234 barn i barnehage i Grimstad kommune (kommunale og private barnehager). Per 15.12.2016 var antall barn i barnehagene 1 338.

Enkelte barn trenger særskilt tilrettelegging. Det er stor grad av uforutsigbarhet på området, da henvisninger til PP-tjenesten og søknader om ekstra ressurser mottas gjennom hele året.

Per august 2017 har 26 barn vedtak om spesialpedagogisk hjelp i barnehage. Av disse er to hjemmehørende i nabokommuner. Åtte 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 utfordrende 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. 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.

PPT

I PP-tjenesten er det de lovpålagte oppgavene knyttet til enkeltsaker som tar den største delen av kapasiteten. Antallet aktive saker er per august er 487. Det store antallet aktive saker gjør at hver rådgiver i full stilling har 70-90 saker av ulikt omfang. Det er 12 saker på venteliste ved utgangen av august. Det har vært gjennomført omfattende systemarbeid på to skoler våren 2017, og arbeidet videreføres på den ene også skoleåret 2017-18. Disse sakene er noe av årsaken til venteliste.

PP-tjenesten ser et stort potensial i å styrke systemarbeidet i skoler og barnehager, og på den måten kunne bidra til at flere barn kan ivaretas innenfor det ordinære pedagogiske tilbudet.

Det ble etablert ressursteam for barnehagene i august der man kan drøfte enkeltsaker og tiltak før en eventuell henvisning til PPT.

PP-rådgiverne deltar i ressursteam og basisteam (tverrfaglig møtested) på alle skoler, fast etter en oppsatt plan, og ved behov. PPT møter fast i Familiens hus, og deltar i tverretattlig samarbeid, blant annet i basisteam for barnehager.

Ressursbruk

Endringer i antall ansatte knytter seg til ekstraressurser i barnehage. Barnehagene ansetter medarbeidere midlertidig eller fast etter vedtak.

Noe av det økte sykefraværet er arbeidsrelatert og knyttet til høyt arbeidspress. På grunn av sykefravær blant rådgivere, har vi måttet ta inn ekstra hjelp til sakkyndig arbeid og testing. Dette har ført til noe høyere lønnsutgifter enn budsjettert.

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.

Grunnbemanningen i PP-tjenesten er for lav til å på en tilfredsstillende måte kunne håndtere antallet saker og systemarbeid av større omfang. Stillingen som psykolog står fortsatt vakant da ingen kvalifiserte søkere meldte sin interesse etter andre gangs utlysning. Stillingen lyses ut på nytt..

Det er meldt inn et behov for økt bemanning i PPT i forbindelse med budsjett 2018, knyttet til mulig etablering av et beredskapsteam mot mobbing. Det er vanskelig å se at dette kan gjøres med dagens ressurs.

I forbindelse med strukturprosjektet i kommunen og en mulig omorganisering av enheten, er det ikke satt inn ny enhetsleder etter at leder gikk over til annen stilling i kommunen. Personalløpene ivaretas av fagleder PPT og barnehagerådgiver. De skolefaglige oppgavene blir ivaretatt av 60 % stilling for skoleåret

Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen

Det er mulig å søke redusert foreldrebetaling for barnehageplass for husholdninger med en skattbar inntekt på kr. 500 500 eller lavere. Det vil etter søknad gis redusert betaling slik at en ikke betaler mer enn 6 % av husholdningens skattbare inntekt. Alle barn fra 3-5 år 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 kr. 417 000 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. Det er usikkert hvor mange som vil søke om dette og hvor mye dette vil utgjøre for 2017.

Barnehager med barn med særlige behov kan etter vedtak måtte øke bemanningen ut over det budsjetterte. Dette skjer gjennom hele året. Det knytter seg derfor en del usikkerhet til ekstraressurser i barnehage. Arbeidet med å etablere ressursteam for barnehagene og nye rutiner knyttet til endringer i barnehageloven vil forhåpentligvis bidra til at vi får større oversikt over ressursbruk og behov for ekstra ressurser.

På grunn av manglende testkompetanse i PPT på noen områder, må tjenesten leie inn ekstern hjelp til dette. Det kan føre til økte utgifter på VUT fellesområdet. To av rådgiverne tar videreutdanning høsten 2017, noe som på sikt kan bidra til at oppgaven kan løses internt.

Estimat

Enheten har et mindreforbruk på 1,2 millioner. Det forventes at overskuddet blir mindre fram mot årsskiftet. Det er knyttet særlig usikkerhet til behovet for ekstraressurser i barnehagene. Barnehagerådgiverne følger opp den enkelte barnehage og rutiner evalueres kontinuerlig.

Vurderinger

Tidlig innsats og godt forebyggende systemarbeid er vanskelig å få til på grunn av de mange lovpålagte oppgavene som må prioriteres.

Høsten 2017 etableres ressursteam for barnehagene. Dette skal være en mulighet for PPT å drøfte saker knyttet til barn som bekymrer i barnehagene før de blir henvist. Målet er at sakene er så godt belyst at man kan vurdere andre tiltak enn henvisning, og også sikre at nødvendig forarbeid er gjort.

På skoleområdet er det også et ønske om å få på plass gode rutiner for administrativ skoleeier og skolene slik at saker ikke eskalerer, men kan løses på et tidlig stadium. Kommunen får støtte og veiledning av Veilederkorpsset/Udir og ønsker å rydde i roller og oppgaver for bedre flyt og oppgavefordeling.

Kvalifiseringstjenesten

Økonomitall

Beskrivelse	Gjeldende budsjett 2017	Regnskap 2016 August	Regnskap 2017 August	Budsjett 2017 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	23 558	14 659	16 164	14 947	-1 218
Andre driftsutgifter	4 998	4 566	5 943	3 332	-2 611
Driftsinntekter	-22 015	-23 700	-26 892	-19 436	7 456
NETTO	6 541	-4 475	-4 785	-1 157	3 628

Personaldata

Faste årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	29,9	30,5	0,6

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	8,1	8,9	0,9

Fraværsprosent	2. Tertial 2016	2. Tertial 2017	Endring
Fravær	4,4%	4,9%	0,5%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2. tertial 2016	2. tertial 2017	Endring	%
Antall elever	289	276	-13	-4,5
Spesialpedagogisk undervisning +	3021	2821,5	-199,5	-6,6
Antall flyktninger bosatt	63	65	2	3,2

"Mestring gir læring og vekst" er kvalifiseringstjenestens visjon, og verdiene trygget, respekt og kvalitet holdes høyt hos medarbeiderne. Tjenesten har tatt imot og bosatt et høyere antall flyktninger enn noen gang, og dette preger også skolen. På grunn av oppgradering av ventilasjonsanlegget i Dybedalsveien 11 har tjenesten leid lokaler av Drottningborg ungdomsskole i Grooseveien 36 dette semesteret. Skolen er derfor todelt, ved at alle norskkursene på dagtid foregår i Grooseveien. Flyktningtjenesten har fått midlertidige lokaler i brakker på utsiden av bygget. Situasjonen er krevende for personalet, men alle har vist stor velvilje og innsats for å opprettholde kvalitet i tjenestens oppgaver.

Resultat og aktivitet

Voksenopplæringen

Skolen tilbyr deltakerne/elevene både grunnleggende norskopplæring i henhold til lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere, og grunnskoleopplæring etter opplæringslovens § 4a-1 og 4a-2 (spesialundervisning).

Antall elever ved voksenopplæringen er per august 275. Det er fremdeles noen bosettinger igjen av årets kvote, og det forventes en økning i elevtallet utover høsten.

Voksenopplæringen har gitt alle nyankomne innvandrere opplæringstilbud innen lovfestet frist, som er tre måneder. Det er kontinuerlig kartlegging og inntak gjennom hele skoleåret, noe som krever mye arbeid med tilpasset opplæring og nivådelte grupper. Det er en ressurskrevende undervisning for et mangfold av deltakere i aldersgruppen 16 - 67.

Deltakerne er i hovedsak introduksjonsdeltakere med norskkurs og andre introduksjonskurs, eller elever i grunnskoleklasser. Dette er fulltidselever med undervisning fra kl. 08.30-14.00. Mange av flyktningene ønsker å ta en grunnskoleeksamen, og de som har rett til grunnskoleopplæring i henhold til opplæringsloven får tilbud om dette. Signalene fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDI) er at kommunene må satse på å styrke bosatte flyktnings behov for utdanning for å sikre en varig tilknytning til arbeidsliv og samfunnsliv framover.

Mange av flyktningene som deltar i undervisning har lite eller ingen skolebakgrunn, og har derfor et stort opplæringsbehov og blir elever ved voksenopplæringen i flere år.

Fra 01.01.17 ble nye krav til de som skal søke permanent opphold og statsborgerskap, og de som ønsker å søke om dette må bestå statsborgerprøver og norsksprøver. Som følge av de nye kravene øker behovet for tester og dokumentasjon, noe som er en meget ressurskrevende oppgave for tjenesten.

19 elever får spesialpedagogisk opplæring etter opplæringslovens §4a-2. Dette utgjør totalt 2821,5 undervisningstimer.

Flyktningtjenesten

Vedtak om bosetting i 2017 er på 75 flyktninger, hvorav fem enslige barn og unge under 18 år (EM)

Per 31.08.2017 er det bosatt **59 personer** inkludert tre enslige mindreårige. I tillegg har seks personer kommet på familiegjenforening. Bosettingsarbeidet er i god rute, og nyankomne flyktninger gir uttrykk for at de trives.

Etter skoletid samt lørdag og søndag har mange av flyktningene aktiviteter i frivillige organisasjoner. Flyktningkontoret medvirker i denne prosessen kontinuerlig, og 130 barn følges opp for å sikre aktiv deltakelse i barnehage, skole og på fritiden. Det er et godt etablert samarbeid med svømmeklubben om svømmeopplæring, og ved oppstart i august er det 50 voksne som går på svømmekurs. På grunn av ombygging i garderobene er det nå langt flere kvinner, særlig fra Syria og Somalia, som deltar. Kursene er ukentlige, og avsluttes i midten av desember.

Flyktningtjenesten har i tillegg til det ordinære arbeidet med aktiviteter et kommunalt utviklingsprosjekt (KUM17) med støtte fra IMDI, som retter seg mot frivilligheten og flyktninger/innvandrere. Målet er å tilrettelegge for å øke flyktnings deltakelse i sivilsamfunnet. Medborgerskap og nettverk er nøkkelford. Prosjektet skal avsluttes februar 2018.

Innvandrerrådet gjennomførte sitt første ordinære møte i august.

Ressursbruk

Som følge av høy bosetting, elevtall med noe lavere utdanningsbakgrunn og flere med behov for særlige tilrettelegginger, har det vært en økning antall årsverk.

Kvalifiseringstjenesten har et periodisert mindreforbruk på 3,6 mill. kroner etter 2. tertial. Det økonomiske estimatet for hele 2017 er at budsjettet vil holde, og sannsynligvis blir det et mindreforbruk/overskudd i forhold til budsjett.

Vurderinger

Kvalifiseringstjenesten har i hele virksomheten fokus på opplæring og integrering med målsetting at alle deltakere/elever skal bli mest mulig selvstendige ut fra sine forutsetninger. Det legges til rette for at både barn, voksne og barnefamilier får en aktiv fritid. Bosettingsarbeidet etterstreber nøktern materiell standard og høy kvalitet på veiledning og oppfølging. Noen deltakere har store oppfølgingsbehov (analfabeter/lite skolegang, funksjonshemming, traumer, kulturell forståelse) og stiller høye krav til medarbeidernes kompetanse og tjenestens organisering. Dette krever fokus på kompetanseheving, trivsel og god organisering, både av tjenesten og det tverrsektorielle samarbeidet.

Det er mange oppgaver innen flyktningarbeidet som utføres av andre enheter i kommunen, og som dekkes av flyktningmidler. I en tid preget av usikkerhet om hvor mange flyktninger kommunen skal bosette framover, er det særlig viktig å ha en god total oversikt over samlet ressursbruk. Store svingninger i bosettingstall er et risikomoment for god økonomistyring og viktig å holde fokus på framover.

Bibliotek

Økonomitall

Beskrivelse	Gjeldende budsjett 2017	Regnskap 2016 August	Regnskap 2017 August	Budsjett 2017 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	4 476	2 771	2 668	2 844	176
Andre driftsutgifter	1 296	1 112	1 135	989	-146
Driftsinntekter	-110	-198	-360	-40	320
NETTO	5 662	3 685	3 443	3 793	350

Personaldata

Faste årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	5,7	6,3	0,6

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	1	0,2	-0,8

Fraværsprosent	2. Tertial 2016	2. Tertial 2017	Endring
Fravær	1,5%	0,3%	-1,2%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2. tertial 2016	2. tertial 2017	Endring	%
Utlån	54510	54932	422	0,8

Biblioteket har hatt høy grad av aktivitet andre tertial 2017. Samtidig som vi har en svak økning i utlånet, har vi hatt svært mange arrangementer. Det arbeides med planlegging av nytt bibliotek. Vi har i andre tertial full bemanning. Fraværsprosenten har vært svært lav.

Resultat og aktivitet

Målsettingene er løpende, målene nås først ved slutten av året. Andre tertial er preget av planlegging av nytt bibliotek, drift og arrangementer. Vi har hatt et tertial der vi når de delmål som er satt. Bruken av biblioteket som arrangementsarena har økt sterkt. Vi har måttet flytte mange av arrangementene fra hovedbiblioteket til andre steder. Vi gir våre brukere god service og en oppdatert mediesamling. Det arbeides også med implementering av nye systemer og med omorganisering av driften i forhold til et nytt bibliotek. Biblioteket har i andre tertial arbeidet med en kasserings- og oppdateringsprosess med tanke på nytt bibliotek

Ressursbruk

Grimstad bibliotek holder seg økonomisk innenfor rammene for vår drift, men vil få et underskudd på ca. 60 000 kr. En del større utgifter er lagt til 1. tertial, som drift av våre kjernesystemer. Vi har også fått økt våre årlige lisensutgifter til våre kjernesystemer, dette har vi ikke budsjettet inn, og det vil generere et underskudd på 60 000 ved årets slutt..

Vurderinger

Vi planlegger driften innenfor de rammene vi har tilgjengelig, men har noen på problemer med at våre årlige lisenser øker. Vi oppfyller ennå ikke bibliotekloven. Særlig er det våre lokaler som setter

begrensninger, men dette vil endres i løpet av 3. tertial. Etter at vi fikk tildelt midler gjennom Dikternes by, klarer vi å oppfylle lovens krav om å være en møteplass og et sted for arrangementer. Arrangementer dekkes også via eksterne midler. Vi er også fornøyde med at vi er selvbetjente og "meråpne". 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. Meråpent bibliotek på Fevik vil fra i år ha en årlig lisens på ca. 60 000 kroner per år, som ikke er tilstrekkelig budsjettet. Vårt bokbudsjett går stadig ned, noe som gir våre brukere et dårligere tilbud. Det er en risiko for at vi på sikt skal klare å drifte et større bibliotek, med det vi håper blir adskillig større aktivitet, innenfor nåværende budsjett.

Kulturtjenesten

Økonomitall

Beskrivelse	Gjeldende budsjett 2017	Regnskap 2016 August	Regnskap 2017 August	Budsjett 2017 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	10 401	6 221	6 261	6 604	343
Andre driftsutgifter	16 091	14 777	17 397	13 345	-4 052
Driftsinntekter	-6 496	-8 800	-9 089	-4 987	4 102
NETTO	19 996	12 198	14 570	14 963	393

Personaldata

Faste årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	10,5	11	0,5

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	4,1	3,5	-0,6

Fraværsprosent	2. Tertial 2016	2. Tertial 2017	Endring
Fravær	13%	1,5%	-11,5%

Kulturtjenesten består av kulturkontoret (2,2 årsverk, ned 0,8 årsverk fra 2015), ungdomsklubben Teknikken (1 årsverk), kulturskolen (7,9 årsverk) og turistkontoret (2,6 årsverk). Turistkontoret har hatt et lengre sykefravær og noe vakanse, men er nå på vei mot normal bemanning. Sykefraværet har gått en del tilbake i forhold til fjoråret.

Enkelte av våre målsettinger er avhengig av andre samarbeidspartnere, og noen ting trenger lengre planleggings- og gjennomføringstid.

Økonomien er ganske oversiktlig, og vi forventer å være i balanse ved årets slutt. Det er imidlertid usikkerhet omkring noen inntekter; elevbetalingen til kulturskolen blir nok lavere enn budsjettet på grunn av færre elever, det er vanskeligere å få tilskudd til ulike prosjekter. På enkelte prosjekter får vi nok et merforbruk som følge av lavere tilskudd og høyere forbruk av fondsmidlene til Den kulturelle skolesekken i 2016 enn planlagt.

Resultat og aktivitet

Kulturskolen har gjennomført en kulturlørdag på Fagskolen i mai; Sirkuslørdag. Da ble sirkusteltet satt opp på plenen, og små og store kunne lære seg sirkuskunster.

I Den kulturelle skolesekken ble det gjennomført et tilbud til 6. trinn "En skoledag anno 1898" på Vågsholt skole, Eide, der elevene hadde en historisk skoledag med tidsriktige kostymer, mat, osv. I tillegg deltok 1. trinn på "Sangskattekista" sin konsert på plenen på Fagskolen.

Ungdomsklubben har åpent to kvelder i uka for unge mellom 13-18 år, og har ulike tema som klubbkveld, baking, grillkveld, film, DJ-kveld, skumparty, slip'n slide på plenen etc. på programmet. Grunnet usikkerhet omkring tidspunkt for riving av hallene, har det ikke vært planlagt noen større arrangement på huset.

Turistkontoret har deltatt i arbeidet med strategisk næringsplan for Grimstad kommune, og har tett kontakt med reiselivsnæringen for å få innspill til planen. Det ble arrangert "Turist i egen by" 10. juni med stor oppslutning; her kunne innbyggerne gratis få delta på en del av aktivitetene og tilbudene som gjennomføres om sommeren. Dette var et samarbeid med reiselivsbedriftene, museene, Solrik, Østerøy/Kystlaget, Grimstad min by, m.fl. Sommeren er høysesong for turistkontoret, og det var hektisk

på kontoret med mange gjester, utleie av sykler og båter, osv. Nettsiden til turistkontoret www.visitgrimstad.com hadde 200% flere sidevisninger i år sammenlignet med samme tid i fjor.

Ellers har kulturtjenesten arbeidet med forstudien til Hamsun-museum, og gjenbruk av Sorenskrivergården. Vi har fått midler fra BufDir til barnefattigdomsprosjekt, og vi forsøker å få innarbeidet kunst finansiert av KORO i Byhaven. Dette er prosjekter som har kommet i tillegg til ordinære arbeidsoppgaver. Vi har bidratt til planlegging, tilrettelegging og gjennomføring av den 40. Kortfilmfestivalen i Grimstad.

Det ble gjennomført studietur til Århus sammen med kultur- og miljøutvalget, der tema var litteraturbasert reiseliv. Dette var en innholdsrik og faglig nyttig tur til inspirasjon for politikere og administrasjonen.

Vi arbeider med målsettingene som er satt opp for året, men en del av dem er samarbeidsprosjekter og tiltak som det trengs noe planlegging for å få gjennomført. Vi har tro på at vi skal få gode resultater i løpet av året.

Ressursbruk

Økonomi

Kulturtjenesten har en ganske oversiktlig økonomi, der det meste av budsjettet er lønnsmidler og faste tilskudd som betales ut til andre. Vi har et lite mindreforbruk på lønn på grunn av delvis ubesatte stillinger (grunnet sykefravær og vakanse i påvente av ansettelse). Den store differansen mellom budsjett og regnskap på inntekter og driftsutgifter skyldes en stor utbetaling av spillemidler (6,6 mill kr til friidrettshallen) som videreformidles til idrettslaget. Vi har nok et merforbruk på enkelte prosjekter som Barnebokfestivalen og Den kulturelle skolesekken (DKS), og det har blitt vanskeligere å få eksterne tilskudd. Det ble benyttet en større andel av driftsfondet til DKS enn forventet i 2016. Det er mulig at noe av merforbruket kan dekkes inn ved lavere aktivitet på andre områder. Det er kommet litt mindre inntekter enn budsjettet, og dette skyldes blant annet at vi har færre elever i kulturskolen enn budsjettinntektene er beregnet ut fra.

