



Grimstad



Enhetens årsmelding 2020

[Undertittel]

Innhold

Markveien kulturbarnehage (2001010)	3
Hausland barnehage (2001020)	5
Storgaten barnehage (2001040).....	8
Eide barnehage (2001050).....	12
Eide skole (2002030).....	15
Grimstad ungdomsskole (2002010).....	17
Fevik skole (2002020)	21
Jappa skole (2002040)	24
Frivoll skole (2002050)	27
Landvik skole (2002060)	31
Holviga barneskole (2002070).....	34
Holviga ungdomsskole (2002080)	37
Fjære barneskole (2002090)	39
Langemyr skole (2002110).....	41
Kvalifiseringstjenesten (2004000).....	45
Pedagogisk-psykologisk tjeneste (PPT)	49
Kulturtjenesten (2006000)	51
Grimstad bibliotek (2005000).....	54
Grimstad brann og redning (4004000).....	57
Feiervesen (4004500)	59
Byggesaksenheten (4001000).....	61
Bygg- og eiendomstjenesten (4006000)	63
Kommunaltekniske tjenester (4005000)	68
Oppmålingsenheten (4002000)	70
Plan-, miljø- og landbruksenheten (4003000).....	72
Vann og avløp (4007000)	74
Enhet for innovasjon og forvaltning (8001000)	76
Enhet for psykisk helse og rus (8003000).....	79
Enhet for helse- og barneverntjenester (8002000).....	82
Enhet for habilitering (8006000)	85
NAV (8004000).....	89
Enhet for hjemmetjenester og rehabilitering (8005000)	94
Enhet for omsorgssentre (8007000)	97

Markveien kulturbarnehage (2001010)

Økonomitall

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regnskap 2020	Budsjett 2019	Budsjett 2020	Reg budsjett 2020	Avvik 2020
Netto lønnsutgifter	5 480	9 231	4 435	5 119	8 681	-550
Andre driftsutgifter	265	482	343	343	447	-35
Driftsinntekter	-1 252	-2 107	-1 096	-1 096	-1 847	260
NETTO	4 493	7 605	3 682	4 366	7 281	-324

Barnehagen har vært bemannet i henhold til bemanningsnormen og ikke noe utover det. Det som først og fremst har ført til avvik i lønnsutgifter, er det store sykefraværet. Det er ca. to måneder og tjue dager med vikarlønn i forbindelse med arbeidsgiverperioder, knyttet til langtidssykefravær.

Januar 2021 kom det inn 313 000 kr i NAV-refusjoner. Flere av refusjonene er knyttet til sykefravær i 2020, men kom først i regnskapsåret 2021.

Barnehagens regnskap i perioden 01.08.20—31.12.20 er belastet med to styrerlønninger. Det utgjør en merkostnad på ca. 73 000 kr i lønnsutgifter, i tillegg kommer arbeidsgiveravgift. Dette er det tatt høyde for i budsjettet.

Barnehagen har hatt ekstra utgifter til økt møtevirksomhet i forbindelse med sammenslåing av Tønnevoldskogen og Markveien barnehage. Styrer har søkt om ekstra midler til dekning av utgifter, uten at vi har fått tilført noe i den forbindelse.

Styrer ble medregnet i grunnbemanning i 20 % i perioden 01.01.20—30.06.20. Dette var en umulig oppgave. Det var mer enn 40 barn, og mye ekstraarbeid i forbindelse med overføring av barn og ansatte fra Tønnevoldskogen barnehage. Det måtte settes inn vikar for styrer i 20 %, som hun var tiltenkt å jobbe på avdeling. I samme periode hadde andre kommunale styrere 100 % administrasjonstid.

På drift har Markveien barnehage et overforbruk på 30 000 kr. Styrer har som mål å unngå dette i neste regnskapsår, ved å slanke for eksempel utvalget av pålegg og være mer prisbevisst.

Det som først og fremst forklarer de negative regnskapstallene er et høyt sykefravær.

Tabeller

Sykefravær	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	1,8%	2,2%	-0,4%
Langtid	17,7%	6,1%	11,6%
Sum fravær	19,5%	8,3%	11,2%

Fraværet toppet seg etter sammenslåing av Markveien og Tønnevoldskogen barnehage. Samlet fravær i september var 26,16 %. For oktober var det 25,91 %, november 26,52 % og desember 23,22 %. Dette er det er et uvanlig høyt sykefravær i barnehagen. Dette har det vært svært krevende å administrere. I tillegg kommer utfordringer med koronapandemi, som gjør de ansatte lite mobile, og gir små muligheter for fleksibelt bruk av personalressurser.

Årsverk	1.1.20	31.12.20
Faste årsverk	8	16
Midlertidige årsverk	4	8
Sum årsverk	12	24

Økt bruk av faste og midlertidige årsverk forklares med økning i barnetallet, på 30 standardbarn. Bruk av midlertidige årsverk forklares med flere langtidssykefravær og foreldrepermisjoner.

Aktivitetsdata	2019	2020	Endring	%
Barn på heltid	43	65	22	51,16
Barn på deltid	0	3	3	
Barn 3-5 år	22	43	21	95,45
Barn 1-2 år	21	25	4	19,05
Sum antall barn	43	68	25	58,14

Høsten 2020 innebar store endringer for Markveien kulturbarnehage. I forbindelse med nedleggelse av Tønnevoldsskogen barnehage, ble 22 barn overført til Markveien. 18 av barna var i aldersgruppa 3-6 år.

Fra Markveien fortsatte det 26 barn. Resten var eksterne søkere. Vi hadde fortsatt ledige plasser ved oppstart av nytt barnehageår. De siste barna begynte 01.01.21. Da var alle plasser fylt opp.

Innledning

Med 13 nye medarbeidere har vi hatt ambisjoner om at ansatte skal jobbe seg fram til en felles pedagogisk plattform og en felles rolleforståelse. Høyt sykefravær og mange vikarer har gjort dette vanskelig. Det blir mye administrasjon og mindre tid til ledelse.

Vi har klart å tilrettelegge for personalmøter en gang i måneden, og pedagogiske ledermøter en gang i uka. Fokus har vært årsplanarbeid. På grunn av restriksjoner knyttet til pandemien, har det ikke vært lett å gjennomføre avdelingsmøter. Det er fordi disse baserer seg på samarbeid mellom avdelingene.

Resultat og aktivitet

Vi har jobbet mye og godt i barnehagens HMS-gruppe. På grunn av smittevernarbeid, har det i perioder vært ukentlige møter. HMS-arbeidet har gjort at vi har blitt godt kjent med nye medarbeidere.

Public 360 er i bruk, spesielt i forbindelse med barn med styrket grunnbemanning. På grunn av manglende ferdigheter, oppleves Public 360 mer tidkrevende enn nødvendig. Mer bruk av Public 360 forutsetter hjelp fra støttepersonellene.

Anskaffelser utgjør først og fremst mat og forbruksmateriell som engangshansker, våtservietter, tørkeruller etc. Styrer forholder seg til kommunens innkjøpsreglement.

Vurderinger

Vi har holdt stø kurs når det gjelder pedagogisk utviklingsarbeid. Arbeidsmiljøet er preget av positive holdninger og engasjerte medarbeidere. Dette har vært viktig faktorer for å klare å drive en god barnehage i en vanskelig tid.

Mange ytre faktorer som nedleggelse av Tønnevoldsskogen, omorganisering og nedbemanning i kommunen, har vært krevende. Det har skapt usikkerhet, og ansatte har

gått i frykt for å miste jobbene sine. Utskiftninger av personale påvirker både barnegruppa og foreldregruppa.

Hausland barnehage (2001020)

Økonomitall

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regnskap 2020	Budsjett 2019	Budsjett 2020	Reg budsjett 2020	Avvik 2020
Netto lønnsutgifter	9 228	9 023	7 331	9 041	9 003	-20
Andre driftsutgifter	504	438	583	583	530	92
Driftsinntekter	-2 158	-2 146	-1 824	-1 824	-2 193	-47
NETTO	7 574	7 316	6 090	7 800	7 340	24

Tabeller

Sykefravær	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	1,7%	2,8%	-1,2%
Langtid	5,9%	8,7%	-2,8%
Sum fravær	7,5%	11,5%	-4%

Årsverk	1.1.20	31.12.20
Faste årsverk	15	14
Midlertidige årsverk	2	2
Sum årsverk	16	16

En pedagogstilling ble satt vakant i februar 2020. Spesialpedagog og lærling er ikke tatt med i denne tabellen.

Aktivitetsdata	2019	2020	Endring	%
Barn på heltid	55	54	-1	-1,82
Barn på deltid	0	0	0	
Barn 3-5 år	40	38	-2	-5,00
Barn 1-2 år	15	16	1	6,67
Sum antall barn	55	54	-1	-1,82

Innledning

Hausland barnehage hadde et positivt resultat på 24 000 kr. Hausland barnehage er en pedagogisk tilrettelagt virksomhet med 70 standard plasseringer fordelt på 54 barn, per 1. august 2020. Den 13. mars 2020 ble barnehagen stengt i fem uker på grunn av covid-19. Barnehagen hadde åpent alle dager i perioden, for tre til fem barn som hadde særskilte behov for barnehage. Alle ansatte hadde møter og informasjon digitalt gjennom teams, og jobbet med kompetanseheving, pedagogisk og praktiske forberedelser og evalueringsarbeid.

Barnehagen åpnet etter påske 2020 med rødt nivå. Vi delte seks barn og en ansatt inn i kohorter, med oppholdstid på syv timer. Dette var utfordrende da pedagogene har en

tilstedeværelse med barna som er 6 timer og 40 minutter daglig. Vi har fortsatt å følge FHIs smittevernregler og endringer, som har vært hyppige og ofte endret hver uke. Ansatte har jobbet iherdige med å gi alle barn en god og trygg barnehagedag. Vi ser at mange barn har hatt godt av å være i en redusert gruppe over tid. Kohortene har måtte ha sine definerte ute- og inne områder. Noen barn har savnet sine venner og har manglet mangfold i aktiviteter og område. Barnehagen har i denne perioden mistet sin pedagogiske fleksibilitet i helhetsarbeid med aktiviteter og grupper, når vi ikke kan møtes på tvers av avdelinger og uteområder. Det har vært begrenset hvordan personalressursene har kunnet bli brukt fordi ansatte ikke kan veksle mellom ulike avdelinger.

Satsingsområdet våren 2020 var språkstimulering. Personalet arbeidet med "språkløyper" som er utviklet av Utdanningsdirektoratet (UDIR). I august 2020 var temaet "realfag i barnehagen". Dette barnehageåret jobbes det med "realfagsløyper", som er utviklet gjennom UDIR.

Resultat og aktivitet

Enheten har hatt 1-2 langtidssykemeldte gjennom 2020. Sykemeldingene er ikke arbeidsrelaterte. 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 høyere sykefravær og økt behov for vikarer ved sykdom. Enheten har samarbeidet med bedriftshelsetjenesten og HR-avdelingen i kommunen. Enheten i har lenge hatt arbeidspress, med mange barn per årsverk i barnehagene i Grimstad. Enhetsleder er bekymret for langvarig arbeidspress for ansatte. Kvalitetsmålet vårt er sammensatt og preget av en helhetsvurdering. Vi har arbeidet godt med målene til enheten. De økonomiske rammene har vært meget stramme. Vikarbudsjett med 2 % er for lavt. I barnehagen må vi ha vikar fra dag én når ansatte er syke. Dette for å kunne opprettholde sikkerhet og kvalitet i barnehagetilbudet. Vi har kjøpt minimalt av inventar og utstyr, og pengene har gått til mat, fastlønn og vikarer.

Enheten bruker Public 360 i personalarbeidet. Vi legger også inn referater fra ansvarsgruppemøter for barn som har oppfølging fra PPT (Pedagogisk- psykologisk tjeneste). Vi arkiverer årsplan og referater fra samarbeidsutvalg ved enheten. Internkontroll har vi gjennom årlige vernerunder og fastlagte temaer/øvelser på personalmøter. Dette året har det også vært mye arbeid med smittevern. Enheten har i tillegg en egen perm som inneholder informasjon om beredskapsrutiner og prosedyrer. Alle nye medarbeidere i Hausland barnehage må lese denne informasjon. Vi abonnerer på *Personalomsgivning til krise og beredskapsarbeid*, og legger til rette for øvelser ved personalmøter og planleggingsdager. Enheten har ikke hatt anskaffelser for over 100 000 kr.

Vurderinger

Kvaliteten er de ansatte, det er viktig med stabilitet og kompetanse for å opprettholde kvalitet. Barnehager i hele Norge, også i Grimstad, har et høyt fravær. For å opprettholde kvalitet er det viktig å ha stabile kompetente tilkallingsvikarer. Dette har vi ikke i Grimstad nå. Vi trenger en vikarpool som ivaretar at vi har stabilitet og kompetanse, også i vikarene vi bruker, for å opprettholde en god kvalitet.

Hausland barnehage har andel i Bjørkedalen andelsjordbruk, og er med å høste poteter, gulrøtter, neper, squash med mer. Grønnsakene bruker vi til lunsj i barnehagen. Hausland barnehage har gjennomført overgangssamtaler med Fjære skole og Fevik skole, med barna som startet på skolen i august.

Tidlig innsats: Foresatte i samarbeid med barnehagen legger inn søknad om ressurs for barn med nedsatt funksjonsevne. Disse søknadene saksbehandlingstid på opptil flere

måneder. Det er meget uheldig for barna som trenger en best mulig start, og hjelp i relasjoner for å lykkes. Henvisninger og re-henvisning til PPT har nærmere 12 måneder behandlingstid. Saksbehandlingstiden viser ikke samsvar med tidlig innsats som er et satsingsområde i Grimstad. For å styrke familiene i kommunen er det viktig å tilby foreldreveiledning (ICDP) ved oppstart i barnehagen. Dette vil hjelpe foresatte i sin hverdag for å kunne være bedre rustet i foreldrerollen.

Storgaten barnehage (2001040)

Økonomitall

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regnskap 2020	Budsjett 2019	Budsjett 2020	Reg budsjett 2020	Avvik 2020
Netto lønnsutgifter	7 289	6 942	5 615	7 037	6 673	-269
Andre driftsutgifter	295	289	272	272	461	172
Driftsinntekter	-1 436	-1 768	-1 314	-1 314	-1 707	61
NETTO	6 149	5 463	4 573	5 995	5 427	-36

Tabeller

Sykefravær	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	2,3%	2,8%	-0,5%
Langtid	18,2%	14,8%	3,3%
Sum fravær	20,5%	17,6%	2,8%

Årsverk	1.1.20	31.12.20
Faste årsverk	12	11
Midlertidige årsverk	2	3
Sum årsverk	14	14

Aktivitetsdata	2019	2020	Endring	%
Barn på heltid	37	41	4	10,81
Barn på deltid	1	2	1	100
Barn 3-5 år	24	29	5	20,83
Barn 1-2 år	14	12	-2	-14,29
Sum antall barn	38	41	3	7,89

Innledning

Koronasituasjonen har preget hele 2020, både når det gjelder pedagogisk virksomhet, organisering, møtevirksomhet og økonomi. Smittevern har stått i fokus, samtidig som *Lov om barnehager*, *Rammeplan for barnehagen*, *Virksomhetsplanen* og med vedlegg, er styrende for driften. Alle medarbeiderne har stått på for å kunne gi alle barn så god oppfølging som mulig i sine kohorter.

Under nedstengingen var det tre barn med foreldre med samfunnskritiske jobber og personale til å ivareta barna. Resten av personalet hadde hjemmekontor med faglig oppdatering ut fra oppsatt plan ut fra behov og praktisk arbeid knyttet til det pedagogiske arbeidet.

Foreldrene og barna ble godt fulgt opp, tett kontakt på telefon for oppmuntring, støtte og veiledning.

I løpet av året har antall barn økt, og det har krevd oppbemanning gradvis for å holde pedagognorm og bemanningsnorm.

Det har vært problematisk at det kun er de fastsatte telledatoene som gir rett til tilskudd, da det fører til at det ikke kan bemannes opp utenom dette og gi plass til flere nye søkere.

Resultat og aktivitet

Barnehagen går i budsjettmessig balanse. I regnskapet med merforbruk på ca. 36 000 kr. Det mangler refusjoner og feriepenger for desember.

Korona med nedstenging ga mindre utgifter i vår, da det ikke var behov for å sette inn vikar i den perioden. Koronarelatert fravær er ført på koronamidler.

Det har kun vært kjøpt inn nødvendig utstyr og forbruksmateriell. Budsjettet tar ikke høyde for høy ansiennitet og utdanning. Vikarbudsjettet er på 2 %, og normalt sett er det behov for 7 %. Til tross for lite fravær og nedstenging går vi akkurat i balanse.

Det har vært tett personaloppfølging langtidssykefraværet. Fraværet er ikke barnehagerelatert. Korttidsfraværet har vært lavt. Økt smittevern på grunn av korona har positiv effekt. Økt nærvær er alltid i fokus, herunder gode rutiner når det gjelder smitteforebygging og belastninger. Alle yter sitt for hverandre og egen helse, for å kunne få ned sykefravær ytterligere om mulig.

Prosentvis sykefravær blir høyt på mindre enheter, som for eksempel i barnehager.

Personalets sammensetning med antall pedagoger og bemanningsnorm har fulgt barnetallet. Fagarbeidere i assistentstillingene er med på å styrke kvaliteten og gi en god drift. Ved sykefravær har vi hatt gode stabile vikarer.

De minste barna er fordelt på to avdelinger og det har utløst en pedagog per avdeling. De har samarbeidet tett for å ivareta to-pedagogsystemet. Det er tre barne- og ungdomsarbeidere og en assistent i grunnbemanning, knyttet til avdelingene nede. I perioder har erfaren fagarbeider hatt delansvar på den ene avdelingen.

På Soltoppen er det i utgangspunktet to pedagoger, en fagarbeider og en assistent som er to-språklig somali.

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

Anskaffelser gjøres i henholdt til reglement.

Public 360 brukes til å lagre barnehagedokumenter som vedtatte planer, møter i samarbeidsutvalget (SU) og andre samarbeidsmøter. Systemet med barnemapper er på plass for barn med spesielle behov. Styrerne har fått hjelp til å opprette mapper for alle barn. Dokumenter som blir sendt barnehagen til orientering, blir lest og avskrevet. Det har ikke vært opplæring i Public 360 for andre enn styrer og brukes derfor ikke til å skrive direkte inn i ennå.

Vurderinger

Kvalitetsmålet vårt er sammensatt og preget av helhetstenkning. Vi jobber bevisst sammen mot samme mål og vi følger tiltakene. Arbeidet med lek, språk og sosial kompetanse på tvers av kulturer gir gode utviklingsmuligheter for barna. Vårt hefte om vår praksis fungerer som en god veileder og som evalueringsdokument. På grunnlag av plandokumentene evaluerte vi praksis på planleggingsdagen i mai, og startet opp plan for høsten.

Felles arrangementer med foreldre som fester og Skal- skal ikke middagene har måttet utgå grunnet smittevern. Vi hadde ett foreldremøte i september som lot seg gjennomføre i gym/teatersalen. Foreldrene har savnet middagene våre.

Det har vært to musikkteater- forestillinger som Barnas Musikkteater tilpasset kohortene.

På planleggingsdagen 02.08. fortsatte planleggingen og alle HMS-rutiner ble gjennomgått i tråd med årshjulet.

På personalmøter har vi på slutten av året jobbet med innføring av nye områder i *Barnehageloven*, knyttet til barns psykososiale arbeidsmiljø. Det har vært gode refleksjoner rundt tema, egen praksis og tiltak, og det er en god start på implementeringen.

Å utvikle barnehagen som lærende organisasjon knyttes opp mot *Rammeplan og endringer i Barnehageloven*. Felles forståelse, forankring felles, kunnskap og handling fokuseres særlig på. Det er en kontinuerlig prosess.

Overgangssamtaler etter ny felles modell har fungert godt.

Det har ikke vært svømmekurs for de eldste på grunn av covid-19.

Barnehagen bruker metodikken fra *Språkløyper*, i arbeid med språkutvikling knyttet opp mot bøker.

Som Aust-Agders NAFO-barnehage driver vi opplæring av studenter og andre barnehager. Universitetet i Agder (UiA) har bedt om et enda tettere samarbeid med oss, både i barnehagen og ha timer på barnehagelærerutdanningen på UiA. Samarbeidet har lidd på grunn av koronasituasjonen, og i tillegg måtte forelesningen på UiA avlyses. Vi har ikke kunnet ta imot grupper til kurs med mer.

Som praksisbarnehage for UiA har vi hatt studenter i tre perioder. Det er inspirerende for hele barnehagen.

Friområdet som barnehagen har direkte tilgang på Møllerheia er delvis ryddet i 2019, og ble ferdigstilt tidlig 2020 med benker, steintrapp og rydding av kratt, for å øke tilgjengelighet og bruk. Som by-barnehage er det unikt å ha direkte tilgang til stort friområde og skog.

Uteområdet var planlagt oppgradert i 2019, men midlene som var satt av var ikke nok til alle barnehagene. Foreldrene og ansatte har vært utålmodige, og deler av området ble oppgradert med koronamidler. Flott steinsetting og samlingsplass, spennende vannrenne og påbegynt planting / grønn vegg i bakgården. Nytt fallunderlag kommer i april 2021.

Vi har tidligere foreslått utvidelse med grøntområde i G.Gundersens park, men på grunn av uklarhet rundt Hamsunmuseum, skulle det sees på samlet. Det vil være en fordel for barnehagen og byen å få flyttet gjerdet ut mot veien, og få oppgradert parken.

Risikomomenter

Det største risikomomentet er at vi har mistet muligheten til å sette inn raske tiltak for barn som trenger det, fordi en ekstra ressurs knyttet til flyktningbarn, på 1,2 årsverk, har blitt fjernet. Barnehagen sa ifra om bekymringen, og i år har vi sett resultatet.

Ingen innsparing økonomisk, da det må søkes om ekstra bemanning og det tar lang tid å få ressurser. Det gir ingen økonomisk gevinst. I tillegg mister vi mulighet til tidlig innsats. Andre kommuner forsterker barnehager for å styrke tidlig innsats og gi et likeverdig tilbud til alle barn, for at alle barn skal få likeverdige muligheter slik *Rammeplanen* sier.

Telledatoene er begrensende for inntak av barn og gir dårligere økonomi, dersom det er ledige plasser. Vi har måttet si nei til familier, og det skaper problemer for de som skal ut i

skole og jobb etter permisjon, samt tilflyttere. Det er et risikomoment som strekker seg også utenfor barnehagens økonomi.

Eide barnehage (2001050)

Økonomitall

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regnskap 2020	Budsjett 2019	Budsjett 2020	Reg budsjett 2020	Avvik 2020
Netto lønnsutgifter	10 609	10 137	8 689	10 910	9 866	-271
Andre driftsutgifter	418	338	440	440	502	164
Driftsinntekter	-2 285	-2 281	-2 083	-2 083	-2 335	-54
NETTO	8 742	8 193	7 046	9 267	8 033	-160

Tabeller

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

Årsverk	1.1.20	31.12.20
Faste årsverk	13	15
Midlertidige årsverk	4	2
Sum årsverk	17	16

Aktivitetsdata	2019	2020	Endring	%
Barn på heltid	61	59	-2	-3,28
Barn på deltid	2	0	-2	-100
Barn 3-5 år	46	42	-4	-8,70
Barn 1-2 år	15	17	2	13,33
Sum antall barn	61	59	-2	-3,28

Innledning

Eide barnehage har gitt et pedagogisk tilbud til 60 barn i alderen 0-6 år. Personalgruppa har bestått av 18 medarbeidere. Barnehagens oppgaver er beskrevet i *barnehageloven § 1*.

Formål og innhold.

Satsningsområdet for 2020 har vært "være sammen" og har jobbet særlig med videreutvikling av den autoritative voksenstilen og inkluderende læringsmiljø for barna. Barnehagen har vært i god utvikling det siste året, og har fått økt kompetansen innen realfag, IKT, personvern og smittevern.

Oppgraderingen av lekeplassen har bidratt til inspirerende lek og aktivitet for barna.

Dette året vil jeg trekke fram personalets evne til omstilling under pandemien. Raskt fikk vi på plass nye rutiner og ny organisering av arbeidet. Personalet har bidratt godt for å gi barna en trygg og god hverdag i 2020.

Resultat og aktivitet

Eide barnehage hadde et merforbruk på 160 000 kr i 2020. Dette skyldes delvis økte lønnsutgifter, og dels tapte inntekter i form av foreldrebetaling. Vi har hatt svært nøktern drift for å redusere underskuddet.

Sykefraværet var på 5,8 %, og det er vi veldig godt fornøyd med. Vi har deltatt i NED-prosjektet som fokuserer på å redusere fraværet. En medarbeider har dessverre vært utsatt for en yrkesskade som er relatert til støy. Barnehagen har et stabilt personale og vi jobber med å sikre et godt og helsefremmede arbeidsmiljø gjennom god ledelse, tett samarbeid, kompetanseheving og gode rutiner. Vi har tre HMS-ansvarlige som sammen med enhetsleder utgjør vår HMS-gruppe. Arbeidsmiljøet vårt bærer preg av god stemning, høyt tempo, faglig fokus og stolthet over arbeidsplassen vår.

Grunnbemanningen bestod av 12,6 årsverk, enhetsleder og to lærlinger i barne- og ungdomsarbeiderfaget. Samt 2,4 årsverk knyttet til barn med behov for ekstra tilrettelegging. I løpet av året hadde vi fire midlertidige stillinger på grunn av sykdom, permisjon og vakant stilling. Vikarsituasjonen er bedret, og vikarene vi har brukt har hatt høy faglig kompetanse og bidratt godt som tilkallingsvikarer.

Det ble ikke gjennomført noen kapasitetsendringer, og vi hadde fulle barnegrupper gjennom hele året. Barnetallet er på samme nivå som i 2019.

Vi har gjennomført aktivitetene som var planlagt i årsplanen for 2020, fram til barnehagen ble stengt av smittevernhensyn 13.03.20. Hovedsatsningsområdet har vært "være sammen" med fokus på voksenrollen og inkludering og vennskap mellom barna. I arbeidet med barnegruppene har vi lagt stor vekt på gode relasjoner, små lekegrupper, og et godt samarbeid med barnas foreldre. Vi har satt av god tid til samtaler og veiledning til foreldre som har ønsket det. Selv om det har vært koronapandemi har vi hatt et godt tverretattlig samarbeid med helsesykepleier, fysioterapeut, logoped, PPT og ABUP, som har veiledet med tanke på enkeltbarns behov for ekstra hjelp og støtte i sin utvikling.

På grunn av covid-19 har barnehagen vært stengt av smittevernhensyn i fem uker. Vi holdt åpent for åtte barn fordi de hadde foreldre i samfunnskritiske funksjoner, eller at barnet hadde et særskilte omsorgsbehov. I den perioden brukte personalet tiden til faglig oppdatering, produksjon av pedagogisk materiell, renhold og praktisk arbeid i tillegg til kontakt med barn og foreldre. Barnehagen gjenåpnet 24.04.20, med strenge smittevernrelaterte retningslinjer. Siden da har barna vært inndelt i kohorter og fordelt i aktiviteter inne, ute eller på tur, sammen med faste voksne på sin avdeling. Det har vært utfordrende å følge kravene i covid-19 forskriftene og anbefalingene i smitteveilederen, og samtidig drive en god pedagogisk virksomhet. Enhetsleder er imponert over personalet som har jobbet iherdig for å få på plass gode rutiner og god organisering av arbeidet.

Eide barnehage har deltatt i forskningsprosjektet "*Dialogmodellen*" som handlet om å utvikle et verktøy for å forebygge og håndtere mobbing i barnehagen. Prosjektet var et samarbeidsprosjekt mellom oppvekstsektoren i Kristiansand kommune, Universitet i Agder og Sørlandet sykehus. Barnehagen er godt forberedt på den nye lovendringen om et trygt og godt psykososialt barnehagemiljø.

Eide barnehage er en partnerbarnehage til Universitet i Agder, og høsten 2020 tok vi imot fire studenter fra barnehagelærerstudiet. Vi hadde også et samarbeid med videregående skole om elevplasseringer.

Enheten følger lov og forskrifter om offentlige anskaffelser som trådte i kraft 01.01.2017, slik at vi kan gjennomføre effektive, miljøvennlige og gode innkjøp. Arkivsystemet Public 360 brukes i hovedsak til personal- og barnemapper.

