



1. tertialrapport 2018

Driftsenhetenes rapporter

Innholdsfortegnelse

Kultur- og oppvekstsektoren – fellesområde.....	5
Grimstad barnehage	7
Hausland barnehage	10
Tønnevoldskogen barnehage	12
Storgaten barnehage	14
Eide barnehage	16
Grimstad ungdomsskole	19
Fevik skole.....	21
Eide skole	23
Jappa skole	25
Frivoll skole.....	28
Landvik skole	31
Holviga barneskole	34
Holviga ungdomsskole	37
Fjære barneskole.....	39
Fjære ungdomsskole	42
Langemyr skole	44
Kvalifiseringstjenesten	47
Veilednings- og utviklingstjenesten (VUT)	50
Bibliotek	53
Kulturtjenesten.....	56
Sosialtjenesten	58
Boveiledertjenesten	61
Kjøkkentjenesten	64
Helsetjenesten	66
Barnevernstjenesten.....	70
Feviktun	73
Frivolltun	76
Berge gård senter	79
Hjemmetjenesten.....	82
Bestillerenheten	85
NAV	88
Byggesaksenheten	90
Oppmålingsenheten	93
Plan-, miljø- og landbruksenheten	95
Brann- og feiertjenesten	97
Kommunaltekniske tjenester.....	99
Bygg- og eiendomstjenesten	101
Feiervesen.....	104
Vann og avløp	106

Kultur- og oppvekstsektoren – fellesområde

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2017 April	Regnskap 2018 April	Budsjett 2018 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	864	1 122	844	-278
Andre driftsutgifter	3 116	4 451	2 646	-1 806
Driftsinntekter	-5 926	-541	0	541
NETTO	-1 946	5 033	3 489	-1 543

Faste årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	2	2	0

Midlertidige årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk		1	

Måleindikatorer	1.tertial 2018	1.tertial 2017	Endring
Sykefravær	7,2%	0%	7,2%

Innledning

Fellesområdet til kultur- og oppvekstsektoren har i 2018 et budsjett på 32,9 mill. kroner.

Det største budsjettposten på fellesområdet, 18,3 mill. Kroner, er kostnadene til elever fra Grimstad kommune som går på Langemyr skole. Posten inkluderer også kostnader til elever fra Grimstad som er gjesteelever i andre kommuner.

Kostnadene til skoleskyss, inkl. skyss til og fra svømmehallen, er budsjettet i 2018 til 8,1 mill. kroner. På fellesområdet ligger også en budsjettpost for å dekke kommunens kostnader til private grunnskoler for elever med vedtak om spesialundervisning. Posten er på 5,1 mill. kroner i 2018.

På fellesområdet til sektoren ligger i tillegg lønns- og pensjonskostnader samt arbeidsgiveravgift til skolesjef/oppvekstsjef og kommunalsjef, kommunens andel av kostnadene til videreutdanning for lærere og skoleledere og flere mindre driftsposter.

Resultat og aktivitet

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

Etter 1. tertial 2018 har sektoren merforbruk på fellesområdet på 1,54 mill. kroner.

I 2017 hadde fellesområdet et samlet merforbruk på 1,9 mill. kroner. Merforbruket skyldtes økte kostnader til elever med vedtak om spesialundervisning på private grunnskoler. Både Hesnes Montessoriskoler og Drottningborg ungdomsskole har relativt mange elever med vedtak om spesialundervisning, men Grimstad har også elever på andre private skoler som St. Franciskus skolen og Steinerskolen i Arendal.

Etter opplæringsloven har kommunene plikt til å dekke friskolenes kostnader til elever med vedtak om spesialundervisning. 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. I 2017 var merforbruket økt til 4,6 mill. kroner. I budsjettet for 2018 ble det ikke funnet rom for å øke budsjettposten til elever med vedtak om spesialundervisning i de private grunnskolene. Det ble imidlertid avsatt 250 000 kroner til et prosjekt for å finne årsakene til økningen i vedtak om spesialundervisning og hvorfor Grimstad bruker en større andel av lærertimene til spesialundervisning enn sammenlignbare kommuner.

Skoleåret 2017/2018 hadde Langemyr skole 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. Fra skolestart høsten 2018 vil Langemyr skole ha 17 elever fra Grimstad kommune.

I budsjettet for 2018 er det lagt et innsparingskrav til sektorene på 0,5 %. For kultur- og oppvekstsektoren utgjør dette en driftsreduksjon på 2,54 mill. kroner. Innsparingskravet har vært budsjettet på fellesområdet i første tertial og forklarer om lag halvparten av merforbruket på 1,54 mill. kroner. Resten av merforbruket skyldes at kostnadene til elever med vedtak om spesialundervisning i de private grunnskolene også i 2018 er høyere enn budsjettet.

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. 680 grunnskoleelever i Grimstad hadde fri skoleskyss høsten 2017. Det er Landvik skole, Grimstad ungdomsskole og Fjære barneskole som har flest elever med skoleskyss. Kostnadene for skoleskyss ser ut til holde seg innenfor budsjett i 2018.

Vurderinger

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.

Innsparingskravet på 2,54 mill. kroner som så langt har vært budsjettet på fellesområdet, vil bli fordelt på sektorens 20 tjenesteenheter i.h.t den enkelte enhets nettobudsjett. Innføring av ny lærernorm fra 1. august vil medføre at den ressursfordelingsmodellen som skolenes budsjett er beregnet etter, trolig vil måtte justeres for å sikre at alle skolene har en lærertetthet som er innenfor normen. Ny bemanningsnorm i barnehagene og forsterket pedagognorm bidrar også til at det er vanskelig å fordele innsparingskravet på annen måte mellom tjenesteenhetene enn etter nettobudsjett.

Antall elever på Langemyr ser ut til å bli 17 fra Grimstad fra skolestart til høsten. Dette vil tilsi økte kostnader ut over budsjett på om lag 1,1 mill. kroner for 2018.

Merkostnadene til elever med vedtak om spesialundervisning på friskolene vil øke utover året. Foreløpig er det vanskelig å anslå hvor stort merforbruket vil bli, men det er sannsynlig at samlet merforbruk på fellesområdet i 2018 kan bli 3-4 mill. kroner.

Grimstad barnehage

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2017 April	Regnskap 2018 April	Budsjett 2018 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	1 834	1 806	1 572	-234
Andre driftsutgifter	187	156	116	-41
Driftsinntekter	-690	-456	-404	53
NETTO	1 331	1 506	1 285	-222

Faste årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	6	6	0

Midlertidige årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	2	2	0

Måleindikatorer	1. tertial 2018	1. tertial 2017	Endring
Sykefravær	3%	15,1%	-12,1%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	%
Barn på heltid	37	35	-2	-5,41
Barn på deltid	2	1	-1	-50,0
Barn 3-5 år	29	23	-6	-20,69
Barn 1-2 år	10	12	2	20,0
Sum antall barn	39	35	-4	-10,26

Innledning

En viktig målsetting dette barnehageåret har vært å utvikle barnehagen som en lærende organisasjon. Målet har vært å utvikle en sunn og god tilbakemeldingskultur der ansatte tar ansvar for sitt arbeidsmiljø. Styrer har sammen med personalet blitt enige om retningslinjer for samarbeidet. Dette har vi formulert på følgende måte:

Vil du være en god kollega må du vise interesse for den andre og gi anerkjennelse for den jobben hun gjør. En god kollega er inkluderende og snakker pent om andre kollegaer. En god kollega snakker med folk, og ikke om folk. Viktig med fortsatt fokus på arbeidsmiljø. Vi-følelsen er et viktig kjennetegn på et sunt og godt fellesskap.

Lederopplæring i regi av kommunen enhetsleder mye faglig påfyll i blant annet coaching og teamledelse. Dette oppleves som et løft i arbeidet med personalutvikling og personalledelse, men i praksis blir det for lite tid til personalledelse.

Praksisfortellingen er en metode som skildrer konkrete hendelser i barnehage-hverdagen, og som skal bidra til refleksjon over egen praksis. Denne metoden innebærer eksponering av vår felles praksis, noe som gjør den enkelte ansatte sårbar. Et vedvarende fokus og påminnelser har vært nødvendig for gjennomføringen av praksissamtaler.

Grimstad barnehage deltar i prosjektet "Kompetanse for mangfold", et prosjekt som skal bidra til økt kompetanse om det flerkulturelle arbeidet i barnehagen. Vårt fokus er undersøke hvordan vi kan tilrettelegge for effektiv språkinnlæring for fremmedspråklige barn og skape samhold i barnegruppa på

tvers av kulturer. Prosjektet avsluttes i juni 2018, men arbeidet fortsetter i barnehagen. Ny kunnskap vil sikre kvaliteten i det framtidige arbeidet. Rammeplanen har et klart fokus på barns rett til medvirkning. I prosjektet har vi fokusert på hvordan vi kan tilrettelegge for de flerspråklige barnas rett til medvirkning. Ekstra ressurser til flerspråklige barn har gjort det mulig for oss å gjennomføre språkgrupper fire ganger i uka (2x2). Vi kom med i prosjektet på et tidspunkt som gjorde at det ikke fikk ikke nødvendig plass i årsplanen. Prosjektet har tatt mye plass, og årsplanen har kommet mer i bakgrunnen, særlig gjelder dette avdelingen for de største barna. Vi har hatt et eget foreldremøte for foreldre med flyktningebakgrunn. Vi opplevde dette møtet som spesielt åpenhjertig og hyggelig.

Vi leier varmtvannsbassenget på Berge gård. Barna har blitt merkbart tryggere i vannet denne perioden. Både barn og foreldre gitt uttrykk for at de synes det er et godt tiltak.

Resultat og aktivitet

Regnskapstallene på utgiftssiden er lavere for 2018 sammenlignet med regnskapstallene for 2017. Netto lønnsutgifter er redusert med kr. 28 000, og andre driftsutgifter er redusert med kr. 31 000, det gir en samlet reduksjon i driftsutgifter på kr. 59 000. Inntektstallene for 2018 er redusert med kr. 234 000. Hadde vi klart å opprettholde samme barnetall som i 2017, hadde vi unngått minusen i regnskapstallene på kr. 222 000. Lavere barnetall skyldes færre søkere. Hadde det vært opp til styrer, hadde vi tatt inn flere barn. Ytre omstendigheter som har vært vanskelig å gjøre noe med, har gjort at vi har hatt en ansatt for mye. Styrer prøvde, sammen med HR-avdelingen, og få til en midlertidig omplassering, men lyktes ikke. Dette forholdet vil være rettet opp fra 01.08.2018.

Mål

Mål	Beskrivelse	Status
Alle barn inngår i meningsfulle relasjoner og en positiv tilknytning til andre barn og voksne.	Vi har innført nye rutiner, der barnegruppa deles i en ute- og en innegruppe. Gruppene veksler på å være ute og inne. Mindre grupper har gjort at enkelte barn har blomstret opp og blitt mer synlige. Vi har fokusert på de voksnes tilstedeværelse for barna, og det å være bevisst på åpne samspillsituasjoner, slik at vi tilrettelegger for barnas eget fokus. Barna skal gis mulighet til vennskap og må lære hvordan de kan være en venn.	
Videreutvikle barnehagen som en lærende organisasjon.	Vi er en del av prosjektet "Kompetanse for mangfold". Prosjektet går over ett år, og omfatter skoler, barnehager og voksenopplæring. UiA arrangerer kurs og bidrar med veiledere. Prosjektet har gitt oss ny kunnskap om språkinnlæring og utvikling av identitet hos de fremmedspråklige barna. Vi har som målsetting å utvikle en tilbakemeldingskultur. Sentralt i denne kulturen er praksisfortellingen, og refleksjon over egen praksis.	
En systematisk opplæring i den nye Rammeplanen.	Vi følger en kursrekke med Nina Nakling i regi av kommunen, der hun gjennomgår hele rammeplanen. Vi går systematisk gjennom rammeplanen på personalmøtene der personalet presenterer de ulike avsnittene, samtidig som vi bruker den dynamisk, etter behov og hvilke utfordringer vi har i barnegruppa.	
Styrke barnehage-hjem-samarbeidet med innvandrerfamiliene.	I forbindelse med prosjektet "Kompetanse for mangfold" inviterte vi innvandrerforeldre til et eget foreldremøte. Det var godt oppmøte og god stemning. Vi ble bedre kjent og dette ga en ny trygghet. Ved hjelp av prosjektmidler fikk vi Noricom til å oversette informasjonsskriv til arabisk og somalisk. Dette ble godt mottatt av foreldrene. Denne oppgaven burde kommunen se nærmere på. Det er mindre kostbart å gjøre ting på kommunenivå.	
Vanntilvenning og svømmeopplæring for førskolebarn.	Vi har nå leid varmtvannsbassenget på Berge gård i ett år. Vi ser en enorm utvikling hos barna, de viser med all tydelighet at de har blitt tryggere i vannet. Dette ønsker vi å fortsette med.	
Delta i planleggingsarbeidet av en ny barnehage.	Vi ser fram til at Markveien kulturbarnehage står ferdig i 2019. Det har vært en god prosess for oss ansatte i Grimstad barnehage. Vi har hatt en egen prosjektgruppe i Grimstad barnehage som har bestått av verneombud,	

Mål	Beskrivelse	Status
	tillitsvalgt i fagforbundet, pedagogisk leder og styrer. Styrer har representert de ansatte i en prosjektgruppe på rådhuset, der arkitekten også har vært med. Anette Flaath har vært prosjektleder. Samarbeidsutvalget har blitt løpende orientert. Vi er svært fornøyd med prosessen.	

Hausland barnehage

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2017 April	Regnskap 2018 April	Budsjett 2018 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	2 573	2 783	2 570	-212
Andre driftsutgifter	190	148	219	71
Driftsinntekter	-832	-729	-653	77
NETTO	1 931	2 201	2 137	-64

Faste årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	11,5	10,5	-1

Midlertidige årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	1,5	1,5	0

Måleindikatorer	1.tertial 2018	1.tertial 2017	Endring
Sykefravær	6,6%	9,9%	-3,3%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	%
Barn på heltid	51	53	2	3,92
Barn på deltid	3	1	-2	-66,67
Barn 3-5 år	34	36	2	5,88
Barn 1-2 år	20	18	-2	-10,0
Sum antall barn	54	54	0	0

Innledning

Hausland har et negativt resultat på 64 000 kr. Vi styrer mot budsjettbalanse, men ser at det er utfordrende i år da vi ikke er budsjettet fra bunnen av slik som de aller fleste enhetene i Grimstad. Barnehagene har fått ny rammeplan som er gjeldene fra august 2017. Rammeplanen har over 100 skal-punkter for ansattes oppgaver. Hausland barnehage er i gang med å implementere rammeplanen i personalgruppen. Vi opplærer at det er svært utfordrende å oppfylle rammeplanens skal-punkter med dagens bemanning. Barnehagene i Grimstad har lav bemanning i forhold til sammenlignbare barnehager.

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

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 ukentlig med barna.

Personalet arbeider også med utdanningsdirektorates metodisk opplegg som heter "språkløyper" både i personalmøter og i arbeidet med barnegruppen.

De økonomiske rammene har vært meget stramme. Vi har kjøpt minimalt av inventar og utsyr da alle pengene har gått til mat, ansatte og vikarer. Lønnskostnader i Hausland er høye grunnet ansatte med pedagogisk utdanning og lang ansiennitet. Vår enhet har den høyeste kostnaden på lønnsutgifter av de kommunale barnehagene. I løpet av et år bruker vår enhet opp mot 400 000 mer på lønnskostnader enn den som har de laveste kostnadene. Vi har hatt en langtidssykemelding som ikke er arbeidsrelatert. Barnehageansatte er mer utsatt for smitte når arbeidet er meget tett med barn. Barnehageansatte må også være mentalt og fysisk helt tilstede for å kunne utføre jobben. Dette medfører økt sykefravær og økt behov for vikarer ved sykdom. Det er utfordrende å få tak i stabile kompetente tilkallingsvikarer.

Hausland har deltatt i prosjekt inkluderende læringmiljø sammen med Fjære barneskole og Fjære ungdomsskole. Prosjektet er en del av UDIR sitt arbeid for å forebygge mobbing.

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. Stortinget har laget et forslag til bemanningsnorm. Blir denne bemanningsnormen vedtatt har vår enhet ikke noen mulighet til å holde seg på budsjett i 2018. Forslaget om bemanningsnorm blir eventuelt vedtatt onsdag 30 mai.

Mål

Mål	Beskrivelse	Status
Tidlig innsats: Relasjonsbygging/ inkludering	"være sammen" samlinger med barna ukentlig er igangsatt	●
	Språkløyper på personalmøte i mars og mai	●
Tidlig innsats: Språk og kommunikasjon	Språkløyper på personalmøte er gjennomført i mars og mai	●
Videreutvikle Hausland som en lærende organisasjon	Deltar på møter med leder og en pedagog. Gjennomført foreldresamtaler sammen med skolen for barna som skal til Fjære	●
Den nye rammeplanen er godt kjent av alle ansatte i barnehagen og at implementeringen er godt i gang	Arbeidet med rammeplan på 2 møter i 2018. Ansatte har reflektert over hva de skal endre i sitt arbeide etter ny rammeplan	●
Den nye rammeplanen er godt kjent av alle ansatte i barnehagen og implementeringen er godt i gang.	Alle ansatte ha lest rammeplanene, vi har også arbeidet med flere av kapitlene etter IGP metoden. dette fortsetter utover året	●

Tønnevoldskogen barnehage

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2017 April	Regnskap 2018 April	Budsjett 2018 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	3 127	2 993	2 765	-228
Andre driftsutgifter	132	137	197	60
Driftsinntekter	-960	-768	-655	113
NETTO	2 299	2 361	2 307	-55

Faste årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	11,8	11,8	0

Midlertidige årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	2	1,8	-0,2

Måleindikatorer	1. tertial 2018	1. tertial 2017	Endring
Sykefravær	2,3%	15,8%	-15,1%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	%
Barn på heltid	62	55	-7	-11,3
Barn på deltid	0	5	5	
Barn 3-5 år	40	37	-3	-7,5
Barn 1-2 år	22	23	1	4,6
Sum antall barn	62	60	-2	-3,2

Innledning

Vi har et negativt resultat som hovedsakelig skyldes lønnsutgifter Vi har en høy andel av utdannet personale. Per 1. tertial 2018 har vi 2 barn færre enn i 1. tertial 2017. Alt dette vil gjøre utslag på økonomien. Vi har vært nøkterne i vår drift, selv om resultatet er negativt. Vi har nå valgt å si opp leien av brakkene, noe som vil gi et lite, men positivt utslag på økonomien. Budsjettrammene er veldig trange, noe som gir oss en del utfordringer når det gjelder bemanning. Kvaliteten på tilbudet vi ønsker å gi foreldrene blir også deretter. Stykkprisen er for lav, noe som har vært en del av bildet lenge. Det positive er at personalgruppa er stabil, med naturlige utskiftninger.

Resultat og aktivitet

Vi jobber målrettet for å sikre kvaliteten på barnehagens innhold ut fra de ressursene. Vi nærmer oss nå avslutning for prosjektet "Kompetanse for mangfold". Dette har vært lærerikt og vi vil ta med oss erfaringer fra dette videre i vårt arbeid med barna. 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. Vi startet med bading/vanntilvenning for førskolegruppa på Berge gård i februar 2018. Det var så vellykket at vi har søkt for neste semester også.

Vurderinger

Vi jobber videre med ulike mål og utvikler barnehagen, der kvalitet på tjenestene er hovedfokus. Vi bestreber oss alltid for å bli bedre. Eksterne risikomomenter for oss er utbyggingen på Tønnevoldjordet, og alt som blir omtalt i avisene om ny fagskole her hvor vi ligger. Det er utfordrende for barnehagen å skulle gi gode svar til foreldre/foresatte, og særlig til nye søkere til barnehageplass, når vi ikke vet hva som vil skje med barnehagen dersom/når fagskolen kommer. Vi regner med at kommunen vil holde oss fortløpende orientert så snart det er tatt beslutninger som angår barnehagen. Tønnevoldskogen barnehage har flyttet tidligere, og den gang opplevdes prosessen som dårlig, så vi håper at det vil gå bedre denne gangen.

Vi vet at vi skal flytte herfra, men enda har vi ikke fått noe endelig svar på når det skal skje og på hvilken måte. Med tanke på at det er et mål å øke andelen kommunale barnehageplasser, ser vi på vår eksistens som en god bidragsyter. Vi ser frem til å få en ny barnehage.

Mål

Mål	Beskrivelse	Status
Rammeplan: Den nye rammeplanen er godt kjent av alle ansatte i barnehagen og implementeringen av planen er godt i gang.	Alle ansatte har fått rammeplanen, som vi jobber med på personalmøter og avdelingsmøter. Vi har nå gjort oss kjent med innholdet. Dette er et kontinuerlig arbeid og vil ta tid. Målet er at alle ansatte på sikt skal knytte teori/innholdet i rammeplanen til praksis. Pedagogene er ledende i dette arbeidet.	
Tidlig innsats: Relasjonsbygging, tilknytning og trygghet. Språk og kommunikasjon	Trygghet er det viktigste for barnas første møte med barnehagen. Da skal barnet bygge relasjoner til små og store. Vi har gode planer for tilvenningsperioden, der relasjonen til foreldre er viktig for at barnet skal få det best mulig. Godt arbeid i denne perioden vil gjøre det enklere for barna i overgangen til stor avdeling og senere til skolen. Vi jobber med språk/kommunikasjon både for de som har flere språk og hvordan vi snakker med hverandre.	
Videreutvikle barnehagen som lærende organisasjon.	Vi bruker møter til refleksjon over egen praksis, praksisfortellinger. Holde oss oppdaterte på nytt faglig stoff, gjøre bruk av forskning i barnehagefeltet.	

Storgaten barnehage

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2017 April	Regnskap 2018 April	Budsjett 2018 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	1 907	2 125	1 975	-150
Andre driftsutgifter	78	118	91	-27
Driftsinntekter	-562	-556	-441	116
NETTO	1 423	1 686	1 625	-61

Faste årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	9	9	0

Midlertidige årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	1	1	0

Måleindikatorer	1. tertial 2018	1. tertial 2017	Endring
Sykefravær	8,8%	13,1%	-4,3%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	%
Barn på heltid	39	40	1	2,56
Barn på deltid	0	0	0	#DIVISION/0!
Barn 3-5 år	26	24	-2	-7,69
Barn 1-2 år	13	16	3	23,08
Sum antall barn	39	40	1	2,56

Antall småbarn har økt, men for ikke å få for stor gruppe, går også enkeltbarn under 3 år på stor avdeling ut fra en pedagogisk vurdering.

Innledning

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

Økonomisk har barnehagen et lite merforbruk. Økonomisk er situasjonen bedre enn i fjor grunnet flere barn i gruppene. Det kommer inn refusjoner som ikke er kommet med. Vi har fått nye PC-er, da de andre var utdatert. Budsjettet er svært stramt. Budsjettet tar ikke høyde for personalutgiftene, hverken når det gjelder høy ansiennitet og det at vi har fagarbeidere i resterende stillinger. Barnehagene i Grimstad har lav bemanning i forhold til sammenlignbare barnehager. Beregning av stykkpris tar ikke høyde for ansiennitet og utdanning. Antall barn per voksen har variert mellom 6,2 og 6,7 ut fra søkermassen. Målet er 6 barn per voksen i tråd med Regjeringens og Grimstad kommunes målsetting. Det er knyttet stor spenning til innføring av normen. Det er et sterkt press hele tiden på å opprettholde fagligheten og relasjonsbygging til enkeltbarn grunnet høyt antall barn per voksen.

Resultat og aktivitet

Kvalitetsmålet vårt er sammensatt og preget av helhetstenkning i tråd med rammeplanen. 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. Dette er et kontinuerlig arbeid med mål om at alle barn skal oppleve at de er inkludert i fellesskapet. Vårt hefte om "Vår praksis" fungerer som en god veileder og som evalueringsdokument. På grunnlag av plandokumentene og prosjekt evaluerte vi praksis på planmøtet i januar og la nye planer for vårhalvåret. Arbeidet med implementering av ny rammeplan er godt i gang.

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

Barnehagen har arbeidet godt med språkløyper i tråd med oppsatt plan. Kompetanseutviklingen har ført til nye refleksjoner og utvikling i personalet, og verktøyet har blitt prøvd ut i barnegruppene med årets tema "På reise i bøkenes verden", som også tar opp i seg erfaringer fra tidligere prosjekter. Barna er blitt svært opptatt av og glad i bøker. Bøkene er en god felles kilde til lek og aktiviteter.

Som Aust-Agders NAFO- barnehage er vi forpliktet til å drive opplæring av studenter og andre barnehager.

Som praksisbarnehage for UiA har vi hatt studenter i to perioder. Det er fruktbart også for utvikling av barnehagen.

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

Personalets sammensetning med to pedagoger på hver avdeling pluss at tre av fire faste assistenter er barne- og ungdomsarbeidere gir god kvalitet. I tillegg har barnehagen 80 % barne- og ungdomsarbeider fast ressurs for nyankomne flyktnings barn. Ekstra i år er stilling knyttet til barn med spesielle behov og oppstart flyktninger fra Syria i perioder.

Samarbeidet med foreldrene er åpent og aktivt. Vi vektlegger daglig dialog og tillitsbygging, og det gir gode relasjoner. Vi har hatt to "Skal- skal ikke- middager" også i år med mellom 80 til 100 tilstede. Foreldrene byr på seg selv og lager mat sammen med alle i barnehagen. Målet er stolte barn og voksne og vennsbygging.

Vurderinger

Tidlig innsats krever mulighet for å jobbe i små grupper. Med det harde presset på økonomi blir dette et krysspress. Barnehagenes forpliktelser for å holde kvaliteten oppe er blitt 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. Dette er også et ansvar som vi mener må sees på helhetlig og ikke fra den enkelte barnehage alene.

Vedtaket om 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. Arbeidsgruppe er nedsatt og samarbeidet med bygg- og eiendomstjenesten er i god gjenge.

Mål

Mål	Beskrivelse	Status
Tidlig innsats gjennom arbeid med: Relasjonsbygging gjennom tilknytning og trygghet Språk og kommunikasjon- et godt språkmiljø for alle barn	Viser til utfyllende beskrivelse under mål i rapporten.	
Videreutvikle barnehagen som lærende organisasjon	Dette er en kontinuerlig prosess. Viser til utfyllende kommentarer under rapport.	
Den nye rammeplanen er godt kjent av alle ansatte i barnehagen og implementeringen er godt i gang.	Vi er godt i gang. viser til utfyllende kommentarer i rapporten.	

Eide barnehage

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2017 April	Regnskap 2018 April	Budsjett 2018 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	3 212	3 130	3 122	-8
Andre driftsutgifter	172	85	139	54
Driftsinntekter	-1 062	-771	-750	21
NETTO	2 322	2 444	2 511	67

Faste årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	13,1	13,1	0

Midlertidige årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	0,5	0,5	0

Måleindikatorer	1. tertial 2018	1. tertial 2017	Endring
Sykefravær	6,7%	2,7%	4,3%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	%
Barn på heltid	56	57	1	1,79
Barn på deltid	7	5	-2	-28,57
Barn 3-5 år	37	39	2	5,41
Barn 1-2 år	26	23	-3	-11,54
Sum antall barn	63	62	-1	-1,59

Innledning

Eide barnehage har gitt et pedagogisk tilbud til 62 barn i alderen 0-6 år. To barn har sluttet og ett nytt barn har begynt på småbarnsavdelingen. Personalgruppa har bestått av 17 ansatte inklusiv personale til barn med særskilte behov. De ansatte har jobbet målrettet med innovasjonsprosjektet "VÆRE SAMMEN" og implementeringen av den nye rammeplanen for barnehagen. Av høydepunkter denne perioden vil vi trekke frem at nå er alle pedagogene i barnehagen utdannet VÆRE SAMMEN-veiledere.

Resultat og aktivitet

Måloppnåelsen har vært god i forhold til kvaliteten på barnehagens innhold. Vi har gjennomført de planlagte aktivitetene som er beskrevet i årsplanen for denne perioden. Turer i nærmiljøet, kunstprosjekt, aktiviteter sammen med skolebarna, ski- og akelek, overnatting i barnehagen, pysjamasfest, karneval for å nevne noe. Barna har vist stor interesse for det metodiske "VÆRE SAMMEN"-opplegget som handler om vennskap og inkludering. For foreldregruppa har vi arrangert familiegripping, en temakveld om inkluderende læringsmiljø sammen med Eide skole og inviterte til foreldresamtaler.

Eide barnehage er i budsjettbalanse etter 1. tertial 2018. Vi har 67 000 kroner i ubrukte midler og i tillegg venter vi på en refusjon fra Universitet i Agder. Barnetallet er redusert med ett barn sammenlignet med tallene fra 2017. Antall årsverk er stabilt. Fraværet har økt noe denne perioden, men de nye

nærværestiltakene viser resultater.

Vurderinger

Etter 1. tertial ser det ut som om Eide barnehage vil gå i balanse ved årets slutt, men hvis den nye bemanningsnormen som er varslet blir innført fra 01.08.18, vil vi ikke klare å holde oss innenfor gitt ramme. Vi er ferdig med opptaket av nye barn fra august og alle plassene er fylt opp.

Mål

Mål	Beskrivelse	Status
Den nye rammeplanen for barnehagens innhold og oppgaver er godt kjent av alle ansatte og implementeringsarbeidet er godt i gang	Alle ansatte har lest den nye rammeplanen og deltatt på fagdag hos Fylkesmannen med Kari Pape som foredragsholder. På personalmøtene denne perioden har vi tatt for oss disse temaene: Barnehagens arbeidsmåter, progresjon og digitale praksis, overganger, vurdering og dokumentasjon. De pedagogiske lederne har startet på kursrekke med Nina Nakling for å sikre god implementering av den nye planen.	●
Tidlig innsats er en grunnleggende satsning gjennomarbeid med relasjoner og språkstimulering	Vi har observert det enkelte barnet og tilpasset barnehagetilbudet etter barnets behov. Noen av barna har hatt behov for ekstra hjelp og støtte og samarbeid med andre instanser er innledet. Personalet har tilrettelagt for lek og læring med fokus på "Være sammen" - opplegget som handler om inkludering og vennskap. Språkløyper er ikke startet opp enda.	●
Videreutvikle barnehagen som lærende organisasjon, slik at kvaliteten i det daglige arbeidet styrkes	Kompetansehevingstiltakene denne perioden har handlet om implementering av den nye rammeplanen. Vi har også deltatt på møter i forbindelse med forskningsprosjektet som handler om å utvikle en dialogmodell for å forebygge og håndtere mobbing i barnehagen. Vi har samarbeidet med oppvekstsektoren i Kristiansand, Universitet i Agder, Sørlandet sykehus og andre barnehager. Vi har gjennomført en til en veiledning og kollegaveiledning med autoritativ voksenstil som tema.	●

Grimstad ungdomsskole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2017 April	Regnskap 2018 April	Budsjett 2018 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	11 116	11 399	11 076	-322
Andre driftsutgifter	352	469	487	18
Driftsinntekter	-85	-454	0	454
NETTO	11 383	11 414	11 563	149

Faste årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	39,2	38,4	-0,8

Midlertidige årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	7,6	7,4	-0,2

Måleindikatorer	1. tertial 2018	1. tertial 2017	Endring
Sykefravær	5%	7,1%	-2,1%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	Endring i %
Antall elever	377	367	-10	-2,7
Spesialundervisn. ped	2546	3743	1197	47,0
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.

Innledning

Grimstad ungdomsskole har i første tertial vært preget av godt læringsmiljø og godt arbeidsmiljø. Skolen har et solid renommé, som styrkes gjennom økende grad av positive tilbakemeldinger fra foreldre/foresatte. En dominerende satsing som er innledet i første tertial, er innføring av ny nasjonal læreplan og bearbeidelse av ny overordnet del.