Personal

Kulturtjenesten har 13,7 faste årsverk. På grunn av foreldrepermisjon, sykemeldinger og permisjon i 2. sykeår står noen av årsverkene oppført som midlertidige.

Fravær

I en liten enhet vil sykefraværet slå høyt ut. Deler av de langtidssykemeldingene vi hadde i 2016 er nå over, og dette vises godt på fraværprosenten.

Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen

Det vil sannsynligvis ikke bli nødvendig med noen tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen i kulturtjenesten. Dersom det blir behov for det, må vi redusere aktiviteten på de områdene hvor det er mulig.

Estimat

Sannsynligvis er det ikke nødvendig med noen tiltak.

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. Vi må ha fokus på å øke antall elever på kulturskolen, for at ikke inntektene skal reduseres. Det kan gjøres ved å opprette gruppetilbud, nye tilbud og flere tiltak for å rekruttere nye elever. Det kan også være en løsning å gi tilbud til voksne, eldre og tilpassede tilbud til bestemte målgrupper.

Vi må i større grad utnytte mulighetene som Fagskolen gir, både med hensyn til kulturlørdagene, ungdomsklubben og aktiviteter på dagtid, men dette krever ressurser. Det vil bli utfordringer i løpet av 2017 på grunn av rivearbeid og bygging av ny sentrumsbarnehage. Dette vil medføre at ungdomsklubben sannsynligvis må stenges fra oktober og ut året mens rivnings- og gjenoppbyggingsarbeidene av våre eksisterende lokaler pågår.

Sosialtjenesten

Økonomitall

Beskrivelse	Gjeldende budsjett 2017	Regnskap 2016 August	Regnskap 2017 August	Budsjett 2017 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	20 771	0	15 278	13 206	-2 072
Andre driftsutgifter	8 726	0	3 319	2 573	-746
Driftsinntekter	-2 380	0	-2 093	-187	1 906
NETTO	27 117	0	16 503	15 592	-912

Personaldata

Faste årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	26	25	-1

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	6,7	6,7	0

Fraværsprosent	2. Tertial 2016	2. Tertial 2017	Endring
Fravær	10,1%	7,6%	-2,5%

Vossgate boliger ble fra 01.01.17 en del av sosialtjenesten. Det betyr at sosialtjenesten nå også har ansvar for rehabiliteringsbolig for mennesker med psykisk lidelse. Det har blitt jobbet med intern omorganisering i miljøtjenesten og Vossgate. Dette har sammenheng med ombyggingen av Vossgate til heldøgnsbemannet bolig for mennesker med rusproblemer og utvidelse av Charlottenlund til bolig for rehabilitering innen rus og psykisk lidelse. I september skal omorganiseringen i tjenesten starte, hvor personalet fra miljøtjenesten og Vossgate nå er fordelt mellom tre arbeidssteder: Vossgate/ambulerende tjenester, Charlottenlund (ettervern/rehabilitering og Fjæreveien. Vossgate og Fjæreveien er heldøgnsbemannede tjenester. Sosialtjenesten er pilot i kommunen på heltidskultur. Fra 11.09.17 har tjenesten (de som jobber turnus) 17 stillinger på 100 %. Før omorganiseringen hadde tjenesten 6 stillinger i 100 %.

Resultat og aktivitet

Sosialtjenesten har tre prioriterte delmål. Det er:

- Det skal ikke være noen reelt bostedsløse i Grimstad
- Videreutvikle ettervernstilbudet
- Videreutvikle tilbudet innen forebygging

Det skal ikke være noen reelt bostedsløse i Grimstad

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 er kjøpt inn to små eneboliger som supplerer boligtilbudet til vanskeligstilte på en god måte. Det er behov for flere slike boliger. Det ligger seks småhus inne i handlingsprogrammet for 2018. Midlene til disse boligene ønskes å benyttes til å kjøpe hus, da det viser seg utfordrende å finne egnede tomter. Planleggingen av ombyggingen i Vossgate er forsinket på grunn av forsinkelser med oppstart av Fevikstun 6. Oppgitt dato for ferdigstilling av ombygd Vossgate er september 2018

Videreutvikle tilbudet innen forebygging

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 hasjavenningsprogram.

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.

Videreutvikle ettervernstilbudet

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 rusmisbruk. 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 pårørendeorganisasjonen A-larm og Agderforskning (med følgeforskning av prosjektet)

Aktivitet for mennesker i aktiv rus

I september 2017 skal tjenesten starte et samarbeid med jobbsentralen for å kunne gi mennesker i aktiv rus meningsfulle aktiviteter i hverdagen. Tjenesten skal benytte en 40 % stilling til dette formålet.

Ressursbruk

Tjenesten har et merforbruk på kr 912 000 i 2. tertial. I miljøtjenesten har det vært behov for ferievikarer i sommer, disse midlene har det ikke vært budsjettdekning for. Det er fire ressurskrevende brukere i tjenesten, og refusjonskravet for dem er ikke lagt inn.

Ett årsverk på prosjektmidler er ikke inntektsført ved periodeavslutning. Dette tilsvarer ca. 340 000.

Sykefraværet er på 7,6 %. I fjor på samme tid var fraværet på 7,58 %. Det jobbes aktivt med sykefraværsoppfølging.

Det har vært en økning i 0,4 faste årsverk. Dette er den første økningen i årsverk etter saken om økning i ressurser i Voss gate.

På grunn av omorganisering fra 11.09.17 øker antall årsverk i tjenesten med 6,58 årsverk.

Fra 24.07 har tjenesten hatt ett årsverk i reduksjon på ledelsesnivå da fagleder er konstituert enhetsleder og det ikke har vært vikar for fagleder, dette vil vare til slutten av september.

Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen

Det settes ikke inn noen konkrete tiltak ut over nøktern drift, da merforbruk er forventet med bakgrunn i ressurskrevende brukere og heldøgnsbemanning.

Estimat

Det er forventet at tjenesten vil være i nærheten av gå i balanse ved årsskiftet.

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 mer sammensatte diagnoser enn tidligere. Kommunen har ikke bolig med bemanning som er tilpasset til denne målgruppen.

Omorganisering og heltidskultur

Vi er i oppstart av nye turnuser og i forbindelse med heltidskultur. I den forbindelse er det ansatte som arbeider vakter på 12 timer i helg. Det kan være en belastning for ansatte å arbeide så lange vakter. Ordningen skal evalueres innen seks måneder.

Boveiledertjenesten

Økonomitall

Beskrivelse	Gjeldende budsjett 2017	Regnskap 2016 August	Regnskap 2017 August	Budsjett 2017 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	95 516	63 736	67 764	60 770	-6 994
Andre driftsutgifter	18 772	18 102	18 060	13 738	-4 322
Driftsinntekter	-25 777	-757	-637	-170	467
NETTO	88 511	81 081	85 187	74 338	-10 849

Personaldata

Faste årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	97,9	97,3	-0,6

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	16,1	19,7	3,7

Fraværsprosent	2. Tertial 2016	2. Tertial 2017	Endring
Fravær	11,4%	8,9%	-2,5%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2. tertial 2016	2. tertial 2017	Endring	%
Støttekontakt	180*	190	10	5,6
Antall utviklingshemmede over 16 år	90	91	1	1,1
Antall brukere - avlastning inst	12	14	2	16,7
Antall vedtakstimer				

"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.

Rådmannen initierte i budsjettdokument for 2015 behovet for en driftsgjennomgang av boveiledertjenesten. Arbeidet startet opp i 2016. Samtlige tjenesteområder ble gjennomgått, og det ble 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.

Boveiledertjenesten er blant de største enhetene i kommunen. Driftsgjennomgangen i 2016 konkluderte med behov for å vurdere størrelse, brukersammensetning, ledertetthet og lederstøtte. Kommunalsjef tok i desember samme år initiativ til et nytt prosjekt med utgangspunkt i behovet for å redusere størrelsen på enheten. Det ble tidlig klart at det ville være uhensiktsmessig å bare fokusere på boveiledertjenesten, da en reduksjon av oppgaver og brukere i denne enheten ikke kan overføres til andre uten at det også vil kreve ressurser. Prosjektet har derfor blitt sektorovergripende, hvor hensiktsmessig pasientforløp, organisering av tjenester på tvers av diagnoser og større grad av samhandling står i fokus. Økonomisk analyse av enheten er lagt inn som et underprosjekt.

Resultat og aktivitet

Enheten fikk i 2016 fem nye brukere til avlastingen, samt ytterligere tre nye ved aktivitetshuset. Veksten i

antall brukere ved disse to lokasjonene har økt også for inneværende år. Gjennom revisjon av vedtak hos alle brukerne i enheten, har det også hos flere fremkommet behov for økte tjenester. Økninger i aktivitet og behov for ekstra ressurstilførsel har vært gjort fortløpende kjent for kommunalsjef. Enhetens budsjett for 2017 mangler budsjett for 7 årsverk, ca. 0,8 mill kr til kjøp av eksterne tjenester for en bruker og 1 mill til å dekke opp etterslepet knyttet til støttekontaktordningen. I tillegg er det kommet til nye brukere og økt behov for tjenester frem til nå i 2017, som heller ikke er kompensert. I budsjettframlegg 2017 informerte rådmannen om at det legges opp til å finne budsjettmessig dekning for ubudsjetterte årsverk (7) gjennom det sektorovergripende prosjektet.

Enheten har ved utgangen av 2. tertial et negativt avvik på i drøye 10,8 millioner. Som nevnt i forrige tertialrapport var enhetsleder usikker på om det resultat som da forelå var korrekt. Det er fortsatt usikkerhet knyttet til de tallene som da ble presentert og det resultat som nå foreligger. Siden 1. tertial har det altså påløpt et merforbruk på 8,1 millioner. Det har ikke vært gjennomført månedlige økonomioppfølgingsmøter, så mulighetene for å identifisere årsakssammenhenger og eventuelle feilkilder har dessverre vært fraværende. I forbindelse med budsjettprosess for 2018, har man ved gjennomgang av bemanningsplaner kartlagt at det faktiske bemanningsbehovet utgjør drøye 126 årsverk. Lønnsrammer for 2017 tar utgangspunkt i 111,7 årsverk. Det faktiske behovet sammenfaller med de 7 årsverkene som det ikke ble gitt budsjett for i inneværende år, samt den vekst/bemanningsbehov som fagledere har meldt fra om.

Det negative avviket fordeler seg på følgende poster; merforbruk lønn inkludert kjøp av vikarbyråtjenester, godtgjørelse til støttekontakter og kjøp av private helse- og omsorgstjenester.

Overskridelser i lønnsbudsjettene må, som nevnt innledningsvis, sees i sammenheng med nye brukere og økt behov for tjenester hos eksisterende brukere. Brukergruppen det gis tjenester til er sårbar, og i stor grad avhengig av at tjenesteyterne har tilstrekkelig med brukerkompetanse i tillegg til formalkompetanse. Brukerkompetanse tar tid å opparbeide seg.

Det må også nevnes at vi har store driftsutfordringer ved et av enhetens bofellesskap. Det er flere og komplekse forhold som gir utfordringene. For å sikre forsvarlig bemanning har man over tid benyttet seg av innleid personell fra vikarbyrå. Det jobbes godt på flere nivå med å finne gode løsninger på disse utfordringene. I de opprinnelige planen for håndtering av dette utfordringsbildet, var 1. juli satt som dato for implementering av valgte løsning. Grunnet utenforliggende årsaker som kommunen ikke rår over, har prosessen blitt noe utsatt, men det er grunn til å anta at man er i en normal driftssituasjon i løpet av november.

Oppdragslønn til støttekontakter øker jevnt, Enheten håndterer støttekontaktvedtakene til alle kommunens innbyggere. Av 170 vedtak, er ca. 30 % 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 kostnadskrevende. 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 er videreført også så langt i 2017, 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 ressurskrevende brukere. Samlet refusjonskrav for 2017 beløper seg til 27,4 mill, dette er en nedgang på 0,6 mill sammenliknet med refusjonskrav for 2016.

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. Det er enda ikke tatt stilling til hva slags modell enheten skal ha for ressursstyring. Dette påvirker økonomien - enheten fikk konsekvensjustert for nye tiltak i 2. tertial 2015. Siden den gang har man kun fått konsekvensjustert 0,94 årsverk til brukerstyrt personlig assistent (BPA), dette til tross for kraftig vekst.

Ressursbruk

Det er usikkerhet knyttet til om tallene for faste og midlertidige årsverk er korrekte. Enheten har i 2017

budsjett for 111,7 årsverk. I tillegg er det som nevnt tilsatt personell i ytterligere syv årsverk som ikke ble kompensert i dette budsjettet. Nye brukere/økt behov hos eksisterende brukere har så langt medført økt behov tilsvarende ni årsverk. Tallene som foreligger viser et totalforbruk på 117 årsverk, mens det skulle ha vært rundt 126. At andelen midlertidige årsverk er høy, må sees i sammenheng med at man forbruker stillinger som formelt ikke er godkjent, dette til tross for at brukerne har fått vedtak om tjenester. Sammenliknet med 1. tertial i 2016 benyttet enheten totalt 145,8 årsverk (faste og midlertidige). Usikkerhet rundt tallene gjør det vanskelig å gi en adekvat vurdering av ressursbruk utover det som her er beskrevet.

Fraværsprosenten er betraktelig lavere enn for tilsvarende tertial i 2016 - 11,4 % mot 8,9 % for 2. tertial i år. Sammenlikner man 1. og 2. tertial for 2017, har fraværsprosenten sunket med 2,5 %. Dette er gledelig for en enhet som historisk sett har strevd med sykefravær opp mot 16 %. Enheten har dyktige fagledere som jobber målrettet i henhold til kommunens rutiner for oppfølging av sykefravær.

Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen

Det er vanskelig å være konkret på tiltak som kan bedre den økonomiske situasjonen på kort sikt, så lenge det ikke finnes et godt system som fanger opp økning og reduksjon i aktivitet og enheten går inn i 2017 med et budsjett som ikke samsvarer med oppgavene som skal løses. Alle tjenester som leveres er lovpålagte og utløses av de enkeltvedtak som fattes i bestillerenheten. Det er også viktig å poengtere at boveiledertjenesten ikke bare yter tjenester til mennesker med ulike utviklingshemninger, men organiserer også i stor grad tjenestetilbud til andre brukergrupper som ikke kan nyttiggjøre seg av de øvrige etablerte tjenestetilbudene i kommunen. Dette er oppgaver som utfordrer, da de ofte er både kostnads- og ressurskrevende, og vanskelige å planlegge.

På lengre sikt finnes det tiltak som vil gi en helt annen budsjettkontroll, men det betinger at man iverksetter de tiltakspunktene som foreslås som følge av driftsgjennomgang 2016.

Estimat

Med utgangspunkt i de usikkerhetsmomentene som er beskrevet, vil det i liten grad være mulig å gi et korrekt estimat. Det er ikke noe som tyder på at antallet brukere blir lavere, eller at det samlede hjelpebehovet (vedtakstimer) blir nevneverdig redusert. Dersom man kan anta at tallene som nå foreligger gjenspeiler dagens drift, har enheten et månedlig merforbruk på 1,35 mill utover budsjetterte rammer. På årsbasis vil dette medføre et merforbruk på 16,2 mill, under forutsetning av at det ikke skjer store endringer i antallet brukere/brukernes hjelpebehov.

Vurderinger

Enheten har fokus på faglighet og systematikk. Det ble i driftsgjennomgangen avdekket mange forbedringsområder som krever oppfølging. I samarbeid med FOU-avdelingen, følger flere ansatte ulike kompetansehevede tiltak. Samtlige fagledere følger nå et eksternt lederstudium på deltid, finansiert gjennom midler fra Fylkesmannen. Ny fagutviklingsleder tiltrådte i januar, hennes erfaringsbakgrunn fra mange år som ansatt i spesialisthelsetjenesten er verdifullt både for brukere og kollegaer.

Det pågår som nevnt et omfattende prosjekt som ser på pasientforløp og organisering av tjenester i sektoren. Mange ansatte på tvers av enheter er involvert, og jobber konstruktivt med å finne nye måter å organisere ulike tjenestetilbud på. Her kan nevnes dagaktiviteter, miljøtjenesten og natt-tjeneste.

Samarbeid på tvers av enheter internt og utenfor vår sektor åpner for nye og spennende måter å tilby tjenester på. Boveiledertjenesten startet i 2015 et tett samarbeid med bygg- og eiendomstjenesten innenfor flere områder knyttet til bolig. Det ble blant annet gjennomført en boligkonferanse for foreldre/brukere som ønsker å bygge egen bolig i samarbeid med kommunen. Per nå er det tre ulike grupper, fordelt på ca. 15 brukere, som jobber målrettet med kommunen for å bygge egen bolig. Målet er å få i gang byggeprosessen med den første gruppen i 2018.

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.

Kjøkkentjenesten

Økonomitall

Beskrivelse	Gjeldende budsjett 2017	Regnskap 2016 August	Regnskap 2017 August	Budsjett 2017 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	8 404	5 398	5 196	5 345	149
Andre driftsutgifter	5 240	4 816	5 674	3 743	-1 932
Driftsinntekter	-6 188	-4 652	-5 400	-3 201	2 199
NETTO	7 456	5 562	5 470	5 886	417

Personaldata

Faste årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	11,1	11,5	0,4

Der er ingen endring i antall årsverk, men i rapportering blir det ulike tall grunnet permisjoner og sykmeldinger

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	6,1	5,6	-0,5

Her er vikarer for fødselspermisjoner og VTA plasser registrert

Fraværsprosent	2. Tertial 2016	2. Tertial 2017	Endring
Fravær	10,1%	3,8%	-6,3%

Langtidssykmeldinger er avsluttet og vi har nå en arbeidsstokk som er friske, motiverte, stolte av arbeidsplassen sin og dermed svært lite borte fra jobb.

Kjøkkentjenesten har gjennomført en aktiv sommer med normal ferieavvikling med høy kvalitet på leveranser og matproduksjon.

Kortfilmfestivalen i juni var i år vellykket og driften gav gode resultater.

Resultat og aktivitet

Kjøkkentjenesten har i de to første tertialene i 2017 hatt en god utvikling i produksjonen av middag til hjemmeboende.

Aivo er nå godt innarbeidet i produksjonen og etiketter er justert for å oppfylle lovpålagte krav til dokumentasjon. Her kommer der ytterligere krav som skal oppfylles i 3. tertial.

Samarbeid med avdelinger og hjemmesykepleien fungerer godt.

Sen middagsservering er gjennomført med godt resultat på Feviktun og Frivolltun. På Berge gård senter har vi en dialog om fremdrift for senere middagsservering. Her er mange momenter som skal på plass før alt er klart.

Ressursbruk

Vi har bedre inntjening enn 2016. Forbruk av varer og tjenester viser forbruk over budsjett. Årsakene til det er underbudsjettering og mangelfull korrigering av faktiske utgifter. Det har ikke vært noe budsjettendring eller justering for prisvekst siden 2008.

Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen

Ifølge regnskap så er der ikke behov for spesielle tiltak for 3 tertial 2017. Vi har større inntekter enn budsjettert, men må sees i sammenheng med større utgifter.

Estimat

Ingen spesielle tiltak for 3. tertial 2017.

Vurderinger

Kjøkkentjenesten må styrkes med en ny kokkestilling fra 01.01.2018. Vi har de siste årene hatt en stor økning i produksjon og leveranser, og dette går nå ut over kvaliteten og mengden hjemmelaget mat vi kan levere. Kjøkkentjenesten er kjent for god og hjemmelaget mat, noe vi skal og må fortsette å levere.

Det er i tillegg blitt stor mengde dokumentasjon og registreringer kjøkkentjenesten er lovpålagt, og det tar mye ressurser fra produksjonen.

Utstyr er slitt, og noe fornying må påregnes i kommende år.