Vurderinger

Eide barnehage drives på en effektiv måte, med god måloppnåelse. Vi har en engasjert personalgruppe som er genuint opptatte av faget og gjør alt for at barna skal ha det best mulig.

Eide skole (2002030)

Økonomitall

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regnskap 2020	Budsjett 2019	Budsjett 2020	Reg budsjett 2020	Avvik 2020
Netto lønnsutgifter	11 892	11 610	9 632	10 191	10 584	-1 026
Andre driftsutgifter	644	527	697	698	824	297
Driftsinntekter	-2 390	-2 812	-710	-719	-2 855	-43
NETTO	10 147	9 324	9 619	10 170	8 553	-771

Tabeller

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

Det høye langtidsfraværet skyldes overtallige som ble overført til oss og som stort sett ikke var i arbeid hele skoleåret.

Årsverk	1.1.20	31.12.20
Faste årsverk	16	15
Midlertidige årsverk	3	3
Sum årsverk	18	18

Skoler

Aktivitetsdata	2019	2020	Endring	Endring i %
Antall elever	94	96	2	2,1
Spesialundervisn. ped	1102	988	-114	-10,3
Spesialundervisn. ass	3591	1662,5	-1928,5	-53,7

Innledning

Vi har redusert antall enkeltvedtak og arbeider mer systematisk med tilpasset opplæring for de elever som trenger tett oppfølging i hverdagen, og elever som av forskjellige årsaker har behov for tilpasninger av ulik karakter.

Vi arbeider systematisk både med Grimstadprøvene og øving på nasjonale prøver og andre kartleggingstester for å heve elevenes faglige kunnskap.

Vi skårer høyest på nasjonale prøver i alle fag i kommunen.

Vi skårer høyere på elevundersøkelsen enn året før.

Vi kjører Imal som lesemetode, og har også lesekurs. Vi har et godt samarbeid med foreldre, kommunale instanser og andre eksterne aktører.

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

Resultat og aktivitet

Vi har hatt et høyt fravær på grunn av langtidsfravær.

Vi har et stabilt og trygt voksenmiljø med faste vikarer som skaper trygghet og forutsigbarhet for våre elever.

Vi har to medarbeidere som tar videreutdanning i norsk, og tre medarbeidere som tar videreutdanning IKT. Vi har redusert i bemanningen fra august 2020 og reduserer ytterligere per 1.03.2021.

Vi har fått omgjort to årsvikariater til faste årsverk, og håper på større stabilitet i lærermassen.

Vi har per dags dato ingen sykemeldte.

Vi bruker Public 360.

Vi bruker 1310.no til internkontroll i tillegg til *Virksomhetsplanen* for Eide skole.

Vi klarte ikke å overholde budsjettet.

Vurdering

Eide skole har vært inne i en positiv utvikling, hvor vi ser at elevtallet har vært stabilt, og fått flere tilflyttere til bygda. Per dags dato er elevtallet 95, og vi forventer en liten økning høsten 2021.

Fra i høst er alle kontaktlærerne i 100 % stilling, noe som vi håper vil gi økt stabilitet for elevene.

Vi har høy trivsel hos ansatte og elever, og vi har et lavt korttidssykefravær.

Vi har dessverre hatt fire langtidssykemeldte det siste året, noe som har gitt en høy prosent på fraværstallene. Vi har per dags dato ingen sykemeldte.

Grimstad ungdomsskole (2002010)

Økonomitall

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regnskap 2020	Budsjett 2019	Budsjett 2020	Reg budsjett 2020	Avvik 2020
Netto lønnsutgifter	33 719	32 086	29 593	31 203	31 055	-1 031
Andre driftsutgifter	1 787	1 032	1 098	1 101	1 345	313
Driftsinntekter	-4 062	-1 102	0	0	-971	131
NETTO	31 444	32 017	30 691	32 304	31 429	-588

Tabeller

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

Årsverk	1.1.20	31.12.20
Faste årsverk	44	42
Midlertidige årsverk	4	3
Sum årsverk	48	45

Skoler

Aktivitetsdata	2019	2020	Endring	Endring i %
Antall elever	354	349	-5	-1,4
Spesialundervisn. ped	3268	9909	6641	203,2
Spesialundervisn. ass	12493	8386	-4107	-32,9

Prosentvis endringer ser rart ut. Dette handler om hvordan man teller timene.

Vi har lagt inn summen av antall tilrådte timer i enkeltvedtakene uavhengig om det gis i klasserommet eller på gruppe. Dette gjelder spesialundervisning med både pedagog og miljøarbeider.

Måten å telle timer på avviker fra hvordan det har vært gjort tidligere. Prosentvis endring kan derfor ikke brukes for sammenlikning med tidligere år.

Innledning

Pandemi og covid-19 året 2020

Grimstad ungdomsskole har prøvd det meste. Skolen var helt nedstengt i to måneder, så ble vi åpnet noe opp i to uker (det som etter hvert kaltes rødt nivå). Deretter kom "trafikklysmodellen" og de tre siste ukene før sommerferien var skolen på gult nivå. Fra oppstart i august var skolen på gult nivå, helt fram til vi fikk smitte på skolen (men ingen ble smittet), og ble totalt nedstengt i en uke i november. Vi hadde i forkant av siste nedstengning meldt om vansker med å overholde smittevernregler i et trangbodd skolebygg. Spesielt utfordrende var det i valgfag og språkfag. Elever fra opptil ni kohorter hadde samme

valgfag/språkfag i samme klasserom. Skolen ønsket å lage en timeplan med et oransje nivå. Det fikk vi ikke anledning til.

Alle endringene har krevd endring i timeplanen. Ledelsen har måttet stadig endre og tilpasse, og personalet og elever har stadig fått noe nytt å forholde seg til. Likevel har skolen greid å opprettholde et undervisningstilbud som har fulgt timeplanen hver eneste dag, faktisk fra dag én: 13.03.2021.

Økonomi

Arbeidet med å få skolens budsjett og regnskap til å gå i balanse har sammen med covid-19 situasjonen vært skolens helt klart største utfordringer i 2020. Vi ser tydelig en ny type elevutfordring i skolen, nemlig helsemessige utfordringer, som gjør at en relativt stor prosentandel av elevene våre trenger et annet skoletilbud enn det ordinære løpet. Dette koster, og det skjer samtidig som kommunen kutter i budsjettene til skolene. Dette er et regnestykke som ikke går opp.

Resultat og aktivitet

Drift

Økonomitall:

2020 har utfordret oss økonomisk. Vi lander årets regnskap med et merforbruk omtrent lik det merforbruket vi hadde på det tidspunktet vi startet nedbemanningen. Dette var i mars. Hvis vi skulle ha kommet i gang med nedbemanning tidligere (fra 01.01), måtte vi hatt kjennskap til enhetens budsjett tidligere (i oktober/november). Det var ikke klart før i februar. Men vi greide altså å bremse farten da vi fikk kjennskap til nytt budsjett, og har ikke økt siden. Merforbruket som vi pådro oss på 588 000 kr må hentes inn i 2021. Det blir vår største utfordring i 2021.

HR

Fravær:

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

Langtidsfraværet er også lavt, 2,7 %

Til sammen altså et fravær på kun 4 % i koronaåret 2020 (hele 3 prosentpoeng under kommunens eget mål for fraværsprosenten).

Skolen har som nevnt, vært ut og inn av nedstengning, rødt og gult nivå, fjernundervisning, "komboen" fjern- og fysisk undervisning, små og større kohorter. Alle disse endringene har gitt personalet en ny timeplan og nye utfordringer for hver endring. Likevel har personalet klart å stå i dette uten økt sykefravær. Det imponerer rektor.

Årsverk:

Faste årsverk: rapporten sier 42, men to årsverk lønnes ikke, da disse er i permisjon (og vikarene regnes med i summen midlertidige).

Midlertidige årsverk: rapporten sier tre, og dette stemmer. To av de er, som nevnt over, vikarer for to faste stillinger i permisjon. Den tredje er samle-sum for lærer i videreutdanning 0,4 og frikjøpte lærere 0,5. Totale årsverk på Grimstad ungdomsskole blir derfor 43 og ikke 45.

Spesialundervisning:

Antall timer spesialundervisning med miljøarbeider er høyt. På grunn av antall elever med et stort oppfølgingsbehov når det gjelder helseutfordringer, og sakkyndig vurdering fra PPT, og derav enkeltvedtak om spesialundervisning.

Internkontroll på anskaffelser:

Grimstad ungdomsskole følger kommunens innkjøpsreglement. Det er ytterst sjelden vi gjør anskaffelser opp mot 20 000 kr. Hvis vi gjør det, er det i tråd med kommunens rammeavtaler.

Bruk av Public 360:

Grimstad ungdomsskole bruker kommunens saks og arkivsystem, Public 360, slik det er tenkt brukt. Alle ansatte er lagt inn i systemet, slik at de kan lese og arkivere i elevmappene.

Tjenester

Skolemiljø:

Grimstad ungdomsskole har også i 2020 vært preget av et trygt og godt skolemiljø. Tilbakemeldinger på skolemiljøet er fast post på programmet i alle møter som FAU, SU, SMU og elevråd, og i samtlige referater kommer det fram et bilde av et trygt og godt skolemiljø. Elevundersøkelsen, som blir gjennomført på alle trinn hvert år, viser også jevnt over tid et bilde av en skole med liten grad av mobbing. Årets elevundersøkelse gir oss imidlertid noe å jobbe videre med på ett av trinnene våre. Vi har greid å identifisere noe av problemet, og er i gang med videre undersøkelser og deretter tiltak.

Grunnskolepoeng:

Grimstad ungdomsskole har som mål å ligge på, eller over landsnittet når det gjelder grunnskolepoeng, Det greier vi også i 2020. Årets tall fra skoleporten.udir.no viser gjennomsnittlig grunnskolepoeng for:

GUS: 43,3

Nasjonalt: 43,1

Grimstad kommune 43,0

På grunn av covid-19 ble både skriftlig og muntlig eksamen avlyst våren 2020.

Grunnskolepoengene dette året er derfor basert på elevenes standpunktkarakterer.

Grimstad kommunes satsingsområder:

Ny læreplan:

2020 var året vi startet arbeidet med å forberede oss på ny læreplan. Det ble laget kommunale fagplaner i alle fag, og det ble jobbet med en overordnet del av læreplanen. For å virkelig komme i gang med å la de tre tverrfaglige temaene gjennomsyre alle fag, la vi om timeplanen. Vi har avsatt to halve dager per uke per trinn, og kalte dette *Tverrfaglige Timer (TFT)*. Hver av de seks teorifagene «ga» timer og «hadde rett på» faglig innhold. Endringen i organiseringen var for å både «tvinge» oss i gang til å tenke nytt og tverrfaglig, og lette den praktiske gjennomføringen. For to av tre trinn ser det så langt ut som vellykket, hvis man skal bedømme ut ifra elevenes tilbakemelding i evalueringene. For det siste trinnet, 8. trinn, ble det for mye nytt på en gang, og koronasituasjonen som gjorde at "inn-skolingen" fikk førsteprioritet. TFT er nå under evaluering.

Digitalt løft i kommunen:

Grimstad ungdomsskole var forrige skoleår "pilot" for den kommunale satsingen på digitalisering av undervisningen. Piloten er avsluttet, men skolen fortsatte sine prioriteringer og videreutvikling i bruk av digitale ressurser. Skolens personale blir med videre i kommunens desentralisert ordning for kompetanseutvikling (DEKOMP) - kursing og satsing. Grimstad ungdomsskole er svært glad for at det ble bestemt at ungdomsskoleelevene skal få PC som sitt digitale verktøy.

Lesing i alle fag:

Grimstad ungdomsskole satser på lesing. Høsten 2020 startet vi opp med «lesekvart» (15 minutter) for alle elever, en gang om dagen, hver dag, og for alle voksne som er til stede i klasserommet. Det vil si at alle leser. Vi har kalt dette prosjektet «GUS leser». Bakgrunnen for prosjektet er Grimstad kommunes leseplan, og forskning som understreker viktigheten av mengdelesing og lystlesing for elevers leseutvikling.

Grimstad ungdomsskoles satsingsområde:

Partnerskolesamarbeid med Universitetet i Agder (UiA) og studentveiledning: Grimstad ungdomsskole er samarbeidspartner og partnerskole for lærerutdanningen ved UiA, og mottar studentgrupper både fra praktisk-pedagogisk utdanning (PPU) allmennfaglig- og yrkesfaglig retning, og fra lektorutdanningen. Samarbeidet startet for 11 år siden, og skolen har hele veien vært pådriver i utviklingsarbeidet av studentenes praksis i ungdomsskolen. Inneværende skoleår er andre året av en seksårig samarbeidskontrakt.

Vurderinger

Grimstad ungdomsskole gjør det godt når det gjelder skolemiljø, undervisningskvalitet og omdømme i kommunen. Dette jobber vi bevisst med å styrke.

Grimstad ungdomsskole har en stor andel elever med enkeltvedtak om spesialundervisning. Vi ser at antallet unge som sliter i livet sitt, er økende. Antall timer til spesialundervisning, både miljøarbeider og pedagog, ser ut til å øke for hvert år, og det bekymrer oss.

Med budsjettkutt reduseres antall voksne som skal hjelpe de unge. Vi er redd for at dette vil kunne føre til økt frafall fra videregående skole og økt andel uførhet blant unge. Vi klarer altså i mindre grad å bidra i arbeidet med å redusere frafall og uførhet slik ressursituasjonen er nå. Ved en liten økonomisk satsing her ville vi kunne gjort en betydelig forskjell for en gruppe unge. Tidligere, da miljøteamet og pedagogene hadde kapasitet til å ivareta flere, kunne vi vise til mange gode resultater på dette området. Tidlig innsats lønner seg, både økonomisk og menneskelig.

Å kommentere på hva i dagens drift som får konsekvenser fremover, og interne og eksterne risikomomenter, uten å snakke om økonomi, er umulig. For det er kun økonomi som er det store risikomomentet som vil få tydelige konsekvenser framover. Kutt i budsjettet og nedbemanning i to omganger, samtidig som en økning av elever med ulike type helseutfordringer, som beskrevet innledningsvis, blir et regnestykke som gir et svar med negativt fortegn.

Grimstad ungdomsskole mangler fortsatt egnede forhold for undervisning i kroppsøving. Den gamle gymsalen fra 60-tallet er liten og forholdene i liten grad motiverende for fysisk aktivitet.

Fevik skole (2002020)

Økonomitall

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regnskap 2020	Budsjett 2019	Budsjett 2020	Reg budsjett 2020	Avvik 2020
Netto lønnsutgifter	47 438	53 692	44 544	45 582	50 608	-3 084
Andre driftsutgifter	2 922	2 962	1 826	1 826	2 466	-496
Driftsinntekter	-7 226	-6 727	-3 345	-3 345	-6 387	340
NETTO	43 134	49 926	43 025	44 063	46 687	-3 239

Tabeller

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

Årsverk	1.1.20	31.12.20
Faste årsverk	66	79
Midlertidige årsverk	8	9
Sum årsverk	73	88

Skoler

Aktivitetsdata	2019	2020	Endring	Endring i %
Antall elever	567	648	81	14,3
Spesialundervisn. ped	4250	6625	2375	55,9
Spesialundervisn. ass	4364	8081	3717	85,2

Innledning

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

Skolen har vært gjennom en kritisk fase i forbindelse med overføring av elever og ansatte da Fjære ungdomsskole ble lagt ned fra 01.08.20. Det har vært en stor berikelse for skolen med tanke på tilført kompetanse og også en større elevflokk, selv om de fysiske forholdene er mindre.

Smittevern og budsjettkutt er noe som har preget hverdagen, men positive og dyktige ansatte bidrar til at skolen er i stabil drift.

Resultat og aktivitet

Økonomi og elevtall:

Per 31.12.20 har Fevik skole et negativt avvik på ca. 7 % (323 900 kr). Dette er hovedsakelig på grunn av økt andel spesialundervisning.

Årsverk:

Grunnen til økning er hovedsakelig på grunn av overføring av elever og ansatte i forbindelse med nedleggelse av Fjære ungdomsskole. Når vi trekker fra de som er ute i studiepermisjon og årsverk som brukes til spesialundervisning for gjesteelever som vi mottar refusjon for, har Fevik skole har 77,6 årsverk i drift per 31.12.20.

Fravær:

Fevik skole har per i dag fravær på 6 %. Vi har ikke fått informasjon om sykefravær som er relatert til arbeidsplassen. 1,2 % av fraværet er korttidsfravær.

Spesialundervisning:

Fevik skole har hatt økning av omfang spesialundervisning. Økningen er i hovedsak knyttet til elever som har søkt seg til Fevik skole selv om dette ikke er nærskolen, og i forbindelse med overføring av elever fra Fjære ungdomsskole. Tallene fra sist skoleår viser at Fjære ungdomsskole hadde 16,3 % spesialundervisning, mens Fevik skole hadde 3,3 % spesialundervisning.

Tallene som er oppgitt i tabellen ovenfor er antall elevtimer spesialundervisning. En del av disse elevene kan sees i sammenheng med andre, og får spesialundervisning i gruppe eller inne i klasserommet. Antall lærer- og assistenttimer vi gir til spesialundervisning vil derfor ikke være sammenfallende med antall elevtimer som vi har oppgitt. Fevik skole har 32 elever som mottar spesialundervisning per 31.12.20. Dette tilsvarer cirka 5 % av elevmassen vår.

Arbeid med internkontroll på anskaffelser:

Enhetsleder har tatt saken opp i administrasjonsmøter og ledermøter ved skolen. Alle innkjøp skal godkjennes av ledelsen. Dersom vi er usikre på innkjøp ber vi om veiledning fra kommunens rådgiver. Vi har også invitert kommuneadministrasjonen til en gjennomgang av våre innkjøpsrutiner, og utpekt en i skoleledelsen til å ha et spesielt ansvar for å påse at innkjøp gjøres i henhold til gjeldene lover og regler.

Bruk av 360:

Alle skolens medarbeidere har fått opplæring i systemet. Alle skal nå kunne legge inn internt notat og lese dokumenter, og noen kan også ekspedere dokumenter ut. Skolens ledelse og administrasjon er behjelpelig med arkivering og utsendelse for de som er usikre på systemet. Skolen har superbruker som er tilgjengelig på huset. Skolen har stilt spørsmål rundt sikkerheten til at hele personalet har tilgang til alle elevsakene, og fått ulike tilbakemeldinger på dette fra AKST og skoleeier.

Vurderinger

Skolen jobber godt med å skape inkluderende læringsmiljøer, der man tar høyde for det store mangfoldet elevene representerer.

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

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

Det er mye usikkerhet i personalet og foreldregruppa knyttet til budsjettkutt, men skolen jobber konstruktivt med å løse utfordringene rundt dette.

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

Jappa skole (2002040)

Økonomitall

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regnskap 2020	Budsjett 2019	Budsjett 2020	Reg budsjett 2020	Avvik 2020
Netto lønnsutgifter	27 937	27 399	27 456	27 684	26 768	-631
Andre driftsutgifter	1 967	1 345	1 389	1 389	1 903	558
Driftsinntekter	-5 028	-3 923	-2 452	-2 452	-3 395	528
NETTO	24 875	24 821	26 393	26 621	25 276	455

Tabeller

Sykefravær	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	2,3%	2,3%	0%
Langtid	8,5%	5,3%	3,2%
Sum fravær	10,8%	7,6%	3,2%

Korttidsfraværet er jevnt stabilt, men på grunn av koronasituasjonen ligger det litt høyt. Langtidsfraværet er kjent, men ikke arbeidsrelatert. Det vil avta utover våren 2021.

Årsverk	1.1.20	31.12.20
Faste årsverk	36	37
Midlertidige årsverk	4	6
Sum årsverk	39	43

Skoler

Aktivitetsdata	2019	2020	Endring	Endring i %
Antall elever	314	320	6	1,9
Spesialundervisn. ped	1843	1824	-19	-1,0
Spesialundervisn. ass	2318	1359	-959	-41,4

Innledning

Jappa skole har ved utgangen av året 320 elever. På tre av trinnene begynner vi å nærme oss grensen for skolens kapasitet, da elevtallet ligger mellom 50 og 60 elever.

Plassmangelen fører på disse trinnene til at elevene ikke kan sitte på selvstendige plasser, men må plassere pultene inntil hverandre.

Utfordringene forplanter seg til SFO, med et antall barn på ca. 125 stykker. Spesialrommene våre (kunst og håndverk, mat og helse) har blitt tatt i bruk for SFO, noe som begrenser bruken av rommene for de eldste elevene på slutten av dagen.

Mens skolen har vært på gult og rødt nivå, har flere vanlige klasserom blitt brukt av SFO. Det for å opprettholde kohorter tilsvarende klasser/grupper. Bemanningsmessig har det vært utfordrende, men de ansatte har strukket seg langt og gjort en utmerket jobb.

På de nasjonale prøvene scorer Jappa skole på landsgjennomsnittet i norsk og engelsk, mens vi ligger noe over i regning. Resultatene, sammen med andre kartleggingsprøver på de ulike trinn, danner et godt grunnlag for å kunne styrke innsatsen i fag som lesing og engelsk.

Skolen samarbeider godt med ungdomsskolen, for å kunne sikre at elevene møter riktig kompetanse i møte med ungdomsskolen.

Resultat og aktivitet

Elevenes psykososiale skolemiljø inkludert god og strukturert klasseledelse

Arbeid med elevenes psykososiale skolemiljø (kapittel 9A) har vært et prioritert område gjennom hele året. Ulike rutiner er gjennomgått blant pedagoger og miljøarbeidere av sosiallærer, og implementeringsplan er utarbeidet.

Personalet har samarbeidet godt med foreldre, og FAU har kapittel 9A på sin agenda med jevne mellomrom.

Terskelen for å varsle og utløse aktivitetsplan er lavere, men vi opplever at denne tidlige innsatsen som gjelder skolemiljøet gir utslag i økt trivsel og trygghet på skolen.

Innen sommeren skal skolen ha revidert sin 9A-plan i henhold til endringer gjort i den kommunale delen.

Lesing – i henhold til kommunens "leseplan"

Alle trinn har daglig stillelesing på morgenen, og benytter seg aktivt av skolens bibliotek. Leseprosjekt to uker på vår og høst.

Deltakelse i barnebokfestivalen falt i år bort, men har vært gjennomført i flere år.

Bibliotekaren deltar, og har utarbeidet undervisningsopplegg i søk- og kildekritikk for 5-7 trinn.

Trinn gjennomfører sine bibliotekstimer etter mal utarbeidet i leseplanen.

Bibliotekassistenter fra 5-7 trinn, som rullerer gjennom året med ulike oppgaver fra bibliotekar.

IKT-opplæring i bruk av iPad

På grunn av innføring av iPad for alle elevene, ble ressurs til IKT-ansvarlig økt med fem timer i uken. Ved ansettelse i høst ble fagperson med denne kompetansen prioritert, noe som har gitt skolen en meget god start på arbeidet med iPad. iPad benyttes på alle trinn, og det er kjøpt inn tastatur til elever på 5-7 trinn, og hodetelefoner til alle elever.

Ny læreplan – fokus på fagfornyelsen

Landvik skole har kommet langt i sitt systematiske arbeid med fagfornyelsen. Vi jobber etter samme mal, og høster inspirasjon og erfaring fra dette arbeidet. Vi har en vei å gå, men arbeidet er godt i gang.

Internkontroll på anskaffelser

Jappa skole har full kontroll på sine anskaffelser. Alle innkjøp skal godkjennes av enhetsleder, bortsett fra litt matinnkjøp til mat og helse-faget og SFO. Skolen er kjent med kommunens innkjøpsreglement, og fremforhandlede rammeavtaler.

Bruk av Public 360

Public 360 benyttes aktivt av skolens ledelse, spesialpedagogisk koordinator og sosiallærer. Pedagoger får jevnlig opplæring tilpasset deres behov. Bruken og opplæringen kan bli bedre, men det savnes en opplæringsmodul, hvor man slipper å frykte at testing og øving lagres og

skaper unødig oppfølgingsarbeid og krøll.

Vurderinger

Arbeid med skolemiljøet har skolen jobbet med over tid, og som i 2019, kan vi si at elevene har et trygt og godt skolemiljø på Jappa skole. Koronasituasjonen har også ført til at vi har måttet tenke alternativt knyttet til organisering av skoledagen. 1, 4, 6 og 7-trinn har sine friminutt samtidig, og avløses av resten av skolen. Denne forskyvningen har slått positivt ut for skolemiljøet, da hvert trinn også har sitt lekeområde. Konfliktnivået blir automatisk senket når færre elever er ute samtidig. Inspeksjonene ute har også økt, noe som nok oppleves av lærerne som belastende i en travel hverdag.

Smittevernregler som vask av pulter, håndvask, bruk av antibac, kohorttenkning og så videre, er blitt en del av hverdagen. Dette tar nødvendigvis tid, men blir etterlevd.

Langtidsfraværet er fortsatt litt høyt, men på vei ned. I administrasjonen har enhetsleder vært sykemeldt over tid, og fagleder har gått inn som fungerende rektor. Men fremdeles er 50 % av stillingen ubesatt, da vikaren har en kombinasjon av fagleder og undervisningsstilling. Dette kan vanskelig endres på, da undervisningen ligger på 7-trinn. Det fører til at enkelte arbeidsoppgaver dessverre må ligge, og så langt har det gått ut over arbeidet med Visma Flyt Timeplan.

Gjennom medarbeidersamtaler med alle pedagogene, tillitsvalgt og HMS-gruppen, blir det gitt uttrykk for meget høy grad av trivsel på arbeidsplassen. Fungerenderektor er også svært fornøyd med den arbeidsinnsatsen som legges ned, og den omsorgen som vises det enkelte barn på skolen.

Frivoll skole (2002050)

Økonomitall

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regnskap 2020	Budsjett 2019	Budsjett 2020	Reg budsjett 2020	Avvik 2020
Netto lønnsutgifter	13 392	13 149	13 376	13 670	13 418	269
Andre driftsutgifter	732	949	722	723	988	39
Driftsinntekter	-2 320	-2 149	-1 147	-1 147	-1 783	366
NETTO	11 803	11 949	12 951	13 246	12 623	674

Tabeller

Sykefravær	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	0,9%	1,1%	-0,2%
Langtid	9,9%	13,1%	-3,2%
Sum fravær	10,7%	14,2%	-3,4%

Årsverk	1.1.20	31.12.20
Faste årsverk	18	18
Midlertidige årsverk	1	2
Sum årsverk	19	19

Skoler

Aktivitetsdata	2019	2020	Endring	Endring i %
Antall elever	146	141	-5	-3,4
Spesialundervisn. ped	855	931	76	8,9
Spesialundervisn. ass	1322,4	1211,25	-111,15	-8,4

Innledning

Frivoll skole har 141 elever ved utgangen av 2020. Også dette skoleåret har vi jobbet med elevenes læringsmiljø og undervisningskvalitet. Året har naturlig nok vært sterkt preget av koronasituasjonen og smitteverntiltak i forbindelse med dette. Da skolen ble stengt fra 12. mars 2020, erfarte vi et raskt digitalt kompetanseløft blant de ansatte, og de var tidlig på med gode og varierte undervisningsopplegg under perioden med hjemmeundervisning. Etter hvert gav vi også egne tilbud til "sårbare grupper" elever med faste tidspunkt på skolen, og totalt sett fikk vi mange positive og gode tilbakemeldinger på skolens arbeid fra foresatte og andre. Da vi åpnet opp igjen i mai 2020, brukte vi alle skolens rom til undervisning. Alt fra gymsal til kjøkken for å imøtekomme kravene om mindre grupper og smitteverntiltak. De ansatte har gjennom hele året vært løsningsorienterte, endret og variert på opplegg, og arbeidet aktivt for å gjøre det beste for elevene våre i en svært krevende situasjon.

Innføring av ny ressursfordelingsmodell fra 01.08.20, innebar markante endringer (kutt) for skolen vår. Disse konsekvensene har vært poengtert i flere av månedsrapportene og også i høringsuttalelser. Situasjonen har vært spesielt krevende da dette kom parallelt med korona-

tiltakene. Det er fortsatt bekymring og uvisshet om konsekvensene på lang sikt av ny ressursfordelingsmodell.