Det legges stor vekt på kvalitetsutvikling gjennom sterk grad av samarbeid og klar ledelse. Skolen er i utvikling med den synlige og antatte framtiden som siktemål.

Skolen har innført de kommunale rutinene for nytt kapittel 9a i opplæringsloven om elevenes skolemiljø.

Skolen mottar i økende grad enkeltelever som ikke er i stand til å følge ordinær undervisning selv om skolen har gått svært langt når det gjelder ulike tilpasninger. Kombinert med lav lærertetthet fører dette til en økning i andel elever med enkeltvedtak om spesialundervisning.

Resultat og aktivitet

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. Første tertial har vært tydelig preget av arbeidet med rutiner for aktivitetsplikten etter opplæringsloven kapittel 9a. Disse rutinene er nå på plass i form av lokal

tilpasning av de nye kommunale rutinene.

Skolen har en økende andel elever med behov for spesielle tilpasninger/alternative arenaer. Dette avspeiles blant annet i økningen på 47 % i timeantall til spesialundervisning med pedagog. Målet på 6,5 % når det gjelder andel elever med spesialundervisning ser ikke ut til å være realistisk innenfor gjeldende budsjett/nåværende voksentetthet. Det er grunn til å forvente en økning i andelen elever med spesialundervisning fordi voksentettheten innenfor ordinær undervisning er synkende eller sterkt "truet".

Skolen ser at det er behov for en kommunal alternativ læringsarena/tilbud til elever som ikke mestrer en vanlig skoleuke i normalskolen på tross av tydelige tilrettelegginger. Det er behov for arenaer som ikke kutter elevens opplevelse av et klassefelleskap.

Grimstad ungdomsskole er aktiv bruker av læringsplattformen It's Learning. Det legges også stor vekt på et løft for en bedre anvendelse av digitale verktøy. Dette avhenger av at hver elev har en digital enhet. For å oppnå dette har skolen meldt interesse for å være i første pulje når det gjelder kommunens treårige innføring av en-til-en-dekning. Skolen har gjennom tertialet også vært i kontakt med lærerutdanningen ved UiA angående et mulig samarbeid for å utvikle undervisningsmetodikk for bruk av digitale verktøy.

Skolen har et mindreforbruk i første tertial og målet er økonomisk balanse for inneværende år.

Vurderinger

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

Ellers er det en innarbeidet kultur ved skolen at alt kan gjøres bedre, og det arbeides aktivt på alle plan.

Grimstad ungdomsskole mangler fortsatt egnede forhold for undervisning i kroppsøving. Flerbrukshall ble planlagt bygget den gangen skolen ble renovert. Saken har ligget uløst i ca. 13 år. Skoleåret 2016-2017 fikk elevene på 10. trinn omsider et tilfredsstillende kroppsøvingstilbud i den nye idrettshallen. Dette ble muliggjort ved at transportutgifter og leie av hallen ikke ble belastet skolens budsjett. Nå viser det seg imidlertid at transportutgiftene eventuelt må dekkes over skolens eget budsjett inneværende skoleår. Dette vil i så fall redusere skolens muligheter for tilpasset opplæring og vil ikke kunne prioriteres. Skolen velger å beholde tilbudet om bruk av idrettshallen ved at elevene sykler/går.

Mål

Mål	Beskrivelse	Status
Skolens arbeid for å fremme læringsmiljøet skal holde en standard som tilfredsstillende aktivitetssplikten i opplæringsloven kapittel 9A.	Utforme og fornye skolens rutiner knyttet til elevenes psykososiale skolemiljø (jfr. kapittel 9A i opplæringsloven). Innføre og operasjonalisere nye kapittel 9A i skolen med aktivitetssplikten som høyeste prioritet	●
Enheten skal bedre karakterresultatene. Grunnskolepoeng skal være på eller over landssnittet.	Vektlegge temaet læringsresultater i alle skolens møtefora. Ledelsen skal være tett på undervisningen. Ferdigstille arbeidet med å etterfølge skolens mål for innholdselementer i en vanlig undervisningsøkt.	●
Grimstad ungdomsskole skal bidra til å redusere andel unge uføre i Grimstad.	Samarbeide med videregående skole angående «drop-out». Fokuser og være bevisst på fare for ung uførhet når det gjelder personalets oppfølging av elever som ser ut til å være i risikozonen. Holde fokus på risiko for ung uførhet når det gjelder samarbeid og dialog med skolens samarbeidspartnere representert i basisteam.	●
Andel elever med enkeltvedtak om spesialundervisning skal være under 6,5 % innen utgangen av 2018.	Andel elever med enkeltvedtak om spesialundervisning er per første tertial 7,4 %.	●
Skolen skal være en forskningsarena. UiA gjennomfører et FoU-arbeid i samarbeid med skolen. Arbeidet er et studium av skolens egenutviklede modell for veiledning av studenter i praksis.	FoU-arbeidet går over to år. Innsamling av data gjennomføres høsten 2017. Bearbeidingen, som strekker seg over 1,5 år, vil bidra til forbedringer av modellen «Veiledningsteam».	●

Fevik skole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2017 April	Regnskap 2018 April	Budsjett 2018 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	15 124	16 555	16 054	-501
Andre driftsutgifter	837	873	513	-360
Driftsinntekter	-1 684	-1 978	-1 121	857
NETTO	14 277	15 450	15 446	-5

Faste årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	59,3	59,1	-0,2

Midlertidige årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	6,9	8,6	1,7

Måleindikatorer	1. tertial 2018	1. tertial 2017	Endring
Sykefravær	4,9%	4%	0,9%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	Endring i %
Antall elever	583	587	4	0,7
Spesialundervisn. ped	2565	2565	0	0
Spesialundervisn. ass				

Innledning

Fevik skole er i stabil drift det første tertialet i 2018. Organiseringen i dette tertialet er en videreføring av organiseringen høsten 2017 med samme ressursbruk.

Resultat og aktivitet

Fevik skole drives på en effektiv måte, med et regnskap i balanse. Vi driver godt utviklingsarbeid og har god mål oppnåelse.

Vurderinger

Skolen jobber godt med å skape inkluderende læringsmiljøer, der man tar høyde for det store mangfoldet elevene representerer. Vi har stort fokus på nytenkning i forhold til å påvirke elevenes læringsresultater og læringsmiljø på en positiv måte. Det investeres også mye tid til å samarbeid med foresatte, andre samarbeidspartnere som lokale lag og foreninger, kommunale etater som barnevern, PPT og helsesøster og andre viktige aktører i forhold til elevene som vi skal ivareta.

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

har dette tertialet fått oppsigelse fra fagleder på ungdomstrinn, og har nå tilsatt ny fagleder som starter 1. august. Det er sårbart for en såpass ny ungdomsskole med så mange utskiftninger i ledelsen som det har vært.

Fevik skole har dette skoleåret mottatt en del elever fra andre skoler som trenger ekstra oppfølging. Dette har skolen løst på en god måte ovenfor elevene, men det tærer på budsjettet vårt.

Mål

Mål	Beskrivelse	Status
Skolemiljø: Elevene ved Fevik skole opplever et skolemiljø med høy grad av trivsel, og hvor vi har nulltoleranse for mobbing. Trivselsundersøkelsene skal vise en forbedring i forhold til skoleåret 2016/17	Fokus på trygge og tydelige voksne Fokus på forebyggende trivselsaktiviteter gjennom utvalgte elever på barne- og ungdomstrinn. Felles håndheving av skolens ordensreglement Aktivt samarbeid med elevrådet for å skape positive holdninger. Kompetanseheving av personalet i samarbeid med RVTS og "Det er mitt valg" Utarbeidet ny plan og rutine for elevenes psykososiale miljø. Fokus på godt skole-hjem samarbeid. Det har ikke vært foretatt noen trivselsundersøkelse hittil dette året.	●
Spesialundervisning: Antall vedtak om spesialundervisning ved Fevik skole skal ikke overstige 4 % i 2018.	Fokus på tilpasset og inkluderende undervisningsformer. Tett oppfølging av lærerteamene. Tett dialog med foreldre og elever. Kompetanseheving av personalet innen tilpasset opplæring.	●
Læringsresultater: Fevik skole har i 2018 færre elever på det laveste mestringsnivået enn gjennomsnittet i landet, og flere elever på det høyeste mestringsnivået enn gjennomsnittet i landet på nasjonale prøver.	Øver systematisk på ferdighetene lesing, skriving og regning i henhold til kompetansemålene etter fullført 4., 7. og 10. trinn. Benytter tidligere Nasjonale prøver innen januar på 4., 7. og 8. trinn Nasjonale prøver tas opp som tema på foreldremøter våren 4. trinn. Lese kurs på småskoletrinn og mellomtrinn.	●
Læringsresultater: Elevene som går ut av 10. trinn ved Fevik skole skal ha høy faglig kompetanse etter 10. trinn, og i gjennomsnitt oppnå høyere skår på grunnskolepoeng enn gjennomsnittet i landet.	Lokalt læreplanarbeid med fokus på progresjon i kompetansemålene fra 1-10 Erfaringsdeling, fagseksjonsmøter på tvers	●
Personal: Fevik skole skal ha et godt og helsefremmende arbeidsmiljø nærvær på minst 94%	Forebyggende arbeid/friskvernsplan Fokus på arbeidsmiljø og felles kultur for hele 1-10-skolen Gode rutiner for sykefraværsoppfølging	●
Økonomi: Fevik skole skal med måloppnåelse på skolemiljø, spesialundervisning, læringsresultater og personal klare å holde seg innenfor sin økonomiske ramme	Ukentlig kontroll på regnskap sett opp mot budsjett Strengt innkjøpsrutiner Savner faste økonomimøter med kommuneadministrasjonen	●

Eide skole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2017 April	Regnskap 2018 April	Budsjett 2018 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	3 531	3 835	3 313	-522
Andre driftsutgifter	159	146	202	56
Driftsinntekter	-312	-454	-224	229
NETTO	3 378	3 527	3 290	-237

Faste årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	12,3	12,3	0

Midlertidige årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	2,9	2,9	0

Måleindikatorer	1. tertial 2018	1. tertial 2017	Endring
Sykefravær	12,3%	7,5%	4,8%

Skoler

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	Endring i %
Antall elever	94	94	0	0
Spesialundervisn. ped	589	734	145	24,6
Spesialundervisn. ass				

Innledning

Budsjett er økt noe i forhold til i fjor, vi er likevel noe i minus. Vi hadde i løpet av høsten en nedgang til 89 elever, altså en nedgang på fem elever. Vi har måttet ansatte flere miljøarbeidere av hensyn til enkeltbehov. Dette har slått ut på vårt budsjett i januar. Vi er igjen oppe i 94 elever. I høst hadde vi færre sammenslåtte klasser og parallellkjørt basisfagene, slik at vi kunne sette inn en ekstra ressurs tilknyttet dette. Det vil gjøre oss i bedre stand til pedagogisk forebyggende arbeid. Vi har i 2018 fått flere elever som krever ekstra ressurser. 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 fem 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. Av ulike årsaker skåret vi dårligere på nasjonale prøver i år enn i fjor. 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. Vi har hatt et høyt sykefravær i inneværende år av stort sett privat karakter. Dette har skapt en del slitasje i personalet.

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 gikk elevtallet ned noe p.g.a. skolebytte og flytting i oktober, men har nå økt igjen til 94. 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 hatt et tett samarbeid med RVTS, der vi har fått et mer bevisst forhold til traumer og omsorg for elevenes psykososiale liv. Vi arbeider også mye med relasjoner og klasseledelse. Ledelsen har tatt rektorskolen og en av miljøarbeiderne våre har tatt videreutdanning om barns psykiske helse. Alt dette håper vi skal være med på å ruste oss bedre til dagens utfordringer i skolen. Vi har også begynt med russisk matematikk, noe som vi håper skal utvikle elevenes matematikkferdigheter på sikt.

Mål

Mål	Beskrivelse	Status
Kvalitet Elevene på Eide skole har høy kompetanse i grunnleggende ferdigheter. I basisfagene skal elevene ha høyere skår på nasjonale prøver enn gjennomsnittet i landet.	Vi bestreber oss på at elevene på Eide skal ha høy kompetanse i grunnleggende ferdigheter, men det er stor variasjon fra år til år.	●
	Kvalitet	●
Trivsel Elevene på Eide skole opplever et skolemiljø med høy grad av trivsel. Andelen elever som opplever mobbing på skolen er lavere enn gjennomsnittet i landet og lavere høsten 2017 enn høsten 2016. Klasseledelse er et viktig satsingsområde.	Trivsel	●
	Vi arbeider kontinuerlig med elevenes psykososiale miljø og vi er akkurat ferdig med en rekke kurs med RVTS. I tillegg har en ansatt tatt videreutdanning innen dette feltet, noe som vil bli svært nyttig for skolen fremover. Vi har også eget trivselslederprogram for elevene og mange aktiviteter som skal forebygge for et godt skolemiljø.	●
Eide skole er en traumebevisst skole med fokus på barns psykososiale miljø.	Vi arbeider kontinuerlig med elevenes psykososiale miljø og vi er akkurat ferdig med en rekke kurs med RVTS. I tillegg har en ansatt tatt videreutdanning innen dette feltet, noe som vil bli svært nyttig for skolen fremover.	●
Nærvær Eide skole skal ha et nærvær på minst 93 %	Her klarer vi ikke å nå vårt mål, sykefravær som ikke har med arbeidssituasjonen å gjøre har skapt et høyt sykefravær. Noe av fraværet skyldes også store belastninger i arbeidssituasjoner - noe som det blir prøvd å tatt høyde for med tilrettelegginger.	●
UIA: Enhetens samarbeid med UIA om lærerutdanning videreføres av gode rutiner for mottak av studenter. Studenter skal være et fellesprosjekt for alle lærerne ved skolen.	Dette fungerer godt og vi får stort sett bare positive tilbakemeldinger fra våre studenter og UIA.	●

Jappa skole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2017 April	Regnskap 2018 April	Budsjett 2018 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	9 237	9 492	9 226	-266
Andre driftsutgifter	289	289	373	84
Driftsinntekter	-1 374	-1 478	-886	592
NETTO	8 152	8 303	8 713	409

Faste årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	31,5	30,6	-0,9

Midlertidige årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	9,1	8,6	-0,5

Måleindikatorer	1. tertial 2018	1. tertial 2017	Endring
Sykefravær	9,2%	10,7%	-1,5%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	Endring i %
Antall elever	297	296	-1	-0,3
Spesialundervisn. ped	3106,5	3106,5	0,0	0
Spesialundervisn. ass	3819	3819	0	0

Innledning

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.

Etter nedgang i elevtall på starten av skoleåret er elevtallet nå på vei opp. Det er forventet et elevtall som vil ligge i overkant av 300 elever ved skolestart høsten 2018.

Når det gjelder drift, har skolen utover første tertial fortsatt hatt stort behov for vikarer. Det knyttes mot langtidssykemeldinger og flere fødselspermisjoner, i tillegg hadde vi en periode med influensasykdom i mars som medførte høyt korttidsfravær.

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 har leseprosjekt to uker per semester for alle trinn, noe som styrker fellesskapet. Målsetting om økt leseglede er nådd.

Faglige resultater for enheten er tilfredsstillende, men enhetsleder ser at tidlig inngripen, fokus på lesekurs og lesing i alle fag er nødvendig for å oppnå god leseforståelse. Arbeid med leseopplæring er

sentralt på alle trinn.

Hele personalgruppen har arbeidet omkring trivsel og inkludering for alle elever, både på systemnivå og på individnivå i henhold til nytt kapittel 9a i opplæringsloven, gjeldende fra 1.august 2017. Skolen har en sosialtime hver uke på alle trinn som en styrking av dette arbeidet blant elevene. Både elevråd og FAU har vært inkludert i arbeidet med skolens plan for psykososialt skolemiljø. Målet om grundig implementering på alle nivå er et aktivt pågående og kontinuerlig arbeid som ofte er tema i personalmøter.

Elevundersøkelsen (udir) om skolemiljø, trivsel og læring viser gode resultater for Jappa skole.

Antall enkeltvedtak om spesialundervisning synes å gå ned når vi går inn i 2. tertial fordi noen elver blir tatt av spesialundervisning fra høst 2018. Dette er i enighet med foresatte og PPT. Det er ellers viktig å påpeke at vi innimellom har enkeltvedtak som ikke er medregnet. Dette gjelder vedtak om oppfølging av logoped, fordi disse 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 under, eller venter på, utredning hos PPT.

Skolens SFO får positive tilbakemeldinger fra elever og foresatte. Antallet brukere er omkring 125 i 1. tertial, men på grunn av et stort første trinn høsten 2018 forventes det et brukertall på ca. 150 fra skolestart 2018.

Når det gjelder sykefravær er tallet litt høyere enn i fjor på samme tid. Vi har fortsatt et antall langtidssykemeldte. Et stort korttidsfravær i februar mars grunnet influensaepidemi er grunn til økning.

Vedrørende økonomi viser regnskapet, for 1. tertial et mindreforbruk på rett over 400 000 kroner. Det mangler fortsatt noen refusjoner og tallet kan derfor være noe lavt. Enhetsleder har ambisjon om at regnskapet skal være i balanse ved årets slutt.

Vurderinger

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 gjennom samarbeid med FAU. Elevrådet er også inkludert 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 Grimstad bibliotek i større grad enn nå. Flere trinn har allerede vært på besøk.

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 planlegges personalseminar for å ivareta et felles kompetanseløft.

Mål

Mål	Beskrivelse	Status
Skolen skal ha færre elever på laveste mestringsnivå, og flere elever på høyeste mestringsnivå på NP enn gjennomsnitt for landet. Jappa skole ha gjennomgående resultater på Nasjonale prøver som ligger på nivå eller over landsgjennomsnittet	Gode resultater på NP og kartleggingsprøver generelt.	
Skolen skal gjennomføre kontinuerlig kvalitetsarbeid når det gjelder elevenes psykososiale skolemiljø slik at elevene på Jappa skole skal oppleve et skolemiljø med høy grad av trivsel. Andelen elever som opplever mobbing på skolen er lavere enn gjennomsnittet i landet og lavere høsten 2017 enn høsten 2016.	Følge opp saker i henhold til skolens og kommunens rutiner og utarbeide gode aktivitetsplaner for å trygge og skape et godt skolemiljø for den enkelte elev. Dette inkluderer et tett og godt samarbeid mellom hjem og skole.	
Jappa skole skal ha et antall enkeltvedtak om spesialundervisning på 6 % eller mindre. Jappa skole	Antall elever med enkeltvedtak reduseres. Antall elever med enkeltvedtak kan reduseres inn mot 2. tertial	

Mål	Beskrivelse	Status
skal redusere timetallet til spesialundervisning med en fjerdedel fra dagens nivå.		
Enhetens undervisning skal styrkes gjennom arbeid som kvalitetssikrer god faglig undervisning. Blant annet gjennom trinnsamtaler mellom ledelse og pedagoger hvert halvår, og videreføre samarbeid med tilhørende ungdomsskole og andre barneskolen i Grimstad nettverk. Det skal fortsatt være stort fokus på leseopplæring og klasseledelse.	Arbeid i faggrupper internt på enheten. Utarbeide gode fagplaner i samsvar med kravene i ny generell læreplan.	
Jappa skole skal opprettholde en god SFO der brukerne opplever trygghet, og dette fremkommer gjennom brukerundersøkelse	Resultatene fra brukerundersøkelse nyttes til å kvalitetssikre skolens SFO for brukerne.	

Frivoll skole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2017 April	Regnskap 2018 April	Budsjett 2018 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	4 558	4 748	4 340	-408
Andre driftsutgifter	179	177	206	29
Driftsinntekter	-615	-799	-434	366
NETTO	4 122	4 126	4 112	-14

Faste årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	17,5	17,5	0

Midlertidige årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	0,5	2	1,5

Måleindikatorer	1. tertial 2018	1. tertial 2017	Endring
Sykefravær	8,7%	6,4%	2,4%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	Endring i %
Antall elever	132	132	0	0
Spesialundervisn. ped	884	884	0	0
Spesialundervisn. ass	0	0	0	0

Innledning

Frivoll skole har i 1. tertial 2018 hatt et stabilt elevtall på 132 elever. Skolen er i stabil drift det første tertialet. Skolen arbeider kontinuerlig med, og har stort fokus på, satsingsområdene og pedagogisk utviklingsarbeid. Vi ligger godt an i forhold til måloppnåelse på de aktuelle områdene. Kvalitet og mangfold i undervisningen står sentralt. Skolen har innført de kommunale rutinene for nye kapittel 9a i opplæringsloven om elevenes skolemiljø. Implementeringen av dette vil prege arbeidet også fremover. I vår har vi innviet to "vennebenker" som er tatt i bruk som enda et tiltak for å få alle elever til å bli inkludert i lek og aktiviteter ved skolen. Skolen har god erfaring med bruk av TL-programmet (trivselsledere) og vil fortsette med dette også fremover. Vi vektlegger at alle elever skal oppleve mestring i løpet av skoledagen og skolen arbeider godt med å skape inkluderende læringsmiljøer.

Også i vår har vi hatt praksispartier fra grunnskolelærer-utdanningen 1-7 ved UiA. Dette samarbeidet er lærerikt og nyttig for begge parter.

I løpet av 1. tertial har vi arbeidet mye med den nye overordnede delen til ny læreplan. Vi har hatt mye refleksjon og felles drøftinger i personalet for å oppnå en felles forståelse. Felles kulturbygging er et sentralt område i arbeidet vårt.

Skolen ligger bra an med hensyn til budsjett 2018. Det arbeides kontinuerlig med en stram prioritering, og personalet er løsningsorienterte og delaktige i dette arbeidet.

Skolehagen på Frivoll er nå implementert i skolens ordinære undervisning. I disse dager klargjøres hagen for en ny sesong der hele personalet og alle klassene er delaktige i prosessen gjennom skoleåret. Vi har

nettopp gjennomført dugnad i skolehagen. Traumebevisst omsorg/rause relasjoner er også et av våre satsingsområder. Dette er et område som vi arbeider kontinuerlig med, og alle klasser bruker "Link til livet". Ellers arbeides det med videreføring av satsingen på "Vurdering for læring" og lesing som grunnleggende ferdighet i alle fag.

Resultat og aktivitet

Hovedtendensen fra elevundersøkelsen og fra skolens egen trivselsundersøkelse nå i 1. tertial viser en høy grad av trivsel, og skolemiljøet oppleves som godt og lærerikt for de aller fleste. Det er mye positivt å bygge videre på, og de utfordringene som kommer frem i undersøkelsene arbeider vi kontinuerlig med i nært samarbeid med elever og foresatte. Vi legger stor vekt på elevenes trivsel og læringsmiljø. Her er implementeringen av kommunens rutiner i forhold til nye kapittel 9a i opplæringsloven svært sentral.

Antall enkeltvedtak om spesialundervisning er på 1,5 %. Skolen opplever at ressurser til tilpasset opplæring er blitt mer presset, og må prioriteres mer fremover dersom vi skal kunne opprettholde en god standard på TPO. Dersom ikke dette prioriteres, vil det kunne bli en økning av antall enkeltvedtak om spesialundervisning.

Skolens SFO har et variert og godt aktivitetstilbud. Det gis svært positive tilbakemeldinger fra elever og foresatte på SFO-tilbudet. Hele 60 barn av totalt 66 på 1.-4. trinn har sfo-tilbud.

Skolen har i 1. tertial noe høyere fravær enn i fjor i samme tidsrom. Dette skyldes noe langtidsfravær som ikke er arbeidsrelatert.

Alle målene for 2018 er godt innenfor rekkevidde, og målet er økonomisk balanse for inneværende år.

Vurderinger

Frivoll skole er en skole som preges av høy trivsel og gode læringsresultater. De ansatte er opptatt av å bidra til et positivt læringsmiljø og høy kvalitet i undervisningen. Vi vil videreføre vektleggingen av tilpasset opplæring for alle, og fortsatt utvikle alternative læringsarenaer der mestring og positive læringsopplevelser står i fokus.

Frivoll skole mangler egnede forhold for undervisning i kroppsøving, med en liten gymsal fra 1930-tallet. Dette skoleåret har de høyeste trinnene på skolen (5.-7. trinn) hatt sine kroppsøvingstimer i den nye friidrettshallen. Tilbudet skal fortsette også neste skoleår, og vi har løsningsorienterte lærere som sammen har løst transportutfordringer ved å sykle/gå til friidrettshallen. Totalt sett har dette vært en positiv erfaring, men behovet og ønsket vårt er å få en oppgradering og utvidelse av kroppsøvingstilbudet ved skolen. Dette har vært et tilbakevendende tema i mange år.

En tilbakevendende utfordring er uvissheten med hensyn til elevtall. Frivoll skole har ledig kapasitet. Vi er svært positive til at kommunestyret nå har vedtatt i forbindelse med behandling av Skolepakke 3 at Frivoll skole skal utbedres/utvides. I 2020 skal det gjennomføres et forprosjekt med en oppdatert prognose for elevtallsutvikling for dimensjonering av utbygget skole og vurdering av en hensiktsmessig plassering av skoleutvidelsen på skoletomta, samt kostnadskalkyle. Dette, sammen med boligutbygging i området, skaper mye optimisme og positiv tenkning rundt skolens fremtidige drift.

Mål

Mål	Beskrivelse	Status
Frivoll skole skal gjennomgå og utforme innhold, samt gjennomføre kvalitetsarbeid knyttet til elevenes skolemiljø. (Jfr. nye kapittel 9a i opplæringsloven)	Delta i opplegg og workshops på ledermøter, som videreføres i personalet, i elevgruppa og foreldregruppa på skolen vår. Utarbeide en oppdatert og grundig plan for arbeid med elevenes skolemiljø. Alle i personalet skal være kjent med rutineene, og bruke planen aktivt.	
På nasjonale prøver for 5. trinn skal det være færre elever på laveste mestringsnivå enn gjennomsnitt for landet, og flere elever på det høyeste mestringsnivået enn gjennomsnittet i landet.	Skolens leseplan brukes på alle klassetrinn. Lese- og læringsstrategier skal arbeides med på alle trinn i henhold til leseplanen. Vi skal følge Grimstad kommunes oppfølgingsprogram for nasjonale prøver for økte ferdigheter i lesing, regning og engelsk. Dette skal samlet sett gi gode og jevne resultater fra år til år på de nasjonale prøvene.	
Lærerne på Frivoll skole skal ha høy kompetanse i elevvurdering, og utøve en kollektiv vurderingspraksis.	Alle lærerne skal arbeide med, og følge vår nye plan for "Vurdering for læring". Arbeidet skal føre til en mer kollektiv vurderingspraksis der vi har en plan med faste vurderingsformer på alle trinn.	

Mål	Beskrivelse	Status
Frivoll skole skal ha lærere med høy kompetanse og forståelse for elever som har behov for alternative opplæringsformer for opplevelse av mestring.(Jfr. RVTSSør-Traumebevisst omsorg / Rause relasjoner)	Vi skal drøfte elev-caser og tiltak i fellestid og på team med tanke på å utvikle felles holdninger og forståelse av barn med traumatiske erfaringer. Vi skal videreutvikle skolens alternative læringsarenaer for at alle barn skal få mestringsopplevelser. Dette skal blant annet foregå i skolehagen vår, og ved bruk av uteskole som metode. Alle klasser skal bruke "Link til livet" for økt sosial kompetanse.	

Landvik skole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2017 April	Regnskap 2018 April	Budsjett 2018 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	12 598	12 729	11 049	-1 680
Andre driftsutgifter	320	569	540	-28
Driftsinntekter	-1 205	-1 606	-688	918
NETTO	11 712	11 693	10 902	-791

Faste årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	50,6	50,4	-0,2

Midlertidige årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	3,2	5,5	2,3

Måleindikatorer	1. tertial 2018	1. tertial 2017	Endring
Sykefravær	6,7%	6,9%	-0,2%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	Endring i %
Antall elever	438	432	-6	-1,4
Spesialundervisn. ped	4275	4465	190	4,4
Spesialundervisn. ass	6821	7647	826	12,1

Innledning

Landvik skole er fremdeles den største barneskolen i Grimstad med over 430 elever. Fra høsten er det ventet en elevtallsvekst på over 10 elever. Neste års førsteklassekull er per i dag forventet å være 75 elever.

Skolens ledelse ved Landvik skole har bestått av to personer i 100 % stilling. Dagens fagleder Odd Einar Halvorsen går av med pensjon til høsten. Vi har da valgt å styrke dagens ledelse med 2 fagledere, begge med en undervisningsprosent i sine stillinger på 30 %. Det vil si at skolens ledelse blir styrket med 40 % ledelse, men med to personer i motsetning til en. Disse to vil deles til å lede 1.-4. trinn og 5.-7. trinn. Den ene faglederen ble ansatt fra 18. mars 2018 og gir et merforbruk til enheten i en overlappingsfase med avtroppende fagleder. Vår andre nye fagleder starter fra 1. august 2018.

Vi er fremdeles en aktiv praksisskole gjennom UiA. Vi fikk for perioden innvilget skoleovertagelse i uke 7-2018 med tema IKT i alle klasserom og alle fag. Her fulgte egne midler. Skolen hadde i perioden uke 5-7 nesten 40 studenter fra lærerutdanningen til UiA. I uke 7 fikk pedagogene mulighet til å oppdatere seg faglig. Vi reiste på studietur til Oslo for å studere Oslo og Bærumsskolen. Vi fikk muligheten til å besøke en iPad-skole i Bærum, i tillegg til opplæring i god pedagogisk bruk av endel programvare og koding hos MV-Nordic.

18.januar 2018 arrangerte vi skoleforeldremøte for alle foresatte ved skolen. Vi inviterte i samarbeid med FAU FUG (Nasjonalt foreldreutvalg grunnskole) ved Kjersti Flack som snakket om det viktige skole-hjem samarbeidet. Tema var "Engasjerte foresatte skaper trygge barn". <http://www.fug.no/>

Gjennom skolens deltagelse i europeiske prosjekt var vi så heldige å få delta på Bettkonferansen i London som er den største IKT-konferansen i Europa innenfor utdanning. Rektor, IKT-koordinator (e-pedagogen) og spes.ped.koordinator deltok fra Landvik. Dette var veldig opplysende, lærerikt og inspirerende, og nettverket vårt ble betydelig utvidet.

<https://www.bettshow.com/>

Resultat og aktivitet

Vi jobber aktivt med trafikksikker skole og skal nå delta i prosjekt "Hjertesone" sammen med initiativtaker Svein Frøytlog. Dette arbeidet jobbes det aktivt med i både personalgruppa, med foreldre og i elevgruppa. Landvik skole sendte også inn en høringsuttalelse angående Klodeberg pukkverk som ønsker å bruke Gjørbrøndveien som hovedtrasé 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. Vi ser over år at det psykososiale miljøet på mellomtrinnet (5.-7. trinn) viser større grad av utfordringer som man tidligere første møtte på ungdomstrinnet.

Vi har fremdeles en stor andel elever som trenger særskilt oppfølging. En A-elev flyttet til vår skole fra en annen kommune fra januar 2018, en elev trenger fremdeles 2 til 1-oppfølging på alternativ opplæringsarena. I tillegg har skolen fått pålegg fra Fylkesmannen om særskilt tilrettelegging rundt en elev som gjør det vanskelig med innsparingstiltak på et trinn (etter §5-1). Vi har også en åpen kapittel 9a-sak hos Fylkesmannen som det jobbes med å løse på en god måte.

Det koster også å drive en stor skole. Stordriftsfordelene ved skolen er vanskelig å presse ytterligere.

Gjennomsnittlig ligger Landvik skole og Holviga barneskole som de som tildeles minst kroner per elev i kommunen. Selv med underskudd bruker vi mindre enn flere av de andre barneskolene per elev. Ved kostragjennomgang var det tydelig fra KS-foreleser at struktur koster. Dette kan ikke vi på Landvik skole gjøre noe med. Det er ønskelig med en gjennomgang av ressursfordelingsmodellen for skolene. Det er ikke bare stordriftsfordeler ved store skoler, men også noen utfordringer man må ta høyde for.