Helsetjenesten

Økonomitall

Beskrivelse	Gjeldende budsjett 2017	Regnskap 2016 August	Regnskap 2017 August	Budsjett 2017 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	49 346	28 066	29 934	31 292	1 358
Andre driftsutgifter	24 155	19 806	23 550	18 233	-5 316
Driftsinntekter	-11 811	-7 327	-7 161	-4 142	3 018
NETTO	61 690	40 545	46 323	45 383	-940

Personaldata

Faste årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	57,4	58,6	1,2

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	16	14,3	-1,7

Fraværsprosent	2. Tertial 2016	2. Tertial 2017	Endring
Fravær	4,1%	3,3%	-0,9%

Aktivitetsdata helsetjenesten

Aktivitetstall	2. tertial 2016	2. tertial 2017	Endring	Endring i %
Psykisk helse	2802	2708	-94	-3,4
Brannstasjonen legesenter	7491	6933	-558	-7,4
Helsesøstertjenesten	4900	6592	1692	34,5
Jordmortjenesten	815	988	173	21,2
Fysioterapi	2457	3041	584	23,8
Ergoterapi	833	1262	429	51,5
Familiesenteret	473	458	-15	-3,2
Jobbsentralen	7624	17759	10135	132,9

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.

2017 har vært preget av fortsatt vekst i helsestasjons- og skolehelsetjenesten, samt igangsetting av en rekke nye aktiviteter tilknyttet Jobbsentralen, dels for sosialhjelpsmottakere, og dels for flyktninger. På en rekke områder ser vi god økning i aktivitetstallene etter ny jordmorstilling og ny ergoterapeutstilling i 2016, samt ny helsesøster til skolehelsetjenesten.

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

Jobbsentralen har meget høy aktivitet, svært gode resultater av arbeidet, og har etter 1. tertial fra juni

2017 fått et realistisk driftsbudsjett å styre etter.

Resultat og aktivitet

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

Dette er fortsatt utfordrende. Dels er det vanskelig å få et godt nok samarbeid tjenestene imellom, så lenge viktige tjenester som PPT og barnevernet ikke er samlokalisert med de øvrige delene av Familiens hus, og dels mangler vi en åpen barnehage som var forutsatt ved etableringen. Det er også en ulempe å være geografisk plassert på et sted som ligger utenfor sentrum og så godt som uten offentlig kommunikasjonsstilbud.

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

Det er for alle avdelingene vanskelig å definere aktivitetsdata som gir et "riktig" 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

Vi har fortsatt et meget lavt fravær, og en stor del av dette fraværet forklares av noen få ansatte med langtidssfravær.

Nytt regnskapsprogram fra årsskiftet gir oss fortsatt noen utfordringer med å følge økonomiutviklingen. Vi har blant annet behov for å gå igjennom periodiseringen av større inntekts- og utgiftsposter som oppstår på et eller noen få tidspunkter i løpet av året, for å få et riktigere bilde av den reelle økonomien til tertialrapportene. Det gjelder blant annet fastlønnskutt fra staten til fysioterapitjenesten og tilskudd til turnuslege, som utbetales to ganger årlig, samt regning for legevaktsamarbeidet, som betales en gang årlig i juli måned.

Så langt fremstår enheten med et merforbruk på 943 000. Det er en rekke underliggende forhold som bidrar til dette. Det er noen faktorer som representerer et reelt og uunngåelig merforbruk:

- Kostnaden for legevaktsamarbeidet har økt med kr 600 000. Økt sykepleierbemanning for å ivareta krav i ny akuttmedisinforskrift ble vedtatt i Østre Agder-samarbeidet høsten 2015, og besluttet finansiert for året 2016 med midler avsatt i KØH-fondet, deretter skulle kostnaden fordeles på de deltakende kommuner. Dette hadde vi dessverre i enheten ikke fått med oss, og har derfor ikke fått dette meldt inn for konsekvensjustering til 2017-budsjettet.

- Nytt nødnett medførte en stor og uforutsett merutgift for alle kommuner i 2017, i 1. tertial ble kostnadene for dette tatt inn som konsekvensjustering; beklageligvis inkluderte dette ikke nødnettkostnadene for legevakten, dette kommer derfor nå som en merutgift på 279 000. Begge disse utgiftspostene vil fortsette i senere år, og vi har ingen mulighet til å redusere disse.

- Helsesøster- og jordmortjenesten fremstår med et merforbruk på 640 000. Det viser seg at en styrking av budsjettet på 596 000 som ble gjort i forbindelse med 1. tertial 2016, og som var grunnlag for å ansette en helsesøster i 70 % stilling, rett og slett har falt ut, og at dette beløpet ikke lenger fremkommer i 2017-budsjettet. Jeg vedlegger en e-postkommunikasjon med økonomisjefen fra sommeren 2016 som forklarer bakgrunnen for at dette beløpet ble overført. Dette er midler som er gitt kommunen i rammeoverføringen for å styrke helsestasjons- og skolehelsetjenesten, og jeg har ingen god forklaring på hvordan eller hvorfor dette beløpet er fjernet fra budsjettet. Tjenesten har forøvrig ordinær drift uten vesentlige ekstrakostnader, og har hatt en 85 % stilling stående ubesatt frem til sommeren. Med forbehold om at de "forsvunne" budsjettmidlene tilbakeføres, vil avdelingen forventes levere regnskap i balanse ved årsslutt.

- Fysio- og ergoterapitjenesten fremstår med et merforbruk på 850 000. Dette er ikke reelt, og handler hovedsakelig om periodisering av fastlønnskutt som utbetales to ganger årlig, samt et etterslep i utbetaling av sykepengerefusjon. Avdelingen forventes å levere regnskap i balanse ved årsslutt.

Jobbsentralen har etter behandlingen i 1. tertial fått et realistisk budsjett tilpasset dagens aktivitet. Det er imidlertid en komplisert tjeneste, og vi har noen tilpasningsutfordringer som vi skal få under kontroll. Vi har imidlertid en løpende utgift til leie av biler frem til nye biler kan anskaffes, dette er viktigste årsak til at Jobbsentralen samlet står med et merforbruk på ca. 200 000.

På grunn av sykdom hos fastlege, der vi ikke har lyktes med å skaffe vikar, har det vært tvingende

nødvendig å benytte en svært kostbar vikarløsning gjennom vikarbyrå. Dette ble avsluttet 26. mai, men er forklaringen på et betydelig merforbruk, rundt 780 000, ved Brannstasjonen legesenter.

Vi har fortsatt et lønnsmessig etterslep fordi Østre Agder-samarbeidet ikke har akseptert å dekke lønn til en sykehjemslegestilling fra KØH-midler, dette er bare delvis ivarettatt i budsjettet.

En rekke store tilskudd har medført en feilaktig regnskapsbalanse for enheten ved lukking av regnskapet for 2. tertial:

- vi har utbetalt 1,3 mill til Grimstad Røde Kors for barnefattigdomstiltak. Bufdir har gitt tilsagn om 2,2 mill til dette formål, så langt er kun 110 000 mottatt, og skaper et uriktig merforbruk på 1,2 mill som vil bli rettet opp.

. vi har pr 1/7 mottatt 1,55 i tilskudd fra Helsedirektoratet til styrking av helsestasjons- og skolehelsetjenesten (og neste utbetaling med samme beløp kom 1/9, men fremkommer ikke i tallene for 2. tertial). Disse midlene kan vi ikke få benyttet før vi har fått godkjent opprettelse av nye stillinger, og fått nye ansatte på plass, og det vi ikke får benyttet i 2017 må overføres til 2018. Den reelle budsjettbalansen er derfor 1,55 mill svakere enn det som fremkommer.

Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen

Det er noen forhold som skaper litt uklarhet om den reelle økonomiske situasjonen. Ved årsavslutning vil imidlertid effekten av manglende periodisering av større beløp som opptrer få ganger i løpet av året utliknes. Balansen av flere store tilskuddsposter fra Bufdir, Helsedirektoratet og IMDi, og de tilhørende utgifter, vil også være på plass slik at oversikten ikke forvanskes av store uriktige utgifter og inntekter.

Fra juni har Brannstasjonen legesenter fått inn en vikar på ordinære betingelser, det vil vesentlig bedre kontorets økonomi. Det har imidlertid ikke vært mulig å rekruttere legevikar til det lønnsnivå som er budsjettet, slik at et visst merforbruk også vil følge oss ut året. Parallelt har vi økte inntekter fra økt aktivitet, men ikke tilstrekkelige til helt å dekke opp merforbruket.

Jobbsentralen får ytterligere erfaring med å styre etter sitt nye driftsbudsjett. Dersom vi kan få anledning til å anskaffe biler, så kostbar billeie kan avsluttes, mener vi at Jobbsentralen skal kunne levere et regnskap som vil kunne være mer eller mindre i balanse.

For de reelle merutgiftene i enheten, til legevakt inkl nødnett, lønn til sykehjemslege og merkostnaden på Brannstasjonen legesenter, er det ingen realistisk mulighet for enheten selv å håndtere dette. Det er mulig å redusere totalbeløpet noe ved å utsette ansettelse i et par stillinger, dette gir ulemper ved betydelig redusert tjeneste til innbyggerne.

Estimat

Vi vil i nær fremtid få avklart og balansert ut effekten av de store tilskuddene til barnefattigdomsprosjektet som drives av Grimstad Røde Kors, som forvansker oversikten i budsjettet og bidrar ved 2. tertial med et ikke reelt merforbruk på 1,2 mill.

De store tilskuddene fra Helsedirektoratet, med 1,55 mill pr 1/7, som økte med ytterligere 1,55 mill per 1/9. Disse midlene vil vi ikke kunne begynne å bruke før kommunestyret har godkjent oppretting av nye stillinger, og det som gjenstår av disse i alt 3,07 mill ved årsskiftet må da overføres til 2018, og kommer til fratrekk fra tilskuddet for 2018. (Om stillingene ikke godkjennes må pengene returneres).

Enheten har noen aktiviteter som ikke vil komme i balanse, og her må vi utrede mulige tiltak i samarbeid med sektoren for øvrig. Alternativt må merforbruket for økte legevaktkostnader, lønn til sykehjemslege og vikarkostnader for fastlege dekkes inn ved oppsigelse av annet fagpersonell i enheten og reduksjoner i tjenestetilbudet. Dette betyr at det kan bli vanskelig å unngå et samlet merforbruk på brutto rundt 1,8 mill, som vil reduseres noe på grunn av noen ubenyttede lønnsmidler grunnet vakanser.

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 overfylt 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 fortsatt høy aktivitet med hovedvekt på rehabiliterings- og utviklingsarbeid. Et meget vellykket tiltak har vært bruk av akutte avklaringssamtaler der folk kan henvende seg og uten henvisning eller andre formaliteter raskt få inntil tre 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 kraftig redusert fra 2017 som følge av innsparingskrav i budsjettet. En 70 % stilling holdes ubesatt. Tjenesten vår har en bemanning av psykiske helsearbeidere som tilsvarer 59 % av gjennomsnittet i norske kommuner, og kommunen vår har spesielt høy forekomst av psykiske lidelser i befolkningen. (Ref KOSTRA og Folkehelseprofilene). Dette gir betydelig grunn til bekymring.

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 fremtvunget 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. Vi har siste året hatt hovedfokus på å øke tilstedeværelsen i skolene.

Og tjenesten har hatt en meget vellykket dugnad med å ettervaksinere jenter født mellom 1991 og 1996 med HPV-vaksine for forebygging av livmorhalskreft. Til 31/8-17 har vi satt i alt 910 doser HVP-vaksine.

Jordmortjenesten

Tjenesten ble fra april 2016 styrket med ny 60 % stilling, dette bedrer kapasiteten vesentlig, som også fremkommer av aktivitetstallene - og inntekten, og sikrer 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. Vi har nettopp ansatt ny 50 % fysioterapeut til forebyggende arbeid i helsestasjons- og skolehelsetjenesten, og etablert et driftstilskudd for privatpraktiserende barnefysioterapeut som starter opp fra 1. nov. Denne siste stillingen vil fra 1/7 - 2018 inngå i Østre Agder-samarbeidet om spesialfysioterapitjenester.

Nyopprettet ergoterapistilling har vært i drift fra mai 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. Familiesenteret er sentrale i "Familiens hus"- modellen. Kommunepsykologstillingen er for tiden vakant, vi arbeider med å rekruttere ny.

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 arbeidspplikt, og til økt mottak av flyktninger inkludert enslige mindreårige flyktninger. I 1. tertial fikk Jobbsentralen tildelt realistiske budsjettammer som trykker driften og har ivaretatt midlertidige ansattes rettighet til fast ansettelse.

I 2016 fikk tjenesten byttet ut tre gamle biler, hvorav to er elektriske varebiler. To av våre biler fra tidlig 90-tall klarte ikke å passere eu-kontroll i mai 2016, 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 løpende merkostnader på ca. 250 000 per år frem til de nye bilene er på plass.

Allmennlegetjenesten

Veksten i innbyggertallet har medført en stadig reduksjon i antall ledige plasser hos kommunens fastleger. Det blir stadig mer presserende å påpeke at kommunen er nødt til å etablere flere fastlegehjemler, senest fra 2018. Kommunen vil ellers ikke være i stand til å ivareta innbyggernes rett til å kunne velge, og i rimelig grad også kunne bytte, fastlege. Primært anbefaler vi at dette gjøres ved å opprette en, eller helst to, nye fastlønnede legestillinger ved Brannstasjonen legesenter, slik vi fremmet forslag om til budsjett 2017. Ingen av byens øvrige fastlegekontorer har mulighet til å lage kontorplass til flere leger.

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

Barnevernstjenesten

Økonomitall

Beskrivelse	Gjeldende budsjett 2017	Regnskap 2016 August	Regnskap 2017 August	Budsjett 2017 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	42 606	11 359	29 437	26 999	-2 438
Andre driftsutgifter	16 132	2 805	13 597	10 755	-2 843
Driftsinntekter	-21 445	-2 643	-14 039	-9 935	4 104
NETTO	37 293	11 521	28 996	27 819	-1 177

Personaldata

Faste årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	31	28,4	-2,6

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	10	8	-2

Fraværsprosent	2. Tertial 2016	2. Tertial 2017	Endring
Fravær	7,5%	6,6%	-1%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2. tertial 2016	2. tertial 2017	Endring	%
Antall bekymringsmeldinger	97	93	-4	-4,1
Antall hjelpetiltak i hjemmet § 4-4 og ettervern § 1-3	201	188	-13	-6,5
Antall barn under omsorg herunder § 4-12 og frivillig omsorgsplassering § 4-4,6	50	40	-10	-20,0
Antall barn på institusjon	0	2		

Barnevernet er organisatorisk underlagt helse- og omsorgssektoren. Enheten består av barneverntjenesten, samt avdeling for enslige mindreårige flyktninger. I tillegg har enheten PMTO i samarbeid med helsetjenesten. Enheten består av totalt 32,24 årsverk, herunder barneverntjenesten med 19,9 årsverk og avdeling for enslige mindreårige flyktninger (heretter kalt EM) på 12,34 årsverk. Dette er en reduksjon på 7,66 årsverk sammenlignet med første tertial. Dette skyldes nedbemanning innen arbeidet med enslige mindreårige flyktninger.

Enheten ledes av enhetsleder, med personal-, økonomi- og overordna fagansvar. I tillegg har barneverntjenesten en fagleder for barneverntjenesten og en fagleder for avdeling for enslige 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 og 13,5 årsverk saksbehandlingsressurs. I tillegg har enheten 1,8 årsverk merkantil ressurs, fordelt på barneverntjenesten, enslige mindreårige flyktninger og sosialtjenesten.

Barneverntjenesten har vært aktiv i forhold spørsmål som omhandler barns levekår i Grimstad kommune gjennom faste samarbeidspunkter med blant andre bestillerenheten, Familiens hus, sosialtjenesten, politiet og PPT.

Barneverntjenesten har i andre tertial iverksatt en arbeidsprosess med målsetting om å overholde lovpålagte tidsfrister fra 01.01.2018. Tiltak som arbeidsprosessen skal ivareta skal se nærmere på dagens organisering av barneverntjenesten, arbeidsflyt, arbeidsmetode, arbeidsform, holdninger og kultur.

Enslige mindreårige flyktninger

Enslige mindreårige flyktninger 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.

Grimstad kommune har i andre tertial gjennomført driftsendring i arbeidet med EM. Grimstad kommune så behovet i første tertial for å se på ny driftsløsning innen arbeidet med EM. I dette arbeidet inngikk det å se på dagens organisering, herunder struktur og bemanningsløsninger. To hovedgrunner til behovet for ny driftsmodell er endring av finansieringsordningen og at det ikke kommer så mange EM ungdommer som kommunen har vedtatt etter anmodningsbrev fra IMDI.

EM vil vurderes omorganisert i løpet av 2017, hvor en ser på muligheten for å organisere EM til kvalifiseringstjenesten.

Resultat og aktivitet

Barneverntjenesten

Dagens organisering av barneverntjenesten er at den er tredelt. Barneverntjenesten består av mottak og undersøkelsesgruppe, tiltaksgruppe og omsorgsgruppe.

Drift

Totalt for alle gruppene er det per andre tertial 272 barn og ungdom som blir fulgt opp. Dette er per 31.08.17 fordelt på 13,3 saksbehandler årsverk. I tillegg behandler tjenesten innkomne bekymringsmeldinger, deltar i ulike samarbeidsforum blant annet med familiens hus, PPT, politiet, basisgrupper i skole og barnehage.

Barneverntjenesten har for første halvår 2017 hatt for lang saksbehandlingstid i undersøkelsessaker. 50 % av undersøkelsene til barneverntjenesten går utover tremånedersfristen. Dette har to hovedårsaker: Bemanningssituasjon, hvor en har hatt utskiftninger i personalgruppen og høy grad av vakanse i 2016, og den generelle lave bemanningen til barneverntjenesten. Barneverntjenesten mangler også tid til å følge opp lovpålagte oppgaver som for eksempel oppfølging og evaluering av de hjelpetiltak som settes i verk. Dette skyldes mangel på ressurser til å utføre de lovpålagte oppgavene barneverntjenesten har.

Hjemme hos

Hjemme hos består av to årsverk, og ble i andre tertial omgjort fra prosjekt til faste årsverk. Prosjektet har levert god kvalitet, og det er ikke kjøpt tjenester fra private aktører i barneverntjenesten siden hjemme hos ble startet opp i oktober 2016.

Hjemme hos har til enhver tid 15-20 barn under oppfølging. Dette er familier som barneverntjenesten ønsker å styrke foreldrekompentansen til og bidra til at foreldrene kan være gode foreldre. Videre arbeides det med satsning på foreldresamspill. Kommunen har investert ressurser i hjemme hos sin tilegnelse av ulike metoder som brukes i det daglige arbeidet i familier. Dette dreier seg om TIBIR foreldrerådgivning, COS (Circle of security) og ASQ kartleggingsverktøy for sped- og småbarn.

Utvikling

Barneverntjenesten (BVTJ) i Grimstad kommune har levert økt kvalitet og gjennomført tiltak som har bidratt til å redusere kostnader til tiltak. Det er et mål å redusere saksbehandlingstiden på undersøkelser innen desember 2017. Barneverntjenesten vil i dette arbeidet se nærmere på hele organiseringen av tjenesten. Derfor vil det være viktig å fokusere på alle gruppene; omsorg, tiltak og undersøkelse. For å jobbe mer effektivt/ smartere er det ønskelig å se på

1. Hvilke oppgaver utfører vi?
2. Gjør vi oppgaver som ikke ligger innenfor vårt ansvarsområde?
3. Hvor har vi sløsing og flaskehalser?

4. Hvordan kunne en justering av vår arbeidsprosesser vært?
5. Hvilke tiltak må settes i gang for å jobbe på en smartere måte

Enslige mindreårige flyktninger

Avdeling for enslige mindreårige flyktninger består av 12,34 årsverk. Avdelingen har ett bofelleskap, etter at bofelleskapet i Reddalsveien er avviklet. I tillegg har avdelingen ungdommer bosatt i gruppefosterhjem og ungdommer bosatt på hybel. Per i dag har Grimstad kommune 20 EM-ungdommer.

Grimstad kommune har i andre tertial gjennomført driftsendring i arbeidet med EM. Bakgrunnen for den gjennomførte driftsendringen handler om fire faktorer.