I tillegg kom innføring av ny læreplan, *Fagfornyelsen*, noe vi har brukt mye tid på og vil jobbe ekstra med fremover. Det digitale løftet i Grimstad-skolen og fagfornyelsens fokus på digitale ferdigheter, har vi også arbeidet mye med. Alle skolens elever fikk høsten 2020 utdelt hvert sitt nettbrett/læringsbrett. Dette preger mye av opplæringen på alle klassetrinn.

Vi har gjennom hele året arbeidet aktivt for å opprettholde og videreføre skolens satsingsområder, som blant annet *Vurdering for læring*, *Leseplanen*, *Skolehagen* og *Traumebevisst omsorg / RauseRelasjoner*.

Frivoll skole og SFO er svært opptatt av fysisk aktivitet som helsefremmende tiltak og å bruke nærmiljøet. Dette har vi hatt ytterligere fokus på i 2020 på grunn av koronasituasjonen. Vi er opptatt av å bruke de flotte naturområdene vi har i nærmiljøet i undervisningen. Bruk av uteskole og skolehagen er viktige arenaer som brukes aktivt.

Skolen har et godt og nært samarbeid med FAU. De har også vært kreative og gode til å komme opp med alternative måter som gir inntekter, noe som igjen bidrar til positive tiltak til beste for alle elevene, som også kan gjennomføres under koronatiltak.

Resultat og aktivitet

Drift

Økonomitall

Frivoll skole har også i 2020 positive økonomitall. Vi hadde i 2020 et mindreforbruk i på 674 000 kr. Det har vært svært nøktern drift gjennom hele året. Det har kun vært nødvendig innkjøp, og det er ikke gjort noen investeringer. Det har også vært svært begrenset bruk av vikarer ved fravær, der vi ofte har omdisponert i personalet. Samtidig gjenspeiler også mindreforbruket en lojalitet i henhold til økonomien i kommunen generelt. Alt dette har totalt sett gjort at vi har kommet ut med positivt regnskap.

HR

Fravær

Korttidsfraværet har vært lavt gjennom hele året (0,9 %) til tross for skjerpede regler i forbindelse med sykdomssymptomer relatert til covid-19. Sykefraværet ved skolen har vært høyt totalt sett gjennom hele året, spesielt gjelder dette langtidsfraværet. Totalfraværet er for høyt, men det er viktig å presisere at langtidsfraværet har vært helserelatert, og ikke arbeidsrelatert.

Årsverk

Midlertidige stillinger er relatert til langtidsfraværet, da vi har måttet sette inn vikarer i perioder for å dekke opp så godt som mulig i skole og SFO.

Elevenes psykososiale skolemiljø

Arbeid med elevenes psykososiale skolemiljø (kapittel 9A) er noe vi arbeider kontinuerlig med. Elevrådet har dette som fast agenda på sine møter, og det gis konkrete og gode tilbakemeldinger som vi bruker aktivt i vårt arbeid for et trygt og godt skolemiljø for alle. Vi tilstreber å ta raskt tak i saker, undersøke og følge opp. Vi har jevnlig påminnelser og gjennomgang av rutiner i personalet, blant annet om varsling og delpliktene. Elevundersøkelsen viser at det totalt sett er høy grad av trivsel og lite mobbing/krenkelser i skolemiljøet.

Ny læreplan - fagfornyelsen

Frivoll skole har arbeidet mye med fagfornyelsen i pedagogisk utviklingstid, teamtid, på planleggingsdager med mer. Vi har fortsatt en vei å gå, men arbeidet er godt i gang. Det samme gjelder arbeidet med digitale ferdigheter, bruk av nettbrett og digitale læremidler. Vi har hatt en del intern kursing og kompetanseheving innenfor dette, og vil også fortsette fremover.

Spesialundervisning

Frivoll skole har totalt sett en lav andel elever med vedtak om spesialundervisning. Vi opplever at ressurser til tilpasset opplæring er svært begrenset og er blitt ytterligere redusert i 2020. Nye budsjettkutt og innføring av ny ressursfordelingsmodell gir oss betydelig mindre handlingsrom. Personalet er løsningsorienterte, men det er vanskelig å opprettholde en god standard dersom ytterligere kutt i bemanning må gjøres. Dersom ikke dette prioriteres, vil det kunne bli en økning av antall enkeltvedtak om spesialundervisning.

Lesestimulerende tiltak med fokus på engelsk

Høsten 2020 hadde vi felles leseprosjekt for hele skolen med fokus på engelsk litteratur. Hele prosjektuka var preget av engelsk kultur og litteratur. Alle klassene hadde et tema innen litteratur som de fordypet seg i. Det var svært positive tilbakemeldinger på dette, noe som gjør at det mest sannsynlig blir gjentakelse neste år.

Annet

Skolen har de siste årene hatt jevne, gode resultater på nasjonale prøver i lesing, regning og engelsk. Arbeid med lesing i alle fag, derav *kommunens leseplan*, er blant annet med på å sikre kvalitet og kontinuitet i undervisningen på alle trinn.

Tenkningen omkring "RauseRelasjoner" / traumebevisst omsorg er fortsatt sentral i skolens praksis. Under nedstengningen fra mars til mai i 2020, fikk sårbare grupper et ekstra omsorgs- og undervisningstilbud ved skolen.

Frivoll skole har også i deler av året 2020 hatt lærerstudenter fra UiA ved grunnskoleutdanningen 1-7. Det ble noe redusert på grunn av covid-19, men høstens praksispartier ble gjennomført. Vi fikk igjen gode og positive tilbakemeldinger fra studentene og UiA.

Frivoll SFO har til tross for begrensinger med covid-19, arbeidet godt med å tilby et variert aktivitetstilbud, og det har vært tatt hensyn til smitteverntiltakene. Det er krevende å stå i dette, men de ansatte har gjort en flott innsats i det daglige arbeidet. Det har vært god oppslutning i ferie-SFO-tilbudet.

Arbeid med internkontroll på anskaffelser

Frivoll skole følger kommunens innkjøpsreglement. Det er lenge siden vi har gjort store anskaffelser, og hvis det blir aktuelt, vil det gjøres i tråd med kommunens rammeavtaler. Det gjøres kun helt nødvendige innkjøp som er elevrettet. Alt innkjøp skal gå gjennom skolens ledelse.

Bruk av Public 360

Frivoll skole bruker kommunens saks- og arkivsystem Public 360, slik det er tenkt brukt. Alle ansatte har tilgang slik at de kan lese og arkivere i elevmappene. Alle skolens ansatte har fått opplæring i Public 360. Public 360 benyttes aktivt av skolens ledelse, spesialpedagogisk koordinator og sosiallærer.

Vurderinger

Frivoll skole jobber godt med å gi elevene mestringsopplevelser. Vi jobber godt med å skape inkluderende læringsmiljøer der vi tar høyde for mangfoldet i elevgruppene. Det er høy kvalitet i undervisningen, og gjennom dette oppnår vi gode læringsresultater. Vi har dyktige medarbeidere i skole og SFO, og har et godt samarbeid med foresatte. Det er et godt arbeidsmiljø på enheten.

Koronasituasjonen har ført til at vi har måttet tenke alternativt i organisering og innhold i skoledagene. Selv om dette er krevende, erfarer vi også noen positive effekter.

Soneinndeling i friminutt har ført til færre konflikter blant elevene, og enkelte klasser gir tydelig uttrykk for at de er blitt mer sammensveiset. Antall utevakter (inspeksjon) for lærerne har økt, og oppleves som mer belastende i en travel hverdag. Vi har gjennom hele året hatt et høyt langtidsfravær, og selv om dette ikke er arbeidsrelatert fravær, virker det inn på totalsituasjonen. Dette er spesielt krevende i koronasituasjonen, og vi er bekymret for at arbeidspresset skal bli for stort for de ansatte i tiden fremover.

Innføring av ny ressursfordelingsmodell sammen med budsjettkutt gir Frivoll skole store utfordringer for driften fremover. Vi erfarer at det er økende behov for mer oppfølging av enkeltelever, samtidig som det kommer stadige krav om kutt i bemanning (først og fremst miljøarbeidere). Sakkyndige vurderinger fra pedagogisk-psykologisk tjeneste (PPT) tilrår forholdsvis høyt behov for miljøarbeiderressurs, og vi erfarer at dette er reelle behov. Det er krevende å få dette til å samsvare med den økonomiske situasjonen i sektoren vår. Vi erfarer at behovet for tett oppfølging av enkeltelever vil fortsette fremover, og da kreves det noen som kan gjøre denne jobben. Å stadig skulle nedbemanne på de sårbare gruppene er risikomomenter som kan få betydelige konsekvenser framover. Satsing på tidlig innsats vil lønne seg, både økonomisk og menneskelig. Økonomi må derfor nevnes som en avgjørende faktor og risikomoment for hvordan driften og tilbudet fremover som skal gis.

Som nevnt i flere tidligere årsmeldinger, så mangler Frivoll skole egnede lokaliteter for undervisning i kroppsøving, med en liten gymsal fra 1930-tallet. Behovet og ønsket vårt er å få en oppgradering og utvidelse av kroppsøvingsfasilitetene ved skolen, sett i en helhetlig sammenheng. Det er også viktig fremover å se på Frivoll skoles muligheter for utbygging totalt sett. Enhetsleder har bemerket i flere årsmeldinger at deler av skolebygningene er utdatert og i dårlig stand. Det trengs nye lokaliteter for å drive en best mulig undervisning i en fremtidsrettet skole. Vi er en skole som ligger svært gunstig plassert, både til Grimstad sentrum og de flotte naturområdene vi har i nærmiljøet vårt. Enhetsleder håper at utbygging/utvidelse blir satt på den politiske agendaen, og at det kommer konkrete planer for dette fremover.

Landvik skole (2002060)

Økonomitall

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regnskap 2020	Budsjett 2019	Budsjett 2020	Reg budsjett 2020	Avvik 2020
Netto lønnsutgifter	36 853	38 239	32 631	31 940	33 641	-4 598
Andre driftsutgifter	1 677	1 432	1 623	1 623	1 779	347
Driftsinntekter	-6 848	-5 063	-2 306	-2 306	-4 992	71
NETTO	31 683	34 609	31 948	31 257	30 428	-4 181

Tabeller

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

Årsverk	1.1.20	31.12.20
Faste årsverk	53	49
Midlertidige årsverk	5	8
Sum årsverk	58	56

Skoler

Aktivitetsdata	2019	2020	Endring	Endring i %
Antall elever	432	431	-1	-0,2
Spesialundervisn. ped	2611	2600	-11	-0,4
Spesialundervisn. ass	7752	5351	-2401	-31,0

Innledning

Nåværende rektor kom tilbake etter flere års permisjon midt i desember 2019. Det har i 2020 vært en stabil ledelse, etter at skolen var gjennom tre ulike rektorperioder i løpet av kort tid.

Et stort merforbruk ble avdekket i løpet av 1. tertial. Av ulike årsaker ble ikke reduserte økonomiske rammer for 2020 tilstrekkelig kommunisert og tatt hensyn til.

2020 har vært preget av intenst arbeid med fagfornyelsen og digital satsing knyttet til dette. I tillegg har vi jobbet med nedbemanning for å få kontroll på økonomien. Og selvfølgelig har koronapandemien tatt mye oppmerksomhet etter 12. mars.

Det er positivt at sykefraværet fortsatt er forholdsvis lavt, men fravær knyttet til føre-var-prinsippet i koronaberedskapen, har skapt noe usikkerhet med tanke på forsvarlig drift.

Resultat og aktivitet

Enhetens budsjettramme for 2020 var svært stram. Landvik skole ligger helt på grensen til å bevege seg utenfor gjeldende bemanningsnormer. Samtidig er det krevende å få på plass godt tilpasset undervisning og spesialundervisning, i samsvar med reelle behov og sakkyndig vurdering fra pedagogisk-psykologisk tjeneste (PPT).

For å få et aktivitetsnivå og en bemanning som er tilpasset skolens budsjettrammer, er følgende tiltak satt i gang i løpet av året: flere midlertidige ansettelse for skoleåret 19/20 ble avsluttet. Det ble satt i gang et omfattende arbeid med å redusere bemanningen fra skolestart høsten 2020. Ledelsen så det som nødvendig å redusere miljøarbeiderressursen med til sammen fem årsverk (åtte ansatte). Det har vært tett og god dialog med tillitsvalgte, verneombud og de øvrige ansatte i denne nedbemanningsprosessen. Foreldrerådets arbeidsutvalg (FAU), HR-avdelingen og hovedtillitsvalgte ble også koblet på.

Selv om nedbemanning ble gjennomført, ble lønninger belastet på budsjettet ut september, for tre av disse miljøarbeiderne.

Landvik skole har i skoleåret 20/21 hele seks lærere med i etterutdanningsprogrammet. Hver av dem skal ha 37,5 % permisjon med lønn, noe som til sammen utgjør 2,25 stillinger. Det er satt inn vikarer for å dekke opp permisjonene. Disse vikarutgiftene blir refundert, men inntil da vil vårt regnskap bli blåst noe opp.

Tilsvarende ligger det i avtalen med skolens praksislærere at de skoleåret 20/21 til sammen skal ha redusert stilling med 0,35 stilling. Vikarutgifter refunderes fra UiA.

Landvik skole har vært pilotskole i Grimstad kommune for utprøving av iPad. Pilotperioden ble avsluttet i 1. tertial, og det er i gang et arbeid med å få digitaliseringen av skolen over i god drift - både på Landvik skole og i grimstadskolene for øvrig. Landvik skole hadde stor glede av å ha kommet langt med bruk av digitale hjelpemidler da koronasituasjonen slo til i mars. Nå er vår IKT-koordinator engasjert i en 40 % prosjektstilling for å bidra inn i de andre skolene i Grimstad med det digitale løftet. Samarbeid og felles innkjøp vedrørende digitale læremidler kan på sikt kanskje gi besparelser i grimstadskolen.

Siste halvår er det lagt ned et stort arbeid med fagfornyelsen og innføringen av *Kunnskapsløftet 2020*. Arbeidet på Landvik er blitt gjennomført av en ressursgruppe, og materiellet blir fortløpende delt med de andre skolene i Grimstad. Denne satsingen er hos oss nært knyttet til det digitale løftet.

Det har gjennom året blitt arbeidet godt med kapittel 9A-saker (elevenes skolemiljø). Vi bruker denne metodikken også proaktivt for å fremme et trygt og godt skolemiljø for elevene.

Internkontroll er ivarettatt gjennom jevnlig brannvern og gode systemer som 1310.no. Det er gjort nødvendige tilpasninger og gjennomført ROS-analyser i unntakstilstanden med covid-19. Medbestemmelsesmøter med tillitsvalgte og verneombud (HMS-gruppa) avholdes jevnlig, minst en gang per måned. I perioder har vi hatt ukentlige møter.

Innkjøpskontrollen er god, og skolen følger Grimstad kommunes innkjøpsavtaler.

Public 360 er i bruk av pedagoger, mer sporadisk av miljøarbeidere siden de ikke har samme tilgang.

Vurderinger

De økonomiske rammene viste at det måtte gjennomføres en nedbemanning i miljøarbeiderstaben. Miljøarbeiderressursen som er låst til enkeltvedtak, er betydelig redusert sammenlignet med fjoråret. Vi kan nå bruke miljøarbeiderne mer fleksibelt mellom klasser og trinn for å gi alle elevene et forsvarlig og likeverdig undervisningstilbud.

Samarbeidet med foreldrene og Foreldrerådets arbeidsutvalg (FAU) er avgjørende for at vi skal lykkes med "god skole for alle", med svært stramme budsjetter.

Skoleåret 20/21 vil vi ha to elever på tirsdager og seks elever på onsdager på Hommedal skolegård. Dette mener vi vil være et berikende og et godt forebyggende tiltak for våre elever.

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

Videre vil leseopplæring få økt oppmerksomhet framover. Arbeidet med "RauseRelasjoner" og forebyggende aktiviteter knyttet til kapittel 9A vektlegges i skoleåret 20/21. I tillegg ser vi fram til å fortsette gjennomgangen vi sammen skal ha i grimstadskolen om spesialundervisning. Målet er at enda flere elever enn i dag skal ha tilfredsstillende utbytte av god tilpasset opplæring. Her vil spesialpedagogisk koordinator og sosiallærer være viktige bidragsyttere.

Elevtallsprognosene for Landvik skole viser at antall elever vil gå ned i årene som kommer. Det vil utfordre oss til å tenke nytt om organisering, drift og økonomi. Bemanningen må ytterligere reduseres. Elevtallsendringen bør også virke inn på Grimstad kommunes arbeid med en skolebruksplan.

Dyktige medarbeidere og godt samarbeid med foresatte gir Landvik skole gode muligheter til å utruste elevene våre til å takle livet i en mangfoldig og til tider komplisert verden. Vi er urolige for at arbeidspresset skal bli for stort for de ansatte i tiden som ligger foran.

Holviga barneskole (2002070)

Økonomitall

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regnskap 2020	Budsjett 2019	Budsjett 2020	Reg budsjett 2020	Avvik 2020
Netto lønnsutgifter	31 625	31 252	27 878	29 765	30 044	-1 208
Andre driftsutgifter	1 428	1 210	1 570	1 570	1 738	528
Driftsinntekter	-6 421	-4 372	-2 842	-2 842	-4 155	217
NETTO	26 632	28 089	26 606	28 493	27 627	-462

Tabeller

Sykefravær	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	1,6%	1,4%	0,2%
Langtid	5,4%	6,2%	-0,8%
Sum fravær	7%	7,6%	-0,7%

Årsverk	1.1.20	31.12.20
Faste årsverk	44	43
Midlertidige årsverk	3	2
Sum årsverk	44	43

Antall fast ansatte i 2020 var 43. Midlertidige årsverk som da var i vikariat for faste, var tre stykker fram til sommeren og to stykker fra august.

Skoler

Aktivitetsdata	2019	2020	Endring	Endring i %
Antall elever	387	400	13	3,4
Spesialundervisn. ped	7900	6807	-1093	-13,8
Spesialundervisn. ass	5189	3829	-1360	-26,2

Innledning

Holviga barneskole har 400 elever per 31.12.20. En oppgang fra 386 i utgangen av 31.12.2019, på 14 elever. Elevtallet er tilnærmet doblet i løpet av en ti-års periode.

Året har, som i samfunnet for øvrig, vært preget av covid-19. Det har blitt jobbet med fagfornyelse, innføring av nye læreplaner og i tillegg innføring av det digitale løftet i Grimstadskolen.

Det arbeides også med plan for ny skole. Kommunestyrets vedtak ble annerledes enn vi hadde håpet, og det ble opplevd som krevende for mange fordi plassmangelen er krevende i tillegg til bygningsmassens stand.

Våren med nedstenging og rødt nivå gjorde mulighetene bedre for et større sprang i digitale ferdigheter, blant både ansatte og elever. Personalet hadde en enorm arbeidsinnsats i perioden.

Visjonen vår er fortsatt viktig og skal gjennomsyre arbeidet vi gjør. Det psykososiale miljøet er viktig for oss både for ansatte, elever og foresatte.

Resultat og aktivitet

Drift

Økonomitall

Holviga barneskole hadde i 2020 et merforbruk på 462 000 kr. Vi har vært svært nøkterne i bruk av driftsmidler gjennom hele året. Det er ikke gjort noen investeringer. Vi har vært begrenset i bruk av vikarer hele året. Det har gjort det krevende for ansatte som er på jobb. Ved mulig omdisponering har vi gjort det. Med færre ansatte vil muligheten til å omdisponere være tilnærmet umulig.

HR

Korttidsfraværet i 2020 har vært noe høyere enn i 2019, og kan skyldes flere fraværende på grunn av covid-symptomer. Med tanke på at vårperioden var preget av nedstenging, var det en periode med minimalt korttidsfravær. Det kan også skyldes faktorer som digital undervisning og ikke fysisk frammøte i denne perioden.

Elevenes psykososiale skolemiljø

Elevene på Holviga trives på skolen. Vi har delt et trinn som ga bedre psykososialt læringsmiljø. Vi har satt i gang med trivselsledere, noe som bidrar til trivsel og fysisk aktivitet som et helsefremmende tiltak. Vi er bekymret for en økende andel psykisk u-helse i barneskolealder og mangel på støttefunksjoner, samtidig med nedbemanning.

Under nedstengingen i vår fikk sårbare grupper et tilbud på skolen. Dette ser vi som en del av arbeidet med "RauseRelasjoner".

Vi har fra september hatt to elevplasser ved Hommedal skolegård, et tilbud som flere elever kunne hatt glede og nytte av. En alternativ opplæringsarena vil gi flere elever muligheter for å mestre skoleløpet, noe som er samfunnsmessig økonomisk på sikt, i tillegg til å bedre den enkeltes mestring og verdi.

Fysisk skolemiljø

Det fysiske skolemiljøet er krevende. Vi har en bygningsmasse som burde byttes ut, i tillegg til at det er plassmangel. Vi forholder oss til seks ulike bygg. Skolen har økt elevtall med omtrent det dobbelte på ti år. Bygningsmassen er ikke dimensjonert for denne økningen, i tillegg til at byggene har dårlig luftkvalitet. Skolens uteområder er uoversiktlig på grunn av spredning av bygg.

Ny læreplan-fagfornyelsen

Vi har jobbet mye med Fagfornyelsen både på planleggingsdager, felles utviklingstid og i team-tid. Digitale ferdigheter har også blitt jobbet med, på grunn av innføring av nettbrett for alle elever fra 1.-7.trinn

Spesialundervisning

Vi har en andel spesialundervisning som vi ønsker dreining av over på tilpasset opplæring (TPO). Dette gjennom kommunens plan for dreining av spesialundervisning. Vi ser at budsjettkutt, sammen med mindre grad av handlingsrom i vedtak, på grunn av Statsforvalterens tolkning, gjør utfordringene større med tanke på styrking og fleksibilitet i

organiseringen av undervisningen. I tillegg gjør bygningsmassen vår det utfordrende å drive inkluderende og fleksibel undervisning

Lesestimulerende tiltak med fokus på kildekritikk

Skolen søkte midler og fikk tildelt disse. Grunnet covid-19, ble kurs og opplegg på vår skole utsatt til 2021. Vi gjennomførte dermed kun deler av det vi hadde planlagt.

Internkontroll og bruk av Public360

Holviga skole forholder seg til kommunens innkjøpsavtaler. Det er misnøye rundt fleksibiliteten og økte kostnader i bruk av matvareekspressen. Eventuelle innkjøp gjøres gjennom skolens ledelse. Interkontroll gjennomføres med vernerunde og brannvernrutiner. Vi følger gjøremål i 1310.no.

Alle ansatte har fått opplæring i Public 360. Det benyttes mer, og har blitt en bedre rutine for alle pedagoger. Miljøarbeidere har ikke samme bruk av systemet. Vi må fortsatt jobbe kontinuerlig for at alle skal bruke dette på en hensiktsmessig måte.

Annet:

Vi har to lærere i videreutdanning og har flere praksisgrupper fra UiA. Dette er viktig, og beriker læringsmiljøet og utviklingsarbeidet ved skolen.

Vurderinger

Holviga barneskole har ansatte med høy faglig kompetanse, og det er kvalitet i arbeidet som legges ned. Medarbeidere i skole og SFO er gode og hardtarbeidende. Vi har et godt samarbeid med foresatte og foreldrerådets arbeidsutvalg (FAU). Ansatte er positive, og bidrar til at vi skal få til et godt lag rundt elevene våre.

Det har vært god stemning med fokuset rettet inn mot ny skole. Vedtak om senere oppstart, var som nevnt ikke som forventet, og mange ble skuffet. Enhetsleder er bekymret på grunn av at elevene ikke har en bygningsmasse som er god nok grunnet luftkvalitet og elde i tillegg til plassmangel.

Den positive effekten av trafikklysmodellen i koronatiden er blant annet:

- økte digitale ferdigheter blant både ansatte og elever
- mindre grupper som kan være sammen, noe som har gjort samholdet større i klassene, og gir færre konflikter.

Samtidig har det blitt et nødvendig behov for flere voksne til stede i alle friminutt og overganger, noe som har ført til slitasje i personalet. Da opplevelsen av å ikke strekke til blir større, samtidig som arbeidsoppgavene blir flere. I perioden med digital undervisning var også opplevelsen av å være på jobb store deler av døgnet, en krevende faktor. Jeg berømmer ansatte, elever og foresatte i den perioden.

Den økonomiske situasjonen rundt budsjett til skolene er bekymringsfull og gjør det utfordrende å drive godt, forutsigbart pedagogisk arbeid. Nedbemanningsprosessene tar lite hensyn til tidlig innsats, og mangel på tidlig innsats, koster samfunnet over tid.

Holviga ungdomsskole (2002080)

Økonomitall

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regnskap 2020	Budsjett 2019	Budsjett 2020	Reg budsjett 2020	Avvik 2020
Netto lønnsutgifter	17 464	18 054	16 743	17 353	17 582	-472
Andre driftsutgifter	1 301	905	925	925	1 035	130
Driftsinntekter	-1 995	-1 319	0	0	-1 253	66
NETTO	16 770	17 640	17 668	18 278	17 364	-276

Holviga ungdomsskole gikk med et underskudd på 276 000 kr i 2020.

Tabeller

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

Holviga ungdomsskole hadde et korttidsfravær i 2020 på 1,2 %, noe som er svært lavt totalt sett. Det er likevel 0,2 % høyere enn korttidsfraværet i 2019.

Langtidsfraværet i 2020 var på 5 %, noe som er 6,4 % mindre enn i 2019. I 2019 hadde vi et fravær på 11,4 %.

Kort og langtidsfraværet på Holviga ungdomsskole var 6,2 % for 2020. Dette var 6,2 % mindre enn i 2019.

Det er stort sett lite fravær på Holviga ungdomsskole.

Årsverk	1.1.20	31.12.20
Faste årsverk	20	21
Midlertidige årsverk	4	5
Sum årsverk	25	26

Holviga ungdomsskole hadde ved utgangen av 2020, 21 faste årsverk. Dette er en økning med ett årsverk. Midlertidige årsverk gikk fra fire til fem i løpet av 2020. Dette skyldes at skolen har en elev på alternativ opplæringsarena.

Skoler

Aktivitetsdata	2019	2020	Endring	Endring i %
Antall elever	186	165	-21	-11,3
Spesialundervisn. ped	344	1872	1528	444,2
Spesialundervisn. ass	1123	0	-1123	-100

Holviga ungdomsskole bruker både pedagoger og assistenter i spesialundervisningen på skolen. Alle som har spesialundervisning med elever får betalt som pedagog, derfor står tallet i 0 på spesialundervisning assistent.

Innledning

Holviga ungdomsskole kan se tilbake på et godt skoleår i 2020.

Skolen var stengt fra midten av mars til midten av mai på grunn av koronapandemien. Skolen jobbet mye med å få til god hjemmeundervisning for elevene, og vi fikk lært oss mer om den digitale verden. Skolen hadde nok pc-er til å dekke etterspørselen fra elevene.

Skolen hadde 14 dager med rødt nivå, hvor trinnene hadde én hjemmedag hver. Timeplanen ble lagt opp slik at alle elevene fikk alle skolefagene sine disse ukene.

Holviga ungdomsskole driftet nesten all undervisning for elevene på skolen. Vi var mye på gult smittetilstand, men takket greit de utfordringene dette medførte. Elevene vasket hendene, holdt avstand, hadde egne kohorter og egne områder ute i friminuttene.

Skolen har fokusert på disse tre utviklingsområdene dette skoleåret:

1. § 9a i opplæringsloven med fokus på aktivitetsplan
2. Vold i nære relasjoner. Kurs for alle ansatte
3. Fagfornyelsen

Arbeidsmiljøet på skolen oppleves som svært godt

Resultat og aktivitet

Holviga ungdomsskole er en god ungdomsskole. Det er høy trivsel både blant elever og ansatte. Skolen har alltid hatt gode resultater på nasjonale prøver og på eksamener for elevene våre.

Holviga ungdomsskole gikk med underskudd i 2020. Bemanningen er noe høyere enn budsjettet. Grunnen til det er at skolen har én elev på alternativ opplæringsarena. Alternativ opplæringsarena krever en utvidet bemanning, tilsvarende 50 000 kr i måneden.

Skolen er bevisst på de kommunale innkjøpsavtalene og bruker disse ved anskaffelse av varer og tjenester.