Enhetsleder bekymret for at ressurs situasjonen skal føre denne og flere skoler inn i samme situasjonen som skolen i vår kommune med den såkalte "skolesaken".

Vurderinger

Landvik skole er preget av et svært godt arbeidsmiljø. Dette kommer tydelig frem i medarbeiderundersøkelsen. Personalet viser en stor vilje og evne til å dra lasset sammen. Et tegn på det kan man se i årets 17. maitog der Landvik skole for tredje år på rad stiller med eget korps sammensatt av både ansatte og foresatte på Landvik skole.

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

Endring i lov om elevenes psykososiale miljø fra 01.08.17 skjerper skolens 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. Vi er lovpålagt å iverksette tiltak så fort krenkelser inntreffer. I tillegg skal vi jobbe aktivt forebyggende.

Til høsten 2018 møter Landvik skole sitt største 1. klassekull noensinne med per dags dato 74 elever. Skolen er bygget som en 3-parallell, og det er vanskelig å dele i mindre grupper enn 25 per klasse. Ressurssituasjon er også så krevende at vi ikke greier å imøtekomme lærernormen med 1 pedagog per 16 barn ved Landvik skole fra høsten av. Dette er uheldig. Vi kutter en lærerstilling til høsten, i tillegg til at vi nedbemanner miljøarbeiderstaben for å komme i havn økonomisk ved årsslutt.

Sykefraværet ved skolen har vært høyt i tertialet. Vi jobber aktivt med bedriftshelsetjenesten, bruker dialogplassen, tilrettelegger på skolen for å forhindre sykemeldinger, etc. Ved høyt sykefravær øker også behovet for vikarer. Dette er en stor utgiftspost. Arbeidsgiver betaler faktisk for de 16 første virkedagene av et sykefravær.

Vi har noen langtidssykemeldte som vi har for en periode satt inn midlertidig ansatte fra januar og frem til sommeren.

Mål

Mål	Beskrivelse	Status
Redusere antall tilfeller krenkelser - helst til null	Implementere og videreutvikle plan om kapittel 9a med definisjon av begrepet krenkelse, rutiner for oppfølging av ulike typer krenkelser (blant annet mobbing), årshjul som sikrer at alle jobber aktivt for et godt psykososialt miljø for alle elever.	●
	Landvik skole skal være en pådriver i dette arbeidet i Grimstad kommune. Kontaktlærer gjennomfører faste elevsamtaler to ganger hvert semester. Resultat fra elevsamtaler blir tema på utviklingssamtaler med foresatte høst og vår.	●
	Elevenes psykososiale miljø blir fast sak på hvert møte i FAU/SU og elevrådet	●
Landvik skole har, i snitt over en treårsperiode, et resultat på nasjonale prøver der skolen har prosentvis færre elever på lavest mestringsnivå og flere elever på høyeste mestringsnivå enn gjennomsnittet for landet.	Sikre god tilpasset undervisning for alle. Tidlig innsats for elever som strever faglig. Arbeide systematisk med nasjonale prøver. Utvikle og gjennomføre gode lesekurs fra våren i 1. trinn og opp til 4. trinn. Involvere foresatte mer i denne oppfølgingen.	●
Andelen av elever med vedtak om spesialundervisning er under 6%	Mållrettet innsats for tilpasset opplæring. Bruke ressursteam aktivt. Være restriktive med henvisninger til PPT. Gjennomgang av lista med IOP-elever hvert semester, og se om elever kan tas av spes.ped. Støtte lærerne i å gi best mulig TPO. Vi jobber aktivt for å gjøre den ordinære undervisninga best mulig ved å fokusere på best mulig samhandling mellom ansatte, både lærere og miljøpersonell.	●
Landvik skole er en traumebevisst skole	Jobbe videre etter RVTS sin mal og anbefaling.	●
Landvik er en IKT-skole med sunt fokus på grunnleggende digitale ferdigheter	Deltagelse i ulike europeiske prosjekt, sikre kompetanseheving i ansattgruppa og være en pådriver i kommunen for økt fokus på grunnleggende digitale ferdigheter og kompetanse. Vi har et mål om at skolen skal få en til en dekning med digital dings som pilotskole i kommunen	●
Landvik skole har lavt sykefravær, og et nærvær på minst 93,5%	Sikre et godt helsefremmende arbeidsmiljø. Daglige møteplasser mellom ledelse og personal slik at den enkelte medarbeider blir sett, og blir bevisstgjort på å se andre.	●
Praksisskole for studenter med UIA	Opprettholde og videreutvikle samarbeidet med UIA	●

Holviga barneskole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2017 April	Regnskap 2018 April	Budsjett 2018 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	9 501	11 100	9 814	-1 286
Andre driftsutgifter	589	386	482	97
Driftsinntekter	-1 266	-1 519	-895	623
NETTO	8 825	9 967	9 401	-566

Faste årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	35,8	36,1	0,3

Midlertidige årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	13,4	14,8	1,4

Måleindikatorer	1. tertial 2018	1. tertial 2017	Endring
Sykefravær	8,6%	7,9%	0,7%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	Endring i %
Antall elever	372	367	-5	-1,3
Spesialundervisn. ped	5332,5	5067,9	-264,6	-5,0
Spesialundervisn. ass	5887,5	6673,75	786,25	13,4

Innledning

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

Skolen har dette året arbeidet spesielt med å få på plass to trinn. Det har gjort at vi har måtte sette inn tiltak med bemanning både i timer og i friminutt. Trinnene som har vært utfordrende har også hatt en del sykefravær blant de ansatte. Tiltakene ser ut til å virke. Vi har dette skoleåret opptil 15 voksne i friminutt for å unngå 9a-saker og følge opp andre tiltak.

Resultat og aktivitet

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

Vi har 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.

Vi har også hatt fokus på felles forventninger til hverandre, da spesielt i teamarbeid og på trinn. Dette arbeidet har vært positivt for å unngå ulike forventninger og skape et bedre samarbeid.

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.

Skolen har arbeidet med å få på plass et godt system når det gjelder lese- og skriveopplæringen. 1. og 2. trinn har startet med lese- og skriveopplæring som er forskningsbasert etter dagens standard. Elevene viser gode resultater og trinnene arbeider også mer som trinn enn tidligere. Det er med på å utnytte ressursene bedre. Neste års 1. trinn vil også arbeide etter denne metoden. De andre trinnene har dette skoleåret måtte vise til hvordan de arbeider med oppfølging etter tester o.l. Det gir elevene større mulighet til å lykkes i arbeidet med læring.

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. Dette er svært utfordrende for barneskolen.

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

Skolen arbeider med tiltak for å få ned sykefraværet. Vi har hatt flere langtidssykemeldte og arbeider med å få ned fraværet. Dette har gått på å få støttet lærere tilbake i arbeidet, tydelig oppfølging når den ansatte er på jobb og arbeid for å unngå konflikter i personalet. De ansatte gir tilbakemelding på god trivsel.

Mål

Mål	Beskrivelse	Status
Skolen skal ha resultater på nasjonale prøver som ligger jevnt fra år til år og over landsgjennomsnittet.	Skolen har arbeidet med hvordan lese- og skriveopplæringen og hva som gir best resultater forskningsbasert. Lærerne på 1. og 2. trinn har arbeidet etter denne metoden disse årene. Neste års 1. trinn skal også arbeide slik. Tester som er gjort til nå viser gode resultater i lese- og skriveopplæringen. Trinnene skal også ha en plan for oppfølging etter tester og lignende.	
	De skal sikre at alle elevene når skolens mål og at elever med gode resultater får utfordringer. Dette gjelder alle trinn. Skolen har også samarbeid før og etter nasjonale prøver for å sikre at prøvene går forsvarlig og at elevene ikke kommer i et vanskelig testmodus.	
	Nasjonale prøver for dette skoleåret var forventet å ligge under gjennomsnittet. Det kunne vi se ut fra tidligere kartlegginger. Vi gjorde tiltak med økt bemanning til lesekurs og arbeid etter hva elevene hadde vanskelig for å forstå. Dette gjorde at vi fikk et bedre resultat enn vi fryktet	

Mål	Beskrivelse	Status
	i forkant. I etterkant er det arbeidet med hver enkelt elev og hva de trenger får å øke sin kompetanse.	
Gjennomgå og utforme innhold samt gjennomføre kvalitetsarbeidet knyttet til elevenes psykososiale skolemiljø (j fr kapittel 9a i opplæringsloven).	Skolen har dette året arbeidet med at de ansatte skal forstå opplæringsloven kap. 9a. Vi har gjort dette ved å gjennomgå loven ved å se på hva den inneholder og hva det betyr for eleven og den ansatte. Vi har arbeidet med dette gjennom fiktive saker, skuespill og hvilket ansvar den enkelte voksne har på Holviga barneskole. Skolen har også formidlet informasjon til foreldrene på foreldremøter angående dette. I dette har vi definert mål og gitt klare forventninger til alle ansatte.	●
	Skolen arbeider fortsatt med å få en klar beskrivelse for hvordan vi i et dokument felles arbeider med dette. Vi har lagt mye inn i årshjulet der vi fokuserer på hvordan vi er i forkant og ser hva som kan skje på skolen. I dette ligger også planer med hvordan vi forebygge og unngår negativt sosialt atferd ved å fremme gode tiltak. Skolen har valgt å ha mange flere voksne ute i friminuttene for å skape trivsel.	●

Holviga ungdomsskole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2017 April	Regnskap 2018 April	Budsjett 2018 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	5 586	5 918	5 659	-259
Andre driftsutgifter	247	240	308	68
Driftsinntekter	-33	-63	0	63
NETTO	5 800	6 095	5 967	-128

Faste årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	21,6	21,2	-0,4

Midlertidige årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	1,1	2,3	1,2

Måleindikatorer	1. tertial 2018	1. tertial 2017	Endring
Sykefravær	2,7%	1,3%	1,4%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	Endring i %
Antall elever	166	168	2	1,2
Spesialundervisn. ped	360	350	-10	-2,8
Spesialundervisn. ass	1136	1123	-13	-1,1

Innledning

Holviga ungdomsskole kan se tilbake på et spennende start på 2018. Skolen har hatt et høyt læringstrykk, og elevene leverte gode resultater på nasjonale prøver og elevundersøkelsen viser at trivselen på skolen er god.

Ungdomsskolen startet i 2017 et samarbeid med Universitetet i Agder rundt praksisplass for vernepleierstudenter, og har blitt praksisskole for PPU-studenter. Dette har vært meget positivt for skolen. Skolen fortsetter samarbeid med FK Jerv, hvor spillerutviklere vil delta sammen med pedagoger i valgfag ved skolen. Skolen har også fortsatt samarbeid med Ungt Entreprenørskap og skal arrangere ny innovasjonscamp for de nærmere 170 elevene i august måned i samarbeid med Trappparken i Kristiansand.

Skolen har arbeidet med en helhetlig plan rundt krenkelsesbegrepet og kapittel 9a i opplæringsloven, og har fokusert på læringsmiljøet ved skolen sammen med Vurdering for læring (kollegaveiledning) i første halvdel av 2018.

I mars måned ble skolens nye visjon utarbeidet og ferdigstilt.

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

Skolen har kommunens velkomstklasse for fremmedspråklige i alderen 13-15 år. Klassen økte i antall i

2017, noe som var positivt for elevene og læringstrykket i klassen. Antall elever fra og med august 2018 er meget lavt, det er derfor gjort endringer i organisering av tilbudet. Skolen har et samarbeid med Veilederkorpsen og Kompetanse for Mangfold (Universitetet i Agder) for å utvikle læringsmiljøet i klassen.

Resultat og aktivitet

Læringsresultat

Skolen har gode resultater på nasjonale prøver trinn 9, grunnskolepoeng og eksamensresultat, over landsgjennomsnittet.

Merknad: Skolen arbeider bevist med VFL for å øke resultatet hos den enkelte elev. TPO har gitt resultat, til tross for nedskjæring.

Høy trivsel på skolen:

Elevundersøkelsen viser at elevene ved skolen har høy trivsel og at det er lite mobbing/krenkende adferd ved skolen. Skolen arbeider målrettet i henhold til kapittel 9a i opplæringsloven

Redusere underskudd ved drift.

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

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 skape utfordringer.

Mål

Mål	Beskrivelse	Status
Skolen skal oppnå grunnskolepoeng over landsgjennomsnittet i løpet av tre år	Enheten arbeider videre med dette målet og bruker Vurdering for læring som verktøy for å oppnå dette.	
Elevene på Holviga ungdomsskole skal oppleve stor grad av trivsel. Mål om at andelen som trives er høyest i Grimstad kommune.	Dette blir målt på elevundersøkelsen på høsten	
Elever fra Holviga ungdomsskole skal ha høy kompetanse i grunnleggende ferdigheter. I lesing, engelsk og regning skal elevene ha høyere score på nasjonale prøver enn gjennomsnittet i landet.	Enheten arbeider godt med dette, både i før og etterarbeid. Pågående arbeid.	

Fjære barneskole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2017 April	Regnskap 2018 April	Budsjett 2018 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	9 912	11 466	8 068	-3 398
Andre driftsutgifter	427	517	521	4
Driftsinntekter	-1 194	-1 453	-877	576
NETTO	9 146	10 530	7 713	-2 817

Faste årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	29,3	29	-0,3

Midlertidige årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	21,6	25	3,4

Måleindikatorer	1. tertial 2018	1. tertial 2017	Endring
Sykefravær	9,3%	10,3%	-1%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	Endring i %
Antall elever	299	283	-16	-5,4
Spesialundervisn. ped	3287	2489	-798	-24,3
Spesialundervisn. ass	3059	4560	1501	49,1

Innledning

Gjennom 2017 hadde Fjære barneskole flere og store utfordringer knyttet til kap. 9a i opplæringsloven. Kapittel 9a omhandler elevenes psykososiale skolemiljø. Merforbruket i 2018 er i stor grad også knyttet til dette. Fylkesmannen har pålagt skolen tiltak som klassedeling, klasse som skal deles i gruppe deler av dagen, og skjerming av elev. Dette er tiltak som koster mye penger.

I tillegg har skolen høsten 2017 fått en gjesteelev til med 2:1-bemannning. Dermed har skolen to elever som vi skal motta omfattende refusjoner for i mai/juni.

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

Resultat og aktivitet

Særlige utfordringer i 2017-2018

Fjære barneskole har gjennom 2017-2018 hatt store utfordringer knyttet til enkeltsaker. Flere av disse er sterkt profilert i pressen, og skolen/kommunen har orientert om dette i ulike politiske fora gjennom 2017-2018. Disse sakene er en stor belastning for skolen, både menneskelig og økonomisk.

Fylkesmannen har i 2017 og 2018 gitt skolen skolen/kommunen flere omfattende pålegg, som skolen/kommunen fortsatt bruker betydelige ressurser på.

Skolen/kommunen har søkt ekstern hjelp knyttet til arbeidet med elevenes skolemiljø (kapittel 9A i opplæringsloven). De viktigste aktørene her er UDIR v/veilederkorpsen, RVTS sør og

Fravær

Fjære barneskole har hatt høyt fravær de senere årene. Skolen har fortsatt utfordringer knyttet til fraværet. Det er planlagt at dette skal være et eget tema i utviklingsarbeidet videre. Høyt fravær er også en av årsakene til merforbruket i 2018.

Nasjonale prøver

Målet har vært at skolen skal ha færre elever på det laveste mestringsnivået enn gjennomsnittet i landet og flere elever på det høyeste mestringsnivået enn gjennomsnittet i landet. Resultatene er: Engelsk: Målet er oppnådd for laveste mestringsnivå. Lesing: Målet er oppnådd for laveste mestringsnivå. Regning: Målet er ikke nådd for laveste mestringsnivå.

Elevundersøkelsen

Skoleåret 17-18 skåret skolen like godt eller bedre enn kommunen/landsgjennomsnittet. Skolen har inngått et samarbeid med Læringsmiljøsenteret og gjennomfører i 2018 en utvidet elevundersøkelse fra 3.-7. trinn som kalles Spekter.

Spesialundervisning

Andel barn med spesialundervisning ligger omtrent på samme nivå når det gjelder antall. Skolen har økt noe på miljøpersonell. Dette er knyttet til vedtak fra Fylkesmannen.

Prosjekt Inkluderende skoler og barnehager – og andre større tiltak

Fjære barneskole er en av skolene som deltar i det UDIR-initierte prosjektet "Inkluderende skoler og barnehager". Dette prosjektet har særlig fokus på gode overganger for å sikre et trygt og godt skolemiljø for elevene. Prosjektet går over to år, og erfaringene vil bli delt med de andre skolene og barnehagene når prosjektperioden er over. Skolen ser på denne deltagelsen som viktig i arbeidet med et godt og trygt skolemiljø for elevene.

Høsten 2017 etablerte skolen samarbeid med Nasjonalt Læringsmiljøsenter med tanke på at skolen skulle arbeide målrettet med det psykososiale skolemiljøet. Læringsmiljøsenteret ansees å inneha Norges beste kompetanse på dette feltet, og samarbeidet fortsetter inn i 2018. I dette arbeidet inngår blant annet kartlegging av elevmiljøet, veiledning i personalet, etablering av skolens innsatsteam for et trygt og godt skolemiljø.

Høsten 2017 startet skolen også samarbeid med RVTS sør, der fokus er personalets holdninger og verdier knyttet til elevenes psykososiale skolemiljø. I oktober var hele personalet på to-tre dagers personalseminar i regi av RVTS sør. Samarbeidet har fortsatt i 2018.

Grimstad kommune innledet allerede i 2016 samarbeid med Utdanningsdirektoratet (Udir) og inngikk avtale om eget veilederkorps i en periode på 2-3 år. Samarbeidet ble i 2017 definert blant annet til å omfatte veiledning ved Fjære barneskole. Hovedfokuset er lederstøtte og veiledning på systemnivå. Også dette arbeidet har fortsatt i 2018.

Vurderinger

Den spesielle situasjonen som Fjære barneskole har vært i gjennom 2017, og som også kalles "skolesaken", er kjent gjennom flere presseoppslag og gjennom orienteringer til oppvekst- og utdanningsutvalget, formannskapet, kontrollutvalget og kommunestyret. Også Fylkesmannen har orientert politisk miljø i saken. Saken har preget de prioriteringene og innsatsen skolen har måttet gjøre i 2017 og 2018. Dette gjelder også samarbeidet med de eksterne aktørene nevnt foran. Kommunalsjefen og skolesjefen har bistått skolen gjennom utfordringene skolen har stått i. Ved årsskiftet 2017/18 engasjerte rådmannen egen skolesjef/kommunalsjef for å avhjelpe skolen/kommunen i arbeidet med "skolesaken" samt med andre krevende enkeltsaker på skolen

Rektor anser arbeidet som ble igangsatt i 2017-2018 som krevende, men viktig. Det bør være en tidshorisont på ett – to år for å implementere og institusjonalisere det endringsarbeidet som startet opp i 2017 og som fortsetter inn i 2018.

Skolen har inngått et svært bredt og grundig samarbeid med eksterne kompetansemiljøer. Arbeidet og samarbeidet med disse miljøene fortsetter inn i 2018. Det er rektors vurdering at skolen fremover vil derfor vil fremstå som bedre rustet for å ivareta elevenes rettigheter til et trygt og godt skolemiljø. Det er sannsynlig at skolen om ett-to år vil inneha høy kompetanse, som også andre skoler vil kunne nyte godt av.

Mål

Mål	Beskrivelse	Status
Ved Fjære barneskole skal alle elever ha det trygt og godt. Elevundersøkelsen skal vise en positiv utvikling fra 2016/2017.	Elevundersøkelsen har blitt gjennomført på 5.-7. trinn. Resultatene viser en gjennomsnittlig skole som er på nivå og på noen punkter litt bedre enn Grimstadskolen. Fjære barneskole skårer betydelig under gjennomsnittet på bygningsmasse og fasiliteter.	●
På nasjonale prøver for 5. trinn skal det være færre elever på laveste mestringsnivå, enn gjennomsnitt for landet, og flere elever på det høyeste mestringsnivået enn gjennomsnittet i landet.	På nasjonale prøver innfridde skolen målet om færre elever på laveste mestringsnivå i engelsk og lesing. I matematikk nådde vi ikke målet. Vi må også bli flinkere til å løfte flere elever til det høyeste nivået.	●
Fjære barneskole skal ha et godt og helsefremmende arbeidsmiljø med et nærvær på 94 % eller mer.	Fjære barneskole har fremdeles et stykke arbeid igjen før vi når målet om et nærvær på 94 % eller høyere. Til tross for forsøk som seminar, morgenkaffe, fokus på verdier og visjoner og annet retningsgivende arbeid.	●
Fjære barneskole skal ha en andel spesialundervisning på under 6 % innen utgangen av 2018.	Andelen spesialundervisning gitt i form av pedagog har gått noe ned. Andelen timer spesialundervisning gitt av miljøpersonell har gått mye opp. Dette skyldes hovedsakelig tiltak knyttet til pålegg fra fylkesmannen,	●
Fjære barneskole skal ha lærere og miljøarbeidere med høy kompetanse og forståelse for elever som har behov for alternative opplæringsformer for opplevelse av mestring. (Jfr. RVTS sørTraumebevisstomsorg / Rauserelasjoner)	Fjære barneskole er i gang med et omfattende samarbeid med instanser som fylkesmannen, RVTS sør, Veilederkorpsset og ikke minst Læringsmiljøseneteret. Alle bidrar på ulike vis til at skolen opparbeider seg nødvendig kompetanse innenfor ulike felt. Det er et særlig fokus på relasjoner og det å sikre at alle elever opplever en trygg og god skolehverdag.	●

Fjære ungdomsskole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2017 April	Regnskap 2018 April	Budsjett 2018 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	4 663	4 947	4 543	-404
Andre driftsutgifter	99	309	443	134
Driftsinntekter	-9	-163	0	163
NETTO	4 753	5 093	4 986	-107

Faste årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	16,7	16,4	-0,3

Midlertidige årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	3,7	4,1	0,4

Måleindikatorer	1. tertial 2018	1. tertial 2017	Endring
Sykefravær	8,3%	4,9%	3,4%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	Endring i %
Antall elever	115	114	-1	-0,9
Spesialundervisn. ped	1710	1596	-114	-6,7
Spesialundervisn. ass	5044,5	5044,5	0,0	0

Innledning

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 går enda med et lite underskudd, men målet er å drive i balanse i 2018. Merforbruket er knyttet opp til enkeltelever som krever mye ekstra ressurser fra skolen.

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

Enheten har lite korttidsfravær, men noe langtidsfravær.

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 bedre enn snittet for landet, fylket og kommunen når det gjelder mobbing på ungdomstrinn. Det nye ordensreglementet i kommunen, med mobilfri skole er fortsatt meget vellykket på enheten.

Resultatene fra fjoråret viser en skole med godt miljø og stor grad av trivsel. Enheten prioriterer arbeidet mot mobbing svært høyt og har innført alle plikter i tråd med nytt kapittel 9a i opplæringsloven. Vi har brukt mye tid på skolering 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.

Økningen i sykdomsfraværet er for det meste langtidssykemeldinger som i hovedsak ikke er relatert til arbeidsplassen.

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 å 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 Drottningsborg 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.

Mål

Mål	Beskrivelse	Status
Skolens arbeid for å fremme læringsmiljøet skal holde en standard som tilfredsstiller aktivitetsplikten i opplæringsloven kapittel 9a.	Mindre undervisningsgrupper gir økt kontakt mellom lærer/elev og bedre mestring faglig. Gruppene gir også mindre rom for mobbing. Systematisk og grundig arbeid i personalgruppen med implementeringen av §9a. Ha tett og god dialog med FAU og SU i trivselsfremmende tiltak, som forhindrer uønsket adferd blant ungdommene.	
Enheten skal bedre karakterresultatene. Grunnskolepoeng skal være på eller over landssnittet.	Ny organisering av undervisningen ser ut til å gi mer ro og bedre muligheter for faglærerne til å drive tilpasset opplæring. Dette øker læringsutbyttet og bør høyne snittresultatene våre. Jobbes aktivt i bruk av tverrfaglighet.	
Fjære ungdomsskole skal bidra til å redusere andel unge uføre i Grimstad.	Ha en godt samarbeid med helsesøster, sosiallærer og hjemmet, for å forebygge og redusere fremtidig "dropout" i videregående. Fokuser på trivsel i alle ledd, sammen med elevrådet, MOT og elevprogrammer, slik som "AktivSkole365"	
Andel elever med enkeltvedtak om spesialundervisning skal være under 6,5 % innen utgangen av 2018.	Holde et faglig tett samhold på en liten enhet, for å fange opp alle elever i ordinære klasser. Årets nye elever krever økt vaksentetthet. Gjestelever genererer mye ressurser fra enheten.	

Langemyr skole

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2017 April	Regnskap 2018 April	Budsjett 2018 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	13 414	13 980	15 280	1 300
Andre driftsutgifter	970	1 088	592	-496
Driftsinntekter	-162	-111	-923	-812
NETTO	14 222	14 956	14 949	-7

Faste årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	53,3	48,8	-4,5

Midlertidige årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	13,5	14,4	0,9

Måleindikatorer	1.tertial 2018	1.tertial 2017	Endring
Sykefravær	10,5%	6,9%	3,7%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	Endring i %
Antall elever	31,6	32,6	1,0	3,2
Spesialundervisn. ped	10062	10583	521	5,2
Spesialundervisn. ass	33364	34827	1463	4,4

Innledning

Dette tertialet har vi åpnet det nybygde bassenget, til stor glede for alle skolens elever, ansatte og foresatte. Terapibasseng med 34 graders vann, takheiser og tilpassede garderober gir elevene god fysisk trening og god læringsarena for alle utviklingsområder.

Skolens båter er en viktig læringsarena, som kan være rammet av regler om skipsførersertifikater fordi skoler er definert som næring. Det arbeides med avklaring av hvorvidt båtene og bruken av disse i opplæringsøyemed er omfattet av disse reglene eller ikke.

Rektor har dette tertialet vært engasjert inn i annen rolle i kommunen, og fagleder har vært konstituert rektor. Personalet har mobilisert stor innsats for å drifte skolen godt i denne perioden, dette har ført til gode erfaringer med dyktige ansatte på mange nivåer.

Resultat og aktivitet

Delvis nådd: Skolens systematiske undervisningsvurdering er under utvikling. Erfaringsdeling ved sommerens årsrapport for spesialundervisning vil være grunnlag for videre utvikling av det systematiske vurderingsarbeidet neste skoleår.

Delvis nådd: De nye inntaksrutinene er tatt i bruk. Innsøkning er likevel kommet sent, bla pga tilflytting til kommunen. Når rutinene blir bedre kjent, vil tidlig innsøkning fungere enda bedre. Rektor tar ansvar for å spre kunnskap om rutinene i PPT, rektorkollegiet og blant barnehagestyrerne.

Delvis nådd: Det er etablert stor og liten akebakke ved det nye bassengbygget, til stor glede for elevene denne fine vinteren. Stien til gapahuken utbedres i mai. Lekeapparater tilpasset rullestolbrukere er ikke innkjøpt, og utearealet er ikke gjerdet inn. Det vurderes om det er økonomi til å gjøre disse viktige

tiltakene, eventuelt lage sak for eierkommunene. Gapahuken er tenkt rehabilitert ved hjelp av foreldredugnad til høsten. Lysthuset rehabiliteres antagelig før sommeren.

Ikke nådd enda: Skyssbiler kjører flere ganger daglig inn i skolegården for levering/henting av elever i skole og sfo. Rektor har bedt om å bli prioritert i "Hjertesone-prosjektet", men rapporten konkluderer med ikke-bekymringsfull trafikksituasjon rundt skolen. Dette er på grunnlag av den ordinære trafikken på omliggende veier, og tar ikke hensyn til den omfattende kjøringen av skyssbilene inn og ut av selve skolegården og manglende inngjerding sett i forhold til skolens elevgrunnlag, Dersom det ikke er mulig å bli prioritert til Hjertesone-tiltak, vil det være nødvendig å fremme sak for skolens eiere.

Ikke nådd enda: Sykefraværsprosenten er økt igjen i forhold til samme tertial forrige skoleår. Skolens ledelse jobber målrettet for høyere tilstedeværelse. Det er høyt fokus på tett oppfølging av sykemeldte, mulige tilrettelegginger, bruk av dialogplassen, samt bistand til overgang til annen type arbeid eller andre ytelser ved behov. Det vil tas opp til drøfting i personalteamene hvordan vi kan tilrettelegge for å kunne bidra på jobb selv om man er litt redusert. Rekruttering ivaretar at søkeren er godt orientert om forhold ved arbeidsplassen, og at den best kvalifiserte og motiverte ansettes. Skolens merkantile og ledelsen følger tett opp innlevering av dokumentasjon på fravær for å unngå underrapportering som følge av at arbeidstaker selv har ansvar for å levere i HR-portalen. Rektor tar initiativ til om mulig få videreutviklet HR-portalen til å føre kontroll med fraværskommunikasjonen. Det ligger ikke mulighet for dette idag og enhetene må drive dobbeltregistrering for å sikre at nødvendig dokumentasjon leveres.

Vurderinger

Skolen gjør daglig godt spesialpedagogisk arbeid av stor betydning for den enkelte elev, deres foresatte og deres hjemkommuner. Skolen ønsker gjennom fleretattlig samarbeid å kunne bidra i enda større grad til kompetanseheving i elevenes hjemkommuner, slik at elevenes totale hjelpetiltak blir av best mulig kvalitet. Tett samarbeid med videregående skole som overtar elever er nødvendig for å fortsette en positiv utviklingsprosess for den enkelte elev.

Interne samarbeidsforhold oppleves nå som svært gode, med kompetansedeling og elevdeltagelse på tvers av klasser og avdelinger. Dette kommer alle elevene til gode med større læringstrykk og bedre tilrettelegginger.

Ny kompetanseplan for skolen er under utarbeiding gjennom en prosess hvor alle ansatte involveres.

Personalet involveres også i en prosess for å vurdere hvilke muligheter vi har til å bedre kontorforholdene ved skolen. Det er svært dårlige kontorarbeidsplasser for lærere og andre ansatte, både med tanke på tilgjengelig areal, oppbevaringsmuligheter, telefonsamtalemuligheter og renhold/luftkvalitet. Det vil være aktuelt å involvere byggansvarlige i kommunen for å vurdere muligheter og begrensninger, og eventuelt lage en sak til politisk behandling for å oppfylle nasjonale krav.

Elevgrunnlaget ved skolen utfordrer hjemkommunene med høye kostnader for elevplass ved skolen. Denne investeringen skal bidra til at den enkelte elev får en så god utvikling som mulig, og forebygge enda større kostnader i fremtidens kommunale hjelpetiltak rundt elev og familie.