1. Endring av finansieringsordning fra refusjon til finansiering per flyktning/enslige mindreårige.
2. Det er for høye kostnader med å drifte to bofelleskap.
3. Faglig kan det forsvares å ha ungdommer på hybel og i gruppefosterhjem, istedenfor å beholde to bofelleskap.
4. IMDi har signalisert at det er usikkert hvorvidt alle tidligere meldte enslige mindreårige flyktninger vil komme til Grimstad. Det er politisk vedtatt mottak av ti enslige mindreårige ungdommer i 2017. IMDi skisserer nå at det vil komme fem ungdommer til Grimstad. Det er imidlertid svært usikkert hvor mange ungdommer som kommer i inneværende år.

Grimstad kommune har tatt imot tre enslige mindreårige flyktninger i 2017.

Målet til Grimstad kommune er at ny driftsmodell iverksettes i september 2017. Ny driftsmodell vil bestå av et bofelleskap, herunder Ankerveien, ungdommer bosatt i gruppefosterhjem, ungdommer på hybel og en ny utebase.

Grimstad kommune vil vurdere omorganisering av EM fra barneverntjenesten til kvalifiseringstjenesten i tredje tertial.

Ressursbruk

Personal

Enheten har redusert sykefraværet med 1 % sammenlignet med 2 tertial i 2016. Enheten har et totalt sykefravær for andre tertial på 6,5 %, herunder barneverntjenesten på 1,6 % og EM på 5,8 %

Enheten arbeider kontinuerlig med tett sykefraværsoppfølging og forebyggende arbeid for å unngå sykefravær. Dette arbeidet består i tett på-ledelse for de ansatte. Ledelsen har brukt kommunen sin dialogplass hyppig, og opplever dette som et godt tiltak for å få ansatte raskere tilbake i arbeid.

Økonomi

Enheten har et merforbruk på kr 1 177 000. Dette skyldes barneverntjenesten sin drift. Det er tre hovedårsaker til merforbruket.:

1. Barneverntjenesten har hatt flere uforutsette hendelser i 2. tertial, herunder kostbare plasseringer i institusjon og beredskapshjem. Her har det blitt store kostnader knyttet til sakkyndige utredninger som fylkesnemnda legger tunge føringer for.
2. Merforbruk på lønn og sosiale kostnader.
3. Overføringsutgifter, herunder kostnader for hjelpetiltak i hjemmet som blant annet dekning av SFO, barnehage, fritidsaktiviteter, ettervern (hybelleie og livsopphold), etablering av fosterhjem/besøkshjem.

Avdeling for enslige mindreårige flyktninger har gjennomført driftsendring for å redusere kostnadsnivået. Dette for å sikre at arbeidet med EM er et nullspill for Grimstad kommune. Dette vil kommunen komme nærmere tilbake til i årsmeldingen 2017.

Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen

Barneverntjenesten arbeider kontinuerlig med å forvalte personalressurser og økonomiressurser for å sikre forsvarlige tjenester. Barneverntjenesten har i august 2017 iverksatt omfattende kartlegging av økonomiressursene innenfor barneverntjenesten og med et spesielt fokus på områdene det er et merforbruk på.

Noen områder som inngår i kartleggingen er:

1. Tiltakskjeden til barneverntjenesten.
2. Fosterhjems kostnader
3. Institusjonskostnader
4. Bruk av sakkyndige
5. Bruk av advokatbistand
6. Bruk av besøkshjem
7. Tilsynsførerordningen

Estimat

Barneverntjenesten estimerer med det vi vet per 31.08.2017 at en får et stort merforbruk i 2017. Merforbruket vil anslagsvis komme tett opp mot 4 millioner kroner.

Fire hovedårsaker til estimatet:

1. Estimert merforbruk på institusjons- og beredskapshjem plasseringer på kr 1,1 millioner.
2. Bruk av sakkyndig utredning i kompliserte volds- og overgrepssaker på kr 1,1 millioner.
3. Estimert merforbruk på lønn på i underkant av en million kroner.
4. Estimert merforbruk på overføringsutgifter på kr 700 000.

Vurderinger

Enheten har hatt stort fokus på god personaloppfølging for å redusere sykefravær. Enheten har stabilt lavt sykefravær for hele 2017. Sykefraværet for hele enheten i 2017 er på 6,5 %, herunder barneverntjenesten på 2,7 % og EM på 9,6 %

Barneverntjenesten

Barneverntjenesten har første halvår i 2017 arbeidet godt med å lukke avvik fra Fylkesmannen og forbedret kvalitetssystemet internt.

Barneverntjenesten har i 2017 lyktes med å få frivillige hjelpetiltak i hjem, hvor en vurderte det som så alvorlig at mulige omsorgsovertakelser ville vært løsningen. Hjemme hos har ført til at vi ikke lenger kjøper tjenester til å utføre tiltak i hjemmet.

Det vil være driftsutfordringer ved at vi har brukere som har behov for institusjonsplassering og beredskapsplassering. I de sakene hvor dette benyttes handler det om at barnet/ungdommen kan bli vesentlig skadelidende ved å forbli i hjemmet. Dette er også tiltak som er svært kostbare. En institusjonsplass koster kommunen kr 824 880 per år. Dette er kun egenandelen til kommunen. I tillegg kommer kostnader til tilsynsfører, saksbehandlerressurs og andre løpende kostnader til ungdommens behov.

Avdeling for enslige mindreårige flyktninger

Avdelingen har vært i en stor omstilling og lagt om til ny driftsmodell som er planlagt ferdig i september 2017. I prosessen med å avvikle ett bofelleskap har alle de overtallige blitt ivaretatt på en god måte av Grimstad kommune. Samtlige av de overtallige har fått en tilbud om annen jobb i kommunen.

Feviktun

Økonomitall

Beskrivelse	Gjeldende budsjett 2017	Regnskap 2016 August	Regnskap 2017 August	Budsjett 2017 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	40 775	26 747	25 628	25 953	326
Andre driftsutgifter	8 066	4 797	5 492	4 494	-998
Driftsinntekter	-9 734	-6 383	-6 681	-5 970	711
NETTO	39 107	25 161	24 438	24 477	39

Personaldata

Faste årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	45,4	44,2	-1,1

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	6,7	4,5	-2,2

Fraværsprosent	2. Tertial 2016	2. Tertial 2017	Endring
Fravær	9,5%	9,2%	-0,3%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2. tertial 2016	2. tertial 2017	Endring	%
Antall senger	51	51	0	0
Liggedøgn	12339	11034	-1305	-10,6

I perioden mai til og med august har hovedfokuset vært å få til en god ferieavvikling samt rekruttere dyktige sommervikarer. Opplevelsen og tilbakemeldingene viser at sommeren har vært god på Fevikun, både for pasienter og ansatte. Det har vært koselig stunder i uteområdene, samt sykkelturner i nærmiljøet med sykkelbrosjene våre. Vi har hatt dyktige sommervikarer.

Sykepleiere er nøkkelpersonell og utfordrende å rekruttere, særlig til deltidsstillinger, men også som sommervikarer. I år har vi måttet leie inn tre sykepleiere fra vikarbyrå for å sikre faglig forsvarlighet gjennom sommeren.

Ellers har driften i det store og det hele vært stabil. Vi har i korte perioder hatt behov for innleie av ekstrasjelp på grunn av utfordrende adferd og behov for skjerming. På vår korttidsavdeling varierer belegget fra uke til uke.

I sommermånedene har vi hatt opptil fem langtidssenger ledig.

Resultat og aktivitet

Driften av Fevikun har ikke endret seg stort fra 1. tertial til 2. tertial. Økonomien er i balanse.

Pasienter og pårørende gir gode tilbakemeldinger. Det har vært arrangert en dialogcafe med pårørende i juni. Dette vil bli en årlig hendelse. Vi fikk mange gode innspill fra pårørende å jobbe videre med.

Vi har hatt en liten nedgang i sykefraværet på 0,3 %. Målet er sykefravær under 8 %. Nå er vi på 9,2 %, så vi er ikke helt i mål der. Fevikun hadde for 1,5 år siden et fravær på over 19 %. Vi ser at systematisk arbeid bærer frukter og vi fortsetter i samme spor. Den enkelte sykmeldte følges opp etter Grimstad kommunes retningslinjer og i tett samarbeid med NAV og fastlege. Økningen dette tertialet har vi gode og

naturlige forklaringer på, og fraværet skyldes ikke arbeidsmiljøet.

Livsgledesatsningen har kommet for å bli. Dette jobbes det med hver dag. Det går mot ny sertifisering i november. Vi er også opptatt av omdømmebygging og hvordan vi tar imot besøkende, elever, studenter, pårørende etc. Dette lykkes vi i stor grad med, og vi får mange positive tilbakemeldinger fra samarbeidspartnere som skoler, UiA, NAV, Avigo m. flere.

Vi ønsker oss flere frivillige ved senteret, her har vi et potensial å jobbe videre med. Vi har lyktes i sommer med å øke andelen sykkelverter.

Ressursbruk

Netto lønnsutgifter har et positivt avvik på 326 000. Det er flere årsaker til dette. Vi har i sommer brukt ca. 300 000 på innleie av sykepleiere fra et vikarbyrå for å sikre faglig forsvarlighet. Dette fremkommer ikke i regnskapet som lønnsutgifter, men som kjøp av tjenester. Vi har vakante stillinger eller stillinger til personer som er ute i permisjon etc., og det er ikke alltid at vi leier inn i fulle vaktlengder, men sparer inn litt her og der når det er mulig. Avhengig av situasjonen på jobb leies det heller ikke alltid inn ved plutselig fravær når vi ser at vi kan klare oss gjennom dagen med den bemanningen vi har. Dette er noe av forklaringen på det positive avviket på netto lønn.

Andre driftsutgifter har et negativt avvik på 998 000. 300 000 av dette er vikarutgifter til vikarbyrå som i regnskapet fremkommer som en driftsutgift, mens det er lønn til vikarer. Det resterende handler om KØH.

Driftsinntekter har et positivt avvik på 711 000. Dette skyldes eksterne midler, ca. 350 000, i forbindelse med dagaktivitetstilbud samt momskompensasjon på 316 000.

Vi har god kontroll på totale årsverk ved enheten. I løpet av 1. og 2. tertial har vi tatt ned ca. ett årsverk ved KØH.

Sengetallet på Fevikun er 51. Vi har i perioder i 2. tertial hatt ledig kapasitet på våre langtidsavdelinger, inntil fem senger ledig. På korttid og KØH er belegget varierende fra dag til dag. Korttidsavdelingen har en beleggsprosent på 92 % i snitt i 2. tertial, og KØH har 51,64 % belegg.

Liggedøgn ved Fevikun 1, og 2. tertial er på 11034. Det er dessverre ikke mulig å sammenlikne tallene med 2016, da det var feil på rapportering i fjor.

Sykefraværet har økt med 0,7 % i 2. tertial. Dette har naturlige forklaringer, og vi jobber kontinuerlig med å redusere fraværet og har gode rutiner rundt dette.

Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen

Vi fortsetter med stram styring som tidligere, og vi prøver å unngå bruk av overtid og ekstra innleie. Det fokuset har vi kontinuerlig. Vi tenker samarbeid på tvers av avdelingene våre når vi har utfordringer. Vi har mange personer i ulik praksis. De utgjør et flott tilskudd, og det kan videre føre til at vi ikke alltid leier inn ved plutselig oppstått fravær, ergo sparte vakter.

Drift av KØH er fremdeles utfordrende. Vi har tatt ned ressurser tilsvarende ett årsverk på den avdelingen i år. Det har resultert i redusert kontortid for fagleder, og dette må evalueres med tanke på videre KØH drift 2018.

Estimat

Vi har som mål i 2017 å holde budsjett.

Utfordringen er drift av to KØH-senger. KØH-sengene er et Østre Agder-samarbeid som skal evalueres i 2017. Grimstad kommune innbetaler mer til Østre-Agder enn det vi får refundert for å drifte sengene. Vi har avtale ut året. Vi tar ned ca. 0,8 årsverk innen 1. juli i år. Halvårseffekt av dette estimeres til ca. 350 000.

Vurderinger

Enheten driftes på en god måte i forhold til livsgledesatsningen. I 2. tertial er det musikkbasert miljøbehandling som har hatt økt fokus. Vi har prøvd ut "lomme i-pader" som er enkle å betjene og ha spillelister på. Dette jobbes det videre med, og vi har mange gode eksempler på at bruk av individuelt

tilpasset musikk er et nyttig verktøy i demensomsorgen. I september starter vi opp med Musikk ABC, en tverrfaglig studieringsbasert opplæring etter samme modell som eldreomsorgens ABC.

Vi er opptatt av nytekning, kvalitet og forbedringsarbeid. Vi er med i flere forskningsprosjektet så som *Sosial innovasjon i sykehjem*. Det er et samarbeid med UiA og Norlandsforskning. Kort fortalt handler det om hvordan utdanningsinstitusjoner og praksisfeltet sammen kan få til innovasjon i sykehjem. Nylig har vi også kommet med i et stort europeisk samarbeidsprosjekt som handler om frivillighet, In for Care!

Et annet viktig arbeid for oss er å samarbeide med nærmiljø og frivillige. Vi har flere frivillige ved senteret blant annet når det gjelder velvære, kiosksalg og sykkelverter, men vi ønsker flere. Behovene og oppgavene ligger der. I sommer har vi økt antallet sykkelverter betraktelig.

Vi jobber kontinuerlig med å redusere sykefraværet, og ser at arbeidet bærer frukter. Fra å ha et fravær på nesten 20 % i 2015 er vi nå kommet ned i 10,2 %. Humøret og stemningen på arbeidsplassen er veldig god.

Feviktun har god økonomistyring og er innenfor budsjett per 2. tertial. Økonomiske utfordringer er driften knyttet til KØH som tidligere nevnt. Avdelingen har felles fagleder med korttidsavdelingen vår, og personellet der jobber på tvers. Pasientene er akutt syke og krever sykepleiekompetanse 24 timer i døgnet, samt tilgang til lege. Driften følges tett nå siden vi har redusert bemanningen.

Utfordringer med mange deltidsstillinger og mange små ledige helgestillinger har vi fortsatt. 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 er opplevelse av kontinuitet i jobben, informasjonsflyt og god oversikt utfordrende med så mange små stillinger.

En utfordring vi ser i forhold til demensomsorgen er at i vår bygningsmasse er det vanskelig å skjerme pasienter med demenssykdom som har en krevende og utagerende oppførsel på en god måte. Da må vi ofte leie inn ekstra ressurser i påvente av ledig rom på kommunens ressursavdeling.

Frivolltun

Økonomitall

Beskrivelse	Gjeldende budsjett 2017	Regnskap 2016 August	Regnskap 2017 August	Budsjett 2017 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	64 481	40 637	43 841	41 011	-2 830
Andre driftsutgifter	7 036	5 478	4 037	4 691	654
Driftsinntekter	-8 472	-7 477	-6 890	-6 598	292
NETTO	63 045	38 638	40 987	39 104	-1 884

Personaldata

Faste årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	67,9	66,9	-1

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	10,5	11,3	0,8

Fraværsprosent	2. Tertial 2016	2. Tertial 2017	Endring
Fravær	6,8%	8,1%	1,3%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2. tertial 2016	2. tertial 2017	Endring	%
Bestilte timer Grom	15211	13971	-1240	-8,2

Frivolltun bo- og omsorgssenter består av et sykehjem med 48 rom, 42 heldøgns omsorgsboliger og dagsenter. Sykehjemmet har avdelinger for personer med demens, korttidsavdelinger, lindrende enhet og ressursavdeling for personer med demens og utfordrende adferd. Vi behandler pasienter med omfattende behov og samarbeider godt med bestillerenheten og andre enheter. Våre tjenester leveres med høy kvalitet, og vi får mange gode tilbakemeldinger fra pårørende og pasienter.

Frivolltun har fokus på livsglede, og vi ble i mai resertifisert som livsgledehjem for 4. gang. I 2. tertial hadde vi offisiell åpning av vår nye sansehage. Denne har vært i aktiv bruk, og vi samarbeider med lokale bønder og har sauer og høns i hagen, til glede for våre beboere.

Frivolltun er en sentral partner i EU-prosjektet In For Care, som ser på bruk av frivillige og livsglede som virkemiddel i tjenestene. Vi er også aktive deltakere i prosjektet Innovasjon i sykehjem, som drives av Universitetet i Agder i samarbeid med Nordlandsforskning. Vi er ett av fem sykehjem i Norden som er valgt ut til å være med i dette prosjektet.

Frivolltun er et innovasjonssenter. Vi har kommunens og regionens visningsarena for velferdsteknologi, og får stadig besøk av andre kommuner og interesserte som ønsker å lære av hvordan vi jobber med velferdsteknologi.

Resultat og aktivitet

Etter 1. tertialrapport har vi fått en økning på fire årsverk på Grom ut fra vedtaksstatistikk. Dette har ført til at bemanningen står mer i forhold til behov. Vi har fokus på heltid, og har ansatt to sykepleiere og to helsefagarbeidere i 100 % stillinger. Disse har ikke startet i stillingene enda, og kommer ikke med i oversikten over faste årsverk. Vi jobber med å lage en ny turnus i samarbeid med tillitsvalgte på Grom.

Vi har fortsatt merforbruk på Grom, og jobber med å finne disse avvikene. Beboerne har omfattende

behov, og flertallet har en demensdiagnose med mye vandring og utfordrende adferd. Vi ser at det er flere aspekter som ikke fanges opp i vedtaksstatistikken. Alle pasientene må ha hjelp til måltider, og personalet tilbereder alle måltider. Dette er ikke medregnet i vedtaksstatistikken. Nattevaktene på Grom regnes med i den totale bemanningen som eneste enhet i kommunen. Andre enheter har nattevaktene registrert på et eget ansvar. Når vi regner nattevaktene med i den totale bemanningen, får vi et feil bilde av eksakt behov. Bestilte timer og oppdrag på natt blir ikke regnet med i vedtaksstatistikken. En nattevakt hver natt utgjør 1,8 årsverk. Vi ser derfor at vi mangler 1,8 årsverk ut fra vedtaksberegningen, og vi anbefaler at nattevaktene føres på et eget ansvar for å få et riktig bilde på vedtaksstatistikken. Vi har også kun en nattevakt i budsjett og fast turnus på 42 leiligheter og tre etasjer. Dette vurderer vi med dagens belegg som uforsvarlig. Flere pasienter har lidelser som krever at nattevakten er inne i leiligheten lengre tid. Med kun en nattevakt vil det ikke være noen som kan hjelpe andre pasienter som vandrer eller ringer på alarmen. Noen pasienter krever to i stell på natta. Dette fører til at vi må leie inn en ekstra nattevakt for å kunne drive forsvarlig. Vi har derfor merforbruk på vikarer og har meldt inn behov for en ekstra nattevakt i budsjett for 2018.

Sykefraværet er på 8,1 %, noe vi er stolte av. Vårt mål om å være under 8 %. Vi har fokus på nærvær.

Vårt dagsenter er et foregangssenter for etablering av aktivitetstilbud for personer med demens. Vi får betydelig statlig støtte til drift, og vi får stadig besøk av andre kommuner som ønsker å etablere lignende dagsentra med statlig støtte. Vårt dag- og kveldssenter på Grom fungerer svært bra, og er med å holde vedtakene nede ved at vi kan tilby felles samlinger og aktiviteter i stedet for enkelttiltak.

Vi er en foregangskommune innen velferdsteknologi, og Frivolltun blir stadig kontaktet av andre kommuner, fagpersoner, pårørende og andre som ønsker å se vår visningsarena for velferdsteknologi og få tips til innføring av velferdsteknologi. Vi blir også forespurt om å holde foredrag om velferdsteknologi for flere foreninger. Enhetsleder er kommunens kontaktperson i det store Agderprosjektet; Innføring av velferdsteknologi Agder. Vi ser frem til at felles anskaffelse av velferdsteknologi på Agder er ferdigstilt, slik at vi kan starte arbeidet med utskiftning av vårt signalanlegg og implementering av velferdsteknologi i full skala. Dette vil gi et sikrere og bedre tilbud til våre beboere, mer effektiv drift, og et enklere system for våre ansatte å håndtere.