Alle skolens faste ansatte bruker Public 360 i sitt arbeid. Skolen har interne kurs flere ganger i året.

Vurderinger

Holviga ungdomsskole har en meget stabil bemanning. Det er svært lite korttidsfravær. De ansatte jobber godt og målrettet med Fagfornyelsen, og har lagt gode planer for skoleåret 2020. Samarbeidet mellom de ansatte oppleves som svært godt.

Holviga ungdomsskole ønsker å få til bedre tilpasset opplæring for elevene våre. Det betyr at vi ønsker en reduksjon av spesialundervisningen, da i samarbeid med skoleeier, pedagogisk-psykologisk tjeneste (PPT), foreldrene og eleven selv.

Fjære barneskole (2002090)

Økonomitall

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regnskap 2020	Budsjett 2019	Budsjett 2020	Reg budsjett 2020	Avvik 2020
Netto lønnsutgifter	30 425	27 330	22 702	22 005	24 150	-3 180
Andre driftsutgifter	1 807	1 349	1 562	1 562	1 792	443
Driftsinntekter	-6 398	-6 034	-2 467	-2 467	-5 629	405
NETTO	25 834	22 646	21 797	21 100	20 313	-2 333

Tabeller

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

Årsverk	1.1.20	31.12.20
Faste årsverk	38	40
Midlertidige årsverk	7	3
Sum årsverk	45	44

Skoler

Aktivitetsdata	2019	2020	Endring	Endring i %
Antall elever	273	268	-5	-1,8
Spesialundervisn. ped	6023	6137	114	1,9
Spesialundervisn. ass	4788	4731	-57	-1,2

Innledning

Skolen har gjennom hele skoleåret konsentrert seg på skolemiljø og fagfornyelsen. Vi er opptatt av trygghet og gode mestringsopplevelser for alle. Elevundersøkelsen viser at elever trives og har det bra på skolen. I oktober startet vi med innføring av iPad, først for pedagogene og så for elevene i november/desember.

Situasjonen i dagens samfunn med covid-19 har vært utfordrende for skolen, men ansatte og elever har vært gode til å tilpasse seg. Det er blitt mer bruk av digitale plattformer, dette har i noen sammenhenger tvunget oss til å se nye løsninger. Vi ser flere ting vi ønsker å videreføre når vi er ferdig med covid-19, samtidig savner vi det sosiale, det mellommenneskelige.

I slutten av november stengte kommuneoverlegen hele hovedbygget på skolen. I desember flyttet vi ut fra hovedbygget og inn i de gamle lokalene til Fjære ungdomsskole. Alle ansatte, elever og vaktmestertjenesten gjorde en kjempeinnsats for å få flyttet alt.

Resultat og aktivitet

HR-tall og økonomitall

Vi har fra våren jobbet med nedbemanning. Vi tok ned 3,65 årsverk, ved å ikke sette inn vikarer for ansatte som var ute i permisjon eller langtidssykemeldte.

2020 har vært et spesielt år, med stort behov for vikarer på grunn av covid-19.

Både korttidsfraværet og langtidsfraværet har økt noe. Vi har ikke fått informasjon om at sykefraværet er relatert til arbeidsplassen.

Fjære barneskole følger kommunens innkjøpsreglement. Det er ytterst sjelden vi gjør anskaffelser opp mot 20 000 kr. Hvis vi gjør det, følger vi kommunens rammeavtaler. Andre innkjøp tas alltid opp med rektor i forkant av innkjøpet. Det er gitt beskjed til personalet om kjøpestopp, men vanlig drift prøves opprettholdt. Rektor godkjenner alle fakturaer og sjekker hvem som har kjøpt hva.

Fjære barneskole bruker Public 360. Alle pedagoger ligger inne slik at de kan lese og arkivere i elevmappene. Rektor, fagleder, sosiallærer, spesialpedagogisk koordinator bruker Public 360 i sitt arbeid, for eksempel i IOP-planer (individuelle opplæringsplaner), møteinnkallinger, referater, enkeltvedtak, varsler og aktivitetsplaner.

Vurderinger

Det er besluttet at det skal bygges ny skole. Dette ser vi fram til. Vi har allerede flyttet deler av skolen inn i de gamle lokalene til Fjære ungdomsskole, og til høsten flytter alle trinnene inn i disse lokalene. Det vil by på noen utfordringer for oss plassmessig inne og ute, men i en overgangsperiode til ny skole står klar, er personalet klar for å gjøre dette best mulig for elevene.

Skolen har lagt vekt på skolemiljø, og har hatt et grundig samarbeid med eksterne kompetansemiljøer. Dette samarbeidet er nå avsluttet, men skolen vil fortsette arbeidet internt. Slik vil skolen fremover være godt rustet til å ivareta elevenes rettigheter til et trygt og godt skolemiljø. De ansatte ved skolen har nå høy kompetanse på dette feltet, og vi vil jobbe videre for at dette opprettholdes.

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

Langemyr skole (2002110)

Økonomitall

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regnskap 2020	Budsjett 2019	Budsjett 2020	Reg budsjett 2020	Avvik 2020
Netto lønnsutgifter	37 910	36 588	44 020	37 342	36 519	-69
Andre driftsutgifter	2 037	3 812	2 740	2 672	3 771	-41
Driftsinntekter	-39 939	-40 401	-46 760	-40 014	-40 290	111
NETTO	8	0	0	0	0	0

Tabeller

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

Årsverk	1.1.20	31.12.20
Faste årsverk	60	58
Midlertidige årsverk	8	4
Sum årsverk	68	62

Skoler

Aktivetsdata	2019	2020	Endring	Endring i %
Antall elever	30,4	33	2,6	8,6
Spesialundervisn. ped	9831	10906	1075	10,9
Spesialundervisn. ass	26923	25926	-997	-3,7

Innledning

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

Skolen har nullbudsjett. Utgifter til bemanning faktureres hjemkommunen etter enkeltvedtak for hver elev. Fellesutgifter til ledelse, undervisningsmateriell og forvaltning og drift fordeles den enkelte kommune etter antall elever eller eierandel, i henhold til gjeldende samarbeidsavtale. Akkumulert overskudd/underskudd etter avsluttet årsregnskap fordeles ved neste halvårige avregning. Skolen ønsker å tydeliggjøre kostnadene på relevante kostraggrupper for å bedre kunne sammenligne regnskapene med sammenlignbare skoler og kommuner.

Inneværende skoleår er det 34 elever ved skolen, på til sammen 33 heltidsplasser (to elever deler én plass). Grimstad har 19 elever, Lillesand har syv elever, Birkenes har fire elever. Froland kjøper plass til 2,4 elever (en elev har to dager i uken) og Vegårshei kjøper plass til 0,6 elev (tre dager i uken).

Resultat og aktivitet

Elevtall

Antall elever i skole og SFO har økt fra forrige skoleår, mens Grimstads andel av elevmassen er litt redusert. Grimstad har dette skoleåret 19 elever. Neste skoleår reduserer Grimstad ytterligere, til 17 elever, mens øvrige kommuner øker, slik at den totale elevmassen er stabil.

Andel pedagogtimer ved skolen har økt tilsvarende økningen av elever, mens andel assistenttimer er redusert på grunn av endringer i elevbehov og innsparingstiltak.

Driften og tjenestene

Skolen gir spisskompetent spesialundervisning til elever med de største behovene for individuell tilrettelegging. Skolen samarbeider med elevenes hjemkommuner, kommunale og fylkeskommunale hjelpeinstanser rundt elevene og nasjonale ressursentre. Skolen er pådriver for økt kompetanse i et tverretattlig nettverk rundt hver elev.

SFO drives etter vedtekter i Grimstad kommune og er derfor et tilbud for elever på 1.-7.trinn, før og etter skoletid, og i skolens ferier og fridager. Det er også gitt et tilsvarende tilbud til elever i 8.-10.trinn ut fra tradisjonell praksis. Grimstad kommune har fra januar 2021 ansvarsplassert et eventuelt tilbud til elever på 8.-10.trinn under helse- og omsorgstjenesten, med tilhørende søknads- og vedtaksprosedyrer. De øvrige kommunene har allerede en etablert rutine og ansvarsplassering når ungdommen har behov utover skoletiden. Skolen kan gi slikt tilbud til elever ved ungdomstrinn så sant det er kapasitet, og dersom en kommune ber om dette.

Hjemkommunene gir elevene ikke-lovpålagte tjenester når det gis drosjeskyss for elever til og fra SFO i feriene, og drosjeskyss til/fra SFO for ungdomstrinnselevne, både i skoleuker og ferier. Det er opp til politisk/administrativ avgjørelse i den enkelte kommune om dette tilbudet gis.

Langemyr skoles to renholdere ble fra og med 01.08.20 overført til kommunens renholdstjeneste, og skolen kjøper fra samme dato renholdstjenestene derfra.

HR

Fraværsprosent er i markert økning siden forrige årsmelding, da fraværsprosenten hadde vært i jevn reduksjon de siste årene. Sum fravær i 2018 var 13,8 % og i 2019 var det 11,24 %. For 2020 er fraværet økt til 12,4 %. En del av fraværet er knyttet til somatiske årsaker som ikke har direkte sammenheng med arbeidet. Smittevernregler i forbindelse med koronapandemien er årsak til noe økning i korttidsfraværet, da personalet må være hjemme ved oppståtte forkjølelssymptomer, som man normalt har kunnet gått på jobb med. Reduksjon i både bemanning, ledelsesressurs, samarbeidstid, kompetanseheving og innkjøp av materiell og utstyr øker belastningen på arbeidstakerne, og de kan bli mindre robuste i den krevende arbeidshverdagen med elevene ved skolen.

Årsverkstabellen viser reduksjon i både faste og midlertidige årsverk. Reduksjonene er gjennomført ved naturlig avgang og permisjoner, og overføring av renholdet. Den planlagte reduksjonen i gjennomsnittlige assistenttimer er også dekket via naturlig avgang i personalet og økning av elevtall. Skolen har en rekke vakante stillinger etter oppsigelse, pensjonering eller stillingsreduksjoner. Disse erstattes kun dersom elevtallet økes og behovet tilsier det. Skolen har økt antall tilkallingsvikarer for å dekke opp for sykefraværet.

Økonomi

Netto lønnskostnader er lavere enn i 2019 på tross av økt elevtall. Gjennomsnittlig elevtall svinger de ulike regnskapsårene og påvirker lønnskostnadene. Elevenes uketimetall i skolen, tilrådd bemanningsnorm og bruksmønster i SFO, påvirker også lønnskostnadene. Lønnsoppgjør, ansattes utdanningsprofil og fraværsprosent er andre dimensjoner som påvirker lønnskostnadene. Ansattes rett til fem og seks ferieuke påvirker også lønnskostnadene, da dette fraværet i stor grad må erstattes i driftsåret med skole- og SFO-tilbud.

Vikarlønn er i 2020-regnskapet 2,58 mill kr (4,16 i 2019). Det betyr at bruken av vikar er høyt på grunn av permisjoner, ferieavvikling og sykefravær. Sykelønnsrefusjon etter arbeidsgiverperioden er 2,68 mill kr (2,69 i 2019). Det betyr at skolen dekker opp mye fravær uten vikar, men også at det ikke har vært tilgjengelig nok kvalifiserte vikarer i forhold til vikarbehovet.

Andre driftsutgifter er økt sammenlignet med 2019. I 2016 var andre driftsutgifter på 5 mill kr, og dette er gradvis redusert til 2 mill kr i 2019, og så med en økning i 2020 til 3,8 mill kr. Fra og med høstsemesteret er renholdet, som tidligere nevnt, endret fra lønnskostnader til andre driftsutgifter, noe som vil påvirke begge postene når man sammenligner år for år.

Ved å dele lønnskostnader og andre driftsutgifter gjennom året på gjennomsnittlig elevtall, får vi en dimensjon av den økonomiske utviklingen. Fra 2016-2019 viste gjennomsnittskostnaden en økning, henholdsvis 1,284", 1,328", 1,359" for hvert av årene. For 2019 er kostnadene redusert til 1,314" i 2019 og i 2020 var gjennomsnittskostnaden 1,283", noe som er den laveste kostnaden de siste fem årene.

Det ble planlagt en reduksjon på 100 000 kr per elevplass knyttet til regnskap i 2018. Det er spart inn ca. 45 000 kr per gjennomsnitt elevplass for 2019, og ytterligere ca. 30 700 kr per gjennomsnitt elevplass i 2020.

Internkontroll på anskaffelser

Det er kun helt nødvendige innkjøp som foretas, og det gjelder kun innkjøp i mindre skala, innenfor etablerte innkjøpsavtaler. Alle innkjøp skal godkjennes av rektor, eventuelt fagleder for avtalte områder med lav kostnad. Sekretær og rektor har godt samarbeid om attestasjon og anvisning av fakturaer. Det har vært foretatt kontroll av en leverandørfaktura i samarbeid med byggetjenesten, hvor det avdekkede misforholdet mellom tilbud og faktura måtte dekkes av leverandør.

Bruk av Public 360

Ledelsen, spesialpedagogene og miljøterapeuter er faste brukere av Public 360. All elevdokumentasjon gjennomføres i Public 360, eventuelt via skoleadministrativt program Visma Flyt Skole, som arkiverer direkte til Public 360. Det arbeides videre med å sikre datafangst fra epost og telefonkontakt.

Vurderinger

Skolens elever får et kvalitativt godt spesialpedagogisk tilbud av et dedikert personale i både skole og SFO. Inneværende skoleår er det prioritert oppstart av "Læringsverksted" i flere fag. Ressurspedagoger i samarbeid med andre ressurspersoner ved skolen, driver ukentlig tilbud innen sitt fag for flere grupper på tvers av klasser/trinn. Øvrige pedagoger eller miljøpersonale følger elever til gruppetilbud og øver i egen klasse mellom ukesamlingene. Det skjer derfor kompetanseheving både hos elever og hos personalet. Det er Læringsverksted i fagene norsk (lese- og skriveopplæring), naturfag, koding og kroppsøving (svømmeopplæring). I tillegg er det en ressursgruppe i alternativ og supplerende

kommunikasjon (ASK) som jobber med symbolisering i skolemiljøet og intern kompetanseheving i personalet.

Skolens personale driver utviklingsarbeid innen Fagfornyelsen, der Læringsverkstedet har stått sentralt. Vi har særskilt fokusert på ny overordnet del og de tre tverrfaglige temaene; *folkehelse og livsmestring, demokrati og medborgerskap* og *bærekraftig utvikling*. Skolen er aktiv i arbeidsgruppen som utvikler ny kommunal mal for IOP og tilhørende dokumenter, slik at disse er oppdatert knyttet til Fagfornyelsen.

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

Skolens elever har store utfordringer innen helse, språk/kommunikasjon og atferd/sosial fungering, i tillegg til sine lærevansker. Det krever spisskompetanse og et godt samordnet tjenestetilbud for å møte elevenes utfordringer og for å skape økt mestring. Det er en tydelig risiko ved innsparinger i driften, som kan ramme skolens evne til å holde seg faglig spisskompetent og evnen til å gi eleven et samordnet tilbud av stabile personalteam i skole og SFO. Vi har langt på vei oppfylt forventninger til kostnadsreduksjoner, og har et sterkt behov for å opprettholde ressursnivået, uten ytterligere innsparingskrav for å opprettholde et faglig og sikkerhetsmessig forsvarlig tilbud.

Kvalifiseringstjenesten (2004000)

Økonomitall

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regnskap 2020	Budsjett 2019	Budsjett 2020	Reg budsjett 2020	Avvik 2020
Netto lønnsutgifter	34 285	25 960	33 819	29 340	30 549	4 589
Andre driftsutgifter	8 281	10 118	13 477	3 711	8 811	-1 307
Driftsinntekter	-22 674	-19 190	-26 652	-11 771	-18 809	381
NETTO	19 892	16 887	20 644	21 280	20 551	3 664

Tabeller

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

Årsverk	1.1.20	31.12.20
Faste årsverk	38	31
Midlertidige årsverk	3	1
Sum årsverk	41	32

Tabell

Aktivitetsdata	2019	2020	Endring	%
Bosetting av flyktninger	46	32	-14	-30,4
Elever ved voksenopplæringen	240	195	-45	-18,8
Timer til spesial-pedagogisk undervisning	3394,5	3151,5	-243,0	-7,2

Innledning

Kvalifiseringstjenesten består av flyktningetjenesten og voksenopplæringen.

Flyktningetjenesten har ansvaret for bosetting og integrering, og følger opp flyktningebefolkningen innenfor femårsperioden. I 2020 ble kommunen anmodet om å bosette 25 personer, men antallet ble justert ned til 18, da behovet for bosetting generelt i landet ble redusert. De som ble bosatt på årets kvote var ti voksne og åtte barn. I tillegg kom åtte personer på familiegjenforening og fem ble sekundærbosatt fra andre kommuner. Årsaken til sekundærbosetting er utdanning i videregående eller på Universitet i Agder. I tillegg var det en person på alternativ bosettingsplass.

I 2020 kom flyktningene hovedsakelig fra Syria, Eritrea og Tyrkia.

Voksenopplæringen har 195 elever, og har ansvaret for norskopplæring for alle voksne som flytter til kommunen med rett og plikt til norskopplæring. Skolen tilbyr også undervisning til flyktninger med rett og plikt til fulltids introduksjonsprogram. I tillegg gis grunnskoleopplæring for voksne etter opplæringslovens §4A-1. De får tilbud om et komprimert grunnskoleløp med en varighet på ca. to til tre år. Voksne med rett til, og behov for vedlikehold og opplæring av

grunnleggende ferdigheter, får dette etter sakkyndig vurdering og vedtak i henhold til opplæringslovens §4A-2 (spesialpedagogisk undervisning for voksne).

Året har vært preget av tilpasninger og endringer forårsaket av koronasituasjonen. Til tross for dette har tjenesten gitt et godt tilbud, med oppfølging av den enkelte og undervisning i ulike grupper og nivåer.

Resultat og aktivitet

Økonomi

Grimstad kommune mottok 63 mill kr i ulike tilskudd fra staten til bosettings- og integreringsarbeidet i 2020 (80,1 mill kr i 2019). For en total oversikt over bruken av tilskuddene til arbeidet med flyktninger i kommunen, må det ses på flere ansvarsområder/enheter.

Kommunen mottok integreringstilskudd for 331 personer i 2020 (barn og voksne innenfor femårsperioden) og har et oppfølgingsansvar overfor disse.

Økonomien er svært uforutsigbar og påvirkes direkte av nasjonale og internasjonale endringer. Integrerings- og mangfoldsdirektoratets (IMDi) anmodning om å bosette ble redusert fra 25 til 18 på grunn av lavere behov for bosetting. Da grensene ble stengt ble det veldig usikkert hvordan elevgrunnet på voksenopplæringen ville bli utover året, og ekstra koronamidler til norskopplæring kom først i november. Siden disse midlene kom så sent, var det vanskelig å forutsi hvordan sluttregnskapet for voksenopplæringen ville bli. Totalt ble det tildelt 7,2 mill kr i norsktilskudd i 2020, og noe av bemanningsreduksjonen i skolen kunne vært utsatt.

Årsverk

Kvalifiseringstjenesten har redusert med ni årsverk i 2020. Voksenopplæringen reduserte med fem årsverk pedagoger, noe som har hatt betydelig innvirkning på omfanget av opplæringstilbudet. Fire årsverk er i flyktningetjenesten, både i det ordinære flyktningarbeidet og i det særlige arbeidet med enslige mindreårige flyktninger. I tillegg er en person i permisjon og to i langvarige oppfølgningstiltak.

En lærer ved voksenopplæringen underviser tilsvarende 50 % stilling ved Arendal voksenopplæring i tegnspråk, og bidrar også med tegnspråkopplæring i en barneskole og i en barnehage i Grimstad.

Det midlertidige årsverket er lærling i kontor- og administrasjonsfag.

Fravær

Korttidsfraværet er lavt i organisasjonen, mens langtidsfraværet er urovekkende høyt. Det meste av fraværet har helserelaterte årsaker. Noe av fraværet kan likevel knyttes til en usikker og uavklart arbeidssituasjon i forbindelse med omstilling og nedbemanning over lang tid. Langtidsfraværet følges opp i henhold til kommunens rutiner.

Internkontroll og beredskap

2020 har vært et krevende år med stadige endringer i arbeidet med smittevern. Tjenesten har gjort en stor innsats med informasjon og oppfølging i perioden med nedstenging. Alle flyktninger i femårsperioden ble kontaktet av medarbeidere i tjenesten, og det ble gjort "hjemmebesøk" til personer med særlige utfordringer. Voksenopplæringen gjennomførte digital undervisning og holdt tett kontakt med elevene i perioden med stengte skoler. Ved gjenåpning ble det innført strenge rutiner på skolen, alle elever fikk faste grupper og plasser, alle har hatt hver sin pc slik at man raskt kunne endre undervisning fra å skje på skolen til å

gå over til digital undervisning. Koronasituasjonen har vært svært krevende for alle parter, og mange elever har vært redde. Det har derfor vært en viktig oppgave gjennom året å bidra til kunnskapsbasert informasjon og opplæring til målgruppen om det norske systemet.

Planer for smittevern og beredskap har blitt evaluert flere ganger gjennom året. Tjenesten samarbeider med politiet i forebyggende og trygghetsskapende arbeid.

Ledergruppen i tjenesten har jevnlige møter og tett oppfølging av medarbeiderne. Ansvarslinjer og rutiner blir gjennomgått ved semesterstart for personalet. Kommunens systemer benyttes for oppfølging av medarbeidere.

Bruk av Public 360

Medarbeiderne bruker Public 360 stadig mer og bedre. Superbruker følger opp med internopplæring og veiledning for den enkelte. En stor utfordring er at fagprogrammet Visma Voksenopplæring ikke kommuniserer med Public 360, noe som fører til omfattende merarbeid med arkivering. Det jobbes med å innføre arkivmodul for Visma.

Anskaffelser

Kommunens retningslinjer følges ved anskaffelser. Det har vært gjennomført anbudsrunder på anskaffelse av hvitevarer, senger og madrasser, tekstiler og diverse utstyrspakker til etablering ved bosetting av flyktninger. Dokumentasjon arkiveres i Public 360.

Vurderinger

Flyktingetjenesten

Flyktingetjenesten bidro med omfattende hjelp og veiledning da mange kontorer og tjenester stengte ned i vår. For mange nybosatte er det stort behov for direkte kontakt med tjenestene, da både språklige- og digitale ferdigheter er begrenset. Dette året har det derfor vært særlig viktig å være tilgjengelig, sørge for oppfølging per telefon, gjennomføre hjemmebesøk til sårbare personer, gå på tur med enkeltpersoner og lignende.

Grimstad kommune hadde i 2020 åtte enslige mindreårige (EM) gutter mellom 16 og 20 år. Alle guttene under 18 år har verge oppnevnt av Fylkesmannen. Tilpasset og tett oppfølging har vist seg å ha vært viktig, og de fleste klarer seg i dag bra.

Som et bidrag til integreringsprosessen får alle barn i skolealder et tilbud om å delta på en fritidsaktivitet betalt av integreringstilskuddet.

Flyktingetjenesten har tett kontakt med mange frivillige organisasjoner og enkeltpersoner som bistår i integreringsarbeidet.

I samarbeid med Grimstad svømmeklubb ble det i 2020 gjennomført svømmekurs for 123 barn og 85 voksne finansiert gjennom særlige midler fra Fylkesmannen.

Grønn trivsel er et samarbeidstiltak med Blomstrende Sørland, og er frivillige som legger til rette for at flyktninger kan dyrke egne vekster i et aktivt og sosialt miljø. I 2020 var det 28 flyktninger som deltok i tiltaket på Dømmesmoen.

Kvalifiseringstjenesten har i samarbeid med den frivillige organisasjonen LUNAR utviklet "*Prosjekt Frihet*", et åtte timers undervisningsopplegg som har som mål å forebygge mobbing og negativ sosial kontroll. Undervisningsopplegget brukes ved voksenopplæringen i Grimstad, og i tillegg har ca. 50 andre kommuner, samt minoritets-rådgivere blitt sertifisert til å bruke opplegget. Prosjektet er tilkjent betegnelsen "best practice", og skal presenteres for Nordisk Ministerråd som ett av tre prosjekter fra Norden.

Kvalifiseringstjenesten har vært en pådriver for "uke 41- Grimstad for alle" i samarbeid med kulturkontoret. Tjenesten mener dette er en viktig uke for å sette fokus på likestilling, inkludering og mangfold, og har vært aktiv i prosjektgruppa.

Tjenesten samarbeider med kulturkontoret om arrangementet *Barnas Verdensdag*, et arrangement som er en arena hvor flyktninger kan delta og bidra ved å jobbe frivillig.

For flyktningbarn tilbys vanligvis leksehjelp to dager per uke, men dette måtte utgå på grunn av koronasituasjonen. Også foreldreveiledningskursene ICDP, som er obligatorisk for barnefamilier, måtte utgå på grunn av koronasituasjonen. Det samme måtte arbeidet med å skaffe vennekontakter til nybosatte.

Voksenopplæringen

Det var 195 deltakere/elever på voksenopplæringen ved årets slutt.

Skolen tilbyr norskkurs både på dag- og på kveldstid. Deltakerne kommer fra mange land med svært ulik bakgrunn og oppholdsstats. Mange av deltakerne på kveldskursene har tilhørighet på UiA, eller er arbeidsinnvandrere. Norskopplæringen avsluttes med en obligatorisk norskprøve, og det ble gjennomført tre prøveperioder i 2020. I tillegg gjennomføres prøver månedlig i samfunnskunnskap og statsborgerprøver.

Tjenesten rapporterer gjennomført obligatorisk opplæring slik at staten får informasjonen som er nødvendig for å innvilge opphold og norsk statsborgerskap, og det utstedes bekreftelser til svært mange som skal søke permanent opphold eller statsborgerskap.

Komprimert grunnskole for voksne (vedtak etter opplæringsloven §4A-1), avsluttes med grunnskoleeksamen, og i juni 2020 var det 60 elever som tok muntlig eksamen. Eksamen er den samme som norske grunnskoleelever skal bestå. De fleste fortsatte utdanningen på videregående skole.

Ca. 50 av elevene var deltakere i obligatorisk fulltid introduksjonsprogram ved slutten av året, og har hele eller deler av sitt opplæringsprogram på voksenopplæringen. Mange har fysiske og psykiske utfordringer relatert til hendelser og erfaringer fra krig og flukt. Progresjonen er derfor langsom for mange. Skolen har fokus på traumebevissthet, og tett oppfølging og tilpasset opplæring er en av suksesskriteriene for gjennomføring av skolegangen og overgang til utdanning eller arbeid.

Det var 23 elever med vedtak om spesialpedagogisk opplæring ved utgangen av året. Det gis opplæring iblant annet mobilitetstrening og annen opplæring for synshemmede, tegnspråk, alternativt supplerende kommunikasjon, opplæring i grunnleggende ferdigheter, fag på grunnskolenes område, med mer. Undervisningen skjer i henhold til nye læreplaner i fagfornyelsen, og det tverrfaglige teamet *folkehelse og livsmestring* er særlig sentralt i undervisningen. Den spesialpedagogiske undervisningen foregår i små grupper eller en til en, der det er nødvendig.

Vi er glade for at til tross for store driftsoppgaver og en ekstraordinær situasjon med covid-19, har vi gjort noe utviklingsarbeid. Vi har hatt besøk av politikere som er interessert i vårt arbeid, som dysleksivennlig voksenopplæring og prosjektet mot negativ sosial kontroll. Vi deltar i regionalt samarbeid med Senter for likestilling ved UiA om handlingsplan mot rasisme og diskriminering. Kvalifiseringstjenesten har bidratt med opplæring på fagskolen i Grimstad ved tre anledninger, og har blant annet vært på Landvik- og Fevik skoler med informasjon og kontaktskapende arbeid.

Til tross for koronasituasjonen, omfattende nedbemanning, og ny leder for flyktningetjenesten, er vi godt fornøyd med det vi har fått utrettet i 2020.

Pedagogisk-psykologisk tjeneste (PPT)

Innledning

PPT var fra august 2018 til august 2019 organisert under spesialpedagogisk enhet sammen med spesialpedagoger, som jobber direkte i barnehagene, etter vedtak. Fra august 2019 ble enhetsleder for spesialpedagogiske tjenester igjen fagleder for PPT, og tjenesten ble lagt under oppvekstsjefen. Dette var en midlertidig ordning, inntil ny struktur blir lagt for tjenester som omhandler barn og unge, deriblant PPT. Ny struktur er under arbeid i kommunen, men er foreløpig ikke fastlagt.