Mål

Mål	Beskrivelse	Status
Økt måloppnåelse for hver elev	Systematisk undervisningsvurdering kvalitetssikrer elevens opplæring og fører til enda bedre tilrettelegging for læring.	
Tidlig avklaring av mulige nye elever. Fom 2018 blir søknadsfristen 1/10.	Ta i bruk nye rutiner for forarbeid, søknad og inntak til elevplasser på Langemyr skole. Prosessen skal sikre at nærmiljøskolen er involvert og vurdert i god tid, at elevens særskilte behov er godt dokumentert, at foresatte er godt orientert og at hjemkommunen får budsjettert for elevplassen enten på nærmiljøskolen eller på Langemyr. En tidlig avklaring sikrer at Langemyr skole kan budsjettere, ansette og sikre elevens tilvenning semesteret før oppstart.	
Et godt fungerende utelekeområde tilpasset dagens Langemyr elever, og som også kan være til glede for barn både med og uten funksjonsnedsettelse i nærmiljøet.	Komplettere med lekeapparater tilpasset rullestolbrukere og andre med motoriske utfordringer. Etablere en liten og en stor akebakke i forbindelse med ferdigstilling av nytt terapibassengbygg. Gjerd inn deler av utelekeområdet for økt selvstendighet i uteleken innenfor trygge	

Mål	Beskrivelse	Status
	rammer.Rehabiliterer gapahuk og lysthus, utbedre stien til gapahuken.	
Trafikksikker levering og henting av elever i skole og skolefritidsordning.	Elevene leveres/hentes til ulike tidspunkter i løpet av skole og sfo mellom kl 7:30-16:30. De skysses både i drosje og privatbil, fra fem ulike kommuner. Det høye antallet skyssbilene kjører i dag inn på skoleområdet for levering/henting, og dette er i konflikt med elevenes behov for sikker lek på skoleområdet. Det er behov for å etablere rundkjøring med drop-off-soner mellom skolens lekearealer og parkeringsplassen. Tydelig skille – helst fysisk - mellom elevenes lekeområde og kjørearealet.	●
Sykefravær lavere enn forrige år.	Fortsette den gledelige nedgangen i personalet sykefravær det siste året. Fravær i personalet må i stor grad erstattes fra første dag for å dekke elevenes behov for bistand.	●

Kvalifiseringstjenesten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2017 April	Regnskap 2018 April	Budsjett 2018 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	14 706	14 026	12 673	-1 352
Andre driftsutgifter	3 919	3 615	2 932	-683
Driftsinntekter	-17 362	-6 468	-3 723	2 745
NETTO	1 264	11 172	11 882	710

Faste årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	40,1	39,6	-0,5

Midlertidige årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	12,4	12,6	0,2

Måleindikatorer	1. tertial 2018	1. tertial 2017	Endring
Sykefravær	5,3%	11,2%	-5,9%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	%
Antall flyktninger bosatt	34	13	-21	-61,8
Antall elever/ deltakere	314	294	-20	-6,4
Spesialpedagogisk undervisning	3477	3049,5	-427,5	-12,3

Innledning

Antallet flyktninger som skal bosettes i 2018 er 20, og dette er en stor nedgang fra de siste årene. Likevel er det på bakgrunn av de siste årenes høye bosettingstall mange personer innenfor femårsperioden som fortsatt har behov for oppfølging og opplæring. Arbeidstrykket er fortsatt høyt både administrativt, for flyktningkonsulentene og for det pedagogiske personalet. På skolen er det 299 deltakere/elever, hvor de fleste har fulltids undervisning enten på norskopplæring i fulltids introduksjonsprogram eller i grunnskolen.

Fra 01.01.2018 ble arbeidet med enslige mindreårige flyktninger overført til kvalifiseringstjenesten fra barnevernet. Å samle en større del av det flyktningefaglige arbeidet har vært fint, og medarbeiderne har vært positive.

Resultat og aktivitet

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. Dette gjelder for alle som får opplæring og støtte fra tjenesten.

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 299 i 30. april 2018. Deltakerne er i hovedsak deltakere på

norsk kurs og introduksjonsprogram (180) eller elever i grunnskoleklasser (95). Dette er fulltidselever med undervisning fra kl. 08.30-14.00. Mange av flyktingene som deltar i undervisning har lite eller ingen skolebakgrunn, og har derfor et stort opplæringsbehov og blir elever ved voksenopplæringen i flere år. De som har rett til grunnskoleopplæring i henhold til opplæringsloven §4A-1 får tilbud om dette. Signalene fra myndighetene og Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) er at kommunene må satse på å styrke bosatte flyktingers behov for utdanning for å sikre en varig tilknytning til arbeidsliv og samfunnsliv framover. Det er derfor en positiv utvikling at mange søker om grunnskoleopplæring og gjennomfører denne.

Det har i perioden vært gjennomført norskprøver, samfunnsfagprøver og statsborgerprøver. Resultatene ligger på landsgjennomsnittet.

24 elever i alderen 20 til 63 år har enkeltvedtak etter §4A-2 i opplæringsloven og får tilbud om spesialpedagogisk opplæring. Dette utgjør totalt 3050 undervisningstimer. Vedtakene tar utgangspunkt i sakkyndig vurdering utarbeidet av PPT, og undervisningstilbudet for elevene varierer fra 2 til 16 timer per uke. Fagene det undervises i er norsk, matte, engelsk, samfunnsfag og IKT. Det er et bredt spekter av undervisning som tilbys for å møte de ulike behovene. Flere av elevene er språkløse/afasi, og her brukes ASK (alternativ supplerende kommunikasjon). Dette er et område i stor utvikling. Skolen bruker programsnekkeren, boardmaker, bliss, og Gridplayer i undervisning av disse elevene. Det undervises også i tegnspråk og mobilitetstrening. All spesialpedagogisk undervisning har som målsetting at elevene skal klare sin hverdag bedre og mer selvstendig.

Voksenopplæringen deltar i prosjektet "Kompetanse for mangfold", og holder gjennom dette fokus på hvordan å videreutvikle en dysleksivennlig voksenopplæring.

Flyktningtjenesten

Vedtaket om bosetting i 2018 (K-vedtak 11.12.17) er på **20** flyktinger (ingen enslige mindreårige). Per 30.04 er 13 personer ankommet; 8 personer bosatt på årets kvote (6 voksne og 2 barn), (4 enslige og en familie). Familiegjenforente er på 5 personer (2 voksne og 3 barn).

De som har kommet er hovedsakelig arabisktalende syrere, alle med ulik bakgrunn, jobberfaring, utdanning og flukthistorie. Det er en kommunal bolig, resten er privat leid (fremleid fra kommunen).

Fra 01.01.2018 ble arbeidet med enslige mindreårige flyktinger (EM) overført fra barnevernet til kvalifiseringstjenesten. Per 1.1.2018 er det 20 EM-gutter bosatt i kommunen. Guttene er mellom 16 og 20 år. Alle guttene under 18 år har verge oppnevnt av Fylkesmannen. Boligen er bemannet 24 timer i døgnet, og de som bor på hybel har hyppig kontakt med kommunens medarbeidere. Alle guttene har sin primærkontakt, som følger de opp på ulike arenaer. Hovedfeltene er bo-trening, oppfølging av skole, økonomi, helse og fritidsaktiviteter. Veiledning om det norske samfunnet, grensesetting, realitetsorientering, tillitsbygging og omsorg er også viktige momenter.

Kvalifiseringstjenesten har fått nye KUM-midler (Kommunale utviklingsmidler) som skal brukes i 2018. Prosjektet heter *Kompetansegivende fritid* og bidrar til at flere flyktinger engasjerer seg i frivilligheten. Brobyggergruppen for inkludering og mangfold, hvor mange av de frivillige organisasjonene i byen er representert, videreføres.

Flyktningtjenesten har et tett samarbeid med svømmeklubben. Det arrangeres kurs for barn, unge og voksne og omtrent 50 voksne. Alle barn i femårsperioden får i tillegg tilbud om fritidsaktivitet. Det pågår aktivt arbeid med å skaffe venner/vennefamilier/nettverk til flyktingene. ICDP-kurs (foreldreveiledning), i år også for innvandrere fra Øst-Europa.

Samarbeidet med jobbsentralen er ytterligere styrket. Dette er av stor betydning, både i bosettingsarbeidet og som et kompetansegivende tilbud for personer med særlige behov. Blant annet er samarbeidet mellom jobbsentralen og voksenopplæringen om alternativ norskopplæringsarena for voksne deltakere med store helsemessige utfordringer.

Økonomi

For året 2018 er strukturen for budsjettering for flyktningsarbeidet endret. Tidligere kom integreringstilskuddet til kvalifiseringstjenesten og midlene ble deretter fordelt til de ulike enhetene og fagområdene. I dag går integreringstilskuddet til finansområdet og enhetene har sitt budsjett. Tallene fra samme periode i fjor er derfor vanskelig å sammenligne.

Siden kommunen nå skal bosette langt færre enn de foregående årene, vil det bli en merkbar nedgang i tilskuddene. Bemanningen må hele tiden følges opp og tilpasses behovet. Siden kommunen ikke skal bosette noen enslige mindreårige flyktinger i år, er dette et område der bemanningen følges nøye opp.

Behovet for oppfølging og opplæring varer for mange av de som bosettes i 3-5 år. Dette fører til en særlig krevende økonomisk situasjon for voksenopplæringen. Det har vært en omlegging i tildelingen av

norsktilskuddene ved at skolen nå ikke får tilskudd for alle som har i rettighetsgruppen, men kun for de som får et vedtak om opplæring. Hvor mye dette kommer til å utgjøre i løpet av 2018 er vanskelig å forutsi nå, men komme tydeligere fram fra nytt skoleår i august 2018. Tilskuddene per deltaker har heller ikke økt av betydning. Tilskuddet tildeles kun de tre første årene selv om deltakerne har rett til opplæring i fem år. I tillegg har mange behov for omfattende opplæring og har rett på inntil 3000 timer i femårsperioden. Mange søker og har behov for grunnskoleopplæring for voksne. Et fulltids grunnskoletilbud og heldagsprogram for deltakere i introduksjonsprogram der undervisningen gis av pedagogisk personale er på kort sikt en stor kostnad for kommunen, men som på lang sikt lønner seg. Agderforsknings rapport "Hastverk er lastverk?" viser til betydningen av utdanning på lang sikt for den enkeltes økonomiske selvstendighet.

Vurderinger

Store svingninger i bosettingstall er et risikomoment for god økonomistyring og personalhåndtering. For arbeidet med enslige mindreårige flyktninger er det særlig sårbart da kommunen ikke skal bosette noen nye dette året. Ungdommene som er under oppfølging enten i bofellesskapet eller egen hybel, blir eldre og vil gradvis gå ut av målgruppen. Resultatet er at tjenesten må nedbemanne i takt med redusert behov.

Framover vil sannsynligvis konsekvensene av svært varierende bosettingstall få følger for antallet medarbeidere i kommunens samlede flyktningarbeid.

I henhold til målsettingene i kommunedelplanen på flyktningområdet 2015-27 legges til rette for at både barn, voksne og barnefamilier får en aktiv fritid. Nettverk er en viktig del av et godt samfunnsliv og forutsetning for integrering. Ikke minst er dette en viktig faktor for å komme i arbeid da svært mange stillinger i vår region formidles via nettverk. Systematisk arbeid med å skape gode arenaer for nettverksbygging står derfor som en sentral oppgave for tjenesten.

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 ekstra store krav til medarbeidernes kompetanse.

For å støtte den enkelte nyankomne innvandrers mulighet for deltakelse i yrkes- og samfunnslivet, og økonomiske selvstendighet (introduksjonsloven §1) må kommunen gjøre en god helhetlig innsats. For å bidra til gode resultater for den enkelte er det viktig at det er sammenheng i arbeidet og en helhetlig tiltakskjede. Gjennom strukturprosjektet i kommunen er det en prosjektgruppe som har jobbet med vurdering av organiseringen av flyktningarbeidet. Målet er i henhold til kommunedelplanen på flyktningområdet å ha en hensiktsmessig organisering som får mest mulig ut av kommunens innsats. Dagens organisering byr på utfordringer med tanke på myndighet og beslutningslinjer.

Mål

Mål	Beskrivelse	Status
Kvalifiseringstjenesten bidrar til at antall unge uføre i Grimstad går ned	Tjenesten tilbyr praksisplass for elev fra Dahlske, via jobbsentralen og for deltakere i introduksjonsprogram. Tilbyr opplæring i grunnleggende ferdigheter, komprimert grunnskole for voksne og nivåddifferensierte norskkurs på dag og kveld.	●
Et godt skolemiljø der elevene/deltakerne opplever seg som en del av et fellesskap, der de føler seg inkludert og ivaretatt av personalet og hverandre	Har fokus på trivsel i elevsamtaler. Arrangerer fellesaktiviteter. Rause Relasjoner (traumebevissthet) og metoden Link til livet. Gjennomfører prosjekt i gruppene om trivsel, mobbing og sosial kontroll.	●
Elevene i grunnskoleopplæringen (oppl.§4a-1) får eksamensresultater på landsgjennomsnittet eller bedre	Grunnskolen er delt inn i 5 (6) grupper på tre nivåer og har tett oppfølging av lærere. Årets resultater kommer 2. tertial.	●
Hver enkelt flyktning som bosettes får tett oppfølging i femårsperioden.	Flyktninger som bosettes får tilpasset oppfølging etter behovet for støtte. Det etableres en primærkontakt på flyktningkontoret for den enkelte som bosettes i 2018. Primærkontakten skal se til at den enkelte får riktig støtte i femårsperioden.	●

Veilednings- og utviklingstjenesten (VUT)

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2017 April	Regnskap 2018 April	Budsjett 2018 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	5 999	6 483	6 844	361
Andre driftsutgifter	49 384	51 448	50 366	-1 082
Driftsinntekter	-519	-713	-266	447
NETTO	54 864	57 218	56 945	-274

Faste årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	22,1	21,7	-0,4

Midlertidige årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	5,2	6,4	1,2

Måleindikatorer	1.tertial 2018	1.tertial 2017	Endring
Sykefravær	7,7%	7,3%	0,4%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	%
Nye henvisninger til PPT	83	67	-16	
Aktive saker	540	544	+4	
Avsluttede saker	42	33	9	

Innledning

Veilednings- og utviklingstjenesten (VUT) er en av 20 tjenesteenheter i sektoren kultur- og oppvekstsektoren. VUT har de første månedene i 2018 vært uten enhetsleder og manglet rådgiverstillinger i påvente av ny organisasjonsmodell for oppvekstsektoren. Det er imidlertid nå klart at VUT blir en egen **stab** lagt direkte under ny oppvekstsjef. PPT og spesialpedagogene som arbeider i barnehagene skilles fra 1. august ut fra VUT-enheten og blir en egen enhet «Spesialpedagogisk enhet» (med egen enhetsleder). Det pågår i april - mai ansettelsesarbeid knyttet til tre nye rådgivere innen barnehage og skoleområdet. Den ene stillingen erstatter tidligere stilling som VUT-leder. Det er ventet at «nye» VUT er etablert med sine tidligere og nye medarbeidere i løpet av våren/sommeren.

Resultat og aktivitet

VUT samarbeider i stor grad med kommunal- og skolesjef, og har hatt ansvar for en rekke drifts- og utviklingstiltak. Kommunen har satset sterkt på videreutdanning av lærere, noe som igjen har medført økt vikarbehov for de lærerne som tar videreutdanning. Gode statlige tilskuddsordninger og supplerende budsjettmidler fra kommunen har de siste årene resultert i at Grimstad kommune årlig har hatt om lag 20 lærere på videreutdanning med frikjøp i deler av stillingene og tilsvarende behov for vikarer.

I desember 2017 var antall barn i barnehagene 1315 (kommunale og private barnehager). Sammenlignet med fjoråret er det en liten nedgang da barnetallet i desember 2016 var 1342. Høsten 2017 vedtok sentrale myndigheter ny «Rammeplan for barnehagen». Grimstad kommune startet med implementeringsarbeidet høsten 2017 og fortsetter i 2018 med en kursrekke for alle pedagogiske ledere slik at de settes i stand til å drive implementeringsarbeid i egen barnehage. I november 2017 ble det gjennomført skriftlig tilsyn med alle barnehagene. Tilsynet viste at noen barnehager må oppdatere sine vedtekter etter av lov- og regelverk er endret. Et fåtall barnehager må oppfylle gjeldende pedagognorm.

Med hjemmel i barnehageloven fastsatte Kunnskapsdepartementet i april 2017 ny forskrift om rammeplan for barnehagenes innhold og oppgaver. Barnehageeieren har det juridiske ansvaret for kvaliteten på barnehagetilbudet. Barnehagene i Grimstad, både de kommunale og de private, har lav grunnbemanning i forhold til sammenlignbare barnehager. Skjerpet pedagognorm og ny bemanningsnorm fra høsten 2018 vil medføre at barnehager med lav grunnbemanning vil måtte øke bemanningen til seks barn per årsverk for barn i alderen 3-6 år og tre barn per årsverk for de minste barna. Grunnbemanningen i Grimstadbarnehagene har blitt stadig bedre de siste årene, men vi har fortsatt lavere bemanning enn gjennomsnittet i landet.

PPT hadde ved årsskiftet 507 aktive individualsaker (13 på venteliste). I sakkyndighetsarbeidet som følger hver henvisning foretas både utredning og veiledning av berørte parter som eks. foresatte, skole og barnehage. I tillegg til disse individualsakene hadde enheten 13 systemsaker. To skoler mottok omfattende kompetanseheving og veiledning i organisasjonsutvikling og endringsarbeid.

Kommunen har i regi av VUT siden 2011 samarbeidet med RVTS Sør om traumebevisste skoler i Grimstad. Prosjektet har inngått ny samarbeidsavtale for 2017-2018, og har fått nytt navn: «Rause relasjoner». I samarbeidsavtalen for 2018-19 skal to nye skoler få opplæring i traumebevisst forståelse og praksis. PP-tjenesten/VUT følger opp arbeidet i samarbeid med RVTS.

I kjølvannet av nytt lovverk knyttet til elevenes psykososiale skolemiljø (opplæringsloven kapittel 9A), må alle skolene utarbeide nye planer og rutiner. Grimstadskolens plan- og rutiner knyttet til elevenes skolemiljø er en overordnet plan utarbeidet av VUT i samarbeid med skolene, og skal bidra til at skolene utvikler seg i samsvar med det oppdrag og mandat som skolen og kommunen er gitt i overordnet lovverk.

I 2017 startet arbeidet med å etablere et beredskapsteam for et trygt og godt skolemiljø. Arbeidet har tatt utgangspunkt i at kommunen som skoleeier har ansvar for å ta tak i særlig krevende situasjoner. Saken om beredskapsteam ble behandlet i flere politiske organer. Våren 2018 formes teamets sammensetning og retningslinjer. Man forventer at teamet er aktivt fra august 2018.

VUT har også ansvaret for å administrere og lede prosjektet «Inkluderende læringsmiljø i barnehager og skoler». Målet med prosjektet er å videreutvikle praksis innen arbeidet med barnehagemiljø og skolemiljø. Enhetene som er med er Temseveien barnehage, Hausland barnehage, Fjære barneskole og Fjære ungdomsskole.

Også prosjektet «Kompetanse for mangfold» (KFM) ble igangsatt i regi av VUT. KFM er en nasjonal satsing initiert av Kunnskapsdepartementet. Satsingen skal bidra til at ansatte i offentlige og private barnehager og skoler får økt sin kompetanse innen det flerkulturelle området. Målet er at barn, elever og voksne med minoritetsbakgrunn får støtte på en måte som bidrar til at disse fullfører og består utdanningsløpet.

Etter forespørsel fra Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU), har Grimstad kommune takket ja til å delta med fire skoler i et forskningsprosjekt, «Et lag rundt eleven», der fire skoler får økt helsesøsterressurs på 12,5% i to år på 5-7 trinn. Dette gjelder Fevik skole, Fjære barneskole, Landvik skole og friskolen Hesnes Montessoriskole. Det er valgt ut fire kontrollskoler.

Grimstad kommune v/VUT og folkehelsekoordinator er våren 2018 i gang med å etablere folkehelseprogrammet "Helsefremmende barnehager og skoler". Grimstad samarbeider med Lillesand kommune. Man har noen felles innsatsområder, og enkelte områder som kun er for Grimstad. Disse er å etablere tre underprosjekter: Samarbeid mellom skolen og hjemmene, overganger (barnehage, barneskole, ungdomsskole, videregående skole) og undervisningstimen «Livet», som skal ha fokus på god psykisk helse og livsmestring.

Grimstad kommune har lesing som et av sine viktigste satsningsområder (jfr kommunedelplanen «Fra Rådhus til klasserom»). Midlene som staten overfører øremerket til 1.-4. trinn, er i Grimstad satt inn på å øke elevenes leseferdigheter. Det ble også bevilget ekstra ressurser til egen lesepedagog med 50 % stilling. Per i dag har hun en 80 % stilling (styrket med andre midler i VUT).

Våren 2018 startet arbeidet med å vurdere behovet for en alternativ læringsarena for elever med store behov for tilpasset opplæring innen adferds-feltet. Man har allerede Fevik maritime leirskole, men man bør vurdere også andre alternativer i løpet av 2018.

Vurderinger

I tillegg til lover og forskrifter, er kommunedelplanene for skole- og barnehagesektoren retningsgivende for arbeidet i VUT. Aktiviteten våren 2018 har vært lavere enn ellers grunnet redusert bemanning. Til tross for dette, har enheten videreført påbegynte tiltak og deltatt i arbeidet med nye. Ny organisasjonsmodell ventes å være etablert med egen oppvekstsjef innen august/september. PPT etableres samtidig som egen enhet med tilleggsansvar for spesialpedagogene i barnehagene.

Mål

Mål	Beskrivelse	Status
Økt kompetanse om systematisk arbeid med det psykososiale miljøet i barnehager og skoler	Sektoren har nå ferdig en overordnet kommunal plan et trygt og godt skolemiljø. Hver skole v/blant annet rektorer, elever og fagledere har hatt møter med VUT med tanke på implementering og tilpasning i egen enhet. Planen er presentert for KFU (kommunalt foreldreutvalg) for oppfølging på både kommunalt og lokalt nivå.	●
Økt kompetanse om systematisk arbeid med språk og kommunikasjon i barnehagene	Det er gitt opplæring for spesialpedagoger i begrepslæring, og verktøyet «Språkløyper» er innført i flere barnehager. Kompetanse for mangfold er fulgt opp. Arbeidet fortsetter.	●
Økt kompetanse om systematisk leseopplæring i skolene	VUT har egen lesepedagog som har gjennomført opplæring og veiledning på barneskolene når det gjelder lese-kurs for de yngste barna. Verktøyet Imal er innført. Ny leseplan for hele grunnskoleforløpet er ferdig utarbeidet.	●
Økt kompetanse om Rause Relasjoner hos foreldre og personalet i skolene	Arbeidet fra tidligere fortsetter og alle skoler vil innen 2018/2019 fått opplæring i personalet. Egne kursdager for «nye» skoler.	●
Nye rutiner vedrørende henvisning til PPT	Rutinene er etablert. Barnehagene får ressursteam	●
Etablere beredskapsteam for et godt og trygt skolemiljø	Arbeidet er i gang, og sammensetning, mandat og struktur vil foreligge innen sommeren. Iverksettes høsten 2018.	●
Videreføre omfanget vedr Videreutdanning av lærere samt etablering av lokalt videreutdanningsprogram i engelsk.	20 lærere får videreutdanning i de prioriterte områdene. I regi av VUT og Skoleforum (Østre Agder) er det våren 2018 etablert eget lokalt videreutdanningsprogram i engelsk.	●
Etablere egne prosjekter knyttet til Folkehelseprogrammet	Grimstad kommune har startet arbeidet i samarbeid med Lillesand kommune. I Grimstad etablerer man tre underprosjekter i Grimstadskolen.	●

Bibliotek

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2017 April	Regnskap 2018 April	Budsjett 2018 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	1 517	1 553	1 517	-36
Andre driftsutgifter	927	765	689	-76
Driftsinntekter	-170	-91	-43	47
NETTO	2 273	2 227	2 162	-65

Faste årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	6,3	6,3	0

Midlertidige årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	0,2	0,2	0

Måleindikatorer	1. tertial 2018	1. tertial 2017	Endring
Sykefravær	5,7%	0,4%	5,3%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	%
utlån samlet hovedbibliotek og filial	28679	38474	9795	34,2
Utlån hovedbiblioteket	18650	29548	10898	58,4
Arrangementer, egne	35	61	26	74,3
Arrangementer, andre		166		

Innledning

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

I desember 2017 åpnet nytt bibliotek. Biblioteket inneholder boksamling, lydbøker og film. Vi har også rom som lånes ut. Vi kan nå tilfredsstillende alle våre lovpålagte oppgaver, og vi kan være en storstue for hele kommunens befolkning. Vi er en attraktiv møteplass mellom mennesker og et univers av kunnskap og opplevelser.

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

Biblioteket har hatt store og mange arrangementer, og dessuten vært leder for Barnebokfestivalen.

Biblioteket har åpningstider på mandag-fredag kl. 1000 - 1900, lørdag 1000 - 1500

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

Resultat og aktivitet

Målsettingene er løpende, målene nås først ved slutten av året. Det er en stor glede at byens befolkning i så stor grad har tatt i bruk sitt nye bibliotek. Tertialet har vært preget av aktivitetsøkning, planlegging og implementering av nye rutiner bibliotek, barnebokfestivalen og arrangementer. Det har vært arbeidet mye med implementering av nye systemer og med organisering av driften i forhold til et nytt bibliotek.

1. tertial har vært preget av en voldsom økning i antall besøk, utlån og arrangementer. Utlånet har økt med 58,4 % på hovedbiblioteket. I et nytt bibliotek er det svært mange som trenger hjelp og veiledning til dette selv om det er lagt opp til selvbetjening. Effekten av selvbetjeningen vil komme etterhvert. Vi hadde et besøk på 54 000 i 1. tertial. Vi har tidligere hatt ca. 45 000 på et helt år. Antall egne arrangementer er økt med 74 % (fra 31 til 66). Likevel er det arrangementer som andre har hos oss som har økt mest, fra 0 til 166. Dette medfører en god del arbeid med bestilling og tilrettelegging. Våre lesesalsfasiliteter med studieceller, gruppe/møterom og rikelig med border og pulter benyttes i svært høy grad. Det meråpne biblioteket har også blitt tatt svært godt imot, og ved utgangen av april var det 286 personer som hadde tegnet avtale med oss. Vi ser at det særlig er studenter som benytter seg av tjenesten. Biblioteket har svært mange omvisninger i huset, vi regner med at det vil endre seg etterhvert som mange har sett huset.

Grimstad bibliotek har vært leder for barnebokfestivalen som gjennomføres etter planen og når ut til alle skolebarn i Grimstad fra 3.–10. klasse samt at det gis tilbud til barnehagebarn og 1.-2. klasse. Arrangementene i barnebokfestivalen kommer i tillegg til registrerte arrangementer.

Vi har økt åpningstiden fra 42 timer per uke til 50 timer per uke. Dette er timer som er flyttet fra filialen til hovedbiblioteket.

Vi gir våre brukere god service og en oppdatert mediesamling, men med et så høyt aktivitetsnivå som vi har nå kan det bli problemer i forhold til personalressurser og mediakjøp. Vårt bokbudsjett har stått stille de siste 10 årene, og med så høye utlånstall vil dette kunne bli et problem.

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

Sykefraværet har gått opp. Deler av dette er arbeidsrelatert som følge av stort press, deler skyldes at vi har flere småbarnsforeldre.

Vurderinger

Biblioteket har hatt en fantastisk aktivitets- og besøksøkning. Spesielt er det tydelig at tilbud om lokaler til arrangementer som andre vil arrangere har blitt overveldende godt mottatt. Huset oppfyller de krav som er til et bibliotek, og det er en glede at kommunen nå tilbyr en bibliotekstjeneste som følger lovens krav.

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

Mål

Mål	Beskrivelse	Status
Nytt bibliotek i Grimstad	Gi det nye biblioteket et innhold som tilfredsstiller bibliotekloven og planverkets krav	●
Være litteraturhuset i Grimstad	1.Biblioteket skal styrke sin rolle som arena for kultur-, kunnskaps- og debattopplevelser for barn og voksne 2.Forbedre arrangementer og debatter i vår regi. 3.Videreutvikle Dikternes by 4.Ha en aktuell og mangfoldig fysisk og digital mediesamling	●
Barnebokfestivalen 2018 og 2019	Lede planlegging og gjennomføring. Planlegging: hele året Gjennomføring: april	●

Mål	Beskrivelse	Status
Være et døgnåpent bibliotek	1.Gjøre digitale tjenester mer kjent 2.Gjøre brukere mer selvstendige 3." Meråpent bibliotek"	
Implementere omorganisering av driften	Organisere driften tilpasset nytt bibliotek	

Kulturtjenesten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2017 April	Regnskap 2018 April	Budsjett 2018 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	3 478	3 674	3 630	-44
Andre driftsutgifter	5 096	3 925	3 922	-3
Driftsinntekter	-888	-863	-434	429
NETTO	7 686	6 736	7 118	383

Faste årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	11,1	10,6	-0,5

Midlertidige årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	3,6	4	0,4

Måleindikatorer	1. tertial 2018	1. tertial 2017	Endring
Sykefravær	1,6%	1,7%	-0,1%

Innledning

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

Sykefraværet er fortsatt gledelig lavt. Midlertidige årsverk er i hovedsak vikar for ansatte i permisjon, og prosjekt som er finansiert med tilskudd fra BufDir.

Arbeidet med målsettingene er i gang både når det gjelder reiselivsplan, Hamsun-museum og kreativt senter for barn og unge i den tidl. fagskolen.

Resultat og aktivitet

Det er et lite merforbruk på lønn, men dette vil dekkes av tilskudd fra BufDir til barnefattigdomsprosjektet. Andre driftsutgifter er i balanse. Det er høyere inntekter enn budsjettet, men dette skyldes momskompensasjon, nav-refusjoner (foreldrepermisjon) og noe tilskudd/spillemidler som det ikke har vært budsjettet med.

Om målsettingene

Det er nedsatt en arbeidsgruppe som skal jobbe med Hamsun-museum, og hvor enhetsleder i kulturtjenesten er med. Første møte skal være i mai. Det har blitt gjort forberedende arbeid til dette møtet. Arbeidet skal være ferdig til 01.06.2019.

Turistkontoret er engasjert i arbeidet med reiseliv i næringsplanen. Det er innvilget tilskudd til prosjektet "Opplev Grimstad" fra Ny vekst i Agder (Fylkeskommunen). Formålet er en langsiktig satsing om å øke antall gjestedøgn, og å bygge kompetanse. Tour des Fjords 22.-23. mai er ett av prosjektene i dette arbeidet, og har hatt stort fokus på turistkontoret. I tillegg er Fjæreheia, Raet nasjonalpark og sjørrettsfiske konkrete prosjekter.

Vi arbeider med å "restarte" ungdomsklubben og å ruste opp interiøret. I tillegg arbeides det med en helhetlig plan for hvordan vi tenker oss at stedet skal utvikles videre.

Vurderinger

Kulturtjenesten leverer gode tjenester innenfor våre ansvarsområder. Arbeidsmengden er stor, og det er begrenset med midler til egne aktiviteter på budsjettet. Vi er derfor avhengig av å søke tilskudd for å kunne opprettholde kvalitet og kvantitet på aktivitetene. Vi samarbeider med en del andre aktører både eksterne, frivillige organisasjoner og internt i kommunen for å gi gode kulturtilbud og -opplevelser.

Ungdomsklubben har vært stengt fra november grunnet rivningsarbeider. Vi benytter anledningen til å foreta en evaluering og justere kursen før vi starter opp igjen. Gjennomgangen har vist oss at vi må ha flere voksne på jobb når klubben er åpen, for å kunne gi et godt og kreativt aktivitetstilbud i trygge, positive og hyggelige omgivelser. Det er også stort behov for å gjøre noe med interiør og inventar, og vi får utarbeidet en plan for dette av eksterne fagfolk. Vi har ikke ressurser til å klare å gjøre alt dette innenfor dagens budsjettramme.