Ressursbruk

Merforbruket ved Frivolltun er relatert til lønnsutgifter. Vi har mindreforbruk på andre driftsutgifter.

Grom står fortsatt for størsteparten av merforbruket. Vi ser at beboerne på Grom de siste årene har fått økende behov, og de har flere diagnoser som krever tett oppfølging. Flere pasienter har vedtak om en-til-en-oppfølging hele eller deler av døgnet, og vi har i hele 2. tertial leid inn en ekstra nattevakt. Svært få av beboerne kan tilberede måltider selv. Dette fanges ikke opp i vedtaksstatistikken.

De fleste beboerne på Grom har en demensdiagnose med påfølgende uro og utfordrende adferd. Grom har lange korridorer og lokalene er ikke tilrettelagt for personer med demens. Personalet blir kontaktet i korridorene kontinuerlig av urolige personer med demens som trenger oppfølging og skjerming. Dette er ikke vedtaksfestet og vi jobber med å kartlegge tidsbruk på dette.

Det er en nedgang i bestilte timer på Grom 2. tertial 2017 sammenlignet med samme tertial 2016. Dette skyldes at det har vært utskiftning av flere beboere i denne perioden, noe som skyldes naturlige årsaker og at noen av de sykeste beboerne har fått langtidsplass på en demensavdeling i sykehjemsdelen. Dette har ført til at leiligheter har stått tomme i påvente av oppussing. Leilighetene er nå fylt opp igjen, og vi venter en økning i bestilte timer for neste tertial.

Sykehjemsavdelingene driver i hovedsakelig i balanse. 3. etasje har korttidsplasser og driver avansert behandling og rehabilitering. De har et høyt tempo og leverer tjenester med høy kvalitet. I helger og høytider har sykepleier i 3. etasje funksjonen som bestillerenhet, uten at dette er kompensert med økt bemanning. Demensavdelingene i 2. etasje driver også hovedsakelig i balanse, til tross for mange pasienter med utfordrende behov. Det har i perioder vært leid inn en ekstra kveldsvakt ved demensavdelingene på grunn av pasienter med utfordrende adferd. Det er kun to pleiere på kveld på avdelingene Ferm og Guldregn, som begge har elleve pasienter. Dette er lite når avdelingene har pasienter med mye uro som må følges tett og enkelte pasienter som krever to pleiere i stell.

Overforbruk ved enkelte avdelinger skyldes krevende pasient med utfordrende adferd som har krevd en-til-en-oppfølging i perioder. Det er et høyt økonomifokus blant faglederne, og de sparer vakter der dette er mulig. Flere avdelinger driver i pluss. Natt har et overforbruk som i hovedsak skyldes høyt sykefravær.

I tabellen over har vi en liten nedgang i faste stillinger. Dette skyldes at de fire nye årsverkene vi har fått

ikke har startet enda på grunn av oppsigelsestider og arbeid med ny turnus. Vi har også to ansatte som er ute i svangerskapspermisjon og flere ledige helgestillinger. Vi jobber med rekruttering, og har utfordringer med å få besatt spesielt helgestillinger.

Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen

Det er etablert en gruppe som ser på vedtak og ressursbruk. Det ses på hvordan en kan organisere arbeidet best mulig. Det ses også på muligheter innen bygningsmassen for å tilrettelegge lokalene bedre. Dette er en lengre prosess som krever samarbeid med demenskoordinator og andre enheter.

Vi har betydelige fondsmidler fra tilskuddsmidler fra Helsedirektoratet tilknyttet opprettelse av dagtilbud for personer med demens. Disse fondsmidlene skal dekke noen av personalressursene tilknyttet dag- og kveldssenter.

Faglederne leverer månedsrapporter og gjennomgår ansattlister for å sjekke at vi får refusjoner og at lønnsutbetalingene er riktige.

Estimat

Det er store driftsutfordringer på Grom fordi det er behov for å yte tjenester som ikke ligger i vedtak. De aller fleste beboerne har en demenssykdom sammen med en kompleks helsetilstand forøvrig. Det skjer uforutsette hendelser som personalet må håndtere og beboernes helsetilstand varierer betydelig over tid. Med en justering på bakgrunn av ressursstyringsmodellen vil enheten fortsatt ha et merforbruk. Det er vanskelig å estimere resultat ved årets slutt. Det anbefales at natt på Grom føres på et eget ansvar og at bemanningen på natt skilles fra dag/kveld ved beregning av bemanning ut fra vedtaksstatistikken.

Sykehjemsavdelingene driver hovedsakelig i balanse. Ved samme pasientbelegg vil vi kunne fortsette å drive i balanse. Overbelegg og utfordrende pasienter som krever økt oppfølging og en til en-oppfølging vil kunne påvirke dette.

Vurderinger

Frivolltun leverer tjenester med høy kvalitet. Korttidsavdelingen driver effektivt, og liggedøgn per pasient har gått betraktelig ned. Dette har effekt for andre enheter, og ansatte ved våre korttidsavdelinger bidrar til at pasienter kan bo hjemme lengst mulig.

Ansatte ved ressursavdelingen driver opplæring for ansatte også i andre enheter og bidrar i opplæring tilknyttet demensvennlig samfunn. Dette har betydning for at kompetansen innen demens i befolkningen og blant personalet i tjenestene øker.

Hjemmetjenesten har sine kontorer ved Frivolltun, og våre lokaler er nå fulle. Det er svært få parkeringsplasser, og vi har kun ett møterom tilgjengelig for både Frivolltun og hjemmetjenesten. Garderobefasilitetene deler vi med hjemmetjenesten, og disse er svært trange og vi har ikke nok garderobeplass til våre mannlige ansatte. Enhetsleder ved Frivolltun er prosjektleder for I4Helse. Det er foreslått å flytte hjemmetjenesten til I4Helse-bygget når dette ventes ferdig i 2019. Det vil gjøre det mulig å bedre fasilitetene ved Frivolltun og tilrettelegge bedre for besøkende.

Våre ansatte bidrar i innovasjonsprosjekter og samarbeider tett med universitetet og andre enheter og kommuner for å sikre at vi leverer tjenester i tråd med nye krav og fremmer innovasjon innen helse og omsorg.

Berge Gård

Økonomitall

Beskrivelse	Gjeldende budsjett 2017	Regnskap 2016 August	Regnskap 2017 August	Budsjett 2017 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	40 127	28 516	26 494	25 555	-939
Andre driftsutgifter	2 162	1 977	2 158	1 395	-763
Driftsinntekter	-2 555	-1 999	-2 344	-1 947	397
NETTO	39 734	28 494	26 308	25 003	-1 306

Personaldata

Faste årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	49,3	49,7	0,4

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	4,8	6,1	1,3

Fraværsprosent	2. Tertial 2016	2. Tertial 2017	Endring
Fravær	6,5%	9,1%	2,6%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2. tertial 2016	2. tertial 2017	Endring	%
Vedtakstimer	36186	33570	-2616	-7,2
Brukere	311	311	0	0

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

- **Hjemmetjenesten** betjener 76 heldøgns omsorgsboliger (HDO) på Berge gård senter

- **Nattjenesten** 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.

Det er enhetens målsetting at beboere og tjenestemottakere skal oppleve en trygg bosituasjon og ha best mulig livskvalitet. Gjennom kontinuerlig fokus på kompetanse, kvalitet, verdier og kultur ønsker Berge gård senter å fremstå som en levende organisasjon i utvikling.

Aktivitetsnivået i andre tertial, målt i tildelte timer fra bestillerenheten, er noe lavere sammenliknet med samme periode i 2016 (7,2%), men tilnærmet likt som 1. tertial 2017.

Enheten opplever en ressursknapphet, både bemanningsmessig og økonomisk.

Det er svært vanskelig å rekruttere sykepleiere til ledige vikariater og svangerskapspermisjoner.

Enheten registrerer en økning i sykefraværet fra 6,5 % i 1. kvartal til 9,1% pr. 2. tertial 2017.

Berge gård senter har i perioden vært pådriver overfor bygg- og eiendomstjenesten i kommunen for å sikre fremdrift etter vedtak i kommunestyret 17/76 som konsekvens etter gjennomført branntilsyn i januar 2017.

Berge gård er utfører av lovpålagte tjenester. Ansatte og ledelse tilstreber å levere tjenester og kompetanse innenfor normen av hva som er faglig forsvarlig.

Berge gård senter har et marginalt merforbruk i henhold til budsjett pr 31.08.17.

Resultat og aktivitet

Sektorens hovedmål er å gi riktige tjenester, til riktige brukere, til riktig tid. Enhetens oppgave er å sikre at beboere og tjenestemottakere opplever dette i praksis - at de er trygge, mottar den hjelpen de har behov for og har en meningsfylt hverdag.

På grunn av arbeidets karakter - pleie og omsorg, kan det være utfordrende å fastslå graden av måloppnåelse. Ansatte er dedikerte i oppgavene og strekker seg langt for å gi beboere og tjenestemottakere det de har forventninger og krav om gjennom vedtak.

En demensstilling følger opp dagtilbudet til demente. Gruppen har egne samlinger og tilrettelagte aktiviteter (fra kl. 08.30 - 13.30). Prosjektmidler fra staten finansierer tiltaket.

Akkumulerte vedtakstimer er per 30.08.17 redusert med 7,2 % sammenliknet med samme periode i 2016. Antall vedtakstimer er per 2. tertial 2017 stabilt sammenliknet med 1. tertial 2017.

Uforutsigbarhet og svingninger i pleienivået og innleggelser gjør det til tider krevende å bemanne med riktig kompetanse og levere tjenester innenfor grensen av hva som er faglig forsvarlig. Ansatte bruker stadig mer tid på administrative oppgaver. Eksempelvis spises mye administrasjonstid opp av kontakt med fastlege, forventa krav til dokumentasjon og opplæring.

Hjemmetjenesten har en strategi for å følge opp "gode pasientforløp" og ansatte har fortløpende fokus på involvering av brukere og pårørende i dette arbeidet.

Endring og utvikling

Deler av bygningsmassen på Berge gård er bygd på et tidspunkt hvor beboerne hadde et annet tjenestebehov. Dagens tjenestemottakere og beboere er sykere og det kreves flere og andre ressurser for å sikre måloppnåelse - riktige og trygge tjenester. Enhetens utfordring er, om mulig, å finne en hensiktsmessig, forsvarlig og trygg organisering på tjenestene innenfor dagens rammer.

Enheten har i inneværende periode laget en skisse for fremtidig organisering av tjenestene ved Berge gård senter. Modellen er skissert for kommunalsjef, bestillerenheten og bygg- og eiendomstjenesten, og endringsarbeidet forutsetter et tett samarbeid mellom enhetene.

Riktige fasiliteter - bedre tjenester

Tidligere og nylige avholdte vernerunder påpeker behov for oppgradering av kontorer, møterom og andre fasiliteter for ansatte. Berge gård har ikke vaktrom for helsearbeidere, møterommet som blir benyttet til rapportgiving er for lite og har ikke sitteplass til alle. Medisinrom og arbeidsplasser for helsearbeidere har ikke egnede lysforhold, vindu eller luftemuligheter. Garderobeforhold er ikke tilpasset antall ansatte. Enheten har presentert oppgraderingsbehovene for kommunalsjefen, og det forventes at eier av bygningsmassen, bygg- og eiendomstjenesten, følger opp saken.

Krevende arbeidsforhold for ansatte kan påvirke kvaliteten på tjenestene og arbeidsmiljøet.

Branntilsynet av januar 2017 avdekker flere avvik. Enheten har i perioden vært i dialog med byggeieren, bygg- og eiendomstjenesten i kommunen, for drøfting av ansvars- og oppgavefordeling for å sikre at avviket kan lukkes. Nødvendige utbedringer må sees sammen med de andre avvikene som må lukkes, jf. vernerunde. Berge gård senter ser alvorlig på at enheten ikke har en bygningsmasse som tilfredsstillende nødvendige krav til brannsikkerhet, og har forventninger om at bygg- og eiendomstjenesten følger opp saken snarlig.

Medarbeiderskap

Berge gård har en sykepleierdekning på 39 %, og ligger betydelig lavere enn det kommunens kompetanseplan legger opp til (60%). Enheten har til hensikt å øke sykepleierdekningen for å tilfredsstillende nødvendige krav til kompetanse på en arbeidsplass med en beboergruppe med stadig større pleie- og omsorgsbehov.

I etterkant av medarbeiderundersøkelsen (februar 2017) har ansatte og tillitsvalgte deltatt i oppfølgingsarbeid og bidratt i arbeidet med å tegne ut en hensiktsmessig organisering av tjenestene ved Berge gård senter.

Det er gjennomført vernerunde med fokus på ergonomi og praktiske/tekniske forhold.

Fagleder på natt og fagleder på merkantil har i perioden ledet hver sin prosjektgruppe hvor fokuset har vært henholdsvis "natttjenesten" og "samordning av Grimstad kommunes faktureringsressurser".

Enheten har regelmessige møter med tillitsvalgte og verneombud.

Ressursbruk

Økonomi

Berge gård senter har en streng budsjett disiplin, men har likevel et merforbruk på innleie av personell og overtid per 31.08.17. En ekstrabevilgning jf. kommunestyrevedtak 17/76 gir kr 5 millioner til brannsikring og disponeres via bygg- og eiendomsavdelingen (via ubundet investeringsfond).

Som ledd i å lukke avviket etter branntilsynet (januar 2017) er det engasjert fire tilsynsvakter (totalt 320 % - to på natt og to på kveld). Tilsynsvaktene har ulike tiltredelsesdato (februar/mars og juni) og etter våre beregninger utgjør lønnskostnadene frem til 31.12.17 anslagsvis kr. 1 400 000.

Lønnskostnadene må konsekvensjusteres på drift og søkes med dette inn for 2017

Kostnader til «komfyrvakter», - anslått til kr. 400 000 (jf. oppfølging av brannavvik) antas dekket over drift og må også konsekvensjusteres for 2017 (se merknad/notat).

Enheten har per 31.08.17 et merforbruk på "kjøp av tjenester" på grunn av betydelig innleie av vikarer via bemanningsbyrå for å dekke opp sommerturnusen 2017.

I henhold til budsjett forventes det også et merforbruk per 31.12.17 på kostnader på bruk av trygghetsalarmer. Enheten belastes kostnader for bruk av alle trygghetsalarmer i hele kommunen. Enheten er av den oppfatning at denne kostnaden/budsjettposten ikke er kompensert for etter at systemet ble GSM-basert.

Videre registrerer enheten at budsjettallene på postene "finansutgifter", "salgsinntekter" og "refusjoner" kan være uforutsigbare og krevende å ha kontroll over.

Personell

Generelt har Berge gård store utfordringer med å fylle stillinger med riktig kompetanse. Det er gjennomgående få kvalifiserte søkere til ledige stillinger (fast og vikar). Dette er bekymringsfullt med tanke på å opprettholde riktig kompetansenivå. I tillegg medfører dette at faglederne får betydelig merarbeid med organisering av bemanning og vaktinnleie, med påfølgende merkostnader. Den tilførte, innbakte administrasjonstiden dekker ikke reell arbeidsmengde/tid.

Kompetanseplanen i Grimstad kommune legger opp til en 60/40-fordeling mellom sykepleiere og hjelpepleiere/helsefagarbeidere. Berge gård har kun 35 % sykepleierdekning på hjemmetjenesten på dagtid, og 50 % på natt. Nylig omgjøring av to helsefagarbeiderstillinger til sykepleierstillinger vil justere andelen til henholdsvis 39 % på dag og 58 % på natt.

Ansatte på hjelpemiddellageret har ikke kapasitet til å levere flere tjenester innenfor nåværende rammer. Det er ikke samsvar mellom bemanningsnivå og økningen i arbeidsmengde.

Sykefraværet på Berge gård senter har økt med 3,3 % fra 1. kvartal i år. Store deler av sykefraværet er langtidsfravær og ikke jobbrelatert. Enheten ser en tendens til hyppigere korttidsfravær den senere tid.

Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen

Berge gård senter har per 31.08.17 et merforbruk i forhold til budsjett. Det forventes en økning i merkostnader for 3. tertial 2017 med årsak i fortsatt behov for vikarinnleie og nevnte kostnader til bruk av trygghetsalarmer.

Lønnskostnader til tilsynsvakter søkes med dette dekket inn gjennom konsekvensjusteringer per 2. tertial 2017.

Enheten har streng budsjett disiplin og ser ikke at det er rom for innsparinger.

Enheten vil arbeide planmessig og strategisk for å løfte frem gode løsninger hvor Berge gård fremstår som en god og tilrettelagt HDO-virksomhet for brukergruppen den i dag og for fremtiden er tiltenkt.

Estimat

Lønnskostnader og administrative kostnader jf. tiltak etter branntilsynet, er estimert til ca. kr 1 400 000 per 31.12.17. Andre kostnadskrevende tiltak etter branntilsynet er bl.a. innkjøp og innstallering av komfyrvakter til 80 leiligheter, stipulert til kr. 400 000. Merkostnadene søkes dekket gjennom konsekvensjustering for 2. tertial 2017.

Det er ikke budsjettet med vikarinnleie i 2017. Innleie av personell via vikarbyrå er estimert til ca. kr. 500 000 per 31.12.17.

Merforbruk til bruk av alarmtelefoner er i henhold til budsjett estimert til kr . 150 000 per 31.12.17.

Vurderinger

Som følge av en krevende bemanningssituasjon og bygningsmessige utfordringer, er det igangsatt et utviklingsarbeid hvor enheten vil se på nåværende og fremtidig organisering og struktur av tjenestetilbudet.

Deler av dette arbeidet må samkjøres med bestillerenheten som er "leverandør" av brukere. Ansatte må involveres i utviklingsarbeidet. Resultatet bør være en drifts- og organisasjonsform som genererer mer tid til oppfølging av den enkelte pasient - i form av pleiebehov og tid til administrasjon og faglig oppdatering.

Bygningsmassen på Berge gård er av eldre dato og ikke tilpasset dagens og fremtidens behov. Enheten vil søke samarbeid med bygningseier for å skissere de byggtekniske endringer som kreves for å sikre en best mulig drift.

Medarbeiderne på Berge gård er enhetens viktigste ressurs og bidrar aktivt til måloppnåelse - sikre beboere og pasienter riktige tjenester og en trygg og meningsfull hverdag.

Hjemmetjenesten

Økonomitall

Beskrivelse	Gjeldende budsjett 2017	Regnskap 2016 August	Regnskap 2017 August	Budsjett 2017 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	64 017	41 412	41 309	40 762	-547
Andre driftsutgifter	5 608	3 672	3 913	3 067	-846
Driftsinntekter	-750	-199	-445	-500	-55
NETTO	68 875	44 885	44 777	43 330	-1 448

NB! - 500 000 kr statlig refusjon per august er lagt som løpende utgift med en 12.del, blir først inntektsført i desember. Helligdagstillegg er lagt som inntekt med en 12.del, først i desember kommer total inntekt inn.

Helligdagstillegg er lagt som inntekt med en 12. del

Personaldata

Faste årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	71,8	72,8	1

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	12,7	9,3	-3,4

Fraværsprosent	2. Tertial 2016	2. Tertial 2017	Endring
Fravær	9,1%	10%	0,9%

Årsverksantallet fast i enheten er totalt 84 årsverk.

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2. tertial 2016	2. tertial 2017	Endring	%
Antall timer utført totalt per august per år	49960	47623,81	-2336,19	-4,7
Antall brukere gitt tjenester i snitt per august per år	465,25	464,5	-0,75	-0,2

Fevik og Frivoll hjemmebaserte tjenester består av hjemmesykepleie, avlastningsoppdrag, praktisk bistand, turnusbemannet leilighet for ressurskrevende bruker og brukerstyrte personlige assistenter. Det utføres tjenester til 481 brukere og utenom disse betjenes også ved behov trygghetsalarmer til 350 personer.

Tjenesten har til sammen 84 faste årsverk. I tillegg drives enheten med et stort antall timeinnleide i perioder opptil ett år til midler for økt aktivitet blir politisk vedtatt. Det vil si at det til enhver tid administreres i overkant av 250 ansatte. Enheten blir administrert av ett årsverk enhetsleder, tre årsverk fagledere og ett årsverk sykepleiekonsulent.