Per 31.12.2020 har PPT ti godkjente årsverk, fordelt slik

- fagleder (100 %)
- merkantil (100 %) fordelt på 70 % PPT og 30 % stab barnehage/skole
- logoped (100 %)
- syv pedagogisk pedagogisk-rådgivere (7 x 100 %)

I tillegg til de godkjente årsverkene har PPT leid inn to erfarne pensjonerte PP-rådgivere, som til sammen har jobbet tilnærmet 150%. Tidligere kommunalsjef Solfrid Marie Døhlen iverksatte dette tiltaket, etter tilsyn fra fylkesmann på spesialundervisning. Tilsynet konkluderte med lovbrudd på grunn av at PPT opererte med ventelister.

Bemanning

PPT har i de siste tre årene hatt en forholdsvis stor utskifting av medarbeidere, noe som er krevende for opplæring av nytilsatte. Januar 2020 hadde vi en nytilsatt, men etter dette har vi hatt en stabil arbeidsstokk med minimalt fravær. Ifølge HMS-spørreundersøkelsen er det høy trivsel blant de ansatte, til tross for stort arbeidspress. Sammenliknet med andre nærliggende kommuner og kommunegruppe 13, er bemanningen lav i PPT i Grimstad. Kommunestyret fant ikke mulighet for å øke stillingshjemler i 2020, men ba administrasjonen arbeide for å legge inn en stilling i budsjett 2021 (KS 15.12.20). I forbindelse med kommunens arbeid med å redusere kostnader på grunn av overforbruk i oppvekstsektoren, ble PPT bedt om å redusere en PP-rådgiverstilling med 30 % høsten 2020. HMS-gruppa i PPT utarbeidet derfor både en ROS-analyse og en konsekvensanalyse, og resultatet ble at det ikke ble en stillingsreduksjon i tjenesten (se vedlegg).

Aktivitet

PPT har vært en aktiv pådriver i arbeidet med dreining av spesialundervisning i kommunen. Det er et samarbeid mellom skoleeier, alle kommunale, friskoler og PPT. Målsettingen er at den ordinære undervisningen skal bedres, være mer inkluderende og at antall timer med vedtak om spesialundervisning skal reduseres. PPT skal være tettere på skolene for å kunne gi mer veiledning og jobbe mer med et systemrettet arbeid. PPT var fra skolestart 2020 fast til stede en dag, annenhver uke på alle skoler. Skolene er svært fornøyd med denne ordningen, og det har ført til at PP-rådgiverne kjenner skolene mye bedre, har større forutsetninger for god veiledning og sakkyndighetsarbeid. Til tross for covid-19 situasjonen har PPT opprettholdt individarbeidet og systemarbeidet med nettverk, basisteam og ressursteam for barnehage og skole.

På individnivå gjøres grundige utredninger og sakkyndige vurderinger, men PPT har ikke klart å avvikle ventelistene. Henvisningsmengden er fortsatt stor, og det er ikke formålstjenlig å redusere systemarbeidet.

Saksmengde per 31.12.2020 (statistikken er hentet fra PPTs fagsystem HK-oppvækst/Visma flyt PPT).

Ant aktive Saker	Ant ny og rehviste 2020	Ant systemsaker totalt	Logoped saker	Venteliste
543	174	Pr oktober 145	45	19
Aktive saker siste 5 år 2019: 584 2018: 565 2017: 507 2016: 517 2015: 489		Systemsaker innebærer også saker fra basisteam, ressursteam, veiledning	15 av disse er barnehagesaker	

Nytt fagsystem

I 2020 har det vært lagt ned et stort arbeid i anskaffelsen av nytt fagsystem for PPT. PPT har i over 10 år hatt HK-oppvækst, men gikk i oktober 2020, etter anbudsrunding, over til Visma flyt PPT. Merkantil og fagleder har deltatt i henholdsvis prosjektgruppa og styringsgruppa sammen med IKT Agder og øvrige PP-kontor i østre Agder og fylkeskommunal PPT.

Overgang til nytt fagsystem har vært svært arbeidskrevende for alle i PPT, med opplæring i nytt fagsystem og utfasing av det gamle. Samtidig er det en stor gevinst at tjenesten er blitt fullelektronisk. Dette fører til mer effektiv saksbehandling, mindre bruk av papir, porto og frigjør merkantil til andre oppgaver i PPT og for stab barnehage og skole.

Tilsyn med tjenester til barn 7-12 år med psykiske utfordringer

PPT har vært en del av tilsynet som konkluderte med at kommunen ikke sikrer at det legges til rette for systematisk samhandling rundt barn- og unge i alderen 7-12 år med psykiske utfordringer. For å bedre tverrsektorielt samarbeid, er det nedsatt en arbeidsgruppe som blant annet skal se på ny struktur i oppvekstsektoren. PPTs plass i organisasjonen skal da bestemmes. Det har vært utfordrende for PPT at gammel struktur, fra da tjenesten var en del av veilednings- og utviklingstjenesten (opphørte 2018), har hengt igjen, knyttet til både personalbehandling og økonomirapportering.

Vurderinger

PPT Grimstad består av ansatte med høy kompetanse (mastergrad), høy motivasjon og arbeidskapasitet. Per 01.01.2020 er alle stillingene besatt, og sykefraværet er helt minimalt. Forutsetningene for å bistå skole og barnehage med både organisasjonsutvikling og kompetanseheving, og å utarbeide sakkyndige vurderinger der det er nødvendig, er til stede.

Henvisningsmengden er imidlertid fortsatt så stor at det ikke har vært mulig å avvikle ventelister med den nåværende bemanningen, og samtidig holde systemarbeidet oppe på et nivå som opplæringsloven forutsetter.

Kulturtjenesten (2006000)

Økonomitall

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regnskap 2020	Budsjett 2019	Budsjett 2020	Reg budsjett 2020	Avvik 2020
Netto lønnsutgifter	10 685	10 620	10 340	10 398	10 191	-429
Andre driftsutgifter	26 490	22 582	19 268	18 683	21 323	-1 259
Driftsinntekter	-15 064	-10 660	-6 937	-6 276	-8 908	1 752
NETTO	22 110	22 542	22 671	22 805	22 606	64

Avviket på lønnsutgifter skyldes barnefattigdomsprosjekter der vi har økt bemanningen i enheten, og der lønnsutgiftene blir dekket med tilskuddsmidler fra barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir).

Det blir ikke budsjettert med tilskuddsmidlene og prosjektene, og dette er også forklaringen på merforbruket på driftsutgifter og ekstra inntekter.

Det ble en ekstra utfordring i 2020 ved at kulturtjenestens budsjett ikke ble konsekvensjustert med prisvekst for tilskuddene som utbetales, selv om det er avtalefestet for en del av disse. På grunn av lavere aktivitet som følge av koronapandemien, har vi klart å dekke dette innenfor eget budsjett (ca. 280 000 kr).

Differensen mellom regnskap og budsjett 2019 og 2020 skyldes at det i 2019 ble videreformidlet større spillemiddeltilskudd til anlegg i Grimstad. Tilskudd til lag og foreningers anlegg går gjennom kulturtjenestens budsjett.

Tabeller

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

Korttidsfraværet i kulturtjenesten er som regel på et lavt nivå. Vi har dessverre hatt flere langtidssykemeldinger de siste årene, og i en liten enhet gjør dette store utslag på fraværsprosenten. Sykemeldingene skyldes ikke forhold på arbeidsplassen. Det siste året har en av fraværssakene blitt avklart, og fraværsprosenten har sunket.

Årsverk	1.1.20	31.12.20
Faste årsverk	12	12
Midlertidige årsverk	2	3
Sum årsverk	14	16

Det er 13,7 faste årsverk i kulturtjenesten. I 2020 har vi hatt noen permisjoner (studiepermisjon og foreldrepermisjon) og vi har prosjekter med ekstra bemanning, og dette er forklaringen på de midlertidige årsverkene.

Innledning

Kulturtjenesten består av administrasjon (2,2 årsverk), ungdomsklubben Huset (1 årsverk), kulturskolen (7,9 årsverk) og turistkontoret (2,6 årsverk).

Året for kulturtjenesten har vært preget av koronapandemien. Veldig mange arrangement og aktiviteter har blitt avlyst, eller sterkt redusert. Dette gjelder blant annet Barnebokfestivalen, gratis kulturlørdag, den kulturelle skolesekken, den kulturelle spaserstokken, teaterforestillingen til kulturskolen, ferietilbud på ungdomsklubben med mer. Selv om flere arrangement har blitt gjennomført, opplever vi at publikum har hatt en høyere terskel for å delta, som følge av anbefalinger om å begrense den sosiale aktiviteten.

Driften både i kulturskolen og på ungdomsklubben har blitt tilpasset til de enhver tid gjeldende restriksjoner og anbefalinger; det har vært digital undervisning, digital ungdomsklubb og klubb med begrensninger på antall personer til stede. Vi får signaler fra ungdom som tyder på at det har vært krevende tider med så lite sosial kontakt med både venner og voksne.

Turistkontoret og Bua utstyrssentral har betjent kunder og besøkende, og har hatt rutiner med hensyn til rengjøring av utstyr som lånes/leies ut. Sommeren i Grimstad ble bra til tross for pandemien, men det var tydelig at turistsesongen ble kortere når det kun var innenlands feriegjester.

Kulturtjenesten har forsøkt å være fleksible for å bistå andre arrangører med tilskudd og veiledning i deres arbeid med kulturarrangement. Kulturlivet og reiselivet både lokalt og nasjonalt har blitt hardt rammet av pandemien.

Resultat og aktivitet

Målet til kulturtjenesten er å gi gode kulturopplevelser til innbyggerne. På grunn av koronapandemien har vi bare delvis lyktes med dette i 2020. Vi fikk gjennomført en del tilbud i Den kulturelle skolesekken tidlig i 2020, og fordi de var av et slikt format at det lot seg gjennomføre. Med stadig skiftende beredskapsnivå i skolene og ellers i samfunnet ble det vanskelig å planlegge både Den kulturelle skolesekken-tilbud (DKS) og andre arrangement. Det er krevende å planlegge aktiviteter, gjøre om på planene, for deretter å kanskje måtte avlyse likevel.

Ungdomsklubben hadde en periode i vår digitalt klubbtilbud. I hovedsak har vi klart å holde åpent, men med begrenset antall ungdom som måtte melde seg på/registrere seg. Aktivitetene ellers og matservering har vært preget av smitteverntiltak.

Turistkontoret måtte også justere sin aktivitet, informasjon og veiledning til reiselivsnæringen, etter hvordan situasjonen var. Det var økt behov for informasjon om aktiviteter og turer som kunne gjennomføres på egenhånd, og det arbeides for å forsøke å bedre disse tilbudene, også på lengre sikt. Solrik og Badebåden gikk med halvert plass for passasjerer, og dette førte til utløsning av underskuddsgarantien fra kommunen og lavere provisjonsinntekt for turistkontoret. Turistkontoret har til tross for pandemien vært et godt vertskap for gjester i Grimstad.

Kulturskolens har i hovedsak kunne gi elevene undervisningstilbud til tross for pandemien. I vår ble det en del digital undervisning, og teater- og kunstelever fikk hjemmeoppgaver som de delte på sosiale medier. Det har vært mest krevende for gruppeundervisningen. Elevaktiviteter som forestillinger, konserter og utstillinger har også blitt gjennomført i mindre grad enn normalt, og da i hovedsak for mindre grupper/kohorter.

Kulturtjenesten har i hovedsak anskaffelser der det er tilstrekkelig å be om pris fra flere leverandører på e-post.

Det er ikke så mange i kulturtjenesten som har behov for/er brukere av PB360. Inntrykket er at de fleste er ganske fortrolig med å bruke systemet, og dette tas opp som tema på

internmøter med jevne mellomrom. Det er likevel viktig og ønskelig at det er god tilgang på kurs og opplæring i dette og andre fagsystem.

Vurderinger

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

Kulturtjenesten har relativt beskjedne rammer med tanke på midler som er til aktiviteter i egen regi, og er avhengig av eksterne tilskudd for å kunne gi det tilbudet til innbyggerne som vi gjør i dag. Økonomigjennomgangen til Agenda Kaupang i 2019 viste at Grimstad bruker ca. 10 mill kr mindre hvert år på kultur og idrett, enn kommuner vi sammenligner oss med.

Vi har også en ganske liten bemanning i forhold til andre kommuner, dette gjelder særlig i administrasjonen og på ungdomsklubben. Vi opplever at forventningene og ønskene til hva kulturtjenesten skal engasjere seg i og utføre, er større enn hva vi klarer å innfri.

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

Grimstad bibliotek (2005000)

Økonomi

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regnskap 2020	Budsjett 2019	Budsjett 2020	Reg budsjett 2020	Avvik 2020
Netto lønnsutgifter	4 487	4 573	4 405	4 607	4 505	-68
Andre driftsutgifter	1 712	1 471	1 316	1 315	1 431	-40
Driftsinntekter	-607	-294	-151	-150	-258	36
NETTO	5 593	5 751	5 570	5 772	5 678	-73

Tabeller

Sykefravær	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	2,8%	2,5%	0,3%
Langtid	0%	0%	0%
Sum fravær	2,8%	2,5%	0,3%

Årsverk	1.1.20	31.12.20
Faste årsverk	6	7
Midlertidige årsverk	0	
Sum årsverk	7	7

Tabell

Aktivitetsdata	2019	2020	Endring	%
Utlån samlet hovedbibliotek og filial	99873	85100	-14773	-14,8
Hovedbiblioteket, utlån	78779	67 700	-11079	-14,1
Arrangementer	192	130	-62	-32,3
Arrangementer andre	292	243		

Innledning

Året 2020 har vært et spesielt år med mange utfordringer knyttet til koronapandemien. De første to månedene var det normal drift. Etter det har det vært full nedstenging, deretter delvis åpent med ulike grader av tiltak. Driften og driftsresultatene er preget av dette.

Bibliotek er en lovpålagt oppgave og en demokratisk grunnpilar i Norge. Gjennom å formidle gratis, allsidig, aktuell kunnskap og kultur skal satsingen på bibliotek bidra til økt innsikt og verdifulle opplevelser for alle, da dette er 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 tilfredsstiller alle våre lovpålagte oppgaver, og er en storstue for hele kommunens befolkning. Vi er en attraktiv møteplass mellom mennesker og et univers av kunnskap og opplevelser.

Vi skal være en informasjonssentral, et sted for litteraturformidling (bibliotek og dikterbysatsing), et møtested, et kunnskapssted, et sted for dialog, debatt og dypere innsikt

og et sted for dataspill, film og verksteder. Vi vil fylle kjernefunksjonene; beskrivelse og gjenfinning, formidling, 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, og være en gratis møte- og møteplass.

Resultat og aktivitet

Bruken av biblioteket er mindre i 2020 enn i 2019. Vi regner med at det er et resultat av koronapandemien som har ført til dårligere tilbud, åpningstider og til dels stengt bibliotek.

Biblioteket hadde et eget budsjett på 5,3 mill kr (5,7 mill kr minus midler til Museet og Ibsen- og Hamsundagene på 375 000 kr). Vi har brukt 5,4 mill kr, det vil si et overforbruk på 72 000 kr.

Overforbruket skyldes delvis feil budsjettering med tanke på lønn, dels sviktende inntekter som følge av koronapandemien. Våre midler er for det meste bundet til lønn, kjernesystemer og innkjøp av media (bøker, film, e-bøker etc). Våre inntekter er knyttet til overdagspenger. Merforbruket på lønn dreier seg ikke om merbruk av personalet, bruk av overtid eller annen ekstraarbeid.

Innkjøp av media har gått ned i 2020, dels for å unngå for stort underskudd, dels fordi bøker har blitt dyrere.

Biblioteket har 6,5 stillinger fordelt på åtte personer. Dette er det samme som fra 2008. Vi jobber for at biblioteket skal være en god møteplass der våre brukere får god service av godt kvalifisert personale og for at vi skal kunne tilby et variert utvalg arrangementer og opplevelser. Vi mangler noen personalressurser til å få dekket ordinære vakter på en riktig måte. Ressurser til vikar i forbindelse med sykdom og ferieavvikling kom på plass.

Ungdom med negativ oppførsel er krevende for personalet. Sykefraværet var på 2,8 %, noe mer enn tidligere, som skyldes koronatiltak.

Biblioteket har normalt 51 timer bemannet åpningstid per uke (fordelt på 41 timer på hovedbiblioteket og 10 timer på filial). Vår vurdering er at biblioteket er godt tilgjengelig for Grimstads innbyggere.

Hovedbiblioteket har følgende åpningstider: Mandag-fredag klokken 10:00-19:00, lørdag 10:00-15:00.

Fevik filial har åpent tirsdag 13:00-19:00, onsdag 12:00-16:00.

Både hovedbibliotek og Fevik filial har meråpent bibliotek slik at publikum (over 18 år) kan, etter avtale bruke biblioteket mellom klokka 07:00-22:00 utenom åpningstiden.

Som følge av koronapandemien har biblioteket måttet endre sine åpningstider noe. Vi har måttet bemanne med to personer på huset til enhver tid, også på kveldsvakter. Derfor har vi fra mai redusert åpningstid på fredager, åpent fra klokken 10:00-15:00. Meråpent har vært stengt fra 12. mars på grunn av usikkerhet knyttet til smittevern.

Som følge av koronapandemien var hovedbiblioteket stengt fra 12. mars til 19. mai, Fevik filial var stengt fra 12. mars til 18. august (Fevik har alltid stengt 8 uker om sommeren).

Tilbudet om bruk av studieceller har vært stengt siden 12. mars. Muligheten for å låne møterom og sal har vært åpent så lenge biblioteket har hatt anledning til å ha arrangementer. Biblioteket ble benyttet i stor grad av studenter også i 2020.

Vurderinger

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

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

Grimstad brann og redning (4004000)

Økonomitall

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regnskap 2020	Budsjett 2019	Budsjett 2020	Reg budsjett 2020	Avvik 2020
Netto lønnsutgifter	16 770	17 377	16 878	17 447	16 846	-530
Andre driftsutgifter	3 969	4 225	2 520	2 352	3 956	-269
Driftsinntekter	-3 401	-2 271	-2 246	-1 646	-2 053	219
NETTO	17 338	19 331	17 152	18 153	18 750	-581

Tabeller

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

Årsverk	1.1.20	31.12.20
Faste årsverk	16	16
Midlertidige årsverk	1	1
Sum årsverk	17	17

Tabell

Aktivitetsdata	2019	2020	Endring	%
Antall branner og utrykninger	356	314	-42	-11,8
Antall oppdrag	412	376	-36	-8,7
				0

Innledning

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

Driften i 2020 har vært påvirket av pågående pandemi. Det har resultert i færre øvelser, liten samtrening med andre nødetater og begrenset undervisning og besøk på brannstasjonen. Tilsynsaktiviteten har likevel vært tilnærmet normal.

Resultat og aktivitet

Aktivitetsdata for fjoråret viser en nedgang fra 2019. Dette bekrefter vel også den nasjonale trenden med mindre antall hendelser i 2020, på grunn av koronanedstenging. Det vil hele tiden være naturlige svingninger i antall utrykninger. Det brannforebyggende arbeidet har resultert i flere samarbeidsprosjekt på tvers av sektorene. Fokuset er å redusere

brannrisikoen hos utsatte grupper i samfunnet. Tilsynet med bygg og anlegg med større brannrisiko, har vært tilnærmet normalt.

Beredskapsavdelingen har hele tiden krav til innsatstid og minimumsbemanning. I tillegg kommer mange krav til opplæring, trening, øvelse og vedlikehold av materiell. Dette har vært krevende å opprettholde i den pågående pandemien, men personellet har vist stor vilje og tilpasningsevne. Det ble tidlig etablert en egen koronaturnus for å begrense antall treffpunkt og kohorter. Ordinær turnus består av deltidsansatte, dagkasernert og personell som arbeider døgn, og ved et eventuelt smittetilfelle ville store deler av beredskapen havnet i karantene.

Det er et merforbruk i enheten på 581 000 kr. Dette skyldes noe bortfall av alarminntekter som følge av omlegging av alarmtjenesten og nødvendig reparasjon på bilparken. Det ble skrevet kontrakt på levering av ny stigebil som blir levert medio sommer 2021. Økte utgifter til 110-sentralen på Agder og myndighetskrav til utskiftning av dekk for tyngre kjøretøy, er også eksempler på uforutsette utgifter som oppstår midt i et driftsår.

Vurderinger

Koronasituasjonen har påvirket driften i store deler av 2020, og vil påvirke den også langt inn i inneværende år. Feiing, tilsyn på privat boliger og brannutsatte objekter har kommet i tilnærmet vanlig gjenge og det har vært fokus på smitteverntiltak i samarbeid med eiere. Antall øvelser er redusert en god del og de som gjennomføres må følge regler om avstand og antall personer samlet. Her vil det være en gradvis tilnærming til vanlig drift. Det vil også i fortsettelsen begrense antall treffpunkt mellom vaktlagene og unngå potensielle smittesituasjoner.

Enheten endret også turnusplanen og utnyttet kompetanse på tvers av avdelinger. Dette har medført noen økte kostnader. Heldigvis medførte ikke den økte turiststrømmen i sommersesongen noen en stor økning i antall hendelser og alvorlighetsgrad.

Sykefraværet er stabilt lavt ved enheten og det er grunn til å tro at den tilrettelagte fysiske treningen i arbeidstiden har positiv effekt. Allsidig styrke og god kondisjon er også viktig i utøvelsen av brannyrket.

På tampen av året ble det startet opp et arbeid med å utrede muligheten for et felles brannvesen i Østre Agder. Kravet til beredskap og fulle kasernerte vaktlag i kommunen er realisert gjennom en vedvarende og langvarig stor befolkningsvekst.

Feiervesen (4004500)

Økonomitall

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regnskap 2020	Budsjett 2019	Budsjett 2020	Reg budsjett 2020	Avvik 2020
Netto lønnsutgifter	2 329	2 550	2 208	2 279	2 279	-270
Andre driftsutgifter	1 046	999	1 586	1 586	1 586	586
Driftsinntekter	-3 183	-3 621	-3 794	-3 865	-3 865	-244
NETTO	191	-72	0	0	0	72

Tabeller

Sykefravær	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	0,2%	0%	0,2%
Langtid	0%	0%	0%
Sum fravær	0,2%	0%	0,2%

Feiervesenet har lite fravær, både når det gjelder lang-/korttid.

Arsverk	1.1.20	31.12.20
Faste årsverk	4	4
Midlertidige årsverk	1	1
Sum årsverk	5	5

Arbeidsstokken er stabil og leverer tjenestene på en god måte. Vi har hatt lærling i avdelingen som er i sluttfasen av løpet sitt. Han er forventet ferdig ila sommeren (dato ikke satt enda). Vi ser for oss å fortsette som lærlingbedrift, også etter dette løpet.

Arbeidsmengden er fortsatt slik at vi har kapasitet og kommer igjennom de oppgaver vi skal utføre, på en god måte. Til tross for en stor tilvekst i boliger er det mange som velger alternative oppvarmingskilder til vedfyring. Det er ikke forventet at vi må øke bemanning knyttet til veksten.

Innledning

Grimstad feiervesen driver en økonomisk og faglig forsvarlig tjeneste for innbyggerne i kommunen. Tjenesten er opptatt av å drifte en tjeneste som kan møte innbyggerne på en god kompetent og likebehandlende måte. Vi har en stabil og fornuftig (nøktern) økonomi, og møter ikke de store overraskelsene.

Det er utfordrende å korrelere inntekt (gebyr) mot budsjett. Dette kan skyldes mange forhold, men det mest nærliggende er at vi må samkjøre systemene våre bedre med gebyravdelingen, slik at tallgrunnlaget blir mer korrekt. Det ble i 2020 igangsatt ny anbudsrunde på datasystemer fra IKT Agder. Dette er et punkt som tas i med i arbeidet mot leverandør.

Når det gjelder lønnskostnader, er det slik å forstå at feierlærlingens lønn ikke ligger inne i grunnbudsjettet, og dermed skaper en skjevhet i tallmateriale. Feiertjenesten har ingen overtidbruk og årsverk er stabilt.

Vi driver et bedre og bedre forebyggende arbeide i avdelingen. Det er under tilsyn nedlagt et vesentlig arbeid mot risikogrupper, blant annet med informasjon og sjekk av røykvarslere. Vi har også et aktivt samarbeid med det lokale el-tilsyn, med samordnet tilsyn i tett trehusbebyggelse, herunder også etablert kort vei for bekymringsmeldinger fra feiertjenesten til el-tilsyn.

Resultat og aktivitet

Prosjektet med å kvalitetssikre tallene vedrørende feieravgiften pågår fortsatt, og dette sikrer at abonnenter som betaler avgift får utført feiing, og tilsvarende at de som får utført feiing også betaler avgift. Dette vil vi fortsette med.

Det er i regelverket inntatt krav om at fritidsboliger også skal underlegges feiertjenestens oppgaver. Arbeidet med å innlemme kommunens 1400 fritidsboliger har medført noe mer arbeidsmengde (tidsbruk), men dette fremstår overkommelig. I 2020 fikk vi gjennomført drøye 111 fritidseiendommer.

Når det gjelder arbeidsmiljøet ved avdelingen så er dette godt. Vi har årlige medarbeidersamtaler, faste månedsmøter og en årlig teamsamling hvor vi tar opp det som måtte være av utfordringer og løser dem. Dette kan ses av fraværet som er beskjedent.

Feierlærlingen er i god rute. Ved bruk av lærling opplever vi mye bra kunnskap i avdelingen, både for lærlingen, men også for de øvrige ansatte.

Vurderinger

Enheten driver faglig og økonomisk forsvarlig. Driften er tuftet på tanken om å bygge kunnskap og å arbeide for kontinuerlig forbedring. Vi mener og tror at dette bærer frukter i form av et kvalitetsfylt møte med innbyggerne i kommunen, slik at de opplever at de får en god tjeneste.

Et av tjenestens måloppnåelser er mer brannsikre hjem for innbyggerne i kommunen. Sett i lys av brannstatistikken hvor det er risikoutsatte grupper som bor hjemme som dør i brann, er feiertjenesten en vesentlig suksessfaktor for å bedre disse forholdene, både gjennom ordinær og konvensjonell feiing og tilsyn, men også gjennom kampanjer som komfyrvaktkampanjen, aksjon boligbrann, samordna tilsyn med videre.

Som omtalt over, legges det vekt på jobb om Grimstads tette trehusbebyggelse, ved blant annet samordnet tilsyn med el-tilsynet i disse områdene.

Byggesaksenheten (4001000)

Økonomitall

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regnskap 2020	Budsjett 2019	Budsjett 2020	Reg budsjett 2020	Avvik 2020
Netto lønnsutgifter	5 116	4 776	6 251	6 192	6 192	1 416
Andre driftsutgifter	1 061	2 424	1 041	1 100	1 144	-1 280
Driftsinntekter	-6 324	-7 479	-7 292	-7 292	-7 336	144
NETTO	-148	-280	0	0	0	280

Tabeller

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

Årsverk	1.1.20	31.12.20
Faste årsverk	7	8
Midlertidige årsverk		
Sum årsverk	7	8

Innledning

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

Ny enhetsleder har tiltrådt avdelingen. Det er fremdeles ubesatt stilling på saksbehandlernivå etter oppsigelser på avdelingen, men rekruttering er i gang. Enheten behandler mesteparten av søknadene innenfor saksbehandlingstiden, men det er noe høyere restanser enn tidligere grunnet vedvarende utfordringer med bemanningssituasjonen.

Enheten jobber med kontinuerlig forbedring av saksprosesser og drift i enheten. I tillegg utvikles internkontrollsystemet. Det er også lagt vekt på tilsyn og ulovlighetsarbeid.

Det er også gjennomført et forprosjekt om å ta i bruk eByggesak innenfor IKT Agder-samarbeidet. Da vil Grimstad kommune være pilot for å ta dette i bruk først. Arbeidet har pågått i et år med implementering, men det har vært utfordringer underveis. Nå er målsettingen å ha ta det nye saksbehandlersystemet i bruk innen mai nåværende år.