Mål

Mål	Beskrivelse	Status
Bidra til arbeidet med forprosjekt for Hamsun-museum	Det var sak i kultur- og miljøutvalget i februar der plan for forprosjektet ble vedtatt. Det er nedsatt en arbeidsgruppe med kompetanse på ulike områder for å gjennomføre arbeidet, og der deltar enhetsleder i kulturtjenesten. Første møte skal være i mai. Arbeidet skal være ferdig 1.6.2019.	●
Arbeide med tema «Reiseliv» i strategisk næringsplan	I forbindelse med næringsplanen er reiselivsprosjektet "Opplev Grimstad" igangsatt. Det langsiktige målet er å øke antall gjestedøgn ved å bidra til flere aktiviteter og opplevelser, og å øke kompetansen i og om reiselivsnæringa i Grimstad. Konkrete prosjekter her er Tour des Fjords 22.-23. mai hvor turistkontoret har vært aktivt medvirkende i planlegging og gjennomføring. Andre prosjekter er gruppeturer til Fjæreheia teaterscene, båtturer i Raet nasjonalpark og utvikle tilbud om sjørrettfiske.	●
Lage en plan for hvordan den tidl. Fagskolen i Markveien 7 kan bli et kreativt senter for barn og unge	Ungdomsklubben har vært stengt pga rivningsarbeider. Vi arbeider med en evaluering og forbedring av tilbudet før oppstarten igjen til høsten. Det er behov for å gjøre noe med inventar og interiør, i tillegg til å styrke bemanningen. Et utvalg av ungdommer deltar i arbeidet, og i det har dette vært et tema i ungdomsrådet. I tillegg jobbes det med å se på det helhetlige tilbudet på huset; kulturskolen, ungdomsklubben, egne arrangement og aktiviteter, og eksterne aktører og samarbeidspartnere.	●

Sosialtjenesten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2017 April	Regnskap 2018 April	Budsjett 2018 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	8 239	9 324	8 659	-665
Andre driftsutgifter	626	685	528	-156
Driftsinntekter	-164	-314	0	314
NETTO	8 702	9 695	9 187	-508

Faste årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	30,8	30,3	-0,5

Midlertidige årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	6,7	5,5	-1,2

Måleindikatorer	1. tertial 2018	1. tertial 2017	Endring
Sykefravær	9,6%	7,9%	1,7%

Innledning

Sosialtjenesten har arbeidet i tett samarbeid med bygg- og eiendomstjenesten for å vurdere mulighetene for at brukerne kan kjøpe egne boliger ved hjelp av Husbankens midler. Dette er et nytt fokus i tjenesten hvor det er viktig å arbeide målrettet for gi brukerne informasjon, veiledning og oppfølging i forhold til deres muligheter. I nåværende tertial har tre av tjenestens brukere fått innvilget startlån.

Ombygging av Vosggate skulle starte i april/mai. Prosessen har blitt utsatt flere ganger og skulle stått ferdig i løpet av året. Det var forventet at Husbanken skulle tildele 40% i tilskudd til bygget i 2018, men søknad ble avslått. Dette innebærer at prosessen ikke kan starte opp før i 2019 og dermed blir ikke Ekelunden avviklet innen nåværende år.

Resultat og aktivitet

Ressurser

Tjenesten har ut i fra regnskap et merforbruk på 508 000. Dette skyldes blant annet:

- 3,5 årsverk på natt ble ikke lagt inn når budsjettet ble lagt for 2018.
- 1 årsverk er finansiert av tilskuddsmidler fra Fylkesmannen og Helsedirektoratet, midlene har ikke kommet inn i regnskap foreløpig.

Tjenesten har 37,5 faste årsverk. Tallene viser 30,8 faste og 6,7 midlertidige årsverk. På grunn av omorganisering og nye årsverk i 2018 og permisjoner har det vært flere vakante stillinger.

Sykefravær er på 9,6 %. Fraværet skyldes i stor grad langtidsfravær samtidig som det har vært en periode med influensa.

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 er ikke noen som er reelt bostedsløse. Det arbeides aktivt for at det skal være tilpasset og egnede boliger som fører til en trygg boligsituasjon for brukerne. Sosialtjenesten og bygg og eiendomstjenesten samarbeider tett for at brukerne som har mulighet til å kjøpe egen bolig med hjelp av Husbankens virkemidler skal kunne realisere boligkjøp. Miljøterapeut- bolig arbeider tett med boligkontoret i dette arbeidet og at brukerne skal mestre forpliktelsene med å eie egen bolig.

Det ligger midler til seks småhus i handlingsprogrammet som skal benyttes til boliger ved avvikling av Ekelunden. Det ble kjøpt et hus i april 2018.

Videreutvikle tilbudet innen forebygging

Forebyggende arbeid er et område som har blitt prioritert. Vi har satset på hasj avvenningsprogrammet, oppfølging av problematisk spilladferd og et tett samarbeid med Dahlske videregående skole. Ruskonsulent har fra januar endret sine arbeidsoppgaver til å arbeide 100 % (tidligere 50 %) med forebygging og tidlig innsats. Hun arbeider tett opp mot Dahlske videregående skole hvor hun har arbeidet målrettet for å danne nettverk med aktuelle samarbeidspartnere, gjøre seg kjent og være tilgjengelig for elever. Det blir gjennomført informasjonsmøte i alle første klassene på Dahlske hvor tema er cannabis. Det er viktig og ønskelig at samme informasjon gis på ungdomskolen og på foreldremøter. Den målrettede innsatsen har ført til at flere elever henvender seg for å få oppfølging både i forhold til spillutfordringer og hasjbruk.

Fra januar fikk tjenesten tilskuddsmidler fra Helsedirektoratet til ungdomslos hvor målsettingen er å forebygge dropout på videregående skole. Dette er et viktig forebyggende tiltak for å hindre unge uføre.

Tjenesten har på nåværende tidspunkt et fast årsverk og et årsverk i prosjekt som arbeider med forebygging og tidlig innsats.

Videreutvikle ettervernstilbudet

Sosialtjenesten har utviklet gode ettervernstilbud hvor tjenesten har Charlottenlund ettervern og rehabiliteringsboliger og Vikhuset som er aktivitetssenter for mennesker i ettervern.

Charlottenlund har bemanning dag og kveld, og har som mål å bistå brukere i ettervernsfasen og fremme mestring og mulighet til å leve et selvstendig liv.

Vikhuset er et aktivitetssenter for mennesker i ettervern og ble åpnet i 2016 med 2,2 årsverk. Senteret har som målsetting å bistå brukere til å få en meningsfull hverdag.

Vurderinger

Da tjenesten var gjennom en omorganisering og etablering av flere nye tjenestesteder høst 2018 har det vært arbeidet aktivt med etablering og stabilisering av tjenestene i enheten. Tjenesten har arbeidet godt med å benytte og organisere tjenestene på tvers slik at i flere tilfeller slipper å leie inn vikarer ved fravær.

På bakgrunn av styrking og omorganisering i sosialtjenesten har det til nåværende tidspunkt ikke vært behov for privat kjøp av tjenester.

Fjæreveien som er en heltidsbemannet bolig var tiltenk å skulle inneholde fire boenheter. På grunn av at område er regulert til NFL er det ikke anledning til å inneholde mer enn to. Dette gjør tjenesten sårbar når det gjelder å gi nødvendige tjenester til brukere som har behov for denne type bolig og oppfølging.

Sosialtjenesten har arbeidet med å etablere en systematisk og forutsigbar internkontroll. Sosialtjenesten var deltager i pilotnettverk gjennom KS hvor det ble laget et årshjul for internkontroll sammen med psykisk helse.

Mål

Mål	Beskrivelse	Status
Det skal ikke være noen reelt bostedsløse i Grimstad	Det er ikke noen reelt bostedsløse i Grimstad. Det arbeides aktivt mot å tilby riktig og tilpasset bolig. Da Ekelunden skal avvikles, arbeides det med å kartlegge hvilke brukere som skal flytte inn i nyetablerte Vossgate og hvem som har behov for andre boliger. Det ble kjøpt en ny bolig april som skal bidra til å dekke dette behovet.	●
Videreutvikle ettervernstilbudet	Tjenesten har gode ettervernstjenester. Ettervernstjenestene består av Charlottenlund som består av fem leiligheter hvor det er personale dag og kveld.	●

Mål	Beskrivelse	Status
	Tjenesten består av Vikhuset som er aktivitetssenter for mennesker i ettervern hvor målet er at deltakere skal kunne mestre å gjennomføre aktiviteter og/eller arbeid på en selvstendig måte. Forøvrig arbeider tjenesten kontinuerlig med å gi gode tjenester for brukerne som har fullført rusbehandling eller har avsluttet sitt rusbruk	
Videreutvikle tilbudet innen forebygging	I januar omgjorde tjenesten en halv stilling fra ordinær ruskonsulent til tidlig innsats og forebygging. Det innebærer at vi nå har et årsverk som arbeider med tidlig innsats og forebygging. Tjenesten har i tillegg prosjektstilling på 50 % som arbeider som ungdomslos og prosjektstilling på 50 % som arbeider med hasjavenningsprogram. Ungdomslos er et forebyggende tiltak som skal hindre dropout. Prosjektmidlene er finansiert ved tilskudd fra Fylkesmannen og Helsedirektoratet.	●

Boveiledertjenesten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2017 April	Regnskap 2018 April	Budsjett 2018 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	34 671	39 891	37 137	-2 754
Andre driftsutgifter	9 597	11 901	10 941	-960
Driftsinntekter	-295	-468	-85	383
NETTO	43 973	51 324	47 993	-3 331

Faste årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	93,8	96,8	3

Midlertidige årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	25,3	25,7	0,4

Måleindikatorer	1. tertial 2018	1. tertial 2017	Endring
Sykefravær	9,9%	8,8%	1,1%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	%
Støttekontakter	190	227	37	19,5
antall utviklingshemmede over 16 år	91	87	-4	-4,4
antall brukere avlastning institusjon	11	15		

Innledning

Boveiledertjenesten er en av de største enhetene i kommunen. Antall medarbeidere, døgndrift og en sammensatt brukergruppe gir en svært kompleks drift. Boveiledertjenesten gir tjenester til personer med utviklingshemming. Våre primæroppgaver er å bistå brukere i dagliglivet slik at bruker sikres samfunnsdeltakelse på lik linje med andre, og mulighet til å leve et aktivt liv ut fra egne forutsetninger. Tjenesten har flere bofellesskap i kommunen med heldøgnsomsorg, avlastningstilbud og et aktivitetshus på Dømmesmoen. Enheten administrerer tjenester slik som støttekontakter, avlastere, privatavlastning og BPA. Vi har også ambulerende tjenester.

1. tertial har mye av arbeidet vært fokusert på områder som er anbefalt både i driftsgjennomgangen fra 2016 og sluttrapport økonomi fra 2017. Vi har startet arbeidet med å få til en bedre kapasitetsstyring på Avlastningen (Landviktun 16). Saken har vært til orientering i helse- og omsorgsutvalget. Vi har gjennomført møter med pårørendegruppe, samt individuelle samtaler med de familiene som er berørt av avlastningen. Dette for å sikre god brukermedvirkning. Så langt har vi blitt møtt med forståelse og aksept for endringsforslaget om å fysisk skille mellom avlastning for barn og avlastning for voksne i to separate avdelinger. Vi samarbeider også med bestillerenhet i forhold til å endre vedtak til å gjelde døgn og at vedtakene ikke skal være så tidsspesifikke. Ny grunnbemanning arbeides det også med. Dette er viktig for å få til en bedre kapasitetsstyring og videre bedre kvalitet for brukere og ansatte.

Fokus har også vært å få Feviktun 6 over fra prosjektfase til drift. Feviktun 6 åpner for innflytting i disse dager. Her har kommunen og enheten fått et flott og funksjonelt bygg til brukere som trenger en tilpasset bolig med forsterket bemanning.

Vi har i 1. tertial hatt en økning i vedtak i enheten, spesielt på avlastningen. Vi gir også tjenester i et

enetiltak som per dags dato ikke har budsjettmidler til, samt opptrapping i annet enetiltak. Dette gir oss store utfordringer i forhold til økonomi per dags dato. Det er med på å gi det negative resultatet 1. tertial.

Merkantile ressurser i enheten er lav i forhold til enhetens størrelse. Det er nærmere 200 ansatte, 200 støttekontakter, 45 avlastere og mange tilkallingsvikarer som genererer lønnsarbeid og andre oppgaver for merkantil ansatt. Enheten har fått til gode effektiviseringstiltak, slik som digitaliserte timelister for avlastere, elektroniske søknadskjemaer for støttekontakter. Det jobbes også med digitalisering av timelister for støttekontaktene, hvilket vil være tidsbesparende og gi en effekt ved redusert arbeidsmengde.

Resultat og aktivitet

Enheten har ved utgangen av 1. tertial et negativt avvik på 3,33 millioner kroner.

Det negative avviket fordeler seg på følgende poster; merforbruk på lønn på 2,754 millioner kroner.

Årsaken er høyt innleie av vikarer og ekstrahjelp samt overtidsbruk. Overforbruket må sees i sammenheng med nye vedtak om tjenester 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. Opplæringsvakter er en av kostnadene. Noen av brukerne har fått forverret helsetilstand og dermed økt behov for hjelp

Vikarinnleie handler også om sykefravær. Noen ble hardt rammet av influensasesongen og hadde en periode fravær på 16 %. Her ble det mye innleie. Det er også slik at når Aktivitetshuset holder stengt i helligdager og ferier, så må boligene oppbemanne. Dette er ikke kompensert i budsjett.

Oppdragslønn til støttekontakter øker jevnt, per nå har enheten 187 aktive støttekontakter og 40 passive støttekontakter.

Enheten har også 45 avlastere som nå etter ny særlov har fått fast ansettelse i kommunen. Disse skal ha tilbakebetaling fra 01.07 2017. Dette vil også påvirke det negative avviket på lønn.

Avviket på andre driftsutgifter skyldes kjøp av tjenester til brukere i enetiltak. Ett av tiltakene er ikke kompensert i årets budsjett. 150 000 er kjøp av tjenester fra vikarbyrå i desember 2017.

Positivt avvik på driftsinntekter skyldes økt brukerbetaling og refusjoner fra staten.

Boveiledertjenesten har i budsjett 2018 fått tilført 14 nye årsverk og har totalt 126,57 årsverk. Per 1. tertial er antall faste årsverk 96,8 og midlertidige årsverk 25,7. Enheten må prioritere å få ansatt personal i faste (store) stillinger jfr. heltidssatsningen. Sykefraværet sammenliknet med samme periode i 2017 har en oppgang på 1,1% til 9,9. Fraværet følges tett opp i forhold til rutiner og regler rundt sykefraværsoppfølging.

Vurderinger

Helse- og omsorgssektoren er midt i en omstilling. Boveiledertjenesten er stor og kompleks og leverer mange ulike tjenester. Det bør tydeliggjøres bedre og defineres hva slags tjenester enheten skal levere. Dette må gjøres i samarbeid med andre tjenesteenheter. Omstillingen åpner for muligheter til å tenke ny organisering.

Boveiledertjenesten har mange dyktige ansatte som hver dag leverer gode tjenester til brukerne. De står ofte i krevende situasjoner med utagering og brukere som selvskader. Behovet for kompetanse på dette området er stort. Enheten har fire ressurspersoner som er dyktige på HUA (håndtering av vanskelig adferd), men det krever kontinuerlig trening. Dette er økonomisk ressurskrevende. Sist måned hadde en av våre boliger 272 avvik på angrep på ansatte. For å sikre et trygt arbeidsmiljø er det viktig at ansatte har den riktige brukerkompetansen og får mulighet til å trene i arbeidstiden.

Det er andre risikomomenter i driften. Avlastning barn/unge er et område. Arbeidet med å få til en bedre kapasitetsstyring der pågår. Utfordringene ligger i at det stadig kommer nye vedtak. Boveiledertjenesten opplever også at vi mangler egnede boliger. Vi ser behov for barnebolig og overgangsbolig. Vi samarbeider godt med bygg- og eiendomstjenesten.

Det bør også jobbes med tjenester som ligger lavere i omsorgstrappa, slik som støttekontakter, private avlastere, BPA-ordninger og andre. Enheten har lite ressurser til å jobbe med og følge opp dette på en optimal måte slik som enheten er organisert nå.

Rekruttere og beholde rett kompetanse blir viktig fremover. Fokuset må være gode og robuste fagmiljøer. Det er svært positivt at kommunen satser på heltidsprosjektet. Boveiledertjenesten er pilot på to

avdelinger. Det å få til større stillinger handler mye om kulturendring og heltid vil garantert gi bedre kvalitet for både bruker, ansatte og ledere.

Mål	Beskrivelse	Status
Redusere sykefraværet for å nå kommunens målsetning	Enheten jobber godt med sykefraværsoppfølging. Det er en positiv nedgang fra i fjor til i år. Vi har nådd målsettingen om et fravær under 8 %	●
Sikre samsvar mellom vedtak og tjenesteutøvelse	Enheten samarbeider tett med bestillerenhet. Ved endring i behov hos bruker så meldes dette vi flettemail i Gerica til saksbehandler slik at vedtak endres. Årlig gjennomgang av vedtak	●
Bedre ressursstyring	Enheten har ingen god modell som fanger opp endringene/variasjonene i brukerbehov og tilsvarende ressursstyring. Dette er et tema i omstillingsprosessen,	●
Ivareta visjonen "En meningsfull hverdag for alle" gjennom aktivitetstilbud til personer som får tjenester og der det er muligheter for å forebygge behovet for tynge tjenester	Aktivitetshuset på Dømmesmoen har åpent hver dag unntatt helg. Nærmere 40 brukere er innom der i løpet av uka. Det produseres tennbriketter og andre produkter. Enheten har også andre tilbud til brukerne f.eks. jobb i kafeen på Dømmesmoen. Det er behov for andre aktiviteter og jobbmuligheter for denne brukergruppen. Byggets kapasiteter er sprengt og det er ønske om å kunne benytte andre boliger i kommunen som et supplement. Tilbudet ivaretar i høy grad visjonen om en meningsfull hverdag for alle.	●
Forbedret oversikt og kontroll på refusjonsinntekter knyttet til ressurskrevende brukere	Boveiledertjenesten har i samarbeid med økonomiavdeling fått laget et regneark som skal sikre oss en bedre oversikt og kontroll på refusjonsinntektene. Dette regnearket skal faglederne hver dag legge inn evt ekstratimer pga økt brukerbehov. Ved årets slutt vil det gi enheten en bedre oversikt. I tillegg følges vanlige prosedyrer som å melde bestillerenhet ved endringer i brukers behov.	●
Godt samarbeid og forventningsavklaring i Boveiledertjenesten	Helse- og omsorgssektoren er i en omstillingsprosess og strukturelle/organisatoriske endringer vil berøre boveiledertjenesten også. Vi er i gang med en intern prosess for å se på mulighetsrommet innad i tjenesten for å finne en hensiktsmessig struktur på enheten. Her er vi også avhengige av et godt samarbeid med andre enheter	●
Faglig kompetent og trygg bemanning	Boveiledertjenesten jobber med å implementere kompetanseplaner i alle tjenesteområdene. Flere av bofellesskapene har laget gode kompetanseplaner som viser hvilken kompetanse de har og hva som trengs frem i tid. Dette er viktige og kontinuerlige prosesser.	●
Implementere velferdsteknologiske løsninger	Bruk av velferdsteknologiske løsninger må i løpet av 2018/2019 bli en integrert del av tjenestebildet i boveiledertjenesten. Noen av boligene er i gang med utprøving. Ansatte og lederne trenger økt kompetanse på dette området. Vi har ressursperson med i velferdsteknologigruppe.	●

Kjøkkentjenesten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2017 April	Regnskap 2018 April	Budsjett 2018 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	2 861	3 115	2 759	-356
Andre driftsutgifter	2 631	2 781	2 566	-215
Driftsinntekter	-2 475	-2 798	-1 964	834
NETTO	3 017	3 099	3 361	262

Tabeller

Faste årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	12,6	12,6	0

Midlertidige årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	5,2	6,6	1,4

Årsaken til økning må sees i sammenheng med høyt sykefravær. I denne oversikten er der også regnet med 3 årsverk VTA plasser.

Måleindikatorer	1. tertial 2018	1. tertial 2017	Endring
Sykefravær	17,1%	3%	14,1%

Sykefraværet er årsak i forskjellige personlige årsaker, samt høyt arbeidspress på slutten av 2017. Forventer noe bedring mot sommer/høst.

Innledning

Drift har gått som forventet i første tertial. En del utskifting og fornying av utstyr som er utslitt er tatt over drift. Det er kommet inn inntekter fra 2017 som ikke ble ført før nyttår, og det gir noe feil bilde av drift.

Enheten har vært rammet av høyt sykefravær, noe som sliter på personalet som er på jobb. Noe av dette fraværet er på retur, men noe vil fortsette en stund til.

Teamleder på tjenesten er "utlånt" i 80 % til prosjektarbeid med kommunene i østre Agder, for ca. 6 måneder. Derfor også innleid vikar.

Resultat og aktivitet

Aktiviteten er høy i første tertial og det er behov for styrkning av bemanning. Mat til hjemmeboende er stabil på et høyt antall.

Kjøkkentjenesten er også nevnt i stortingsmelding nr. 15, "Leve hele livet" hvor drift og samarbeid mellom våre kjøkken og avdelinger nevnes spesielt.

Vurderinger

Omdømme og stolthet til ansatte gjør enheten god. Dagens aktivitet er stor, men fremover må enheten styrkes med ansattressurser. Antall ansatte er på 2007-nivå, og aktiviteten har hatt en enorm økning i de 10 årene som har gått. Dette gjenspeiler seg noe i sykefraværet vårt nå.

Teamleder er utleid til prosjekt "Aivo" sammen med kommunene i Østre Agder, og mulig fremtidig driftsansvarlig for dette.

Mål

Mål	Beskrivelse	Status
Holde sykefraværet under 3%		

Helsetjenesten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2017 April	Regnskap 2018 April	Budsjett 2018 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	16 490	16 967	18 137	1 170
Andre driftsutgifter	8 179	8 539	6 840	-1 699
Driftsinntekter	-1 680	-4 005	-2 672	1 333
NETTO	22 989	21 500	22 305	804

Faste årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	58,1	59,9	1,8

Midlertidige årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	13,3	14,8	1,5

Måleindikatorer	1. tertial 2018	1. tertial 2017	Endring
Sykefravær	5,2%	3,9%	1,3%

Aktivitetsdata

Aktivitetstall	2017	2018	Endring	Endring i %
Psykisk helse	1365	1570	205	15,0
Brannstasjonen legesenter	3572	4123	551	15,4
Helsesøster	4163	5045	882	21,2
Jordmor	526	192	-334	-63,5
Fysioterapi	1613	1549	-64	-4,0
Ergoterapi	646	630	-16	-2,5
Familiesenteret	277	266	-11	-4,0
Jobbsentralen	7225	6009	-1216	-16,8

Innledning

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

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

Også 2018 preges av vekst i helsestasjons- og skolehelsetjenesten, og fortsatt høy aktivitet og nye tiltak i Jobbsentralen.

Det finnes i dag ingen ledige listeplasser hos byens fastleger. Det kommer stadig henvendelser fra innbyggere som står uten fastlege, og vi har i dag intet annet alternativ enn å be dem skaffe seg fastlege i annen kommune. Dette er verken greit eller lovlig, og særlig beklagelig er det der henvendelsene kommer

fra barnevernet, NAV, SiA Helse, psykiatrien, rustjenesten eller kriminalomsorgen.

Flere nye stillinger forverrer vår prekære mangel på lokaler og arbeidsplasser. Noen aktiviteter må begrenses på grunn av mangel på tilgjengelige lokaler.

Resultat og aktivitet

Helsetjenesten fremstår i regnskapet med et mindreforbruk på 840 000.

Enheten har i prinsippet en drift som tilsvarer driftsbudsjettet.

Vi har noen reelle merforbruk, og noen situasjoner som gir regnskapstekniske skjevheter;

- en vikarordning ved Brannstasjonen legesenter medfører økte utgifter
- noen nyopprettede stillinger, som finansieres av tilskuddsmidler, har vi av regnskapstekniske grunner ikke fått overført rett beløp fra bundne fond, og dette fremstår derfor foreløpig som et merforbruk. Dette vil være rettet til 2. tertial.
- fortsatt har vi igangsatt oppfølgingstiltak for noen flyktninger med stort hjelpebehov der vi venter på tilskudd fra IMDi, disse tilskuddene er svært forsinket. Jobbsentralen fremstår pga dette med et tilsynelatende merforbruk på ca. 1 mill., dette vil utjevnes i løpet av året.
- Østre Agdersamarbeidet har vedtatt å samarbeide om flere driftstilskudd for spesialfysioterapeuter, et av disse for barnefysioterapi skal etableres i Grimstad fra 1/7-2018. Kommunestyret vedtok i budsjett 2017 å starte dette opp et år tidligere, og dekke utgiftene for det første året. Imidlertid har dette ikke kommet med i budsjett 2018, og dette vil frem til 1/7 gi et merforbruk på 212 000.

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 kommunikasjonstilbud, og vi har et prekært behov for større lokaler. Arbeidet med ny organisasjon, og utredning av mulighetene for et nytt "helsehus" har gitt ny energi til arbeidet.

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.

Vurderinger

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

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

Psykisk helse

Psykisk helse har meget høy aktivitet med hovedvekt på rehabiliterings- og utviklingsarbeid. Fortsatt oppleves tilbudet om akutte avklaringssamtaler der folk kan henvende seg og uten henvisning eller andre formaliteter raskt få inntil tre samtaler som meget vellykket. Disse inngår ikke i registreringen som fremkommer av tabellen.

Dagsenteret er ikke med i tertialrapporten tross at flere er på vedtak. De har høy aktivitet og et høyt fokus på folkehelse.

Psykisk helse ved Dømmesmoen har et godt og nær samarbeid med helsestasjonen og familiesenteret inn mot familier, og deprimerede mødre EPDS.

Aktiviteten har vært høy, og vedtaksmengden så høy at vi har måttet ha perioder med utsettelse av oppstart pga for lite ressurser på personalsiden.

Vi har fortsatt gode tall i når det gjelder akuttoppfølging uten vedtak.

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 uro og bekymring. Tjenesten er hardt presset, og må drives helt på kanten av det forsvarlige. Tjenesten må styrkes.

Fagleder har den siste tiden fungert som fagleder også i rustjenesten.

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 vikartjeneste. At kommunen ikke har ledig fastlegekapasitet presser kontoret ytterligere. Denne situasjonen har vært en meget stor belastning for personalet. Ny fastlege er vedtatt i budsjettet først fra 2019, og perioden frem til dette er på plass blir meget vanskelig.

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 i løp av året hatt hovedfokus på å øke tilstedeværelsen i skolene. Tjenesten har dels satt i gang en rekke nye tiltak, og dels kunnet utvide omfanget av tilbudene. Vi fikk 3 mill. kroner fra Helsedirektoratet sommeren 2017 i tilskudd til ytterligere styrking av det forebyggende arbeidet. Med tidkrevende prosesser for å få etablert nye stillinger ble disse nye stillingene først besatt tidlig i 2018.

Tjenesten fortsetter å ettervaksinere jenter født mellom 1991 og 1996 med HPV-vaksine for forebygging av livmorhalskreft.

Tjenesten flyttet i 2013 til allerede da trange lokaler; siden er bemanningen blitt fordoblet uten noen økning av lokalene. Ny veileder for tjenesten krever betydelig økt bruk av veiledning i grupper - dette har vi absolutt ikke plass til. Det er derfor et helt prekært behov for større lokaler. Det er utredet en mulig løsning ved bruk av modulbygg på P-plassen utenfor helsestasjonen, dette må vi få på plass så snart som mulig, frem til en varig god løsning i et evt nytt "helsehus" kan være på plass. Åpning av I4Helse i august 2019 vil bedre situasjonen noe, men er langt fra tilstrekkelig.

Jordmortjenesten

Begge våre jordmødre sluttet i vinter, og i overgangsperioden til de nye var på plass har vi, som tydelig fremkommer av aktivitetstallene, hatt begrenset kapasitet. Men med et godt samarbeid med fastlegene har svangerskapsoppfølgingen blitt godt og forsvarlig ivarettatt.

Fysio- og ergoterapitjenesten

Tjenesten arbeider med en lang rekke tiltak, og på mange arenaer. Fysioterapitjenesten til barn er kritisk lavt bemannet. Vi har fra 1. november 2017 i henhold til budsjettet for 2017 etablert et driftstilskudd for privatpraktiserende barnefysioterapeut, som har bedret behandlingstilbudet til barn. Denne siste stillingen vil fra 1/7 2018 inngå i Østre Agder-samarbeidet om spesialfysioterapitjenester. Stillingen har imidlertid ikke kommet med i budsjett 2018; tjenesten fremstår derfor med et merforbruk som vil komme opp i 212 000 per 1/7, deretter vil stillingen være finansiert fra Østre Agder.

Ergoterapitjenesten har ikke lenger ventelister, og den 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.

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 har vært vakant, ny psykolog er på plass i august.

Jobbsentralen

Jobbsentralen er fortsatt inne i en rivende utvikling med en rekke prosjekter og høy aktivitet. Det siste

større tiltaket er igangsetting av produksjon av paller for Skarpnes sementstøperi.

Når sentralen i regnskapet fremstår med et merforbruk på 1 mill., så er dette forårsaket av etablering av tilbud til flere flyktninger med store bistands- og tilretteleggingsbehov, men der IMDi har hatt store problemer med å få behandlet søknadene, og vi venter på utbetaling av flere slike tilskudd. Vi har derfor et "teknisk" merforbruk, men forventer å gå i balanse ved årets slutt.

Allmennlegetjenesten

Veksten i innbyggertallet har de senere årene 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.* Kommunen er i dag ikke i stand til å ivareta innbyggernes rett til å kunne velge, og i rimelig grad også kunne bytte, fastlege. Det er satt av midler til en ny fastlegestilling i 2019-budsjettet; dette er imidlertid vel sent.

Per i dag har kommunen INGEN ledige listeplasser, og innbyggere med behov for fastlege må oppfordres til å skaffe seg fastlege i en av våre nabokommuner. Dette er verken lovlig eller akseptabelt. Særlig beklagelig er det der henvendelsene kommer fra barnevernet, NAV, SiA Helse, psykiatrien, rustjenesten eller kriminalomsorgen.

Også i Grimstad er fastlegene utsatt for den samme utfordringen vi ser fra resten av landet; stadig flere oppgaver forventes løst av fastlegene, som har et meget stort arbeidspress som fremtvinger lange arbeidsdager.

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

Barnevernstjenesten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2017 April	Regnskap 2018 April	Budsjett 2018 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	9 767	9 973	10 200	226
Andre driftsutgifter	5 455	4 114	3 652	-461
Driftsinntekter	-610	-2 722	-2 208	514
NETTO	14 613	11 365	11 644	279

Faste årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	18,3	16,3	-2

Midlertidige årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	1,5	2,5	1

Måleindikatorer	1.tertial 2018	1.tertial 2017	Endring
Sykefravær	5,8%	3,7%	2,1%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	%
Antall bekymringsmeldinger	77	66	-11	-14,3
Antall hjelpetiltak i hjemmet § 4-4 og ettervern § 1-3	175	182	7	4,0
Antall barn med omsorgsvedtak	54	55	1	1,9
Antall barn på institusjon per 30.04.2018	3	2		

Innledning

Barnevernet er organisatorisk underlagt helse- og omsorgssektoren. Enheten bestod i 2017 av barneverntjenesten, samt PMTO i samarbeid med helsetjenesten. Enheten består av 19,4 årsverk.

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

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

Barneverntjenesten har i 2017 hatt stort fokus på drift og utvikling. 2017 har vært et år hvor tjenesten har gjennomført kartlegging av barnevernstjenesten sitt utfordringsbilde. Ekstern leverandør Storform AS har veiledet i denne prosessen. Dette arbeidet har pågått i 1. tertial og vil jobbes videre med utover 2018.

Resultat og aktivitet

Drift:

Barneverntjenesten har i 1. tertial mottatt noe færre bekymringsmeldinger enn på samme tidspunkt i fjor. Barneverntjenesten har noe aktivitetsøkning innenfor tiltak i hjemmet og innen nytt omsorgstiltak utenfor hjemmet.

I årsmeldingen 2017 meldte en om flere driftsavvik for 2017 som skulle rettes opp i omstillingsprosessen for 2018. Det mest kritiske avviket var saksbehandlingstid i tjenesten sitt undersøkelsesarbeid. Sammenlignet med første halvår i fjor har vi ved 1. tertial i år en bedring på 42 %. Barneverntjenesten behandlet i 1. tertial 89 % av sakene sine innenfor 3 mnd. frist. 11 % av sakene er utvidet pga. sakskompleksitet hvor vi har besluttet utvidet frist jf. lovverket.