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

Driften i enheten har per 2. tertial vært preget av vedvarende sykefravær på samme nivå som i 1. tertial og rekruttering av vikarer. Enheten har jobbet mot så nøktern drift som mulig, samtidig med at kvalitet og kompetanse har vært ivaretatt. Oppdrag har vært fordelt internt mellom team for å best mulig utnytte dagens ressurser.

Enheten har drevet over 100 000 kr rimeligere i år i forhold til samme periode i 2016.

Det har vært utfordrende oppdrag, blant annet med behov for oppfølging av personalet fra bedriftshelsetjenesten.

Årets medarbeiderundersøkelse ble et høydepunkt med veldig god score i 1. tertial, og arbeidet videre med tiltak har blitt utført i 2. tertial. Å score høyt på blant annet kompetanse, mestring og trivsel gir hold i at enheten styrer i riktig retning.

Resultat og aktivitet

Enheten er i gang med utredning av flere mål, blant annet velferdsteknologi og logistikkforbedringssystem, slik at disse mål er ikke nådd, men det er store og gjennomgående mål for hele enheten og det vil ta tid å nå endelige mål. Det er her samarbeid mellom enheten og kommunens IT-avdeling og FOU-avdeling, samt Agder Living Lab og UiA.

Enheten fikk tilført midler til avlastningstjenester høsten 2016, slik at midler har kommet inn i budsjett, men det gjenstår arbeid sentralt i kommunen med alternative andre ordninger for avlastning i private hjem.

Mål med å ha fokus på at ansatte jobber aktivt med alle sjekklister i gode pasientforløp er oppnådd, men det er en stadig prosess å holde fast ved.

Enheten har tett kontakt med innsatsteam som driver med hverdagsrehabilitering og ansatte i hjemmebaserte tjeneste gjennomfører også hjemmerehabiliteringsoppgaver enten sammen med eller i etterkant av avslutta innsatsteam.

Ansatte har fått gjennomgang i å lese vedtak og info fra pasientombudet i Agder vedrørende å bli bedre på å oppfatte klager og behandle klager fra brukere. Disse målene er nådd.

FOU-avdelingen har utarbeidet et nytt infohefte til nyansatte, studenter, lærlinger og vikarer. I dette heftet ligger det info og sjekklister, slik at dette målet er nådd.

Enheten har jobbet med kompetansebygging og fått tilpasset undervisningstid for ansatte. Ansatte har også deltatt på hospiteringer på sykehuset og ansatte har startet på spesialutdanning, slik at enheten vil i 2018 få økning på spesialsykepleiere innen palliasjon og veiledning, og administrasjonen vil ha økning på ledelse. Slik at mål er nådd og mål er underveis for enheten, dette er en kontinuerlig prosess som enheten har fokus på. Ansattes kompetanse er ikke kartlagt videre fra det som er lagt inn i Dossier enda.

Målet om brukerundersøkelse er ikke oppnådd enda, og det er uvisst om dette er oppnåelig i løpet av 2017.

Ressursbruk

Antall tjenestetimer i hjemmesykepleien som utføres er noe nedadgående jamfør samme tertial 2016. Det som viser seg nå per 2. tertial er at det er økning i timer på Fevik, mens det er nedgang ellers i kommunen. I august 2017 er det 20 flere innbyggere å gi tjenester til enn i samme måned i 2016. Bare dette med å kjøre ut i kommunen for å gi besøk til 20 personer som bor på ulike adresser medfører behov for årsverk for å praktisk klare å utføre vedtak, for selv om det er færre timer å utføre, så tar kjøring tid. Arbeid med gode pasientforløp medfører også økt administrativ tid blant annet med utfylling av ulike sjekklister for 20 flere innbyggere.

Det har vært økning i vedtakstid med totalt 28 timer per uke hos en innbygger med enkeltmannsforetak BPA fra februar 2017, det vil også komme på tariffreguleringer for alle foretakene i 2017 fra 1. juli. Det har vært endring fra 37,5 timer uke med dagarbeid til turnusansatte i 35,5 timers uke hos kommunalt ansatte assistenter, slik at årsverk har økt grunnet økt behov for mer brukerstyrte tjenester på kveld, helg og helligdager, dette med bakgrunn i forverret helsetilstand til brukerne i denne tjenesten. Denne økningen i brukerstyrt personlig assistanse vil gi totalkostnad for 2017 på 350 000 kr slik det ser ut nå.

Det utføres oppgaver hver måned som ikke ligger i vedtakene, blant annet oppfølging av vedtaksstatistikk. Det er krevende for enheten å håndtere, men helt nødvendig for å gi korrekte tall til ressursstyringsmodellen.

Enheten har en nøktern drift.

Enheten har mye administrativt arbeid med mange brukere og ansatte. Dette er en utfordrende situasjon for faglederne og enhetsleder.

Sykefravær er på samme nivå sammenlignet med 1. tertial 2017. I 2016 hadde enheten minimalt med

infeksjoner i vinterhalvåret, sist vinter var det infeksjoner, smitte og omgangssyke fra oktober 2016 til april 2017. Brukere har også vært syke og krevd ekstra pleie og tilsyn. Enheten har iverksatt tiltak og økt fokus på håndhygiene, "karantene" hjemme og annet vedrørende smitte.

Overtidsutbetalinger ligger på 400 000 kr, dette skyldes vansker med vikartilgang blant fast ansatte når mange ansatte har hatt økt fravær som gir færre ressurser å benytte blant fast ansatte. Driften i hjemmesykepleien er svært uforutsigbar, og risikoen for uventede hendelser er stor, da antallet innbyggere enheten gir tjenester til er høyt. Grunnturnus gir ikke rom for uventede oppdrag og endret helsetilstand til innbyggerne som krever akutte nye tiltak. Forventet totalkostnad i 2017 for overtid er 650 000 kr.

Bruk av midlertidige årsverk har gått ned fra 1. tertial 2017, det har nå blitt ansatt i faste stillinger som tidligere var vakante grunnet vansker med rekruttering tidligere i år. Resterende bruk av midlertidige årsverk skyldes naturlige variasjoner som økte vakante stillinger grunnet midlertidig svangerskaps- og utdanningspermisjoner, og sykefravær. Enheten har nå flere ansatte i videregående løp, noe som vil gi enheten økt kompetanse innen kreft og palliasjon, veiledning, psykiatri og ledelse. Dette krever permisjon uten lønn for undervisningsdager, samt flere eksamensdager og lesedager med lønn.

Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen

Enheten fortsetter med nøktern drift og prøver å begrense overtid og ekstra innleie så godt som mulig, men alle dager er ulike og med slik variabel drift vil det oppstå uventede behov på enkelt dager.

Det er jobbet godt med lokal rekruttering av vikarer også med tanke på sommer 2018, enheten har stått i spissen for å få til avklaring raskt for en god rekrutteringsavtale for sommer 2018, slik at bruk av vikarbyrå vil bli overflødig fra 2018. Det har ikke vært noen ekstra lønnskostnader ved bruk av vikarbyrå for å ha ferievikarer sommer 2017.

Halogen med sin tjenstedesignrapport fra mai 2016 som skulle gi muligheter for innsparing har ikke så langt hatt effekt. Det kom ikke opp tiltak i denne gjennomgangen som i særlig grad vil medføre innsparinger og effektivisering. Det er også begrensninger i dagens journalsystem med tanke på effektivisering av arbeidet. Dette jobbes det med i forhold til leverandør. Det er per nå klarhet i at det er ingen mulighet fra 2018 å kutte 3 000 000 kr i lønnsmidler ut fra rapport tjenstedesign.

Enheten jobber mot muligheter for bedre kontroll med færre bilskader, bedre kvalitet på et stort medisinallagerrom, utprøving av virtuelle tilsyn, innføre flere velferdsteknologiske hjelpemidler og få et system som kan gi bedre logistikk og unngå bruk av administrasjonstid til dette. Det er et samarbeid med kommunens lokale IT-avdeling og fag- og utviklingsavdeling (FOU), Agder Living lab (ALL) og UIA.

Estimat

Det er vanskelig å estimere årsresultat da det ofte oppstår uforutsette tjenestebehov. Avvikling av sommerferie er godt gjennomført. Det ble brukt 150 000 kr på rekrutteringstillegg til vikarer og fast ansatte, dette var nødvendig for forsvarlig drift. Dette er midler enheten ikke har i budsjett.

Det er per i dag et overforbruk på -1,4 millioner, det egentlige overforbruket til enheten per august er på 950 000 kr. Dette er på grunn av at det i budsjett er ført inn løpende utgift på en 12.del på refusjon fra staten på ressurskrevende bruker, per august er det lagt til - 500 000 kr.

Tilskuddet for ressurskrevende bruker vil først komme inn i regnskapet ved årets slutt.

Helligdagsgodtgjøring er også lagt til i budsjett med inntekt med 12. del, slik at det først ved årets slutt at totale inntekt er kommet med.

950 000 kr i overforbruk skyldes manglende midler i budsjett til overtid ca. 400 000 kr, arbeidsgiveravgift, pensjonsinnskudd/forsikring her ca. 380 000 kr, lønn til brukerstyrt personlig assistanse ca. 110 000 kr, samt resterende er lønn til vikarer.

Lønn til innleie av vikarer for fast ansatte gjelder områder enheten må opprettholde drift på, men som enheten ikke har midler til, eksempler på driftsområder er:

Ansatte deltar i utredningsarbeid gjennom deltagelse i ambulerende hukommelsesteam, ansatte tar ansvar for administrering og drift av elektronisk dørlås, gruppesykepleiere gjennomfører vedtaksstatistikk og arbeidslistelogistikk, ansatte deltar på nødvendig kompetanseheving med blant annet ulike studiegrupper ABC i demens, alderspsykiatri og velferdsteknologi. Ansatte jobber som koordinatorene individuell plan og ansatte jobber på natt til enkelte terminale pasienter på tross av at enheten ikke har nattjeneste. Enheten dekker lønn for alle tillitsvalgte og verneombud som deltar på deltagelse i ulike kurs

gjennom fagforbundene, kommunale fora og lønnsforhandlinger. Det er feilført lønnsmidler i regnskap på vikarlønn som skulle vært fastlønnsmidler, dette utgjør ca. 750 000 kr.

Med dette til grunn ser enheten at modell for tildeling av midler til vikarer, KT-fravær og ferie i budsjett må revurderes, eller at midler til utgiftene som ikke har inndekning i enhetens budsjett blir kompensert, slik at budsjett blir realistiske og det blir muliggjort budsjetter som det kan styres etter og som kan være i balanse.

Enheten fortsetter med nøktern drift.

En kan ikke forvente innsparing slik det ser ut nå. Forventer - 1,5 millioner i overforbruk ved årets slutt.

Vurderinger

Enheten har de to siste årene vært pilot for kommunens arbeid med gode pasientforløp, det vil si sømløse overganger for brukere mellom eksterne og interne helsetjenester. Enheten har underveis i arbeidet fått økt kompetanse via intern undervisning og hospiteringer på sykehus. Enheten kan se ut til å gi bedre kvalitet i tjenestene i 2017 ved gjennomgående bruk av sjekklister for å følge opp den enkelte bruker enn i 2015 og 2016.

Enheten gjorde en enorm omorganisering i 2015, og har siden da hatt diagnoseteam, hvor de ansatte selv har fått ønske hva de vil jobbe med og mot og har i dag spesielt god kompetanse for de som trenger det, eks. kreft, palliasjon, medisintekniske prosedyrer, demens, rus og psykiatri. Selv om ulike team har ulik spesialkompetanse, har de også allmenn kompetanse for andre diagnoser de behandler. Denne organiseringen har gitt enheten bedre rekruttering eksternt, samt at det er enklere å fordele nye innbyggere til team, og innbyggere får bedre faglig oppfølging.

Enheten hadde veldig god score på årets medarbeiderundersøkelse, og økt fokus på fag og kvalitet kan gi grunnlag for dette resultatet.

Enheten har siden 2010 hatt en økning på 20 000 årlige timer i utføring av tjenester. Dette har gitt økte årsverk med flere nye team, økt behov for medisinnoppbevaring og lagerkapasitet, det er økt bilpark og det er ikke rom for ytterligere økning av tjenesten i dagens lokaler. Med den kjente demografiveksten og økt behov for helsetjenester i hjemmet og kommunens satsning på økt mulighet til å være hjemme så lenge det er mulig, vil dette gi aktivitetsøkning. Det vil dermed være behov for økt areal i lokaler og parkering for tjenestebiler. Økning vil begynne fra 2019-2020. Det ses på muligheter for nye og fremtidsrettede lokaler på UiA Grimstad, sammen med I4Helse og JBU eiendom.

Bestillerenheten

Økonomitall

Beskrivelse	Gjeldende budsjett 2017	Regnskap 2016 August	Regnskap 2017 August	Budsjett 2017 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	9 578	7 211	7 395	7 359	-36
Andre driftsutgifter	1 648	6 892	4 747	1 099	-3 648
Driftsinntekter	-2 630	-7 791	-6 418	-1 919	4 498
NETTO	8 596	6 312	5 724	6 539	815

Personaldata

Faste årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	12,8	10,4	-2,4

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	3,9	6,4	2,5

Fraværsprosent	2. Tertial 2016	2. Tertial 2017	Endring
Fravær	4%	7,6%	3,6%

Bestillerenheten består av avdeling for saksbehandling og FoU-avdeling (fag- og utvikling), inkludert Utviklingssenter for sykehjem og hjemmetjenester (USHT) i Aust-Agder. Alle søknader om tjenester innen pleie og omsorg, psykisk helse, rusfeltet og habiliteringsområdet saksbehandles i bestillerenheten. FoU-avdelingen er pådriver for fagutviklingsarbeid i sektoren.

Det har vært stort arbeidspress for saksbehandlerne i 2. tertial, bl.a. grunnet sykemeldinger og vakanse. Kapasiteten i korttids- og langtidsavdelingen har vært god, men det har vært noe ventetid på heldøgns omsorgsboliger. Innenfor rusfeltet er det fortsatt krevende saksbehandling på grunn av brukere med komplekse behov for tjenester. Det er fortsatt utfordrende å finne egnede boliger. Det er fortsatt en del utfordringer knyttet til å få gode og sømløse overganger mellom ulike avdelinger og enheter/grupper innenfor helse- og omsorg. Driftsgjennomgangen av boveiledertjenesten og oppfølgingsarbeid i denne forbindelse har medført betydelig vedtaksgjennomgang, det har ikke vært kapasitet i enheten til å slutføre oppdateringen av alle disse vedtakene. Kommunal forskrift for langtidsopphold i sykehjem ble vedtatt i kommunestyret i juni 2017.

I FoU-avdelingen er fortsatt forbedringsarbeidet Gode pasientforløp og velferdsteknologi prioriterte områder. Kommunen fikk høsten 2016 fortsatt oppdraget med å være utviklingssenter for sykehjem og hjemmetjenester (USHT), med noe endring i retningslinjer og krav fra Helsedirektoratet. Vertskommunen har krav om medfinansiering av utviklingssenteret og er ansvarlig for utviklingssenterets måloppnåelse. Utviklingssenteret er knyttet til et fagutviklingsmiljø i vertskommunen, og utviklingssenterets handlingsplan skal være forankret i vertskommunen. Det ble åpnet frivillighetssentral på Berge gård i regi av FoU-avdelingen med frivillighetskoordinator som leder. Kommunestyret vedtok i august å opprette en 50% stilling til styrking av Frivillighetsentralen. Ansettelsesprosess pågår. Stillingen dekkes av økning i rammetilskudd for kommunen i 2017.

Resultat og aktivitet

Ansatte i enheten arbeider målrettet etter retningen på tjenestene som er beskrevet i kommunedelplanen. Rekruttering av brukere til hverdagsrehabilitering og velferdsteknologiske løsninger er bra innarbeidet og

har fortsatt prioritet.

Kommunen har 70 langtidsplasser i sykehjem og behovet for plasser har i 2. tertial variert fra 66 til 70 langtidsvedtak. Det var 68 per medio september. Vi har ikke hatt venteliste hverken på korttid (har hatt korte perioder med overbelegg) eller langtid. Det har vært noe venting på heldøgns omsorgsbolig. Brukerne venter hjemme eller i korttidsavdeling og får nødvendig helsehjelp der de er. Kommunen har ikke kjøpt noen døgn på sykehuset.

I 2. tertial mottok bestillerenheten ingen klager.

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. Brukerne og pårørende gir saksbehandlerne gode tilbakemeldinger på dette.

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 en økende saksmengde innen dette feltet. Det er fortsatt utfordrende og krevende å finne egnede boliger samt å få på plass tjenestetilbud med riktig kompetanse. Ofte er tjenestebehovet svært omfattende.

Driftsgjennomgangen av boveiledertjenesten og oppfølgingstiltak i etterkant har medført gjennomgang og revurdering av en rekke vedtak. Det er et omfattende arbeid som utføres i tett samarbeid med boveiledertjenesten. Dette pågår fortsatt og er ressurskrevende.

Agenda Kaupang har hatt en gjennomgang av vedtak i bestillerenheten for å vurdere kommunens saksbehandling og nivå på tjenestetilbudet. De har vurdert 30 saker med vedtak opp mot lovverk og omfang på tjenester. Rapport leveres i slutten av september.

FoU-avdelingen og Utviklingssenteret

Avdelingen er pådriver for fagutvikling. I tillegg til velferdsteknologi er arbeidet med «Gode pasientforløp» prioritert. FoU-avdelingen bidrar til implementering av arbeidet med gode pasientforløp i utførerenhetene innen alle fagfelt. Kreftkoordinator er godt i gang med arbeidet innen kreftomsorg og lindrende omsorg. Det er et godt samarbeid med utførerenhetene. Frivilligsentral har blitt åpnet på Berge gård, denne er åpen fire timer to dager per uke. Dette er en møteplass mellom mennesker i lokalmiljøet. Utviklingssenteret driver kompetanseheving for alle kommuner i Aust-Agder innen lindring, demens og velferdsteknologi.

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 tre år (2015-2017). Living Lab er et forskningskonsept som er basert på en systematisk tilnærming med brukeren i sentrum, og 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. Tilbakemeldinger fra pårørende er hovedsakelig positive. Det pågår også utprøving av ulike GPS-løsninger. Slike løsninger er også i bruk av brukere og deres pårørende. Prosjektet er søkt videreført til 2018 med overføring av tilskuddsmidler.

Arbeidet med velferdsteknologi er ellers i en ventefase, da det pågår en prosess med felles anskaffelse i hele Agder. Denne prosessen avsluttes i slutten av september.

Ressursbruk

Enheten har et mindreforbruk på 815 000 kr. Det henger sammen med at eksterne tilskuddsmidler er regnskapsført i 2. tertial. Noe av disse inntektene skal refunderes til samarbeidspartnere i prosjekter på slutten av året. Mindreforbruket henger også sammen med at det ikke har vært leid inn vikar ved vakanse og sykemeldinger.

Det er en nedgang på 2,4 faste årsverk og økning på 2,5 midlertidige årsverk. Det er fordi det har vært vakanse og personer i faste stillinger har gått inn i vikariat i enheten. Sykemeldte følges tett opp og er på vei tilbake.

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.

På grunn av stor saksbehandlingsmengde og sykemeldinger har det vært nødvendig med overtidsbruk for i størst mulig grad overholde forvaltningsloven med hensyn til saksbehandlingstid. Flere saker går likevel utover tidsfrist før vedtak skrives, men tjenester iverksettes likevel og brukerne informeres om lengre saksbehandlingstid. Utbetaling av overtid dekkes av refusjoner for sykemeldinger og foreldrepenger.

Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen

Enheten har ansvar for saksbehandling og fagutvikling, bl.a. flere prosjekter på tilførte midler. Hvis mulig leies ikke inn vikar ved sykefravær, og driften forøvrig er svært nøktern. Ved ledige stillinger utsettes ny ansettelse noe hvis det ikke går utover driften i for stor grad. Dette må fortløpende vurderes gjennom året.