Resultat og aktivitet

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

Utenom de tiltakene som behandles etter plan- og bygningsloven, behandler også enheten separate utslippstillatelser etter forurensningsforskriften, og seksjoneringssaker. Videre er avdelingen ansvarlig for gjennomføring av tilsyn og ulovlighetsoppfølging i henhold til plan-

og bygningsloven, betjening av besøkskunder på byggesakstorget tre dager i uken, samt besvarelse av henvendelser fra meglere gjennom svartjenesten Infoland og andre tilsvarende. Arbeidet med tilsyn har ikke hatt tilstrekkelig prioritet i 2020 på grunn av redusert bemanning. Løpende saksbehandling har vært høyere prioritert.

Enheten har en økonomisk situasjon nær balanse og synes å ligge i samsvar med selvkostprinsippet. Overskuddet skyldtes de ledige vakansetillingene.

Sykefraværet i enheten har økt i perioden. Dette vil bli fulgt opp i tiden som kommer.

All saksbehandling ved enheten gjennomføres ved bruk av Public 360. Enheten har svært begrensede egne anskaffelser.

Vurderinger

Byggesaksenheten har mange dyktige medarbeidere som er opptatt av å jobbe med å øke kvaliteten, effektiviteten, samtidig som de leverer god service. Mengden av nye saker er stor og har vært økende denne perioden. Enheten kan ikke påvirke omfanget av nye saker som kommer inn for behandling. Det har vært et fokusområde å korte ned saksbehandlingstiden samtidig som man opprettholder god faglig kvalitet.

Med tanke på at enheten er liten, har man konsentrert seg om å behandle innkomne saker i tråd med lovpålagt frist. Enheten jobber med å forenkle saksbehandlingsprosesser for å frigjøre ressurser til mer ulovlighetsoppfølging, tilsyn og utviklingsarbeid.

Bygg- og eiendomstjenesten (4006000)

Økonomitall

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regnskap 2020	Budsjett 2019	Budsjett 2020	Reg budsjett 2020	Avvik 2020
Netto lønnsutgifter	44 458	45 651	41 831	43 851	42 838	-2 813
Andre driftsutgifter	54 665	54 839	38 526	43 478	59 642	4 803
Driftsinntekter	-46 341	-43 657	-30 384	-30 234	-44 658	-1 001
NETTO	52 782	56 833	49 973	57 095	57 823	990

Tabeller

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

Årsverk	1.1.20	31.12.20
Faste årsverk	65	67
Midlertidige årsverk	4	3
Sum årsverk	68	70

Innledning

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

Fraværet på bygg- og eiendomstjenesten har hatt en jevn nedgang fra tidligere år. Enheten jobber målrettet med arbeidsmiljø og sykefravær, og gjennom 2020 har det blitt arbeidet med arbeidsmetoder, roller, ansvar og årsverk, og det jobbes med effektivisering og innovasjon.

Bygg- og eiendomstjenesten samarbeider med alle sektorer og enheter i kommunen, og er en naturlig premissleverandør på forvaltning og utvikling av kommunens bygningsmasse og eiendommer. Dette samarbeidet gir oss verdifull kompetanse, erfaring og forståelse for de andre sektorenes behov og mål for bygg og arealer, og for å ivareta en god drift for oss og andre sektorer sitt behov. Dette er et svært viktig arbeid i tidligfase på fremtidige investeringer i utviklingen av bygningsmassen kommunen besitter, før det blir til en investering i handlingsprogrammet.

Bygg- og eiendomstjenesten utarbeidet i 2017 strategi for å lage gode vedlikeholdsplaner, som ivaretar et verdibevarende vedlikehold av kommunens bygningsmasse, innenfor de midler som blir tilført hvert år. Det har blitt utarbeidet en eiendomsstrategi med fokus på hensiktsmessige og funksjonelle bygg.

Enheten har jobbet for å nå målene knyttet til kommunestyrevedtak på investeringer sammen med prosjektavdelingen, og har et godt samarbeid med øvrige sektorer. Det har også blitt jobbet med innovative prosjektanskaffelser og prosjektgjennomføringer i Grimstad kommune.

Bygg- og eiendomstjenesten vil med dette utfordre dagens prosjektanskaffelser og gjennomføringer, med mer innovative modeller i et forsøk på å øke verdiskapningen og legge spesielt vekt på tidligfasearbeid som premissgiver for suksessrike prosjekt og investeringer i fremtiden.

Resultat og aktivitet

Bygg- og eiendomstjenestens resultat har et regnskapsmessige mindreforbruk for driftsåret 2020 på ca. 1 mill kr.

Enheten har et budsjettmessig merforbruk på lønn på 2,8 mill kr, og mye av dette skyldes koronapandemien (ca. 1 mill kr). Merforbruket på lønn er ca. 1,8 mill kr og skyldes variabel lønn, vikarutgifter og andre hendelser. I tillegg en økende bruk av vaktordningen (24/7), som skyldes en økning av utrykninger til leiligheter uten bemanning, der vi må tilkalle ekstra bemanning grunnet i HMS-retningslinjer.

Bygg- og eiendomstjenesten jobber med kompetansekalkulatoren, årsverksoppfølging, roller, oppgaver og riktig bruk av personell på enheten. Det er 69,66 faste årsverk og har i 2020 brukt 70 årsverk, som er et merforbruk på 0,4 årsverk. Enheten jobber med å komme i balanse på årsverk ut i fra de lovpålagte oppgavene vi har, hvilket behov og bemanning som enheten trenger fremover, samtidig som vi jobber innovativt med oppgaver og roller.

Det er et mindreforbruk på driftsutgifter på 4,8 mill kr. Mindreforbruket er i realiteten ca. 1 mill kr mindre på grunn av at de kompenserte koronautgiftene er blitt regulert inn som driftsutgifter. Hovedårsaken til 2,6 mill kr i mindreforbruk, er lavere energikostnader enn budsjettet. Nettleien derimot var uendret på grunn av en kraftig prisøkning i 2020 til tross for reduksjonen i strømforbruket, og utgjorde 8,1 mill kr 2019 og 8,0 mill kr i 2020. Nedstengte skoler og svømmehaller våren 2020 førte også til et noe lavere strømforbruk enn forventet.

I forbindelse med tiltakspakken så har bygg- og eiendomstjenesten noe lavere egenaktivitet på forvaltning, drift og vedlikehold. Dette skyldes aktiv oppfølging av tiltakspakken og generelle koronautfordringer. Lavere leieinntekter på ca. 1 mill kr skyldes på både husleie og på omgjøring/nedlegging av heldøgnsomsorgsboligplasser. Øvrige mindreinntekter skyldes betydelig bortfall av utleie av idretts- og kulturarenaer på grunn av koronapandemien.

Byggdriftsavdelingen har i 2020 fått etablert et eget system for energioppfølging (EOS) av strømforbruket i alle kommunale bygg. Aktiv bruk av dette systemet sammen med fokus på energieffektivitet, har redusert strømforbruket med 1,5 Mwh i forhold til 2019. Dessverre har en kraftig økning i nettleien til Agder energi ikke ført til like stor reduksjon i utgiftene som først forventet. Nedstengingen av skoler, idrettshaller og svømmehallen i mars 2020 ble håndtert på en rask og effektiv måte av våre byggdriftere, og utover dette har koronasituasjonen påvirket vår hverdag i mindre grad. Vår første lærling i byggdrifterfaget fullførte fagbrevet med best mulig karakter, og vi er stolte av å utdanne byggdriftere i Grimstad kommune.

Driften av Grimstad svømmehall har vært stengt store deler av 2020, fordi vi fulgte regjeringens retningslinjer for åpningstider og bruk. I perioden svømmehallen var stengt fikk vi gjort mye nødvendig forfallende arbeid. Høsten 2020 ble det gjennomført nedvask, og smittevask mellom hvert besøk av skoleklasser. Disse kostnadene er belastet på kontoen for koronautgifter. Resultatmessig holdt svømmehallen sine budsjetter, til tross for manglende billettinntekter.

Drift av kommunens renholdsavdeling er i alt 51 bygg, på til sammen ca. 102 782,5 kvm. (I tillegg kommer bygg som kommunen leier, i4Helse og nye brannstasjonen legesenter). Drift renhold drives effektiv både på bemanningssiden og økonomisk, og vi ser at vi har

budsjettmessig overskudd i 2020, men vi ser også at vi stadig får nye arealer å renholde. Drift renhold investerer fortløpende i innovativt utstyr, nye moderne gulvvaskemaskiner og andre effektive maskiner som vil gi oss ytterligere innsparing på driften.

Drift renhold fikk i oppgave i 2020 å sørge for hånddesinfeksjonsdispensere til alle kommunale bygg, med unntak av sykehjemmene, som ordnet dette selv. Alle dispensere har blitt montert, det er kjøpt inn all refill og har blitt distribuert ut til samtlige bygg ettersom behovet har oppstått. Drift renhold har også kjøpt inn og distribuert overflate-desinfeksjonsmiddel og utstyr for påføring, til samtlige lokasjoner. Dette tok mye av vår tid de første månedene av pandemien. Vårt sykefravær har økt proporsjonalt med pandemien, slik at vi ikke har oppnådd vårt mål som var under 6 %, men dette skyldes pandemien.

Drift renhold hadde i 2020 to personer i 50 % stillinger og en i 100 % stilling, som har gått over i pensjonistenes rekke, men disse er ikke fullt ut erstattet. Vi har økt stillingsprosent på noen av våre medarbeidere slik at vi har dekket vårt behov. Resterende stillingsprosjenter som ikke er brukt på renhold, sees opp mot andre områder på bygg- og eiendomstjenesten, og dette er i tråd med kommunens heldidsstrategi.

Vedlikehold har hatt et normalt driftsår. Det var som alle andre år utført oppussinger av leiligheter og andre kommunale bygg gjennom hele året. Det ble også i 2020 engasjert sommerhjelp til utvendig maling av bygg. Solvang, Vik gamle kommunehus og garderobebygget på Levermyr stadion for å nevne noen.

Vedlikehold ble også involvert i administrasjon av tiltakspakke fra staten, og gjennomførte prosjekter knyttet til kommunale bygg og uteområder. Dømmesmoen har også hatt et normalt driftsår og i forbindelse med tiltakspakke fra staten, ble det skiftet ut to tak på Dømmesmoen. Vernemyndighetene har vært involvert, fordi byggene har status som fredet (Klokkebygget) og vernet (Nedre). Aktivitetshuset fikk oppgradert kjøkkenet med midler fra tiltakspakken.

Boligkontoret mottok i 2020 37 søknader om kommunale boliger, der 19 fikk positivt tilslag. Av de som fikk avslag har boligsosial konsulent bidratt til å bosette om lag 1/3 i privat leid bolig. Det har vært krevende å bosette søkere tilhørende psykisk helse og rus, fordi arbeidet med å skaffe boliger som erstatning for Ekelunden, ikke er i mål, og vi har en svært begrenset boligmasse. Ved årsskifte var det likevel kun en person på venteliste.

Fra 1. april overtok boligkontoret administrasjon av heldøgnsomsorgsboliger (HDO) og har gjennom året bosatt 22 personer i HDO. Vi har også vært involvert i reduksjon av 14 HDO-plasser.

Bosetting av flyktninger i 2020 har vært krevende på grunn av covid-19. Opprinnelig kvote på 25 ble redusert til 18. Disse fordelte seg på seks husstander. På grunn av få bosettinger har boligkontoret arbeidet med avvikling av private leieforhold, med de huseiere vi har samarbeidet med i en årrekke. I perioden mai til oktober var det økning i antall bostøttetakere, etter at bostøttetaket ble utvidet som en konsekvens av covid-19.

Startlånrammen for 2020 var 90 mill kr og ble økt til totalt 115 mill kr etter kommunestyrevedtak i september. Boligkontoret mottok 215 søknader om startlån. Ved årsslutt var det utbetalt lån til 60 husstander og 51,7 % av disse er barnefamilier. 46 % av søknadene om startlån har fått avslag, der hovedårsaken enten er at søker ikke er økonomisk vanskeligstilt eller mangler betjeningsevne. 19 søknader ble avslått fordi kommunen var tom for startlånmidler. Fra 2020 endret Husbanken sin praksis med tildeling av tilskuddsmidler og midlene inngår i kommunens rammetilskudd. Tilskuddet ble i sin helhet

overført til boligkontoret, som har tildelt midlene etter søknad og behov slik praksis har vært tidligere. Boligkontoret fikk i august 2020 lærling i kontorlag.

På eiendom har det vært jobbet mye med prosjekter knyttet til å finne tomter og boliger til habiliteringstjenesten. Det er også jobbet mye med saker og innspill om bruk av kommunale arealer fra innbyggere. I tillegg har eiendomsansvarlig hatt koordineringsansvar mellom bygg- og eiendom og kommunaltekniske tjenester knyttet til vedlikeholdsprosjekter, som det ble gitt 10,6 mill kr fra staten, på grunn av korona. Det ble da igangsatt ca. 25-30 prosjekter fordelt på de to enhetene.

For øvrig er det også jobbet med generelle eiendomsspørsmål og oppfølging av prosjekter som regulering av Ekelunden, regulering av campus park, svømmehall og regulering av tomt Holvika. Eiendom hadde også en sentral rolle i kjøpet av tomt til nytt renseanlegg, etter at det ble vedtatt kjøp av Industriveien 1.

Forvaltning har i 2020 hatt mange endringer i bruk av arealer, knyttet til de utfordringer vi har med covid-19. Nedlagte Grimstad barnehage har etter noen tilpasninger blitt tatt i bruk som aktivitetssenter for eldre på dagtid. Nedlagte Tønnevoldskogen barnehage leies i dag ut til utbygger av området rundt. Fjære ungdomsskole ble fram til desember måned leid ut til UiA som lokaler til studenter. Fjære barneskole flyttet i løpet av desember over i Fjære ungdomsskole. Forvaltningen har tildelt i underkant av 20 lag og foreninger treningstider i kommunens idrettshaller. Ofte har dette vært regulert med store begrensninger knyttet til covid-19, noe som har medført mye merarbeid med informasjon til klubbene. Det har vært gjennomført brukeropplæring og brannvernopplæring blant alle lag og forening som bruker hallene. I tillegg har lag og foreninger fått leid og lånt møterom og andre lokaler til diverse aktiviteter. Ved kommunens formålsbygg gitt betegnelsen særskilte brannobjekt, er det gjennomført 12 branntilsyn, noen færre i år på grunn av covid-19, men også på grunn av at de forskjellige brannobjektene har blitt bedre på brannvern. Forvaltningen merker generelt en økende etterspørsel etter tilgjengelige arealer for lag og foreninger i kommunen, og mye økt aktivitet knyttet til forespørsler omkring tillat bruk av våre bygg i forbindelse med covid-19. Forvaltning følger opp alle utleieobjekter og avtaler der det ikke bor folk.

Vurderinger

Grimstad kommune har en første generasjon overordnet eiendomsstrategi. Utarbeidelse av eiendomsstrategien var et tverrsektorielt samarbeid ledet av bygg- og eiendomstjenesten. Strategien fokuserer på optimal og framtidsrettet bruk av bygg og investering i kommunal bygningsmasse. Eiendomsstrategien må konkretiseres og videreutvikles i 2021, sett opp i sammenheng med nye tilstandsrapporter, rullering av eiendomsstrategien og prosjekt eiendomsmasse i helse- og omsorgssektoren.

Grimstad kommune har hatt en utfordring med hensyn til etterslep på vedlikehold av kommunens bygningsmasse, og enheten får ikke kompensert for prisvekst knyttet til innkjøp av varer og tjenester til økte drifts- og vedlikeholdskostnader. Manglende kompensasjon for prisvekst betyr i praksis en innsparing på enheten. Disse innsparingene medfører at det år for år vil opparbeides et stadig større vedlikeholdsetterslep for våre bygg. Ser man dette opp mot nye tilstandsrapporter, vil det for neste år gi oss en mer riktig pekepinn hvor vi skal gå for knyttet til utvikling av bygningsmassen og eiendommene i kommunen (dette gjelder ikke næringsseiendommer, Grimstad eiendomsutvikling (GEU) og utvikling av tomter gjennom Grimstad bolig- og tomteutvikling KF).

Bygg- og eiendomstjenesten hadde utfordringer med tomgangsleie i forbindelse med omleggingen i helsesektoren. Det oppstår manglende budsjetterte leieinntekter på leiligheter

som ikke skal brukes/leies ut, og dette fikk vi kompensert. Budsjettrammene har blitt holdt, til tross på dette avviket på leieinntekter. Det er også brukt mye ressurser og midler på å tilrettelegge for effektiv drift for helse- og omsorgssektoren.

Bygg- og eiendomstjenesten vil legge mer vekt på livssyklus kostnader (LCC), arealeffektive og energieffektive bygg fremover. NS 3454 beskriver forholdet mellom livssyklus kostnader, årlige kostnader, levetidskostnad og årskostnader, og fastlegger hovedposter for disse.

Bygg- og eiendomstjenesten jobber med gjennomgang av kravspesifikasjoner, tekniske beskrivelser, innovative anskaffelser og evaluering av prosjekter for å styrke dette området mot entreprenørbransjen.

Bygg- og eiendomstjenesten jobber godt med effektivisering, forbedringer, rolleavklaringer på hele enheten og vil fortsette dette arbeidet kontinuerlig fremover.

Kommunaltekniske tjenester (4005000)

Økonomitall

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regnskap 2020	Budsjett 2019	Budsjett 2020	Reg budsjett 2020	Avvik 2020
Netto lønnsutgifter	17 926	18 532	17 680	18 190	17 770	-761
Andre driftsutgifter	31 772	24 937	17 865	17 936	24 011	-926
Driftsinntekter	-21 640	-16 060	-7 258	-7 558	-13 522	2 538
NETTO	28 058	27 409	28 287	28 568	28 260	851

Tabeller

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

Det har vært en svært positiv utvikling både for korttid og langtidsfraværet

Årsverk	1.1.20	31.12.20
Faste årsverk	33	27
Midlertidige årsverk	2	3
Sum årsverk	35	29

Innledning

Det har kommet ny enhetsleder for kommunalteknikk. Han startet i august 2020. Det er gjort en liten omorganisering på enheten, og satser nå på mer effektiv drift.

Det ble på slutten av året kjøpt litt utstyr for å øke effektiviteten. Det er investert i robotgressklippere som skal prøves ut rundt rådhuset og på Berge gård.

Det er også kjøpt inn gravemaskin og litt annet utstyr som gir oss større mulighet for å utføre mer arbeid i egen regi.

Resultat og aktivitet

Lønn har et merforbruk på ca. 750 000 kr, noe som skyldes i hovedsak vikarer og midlertidige ansatte.

Andre utgifter har et merforbruk på 926 000 kr, som i hovedsak skyldes økt aktivitet innenfor enkelte områder.

Driftsinntekter har merinntekter på 2,5 mill kr. Dette er fordelt på flere områder, men i hovedsak havn og parkering.

Andre utgifter og driftsinntekter balanserer, slik at enheten totalt får et mindreforbruk på 851 00 kr.

Fraværet har hatt en vesentlig nedgang siden 2019. Fraværet består i hovedsak av langtidsfravær.

Hovedfokuset for enheten nå er HMS og dokumentasjon av internkontrollsystemet vårt, og kvalitet i prosjektgjennomføringen vår.

I Byhaven gjenstår i hovedsak servicebygget. Dette får nå en utforming som er akseptert av naboer. Anlegget forventes ferdig i løpet av våren 2021.

Havn har hatt færre skipsanløp enn vanlig på grunn av covid-19. Gjestehavnen har vært full hele sommeren.

Lys langs Eideveien er også gjort ferdig i 2020

Vurderinger

Driftsavdelingen gjør en fantastisk jobb med å holde byen og kommunens friområder i god stand. Det var mye fornøyde gjester i sommer, og blant annet søppelhåndteringen ble utført svært godt.

På slutten av 2020 ble det etablert en prosjektenhet som skal profesjonalisere rollene med prosjektstyringen.

Ingeniørene og faglederne på enheten er allsidige og utfører svært mange oppgaver både innenfor sine fagområder og hjelper hverandre.

Den største utfordringen har vært oppfølging av utbyggingsavtaler, noe som krever mer og mer arbeid på grunn av både økonomi og juss.

Oppmålingsenheten (4002000)

Økonomitall

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regnskap 2020	Budsjett 2019	Budsjett 2020	Reg budsjett 2020	Avvik 2020
Netto lønnsutgifter	2 753	3 096	3 013	3 027	3 116	20
Andre driftsutgifter	1 055	1 533	855	1 602	1 584	51
Driftsinntekter	-3 193	-4 112	-3 225	-3 725	-3 857	255
NETTO	616	517	643	904	843	326

Tabeller

Sykefravær	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	0,5%	0,7%	-0,1%
Langtid	0%	14,7%	-14,7%
Sum fravær	0,5%	15,4%	-14,8%

Årsverk	1.1.20	31.12.20
Faste årsverk	4	4
Midlertidige årsverk		
Sum årsverk	4	4

Innledning

Året på oppmålingsenheten ble, som på de fleste andre steder, preget av koronasituasjonen. Medarbeiderne har vært flinke til å tilpasse seg den nye situasjonen. Vi har hatt hjemmekontor store deler av året, men opprettholdt oppmåling mesteparten av tiden, med endrede rutiner.

Resultat og aktivitet

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

Mest tid brukes på oppmåling av eiendommer. Forskjellige typer oppmålingsoppdrag.

Oppmålingsenheten overtok ansvaret med å føre den løpende føring av matrikkelens bygningsdel, med tilhørende tiltaksbase, i 2019. Grimstad kommune følger dermed nå matrikkelloven også på dette feltet. Dette arbeidet klarer vi å gjennomføre med bemanningen vi har.

I 2020 har vi begynt på oppryddingen i matrikkelens B-del. Arbeidet er godt i gang. Som en del av grunnlaget for retting av feil er hele kommunen kartlagt på nytt for lettere å avdekke feil og mangler i matrikkelen.

Matrikkelens adressedel og eiendomsdel driftes og utvikles videre.

Oppmålingsenheten har lite bruk av konsulenter. Vi har en rammeavtale på oppmålingstjenester som benyttes ved behov.

Alle medarbeiderne bruker nå Public 360.

Vurderinger

Det er et bra arbeidsmiljø i oppmålingsenheten.

2021 blir også et travelt år. Oppmålingsenheten har tatt på seg oppgaven å rydde opp i matrikkelens B-del, ikke bare nytt som kommer til, men også gamle saker. Her er det store mangler og feil. Dette arbeidet vil pågå noen år.

Matrikkelens B-del er grunnlaget for eiendomsskatt og en del kommunale gebyrer. Det er derfor viktig at grunnlaget blir rettet og oppgradert, for å få inn riktig eiendomsskatt.

Det er et godt arbeidsmiljø i enheten med fokus på å gi medarbeiderne interessante oppgaver. Stabilitet er svært viktig både for kvalitet og for effektivitet.

Plan-, miljø- og landbruksenheten (4003000)

Økonomitall

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regnskap 2020	Budsjett 2019	Budsjett 2020	Reg budsjett 2020	Avvik 2020
Netto lønnsutgifter	8 522	7 930	8 184	8 250	8 222	292
Andre driftsutgifter	2 413	2 345	3 049	2 789	2 666	321
Driftsinntekter	-2 172	-2 627	-896	-1 146	-1 187	1 440
NETTO	8 762	7 648	10 336	9 893	9 701	2 053

Enheten har fått tilført 600 000 kr av Statsforvalteren i Agder til å gjennomføre miljøovervåking av Landvikvannet, som vil bli gjennomført i 2021 og 2022. Disse midlene er avsatt på bundne fond, men fremkommer både som inntekt og utgift i økonomioversikten (nettoverdien går totalt sett i null).

Tabeller

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

Årsverk	1.1.20	31.12.20
Faste årsverk	10	9
Midlertidige årsverk		
Sum årsverk	10	9

Innledning

Som for resten av samfunnet har også 2020 vært et spesielt år som følge av covid-19. Enheten har måttet lære seg nye arbeidsrutiner. Hjemmekontor og digitale møter har blitt den "nye hverdagen". Dette gir både noen fordeler og utfordringer, men i det store og hele har enheten tilpasset seg godt. Tross tidvis nedstenginger i store deler av samfunnet, har aktiviteten inn mot enheten vært rekordstor. Kombinasjon med noe redusert bemanning gjennom året (permisjoner og vakante stillinger) har gitt et høyt press på enheten.

Resultat og aktivitet

Det har vært en høy aktivitet ved enheten gjennom hele året, innenfor alle fagområder.

Det er et jevnt tilsig av nye private planinitiativ. Det er positivt, og et tegn på stor aktivitet på utvikling. Antall planer i prosess har gått fra ca. 75 til 85. I tillegg er det på det jevne ca. ti pågående planendringer etter forenklet prosess.

Totalt har enheten fremmet elleve arealplaner som har blitt vedtatt i kommunestyret i løpet av 2020. I sum åpner disse planene for følgende utbygginger:

Totalt 183 boenheter.

77 av disse er innenfor de prioriterte sentrumsområdene fra den regionale areal- og

transportplanen. Dette utgjør en andel på 42 % - ca. halvparten av målet fra regionalplanen (80 %).

Ca. 3,9 km offentlig vei. Dette inkluderer både gang- og sykkelveier og kjøreveier, som kommunen overtar driftsansvar for ved utbygging og gjennomføring av utbyggingsavtale.

Ca. 13,5 dekar offentlige arealer (friområder, lekeplasser og øvrige uteoppholdsarealer i tilknytning boligområder).

Ca. 345 dekar nærings-/tjenesteytingsarealer. I tillegg ble det i områdereguleringen for Omre industriområde, avsatt ca. 810 dekar næringsarealer, men som har et krav om detaljregulering før eventuell gjennomføring.

Innenfor landbruksområdet har det i stor grad vært normal drift av det som angår saker, behandling av drift- og produksjonstilskudd, samhandling med øvrige enheter osv. Spesielt for 2020, har det blitt tildelt statlige koronamidler om har utløst flere tiltak i landbrukssektoren. Dette har blant annet vært grøfting og dreninger av jordbruksarealer, og tilskudd for hogst i skogbruket i områder med høye driftskostnader.

Enheten har også fulgt opp klima-, miljø- og energiplanen ved blant annet å ha kjøpt klimakvoter i 2020, som gjorde at kommunen ble klimanøytrale i 2019 (kvoter kjøpes etterskuddsvis når klimaregnskapet for foregående år er klart). Enheten følger også opp kommunens øvrige enheter innenfor klima- og miljøsaker. Dette inkluderer blant annet oppfølging og resertifisering innenfor Miljøfyrtårn. Enheten er også involvert i det igangsatte sjørretprosjektet i samarbeid med flere kommuner i Agder. Prosjektet jobber for å utbedre bekker med anadrom fisk slik at forholdene for sjørret blir bedre.

Økonomisk har enheten totalt et mindreforbruk på litt over 2 mill kr. Dette skyldes både lavere lønnsutgifter (vakanse og permisjoner), reduserte driftskostnader og økte driftsinntekter enn budsjettet.

Vurderinger

Enheten er i god drift og behandler et høyt antall saker i all hovedsak innenfor gitte frister. Tidvis vakante stillinger og prioritering av visse typer har gjort at blant annet overordnet planoppgaver har blitt nedprioritert og ikke levert som ønsket.

Vann og avløp (4007000)

Økonomitall

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regnskap 2020	Budsjett 2019	Budsjett 2020	Reg budsjett 2020	Avvik 2020
Netto lønnsutgifter	15 098	16 147	13 422	16 765	16 765	619
Andre driftsutgifter	103 631	77 546	80 535	109 098	109 098	31 552
Driftsinntekter	-113 081	-96 040	-93 957	-125 864	-125 864	-29 824
NETTO	5 647	-2 347	0	0	0	2 347

Tabeller

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

Hatt noe økning på sykefravær, men fortsatt gode tall.

Arsverk	1.1.20	31.12.20
Faste årsverk	13	18
Midlertidige årsverk		2
Sum årsverk	13	20

Innledning

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

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

Plassering av nytt renseanlegg er nå bestemt, og jobben med planleggingen er i gang.

Resultat og aktivitet

Området går samlet i pluss og dette overføres kommunes bunnlinje for å gjøre opp for tidligere års negative fond.

Lønn har et mindreforbruk på 619 000 kr, som skyldes opphold i ansettelse av fagarbeider på vann- og avløp.