Bemanning:

Barneverntjenesten har en bemanningsressurs som er lavere enn landsgjennomsnittet. (Kostra fra 15 mars for 2017). Barneverntjenesten har 22,8 barn med undersøkelse eller tiltak per årsverk. Til sammenligning har Arendal kommune 18,8 barn per årsverk og Kristiansand kommune 15,6 barn per årsverk. Landet uten Oslo ligger på 15,2 barn per årsverk.

Barneverntjenesten i Grimstad er lavt bemannet og har stort behov for økt bemanning for å dekke lovkrav som for eksempel lovpålagt oppfølging av barn med hjelpetiltak i hjemmet, veiledning av fosterforeldre, tid til primærforebyggende arbeid i samarbeid med familiens hus. Per idag har barneverntjenesten nok med å drive godt kjernebarnevern i de tyngste sakene.

Økonomi:

Netto driftsutgifter per innbygger til barneverntjenesten: (Kostra fra 15 mars for 2017)

Landet uten Oslo kr. 2 217

Grimstad kr. 1 623

Arendal kr. 2 529

Kristiansand kr. 2 327

Barneverntjenesten i Grimstad ser allerede effekten av Hjemme Hos prosjektet som i fjor ble omgjort til faste årsverk. Vi klarer å hjelpe flere barn i hjemmet med bedre kvalitet enn private aktører. I tillegg har vi unngått flere plasseringer og hatt tilbakeføring etter akutt plassering av flere med hjelp av tiltaket Hjemme Hos. Hjemme Hos er et godt sekundært forebyggende tiltak for Grimstad kommune.

I 1. tertial i år har barneverntjenesten ett mindreforbruk på kr 279 000.

Det er knyttet risiko til hvor stor den økonomiske og administrative kostnaden av avlasterdommen vil bli. Avlasterdommen førte til at kommunen måtte anse besøkshjem etter lov om barneverntjenester som arbeidstakere og ikke oppdragstakere. Konsekvensen er at lønningen går opp med ca 100 %.

Regnskap og budsjett er forventet å gå i balanse med dagens aktivitetsnivå. Høyrisiko til hvilken konsekvens avlasterdommen vil gi, dette kan gi ett merforbruk. Tjenesten vil komme tilbake med estimat på dette i 2. tertialrapport

Utvikling:

Barneverntjenesten sitt utviklingsarbeid og omstillingsarbeid er igang. Dette vil tjenesten komme tilbake til i 2. tertial. Det vil være evaluering av utviklingsarbeidet mai 2018.

Vurderinger

Tjenesten leverer godt i forbindelse med undersøkelsesarbeidet. Her har vi hatt en god bedring både på kvalitet og saksbehandlingstid. Dette er tjenesten godt fornøyd med. Hjemme Hos fungerer godt og har bidratt til reduserte kostnader i 2017 og at flere får hjelp i hjemmet enn tidligere.

Barneverntjenesten sitt omstillingsarbeid går etter planen. Vi ser at tjenesten vil kunne få ett kvalitetsløft etter endt omstilling.

Risikoområder:

Utførelsen av lovpålagte oppgaver:

Barneverntjenesten har stabil og godt oppmøte på jobb. Tjenesten leverer godt ut fra de ressursene en har. Tjenesten er i behov for økt bemanning for å sikre alle de lovpålagte oppgavene. Det vil fortsatt være avvik på lovpålagte oppgaver som tiltaksplaner og evaluering av hjelpetiltak i 2018 dersom ikke tjenesten øker sin grunnbemanning. Tjenesten har lavt sykefravær, og dette har vært stabilt siste to år.

Avlasterdommen:

Avlasterdommen gir økonomiske og administrative konsekvenser. Dette kommer tjenesten tilbake med i 2. tertial, slik at estimatet blir mest mulig kvalitetsjekk.

Beredskapsplasseringer og institusjon:

Tjenesten har ikke økonomiske ressurser til høyere aktivitetsnivå innen akuttplasseringer i 2018. Dette er kostbare tiltak. Det er knytt risiko til dette området. Dette fordi vi må handle dersom det oppstår akutte situasjoner som krever plasseringer for eks. barn og unge som er utsatt for vold og overgrep.

Mål

Mål	Beskrivelse	Status
Videreutvikle barneverntjenesten sin organisering slik at vi sikrer at lovpålagte oppgaver gjennomføres.	Er iverksatt i forbindelse med omstillingsarbeidet	
Implementere Hjemme hos som en del av barneverntjenesten	Hjemme Hos er endel av tjenesten. Målet er oppnådd	
Sikre god kompetanse innen saksbehandling, tiltaksarbeid og metodearbeid	Sikre god kompetanse er stadig ett kontinuerlig arbeid.	

Feviktun

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2017 April	Regnskap 2018 April	Budsjett 2018 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	13 550	15 115	14 871	-245
Andre driftsutgifter	3 723	4 056	3 622	-434
Driftsinntekter	-2 524	-3 187	-2 111	1 076
NETTO	14 750	15 984	16 381	397

Faste årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	46,8	46,7	-0,1

Midlertidige årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	6,6	8,3	1,7

Måleindikatorer	1. tertial 2018	1. tertial 2017	Endring
Sykefravær	7,1%	6,3%	0,8%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	%
Belegg langtid demens (42 senger)	96%	98,2%	2,2	2,3
Belegg KØH (2 senger)	49%	68%	19	38,8
Belegg Korttid (7 senger)	94%	98,8%	4,8	5,1
Antall senger totalt	51	51	0	0

Innledning

Feviktun bo og omsorgssenter har i 1. kvartal 2018 driftet 51 plasser fordelt på fire avdelinger. Vi har tre avdelinger for personer med demens. En korttidsavdeling som også har to kommunal øyeblikkelig hjelp senger (KØH). Vi har sykehjemslege i full stilling.

Beleggsprosenten på langtidsavdeling har vært 98,2 %. Korttidsavdeling har beleggsprosent på 98,8 % (94 % i 2016) og KØH har hatt en økning fra 49 % til 68 %. Belegget på korttid og KØH har hatt en økning, og god utnyttelse av sengene. Livsglede, aktivitet, trivsel og høy kompetanse står i hovedfokus og preger den daglige driften.

KØH (kommunal øyeblikkelig hjelp) sengene (2 stk.) er en del av Østre Agder og er et desentralisert tilbud til Myratunet. I november 2017 gitt ett mandat fra rådmennene i Arendal og Grimstad om å utrede fremtidig KØH-tilbud, samlokalisering med legevakten og ett økonomisk nedtrekk på 4-6 millioner. Konklusjonen på dette arbeidet var bla. at de andre kommunene ønsket å legge ned sengene på Fevikun. I mars ble det gitt tilbakemelding fra administrasjonen om at Grimstad ønsket å trekke seg ut av Østre-Agder samarbeidet knyttet til KØH fra 1.1.2019. Saken er også politisk behandlet i april og mai. Utfordringen knyttet til å drifte KØH i egen kommune er knyttet til legeberedskap på kveld/helg og det må vi jobbe med å få på plass. Vi ser store positive ringvirkninger av å ha KØH i egen kommune og er glade for å kunne videreutvikle tilbudet for innbyggerne våre.

Dette første tertiale har hatt fokus på struktur og omstilling i hele sektoren. Dette preger også vår hverdag

der vi har flere prosjekter som vil påvirke både ledelsen og ansatte. Eksempel på dette er ny organisering, boligstrukturprosjektet og heltidskultur.

I budsjett 2018 er det høy risiko knyttet til den økonomiske situasjonen knyttet til KØH, og vi har fått et innsparingskrav på 2 millioner. Det er nødvendig å presisere at budsjettet knyttet til KØH er noe misvisende da det ligger inne 100 % sykehjemslege i dette budsjettet som vi ikke har fått dekning for og som også er lege på hele sykehjemmet. For å møte innsparingskravet er det ulike tiltak:

1. Vi har en ekstra oppholdsbetaling (fra des 2017) i årets regnskap som utgjør ca. 600 000
2. Vi har tatt ned 1 årsverk sykepleier på KØH
3. Stram drift og alltid vurdering av innleie på hele huset

Per 1. tertial 2018 er økonomien +397 000 kroner. Vi har en utestående oppholdsbetaling for april som utgjør ca. 550 000 og utestående lønnsrefusjoner på ca. 125 000. Risikoen knyttet til KØH kan skaleres ned fra rød til gul. Vi ser at vi har noe merforbruk på enkelte avdelinger som vi må følge opp, og ledergruppen vil ha økt fokus på å internkontroll og rapportering. Vi vil også måtte benytte lege fra vikarbyrå i sommer siden sykehjemslegen vår har sagt opp og ny ikke er på plass før tidligst medio august.

Resultat og aktivitet

Demensavdelingene har stort sett vært preget av normal, stabil drift. Vi har i perioder hatt behov for innleie av ekstrahjelp på grunn av utfordrende adferd og behov for skjerming. I februar hadde vi en influensaepidemi som også utløste noe behov for ekstra bemanning. Vi satt i gang mange tiltak for å forhindre smittespredning og det gav oss god øvelse i smittehåndtering.

Vi hadde en økning i avvik som gjelder vold og trusler i 2017 og begynnelsen av 2018. Vi har hatt fokus på kompetanseheving hos de ansatte og har gjennomført e-læringskurs knyttet til samtykkekompetanse og kapittel 4a (tvungen somatisk helsehjelp). Det er også gjennomført 4 kurs på 2,5 timer med undervisning om demens, tillitsskapende tiltak og hua kurs (håndtering av utfordrende adferd).

KØH og korttid har hatt godt belegg og de ansatte jobber godt med rehabilitering og gode pasientforløp. Her jobbes det tverrfaglig og det er godt samarbeid med lege, fysio og pleiepersonell. Her er sykepleiedekningen i grunnbemanningen god, noe som gjør at kompetanse behovet kan ivaretas ved sykdom eller fravær.

Dagsenteret har stabile ansatte, og de hjemmeboende som har plass på Fevikun gir uttrykk for at de trives godt. Dagsenteret har noen plasser som er tilrettelagt for personer med demens.

Vi har hatt økt fokus på manglende kompetanse på vakter i vår og vi ser at det er utfordrende å få dekket vakter med riktig kompetanse. Vi har i perioder sykepleiervakter som dekkes av både omsorgsarbeidere og assistenter. Denne kartleggingen må vi ta med oss inn i arbeidet med kalenderturnus som skal iverksettes fra 2019 og arbeidet med heltid. Det må lages en behovsanalyse der vi samstemmer kompetansen vi har i grunnbemanning versus reell bemanning som går i vakter. Vi ser også at i ferieperioder har vi så godt som ingen søkere som er sykepleiere og tror grunnbemanningen må være høy nok til å kunne håndtere ferier uten å måtte bruke vikarbyrå. Vi gleder oss til å jobbe med heltidsprosjektet siden Fevikun har mange små stillinger. 2A har laget ny turnus i vår og der har vi klart å øke 2 stillinger til 100 %.

Fevikun samarbeider med UIA i forhold til flere prosjekter som Sosial Innovasjon i norske Sykehjem (SIS) og In for Care. Vi har også et tett samarbeid med NAV i forhold til språkpraksis og annen praksis. Dette er til gjensidig nytte og glede.

Mål 1: Pasientsikkert sykehjem

Pasientsikkerhet er ett viktig område å jobbe systematisk med. Vi ønsker å implementere tiltakspakker fra www.pasientsikkerhetsprogrammet.no. Fra tidligere har vi implementert TILT (Tidlig Identifisering av Livstruende Tilstander) og skal nå ha fokus på ernæringskartlegging og tiltak. Oppstart har blitt utsatt pga. andre enhetsovergripende prosjekter. Vi er i oppstartsfasen med å innføre tavletemodikk på avdelingene.

Mål 2: Resertifiseres som livsgledehem

Fevikun er et livsgledehem og det preger hverdagen til de som bor og jobber her. Det høy aktivitet og mange trivselstiltak. Vi har fast utedag rundt bålpannen, ulike kulturarrangement og konserter, årstidbord i avdelingene og individuelle aktiviteter for den enkelte ut fra "min historie". Vi har også huskatt og fugler noe som gir stor glede. Målet er at vi skal resertifiseres som livsgledehem for 4. gang høsten 2018.

Mål 3: Sykefravær under 8%

I 1. tertial har vi ett fravær på 7,1 %. Av dette er korttidsfraværet på 1,6 % noe vi er veldig godt fornøyd med. Faglederne jobber godt med å forebygge sykemeldinger og oppfølging av de som er syke. Folk trives på jobb, og det er god stemning på huset.

Vurderinger

Vi har noen risikomomenter som er viktige å jobbe med.

1. 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. Rekruttering til sommeren er utfordrende for å få på plass personer med riktig kompetanse og erfaring. Vi skal i gang med kalenderturnus fra 2019, og vi må her se på mulighetene for å øke stillingene og gjøre om turnusen. Rekruttering og riktig kompetanse på vakter har vi sett kan være krevende i perioder.

I dagens turnuser har vi mange kortvakter for å dekket inn de mest intense arbeidsperiodene i løpet av en dag. Dette er uheldig, men de ansatte ønsker heller å jobbe flere og kortere kveldsvakter enn å være færre folk, for da blir kvaliteten for dårlig og arbeidspresset for høyt. Vi bør tilstrebe fulle vakter i ny turnus, men det er utfordrende å få det til med årsverk og pasientens behov.

Helgeutfordringen må også løses. Dette kan gjøres på flere måter og sammen med de ansatte og politikerne må vi se på løsninger. Skal vi ha langvakter? Bonustrapp for ekstra helger? Andre tiltak?

2. En utfordring vi ser når det gjelder 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. Vi jobber systematisk med kompetanse på adferd som utfordrer knyttet opp mot avvikene på vold og trusler.

3. I budsjett 2018 har KØH høy risiko og det har flere årsaker. Vi har fått overført sykehjemslege fra helsetjenesten uten midler til å dekke lønnskostnadene. Budsjetteringen knyttet til KØH er også uheldig da den ikke viser samdriftsfordelene med korttidsavdelingen.

Å få på plass legeberedskap på KØH fra 2019 kan bli krevende og må jobbes tett med i tiden som kommer.

4. Vi må fortsette å jobbe kontinuerlig med å redusere sykefraværet.

Mål

Mål	Beskrivelse	Status
Pasientsikkert sykehjem	Vi ønsker å bli ett pasientsikkert sykehjem som har fokus på områdene i det nasjonale pasientsikkerhetsprogrammet. For å implementere pasientsikkerhetsprogrammet må de ansatte ha kunnskap om forbedringsmetodikk og tiltakspakker. I 2018 ønsker vi å ha fokus på ernæring og videreføring av TILT (Tidlig Identifisering av Livstruende Tilstander).	
Resertifiseres som Livsgledehjem	Livsglede er viktig for de som bor hos oss. Vi kartlegger deres historie når de flytter inn hos oss og ut fra tidligere og nåværende interesser får de individuelle aktiviteter hver uke. Vi følger også opp livsgledekriteriene.	
Sykefravær lavere enn 8 %	Vi ønsker ett godt arbeidsmiljø for de ansatte og et sykefravær lavere enn 8%. I 1. tertial 2018 hadde vi ett totalt fravær på 6%. Av disse hadde vi et korttidsfravær på 1,6%. Vi har fokus både på å forebygge sykemeldinger og følger de som er syke tett opp.	

Frivolltun

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2017 April	Regnskap 2018 April	Budsjett 2018 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	22 972	26 029	23 220	-2 809
Andre driftsutgifter	1 286	4 905	1 185	-3 719
Driftsinntekter	-4 634	-5 840	-1 541	4 299
NETTO	19 623	25 093	22 864	-2 229

Faste årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	74,9	75,8	0,9

Midlertidige årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	9,7	10,6	0,9

Måleindikatorer	1. tertial 2018	1. tertial 2017	Endring
Sykefravær	8,8%	9,3%	-0,5%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	%
Vedtakstimer 1. ter	13943	15044	1101	7,9
Beboere 1,ter	172	175	3	1,7

Innledning

Frivolltun bo- og omsorgssenter består av et sykehjem med 48 rom, 42 heldøgnsbemannede omsorgsboliger og dagsenter. Sykehjemmet har to langtidsavdelinger for personer med demens, en ressursavdeling for personer med demens og utfordrende adferd, to korttidsavdelinger for rehabilitering og en lindrende enhet. Enheten behandler pasienter med omfattende pleie- og omsorgsbehov, og samarbeider godt med bestillerenheten og andre enheter i helse- og omsorgssektoren. Enheten har som mål å levere tjenester med høy kvalitet,

Frivolltun har fokus på livsglede, og forventer å bli resertifisert som livsgledehem i løpet av våren 2018.

Frivolltun er en sentral partner i EU-prosjektet In For Care, som ser på bruk av frivillige og livsglede som virkemiddel i tjenestene. Enheten er som et av fem sykehjem i Norden aktive deltakere i prosjektet Innovasjon i sykehjem, som drives av Universitetet i Agder i samarbeid med Nordlandsforskning.

Frivolltun er et innovasjonssenter, og har kommunens og regionens visningsarena for velferdsteknologi. Enheten tar i mot besøk fra andre kommuner og interesserte som ønsker å lære av hvordan kommunen jobber med velferdsteknologi.

Enheten har et merforbruk i forhold til budsjett per 1. tertial 2018. Merforbruket er knyttet til lønnsmidler og skyldes stor aktivitetsvekst og større pleietyngde, i all hovedsak på GROM.

Grom har en vekst i vedtakstimer på 8 % per første tertial 2018 sammenliknet med samme periode i 2017. Ressursstyringsmodellen og drift i henhold til vedtakstimer gir uforutsigbarhet i driften og gjør planlegging krevende.

Pleietyngden er stor, spesielt på korttidsavdelingene, sykepleiedekningen er lav og enhetens ansvar for drift av bestillerfunksjonen på kveld/natt/helg og høytid er på grensen av forsvarlig.

Resultat og aktivitet

Frivolltun bo- og omsorgssenter er et åpent og aktivt livsgled hjem med god kvalitet på tjenestene. Enheten og avdelingene tar høyde for at tjenestene skal være faglige forsvarlige og at pasientsikkerheten skal være ivarettatt.

Frivolltun har ansatte med kompetanse innen et bredt fagfelt og som aktivt bidrar med kompetanseheving i egen enhet, andre enheter og nærmiljø. Medarbeiderne deltar i interne og eksterne opplæringsprogram for å tilegne seg kunnskap som kommer pasientene til gode. Samtidig utgjør mangelen på stabil sykepleiekompetanse en risikoutfordring. Innleie av kompetanse er ressurskrevende og gir manglende kontinuitet i arbeidet. Et stort arbeidspress grunnet aktivitetsvekst skaper utfordringer, spesielt på korttidsavdelingene og GROM.

Frivolltun bo- og omsorgssenter har et samlet merforbruk på kr 2,2 millioner i 1. tertial 2018. Merforbruket skyldes aktivitetsvekst og kostbar innleie av egne vikarer og ekstrahjelp samt innleie av sykepleiere gjennom vikarbyrå. Merforbruket er størst på GROM og avdeling Sarita.

Grom

GROM registrerer en aktivitetsvekst i 1. tertial 2018 på 8 % sammenliknet med samme periode i 2017. Flertallet av beboerne på GROM har en demensdiagnose med omfattende pleie- og omsorgsbehov.

Merforbruket på GROM forklares i hovedsak med innleie av ekstra bemanning rundt beboere med et stort pleie- og oppfølgingsbehov. Oppfølgingsbehovet kan strekke seg over kortere eller lengre tid og er kostnads-krevende. Uforutsigbarhet og stor variasjon i pleietyngden kombinert med utfordringer med å dokumentere svingningene i pleiebehovet, er gjennomgående utfordringsområder i driften av heldøgns-omsorgsboliger (HDO).

Korttidsavdelingene

Pasientlogistikken og pasientadministrasjonen på korttidsavdelingene er svært utfordrende. Faste rutiner, prosedyrer og oppgaver krever mye tid og ressurser. En rekke oppgaver, som ikke alltid står i samsvar med tilgjengelige arbeidskraft, utfordrer forventningene og kravene om faglig forsvarlig drift.

Korttidsavdelingene betjener bestillerenhetens vakttelefon på kveld, helg og helligdager. Avdelingens betjening av bestillerfunksjonen er risikovurderet og fastsatt som kritisk på grunn av ressursknappheten og mangel på stabil kompetanse i avdelingen.

Faglederne på korttidsavdelingene har over lang tid stått i en svært krevende arbeidssituasjon. Sykefraværet blant sykepleierne har tidvis vært høyt, og det har vært vanskelig å rekruttere sykepleiere i vikariat og ledige stillinger. Faglederne har en administrasjonstid på 50 %.

Langtidsavdelingene

Beboere i dagens langtidsavdelinger på sykehjem kjennetegnes av høy alder og komplekse sykdomsbilder. Demenssykdom kommer ofte i tillegg til annen somatisk sykdom. Omsorg av god kvalitet innebærer at det til enhver tid er tilstrekkelig med kvalifisert personale i sykehjemmene. Fra 01.01.2018 har enhetene fått godkjent 1,7 nye årsverk til å styrke bemanningen på kveldstid, mandag til og med fredag, på avdeling Guldregn og Ferm.

Fagleder og helsepersonellet evaluerer aktivitetene i avdelingene fortløpende, benytter kompetanse i spesialisthelsetjenesten og tar opp hendelser i refleksjonsmøtene. Ressursavdelingen defineres som en spesialavdeling.

Dagsenter

Enhetens dagsenter er et foregangssenter for etablering av aktivitetstilbud for personer med demens. Dagsenteret får statlig støtte til drift, og får stadig besøk av andre kommuner som ønsker å etablere lignende dagsentre. Enheten har også et dag- og kveldssenter på Grom. Ved å tilby felles samlinger og aktiviteter for beboerne, reduseres behovet for individuell oppfølging i form av enkeltvedtakstimer.

Nærvær og fravær

Frivolltun har et samlet sykefravær på 8,3 % i første tertial 2018, en nedgang på 1 % sammenliknet med samme periode i 2017.

Vurderinger

Frivolltun har til hensikt å levere tjenester med god kvalitet. Korttidsavdelingen driver effektivt i forhold til eksisterende ressurser og liggedøgn per pasient er redusert. Bemannings- og kompetanseutfordringene gjør det krevende å holde rehabiliteringsaktiviteten på ønsket nivå, spesielt i helgene. Det registreres et

økende press og aktivitetsvekst i hjemmetjenesten, på GROM og Berge gård senter og det er etablert samarbeidsmøter for å sikre best mulig pasientflyt.

Ansatte ved ressursavdelingen tilbyr opplæring for ansatte i andre enheter og bidrar i opplæring tilknyttet prosjektet "demensvennlig samfunn". Enhetens ansatte bidrar i innovasjonsprosjekter og samarbeider tett med universitetet og andre enheter og kommuner. Gjennom samarbeidet sikres det at tjenestene leveres i tråd med nye krav og fremmer innovasjon innen helse og omsorg.

Ressurs- og bemanningssituasjonen på Frivolltun bo- og omsorgssenter er krevende og gir daglige utfordringer. Ansatte og ledere vil delta aktivt i arbeidet med å sikre gode tjenester for fremtiden.

Mål

Mål	Beskrivelse	Status
Frivolltun er et åpent og aktivt livsgledehem med høykvalitet på tjenestene	Frivolltun resertifiseres som livledehem for 5. gang 29.05.2018. Enheten har i første tertial 2018 hatt fokus på et tettere samarbeid med pårørende og har laget rutiner for å ivareta dette uavhengig av hvem som er på jobb. Enheten er en viktig læringsarena for studenter, elever og lærlinger, og har i 2018 også fire helserekutter fra Menn i helse. Enheten har oppdatert prosedyrer i QM+ og deler prosedyrene med andre kommuner som jobber med å sertifisere seg som livsgledehem.	
Frivolltun har ansatte med høy kompetanse innen et bredt fagfelt som aktivt bidrar med kompetanseheving i egen enhet, andre enheter og nærmiljø	Enheten har i 2018 hatt fokus på innføring av nytt sykesignalanlegg med tilhørende velferdsteknologi. Det er laget tjenestereiser, ROS-analyser og prosedyrer. Enheten bruker ressurspersoner på avdelingene for opplæring av de ansatte. Undervisning og veiledning av andre enheter, kommuner og nærmiljøet innen flere kompetanseområder som demens, velferdsteknologi og livsglede.	
Frivolltun er et innovasjonssenter hvor bruk av velferdsteknologi, innovasjon og samhandling står i fokus.	Enheten deltar i velferdsteknologiprojekt og tester ut nye løsninger. Nytt signalanlegg implementeres i mai/juni 2018. Tett samarbeid med universitet og forskningsinstitusjoner	

Berge gård senter

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2017 April	Regnskap 2018 April	Budsjett 2018 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	13 765	15 689	13 702	-1 987
Andre driftsutgifter	468	2 152	92	-2 060
Driftsinntekter	-1 384	-1 889	-608	1 281
NETTO	12 849	15 952	13 186	-2 767

Faste årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	51,6	52,2	0,6

Midlertidige årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	4,7	6,2	1,5

Måleindikatorer	1. tertial 2018	1. tertial 2017	Endring
Sykefravær	8,1%	7,4%	0,7%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	%
Vedtakstimer 1.ter	16868	19903	3035	18,0
Brukere 1. ter	304	295	-9	-3,0

Innledning

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 kommunens omkring 400 hjemmeboende med trygghetsalarm eller med vedtak om tjenester på natt, inkludert omsorgsboligene på Berge gård senter.

Merkantil avdeling består av sjåførtjenesten, dagsenteret og hjelpemiddelavdelingen.

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.

Berge gård senter registrerer en stor aktivitetsvekst første tertial 2018. Pleietyngden er økt og det er til enhver tid krevende å ha riktig og nødvendig fagkompetanse på arbeid. Mangel på tilgjengelige vikarer, både sykepleiere og helsefagarbeidere, har medført innleie fra vikarbyrå.

Berge gård senter har et merforbruk i forhold til budsjett. Merforbruket er knyttet til lønnsutgifter til vikarer, ekstravakter, overtid og vikarbyråinnleie, og forklares med aktivitetsveksten, tilsynsvakt brann ordningen på kveld/natt og utfordringene knyttet til å rekruttere/oppbemanne på kort varsel med rett kompetanse.

Berge gård senter har startet et internt omorganiseringsarbeid hvor målsettingen er å tilpasse driften til dagens beboere/pasienter, ansatte og deres behov. Gjennom noen enkle bygningsmessige tilpasninger, og inndeling i flere avdelinger, vil ansatte kunne betjene beboere og administrere arbeidet bedre og mer effektivt.

Resultat og aktivitet

Berge gård senter har som mål å levere faglig forsvarlige tjenester. Enheten skal organiseres hensiktsmessig og være tilpasset pasienter og ansatte. Ledelsens og ansattes daglige utfordring 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 krav på av hjelp.

Aktivitetsnivået i første tertial 2018 viser en vekst på 18 % sammenliknet med første tertial 2017. Uforutsigbarhet og svingninger i pleietyngden og innleggelser gjør det 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, krav til dokumentasjon og opplæring av nye vikarer. Kontrollspennet hos enkelte fagledere er svært stort – over 50 medarbeidere for en fagleder.

Enheten opplever en ressursknapphet, både bemannings-/kompetansemessig og økonomisk. Det er svært vanskelig å rekruttere sykepleiere til ledige vikariater og svangerskapspermisjoner. Berge gård senter har et godt arbeidsmiljø.

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

Hjelpemiddelavdelingen registrerer en økning i antall oppdrag og har per 30.04.18 omlag 100 oppdrag på restanselista. Det er ikke samsvar mellom de forventninger som stilles til avdelingen og hva avdelingen har kapasitet til å levere på grunn av lav bemanning..

Endring og utvikling

Enheten har fortløpende fokus på hvordan vi organiserer og evaluerer arbeidet. Det er satt i gang et prosjekt for hvordan tjenestetilbudet på Berge gård senter skal organiseres. Målet er at enheten i løpet av året er delt inn i flere avdelinger og grupper for å kunne gi beboerne enda bedre oppfølging.

Riktige fasiliteter - bedre tjenester

Avholdte vernerunder i 2017 påpekte 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 presenterte oppgraderingsbehovene for kommunalsjefen, og det ble forberedt en sak til kommunestyret i januar 2018 hvor plan for omdisponering og tilpasning av lokaler ble lagt frem (PS 18/4 sak 17/7444). Kommunestyret fattet vedtak som gir enheten muligheter for å iverksette nødvendige strukturelle og bygningsmessige endringer. Et samarbeid med bygg- og eiendomstjenesten og bestillerenheten er etablert og de bygningsmessige endringene utføres parallelt med planleggingen og organiseringen av tjenestene.

Kommunestyret fattet i juni 2017 vedtak (17/76) om tilskudd for å lukke brannavviket, og det ble laget en plan for å sikre forsvarlig drift frem til nødvendige brannsikkerhetstiltak er ferdigstilt.

Arbeidet med å lukke brannavviket er påbegynt og forventes avsluttet 15. juni 2018.

Medarbeiderskap

Berge gård senter 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 tilfredsstille nødvendige krav til kompetanse på en arbeidsplass med en beboergruppe med stadig større pleie- og omsorgsbehov.

Enheten har regelmessige møter med tillitsvalgte og verneombud. Nytt bruker- og pårønderåd er etablert, og det er avholdt et møte i utvalget i første tertial.

Enhetsleder på Berge gård senter har fra 1.12.17 i tillegg vært konstituert som enhetsleder på Frivolltun bo- og omsorgssenter.

Økonomi

Enheten har et merforbruk i forhold til budsjett per 30.04.18 på kr 2,7 millioner. Budsjettet for 2017 ble lagt ut fra aktivitetstallene for september 2017, på et tidspunkt da enheten registrerte et relativt lavt antall

vedtakstimer (3700). Merforbruket forklares med stor aktivitetsvekst, innleie av ekstrabemannning fra egne vikarlister og bemanningsbyrå, og innleie av tilsynsvakter som følge av oppfølging etter branntilsynet.

Vurderinger

Etter at de strukturelle, bygningsmessige endringene er gjennomført og bemanningen er tilpasset beboerne i mindre avdelinger, er det enhetens intensjon at driften oppleves mer rasjonell, oversiktlig og hensiktsmessig. Omorganiseringen løser likevel ikke det behovet enheten har for flere årsverk og mer kompetanse i form av flere sykepleiere.

Enheten ser egen organisering i sammenheng med det pågående struktur- og heltidsprosjektet i helse- og omsorgssektoren. Lederspennet til enhetens fagledere er i dag for stort. Mulige justeringer av lederspennet må i sees sammen med resultatet av sektorens behov og endring.

Ledelsen på Berge gård senter er i fortløpende dialog med kommunalsjef, økonomi- og HR-avdeling for drøfting av de økonomiske utfordringene enheten har.

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.