Estimat

Det er mulig å oppnå et mindreforbruk på 300 000-500 000 på årsbasis ved overnevnte tiltak, men det er viktig at dette vurderes kontinuerlig.

Vurderinger

Saksbehandlerne har høy kompetanse innen saksbehandling og helselovgivning, og det gjøres nøye vurderinger og utredninger for å få et best mulig grunnlag for tildeling av tjenester. Lovverket ligger alltid til grunn for tildeling, men vurderinger gjøres også utfra 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 omsorgstrappen. Tildelingspraksisen er nøktern og LEON-prinsippet (laveste effektive omsorgsnivå) er et viktig prinsipp i tildelingen. Vurdering av vedtak i boveiledertjenesten kommer i tillegg til ordinære søknader om tjenester og medfører økt arbeidsbelastning for saksbehandlerne. Det har vært sykemeldinger og høy saksmengde også i 2. tertial, og arbeidsbelastningen på de ansatte er svært høy. Per avslutningen av 2. kvartal er 70 % stilling vakant på grunn av oppsigelse av et vikariat. Det trengs spesialkompetanse for å saksbehandle søknader om tjenester, og det har ikke vært tilgang på vikarer. To tilkallingsvikarer er nå ansatt til utvalgte oppgaver, det vil ta tid før dette har effekt i avdelingen. Dette er ikke et tilstrekkelig tiltak for å bedre dagens svært sårbare belastning.

En videre implementering av velferdsteknologiske løsninger har vært litt på vent i påvente av felles anskaffelse gjennom Agderprosjektet. Fremdeles er også hverdagsrehabilitering et område som prioriteres.

Innen rusfeltet er det fokus på å ivareta behovet for nødvendig helsehjelp, i tillegg til det sosialfaglige tjenestetilbudet. Det tildeles mer helse- og omsorgstjenester til brukergruppen, basert på rettskrav om nødvendig helsehjelp. Det er ofte utfordrende å planlegge tjenester. Boligsituasjonen er fortsatt utfordrende.

FoU-avdelingen har ansvar for å søke på ulike tilskuddsmidler innenfor kompetanse- og innovasjon og generelt tilskudd til utvikling innenfor ulike fagområdet, som f.eks. lindrende arbeid, demensarbeid, frivillighet, velferdsteknologi m.m. Kommunen tildeles midler til ulike prosjekter, og dette er viktig for å kunne drive aktuelt utviklingsarbeid i sektoren.

NAV Grimstad

Økonomitall

Beskrivelse	Gjeldende budsjett 2017	Regnskap 2016 August	Regnskap 2017 August	Budsjett 2017 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	25 626	21 547	23 856	16 206	-7 651
Andre driftsutgifter	22 932	14 605	16 568	15 682	-886
Driftsinntekter	-25 371	-18 489	-22 809	-16 914	5 895
NETTO	23 187	17 663	17 615	14 974	-2 642

Personaldata

Faste årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	11,2	11,4	0,2

NAV Grimstad har totalt 11,6 årsverk. Alle årsverk er nå faste.

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	0,4	1,2	0,8

Midlertidig årsverk på 0,4 er nå omgjort til fast årsverk.

Fraværspersent	2. Tertial 2016	2. Tertial 2017	Endring
Fravær	9,2%	6%	-3,2%

Vi har i 2017 en fraværspersent på 6. Det er en nedgang sammenlignet med samme periode i 2016, hvor den lå på 9,2 prosent. Det er en økning på 2,3 prosent fra 1. tertial, dette skyldes i hovedsak en medarbeider som har vært sykemeldt i 100 prosent i mai og juni.

NAV Grimstad har i 2017 et relativt lavt sykefravær, noe som medfører en stabil drift ved kontoret. Vi har brukt mye ressurser på å holde foredrag for andre kommuner grunnet våre gode resultater på introduksjonsprogrammet.

Resultat og aktivitet

Våre hovedutgifter er lønn til introduksjonsdeltakere for nyankomne flyktninger og deltakere i kvalifiseringsprogrammet, samt brukere på økonomisk sosialhjelp. Vi har per i dag 163 brukere på introduksjonsprogrammet og 20 brukere i kvalifiseringsprogrammet. Driften ved NAV Grimstad er stabil og forutsigbar.

Ressursbruk

Vi har et overforbruk på kr 2 600 000. I funksjon 275, Intro deltakere, har vi et overforbruk på kr 1 500 000. Vi har også overforbruk på økonomisk sosialhjelp og til Kvalifiseringsprogrammet. Dette skyldes i stor grad økt antall deltakere i introduksjonsprogrammet i 1. tertial og grunnbeløpsendringen fra mai.

Sykefraværet har økt med 2,3 prosent fra 1. tertial, men det er lavere enn i samme periode i 2016. Ressursene ved kontoret er stabilt på 11,6 årsverk.

Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen

Vi har ingen aktuelle tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen i enheten. Årsaken er at de økte utgiftene i stor grad skyldes utgifter i forbindelse med nyankomne flyktninger og familiegjenforeninger. Dette er utgifter vi ikke har fått dekning for i budsjettet, og det er heller ikke tatt høyde for grunnbeløpsendring av både introduksjonsstønad og KVP-stønad.

Vurderinger

NAV Grimstad har gode resultater på introduksjonsprogrammet for nyankomne flyktninger. Det vi ser av utfordringer for nyankomne flyktninger er mer helseplager enn tidligere. Vi har stabilt 20 brukere i kvalifiseringsprogrammet. Flere av deltakerne har vi klart å få over i jobb. Vi har mange brukere i aktivitetsplikt på økonomisk sosialhjelp, per august har det vært 77 deltakere ved Jobbsentralen. Her er vi avhengig av et godt samarbeid med Jobbsentralen.

Byggesaksenheten

Økonomitall

Beskrivelse	Gjeldende budsjett 2017	Regnskap 2016 August	Regnskap 2017 August	Budsjett 2017 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	5 182	3 352	3 180	3 292	112
Andre driftsutgifter	1 181	343	177	787	610
Driftsinntekter	-6 363	-4 430	-4 075	-4 242	-167
NETTO	0	-735	-717	-163	554

Personaldata

Faste årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	7	6	-1

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	0	1	1

Fraværprosent	2. Tertial 2016	2. Tertial 2017	Endring
Fravær	1,1%	9,5%	8,4%

Byggesaksenheten har som primæroppgave å gjennomføre saksbehandling av søknadspliktige tiltak i samsvar med det regelverket som følger av plan- og bygningsloven, forvaltningsloven og forurensningsloven, samt yte veiledning til kunder/publikum om det samme regelverket. Byggesakstorget har en viktig funksjon i så måte.

I 2. tertial har enheten vært gjennom store endringer i bemanningen:

- ny enhetsleder har tiltrådt
- én saksbehandler har sluttet
- én saksbehandler har gått ut i årspenjon til annen enhet i sektoren
- vikar for saksbehandler i penjon har tiltrådt
- to nye saksbehandlere har tiltrådt
- én saksbehandler har kommet tilbake fra foreldrepenjon
- per utgangen av 2. tertial foregår det en ansettelsesprosess for den "siste" ledige faste stillingen i enheten

Perioder med underbemanning og opplæring har gjort at enheten har hatt kapasitetsproblemer i forhold til primæroppgaver. Det er ventet at kapasiteten vil ta seg opp utover mot årsskiftet, ettersom behovet for opplæring av nyansatte blir gradvis mindre.

Resultat og aktivitet

Enhetens arbeidsmengde avhenger av antallet og type saker som kommer inn til behandling i kommunen. Den enkelte saksbehandler vektlegger å gjennomføre sine oppgaver i henhold til gjeldende regelverk og innenfor de tidsfrister som gjelder. Enheten har slitt ressursmessig denne perioden grunnet stor utskifting i bemanningen, som redegjort for i pkt. 3. Saksmengden er stor, og selv om det gjennom hele 2. tertial har blitt gitt anledning til å jobbe overtid, har ikke dette vært tilstrekkelig til å komme ajour samlet sett.

Utenom de tiltakene som behandles etter plan- og bygningsloven, behandler også avdelingen separate utslippstillatelser etter forurensningsforskriften. Videre er avdelingen ansvarlig for gjennomføring av tilsyn og ulovlighetsoppfølging i henhold til plan- og bygningsloven, føring av matrikkelens B-del i henhold til matrikkelloven, føring av nye bygg i tiltaksbasen (kartdatabasen), betjening av besøksgjester på byggesakstorget tre dager i uken, samt besvarelse av henvendelser fra meglere gjennom svartjenesten

Infoland.

Enhetens saksbehandlere jobber kontinuerlig; både individuelt og samlet, for å sikre at oppgavene blir gjennomført med den kvalitet og effektivitet som kreves. Den spesielle ressursituasjonen denne perioden har imidlertid gått noe på bekostning av deler av enhetens oppgaver, som tilsyn, ulovlighetsoppfølging, og lovbestemte saksbehandlingsfrister. I enkeltsaker blir følgen av en overskredet saksbehandlingsfrist at behandlingsgebyret må frafalles (delvis eller helt). Videre har det også vært begrenset kapasitet til arbeid med kvalitetsforbedrende tiltak som angitt i enhetens målsettinger, ut over det som gjøres i forbindelse med de daglige oppgaver. Helt mot slutten av 2. tertial har imidlertid enheten startet opp med planleggingen av kvalitetsforbedrende tiltak; prosjekt med kontinuerlig forbedring, som er planlagt å følge oss utover i 2017/2018 (og forhåpentligvis videre).

Arbeidet med oppfølging av forvaltningsrevisjon byggesaksbehandling i 2016 vil bli satt på dagsorden utover i siste periode 2017 og videre i 2018. Grunnet situasjonen med redusert bemanning har det ikke vært mulig å ta tak i dette tidligere.

Ressursbruk

Positivt avvik netto lønnsutgifter: Kan skyldes at i perioden har én fast ansatt gått ut i årspermisjon (pga annen stilling i sektoren), og enheten har i dennes sted ansatt vikar på lavere grunnlønn.

Positivt avvik andre driftsutgifter: Driften krever normalt få investeringer utover det som gjelder nødvendig fornying av kontorutstyr og datamaskiner. Avviket må også ses i lys av at budsjettet er periodisert med like tall over årets måneder, mens regnskapstallene naturlig vil variere. Erfaringsmessig påløper en større regning knyttet til enhetens bruk av støttefunksjoner ved årsslutt.

Negativt avvik driftsinntekter: På grunn av bemanningssituasjonen (skifte av saksbehandlere, nyopplæring, etc.) har saksbehandlingskapasiteten ved enheten vært redusert i perioden. Dette kan ha resultert i lavere inntekter gjennom behandlingsgebyr.

Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen

Årsaken til avviket mellom inntekter og utgifter tilligger for en stor del periodiseringen av budsjettet. Erfaringsmessig vil dette jevne seg ut over året. Ettersom behovet for ressurser til opplæring sakte men sikkert minker, og de nytilsatte blir mer og mer "selvgående", er det ventet at enheten vil klare å hente inn noe mer av etterslepet på gebyrsiden i løpet av årets siste tertial.

Enhetens utgifter er for en stor del relatert til løpende lønnskostnader, samt driftsutgifter knyttet til kontorutstyr og overføring til støttefunksjoner på slutten av året.

De siste års regnskap viser balanse mellom utgifter og inntekter, slik at en har klart å oppnå selvkost. Dette er også målsettingen for dette året.

Vurderinger

Enheten utfører i all hovedsak sine saksbehandlingsoppgaver på en god måte, med høy faglig kvalitet, og innenfor lovpålagte frister. Men som en liten enhet med få ansatte, er vi svært sårbare i overgangsfaser der noen slutter, og nye skal læres opp. Mengden av nye saker er stor, og enheten kan ikke påvirke omfanget av nye saker som vi får. Det merkes derfor godt når noen er ute i permisjoner, sykefravær (også kortvarig) eller slutter. Det er derfor av stor betydning at antall årsverk er øket med ett.

Arbeidsoppgavene har ulik vanskelighetsgrad, og i noen tilfeller er det behov for å kunne avsette noe mere tid til faglig fordypning. Økt bemanning vil bidra til dette.

Forøvrig må en fortsatt ha fokus på samarbeid og samordning internt mellom enhetene innenfor samfunns- og miljøsektoren. Byggesak har helt i slutten av denne perioden planlagt igangsetting av internt prosjekt med kontinuerlig forbedring.

Oppmåling

Økonomitall

Beskrivelse	Gjeldende budsjett 2017	Regnskap 2016 August	Regnskap 2017 August	Budsjett 2017 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	3 059	1 662	1 698	1 943	246
Andre driftsutgifter	714	296	351	476	125
Driftsinntekter	-3 214	-1 488	-2 021	-2 143	-122
NETTO	559	470	28	277	249

Personaldata

Faste årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	3,6	3,6	0

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	0	0	0

Fraværsprosent	2. Tertial 2016	2. Tertial 2017	Endring
Fravær	0%	0%	0%

Så langt har 2017 vært et hektisk år med mange bestillinger av oppmålingsforretninger

Resultat og aktivitet

På tross av et svært turbulent tertial organisasjonsmessig, ser det ut til at året ikke vil bringe store budsjettmessige overskridelser. Målet om aktuell og oppdatert hjemmeside på internett er imidlertid ikke oppfylt.

Ressursbruk

Enheten har ikke hatt sykefravær i 2. tertial.

Vurderinger

Lovforslag om endring av matrikkelloven og personalmessige forhold gjør det vanskelig å forutse utviklingen fra 2018 og fremover.

Plan, miljø og landbruk

Økonomitall

Beskrivelse	Gjeldende budsjett 2017	Regnskap 2016 August	Regnskap 2017 August	Budsjett 2017 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	6 297	3 412	3 570	4 001	431
Andre driftsutgifter	3 295	1 321	601	1 661	1 060
Driftsinntekter	-896	-530	-522	-597	-75
NETTO	8 696	4 203	3 648	5 064	1 416

Personaldata

Faste årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	7,6	7,6	0

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	0,4	1	0,6

Det er ansatt vikar i ett års vikariat for sum av sykefravær og redusert stilling. Det har tidligere vært ansatt vikar på kun 40 % av sykefraværet.

Fraværsprosent	2. Tertial 2016	2. Tertial 2017	Endring
Fravær	5%	14,9 %	9,9 %

Perioden har vært preget av høy aktivitet både på overordnede oppgaver og ordinære planoppgaver. Det er i perioden ansatt ny byutvikler og ny arealplanlegger i enheten. Det forventes at dette gir en positiv utvikling av enhetens drift utover året.

Resultat og aktivitet

Det er for tiden høy aktivitet i enheten innenfor alle fagområder. Enheten opplever stor pågang av private reguleringsplaner til behandling, samtidig som enheten er involvert i interkommunalt samarbeid om en regional areal- og transportplan for Arendalsregionen. I tillegg gjennomføres for tiden en torg- og gatebruksplan i samarbeid med Statens vegvesen. Innenfor områdene plan og landbruk er det også langtidsfravær. Dette setter enhetens kapasitet under press, som kan føre til noe økt behandlingstid og økt responstid på henvendelser.

Ressursbruk

Inntektene ligger noe lavere enn budsjett. Utgiftene ligger lavere enn budsjett fordi enheten har kostnader som fordeler seg ulikt gjennom året, men dette vil balansere mot slutten av året.

Enheten har et høyere sykefravær enn tidligere. Sykefraværet er ikke jobbrelatert.

Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen

Det er ikke behov for tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen.

Vurderinger

Enheten er i god drift og behandler et høyt antall saker i hovedsak innenfor gitte frister. Med stor sakspågang og sykefravær er det utfordrende å disponere enhetens ressurser slik at alle saksområder får tilfredsstillende kapasitet.

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

Brann- og feiertjenesten

Økonomitall

Beskrivelse	Gjeldende budsjett 2017	Regnskap 2016 August	Regnskap 2017 August	Budsjett 2017 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	15 957	9 767	9 893	10 149	255
Andre driftsutgifter	2 267	2 161	2 349	1 995	-354
Driftsinntekter	-6 389	-1 303	-3 524	-4 259	-735
NETTO	11 835	10 625	8 719	7 885	-834

Personaldata

Faste årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	14,5	14,6	0,1

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	1	2	1

Fraværsprosent	2. Tertial 2016	2. Tertial 2017	Endring
Fravær	5,4%	4,1%	-1,3%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2. tertial 2016	2. tertial 2017	Endring	%
Antall branner	200	205	5	2,5
Antall oppdrag	346	373	27	7,8

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

Driften i 2. tertial har tilnærmet vært innenfor en normalsituasjon, og ingen ekstraordinære hendelser har oppstått. Øvelsesaktiviteten har vært gjennomgående god.

Resultat og aktivitet

Beredskapsavdelingen har hele tiden krav til innsatstid og minimumsbemanning. I tillegg kommer mange krav til opplæring, trening, øvelse og vedlikeholds krav, materiell og kompetanse. Aktivitetsdata viser tilnærmet det samme som tilsvarende periode i fjor. Det vil hele tiden være naturlige svingninger i antall utrykninger. Det brannforebyggende arbeidet har resultert i flere samarbeidsprosjekt på tvers av sektorene. Fokuset er å redusere brannrisikoen hos utsatte grupper i samfunnet.

Ressursbruk

Økonomiregnskapet viser en negativ balanse på kr 834 000, og mye skyldes inntektene til enheten som ikke er helt periodisert og viser derfor et avvik på kr 735 000.

Fraværsprosenten viser en nedgang, og dette har sammenheng med en langtidssykemeldt som har gått over i permisjon. Midlertidige årsverk har en økning, årsaken økt bruk av deltidsansatte før og gjennom sommeren. Det ble ansatt seks nye deltidsansatte som erstatning for folk som har sluttet eller er i permisjon. Det har således vært nødvendig å benytte noe ekstra lønnsmidler for å sikre beredskapen og

opplæring.

Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen

Driften så langt i år viser et negativt resultat, og det er stort fokus på å stanse utviklingen. Driften i brann- og feiertjenesten er stort sett bundet opp i lovpålagte oppgaver eller tjenester til andre kommunale sektorer. Et tiltak som krever mer inntekt for montering av trygghetsalarmer vil ikke bedre det økonomiske resultatet for kommunen som helhet.

Estimat

De største belastningene på posten andre driftsutgifter er gjennomført. Her kan nevnes avgift til 110-sentralen på Stoa, avgift til IUA (interkommunalt utvalg for akutt forurensning) og bilforsikringer. Det vil derfor være realistisk å hente inn noe av den negative balansen og ende opp med et merforbruk på ca. kr 200 - 300 000.

Vurderinger

Enheten driver godt både innen det brannforebyggende arbeidet og med kompetanseoppbygging gjennom kurs og øvelser. En ansatt har gjennomført kurs på tilsammen åtte uker for utrykningsleder ved Norges brannskole, Nordland. Det vil alltid hefte usikkerhet med utgifter til fremtidige utrykninger, da en først i ettertid vet hva omfanget blir.

Kommunaltekniske tjenester

Økonomitall

Beskrivelse	Gjeldende budsjett 2017	Regnskap 2016 August	Regnskap 2017 August	Budsjett 2017 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	18 200	10 750	10 547	11 589	1 042
Andre driftsutgifter	15 151	13 629	11 360	10 101	-1 260
Driftsinntekter	-8 023	-5 208	-8 253	-5 349	2 904
NETTO	25 328	19 171	13 655	16 341	2 687

Personaldata

Faste årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	23,5	22,5	-1

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	2,5	3,5	1

Fraværsprosent	2. Tertial 2016	2. Tertial 2017	Endring
Fravær	9%	4,3%	-4,7 %

På driftssiden har det ikke vært noen spesielle hendelser. Men gressbanen på Levermyr krever mye ressurser for å holde best mulig kvalitet på banen. På park og veivedlikehold er det ikke mulig å holde tilsvarende høy kvalitet, noe som også vises. Det har i løpet av året vært arbeidet med fire prosjekter på Levermyr. Ny tribune og nytt kunstgress er ferdig. Nytt flomlys er ennå ikke påbegynt p.g.a. naboprotester på de foreslåtte høye mastene. Undervarme på gressmatta skal utføres neste år, men anbud er innhentet.