Andre driftsutgifter har et mindreforbruk på 31,5 mill kr. Hovedårsaken til det store avviket er avsetninger til bundne fond som ikke er budsjettet.

Driftsinntekter har 29,9 mill kr i merinntekter, som i hovedsak skyldes bruk av fond som ikke er budsjettet.

Renseanleggsplanlegging er avklart, og det arbeides med avklaringer for utforming og prosjektering.

For vann- og avløpsanlegget på Hesnes gjenstår enkelte grunnoverenskomster. Prosjektlederkapasiteten har vært utfordrende og har påvirket fremdriften i prosjektet. Det meste av grunnoverenskomster er mål, og det jobbes intenst med å lande siste avtale.

Vurderinger

Det er ny enhetsleder på enheten som startet i august 2020.

Fokusområdet er i hovedsak HMS og dokumentert internkontroll.

Enheten er svært opptatt av kvalitet i arbeidet. Det gjøres en god jobb for å sikre god kvalitet i drikkevannet vårt og riktig behandling av renseanlegget.

Det har vært skiftet ut vann- og avløpsledninger, blant annet ved Lia.

Ved behov er utegjengen raskt ute med å rette opp feil og mangler, enten på ledningsnettet eller vannbehandlingsanlegget eller renseanlegget.

Enhet for innovasjon og forvaltning (8001000)

Økonomitall

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regnskap 2020	Budsjett 2019	Budsjett 2020	Reg budsjett 2020	Avvik 2020
Netto lønnsutgifter	36 093	43 847	25 310	30 379	40 135	-3 712
Andre driftsutgifter	20 515	30 371	12 955	12 455	26 914	-3 456
Driftsinntekter	-29 185	-33 137	-14 803	-16 252	-25 021	8 116
NETTO	27 423	41 080	23 462	26 582	42 028	948

Tabeller

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

Årsverk	1.1.20	31.12.20
Faste årsverk	51	58
Midlertidige årsverk	14	13
Sum årsverk	65	71

Innledning

Enhet for innovasjon og forvaltning er en stabsenhet som bidrar med tjenester og støtte til de andre enhetene i sektoren. Enheten består av utviklingsavdelingen/USHT, jobbsentralen, kjøkkentjenesten og avdeling for tjenestekoordinering.

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

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

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

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

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

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

Resultat og aktivitet

Enheten hadde i 2020 et mindreforbruk på 948 000 kr.

Avdelingene hadde ulike økonomiske resultat. Jobbsentralen hadde et merforbruk på 2 mill kr. Dette skyldes blant annet høy husleie i lokalene på Østerhus, som er vanskelig å dekke innenfor budsjettet. Jobbsentralen mangler inntekter i form av særskilt tilskuddsmidler fra integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi). Det er veldig lang saksbehandlingstid på disse tilskuddsmidlene. Kommunen har fått beskjed fra IMDi om at det er forsinkelse i behandling av alle søknader. Det er store interne omrokninger i IMDi som er årsaken til dette.

Når det gjelder inntekter til Jobbsentralen for 2020 så er det budsjettert salgsinntekter på 1,64 mill kr og refusjoner fra staten på 1,67 mill kr. Posten som går på refusjoner fra staten har hengt igjen fra tidligere år. Denne refusjonen var en realitet fram til 2017, men etter det, falt den bort. Utfordringen til avdelingen er at de ikke har fått kompensert dette bortfallet av inntekter i sitt budsjett. Dette er det tatt hensyn til i budsjett 2021.

Avdeling for tjenestekoordinerings har et mindreforbruk på ca. 2,3 mill kr. Det skyldes at alle ansatte i ressursteamet i bemanningstjenesten ikke var på plass ved inngangen til 2020. Videre har det vært vakanse ved sykefravær på tjenestekontoret.

Kjøkkentjenesten har et merforbruk på 132 000 kr. 2020 har vært et annerledes år i kjøkkentjenesten, og tjenesten har et merforbruk til tross for kompensasjon for tapte inntekter. I siste halvår ble det gjennomgått oppgaver som finansieres via integreringstilskuddet for å se hva som kunne avsluttes. Det ble besluttet at kjøkkentjenesten ikke lenger skulle bemanne kantinen på kvalifiseringstjenesten fra 2021. I siste kvartal ble det forberedt en intern omplassering, slik at tjenesten går inn i 2021 med rett antall ansatte.

Utviklingsavdelingen har et mindreforbruk på 800 000 kr. Dette skyldes aktiv søkning på tilskuddsmidler. Tilskuddsmidler har dekket lønnsmidler til mange prosjektansatte.

Velferdsteknologi føres på et eget ansvar. Dette ansvaret har et merforbruk på 690 000 kr. Budsjettert inntekt for egenbetaling for trygghetsteknologi er økt med 690 000 kr fra 2019 til 2020. Inntekten har ikke økt etter forventningen og medfører et merforbruk på dette ansvaret.

Sykefraværet for 2020 var på 6,8 %, som er en økning på et prosentpoeng fra 2019. Sykefraværet skyldes i hovedsak langtidsfravær. Enheten hadde et mål på sykefravær under 7 %, og har til tross for en økning holdt seg under dette målet. Det jobbes godt med sykefraværsarbeid i enheten, og alle avdelingene har vært med i NED-prosjektet.

Enheten har et høyere antall ansatte enn det som ligger i budsjett. Grunnen til dette er ansatte i midlertidige stillinger lønnet av tilskuddsmidler, og vikarer ved sykefravær.

Den gjennomsnittlige stillingsstørrelsen i enheten var 88 % i 2020 noe som er en økning på to prosentpoeng fra 2019. Videre økte antall heltidsstillinger med to prosentpoeng fra 2019 til 77 % i 2020.

Det kjøpes inn varer og tjenester i henhold til innkjøpsregelverket. Mye av innkjøpet gjøres i henhold til rammeavtaler fra offentlig fellesinnkjøp på Agder (OFA). Der det er usikkerhet om hvordan innkjøp skal håndteres så kontaktes innkjøpsrådgiver.

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

Vurderinger

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

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

Voksenskolen for personer med demens har utvidet tilbudet til to dager i uken, og det har vært jobbet med å utvikle en voksskole for personer med utfordringer innen psykiske helse og rus. Frivilligsentralen samarbeider også tett med Jobbsentralen.

Utviklingsavdelingen har ansatt e-helsekoordinator som jobber tett opp mot de andre enhetene for å sikre økt innføring av e-helse og velferdsteknologi. I 2020 har utviklingsavdelingen jobbet med kompetansehevende tiltak med bruk av digitale verktøy. Flere nettverkssamlinger og konferanser er utført digitalt. Avdelingen har laget e-læringsprogram innen smittevern for ansatte i sektoren og andre sektorer. E-læringsprogrammet er delt med Statsforvalter og flere andre kommuner.

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

Bemanningstjenesten startet opp 6. januar etter planen. Oppstarten var krevende, men det gikk veldig fint. Erfaringen er at innleietjenesten som gjøres av bemanningskoordinatorene har fungert veldig bra. Det samme gjelder for ressursteamet. De ansatte i ressursteamet er fornøyd med arbeidsformen. Det er et tett og godt samarbeid med avdelingslederne i de aktuelle avdelingene. Alle aktuelle avdelinger fikk tjenester av bemanningstjenesten fra juni 2020. De avdelingene som skulle hatt oppstart på høsten ble også implementert i tjenesten fra juni. Arbeidsmengden for bemanningskoordinatorene har økt betraktelig nå når alle avdelingene er med, og en stadig større innleie av vakter skjer fra bemanningstjenesten. Det jobbes kontinuerlig med å tilpasse rutiner og kommunikasjon. Det er jevnlig samarbeidsmøter mellom bemanningstjenesten og enhetene der det deles erfaringer og diskuteres problemstillinger.

Det har vært jobbet med overordnet protokoll for årsplan for 2021. Mye av opplæringen og workshopene ble gjennomført i annet tertial, men fortsatte inn i tredje tertial. Det er viktig å benytte riktige koder i ressursstyringssystemet for å kunne ta ut rapporter. Dette har det vært arbeidet godt med, og bemanningstjenesten tar nå månedlig ut statistikk på sykefravær og innleie av vakter. Denne statistikken er et godt oppfølgingsverktøy for lederne i sektoren.

Enhet for psykisk helse og rus (8003000)

Økonomitall

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regnskap 2020	Budsjett 2019	Budsjett 2020	Reg budsjett 2020	Avvik 2020
Netto lønnsutgifter	39 542	41 577	33 669	39 278	41 249	-329
Andre driftsutgifter	4 098	5 336	3 864	4 545	4 474	-861
Driftsinntekter	-5 034	-4 167	-1 030	-1 030	-3 327	840
NETTO	38 606	42 746	36 504	42 793	42 396	-350

Tabeller

Sykefravær	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	2,7%	1,9%	0,8%
Langtid	11,1%	9,7%	1,4%
Sum fravær	13,8%	11,6%	2,2%

Årsverk	1.1.20	31.12.20
Faste årsverk	55	54
Midlertidige årsverk	3	3
Sum årsverk	58	57

Innledning

Enhet psykisk helse og rus har hatt et aktivt år med mange utviklingsprosesser. Enheten har i 2020 arbeidet med kvalitetsforbedringer, implementere velferdsteknologiske løsninger, effektivisering og arbeidet aktivt for å holde budsjett i balanse.

Enheten skal gi tjenester og være oppmerksomme på alle steg i tjenestetrappa. Fra det forebyggende perspektiv til rehabilitering og skadereduksjon.

Resultat og aktivitet

Aktiviteter i 2020

Enheten har startet opp flere nye aktiviteter og tjenestetilbud i løpet av året:

- **Innsatsteam - psykisk helse og rus**

Enheten søkte og fikk tilskuddsmidler av Statsforvalteren til å etablere innsatsteam. Innsatsteamet består av to fagpersoner og er et lavterskeltilbud hvor innbyggere kan ta direkte kontakt med teamet og få rask oppfølging. Mål med tjenesten er at innbyggere som opplever utfordringer skal kunne få rask oppfølging før utfordringene blir større. Innsatsteamet hadde oppstart 1. desember 2020.

- **Bo-oppfølgningsteam**

Enheten søkte tilskuddsmidler til en stilling som skulle inngå i et lavterskelteam. Enheten fikk innvilget 50 % stilling til teamet. Teamet består av boligoppfølger, feltsykepleier og boligsosial konsulent. Begrunnelsen for å etablere bo- og oppfølgningsteam er at kommunen har flere innbyggere som har utfordringer med å ta imot ordinære tjenester, men som likevel har behov for helse og sosialfaglig bistand.

Målet med lavterskelteamet er å kunne gi fleksible tjenester som kan bidra til sosial integrering, ivareta boligforhold og egen helse. Teamet hadde oppstart august 2020.

- **Vossgate**

Bolig for mennesker med rus og psykiske lidelser åpnet i februar 2020. I Vossgate er det åtte boliger og to akutthybler. Hjemmetjeneste, miljøtjeneste, feltsykepleier og bo-oppfølgingsteam er lokalisert i Vossgate.

- **Brukermedvirkning på individnivå og tjenesteutvikling/systemnivå**

Enheten konsentrerer seg om å styrke brukermedvirkning. Enheten startet opp med tilbakemeldingsverktøy i deler av enheten vår 2020. Verktøyet beskriver tjenestemottakers opplevde effekt av tjenesten og relasjon med tjenesteyter. *Brukerråd* ble etablert i februar 2020.

Studiegrupper. Enheten har to studentgrupper bestående av mennesker med brukererfaring og fagfolk som studerer på UiA. Gruppene arbeider med utviklingsprosjekt hvor målet er brukermedvirkning i tjenesteutvikling.

- **Velferdsteknologi/e-helse**

Oppstart i juli av bruk av medikamentdispensorer/Evondos. Det har vært arbeidsgrupper som har arbeidet med klargjøring og oppstart av *Digital hjemmeoppfølging* og *Digihelse*.

Helsenettet som digital plattform har blitt implementert som et verktøy i brukeroppfølging.

HR

Antall i rapporten viser i overkant av 54 årsverk. Enheten har redusert 2,9 årsverk. Reduksjonen blir ikke synlig i rapportens tall da enheten fikk tilført 2,5 årsverk i prosjektstillinger (innsatsteam og bo-oppfølgingsteam). Prosjektstillingene ble politisk vedtatt 22.06.20 (sak 20/110). Stillingene inngår i oversikt over faste årsverk.

Sykefravær

Sykefraværet har i gjennomsnitt vært på 13,8 %. Sykefraværet har gradvis gått nedover mot slutten av året. Det er god oversikt over årsak til fravær. Fraværet er i liten grad jobbrelatert.

Heltidskultur

Enheten jobber kontinuerlig med å øke stillinger til 100 %. I løpet av 2020 har antall hele stillinger økt fra 47 % til 63,33 %. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse er 94 % (eksklusiv nattjeneste).

Økonomi

Økonomitall viser et merforbruk på ca. 350 000 kr. Enheten fikk i innsparingskrav å redusere 1,5 mill kr på nattjeneste, ved bruk av velferdsteknologi og ved å implementere ambulerende nattjeneste. I tillegg fikk enheten krav om reduksjon av ett årsverk. Innsparingen er innfridd ved reduksjon av 2,45 årsverk på natt og innsparing av ett årsverk i miljøtjenesten.

Internkontroll, anskaffelser og bruk av Public 360

- *Internkontroll:* Enheten arbeider systematisk med internkontroll både i tjenesteutvikling og HMS-arbeid. Enheten har utarbeidet et årshjul som ivaretar de planlagte aktivitetene.
- *Anskaffelser:* Enheten har ikke gått til innkjøp som krever kommunens retningslinjer for anskaffelser.
- *Public 360:* Benyttes i stor grad.

Vurderinger

Enheten har arbeidet systematisk med overordnede målsetninger og utnyttet handlingsrommet som ligger i ressurser og rammevilkår. Det har blitt planlagt flere nye tiltak i enheten som skal bidra til tidlig innsats og forebygging. Planlegging av nye tiltak vil føre til bedre tjenestekvalitet og gi mulighet til å gi tjenester til flere innbyggere innenfor de ressursene enheten har til rådighet.

Enhet for helse- og barneverntjenester (8002000)

Økonomitall

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regnskap 2020	Budsjett 2019	Budsjett 2020	Reg budsjett 2020	Avvik 2020
Netto lønnsutgifter	64 454	70 663	64 474	67 393	69 985	-679
Andre driftsutgifter	42 480	46 513	35 371	35 675	42 335	-4 177
Driftsinntekter	-15 525	-15 741	-8 680	-9 464	-14 317	1 424
NETTO	91 410	101 435	91 164	93 604	98 003	-3 432

Tabeller

Sykefravær	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	1,6%	1,8%	-0,2%
Langtid	8,3%	9,1%	-0,8%
Sum fravær	9,9%	10,9%	-1%

Årsverk	1.1.20	31.12.20
Faste årsverk	59	58
Midlertidige årsverk	9	11
Sum årsverk	69	69

Innledning

Fortsatt er Familiens hus-samarbeidet et tema. Manglende samlokalisering gjør dette vanskelig.

Koronapandemien har utløst merarbeid med rådgivning, planlegging, testing og smittesporing. Våren 2020 var tjenestene i en periode redusert, også ved helsestasjonen, men etterslepet ble hentet inn. Gruppetilbudet har måttet ha mindre omfang enn vanlig.

Mangel på fastleger og ledige listeplasser er fortsatt et stort problem.

Svangerskapspermisjon og sykefravær i legetjenesten gir betydelige merkostnader.

Enhetens merforbruk skyldes ikke-budsjettet utgift til legeberedskap i forbindelse med kommunal øyeblikkelig hjelp institusjonsplasser (KØH), kostnader utløst av fravær i legetjenesten (differansen mellom sykelønn og -refusjon, + redusert inntekt), restbeløp på 450 000 kr til innredning av Brannstasjonen legesenter og kostbare tiltak i barneverntjenesten.

Resultat og aktivitet

Aktivitetstall

Aktivitetstall	2019	2020	Endring	Endring i %
Brannstasjonen legesenter	11 681	12 400	719	6,1%
Helsesøster	15 189	14 875	-314	-2%
Jordmor	3 235	4 128	893	27,6%
Familiesenteret	831	956	125	15%

Aktivitetsdata barnevern				
Antall bekymringsmeldinger	332	488	156	46,9%
Antall hjelpetiltak i hjemmet § 4-4 og ettervern § 1-3	190	142	-48	-25%
Antall barn med omsorgsvedtak	52	43	-9	-8,3%
Antall barn på institusjon per 30.04.2018	2	0	-2	

Store deler av 2020 er preget av pandemihåndteringen.

Allmennlegetjenesten

Det er fortsatt en alvorlig situasjon uten ledig plass på fastlegers lister, og stor slitasje på fastlegekorpsset. Det er en risiko for å få problem med å sikre nok legetjenester til innbyggerne. Pandemien har ikke gjort dette enklere. Legetjenesten må styrkes om en kritisk utvikling skal kunne unngås. I 2020 ble det på nytt fremmet sak om legetjenesten i Grimstad – nå også sett opp mot regjeringens handlingsplan for allmennlegetjenesten. *KS 20/174 Legetjenesten i Grimstad - regjeringens handlingsplan for allmennlegetjenesten.*

Barneverntjenesten

Det har vært arbeidet godt med å bedre arbeidsmiljøet. Videre har det vært jobbet med kvalitet på tjenesten. Stor nytte av deltakelse i KUBA - interkommunalt samarbeid om kvalitet. Første driftsår med ny organisering og tre gruppeansvarlige gir gode resultater.

Det er blitt gjennomført flere statlige tilsyn ved enhet helse- og barneverntjenester. Tilsynsrapportene og oppfølgingsplaner av lovbrudd er blitt rapport til kommunestyret. Vi viser til; *KS 20/14 Rapport fra tilsyn med barneverntjenesten i Grimstad og sosiale tjenester i NAV Grimstad* og *sak KS 20/177 Tilsyn tjenester til barn og unge med psykiske utfordringer - plan for lukking av lovbrudd.*

Det har vært et stort antall bekymringsmeldinger, noe som gir stor belastning på tjenesten og kritisk risiko for å ikke klare holde unna. Tilsyn viser mangler med tanke på dokumentasjon, som også må ses i sammenheng med den svært pressede ressursituasjonen. Det har også vært sykefravær som anses å være arbeidsrelatert.

Helsesykepleier- og jordmortjenesten

En del ekstra belastning for å sikre tjenestene gjennom pandemien, dette har gått ut over tilbudet om gruppekonsultasjoner som har måttet bli begrenset. Generelt høy aktivitet og stor oppmerksomhet på sårbare barn.

Samlet

Fraværet er høyere enn kommunens målsetting. Dette er primært langtidsfravær hos et mindre antall personer. Stort arbeidspress i barneverntjenesten er medvirkende.

Alle avdelingene har jobbet med tiltakene "*NED med sykefraværet*" og *Faktor 10 medarbeiderundersøkelsen*. Alle deltakerne i Familiens hus arbeider med oppfølging av SKO-studien (samhandling og kvalitet i kommunale tjenester for barn og unge og deres familie), en samtidig medarbeider- og brukerundersøkelse.

Det er avvik mellom antall budsjetterte stillinger og regnskapsførte stillinger, dette skyldes dels svangerskapsvikariater og dels tilskuddsfinansierte stillinger.

Vurderinger

Enheten konsentrerer seg særlig om tidlig innsats og helsefremmende og forebyggende arbeid. Manglende samlokalisering er et hinder for det uformelle samarbeidet, og etablering av et nytt helsesenter er derfor sterkt etterlengtet. Tilsyn med det sektorovergripende samarbeid om tjenester til barn med psykiske utfordringer bekrefter vår bekymring for manglende helhet, sammenheng og samhandling mellom alle tjenester til barn og unge. Kommunen har vedtatt et prosjekt over to år for å lukke lovbruddene, ledet fra oppvekstsektoren.

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

Fastlegene er i den samme pressede situasjon som i landet for øvrig. Mangelen på fastleger har vært særdeles utfordrende i året, og har tvunget fram svært kostbare vikarløsninger. En betydelig risiko for rekrutteringsproblemer til tjenesten.

Utrustning og innredning av nytt kontor for Brannstasjonen legesenter har gitt merutgift i dette driftsåret.

Barneverntjenesten fikk på slutten av året regninger for kostbare tiltak som gir et merforbruk på rundt 2 mill kr.

Enhet for habilitering (8006000)

Økonomitall

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regnskap 2020	Budsjett 2019	Budsjett 2020	Reg budsjett 2020	Avvik 2020
Netto lønnsutgifter	130 517	137 402	120 939	125 626	124 759	-12 643
Andre driftsutgifter	37 089	37 167	32 839	33 690	36 233	-934
Driftsinntekter	-39 243	-40 736	-34 241	-38 855	-39 674	1 062
NETTO	128 363	133 833	119 537	120 461	121 318	-12 516

Tabeller

Sykefravær	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	3,2%	3,2%	0%
Langtid	9,3%	8,2%	1,1%
Sum fravær	12,5%	11,3%	1,2%

Årsverk	1.1.20	31.12.20
Faste årsverk	140	143
Midlertidige årsverk	13	24
Sum årsverk	153	167

Innledning

Enhet for habilitering er en av de større enhetene i kommunen, og gir tjenester til personer med nedsatt funksjonsevne i alle aldersgrupper. Enhetens primæroppgaver er å bistå brukere i dagliglivet slik at de sikres samfunnsdeltakelse og aktivitet ut fra sine egne forutsetninger. Enheten leverer heldøgnsomsorgstjenester (HDO) i flere bofellesskap, drifter et avlastningstilbud, et aktivitetshus på Dømmesmoen, administrerer støttekontaktordningen, det private avlastertilbudet og ordningen med brukerstyrt personlig assistanse (BPA). I tillegg har enheten ambulerende tjenester og koordinatorene som følger opp over 50 vedtak på individuell plan.

Tjenestene som leveres er livslange og gis i ulikt omfang, fra punkttjenester til døgnkontinuerlig, tett og ressurskrevende oppfølging. Enheten registrerer en aktivitetsvekst gjennom hele 2020.

Enhet for habilitering har gjennom hele året arbeidet målrettet for å levere tjenester i samsvar med de lover og retningslinjer kommunen er forpliktet til og etter enhetens egne hovedmålsettinger:

- bærekraftig økonomi
- god kvalitet og kompetanse i tjenesteleveransene
- funksjonelle bygg i helse- og omsorgssektoren
- sykefravær lavere enn 8 %
- Grimstad skal være en foregangskommune innen velferdsteknologi
- følge opp retningslinjer for heltidskultur

Samhandlingen internt i enheten er god, og det foreligger gode kvalitetssikringsrutiner innenfor HMS-arbeid, internkontroll og avviksregistrering. Enheten foretar til enhver tid ulike evalueringer og omdisponeringer for å sikre at brukerne blir gitt riktige helse- og omsorgstjenester. Tjenestene skal leveres av ansatte med riktig kompetanse, på rett sted og innenfor de gjeldende ressurser enheten disponerer.

2020 har vært arbeidskrevende for ansatte og ledere. Covid-19 har forhindret gjennomføring av enkelte planlagte tiltak, og tjenestetilbud for brukere har blitt endret. På grunn av smittevernkrav måtte eksempelvis aktivitetstilbudet på Dømmesmoen omstruktureres med påfølgende krav om flere lokaler og økt bemanning.

Enhet for habilitering har foretatt en grundig kartlegging av dagens og morgendagens behov for boliger for mennesker med nedsatt funksjonsevne, og det er for kommende planperiode fattet politisk vedtak om bygging av en rekke boliger for målgruppen. For å unngå at det må iverksettes og leveres kostbare, alternative helsetjenester for brukere som venter på bolig, er det av avgjørende betydning med en rask fremdrift i boligprosjektet.

Enhet for habilitering har et akkumulert merforbruk gjennom hele året. Dette er i hovedsak knyttet til lønnsutgifter, utvidede eller nye vedtak som må gis til tjenestemottakere.

Merforbruket i enheten er i hovedsak relatert til to avdelinger der veksten er knyttet til større kostnadskrevennde døgnbaserte vedtak om helse- og omsorgstjenester (BPA) som kun delvis er budsjettjustert, og økte kostnader knyttet til drift av barnebolig. I tillegg leveres det tjenester på blant annet privat avlastning og omsorgsstønning utover hva det er dekning for i budsjettet.

Det er i 2020 gjort et grundig arbeid for å kvalitetssikre dokumentasjonen knyttet til ressurskrevende tjenester, et arbeid som genererer refusjon fra staten etter gitte satser. Refusjonsbeløpet anslås likevel til å bli mindre enn budsjettet på grunn av endringer i helse- og omsorgstjenestene til enkelte av brukerne. Dette er blant annet på grunn av covid-19 og nedskjæringer eller omfordeling av ressurser knyttet til økte tjenester hos andre brukere.

Resultat og aktivitet

Økonomi

I en tid preget av covid-19, og de krav til omstilling pandemien har medført, har enhet for habilitering gjennom 2020 arbeidet aktivt for å sikre en enhetlig og helhetlig drift.

Enheten har driftet svært stramt og arbeidet aktivt med å identifisere nye tiltak for å sikre en bærekraftig økonomi. Det har likevel ikke vært mulig å levere helse- og omsorgstjenestene brukerne har vedtak på, innenfor det budsjettet og med de årsverkene enheten disponerer.

Enheten har et merforbruk på 12,5 mill kr i 2020. Det er registrert en kostnadsvekst knyttet til nye vedtak på helse- og omsorgstjenester gjennom hele året. Enkelte, mindre vedtak om helsetjenester har enheten iverksatt innenfor eksisterende kapasitet, men enheten drifter dyrt da ressursene og rammevilkårene er knappe. Nye, store ressurskrevende vedtak leveres gjennom kostbare tiltak, blant annet forårsaket av mangel på egne boliger for brukergruppen.

Merforbruket knyttes i hovedsak til lønnsmidler, overtid og innleie på de to største avdelingene i enheten, avdeling nord og avdeling aktivitet og avlastning. Nye, store ressurskrevende vedtak (BPA) er kun delvis kompensert gjennom budsjettjusteringer og merforbruket på dette ansvaret er beregnet til 2,3 mill kr.

I avlastningsboligen knyttes kostnadsveksten til nødvendig ekstra bemanning av barneboligen, anslått til 2 mill kr. I tillegg er det et merforbruk på områdene privat avlastning (1,2 mill kr) og omsorgsstønad (0,8 mill kr).

Enheten har ansvar for transport av brukere til og fra aktivitetstilbudet på Dømmesmoen.

Kostnader til transport ble løftet fram i budsjettprosessen, men er ikke fullfinansiert med påfølgende merforbruk på 1,1 mill kr. Innkjøp av matvarer, leasing av utstyr, installasjoner i forbindelse med teknologi med videre har gitt et merforbruk på driftsbudsjettet på ca. 0,5 mill kr.

Enheten har god kontroll på nødvendig dokumentasjon tilknyttet ressurskrevende tjenester som genererer refusjoner fra staten. Refusjonene i justert budsjett var budsjettet til 40,6 mill kr, men er inntektsført med 39 mill kr. Rapporteringsfristen for ressurskrevende tjenester er 15. mars 2021. Det kan forekomme avvik på refusjonsstørrelsen som korrigeres i 2021 regnskapet. Endringer skyldes til dels covid-19-situasjonen hvor justeringer i aktivitet og tjenester til enkelte brukere er endret, slik at innslagspunktet for å utløse refusjoner ikke oppnås. En annen årsak er at innslagspunktet for refusjon til personer med diagnose psykisk utviklingshemmet over 16 år er høyere enn forventet for 2020, noe som har negativ effekt på refusjonsbeløpet. Innslagspunktet for ressurskrevende tjenester er for 2020, justert opp med 50 000 kr, ut over lønns- og prisvekst, noe som gir en kostnad på 1,2 mill kr.

Enheten har foretatt leverandørkontroll av alle helsekjøpene enheten har ansvar for i 2020.

Det er fra 01.12.20 gjort nedtrekk på et av kjøpene. Kostnadene på helsekjøpene for 2020 har vært forutsigbare, og det negative budsjettavviket på ca. 2,7 mill kr kan skyldes en feilbudsjettering.

Enheten har fra mars 2020 registrert merkostnader knyttet covid-19, tilsvarende 2,3 mill kr.