Mål

Mål	Beskrivelse	Status
Berge gård senter leverer faglig forsvarlige tjenester.	Enheten arbeider fortløpende med å kvalitetssikre tjenestene gjennom prosedyrer og rutiner. Det er krevende å rekruttere nødvendige ressurser og riktig fagkompetanse til å dekke opp turnusen.	●
Berge gård senter er organisert i hensiktsmessige avdelinger tilpasset beboere og pasienter.	Der er startet opp et internt omorganiseringsprosjekt hvor målet er å drifte enheten mer rasjonelt til det beste for pasienter og ansatte.	●
Berge gård senter er en god og ivaretakende arbeidsplass for alle ansatte.	Enheten har i perioder et stort arbeidspress hvor pleietyngden ikke står i samsvar med tilgjengelige ressurser. Det er krevende å få til en kontinuerlig drift da det til tider er inne mange vikarer, det er få sykepleiere i turnusen og uforutsigbarhet på grunn av ressursstyringsmodellen.	●

Hjemmetjenesten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2017 April	Regnskap 2018 April	Budsjett 2018 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	21 666	24 055	22 641	-1 414
Andre driftsutgifter	1 598	2 032	1 155	-877
Driftsinntekter	-202	-97	0	97
NETTO	23 062	25 991	23 796	-2 195

Faste årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	71,1	73,4	2,3

Midlertidige årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	11,6	9	-2,6

Måleindikatorer	1. tertial 2018	1. tertial 2017	Endring
Sykefravær	8,3%	12,3%	-4%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	%
Antall brukere totalt per mars	1355	1484	129	9,5
Totalt utførte tjenestetimer per mars	17987	19266,5	1279,5	7,1

Innledning

Fevik og Frivoll hjemmebaserte tjenester består av hjemmesykepleie, avlastningsoppdrag, praktisk bistand, turnusbemannet leilighet for ressurskrevende bruker og brukerstyrte personlige assistenter. Det har blitt utført tjenester til opptil 650 innbyggere per måned, derav 498 i hjemmesykepleien og resterende tjenester er utført til de innbyggerne som kun har praktisk bistand, brukerstyrt personlig assistanse, ressurskrevende tjenester og akutt behov trygghetsalarmer.

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 1. tertial vært preget av en stor økning i vedtakstimer og det har aldri tidligere vært utført tjenester til et så høyt antall innbyggere. Økningen på 10 % fra 2016 til 2017 i antall besøk utført, har altså fortsatt inn i 1. tertial 2018. Det er 9,5 % økning på antall brukere det ytes tjenester til i 2018 sammenlignet med samme periode i 2017. Dette har medført behov for mer personell, mer kjøring og logistikkarbeid. De økte vedtakstimene er på 7,1 %, og det har resultert i et behov utover grunnbemanningen på ekstra timeinnleide på 4,5 årsverk.

Enheten har jobbet mot så nøktern drift som mulig, samtidig med at kvalitet og kompetanse har vært ivarett. Oppdrag har vært fordelt internt mellom team for å utnytte dagens ressurser best mulig. Det har ikke vært mulig å skaffe nok høyskoleutdanna timelønna personell i perioden, slik at fast ansatte har

jobbet ekstra også og det har resultert i overtid. Det har vært behov for ekstra opplæringstimer til nytt ekstra personell, og det er gitt opplæring til andre enheter blant annet til natttjenesten på grunn av spesielle faglige prosedyrer og maskiner til innbyggere med behov for nødvendig helsehjelp.

Enheten har klart å utføre de ekstra lovpålagte vedtakstimerne uten bruk av vikarbyrå og uten bruk av ekstra driftsmidler som flere biler, mobiler og uniformer.

Sykefraværet har utviklet seg positivt med forbedring på 4 % sammenlignet med samme periode i 2017. Enheten har færre langtidssykemeldte og har jobbet godt med nærvær, blant annet tilbudt gratis influensavaksine til alle ansatte høst 2017. Det jobbes nå mot å få ned korttidsfravær innenfor 2 %.

Resultat og aktivitet

Enheten har et overforbruk per 1. tertial på 2,2 millioner kroner. Enheten har på vent refusjoner per 1. tertial på 500 000 kr, dette er refusjoner for multidosepakkinger fra Helfo, utestående sykefraværerefusjoner fra NAV og utestående refusjoner for ressurskrevende brukere.

Resterende overforbruk er overtid på over 400 000 kr og 1,2 millioner kroner på ekstrainnleie av vikarer til å håndtere økte vedtakstimer og økt antall innbyggere å gi helsetjenester til. Dette tilsvarer kostnad for 4,5 årsverk innleie, noe vedtaksstatistikk har bekreftet er riktig mengde personell for å håndtere denne økningen som har vært i 1. tertial. Ressurskrevende tjenester har hatt en økning på grunn av forverret helsetilstand, endringen utgjør økt behov for 0,19 årsverk for hele 2018. Behovet er meldt inn.

Enheten har jobbet med kompetansebygging og gitt ansatte tilbud om intern undervisning.

Noen ansatte har også deltatt i studiegrupper innen velferdsteknologi, fagdager innen palliasjon, legemiddelhåndtering, samtykkevurderingskompetanse kurs og andre interne kurs i daglig drifts oppgaver. Sykepleiere og helsefagarbeidere som har deltatt et par år i videreutdanningsløp er nå inne i slutfase og blir spesialpleiere snarlig inne palliasjon, veiledning, tverrfaglig miljøarbeid, geriatri og ledelse.

Enheten har også jobbet mot å være en attraktiv enhet, og har ved å opprettholde diagnoseteam og satsing på kompetansebygging opplevd å være en populær arbeidsplass med varierte faglige oppgaver og en stor grad av selvstendig arbeid. Det er også motiverende for å unngå turnover at ansatte ser framover til å bli en del av I4 Helse ved universitetet i Grimstad, samt at arbeidsplassen er etterspurt for hospiteringer fra andre kommuner i andre deler av landet på grunn av langt kommet bruk av velferdsteknologi og effektiv drift. Faste stillinger er det god rekruttering til, det enheten har merket vansker med er deltidsstillinger og korte vikariater innen sykepleie.

Enheten har vært med på å utrede muligheter for å nå flere mål, blant annet innen velferdsteknologi, slik at det er nå snarlig utprøving i ordinær drift av virtuelle hjemmebesøk med video, samt det blir videre satsing på elektroniske døråser med tilgangsstyring fra arbeidsmobiler, bruk av GPS og nye varianter av GPS, sengematter og andre sensorer for bevegelse, der det er behov for slikt utstyr for å få en bedre hverdag. Det er også startet opp arbeid med gjennomgang av all info om trygghetsalarmbrukere for å ha alle journal- og personopplysninger riktige ved overgang til nytt responscenter i september 2018. Det er store og gjennomgående mål for hele enheten innen teknologi. Det er her et samarbeid mellom enheten og kommunens IT-rådgivere og FOU-avdeling, samt Agder Living Lab og UiA.

For å unngå flere unge og uføre gjør ansatte det de kan gjennom dialog mens de utfører tjenesteyting.

Alle mål er arbeidet med og er per 1. tertial oppfylt.

Vurderinger

Det enheten ser det må arbeides med videre er rekruttering og markedsføring, heltid og hvordan tilpasse tjenestekapasitet til behovet av tjenester, dette for å unngå mangel på personell, slik enheten nå opplevde i 1. tertial hvor økt behov ga utslag i behov for ekstra 4,5 årsverk utover grunnbemanning.

Enheten har per 1. tertial utarbeidet en overordna prosjektplan: "Ny hverdag for hjemmeboende og ansatte i hjemmebaserte tjenester i Grimstad". hvor det skal arbeides i 3 arbeidspakker for å finne bedre organisering og løsninger for drift av hjemmebaserte tjenester med tanke på framtidens utvikling.

Enheten arbeider nøkternt og mye med rekruttering. I perioder som i 1. tertial hvor vedtakstimer og antall innbyggere med behov for nødvendige helsetjenester øker, blir det også behov for mer administrativt personell. Dette for å klare å ivareta en kontinuerlig rekrutteringsprosess av ekstra vikarer, samt logistikk og arbeid med den store mengden med innleie og daglig drift, det har vært behov for opptil 80 vakter med

innleie på en hjemmesykepleiegruppe per uke. Dette krever mer ledelse og enheten har vært nødt til å leie inn ekstrahjelp til administrering i dette tertialet. Det er krevende for ledelsen og ansatte i slike perioder hvor slitasjen ved ekstrainsats kan gi korttidsfravær og også langtidsfravær grunnet helseproblemer. Denne risikoen for fravær har enheten nå sett i 1. tertial. Ut fra dagens situasjon med svært uforutsigbar drift, bør en ny merkantilressurs i 100% inn fast i enheten. Dette behovet har vært meldt inn til budsjett siden samhandlingsreformen i 2012.

Mål

Mål	Beskrivelse	Status
Vi gir rom for at alle skal gjøre nytte av sin kompetanse i sitt daglige arbeid	Oppnådd ved at ansatte får tilrettelagt internundervisning ved behov for faglig oppdatering og det er nå dette halvår flere ferdig utdanna spesialsykepleiere i enheten.	●
Hjemmesykepleien er en attraktiv og etterspurt arbeidsplass	God søknad på 100% faste stillinger i enheten, mindre søknad på kortvarige vikariater. Enheten bruker ikke vikarbyrå.	●
Vi er en innovativ hjemmetjeneste	Oppnådd. Enheten er nå i gang med forberedelser til overgang nytt responscenter i Kristiansand i høst, samt jobber aktivt med å sette i gang virtuelle hjemmebesøk på video. Enheten har allerede elektroniske dørlåser med styring via arbeidstelefonene. Har også aktive GPS sporinger, sengematter og andre bevegelsessensorer i bruk.	●
Mål for unge og utføre: I enhetens sjekklister arbeid for gode pasientforløp kan ansatte ha fokus på å unngå sosial isolasjon og bidra til å få brukere ut i aktivitet	Oppnådd, Enheten bidrar inn ved å gi lovpålagt nødvendig helsehjelp til også unge og utføre. Mens tjenesteyting utføres brukes dialog til å motivere til sosial og fysisk aktivitet, samt ut i arbeid.	●

Bestillerenheten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2017 April	Regnskap 2018 April	Budsjett 2018 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	3 267	2 431	2 783	352
Andre driftsutgifter	1 049	1 092	1 099	7
Driftsinntekter	-1 084	-1 319	-1 209	110
NETTO	3 233	2 204	2 673	469

Faste årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	12,1	5,7	-6,4

Midlertidige årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	3,4	3,3	-0,1

Måleindikatorer	1.tertial 2018	1.tertial 2017	Endring
Sykefravær	9,7%	5%	4,7%

Innledning

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 helse og omsorg, psykisk helse, rusfeltet og habiliteringsområdet saksbehandles i bestillerenheten. FoU-avdelingen er pådriver for fagutviklingsarbeid i sektoren.

Det har vært stort arbeidspress for saksbehandlere i bestillerenheten i 1. tertial, bl.a. grunnet sykemeldinger. Sykefraværet har vært høyt, og det er en tjeneste som det er vanskelig å rekruttere vikarer til grunnet kompetansebehovet. Det har vært mye overtid i tjenesten. En direkte konsekvens av dette er at saksbehandlingstiden er forlenget i de aller fleste saker og at det utøres færre vurderingsbesøk i hjemmet/på sykehuset. Det er nå tilsatt en vikar som starter i mai.

Kapasiteten i korttidsavdelingene har vært varierende. Det har vært stort behov for korttidsplasser fra januar - mars. Det ble i tidsrommet kjøpt fem døgn på SSHF. Det har i tillegg vært ventetid på heldøgns omsorgsboliger. Noen brukere har ventet kortere perioder på langtidsplass, maks en måned. Innenfor rusfeltet er det fortsatt krevende saksbehandling på grunn brukere med komplekse behov for tjenester. Det er fortsatt utfordrende å finne egnede boliger, men dette har bedret seg noe.

I FoU-avdelingen er forbedringsarbeidet Gode pasientforløp, frivillighet og velferdsteknologi prioriterte områder. Utviklingssenter for sykehjem og hjemmetjeneste i Aust Agder er plassert i FoU avdelingen. Avdelingen har hatt høy aktivitet i 1. tertial og er pådriver for og deltar i flere prosjekter i samarbeid med andre enheter i kommunen, forskningsinstitusjoner, helseforetak og andre kommuner. FoU avdelingen fikk i 1. tertial ny avdelingsleder.

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. Det har vært utfordringer knyttet til sengemattesensorene. Det har gjort at brukere har måttet vente på korttidsplasser i påvente av at feil på sensorene har blitt rettet opp.

Kommunen har 70 langtidsplasser i sykehjem, og det har variert fra 68 til 70 langtidsvedtak første tertial. De som har ventet på plass har enten ventet i omsorgsbolig eller korttidsavdeling.

Når det gjelder korttidsplasser har det vært tilgang på korttidsplasser/avlastning slik at kommunen i hovedsak har tatt imot utskrivningsklare pasienter og hjemmeboende med behov for korttidsopphold.

Kommunen har kjøpt fem døgn på sykehuset (mot ett døgn samme tid i fjor). Det økte antallet kjøp har årsaker i norovirus og influensa utbrudd.

Det har vært noe venting på heldøgns omsorgsbolig. Brukerne venter hjemme eller i korttidsavdeling og får nødvendig helsehjelp der de er.

I 1. tertial mottok bestillerenheten en klage som nå er til behandling hos Fylkesmannen.

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 fortsatt utfordrende og krevende å finne egnede boliger samt å få på plass tjenestetilbud med riktig kompetanse. Ofte er tjenestebehovet svært omfattende. Boligsituasjonen er imidlertid bedre nå enn tidligere.

Antall faste årsverk i tjenesten er redusert. Dette skyldes at stillinger i FOU er flyttet til fellesområdet for helse- og omsorgssektoren. Det er ingen reell nedgang i faste stillinger.

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 arbeider godt innen kreftomsorg og lindrende omsorg og det nye kafetilbudet "sammen" er et populært tilbud. Det er også opprettet en møteplass for etterlatte som får gode tilbakemeldinger og har høy deltakelse.

Frivilligsentralen er åpen fire timer fire dager per uke. Dette er en populær møteplass mellom mennesker i lokalmiljøet og bidrar med å innføre frivillighet i tjenestene. FoU avdelingen er deltaker i et stort EU prosjekt, InForCare, som handler om frivillighet.

Utviklingssenteret driver kompetanseheving for alle kommuner i Aust-Agder innen lindring, demens, aktiv mestring og velferdsteknologi og har ansvar for gjennomføring av lederopplæring og ABC opplæring.

FoU avdelingen er en pådriver i prosjekter og bidrar i prosjektsøknader og skaffer eksterne midler til forbedringsarbeid og ny prosjekt. Ansatte i FoU/USHT blir brukt som forelesere både på Agder og nasjonalt.

E-helse og velferdsteknologi

Agder Living Lab (ALL) er et nasjonalt prosjekt som er en del av målet om at velferdsteknologi skal bli en integrert del av tjenestetilbudet innen 2020. Prosjektet har utviklet en god metode for test og utvikling av velferdsteknologi i samarbeid med brukere, leverandører, ansatte og akademia. Prosjektet har et aktivt brukerpanel og metoden utviklet i ALL tas videre i I4Helse-prosjektet.

Innføring av velferdsteknologi er en stor satsning som kjøres i samarbeid med de andre agderkommunene. Det jobbes med innføring av ny teknologi i alle enheter, tjenesteinnovasjon og gevinstrealisering. Tilbakemeldinger fra pårørende og ansatte ved bruk av velferdsteknologi er hovedsakelig positive. USHT arrangerte 1. tertial avslutningsseminar for ABC velferdsteknologi med over 200 deltakere.

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 ut i fra kapasitet, kvalitet og økonomi. Vurderingene saksbehandlerne gjør bygger på retningen i omstillingen der målet er at folk skal bo hjemme lenger og få tjenester på et lavest mulig nivå i omsorgstrappa. Tidelingspraksisen er nøktern og LEON-prinsippet (laveste effektive omsorgsnivå) er et viktig prinsipp i tildelingen.

Det har vært sykemeldinger og høy saksmengde første tertial og arbeidsbelastningen på de ansatte er svært høy. Det trengs spesialkompetanse for å saksbehandle søknader om tjenester, og det har vært vanskelig å rekruttere vikarer med rett kompetanse. Det er tilsatt en ny vikar fra mai.

Fra 01.09.15 har alle søknader blitt vurdert for velferdsteknologiske løsninger. Flere brukere tilbys trygghets- og varslingsteknologi – sengesensorer og dørsensorer. Alle søknader hvor det beskrives store endringer av funksjonsnivået til en pasient (bortsett fra langtidsplass i institusjon) vurderes i forhold til hverdagsrehabilitering.

Innen rusfeltet er det fokus på å ivareta behovet for nødvendig helsehjelp i tillegg til det sosialfaglige

tjenestetilbudet. Det er ofte utfordrende å planlegge tjenester.

FOU-avdelingen

FoU-avdelingen har ansvar for å søke på ulike tilskuddsmidler innenfor kompetanse- innovasjon og generelt tilskudd til utvikling innenfor ulike fagområder. Kommunen tildeles midler til ulike prosjekter, og dette er viktig for å kunne drive utviklingsarbeid i sektoren.

FoU avdelingen jobber med å lage detaljert plan for bruk av eksterne midler, se prosjektene i sammenheng og engasjere riktige prosjektmedarbeidere for å sikre fremgang og måloppnåelse i prosjektene.

USHT jobber med å bli mer synlige i Agder.

Mål

Mål	Beskrivelse	Status
Opprettholde fordelinger med 70 langtidsplasser, 27 korttidsplasser og 2 KØH-plasser	Fordelingen vurderes fortløpende av inntaksmøtet som består bestillerenheten og sykehjemslege.	●
Alle saksbehandlerne skal opprettholde eller styrke sin kompetanse innen saksbehandling og helsejuss	Vikarene har fått grunnkurs i saksbehandling. Enheten deltar på saksbehandlingsforum og noen fagkurs.	●
Vurdere velferdsteknologisk løsninger i all saksbehandling	Det gjøres fortløpende	●
Vurdere hverdagsrehabilitering i all saksbehandling	Det gjøres fortløpende.	●
Brukerne skal oppleve å få tjenester med god kvalitet	Det stort fokus på brukermedvirkning.	●
Sykefravær < 5 %	Sykefraværet i første tertial var på 9,7%	●

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2017 April	Regnskap 2018 April	Budsjett 2018 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	12 076	11 504	12 572	1 068
Andre driftsutgifter	7 985	8 481	7 479	-1 002
Driftsinntekter	-11 048	-258	0	258
NETTO	9 013	19 727	20 051	324

Faste årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	12,4	12,6	0,2

Midlertidige årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	1,2	1,6	0,4

Måleindikatorer	1.tertial 2018	1.tertial 2017	Endring
Sykefravær	24,4%	3,9%	20,5%

Innledning

Totale utgifter inneholder lønn til ansatte, lønn til brukere som er i kvalifiseringsprogrammet, introduksjonsprogrammet og sosialhjelp. 1. tertial 2018 har vi høy aktivitet som gir et forbruk på kr 8 481 000, med et merforbruk på budsjetterte utgifter med kroner 1 mill.. Regnskapet viser likevel totalt sett et mindreforbruk på kr 324 000. Enheten forventer å være i økonomisk balanse ved utgangen av året.

Det er en økning på 0,2 årsverk til 12,6 årsverk. NAV har hatt 11,6 kommunale årsverk de siste årene og har økt til 12,6 ved ansettelse av kommunal NAV-leder. NAV-leder var tidligere statlig ansatt.

Det er per i dag ca 160 deltakere på introduksjonsprogrammet. I kvalifiseringsprogrammet er målet minimum 20 deltakere. Videre er det per i dag 18 deltakere i programmet mens flere er under innsøking. Driften ved NAV Grimstad er stabil og relativt forutsigbart, samtidig som en ser en økning på økonomisk sosialhjelp som etter 1. tertial har et merforbruk på kr 581 978. En del av økning skyldes søkere som har fått avslag eller stans på tidligere arbeidsavklaringspenger. Regelverket for arbeidsavklaringspenger er innskjerpet, noe som medfører at flere søker økonomisk sosialhjelp.

NAV Grimstad følger godt med på den økonomiske situasjonen og grunnet langtidssykefravær er vi avhengig av å ha inne vikarer for å sikre en forsvarlig produksjon. Vi har tett oppfølging av brukere med etterlevelse av aktivitetskravet. Kommunale og statlige tiltak er viktige virkemidler for å få flere i arbeid og aktivitet og færre på sosialhjelp og passive ytelser.

Resultat og aktivitet

NAV Grimstad utarbeider nå felles virksomhetsplan med Grimstad kommune for statlige og kommunale tjenester i NAV. Denne planen tar utgangspunkt i både overordnede strategier og langtidsplaner samt mål og disponeringsbrev til NAV i tillegg til Kommunedelplan for helse og omsorg 2014-2026 og kommunestyrets vedtatte budsjett 2018 og handlingsplan 2018-2021.

En sentralt felles målsetting er å redusere unge mennesker på uføretrygd.

NAV Grimstad har et pågående arbeid med «Utvikling av NAV kontor» i tråd med St.meld. 33 – NAV i ny tid. Dette arbeidet gjøres i tett samarbeid med Grimstad kommune og på oppdrag fra begge styringslinjer/eiere. Dette omfatter både utvikling av arbeidsmetoder og tjenestetilbudet. Dette omfatter

også nye digitale tjenester og arbeidsmetoder som krever omstilling både av brukere og NAV selv.

Sentralt her er også piloten til KS - et nettverk for utvikling av partnerskapet. Her deltar Grimstad kommune ved rådmannen og assisterende kommunalsjef og NAV Grimstad ved leder og avdelingsledere.

NAV har en særlig satsning på ungdom, fremmedspråklige utefor EØS og personer med nedsatt arbeidsevne som står langt fra arbeid.

For inneværende år har vi et særlig fokus på arbeid med ungdom og tverrfaglig samarbeid med ulike enheter i kommunene og andre samarbeidspartnere. NAV Grimstad har et eget ungdomsteam for å ivareta en særlig satsning på ungdom.

NAV har også inne søknad om midler til utvikling av sosiale tjenester i NAV-kontor og prosjektet «Nye mønstre – koordinert tverrfaglig innsats til lavinntektsfamilier». Vi forventer svar på søknaden i løpet av juni 2018.

Vurderinger

Vi er svært gode på å oppfylle aktivitesplikten for ungdom under 30 år. Vi har et godt samarbeid med Jobbsentralen. Vi har også et utvidet fokus på barnefamilier som søker økonomisk sosialhjelp. Vi gir ut Opplevelseskort, vi dekker enkelte kontigenter ift. fritidsaktiviteter for barn, vi gir litt støtte til familier som har konfirmanter m.m. Videre ser det bra ut i forhold til at mange deltakere i vårt Introduksjonsprogram kommer til å bli skrevet ut av programmet til enten arbeid eller utdanning. Dette kan / vil bli mer konkretisert i 2. tertial-rapport.

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 avtale med flere arbeidsgivere om språkpraksis, og er i ferd med å inngå avtale også med Grimstad kommune om dette. Godt kontaktnett i arbeidslivet og bruk av både kommunale og statlige tiltak gjør at vi lykkes godt med å få flere deltakere fra ulike program og brukergrupper over i arbeidstrening og jobb.

Jobbsentralen er en svært viktig og god samarbeidspartner. Tilbudet som her gis er avgjørende for å kunne sette aktivitetsplikt for brukere som mottar økonomisk sosialhjelp.

Våre gode resultater på introduksjonsordningen gjør at vi får henvendelser fra hele landet med interesse for våre arbeidsmetoder og det vi oppnår av resultater.

Mål

Mål	Beskrivelse	Status
Alle arbeidssøkende brukere som trenger bistand for å komme i jobb skal få tilbud om veiledning og vurdering av arbeidsevne og behov for oppfølging og tiltak. Brukere skal ha oppfølging av NAV skal ha en plansom inneholder avtale aktiviteter og tiltak.	Dette gjøres fortløpende.	●
Andel deltakere på introduksjonsprogram med overgang til arbeid eller utdanning skal være over 60 prosent ved utgangen av året.	Det jobbes målrettet og mange går over i arbeid eller utdanning etter programmet. Mange skrives ut av programmet 30.06.18. Oppdaterte tall vil først foreligge til annet tertial.	●
Antall brukere under 25 år på økonomisk sosialhjelp som hovedinntekt som skal ikke overstige 30	Vi har i snitt for 1. tertial 32 brukere som mottar økonomisk sosialhjelp som hovedinntektskilde. Dette overstiger NAV Grimstad sitt mål om maks 30. NAV følger tett opp den enkelte sosialhjelpsmottaker og praktiserer aktivitetskravet strengt. Her har vi tett individuell tilpasset oppfølging for å avklare arbeidsevne- og muligheter, og prioritere kommunale og statlige tiltak som bidrar til arbeid og aktivitet.	●
Antall deltakere i kvalifiseringsprogrammet skal være minimum 20 brukere	Vi har et mål om minimum 20 deltakere på kvalifiseringsprogrammet. Per i dag er det 18 deltakere i programmet samtidig som flere under avklaring for å bli tatt inn i programmet. I NAV Grimstad jobber vi for stadig bedre tjenester til våre brukere for at flere skal få bistand til å komme i arbeid og aktivitet og bli selvforsørget.	●

Byggesaksenheten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2017 April	Regnskap 2018 April	Budsjett 2018 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	1 775	2 154	2 200	46
Andre driftsutgifter	75	228	137	-91
Driftsinntekter	-1 662	-2 086	-2 120	-35
NETTO	189	297	217	-80

Faste årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	5	5	0

Midlertidige årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	1	3	2

Måleindikatorer	1. tertial 2018	1. tertial 2017	Endring
Sykefravær	2,2%	15,2%	-13,1%

Innledning

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

I første tertial har det vært noen endringer i bemanningssituasjonen på enheten:

- én ny fast saksbehandler har tiltrådt
- én person er ansatt i ett års vikariat - har matrikkelføring som primæroppgave den første tiden
- enhetsleder har gått ut i fødselspermisjon fra slutten av mars
- konstituert ny enhetsleder fra april

Med tanke på at det har vært flere nyansettelser og personer i nye roller, har enheten klart å behandle et stort antall saker og redusert restanselisten av saker betydelig. Enkelte sakstyper har blitt behandlet innen en uke, samt at en rekke saker med 12 ukers frist har blitt behandlet lenge før fristen. Enheten har videreført arbeidet med kontinuerlig forbedring, og endringer blir innlemmet i arbeidet fortløpende. En nyansatt vikar har vært dedikert til matrikkelføring grunnet stort etterslep fra foregående år.

Arbeid med innføring av byggesak har også startet i form av deltagelse i forprosjekt sammen med de andre kommunene i IKT- Agder samarbeidet.

Resultat og aktivitet

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

Den enkelte saksbehandler har et stort antall saker som må prioriteres i henhold til tidsfrister, høringer og politisk behandling.

Enheten merker fortsatt at det har vært flere utskiftninger og endringer i bemanning i 2017 og begynnelsen av 2018. I utgangen av mars var enheten nede i syv ansatte igjen etter at enhetsleder gikk ut i fødselspermisjon. Enheten har nå fem faste ansatte med en intern konstituert leder og to ansatte i vikariat. Det er i utgangspunktet ikke ønskelig å ansette ytterligere en vikar for å få full bemanning til slutten av 2018 selv om arbeidsmengden skulle tillate det.

Utenom de tiltakene som behandles etter plan- og bygningsloven, behandler også enheten separate

utslippstillatelser etter forurensingsforskriften. 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.

Enheten jobber kontinuerlig for å sikre at oppgavene blir gjennomført med den kvalitet og effektivitet som kreves. Kontinuerlig forbedringsprosjekt har satt fokus på stadig forbedringer og effektivisering av saksbehandlingen.

Ut ifra det økonomiske resultatet kan en se at enheten gikk i et underskudd i underkant av 300 000 i første tertial. Grunnen til dette er at enheten ikke har fått behandlet nok saker i starten av året med tanke på to nyansettelser. Tidsbruk til opplæring og produktiviteten har til nyansatte er en medvirkende årsak. I slutten av første tertial har derimot fokuset på å få ned restanselisten av saker bedret den økonomiske situasjonen, med et betydelig overskudd i april.

Statusmøter om antall saker per saksbehandler og fokus på omfordeling og hvordan kapasiteten til den enkelte saksbehandler har bidratt til kortere saksbehandlingstid.

Grunnet den spesielle bemanningssituasjonen i 2017 har det bygd seg opp en relativ stor restanse av saker til matrikkelføring. I februar ble det ansatt en vikar som har vært dedikert fullt og helt matrikkelføringsarbeidet.

Sykefraværet er redusert med 13 % i forhold til 1. tertial i 2017. Sykefraværet i enheten ligger nå nede på 2,2 %.

Vurderinger

Enheten har mange nye, men svært dedikerte medarbeidere, som har høyt fokus på kvalitet, effektivitet og god service. Mengden av nye saker er stor, og enheten kan ikke påvirke omfanget av nye saker som kommer inn for behandling. Det har vært fokus på å korte ned saksbehandlingstiden, og dermed har dette gått på bekostning av et annen målsetning om å øke fokuset på ulovligheter og tilsyn.

Fokuset på tilsyn blir løftet framover når det siste ansatte har fått mer kompetanse på dette fagområdet.

Med tanke på at enheten kun består av syv ansatte ved utgangen av mars er vi sårbare ved sykmeldinger/permisjoner. Det er derfor av stor betydning at antall årsverk er økt med ett selv om vi ikke er full bemannet ved utgangen av april. Siden det er to ansatte i vikariater, er det ikke ønskelig ha flere midlertidige ansatte. Ved nyansettelser har det også gått med mye tid til opplæring og av systemer og selve saksbehandlingen.

Andre utfordringer som vi ser i enheten er tidsbruken i forhold til klagesaker. Siden alle klagesaker behandles i teknisk utvalg (TU) tar dette uforholdsmessig mye ressurser hos de ansatte. Byggesak håper det kan jobbes fram et effektiviseringstiltak for å få klagesaker oversendt Fylkesmannen for klagebehandling utenom veien til TU.

Mål

Mål	Beskrivelse	Status
Effektivisere saksbehandlingsprosessen/nedkortesaksbehandlingstiden	Enheten har i april hatt særlig fokus på og redusere restanselisten og hatt fokus på å svare ut ubesvarte saker. Ved å ha jevnlig statusrapporter og jobbet aktiv med fordeling og omfordeling av saker har enheten på kort tid klart å redusere saksbehandlingstiden og effektiviserte saksbehandlingen betydelig.	●
Delta og utvikle samarbeidet med (politisk linje) og næringslivet for å oppnå dialog og gjensidig læring og forståelse	Enheten har vært bidragsyter med gårdeierforeningen om åpent møte om bevaring på Grimstad hotell i mars. Fokuset på møtet var bygningsvern og bevaring av Grimstad sentrum. Enhetsleder har også deltatt på boligkonferansen som ble arrangert i begynnelsen av april. Videre har enheten gjennomført samarbeidsmøte med næringssjefen og enhetsleder blitt fast representant i internt næringsmøte. Arbeid med å få tettere og mer profesjonell samarbeid med næringsliv og politikere vil det jobbes videre med.	●
Prioritere/løfte arbeidet med tilsyn og ulovligheter	Enheten har ikke klart å prioritere dette arbeidet så mye som ønsket. Det gjennomføres mange befaringer i forbindelse med bekymringsmeldinger. Eventuelle	●

Mål	Beskrivelse	Status
	ulovligheter blir så fulgt opp. Gjennomføring av tilsyn skal det fokuseres ytterligere på nå som bemanningssituasjonen er blitt mer stabil.	

Oppmålingsenheten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2017 April	Regnskap 2018 April	Budsjett 2018 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	1 003	655	1 102	447
Andre driftsutgifter	152	556	241	-315
Driftsinntekter	-1 042	-338	-1 075	-737
NETTO	114	873	268	-605

Vi vil snart begynne å sende ut fakturaer. Se forøvrig utfyllende kommentarer lenger nede

Faste årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	1	1	0

Den midlertidige ansatte fikk fast stilling fra 1/4-18

Midlertidige årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk		1	

Måleindikatorer	1. tertial 2018	1. tertial 2017	Endring
Sykefravær	0%	0%	0%

Innledning

Alle ansatte i enheten gikk av med pensjon samtidig 31/12-17.

Utfordringene ligger i å bygge opp ny enhet og innfører nye systemer og rutiner samtidig som man må ta løpende drift når vi er sterkt underbemannet. Det er også en utfordring når alle medarbeiderne sluttet samtidig, og man dermed ikke har noen som kjenner organisasjonen.