Resultat og aktivitet

Det arbeides med flere veiprosjekter. For turvei mellom Grømbukt og Groos, samt utbedring av en del av Moyveien, er arbeidene ikke kommet i gang p.g.a. vanskelig grunnerv. Reguleringsplaner for gang/sykkelvei i Frivolddalen og langs Østerhusmonen er snart klart til å legges ut til offentlig ettersyn for førstegangsbehandling. I forbindelse med regnskapsavslutningen for 2015, ble det satt av kr. 840 000 til trafikksikkerhetstiltak. Dette skal brukes til to busstopp ved Landvik skole, samt tre opphøyde gangfelt langs Østerhusmonen. Det er også søkt og fått tilskudd til disse to prosjektene. Arbeidet startes opp i skolens høstferie.

Det ble før sommerferien montert nedgravde avfallscontainere ved den gamle brannstasjonen i Storgaten. Det arbeides med å klargjøre for nedsetting av flere containere i sentrum.

Ny tribune er bygd på Levermyr med en kontraktssum på kr. 7 375 000 inkl. mva. Jerv skal finansiere 70 % av denne summen gjennom økt leie på bruk av Levermyr. Endelig prosjektrengskap er ikke klart, da det fortsatt forhandles om tillegg krevd av entreprenøren. Ser man bort fra tilleggene det forhandles om, blir prosjektkostnadene innenfor budsjett.

Når det gjelder bygging av flomlys, så er ikke dette prosjektet igangsatt p.g.a. protester mot de høye mastene fra naboer. Det er utarbeidet illustrasjoner som synliggjør mastene i bybildet. Det forventes en avklaring av saken i løpet av høsten.

I budsjettet for 2017 er det satt av kr. 400 000 til et forprosjekt for å avklare kostnader for gang/sykkelvei, veiutbedring, vann og avløp fra Omresletta til Homborsund. Arbeidet er påbegynt og forventes ferdig i løpet av høsten.

Det er innhentet anbud på arbeidet med Byhaven. Anbudene ligger innenfor budsjett. Arbeidene starter opp i november og skal ferdigstilles i august 2018.

Det er kommet kr. 1 986 000 i tiltaksmidler til økt sysselsetting fra staten. Av disse brukes 1,8 mill. til opprustning og asfaltering av Arnevigveien. Den resterende summen brukes til reasfaltering av veier.

På havn har det vært flere skipsanløp i forbindelse med transport av pukk. I tillegg brukes havneområdet av lokale entreprenører i forbindelse med oppdrag i skjærgården.

Ressursbruk

På lønnsutgifter har enheten et mindreforbruk på kr. 1 042 000. Noe av dette vil bli belastet en del av sommerhjelpene. Men hoveddelen er som reserve for brøyting med egne mannskaper for resten av året.

Andre driftsutgifter har et merforbruk på kr. 1 260 000. Hovedårsaken til dette er kjøp av friområde på Hesnes, tilskudd til Kyststiprosjektet og nytt utstyr på parkering og sykkelby, hvor midlene blir refundert fra staten på slutten av året.

Driftsinntektene er kr. 2 904 000 høyere enn budsjettet. Dette skyldes i hovedsak tiltaksmidler til sysselsettingstiltak på kr. 1 986 000 som ikke var med i budsjettet. Det resterende inntektene er fordelt på flere områder.

Enheten har et mindreforbruk på kr. 2 687 000. Dette forventes å være i balanse ved årets slutt.

Fraværsprosenten er redusert fra 9 % ved andre tertial i 2016 til 4,3 %. Årsaken til dette er i hovedsak langtidssykemeldinger som nå er borte.

Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen

Det forventes at budsjettet vil gå i balanse ved årets slutt, ved at det blir større aktivitet utover høsten. Asfaltering av veier er ikke belastet regnskapet for 2. tertial. I tillegg er heller ikke utgiftene i forbindelse med tiltaksmidler til økt sysselsetting belastet.

Etter at anbud er kommet inn på undervarme på gressmatta på Levermyr, viser det seg at kostnadene blir kr. 300 000 mer enn det som er budsjettet for 2018. Dette må kompenseres i nytt budsjett. Det kom kun inn ett anbud.

Vurderinger

På prosjekter viser det seg at grunnerverv er en prosess som tar lang tid. Dette medfører ofte at prosjektene i marka blir utsatt lengre enn forutsatt.

Fremdriften på Levermyr er stoppet opp p.g.a. klager fra naboer. Fotballforbundet og Jerv er orientert om endret fremdrift. Det er usikkert om anlegget blir ferdig i 2017.

På parkering er det regnskapsført kr. 1 559 000 i inntekter. I tillegg er det skrevet ut bøter for kr. 380 000 som ikke er regnskapsført p.g.a. nytt datasystem. Med dette som bakgrunn er de reelle mindreinntektene kr. 516 000 på parkering. Inntektene i Arresten har vært kr. 552 000 inkl. uke-, måned- og årskort.

Bygg- og eiendomstjenesten

Økonomitall

Beskrivelse	Gjeldende budsjett 2017	Regnskap 2016 August	Regnskap 2017 August	Budsjett 2017 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	39 852	22 417	26 023	25 334	-690
Andre driftsutgifter	41 837	22 542	34 292	24 813	-9 479
Driftsinntekter	-34 563	-22 869	-29 429	-23 081	6 348
NETTO	47 125	22 090	30 886	27 066	-3 820

Personaldata

Faste årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	60,2	61,3	1,1

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	5,6	5,4	-0,3

Fraværsprosent	2. Tertial 2016	2. Tertial 2017	Endring
Fravær	9%	6,9 %	-2,1 %

Bygg- og eiendomstjenesten forvalter, drifter, vedlikehold og har utbygning av Grimstad kommunes bygningsmasse. I tillegg har bygg- og eiendomstjenesten ansvar for kommunens grunneiendommer og kommunens nye boligkontor.

Bygg- og eiendomstjenesten jobber med en tydelig rolle- ansvarsfordeling på enheten, og arbeider fortsatt med effektiviseringskrav som følge av tidligere politisk vedtak. Bygg- og eiendomstjenesten er forankret med en faglig dyktig stab, noe som gir en opplevelse av godt arbeidsmiljø, trygghet, delaktighet og tilhørighet hvor alle kan utvikle kompetansen sin. Bygg- og eiendomstjenesten har også fokus på samarbeid og kompetanse deling på tvers av organisasjonen og med andre sektorer.

Enheten 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 om eiendomsstrategi legges frem i tredje tertial 2017.

På investeringer jobber vi for å nå målene knyttet til kommunestyrevedtak, og samarbeider med øvrige sektorer på nye investeringer, og enheten håndterer investeringene på en forsvarlig og god måte.

Resultat og aktivitet

På utbygningssiden gjennomføres investeringene etter de rammer som er satt for 2017, utover dette henviser vi til de enkelte prosjektene i prosjektrapportene til 2. tertial.

Vaktmestertjenesten hadde ikke de store uforutsette hendelsene i andre tertial. Organiseringen av vaktordningen som er 24/7 gav oss en smidig og god ferieavvikling med høy grad av service. Det oppleves noe overforbruk på drift av utleieboliger, da det er spesielt stor slitasje på enkelte bygg.

Grimstad svømmehall har vært sommerstengt store deler av andre tertial. Det er montert inn dusjbåser i sommer, dette gir bedre hygiene, som gjenspeiler seg i lavere forbruk av klor i vannet. Det tekniske anlegget i svømmehallen er gammelt, dette medfører unødvendige driftsstanser, og nå sist ble det lekkasje i et rustent rør på oppvarmingsrøret av bassengvannet. Anlegget må oppgraderes betydelig i årene fremover for å unngå lengre nedetid. Det er avvik på lagring av klor i teknisk rom, og utbedring vil bli utført i tredje tertial.

Renholdstjenesten har i 2017 hatt en god inngang på året, men vår dyktige fagleder på renhold sluttet i 2. tertial. Ny leder er på plass 01 oktober. Etter at renhold fikk IA-pris for et godt arbeid med å skape og videreutvikle et inkluderende arbeidsliv, jobbes det videre med dette i 2017. Renholdstjenesten har jobbet systematisk for å være en god på IA-arbeidsplass, og stikkord er medarbeiderskap og arbeidsglede. Det jobbes bredt for å inkludere og tilrettelegge for personer med nedsatt funksjonsevne, eldre arbeidstakere og flyktninger. Det er gjennomført aktiviteter på mange hold både for enkeltindivider 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) er jobber vi kontinuerlig med i 2017. Utføringen fremover blir å drifte økte arealer på forsvarlig måte med mer moderne og hensiktsmessig utstyr.

Vedlikehold har i perioden april til september utført mange store og små oppdrag, blant annet maling av helsestasjonen og utskifting av kledning og maling av Gamlebygget på Dømmesmoen. Vedlikehold har i tillegg hatt inne åtte sommervikarer som har malt kommunale boliger (Markveien, Kirkenga, Ebbelsgate), barnehage (Eide), skolebygg (Jappa, Hesnes, Landvik) og innvendig i skolebygg (GUS, Kulturskolen).

Vedlikeholdsavdelingen håndterer også utførelse av tiltakspakka 2017, men da med bruk av innleide håndverkstjenester, som er vilkåret for bruk av midlene.

Innenfor fagområdet eiendom er det i sist kvartal blant annet arbeidet med forliket rundt Smith Petersens brygge, utarbeidelse av eiendomsstrategi for Grimstad kommune sin bygningsmasse og etablering av tomte- og boligfond.

Bosetting

Så langt i 2017 har boligkontoret mottatt 37 søknader om kommunale boliger. 18 har blitt tildelt, 12 innflyttet og 11 avslått. Noen søknader har blitt trukket, og noen søkere har kvalifisert for heldøgns omsorgsbolig. Ved inngangen til juli måned hadde boligkontoret tildelt bolig til og bosatt 50 flyktninger. I løpet av sommeren har alle de åtte enslige mindreårige flyktningene som bodde i Reddalsveien 40 blitt tildelt bolig og fulgt opp der. Noen av dem var svært delaktig i å finne bolig selv, og det har vært en positiv prosess til tross for at det er vanskelig å finne små boenheter som de kan betjene med sin beskjedne inntekt. Perioden har vært preget av mye administrasjon rundt boliger, spesielt knyttet til arbeid med flyktninger nå som alt arbeid rundt boliganskaffelser og administrasjon er flyttet til boligkontoret. Leieinntektene for kommunale boliger har blitt flyttet fra forvalter til boligkontoret.

Startlån

I august meldte Boligkontoret inn at midlene for startlån nærmet seg slutten. Siden det fremdeles er søkere inne og det er en stund til årsslutt, ble det søkt om ytterligere midler for 2017, som skal opp som egen politisk sak i oktober 2017.

Boligsosialt arbeid

Vi har midlertidig økt bemanning noe i boligkontoret i forbindelse med at en av våre medarbeidere arbeider inn mot husbanken i by- og tettstedsprogrammet. Leder for boligkontoret tar del i praktisk studie for boligsosialt arbeid i praksis gjennom UIA, og arbeider sammen med boligkonsulent på sosialtjenesten for å lage en modell for boligtrening som kan bidra til at våre brukere mestrer boforholdet sitt bedre.

Ressursbruk

Enhetens resultat pr 2. tertial viser et merforbruk på 3,8 mill, dette skyldes følgende forhold:

- Netto lønnsutgifter med et merforbruk på 0,7 mill kr. Hovedårsaken er noe mer bruk i forhold til vaktordning, innleie ved ferie/sykdom.
- På andre driftsutgifter har vi et merforbruk på 9,4 mill. Dette skyldes økte forsikringer, økt vedlikehold, inkl tiltakspakka samt utgiftsføring av mva-kompensasjonsordningen.
- Driftsinntekter viser merinntekter på 6,3 mill, dette er i hovedsak mva-kompensasjon, inntektsføring av tidligere års avsetninger (fond).
- Faste årsverk viser en økning på 1,1, dette skyldes noen økt aktivitet i forhold til økte arealer. Midlertidige årsverk viser en nedgang på 0,3.
- Sykefraværet har en nedgang fra 2. tertial 2016 til 2. tertial 2017 på 2,1 % og skyldes mindre korttidsfravær. Det har vært jobbet bredt for å inkludere og tilrettelegge for personer med nedsatt funksjonsevne og eldre arbeidstakere. Bygg- og eiendomstjenesten jobber fortsatt med å redusere korttidsykefraværet.

Vurderinger

Bygg- og eiendomstjenesten har fokus på kvalitetsforbedring på hele enheten, der vi går gjennom rutiner, kvalitet, ansvar og roller for hver enkelt og skal følge opp formannskapsvedtak sak 2016/967-1 effektivisering.

Bygg- og eiendomstjenesten jobber med eiendomsstrategien som er et helhetlig, overordnet, styrende dokument som favner all eiendomsvirksomhet i kommunen. Den skal kommunisere satsinger og prioriteringer innad i Grimstad kommune, og det jobbes med involvering fra de øvrige sektorer ene i kommunen.

Det jobbes godt på de forskjellige fagområdene som forvaltning, drift, vedlikehold, renhold, eiendom, boligkontor og i prosjektgruppa. Enheten samarbeider godt med øvrige enheter og eksterne brukere. Bygg- og eiendomstjenesten går gjennom resultatene av 10-faktormålingen i 1. tertial og identifiserer tiltak basert på funn i undersøkelsen. Bygg- og eiendomstjenesten har ut i fra dette introdusert kontinuerlig forbedring og definerer ståsted på hvor vi er og hvor vi ønsker å komme.

Feiervesen

Økonomitall

Beskrivelse	Gjeldende budsjett 2017	Regnskap 2016 August	Regnskap 2017 August	Budsjett 2017 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	2 467	1 441	1 203	1 557	355
Andre driftsutgifter	1 029	282	161	180	19
Driftsinntekter	-133	-1 749	-9	0	9
NETTO	3 363	-26	1 355	1 737	382

Personaldata

Faste årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	4	4	0

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	0,7	1	0,3

Fraværsprosent	2. Tertial 2016	2. Tertial 2017	Endring
Fravær	0%	6,3%	6,3%

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

Vi har brukt mindre i lønn i år sammenliknet med i fjor. Dette skyldes en ulønnet permisjon samt en gradert sykemelding som har vart i ett år. Når det gjelder driftsmidler, har vi brukt noe mindre i år enn i fjor. Dette skyldes at vi i fjor måtte fornye dataparken vår. Ellers er driften i tråd med forutsetningene.

Igangsatt prosjekter som kontroll at de besøk vi gjennomfører opp mot gebyr registeret, medfører i snitt 15 tilfeller av innmeldinger per uke til gebyravdelingen hvor abonnentene ikke betaler avgift.

Resultat og aktivitet

Tertialet er preget av at det har vært ferietid, og det er dermed noe lavere aktivitet enn normalt, både fordi det er intern ferieavvikling, men også det faktum at det er mer utfordrende å få tak i avtalene våre, da folk flest også har ferie. Dette i tillegg til en ulønnet permisjon og at feierlæreren er på brannskolen for å avslutte sin utdanning, er med på å gjøre våre produksjonsmål lavere nå i dette tertialet enn ellers i året. Månedsmøtene er opprettholdt, og det er i denne forbindelse igangsatt arbeid for å møte utfordringen med forskriftsendringen hvor nå også fritidsboliger skal underlegges feiing og tilsyn.

Permisjonsavviklingen er også forklaringen på merbruk på lønnsbudsjett, da overgang fra Agresso til Xledger medførte at en ansatt fikk lønn når han ikke skulle hatt i 2016 og dermed ble trukket dobbelt i 2017 for å rette det opp.

Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen

Prosjektet for å kvalitetssikre tallene vedrørende feieravgiften pågår fortsatt, og dette sikrer at abonnenter som betaler avgift får utført feiing og tilsvarende at de som får utført feiing også betaler avgift.

Det er i regelverket inntatt krav om at fritidsboliger også skal underlegges feiertjenestens oppgaver. Dette arbeidet er påbegynt, men sannsynligvis i drift først i 2018. At tjenesten skal omfatte kommunens 1400 fritidsboliger (hvor eiere ikke bor i kommunen) vil medføre noe usikkerhet hva gjelder arbeidsmengde (tidsbruk) og varslingsrutiner (UMS). Dette vil kunne få betydning for tjenesten og avgiftsnivået. Det vil bli

laget en politisk orienteringssak om dette i løpet av 2017.

For å møte forskriftsendringen om at feiing/tilsyn også skal omfatte fritidsboliger, er etablering av nytt datasystem for alvor satt på dagsordenen. I tillegg til at dette vil ta noe tid fra produksjon, vil det også generere økte utgifter til innkjøp og også drift etterhvert.

Estimat

Etablering av nytt dataprogram vil generere økt bruk av midler. Sannsynligvis medfører dette en engangsinvestering for innkjøp, samt driftskostnader på årlig vedlikeholdsavtale. I dag bruker vi i underkant av 20 000 kroner til årlig vedlikeholdsavtale med Powel.

Vurderinger

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

VAR

Økonomitall

Beskrivelse	Gjeldende budsjett 2017	Regnskap 2016 August	Regnskap 2017 August	Budsjett 2017 August	Avvik August
Netto lønnsutgifter	15 506	9 569	9 605	9 787	183
Andre driftsutgifter	74 974	40 932	41 064	42 053	989
Driftsinntekter	-90 480	-52 099	-60 486	-59 820	666
NETTO	0	-1 598	-9 818	-7 980	1 838

Personaldata

Faste årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	18,2	20	1,8

Midlertidige årsverk	01.01.2017	31.08.2017	Endring
Årsverk	2,6	4	1,4

Fraværsprosent	2. Tertial 2016	2. Tertial 2017	Endring
Fravær	0%	2,9%	2,9%

På driftssiden har arbeidet i hovedsak vært ordinært drift og vedlikehold. I tillegg arbeides det med flere prosjekter, både i planleggingsfasen og gjennomføringsfasen. Det har også vært arbeidet med et forprosjekt for nytt kloakkrenseanlegg.

Resultat og aktivitet

Arbeidet med ny oppdimensjonert vannledning fra Egra til Killegård er startet. Dette er hovedvanntilførselen østover i kommunen. Hele strekningen forventes å være ferdig i løpet av året.

Sammenkopling av vannledningen mellom Lia og Esketveit er ferdig, noe som medfører større forsyningssikkerhet i disse områdene.

Ny overvannsledning fra Biesletta til Kjellviga er ferdig. Dette er et samarbeid med Statens vegvesen.

Det har også vært arbeidet med planlegging av vann og kloakk til Hesnes og ombygging på Rosholt vannbehandlingsanlegg.

Arbeidet med sanering av en kloakkpumpeledning på Roresanden er igangsatt.

Det er bygd ny kommunal trykkforsterker i Bieheia i samarbeid med en privat utbygger.

Et skisseprosjekt for nytt renseanlegg er fremlagt til politisk behandling. I skisseprosjektet er forskjellige renseprosesser utredet med tilhørende kalkyler. Ved politisk behandling i formannskapet, ble det vedtatt å sende saken tilbake til rådmannen, for i hovedsak å se nærmere på alternativer til plassering av anlegget. Det skal også avklares nærmere med Lillesand om et interkommunalt samarbeid om avløpsrensing. Saken skal fremlegges på nytt i oktober 2017.

Ressursbruk

Lønn er tilnærmet i balanse.

Andre driftsutgifter har et mindreforbruk på kr. 986 000. Dette er kun et mindre avvik som avhenger av hvordan oppgavene blir prioritert i løpet av året.

Inntektene er tilnærmet i balanse.

Tiltak for å bedre den økonomiske situasjonen

Den økonomiske situasjonen for vann og avløp er god, og det er ikke nødvendig å sette i gang tiltak.

Vurderinger

Det dukker ofte opp problemer i planleggingsfasen av prosjektene, noe som gjør at oppstart blir utsatt lengre enn forutsatt. Eksempler på slike problemer er grunneieravtaler og arkeologiske forhold.

På drift har det i mange år vært arbeidet mye med å redusere innlekking av overvann til kloakkledningene. Dette er et svært tidkrevende og omfattende arbeid. En stor del av feilene som oppdages, er på private stikkledninger inn til husene. Dette arbeidet vil pågå i mange år fremover.