Det var lenge usikkert om man skulle bygge opp ny enhet eller ikke. Regjeringen hadde et forslag om privatisering av eiendomsoppmåling. 15.mars ble forslaget nedstemt i Stortinget og man kunne begynne arbeidet med ny oppmålingsenhet.

Resultat og aktivitet

Som nevnt har det vært utfordrende å holde daglig drift, først med kun leder og så med kun en ny medarbeider, samtidig som man innfører nye systemer og rutiner. Det går også mye tid til opplæring.

Enheten har prioritert å få ferdig saker. Vi har et stort etterslep i fakturering. Dette begynner vi med snart. Vi har tatt i bruk kommunens saksbehandlings- og arkivsystem. Det har ikke oppmålingsavdelingen i Grimstad gjort tidligere. Dette tar tid. Vi har også endret rutiner for å tilpasse oss matrikkelloven.

Vurderinger

Hovedrisikoen i år er at gebyrene ikke har tatt høyde for dagens situasjon. I fjor besto enheten av fire medarbeidere med svært lang erfaring, mens vi nå bygger opp en helt ny avdeling med nye folk, rutiner og systemer. Dette tar tid. I en oppmålingsenhet på fire medarbeidere vil man normalt skifte ut en av gangen. Da vil opplæringskostnadene bli bakt inn i oppmålingsgebyret og bli fordelt utover. Nå kommer alt samtidig.

Oppmålingsenheten har et stort arkiv. Dette bør digitaliseres. Stipulert pris for dette vil være nær en halv million kroner. Denne kostnaden kan bakes inn i oppmålingsgebyret.

Grimstad kommune har et kartsamarbeid med Arendal kommune. I dette har det ligget en avtale om at Grimstad kommune har betalt en andel frem til nå. Fra 2018 skal vi betale fullt. Også her kommer det kostnader på seksifret beløp som det ikke er tatt høyde for.

Det dukker opp noen eldre saker som ikke er påbegynt eller ferdige. Her taper vi gebyrer på grunn av forsinkelse. Det er også mange feil i fra de senere årene som må rettes opp. Særlig gjelder det feil som

man finner i forbindelse med klargjøring for overgang til nytt kommunenummer som Grimstad får fra 2020. Vi må bruke en del ressurser til dette. Her kommer det også kostnader på et seksifret beløp.

Enheten har bra oppmålingsutstyr. Tre oppmålingsenheter ble leaset i 2017.

Enheten har tre biler. En er bare noen år gammel, mens de to andre er ca. 20 år gamle. Det er usikkert hvor lenge de eldste bilene holder.

Målene i neste kapittel er satt i fjor uten tanke på at enheten ville bli sterkt endret. Et mer riktig mål vil nok være å få bygget opp en ny avdeling med kompetente folk, samt ta i bruk saksbehandlingssystemet Public360 i enheten i løpet av 2018. Måloppnåelsen på dette vil allerede være gult: vi er på vei, men ikke ferdig.

Mål

Mål	Beskrivelse	Status
Ha medarbeidere som er faglig oppdatert og har kompetanse til å utføre de oppgaver som til enhver tid påhviler enheten.	Vi har den kvalitative kompetansen i enheten, men ikke den kvantitative. Enheten består nå av nyansatt enhetsleder og en nyansatt medarbeider. Vi leier inn et firma midlertidig for oppmåling. Vi skal ansette flere medarbeidere. Vi skal ansette minst en person før sommeren. Målet må bli at medarbeiderne i stor grad vil være selvgående i løpet av året og i hovedsak selvgående innen neste sommer.	
Ingen klagesaker i 2018.	Vi har en eldre klagesak til Fylkesmannen. Vi regner med å unngå flere klagesaker ved å rydde opp i forholdene. Det er også en skriftlig klage over for sen oppmåling. Oppmålingen ble gjort i god tid innenfor reglene i matrikkelloven. Vedkommende hadde fått svar før klagen ble sendt. Vedkommende var også misfornøyd over at han ikke lenger kunne bestille privat oppmåler selv. Grimstad kommune følger fra nå av matrikkelloven også på dette punktet.	
Publikumsvennlig og oppdatert hjemmeside for oppmålingstjenestene.	Det er bare gjort mindre endringer i denne perioden.	

Plan-, miljø- og landbruksenheten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2017 April	Regnskap 2018 April	Budsjett 2018 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	2 051	2 498	2 646	148
Andre driftsutgifter	275	142	155	14
Driftsinntekter	-309	-406	-299	107
NETTO	2 016	2 233	2 503	270

Faste årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	8	8,1	0,1

Midlertidige årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	1	1	0

Måleindikatorer	1. tertial 2018	1. tertial 2017	Endring
Sykefravær	8%	14%	-6%

Innledning

Perioden har vært preget av høy aktivitet. Det går spesielt mye tid og ressurser til overordnede planoppgaver, samt oppfølging og bidrag inn mot interkommunale plansamarbeid (E18) og regionalt planarbeid (ATP). Men det er også stort trykk på ordinære planoppgaver (private planforslag).

Resultat og aktivitet

Det er for tiden høy aktivitet i enheten innenfor alle fagområder. Enheten opplever stor pågang av private reguleringsplaner til behandling. Den siste tiden har det også blitt stort trøkk på flere overordnede planer samt interkommunale/regionale planer. Revisjon av kommuneplanens arealdel og kommunedelplan for sentrum er i oppstartsfasen, samtidig som enheten er involvert i det interkommunale plansamarbeid som er etablert for E18. I tillegg jobbes det også med å fullføre den regional areal- og transportplanen for Arendalsregionen samt kommunens torg- og gatebruksplan (i samarbeid med Statens vegvesen). Innenfor områdene plan og landbruk er det også i perioden vært langtidsfravær. Dette setter enhetens kapasitet under press, som kan føre til noe økt behandlingstid og økt responstid på henvendelser.

Vurderinger

Enheten er i god drift og behandler et høyt antall saker i all hovedsak innenfor gitte frister. Med stor sakspågang, mye overordnede planarbeidet samt en del 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.

Mål

Mål	Beskrivelse	Status
Ta i bruk nytt saksbehandlingssystem fullt ut i fullført saksbehandling. Benytte relevante muligheter i systemet.	Saksbehandlingsprogrammet er fortsatt relativt ferskt. Alle funksjoner/muligheter programmet gir er ikke fullt ut utnyttet eller sjekket ut, men avdelingens arbeidsrutiner er stadig under "kontinuerlig forbedring".	

Mål	Beskrivelse	Status
Klima-evaluering har vi lyktes i å ivareta klimahensyn i all planlegging.	Det har ikke vært gjennomført eller påbegynt klima-evaluering.	
Ha et planforslag for kommunedelplan for Grimstadsentrum til høring.	Planprosessen blir startet opp juni 2018 og det er utarbeidet et forslag til planprogram som blir politisk behandling i forbindelse med oppstartsvarslingen. Planprogrammet vil først være klart til politisk behandling og høring i 2019.	
Gjennomføre byrom- og gatebruksplan for det historiske sentrum.	Torg- og gatebruksplanen blir planlegges vedtatt høsten 2018.	
Kontinuerlig forbedring av reguleringsplanbehandlingen	Behandling av private reguleringsforslag er stadig under kontinuierlig forbedring. En ny forskrift som trådte i kraft ved årsskiftet 2017/2018 er innarbeidet i rutinene. Samspillet med øvrige enheter gjennom ISP-møtet fungerer bra.	
Kontinuerlig forbedring av enhetens arbeid og organiseres generelt	Det er ikke startet opp arbeid med "kontinuerlig forbedring" på enheten.	
Starte arbeid med rullering av kommuneplanen.	Oppstart av revisjon av kommuneplanens arealdel ble varslet mai 2018	
Proaktiv mot Nye veier i arbeidet med ny E18-trase gjennom Grimstad	Enheten er proaktiv mot Nye veier og planleggingen av ny E18-trase. Enheten setter av ressurser til å delta på prosjektmøter og fremme saker til politisk behandling.	

Brann- og feiertjenesten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2017 April	Regnskap 2018 April	Budsjett 2018 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	4 995	5 586	5 795	209
Andre driftsutgifter	560	1 238	359	-878
Driftsinntekter	-1 716	-725	-749	-24
NETTO	3 839	6 098	5 405	-693

Faste årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	15,5	16,3	0,8

Midlertidige årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	1	1	0

Måleindikatorer	1. tertial 2018	1. tertial 2017	Endring
Sykefravær	0,9%	10,8%	-9,9%

Aktivitetsdata

Aktivitetsdata	2017	2018	Endring	%
Antall branner	95	87	-8	-8,4
Antall oppdrag	167	177	10	6,0

Innledning

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

Resultat og aktivitet

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

Brann- og feiertjenesten har et merforbruk på kroner 693 000. Dette skyldes i hovedsak montering og innkjøp av varmekamera for overvåkning av sentrum. Utgiftene er ført i driftsregnskapet, men her får vi refundert senere fra Riksantikvaren. Videre er det kjøpt inn røykvarslere og komfyrvakter som også senere blir refundert fra Gjensidigestiftelsen-Det store brannløftet. Disse summene utgjør til sammen ca. kroner 560 000, og det betyr i praksis et merforbruk på kroner 133 000.

Beredskapsavdelingen har hele tiden krav til innsatstid og minimumsbemanning. I tillegg kommer mange krav til opplæring, trening, øvelse og vedlikeholds krav på materiell og kompetanse. Aktivitetsdata viser tilnærmet det samme som tilsvarende periode i fjor.

Vurderinger

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

I beredskapsavdelingen har flere internevalueringer påvist sårbarheten med dagens vaktordning hvor bare en av to deltidsansatte rykker direkte ut til ulykkesstedet. Det er i årets budsjettet lagt inn noe økning av beredskapen i enkelte utsatte perioder, og det arbeides med å gjøre dette på helhetlig basis. Det har vært en gledelig nedgang i sykefraværet, og det har sammenheng med langtidssykemeldte som er tilbake i arbeid.

Driften så langt i år tilsier at en vil holde seg innenfor tildelte budsjettmidler.

Mål

Mål	Beskrivelse	Status
Gjennomføre brannforebyggende tiltak for utsatte grupper som har en særlig risiko for å omkomme i, eller bli skadet av brann.	Enheten har tidligere fått tildelt midler fra Gjensidigestiftelsen og det er etablert arbeidsgrupper på tvers av sektorene med fokus på oppfølging og tiltak. Arbeidet er startet og drives fortløpende.	
Iverksette og etablere overflateredning etter fagplan utarbeidet av Norges brannskole	Overflateredning er viktig bidrag til beredskapen og kan være avgjørende for om liv eller helse går tapt eller ikke. God kunnskap på fagfeltet gjør arbeidet mindre risikofullt. Grunnopplæring er gjennomført.	
Etablere varmekamera som overvåkning på den tette trehusbebyggelsen i sentrum.	Riksantikvaren tildeler midler for å sikre den uerstattelige tette trehusbebyggelsen i Norge. Tidlig deteksjon er viktig tiltak for å hindre større brann i sentrum. De første kameraene er montert og det er søkt om å få flere.	

Kommunaltekniske tjenester

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2017 April	Regnskap 2018 April	Budsjett 2018 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	5 931	6 212	5 875	-336
Andre driftsutgifter	4 833	7 345	5 900	-1 445
Driftsinntekter	-2 227	-3 253	-2 078	1 175
NETTO	8 536	10 304	9 697	-606

Faste årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	21,3	21,6	0,3

Midlertidige årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	3,3	3,5	0,2

Måleindikatorer	1. tertial 2018	1. tertial 2017	Endring
Sykefravær	5,6%	7%	-1,4%

Innledning

1. tertial har vært en vinter med mye snø og frost. Dette har medført et merforbruk i forhold til budsjett. Etter at snøen forsvant har det vært en meget travel periode med drift og vedlikehold.

Noen veiprosjekter venter på å starte opp i påvente av vanskelige grunnerverv.

Resultat og aktivitet

Lønn har et merforbruk på kr. 336 000 som skyldes en hard snøvinter, med mye bruk overtid for de kommunalt ansatte.

For andre utgifter er det et merforbruk på kr. 1 445 000. Av dette utgjør brøyting med private entreprenører kr. 1,1 mill.

Det er 1 175 000 i merinntekter. Årsaken er at det er ført kr. 1,3 mill. i momskompensasjon som ikke er budsjettet.

Sykefraværet er redusert fra 7,7% til 5,6% i forhold til samme periode i fjor.

På vegsiden har vinteren 2018 vært preget av mye snø, noe som også medfører store brøyteutgifter. Brøytingen er fordelt ca. 50/50 mellom private brøyteentreprenører og brøyting meg egne ansatte. Før neste sesong skal det ut nytt brøyteanbud for de neste fire årene.

Feiing av gater og plasser ligger noe etter skjema, fordi det har vært tekniske problemer med feiebil, slik at den har vært ute av bruk en liten periode. Den er nå i drift igjen. For 2018 er det bevilget 3,5 mill. til ny feiebil. Den nye bilen blir levert i løpet av mai/juni. Da får vi en mye mer driftssikker og bedre feiebil, som bl.a. også tar svevestøv fra gatene.

Det er stort fokus på veier for tiden, bl.a. ved at det er bevilget mye midler til veier i forbindelse med behandlingen av regnskapet for 2017.

I forbindelse med ny Grefstadvei, arbeides det med en ekspropriasjonsprosess, fordi ikke alle grunneierne vil avgi grunn frivillig.

Det er store problemer med driften av bomsystemene i Arresten, noe som også medfører store ekstraavgifter. Firmaet som har levert anlegget leverer heller ikke tilfredsstillende service. I juni vil det bli fremlagt en sak til politisk behandling hvor det blir vurdert om bommene skal beholdes, eller erstattes med ordinære automater, slik det var når Arresten ble åpnet. Inntekter og utgifter for parkering er totalt

sett tilnærmet i balanse. Dette fordi budsjettet nå er justert slik at det gjenspeiler de reelle inntektene, spesielt i forhold til Arresten.

På Levermyr er det fremdeles ingen avklaring om flomlys. Byggesaken er påklaget og ligger nå hos fylkesmannen til klagebehandling. Det oppsto i høst ujevnheter på det nye kunstgresset i forbindelse med brøyting. Det er ikke endelig avklart årsak og hvordan problemet skal løses. Undervarme blir lagt på stadion til sommeren. Samtidig blir naturgresset skiftet. For å få varmen til anlegget tilkopleet flisfyringsanlegget på Levermyr, mangler det kr. 350 000 i budsjettet.

Arbeidene i Byhaven pågår for fullt, og storpartene av arbeidet vil være utført i løpet av oktober.

Vurderinger

Etter at snøen forsvant har det vært et stort fokus for å rydde opp etter vinteren med bl.a. feiing og grusing på veisiden. Parkvesenet har også en svært hektisk periode. Sommerhjelpene kommer i juni måned, men det hadde vært gunstig å få noen av dem inn tidligere. De fleste er imidlertid skoleelever og kommer ikke før skolen slutter.

Hjelp til arrangementer tar mye ressurser fra enheten på våren og sommeren. Dette går ut over driften både på vei og parkvesenet.

Det er nå et merforbruk på enheten, men dette vil være i balanse ved årets slutt.

Mål

Mål	Beskrivelse	Status
Klargjøre arbeidsfordeling i samferdselsavdelingen og grenseoppgang mot bydrift	Arbeid startet	
Implementere driftsprogrammet Rosy i fagområdene samferdsel og bydrift.	Arbeid påbegynt	
Utarbeide rutine for sanksjonering i forbindelse med manglende ferdigmelding på rørleggerarbeider.	Ferdig	

Bygg- og eiendomstjenesten

Økonomitall og personaldata

Beskrivelse	Regnskap 2017 April	Regnskap 2018 April	Budsjett 2018 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	14 422	16 005	14 185	-1 820
Andre driftsutgifter	21 039	23 542	14 634	-8 908
Driftsinntekter	-20 362	-16 967	-7 987	8 980
NETTO	15 099	22 580	20 831	-1 749

Faste årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	63,8	64,3	0,5

Midlertidige årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	5,8	6,8	1

Måleindikatorer	1. tertial 2018	1. tertial 2017	Endring
Sykefravær	6,4%	5,7%	0,7%

Innledning

Bygg- og eiendomstjenesten ivaretar forvaltning, drift, vedlikehold og utbygning i Grimstad kommune. I tillegg har bygg- og eiendomstjenesten ansvar for kommunens eiendommer og boligkontoret. Bygg- og eiendomstjenesten jobber med en tydelig rolle- og ansvarsfordeling på enheten, og arbeider med kontinuerlig forbedringsarbeid, samt effektiviseringskrav og innsparingskrav 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 fokus på samarbeid og kompetansedeling 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 ble lagt frem høsten 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

Bygg- og eiendomstjenestens hovedoppgaver er renhold og vedlikehold av kommunal bygningsmasse. Enheten har totalt 67 årsverk, med et totalt lønnsbudsjett på 39,9 mill.

Netto lønnsutgifter viser et merforbruk på -1,7 mill., hovedårsaken er merforbruk i forhold til vikar/ekstra innleie på FDV (forvaltning, drift, vedlikehold). Det vil bli jobbet med reduksjon på lønnskostnader utover året. På andre poster utenom lønn, er det totalt sett balanse.

Faste årsverk viser en økning på 0,5, dette skyldes noen vakante stillinger som holdes igjen. Midlertidig årsverk viser en økning på 1,0, dette er vikarbruk knyttet til blant annet ferievikarer og vikarer ved sykdom.

Sykefraværet har en økning fra 1. tertial 2017 til 1. tertial 2018 på 0,7 %. Dette skyldes noe mer

sykefravær første del av året. Bygg- og eiendomstjenesten jobber med å redusere korttidssykefraværet.

Bygg- og eiendomstjenesten jobber med kontinuerlig forbedring på hele enheten.

På utbygningssiden gjennomføres investeringene etter de rammer som er satt for 2018, utover dette henviser vi til de enkelte prosjektene i prosjektrapportene til 1. tertial.

Driften av kommunale bygg har så langt i 2018 gått uten de helt store uforutsette hendelsene med unntak av utgifter til reparasjon av varmtvann både på kulturskolen (fagskolen), Fevikun og Berge gård senter. Første tertial har vært ekstremt kaldt, over 3 grader kaldere enn 2017. Kulda til tross har strømforbruket kun økt med 11 % (820 000 Kwh). Denne økningen samt de økte kostnadene på nettleie har medført et stort merforbruk på strøm. Prosjektstillingen med eget EOS-kontor (energioppfølgingssystem) viser store begrensninger på merforbruk på energiforbruket. Bruken av vaktordningen (24/7) er fortsatt høy i 2018, noe av dette skyldes en økning av utrykninger til leiligheter uten bemanning der vi må tilkalle ekstra bemanning i grunnet HMS-retningslinjer.

Driften av Grimstad svømmehall har vært normal i 2018. Det er utført ett utvidet livredningskurs for de ansatte badevaktene. Det tekniske anlegget i svømmehallen er gammelt, og dette medfører korte driftsstanser.

På vedlikehold jobbes det etter vedlikeholdsplaner fra egne midler, reinvesteringsmidler og ferdigstillelse av siste tiltak i tiltakspakke fra 2017. Det ble etablert håndverksgruppe i 2016, primæroppgaven deres er oppussing og klargjøring av leiligheter og diverse vedlikehold av kommunens bygningsmasse. Denne gruppen begynner å fungere mer effektivt med de gode planene som legges frem. Tilstandsrapportene vil bli oppdatert og presenteres sammen med energimerkingen som er gjennomført på våre formålsbygg. Tilstandsrapportene og energimerkingen vil si mer om hvilket vedlikeholdsnivå kommunen skal legge seg på i fremtiden. Ifølge tilstandsrapport fra bygg - og eiendomstjenesten fra 2015 over kommunale bygninger, hadde kommunen et etterslep på 120 mill., kroner. Dette ble justert i budsjett 2016 med å investere i utbygging på Landvik skole med ca. 50 mill., i 2016 og 2017. I handlingsprogrammet er det lagt opp til at det avsettes midler årlig til reinvesteringer. Beløpet ble lagt inn i 2016 på 6 mill. og fordelt over tre år, disse midlene ble lagt inn i budsjett 2016 og 2017, men er uteglemt i budsjett 2018. Beløpet ville kunne justeres i henhold til en utarbeidelse av en plan og strategi fra bygg- og eiendomstjenesten.

Eiendom har et merforbruket per 1. tertial, dette skyldes periodiseringen av festeavgiften for Prestegårdsskogen, dette vil jevne seg ut i løpet av året. I tillegg kommer noe kostnader på regulering av Ekelunden, som det er bevilget egne midler til. På eiendom jobbes det med flere politiske saker knyttet til industritomten og fremtidig bruk av denne. Det er i perioden blant annet vært mye aktivitet og fokus rundt justering av festeavgift i Prestegårdsskogen, prosess med Opplysningsvesenets fond og fremfesterne, arbeider med bofellesskap, I4Helse og reguleringsplan for Ekelunden.

Renholdstjenesten har i 2018 hatt et driftsår 1. tertial på linje med fjoråret. Ny leder kom på plass i fjor høst, og har drevet renholdstjenesten godt ut året og inn i 2018. Renholdstjenesten jobber systematisk for å være en god 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) jobbes det kontinuerlig med. Utfordringen fremover blir å drifte økte arealer på forsvarlig måte med mer moderne og hensiktsmessig utstyr. Drift renhold har nå innført bruk av CleanPilot på alle bygg i Grimstad kommune, der er noen "barnesykdommer" som vi regner med å ha luket bort i løpet av driftsåret 2018. Vi skal avslutte all boning og polering med high speed maskiner av gulv, da Grimstad kommune er en av de få kommunene i Norge som ennå gjør dette. Vi avslutter dette da forskning har kommet frem til at micro-støvet etter poleringen med maskin er meget kreftfremkallende, spesielt for de som utfører dette, og ikke minst for de som jobber i bygg der dette blir gjort.

For 2018 fikk boligkontoret innvilget 50 millioner kroner i startlånmidler. Det er stor interesse for startlån, og innen første tertial har vi fått søknader for nærmere 95 millioner og har behandlet 75 søknader i første tertial. Vi har hatt kompetanseoverføring slik at flere i boligkontoret kan saksbehandle startlån. Det gjør oss mindre sårbare i perioder med mye trykk. Nytt fra 2018 er at Husbanken har fokus på «eie først», som innebærer at vi skal strekke strikken lengre og satse på en enda mer vanskeligstilt gruppe ved tildeling av startlån. Dette krever mer oppfølging av startlåntaker i bolig, og gjør at tjenesteapparatet må tenke og arbeide annerledes. Vi samarbeider for å finne gode løsninger, blant annet har vi tatt i bruk boligkonsulenten til sosialtjenesten for oppfølging av denne gruppen, og han deltar på internmøter på boligkontoret. Husbanken har lansert startskudd, som er et saksbehandlingssystem for startlån. Vi håper Grimstad kommune kan implementere Svarinn i Public 360 slik at vi kan ta i bruk det nye saksbehandlingssystemet til husbanken for å kunne saksbehandle effektivt og bedre for kunden våre.

Det er nå 30-50 søknader på bostøtte per måned. Flere søker elektronisk nå enn før. Det er likevel mye besøk.

Leder for boligkontoret arbeider med en oppgave på UiA sammen med boligkonsulent fra sosialtjenesten. Det utarbeides et verktøy til bruk i boligsamtale med de som har vanskelig for å mestre boforholdet sitt. Det har vært gjennomført feltforskning, og en gradert rapport vil foreligge innen 2.tertial.

I arbeidet med bosetting er det i første tertial mottatt 22 søknader om kommunale boliger. Hovedtyngden av søkerne hører til under sosialtjenesten. Det er innvilget 13 boliger, 3 har fått avslag og 3 har trukket søknaden. 2 søkere er videresendt boveiledertjenesten for kartlegging og mulighet for å være med i byggeprosjekter. For en søker mangler det egnet bolig grunnet psykiske helseutfordringer, som er en utfordring vi i blant møter. Det arbeides med andre løsninger. Det er bosatt 15 flyktninger av en tildelt kvote på 20 i private boliger.

Integrering av Facilit mot xledger for fakturering av husleier pågår fortsatt. Dette skulle vært på plass i 2017, men arbeidet med å klargjøre systemene for data har vært tidkrevende. Arbeidet med Facilit blir viktig i 2018, da systemet har gode løsninger for internkontroll. Det er vesentlig i arbeidet med oppfølging av leietakere i bolig og nøkkelen til rotasjon i bygningsmassen.

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. Det jobbes godt på de forskjellige fagområdene som forvaltning, drift, vedlikehold, renhold, eiendom, boligkontoret og i prosjektgruppa. Enheten samarbeider godt med øvrige enheter og eksterne brukere.

Feiervesen

Økonomitall

Beskrivelse	Regnskap 2017 April	Regnskap 2018 April	Budsjett 2018 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	647	898	778	-120
Andre driftsutgifter	93	37	90	53
Driftsinntekter	-6	-1 240	-1 063	177
NETTO	734	-306	-195	111

Faste årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	4	4	0

Midlertidige årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	0,7	0,7	0

Måleindikatorer	1. tertial 2018	1. tertial 2017	Endring
Sykefravær	0,9%	10,3%	-9,4%

Innledning

Tertialet har ikke vært preget av noen store overraskelser. Tjenesten når sine mål og utfører sine oppgaver på en god måte. Når det gjelder arbeidsområdet har dette blitt utvidet, da fritidsboliger (ca. 1400 hytter) er inntatt som en del av porteføljen vi skal håndtere, se egen kommunestyresak i 2017. Hva dette konkret vil gjøre seg utslag i vil vurderes når det foreligger mer erfaringsdata for denne bebyggelsen. Revisjon av fagsystemet er en del av bakgrunnen for håndtering av disse.

Resultat og aktivitet

Tjenesten driver kostnadseffektivt og driften er i balanse. Når det gjelder større kostnader, vil implementering av revidert fagsystem generere økte kostnader, både i form av engangssum, men også økte driftskostnader når det gjelder helpdeskfunksjoner, lisenser mv.

Implementeringen av fritidsbebyggelse blir påbegynt som en vanlig del av våre oppgaver i andre-/tredje tertial, avhengig av når tid revidering av fagsystem er operativt (eier må varsles via SMS, da eier ofte ikke har adresse i kommunen).

I løpet av dette tertialet er en lengre deltidssykemelding avklart. Det foreligger imidlertid en tidsbetinget arbeidsendring ved at vedkommende kun utfører tilsynsoppgaver.

Vurderinger

Feiertjenesten har i flere år hatt som mål å få et bedre fagsystem for håndtering av aktivitet og hendelser ute i felt. Gjøre hverdagen mer effektiv, få orden på lagringsverdige dokumenter i kommunens sak-/arkivsystem, håndtere varsling av fritidsbebyggelse samt bedre samhandling med gebyrsystemet er sentrale mål. Dette prosjektet med revidering av gjeldene system er igangsatt i gjeldende tertial, og ventes implementert og data omveltet i løpet av neste tertial. Prosjektet ledes av IKT Agder og har god brukermedvirkning. Dette vil være et vesentlig kvalitetsløft for innbyggerne, da drift og sporbarhet i arkiver vil bli vesentlig bedre.

Avdelingen har en lærling som nå fullfører siste kurs i sin opplæring ved brannskolen. Etter dette gjenstår

bare noe praksistid og avsluttende svenneprøve.

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

Vann og avløp

Økonomitall

Beskrivelse	Regnskap 2017 April	Regnskap 2018 April	Budsjett 2018 April	Avvik April
Netto lønnsutgifter	5 261	5 500	4 416	-1 083
Andre driftsutgifter	37 416	24 131	23 932	-199
Driftsinntekter	-28 494	-28 940	-27 541	1 398
NETTO	14 182	691	807	116

Faste årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	18,2	18,6	0,4

Midlertidige årsverk	01.01.2018	30.04.2018	Endring
Årsverk	2	2	0

Måleindikatorer	1. tertial 2018	1. tertial 2017	Endring
Sykefravær	3,5%	5,9%	-2,4%

Innledning

Driften av vann og avløp går som normalt. Men kapasiteten på renseanlegget på Groos er sprengt, slik at det må arbeides med avvanning av slam også i helgene. I tillegg bør en del av utstyret skiftes ut, jfr. nedenstående redegjørelse ang. datautstyr hvor man ikke får reservedeler.

Andre store prosjekter som planlegges og skal settes i gang i løpet av året, er vann/kloakk på Hesnes og ny oppdimensjonert vannledning fra Rosholt til Egra.

Resultat og aktivitet

Merforbruket på lønn er fordelt på vann og avløp.

Andre driftsutgifter er tilnærmet i balanse.

Merinntekter skyldes høyere inntekter på vann enn budsjettet.

Sykefraværet er redusert fra 5,9 % til 2,5 %.

Når det gjelder nytt kloakkrenseanlegg, så er det avklart at det ikke blir noe samarbeid med Lillesand kommune. Årsaken til dette er at kostnadene for Lillesand med denne løsningen, blir for store i forhold til å løse dette i egen kommune. Det arbeides med en påslippsavtale for Smaken av Grimstad. Denne vil avklare om bedriften vil beholde sitt lokale renseanlegg på permanent basis. Det er nå 10 mål igjen av tomten i Østerhus industriområde, etter at 10 mål ble solgt til Skalleberg for utvidelse av eksisterende virksomhet. De resterende 10 mål er muligens tilstrekkelig til nytt renseanlegg. En eventuell utvidelse ut over 10 mål, må tas av friområdet. Men dette blir ikke avklart før detaljprosjekteringen er kommet i gang. Ny sak kommer opp i kommunestyret i løpet av juni 2018.

På eksisterende renseanlegg på Groos, er det ikke lenger mulighet til å få reservedeler til PLSene. PLS står for Programmerbar Logisk Styring, og er en datamaskin som brukes for å automatisere oppgaver. Dersom vi får havari på disse, stopper anlegget og kloakken vil gå urensset ut i Groosefjorden. Det tar 13 uker (1/4 år) fra bestilling til nytt PLS-anlegg er driftsklart. Kostnadene er ca. 1,1 mill. Det er umulig å vite om vi får problemer med PLSene de neste 5 årene. Dersom det blir gitt klarsignal til å gå i gang med

detaljprosjektering av nytt renseanlegg før sommerferien, så vil et driftsklart anlegg sannsynligvis ikke være klart før om ca. 5 år. Rådmannens anbefaling er at PLSene bør skiftes ut så snart som mulig. De siste årene har avløp totalt sett gått med overskudd som er ført til fond. Fondet er nå på kr. 6.9 mill. Det er grunn til å tro at avløp også i år vil gå med overskudd, men det er umulig å si hvor mye. Det foreslås at PLSer kjøpes på årets avløpsbudsjett og at et evt. underskudd på avløp for 2018, dekkes inn ved bruk av fond ved regnskapsavslutningen.

Arbeidet med oppdimensjonering av den nye vannledning fra Egra til Killegård er ferdig. Planlegging av ny oppdimensjonert vannledning fra Rosholt vannbehandlingsanlegg til Egra er startet. Anlegget skal ferdigstilles i 2019.

For vann- og avløpsanlegg på Hesnes, er storparten av planene ferdig. Anbudsdokumenter må utarbeides før arbeidene sendes ut på anbud. Saken kommer opp til ny politisk behandling i juni, hvor det bl.a. redegjøres nærmere for hvordan fremtidig utbygging av Hesnesområdet skal løses i forhold til anlegget som nå er planlagt.

Vurderinger

Det er nå viktig å få en avgjørelse på hvor det nye renseanlegget skal ligge, slik at det kan settes i gang prosjektering av anlegget. Det er imidlertid ikke avklart med Smaken av Grimstad om det midlertidige anlegget ved bedriften skal være permanent. Detaljprosjektering kan ikke settes i gang før dette er avklart.

Mål

Mål	Beskrivelse	Status
Hovedplan for avløp skal utarbeides i 2018. Oppstart når endelig plassering av nytt renseanlegg er bestemt.	Plassering av renseanlegg ikke avklart	