Utfordringsbildet enheten står i, og overfor, er knyttet til et relativt betydelig behov for å oppruste, fornye og bygge nye boliger til gamle og nye brukere. Enheten er bekymret for fremdriften i prosjektet "*Boliger - enhet for habilitering*".

HMS og internkontroll

Enheten har et levende årshjul som minner om at riktig oppgave og aktivitet blir utført av riktig person/avdeling til rett tid. Enheten benytter de digitale verktøyene og lagrer nødvendig informasjon på rett sted, det er Geric, Public 360, HR-portalen (årshjul) eller QM+.

Enhet for habilitering registrerer samtidig et behov for regelmessig opplæring og vedlikehold i bruk av digitale verktøy.

Enheten har etablert HMS-utvalg på enhet- og avdelingsnivå. Utvalgene møtes regelmessig og er viktige møtesteder mellom leder, verneombud og tillitsvalgte. Temaer i møtene har blant annet vært forebygging av sykefravær, arbeidspress for ansatte og ledere, plass- og kapasitetsutfordringer og kultur- og omdømmebygging. Dokumenterte behov for bedre fasiliteter i enkelte boliger og for drift av aktivitetstilbudet (Dømmesmoen) er forsterket som følge av covid-19.

Enheten registrerer et samlet sykefravær på 12,5 %. Testing for covid-19 kan gi utslag på korttidsfravær som er på 3,2 %. Langtidsfraværet skyldes ordinær sykdom, men det registreres mot slutten av året noe slitasje som følge av jobb-belastning. Enheten arbeider systematisk med oppfølging av sykemeldte, men det er krevende for ledere med stort

kontrollspenn å følge opp i henhold til forventninger. Enheten har flere ansatte med tilretteleggingstiltak.

Enheten har relativt mange 100 % stillinger. Enkelte ansatte har gjennom året fått økt stillingsprosent, men drift av for eksempel avlastningsboligen, som har stor aktivitet kun i helger, gjør det vanskelig å oppjustere små stillinger innenfor den årsverksrammen enheten disponerer.

Samarbeid

Enheten samarbeider på tvers i sektoren. Ledergruppa og tjenestekontoret møtes regelmessig, og lederne jobber kontinuerlig med hvordan tjenestene kan koordineres og at tjenestetilbudet til brukerne står i samsvar med gitte vedtak og enhetens driftsmulighet.

Vurderinger

Enhet for habilitering har gjennom 2020 fått erfare hvor robust og sårbar organisasjonen er. Covid-19 ble en test på om enhetens interkontroll- og kvalitetsrutiner holdt mål. I stor grad har enheten bestått prøven, men ikke uten utfordringer. Ansatte og ledelse har strukket seg langt, men innenfor stramme rammevilkår har det vært krevende å opprettholde den ønskede aktiviteten virksomhetsplanen la opp til.

Krav om drift i henhold til et stramt budsjett kombinert med aktivitetsvekst, som ikke er innbakt i budsjettet, er krevende. Bemanningen i enkelte avdelinger er nedjustert innenfor forsvarlighetskravet, men endringer i brukerutfordringene har i neste omgang resultert i økte kostnader på grunn av ekstra innleie av arbeidskraft.

2020 har forsterket behovet for å bygge nye boliger for alle målgruppene enheten skal levere helse- og omsorgstjenester til. Driften av barneboligene er kostbar og uhensiktsmessig på grunn av lokasjonen. Fremdrift i prosjektet *"Boliger - enhet for habilitering"* forutsetter prioritering og ressurser fra flere sektorer i kommunen.

Enheten samarbeider med primær- og spesialisthelsetjenesten, blant annet for å legge til rette for at brukere gis et godt nok tjenestetilbud av medarbeidere med riktig kompetanse. Enheten står foran et behov for å rekruttere flere medarbeidere med 3-årig helseutdanning, på grunn av endret tjenestebehov som stiller krav til økt kompetanse. Dette kan bety endringer og omstillinger i flere avdelinger og for flere ansatte.

Enhet for habilitering har levende kompetanseplaner og vil fortløpende jobbe med kompetansehevede tiltak innenfor de rammer enheten disponerer. Det er iverksatt kartlegging og implementering av velferds- og trygghetsteknologi i samarbeid med ulike aktører.

Enheten drøfter overordnede planer og strategier i regelmessige møter med bruker- og pårørendeutvalget.

Ledere, tillitsvalgte, verneombud og annet personale bidrar aktivt for å sikre best mulig drift av enheten til tross for begrensende rammevilkår som økonomi, rett kompetanse, fasiliteter og tilpasset bygningsmasse for brukerne i enheten. Organisasjonens kompleksitet er en utfordring og det uttrykkes bekymring for driftsbalansen i 2021, da dette driftsåret trekker med seg de samme utfordringer enheten har påpekt de foregående driftsåre.

NAV (8004000)

Økonomitall

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regnskap 2020	Budsjett 2019	Budsjett 2020	Reg budsjett 2020	Avvik 2020
Netto lønnsutgifter	31 862	28 046	37 890	33 745	27 024	-1 022
Andre driftsutgifter	32 367	34 537	23 503	25 587	34 891	354
Driftsinntekter	-1 974	-4 879	0	-1 000	-3 830	1 049
NETTO	62 254	57 704	61 393	58 332	58 085	381

Tabeller

Sykefravær	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	1,3%	2%	-0,6%
Langtid	9,1%	15,7%	-6,6%
Sum fravær	10,5%	17,7%	-7,2%

Årsverk	1.1.20	31.12.20
Faste årsverk	9	11
Midlertidige årsverk	4	4
Sum årsverk	13	15

Innledning

NAV drives i partnerskap mellom stat og kommune. NAV Grimstad er ansvarlig for utøvelse av alle NAVs tjenester i den statlige arbeids- og velferdspolitikken. Dette omfatter også kommunale tjenester og stønader med hjemmel i lov om sosiale tjenester, kvalifiseringsprogrammet og introduksjonsprogrammet for fremmedspråklige. NAV har 40 årsverk hvorav 12,6 er kommunale. Av 40 årsverk er tre prosjektstillinger finansiert av tilskuddsmidler. I tillegg til 40 årsverk har NAV hatt 12 stillinger finansiert med statlige pandemiressurser i deler av 2020.

Prosjekter

«Nye mønstre - trygg oppvekst» er et treårig prosjekt som skal forebygge barnefattigdom med varighet ut 2021. Prosjektet har ti lavinntektsfamilier hvor det gis helhetlig innsats til alle familiemedlemmer. Prosjektet er finansiert av Statsforvalteren og Helsedirektoratet.

«Ungdomslos ved Karrière Agder» er et treårig prosjekt som skal hjelpe unge under 23 år med å fullføre videregående opplæring. Prosjektet varer ut 2022.

«Jobblos» på Jobbsentralen er et prosjekt som skal hjelpe unge med sosialhjelp under 30 år tilbake på skole eller i jobb. Prosjektet er finansiert av Statsforvalteren og varer ut oktober 2021. Jobblosen er ansatt i NAV, men har fast oppmøtested på Jobbsentralen og samhandler tett med NAV og andre samarbeidspartnere.

Pandemien

NAV ble tilført ekstra midler fra den statlige delen for å bekjempe ledigheten under pandemien i fjor. Med statlige ekstra ressursene har NAV styrket oppfølging av deltakere i Introduksjonsprogrammet og i kvalifiseringsprogrammet, med til sammen to veiledere.

I oktober etablerte enheten et innsatsteam bestående av syv veiledere og en leder. Teamet ble etablert for å bekjempe ledigheten under pandemien. Ledigheten hadde en enorm økning, fra om lag 2 % til over 10 % på det høyeste i april. Teamet følger opp arbeidssøkere i Grimstad, Lillesand, Birkenes, Evje og Hornnes, Froland, Åmli, Vegårshei, Gjerstad, Risør og Tvedestrand. Innsatsteamet er i første omgang operativt ut 2021.

Inkludering

NAV har søkelys på arbeid, utdanning og inkludering som omfatter tjenester til mennesker og virksomheter. Enhetens overordna mål er flere i arbeid, bedre brukermøter og økt kompetanse. NAV skal også forhindre overgang til uføretrygd for unge under 30 år.

I perioden 2018-2020 ble 84 personer under 30 år uføretrygdet i Grimstad kommune. Av 84 personer under 30 år, ble 18 personer under 20 år uføretrygdet. Dette utgjør en andel på om lag 20 %, og er såkalte kurantsaker. Kurantsaker er saker hvor personer har medfødt store fysiske og psykiske handikap. Disse personene oppfyller vilkår for uførestønad og saksbehandlingen er forenklet. Den medisinske utviklingen gjør at disse menneskene lever langt inn i voksen alder, i motsetning til før hvor levetiden for denne gruppen var kortere. Det er hovedforklaringen på at andel unge uføre øker i Grimstad og i landet.

Budsjett

Utgifter på kommunalt budsjett for NAV er lønn til ansatte, lønn til brukere som er i kvalifiseringsprogrammet og introduksjonsprogrammet og økonomisk sosialhjelp.

Totalt budsjett for 2020 var 58 mill kr, mens forbruket ble 57,7 mill kr. Utgifter til økonomisk sosialhjelp viser et mindreforbruk på 638 000 kr, med et forbruk på 29,4 mill kr mot budsjett på 30 mill kr. NAV har dokumentert koronarelaterte utgifter til sosialhjelp på om lag 1 mill kr i 2020. De statlige midlertidige ordningene med inntektssikring og forskuddsmulighet, antas å være en viktig forklaring på at utgifter til sosialhjelp ikke ble høyere i 2020.

Økonomisk sosialhjelp

619 personer mottok økonomisk sosialhjelp 2020. 228 av disse hadde økonomisk sosialhjelp som hovedinntekt. 112 mottok økonomisk sosialhjelp i mer enn seks måneder. 240 personer var under 30 år. 98 av de under 30 år hadde sosialhjelp som hovedinntekt. 31 av de unge var langtidsmottakere. Av de 619 som mottok sosialhjelp var 189 familier. 30 av familiene mottok sosialhjelp i mer enn seks måneder.

Kvalifiseringsprogrammet

Kvalifiseringsprogrammet er rettighetsbasert og hadde et forbruk på 6 mill kr mot budsjett på ca. 3,5 mill kr. Merforbruket på 2,6 mill kr forklares med at NAV har hatt i gjennomsnitt 30 deltakere mot planlagt 20. NAV mener at mindreforbruket på utgifter til sosialhjelp delvis kan forklares med flere deltakere i kvalifiseringsprogrammet. Kvalifiseringsprogrammet er et viktig opplæringstiltak for å skaffe seg jobb og gjøre den enkelte selvforsørget.

Introduksjonsprogrammet

Budsjettet for introduksjonsstøtten var 15,7 mill kr og forbruket var på 15,3 mill kr. Introduksjonsprogrammet hadde 104 deltakere ved inngang til 2020, mens det ved utgangen av året var redusert til 90 deltakere. Nedgangen i antall introdeltakere har også medført en reduksjon i antall årsverk som jobber med dette feltet, med 1,6 årsverk i 2020.

Sykefravær

Enheten har redusert det kommunale sykefraværet fra 17,7 % i 2019 til 10,5 % i 2020. Den største nedgangen finner vi i langtidsfraværet. Reduksjonen forklares med tett oppfølging, gode avklaringer og tilbakeføring til jobb. Sykefraværet på statlig side var på 5 % i 2020.

Kompetanse

NAV har gjennomført kompetansehevende tiltak med studie i SE-metodikk (supported employment-metodikk) og læringsarenaer i kontoret med blant annet ukentlige digitale fag- og arbeidsverksteder. Enheten har arena for tverrfaglige møter med inkludering og veiledning på enkeltsaker med NAV faglig- og medisinsk kompetanse. Målsettingen er å finne ressurser og muligheter for den enkelte med søkelys på arbeid og tilbakeføring til skole. Ungdomsteamet er en viktig satsing for å prioritere innsatsen for unge under 30 år. For denne gruppen har vi også tiltaket *utvidet oppfølging*, hvor vi har tre jobbspesialister.

Resultat og aktivitet

NAV har et tydelig oppdrag til utenforskap og levekår. Sentrale dokumenter er langtidsplanen i NAV, mål- og disponeringbrev til NAV, kommunebrevet, kommunedelplan for helse og omsorg 2014-2026, kommunestyrets vedtatte budsjett for 2020 og handlingsplan 2020 - 2023.

Enhetens overordnede mål og satsinger for 2020 er *flere i arbeid, bedre brukermøter og økt kompetanse*.

Samarbeid

NAV Grimstad har i 2020 jobbet godt med tiltak og satsingsområder gitt i oppdraget. Enheten har hatt søkelys på individuell oppfølging av brukere mot arbeid og aktivitet. Brukermedvirkning og tverrfaglig samarbeid er viktig i den enkeltes behov for tjenester fra NAV og andre.

For å lykkes med oppdraget må NAV ha tett samarbeid med flere aktører. Enheten har derfor jobbet mye med samarbeidsrelasjoner mot enheter i kommunen. De viktigste aktørene er Kvalifiseringstjenesten, barnevernet, rus- og psykisk helse og Jobbsentralen. Andre samarbeidspartnere er fastlegene, behandlingsapparatet, kompetanse Agder, videregående skole, oppfølgingstjenesten, Avigo og ikke minst næringslivet.

NAV vil fremheve det gode samarbeidet med Jobbsentralen. Jobbsentralens innsats er avgjørende for å gjennomføre aktivitetsplikten for unge under 30 år. Jobbsentralen gjør mye godt oppfølgings- og avklaringsarbeid for unge mennesker, og kan vise til solide resultater i 2020. 113 nye brukere fra NAV begynte på Jobbsentralen i fjor. 28 av disse fikk jobb, 34 begynte på skole og åtte ble avklart til utføre, barselpermisjon eller annet. Det var registrert 27 brukere på Jobbsentralen 1. januar 2020 og 51 brukere 1. januar 2021.

Kvalifisering

NAV har søkelys på kvalifisering for å sikre brukerne varig tilknytning til arbeidslivet, men også for å møte næringslivets behov for faglærte. Et viktig mål er å forhindre at unge mennesker blir uføretrygdet. Inkluderingsarbeid er viktig for disse menneskene. Dette ivaretas blant annet på ukentlige fag- og arbeidsverksteder. NAV videreførte i fjor arbeidet med inkluderingsarbeid. Enheten hadde særlig søkelys på brukere med hull i CV-en, fremmedspråklig utenfor EØS og personer med nedsatt arbeidsevne. Resultatene viser at en høy andel av disse brukerne fikk jobb eller begynte på skole.

Digitalisering

NAV Grimstad har jobbet godt med Stortingsmelding 33, *NAV i en ny tid - mot arbeid og aktivitet*. Dette gjøres i tett samarbeid med Grimstad kommune og NAV Agder. Arbeidet omfatter utvikling av arbeidsmetoder og tjenestetilbudet. Digitalisering er sentralt i dette arbeidet, og nye digitale tjenester og arbeidsmetoder krever omstilling både av brukere og NAV. Utviklingen er kontinuerlig og endringstakten høy. Enheten har derfor etablert læringsarenaer i kontoret for opplæring i digitale løsninger og utøvelse av veilederrollen i tråd med endringene.

Digisos er en digital løsning for å søke om økonomisk sosialhjelp og ble tatt i bruk fra mars 2020. Løsningen har gitt bedre tilgjengelighet for brukerne og mer effektiv saksbehandling. Økt tilgjengelighet har medført en betydelig økning i antall søknader. Utbetalingene har på tross av dette gått ned. God kvalitet i saksbehandlingen, konsekvent vedtakskontroll og aktivitetsplikt er en viktige forklaringer.

NAV har gode digitale løsninger og brukere kan nå få lettere tilgang til rett tjeneste. Digitale løsninger setter bruker i direkte kontakt med sin veileder. Enheten jobber aktivt med å veilede bruker i rett kanal. Dette er viktig for å styrke innsatsen for de som trenger mest bistand for å komme i arbeid. Det er stor utvikling av digitale tjenester til arbeidsgivere og jobbsøkere. NAVs mål er å bruke mer tid på brukere med størst behov for hjelp til arbeid og utdanning.

Brukermedvirkning

Brukermedvirkning er viktig i NAVs arbeid med utvikling av veilederrollen for å sikre gode brukermøter. Enheten samarbeider med NAV Arendal for å etablere et felles brukerutvalg for de to kontorene. NAV jobber med kontinuerlig forbedringsprosesser både i tjenesteutvikling og internkontroll. Merverdi for bruker legges til grunn for arbeidet vi gjør.

Helse, arbeidsmiljø og sikkerhet

Til tross for pandemien med de fleste på hjemmekontor, har NAV prioritert å jobbe med arbeidsmiljø og sikkerhet. Enheten har gjennomført sikkerhets- og beredskapsøvelser med jevne mellomrom. På høsten ble det gjennomført en ansattundersøkelse med søkelys på fysisk- og psykososialt arbeidsmiljø, trivsel, sikkerhet og smittevern. Funnene i undersøkelsen vil bli samordnet med funnene i vernerunden som gjennomføres i første kvartal 2021. Deretter skal det utarbeides en plan for nærværarbeid som inngår i årshjulet for helse, miljø og sikkerhet.

Vurderinger

Utvikling og drift

Ny NAV-leder begynte 1. mai i fjor. I andre halvår hadde økt tiltaksgjennomføring for unge under 30 år, langtidsledige og fremmedspråklige, høyest prioritet i enheten. NAV rekrutterte i alt 25 medarbeidere, inkludert åtte veiledere til innsatsteamet, for å bekjempe ledigheten. Det ble gjennomført en rekke kompetansehevende tiltak for nye medarbeidere. Rollen som fagansvarlig ble etablert, og enheten har jobbet mye med å utvikle rolleforståelsen sammen med de syv fagansvarlige. Underetasjen ble bygget om og innredet med nye cellekontor.

Levekår

Grimstad har sammen med resten av Sørlandet, levekårsutfordringer. NAV har et viktig samfunnsoppdrag og tilgang på en rekke virkemidler for å motvirke og hindre utenforskap. Enheten er opptatt av virkemiddelbruk der kommunale og statlige tiltak får virke sammen ut

fra individuelle behov. NAV jobber med å skaffe bedre systemer og oversikt over utfordringsbildet. Det jobbes med analysearbeid som gir kunnskap til å se sammenhenger og kunnskap om hvordan NAV best mulig kan jobbe for at flere kommer helt eller delvis i arbeid.

Enheten er godt i gang med forpliktende og systematisk samarbeid med flere aktører. Skal NAV lykkes, må enheten utvikle samarbeidet med næringsliv og arbeidsgivere som ønsker inkludering. I tillegg skal NAV støtte et inkluderende arbeidsliv med å følge opp mennesker som har helsemessige utfordringer.

Omverdensanalyse 2021

Høy endringstakt gir økt krav til de ansatte og det er viktig at enheten jobber godt med kompetanse, mestring, arbeidsmiljøet og nærvær. Hovedfunnene i NAVs omverdensanalyse for 2021 er gjengitt under.

Samfunnet er i endring og NAV må endre seg i takt med utviklingen. Omverdensanalysen tar for seg de viktigste samfunnsmessige trendene fram mot 2035 og konsekvensene de kan få for NAV. Større oppmerksomhet om utfordringene vi står overfor vil hjelpe NAV til å lage mer treffsikre strategier og planer for de nærmeste årene.

Noen hovedfunn fra rapporten:

- Raskere omstillingstakt i arbeidslivet:
Endringene drives fram av teknologisk utvikling, globalisering og grønt skifte. Koronapandemien vil fremskynde omstillingen på flere områder. Det blir neppe mangel på jobber om noen år, men økt risiko for at enkelte grupper blir stående varig utenfor arbeidsmarkedet.
- Sterkere aldring og sentralisering – velferdsstaten utfordres:
En kraftig økning i antall eldre gir økte krav til NAVs tjenester på hjelpemiddelområdet, mens utfordringene på pensjonsområdet blir håndterbare. Det blir sterk befolkningsvekst i de mest sentrale kommunene. I mindre sentrale strøk er det ventet befolkningsnedgang og sterk aldring som kan gi mangel på kvalifisert arbeidskraft.
- Digitalisering gir nye forventninger og muligheter:
Folk vil i økende grad forvente mer koordinerte tjenester fra NAV og andre aktører. Datadrevne tjenester vil gi nye muligheter til å innfri disse forventningene og gi skreddersydde tjenester.

Hele rapporten er tilgjengelig på nav.no

Enhet for hjemmetjenester og rehabilitering (8005000)

Økonomitall

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regnskap 2020	Budsjett 2019	Budsjett 2020	Reg budsjett 2020	Avvik 2020
Netto lønnsutgifter	115 422	113 632	104 616	111 843	111 965	-1 667
Andre driftsutgifter	14 821	22 691	10 696	11 277	15 576	-7 115
Driftsinntekter	-10 500	-12 750	-2 613	-4 013	-7 329	5 421
NETTO	119 743	123 574	112 699	119 107	120 212	-3 362

Tabeller

Sykefravær	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	2,6%	2,3%	0,4%
Langtid	11%	10,6%	0,4%
Sum fravær	13,6%	12,9%	0,8%

Enheten har et stabilt fravær sett over hele siste år sammenlignet med 2019. I mars da pandemien oppstod, ble det et høyt fravær, med opptil 47 % på enkelte ansvar. Gjennom hele året, siden mars, har pandemi og varetakelse av smittevernregler medført et jevnt forhøyet fravær. På tross av dette er årets resultat ikke mye høyere enn 2019. Tiltak som skulle iverksettes for å fremme nærværet fra januar 2020, ble bare delvis iverksatt, da pandemi og smittevernregler stanset gruppesamlinger for ansatte. Fra høsten 2020 ble arbeid startet opp igjen. Det er også i 2020 arbeidet med søknader for kronikere om arbeidsgiverfritak for arbeidsgiverperioden. Enheten har ikke hatt innleie av sykevikarer utover refusjonsinntekt.

Det er ikke benyttet vikarbyrå i enheten i 2020.

Årsverk	1.1.20	31.12.20
Faste årsverk	135	140
Midlertidige årsverk	22	22
Sum årsverk	158	161

Enheten har grunnbemanning på 143,36 årsverk i 2020. Årsverk brukt utover dette, skyldes økning for fast ansatte i årsplan, behov for ekstrainnleie, opplæring kontinuerlig av nye vikarer til ferie, ekstrainnleie og foreldrepermisjoner.

Innledning

Enheten har hatt et år med flere store saker, med ressurskrevende tjenester og brukerstyrt personlig assistanse som har krevd finansiering utenfor tilført økonomisk ramme.

Det har vært et år med jevn økning i aktivitet i hjemmesykepleie og praktisk bistand, dette har medført økt press, også på tilleggende tjenester som korttidsavdeling, hjelpemiddeltjenester, ergoterapitjenester og fysioterapitjenester. Det har gjennom hele året blitt arbeidet med tilpasninger av geografiske områder og aktivitetsmengde med logistikk per hjemmesykepleiegruppe.

Økt aktivitet har medført flere kjøp av venteplasser på sykehus, fullt belegg på korttidsavdeling, økte ventelister i hjelpemiddeltjenesten, velferdsteknologiutstyr, ergoterapi tjenester og fysioterapitjenester.

Enheten har også samtidig håndtert godt nye prosedyrer som følge av pandemisituasjonen.

Fra januar 2020 ble deler av enheten tilkoblet bemanningstjenesten for innleietjenester og ressurser. I juni 2020 ble siste del av enheten tilkoblet bemanningstjenesten. Dette har frigjort tid for lederne og økt vikartilgangen.

Resultat og aktivitet

Enheten har gjennom hele 2020 hatt et kutt i budsjett på 5 mill kr.

Overforbruk i 2020 er på 3,3 mill kr. Dette skyldes i hovedsak:

- I september 2019 startet leieavtale av i4Helse-bygget fra Universitetet i Agder. Fakturering av perioden september-desember 2019, kom først våren 2020, slik at utgift på 1,4 mill kr er ført inn på 2020 regnskap, uten inndekning i budsjett 2020.
- Enheten har hatt en jevn aktivitetsøkning fra mai 2020 og ut året. Dette har gitt behov for opplæringsvakter, ekstra innleie, og overtid spesielt for fast ansatte sykepleiere. Det har vært utfordrende å rekruttere sykepleiere for korttidsfravær og ekstrahjelp. Overtid, sammen med bonusutbetalinger til ferievikarer sommer 2020 på 216 000 kr, utgjør 1,9 mill kr.
- Aktivitetsveksten skyldes spesielt ressurskrevende helsetjenester.
- Enheten har opprettet en direkteanskaffelse vedrørende ressurskrevende tjeneste fra januar 2020, denne ble tilført midler til budsjett i løpet av året.
- Sykefraværsmål, økonomibalanse, mål om prosjektarbeid og digitalisering, mål om nye bygg og biler ble ikke fullt oppnådd i 2020. Mål er videreført og noe endret i 2021.
- Public 360 benyttes aktivt til arkivering, og i tillegg benyttes svar-ut-funksjon av ledelsen.
- Det har vært fravær i ledelsen. Dette har gitt utfordringer med vikarer, spesielt de første måneder i året og i desember i 2020.

Vurderinger

Året 2020 har vært et krevende år. Det er spesielt logistikkarbeid og ressursbehov ved aktivitetsøkning som er utfordrende og krevende å stå i over tid. Det medfører mangel på faste årsverk og ventelister for tjenester som ikke er vedtaksbaserte. Dette er den største og kjente risikoen i enheten.

Det er økt aktivitet og press på dagens tjenester i enheten i alle ansvar, fra korttidsavdeling hjemmesykepleie, praktisk bistand, hjelpemidler, teknologi, fysioterapi og ergoterapitjenester, alle tjenester til innbyggere i egne hjem og på institusjon.

Forebyggende helsetjenester ved hverdagsrehabiliteringsteam, frisklivssentral, styrke og balansegrupper, sterk og stødig-grupper, gjør en god innsats. På tross av pandemi har grupper vært i aktivitet, styrke og balanse, sterk og stødig-grupper, er det til enhver tid 75 innbyggere som deltar på gruppetrening.

Tre dagsenter har tilpasset seg pandemien, og i den forbindelse har et dagsenter midlertidig flyttet ut fra Berge gård senter, og det er tilpasset drift i Føreidsgate.

Korttidsavdeling har jobbet meget bra og har ivarettatt sitt ansvar som beredskapsavdeling for covid-19-pasienter.

Enheten har som mål å øke nærværet og arbeidsmiljø arbeid framover.

Internkontroll og rutine/prosedyrearbeid prioriteres videre.

Digitalisering er i fokus fra vår 2021 for å effektivisere driften og fremme egenmestring.

Når det gjelder driftstilpasninger og endret organisering, vil det blant annet sees på områder for å øke egenbetalinger, i antall og sum. Innføre telefontid for å frigjøre sykepleieressurser i 2021, og bruke riktig fagkompetanse på riktig tid og sted, for å frigjøre sykepleie og helsefagkompetanse.

Enhet for omsorgssentre (8007000)

Økonomitall

Beskrivelse	Regnskap 2019	Regnskap 2020	Budsjett 2019	Budsjett 2020	Reg budsjett 2020	Avvik 2020
Netto lønnsutgifter	124 517	125 160	116 304	112 398	109 996	-15 165
Andre driftsutgifter	7 766	10 118	5 930	5 200	15 404	5 286
Driftsinntekter	-20 382	-22 111	-11 116	-12 116	-19 138	2 973
NETTO	111 901	113 167	111 118	105 482	106 262	-6 905

Tabeller

Sykefravær	Fravær 2020	Fravær 2019	Endring
Korttid	2,4%	2,2%	0,1%
Langtid	10,5%	7,2%	3,3%
Sum fravær	12,9%	9,5%	3,4%

Årsverk	1.1.20	31.12.20
Faste årsverk	142	145
Midlertidige årsverk	18	20
Sum årsverk	160	165

Innledning

Enhet omsorgssentre består av følgende avdelinger:

- Berge gård omsorgsboliger med 76 leiligheter i starten på året, redusert til 62 i oktober.
- Frivolltun omsorgsboliger (GROM) har 36 leiligheter.
- Frivolltun bo- og omsorgssenter med til sammen 28 langtids sykehjemsplasser. Frivolltun økte sine plasser med åtte senger (avdeling Guldregn), som ble midlertidig opprettet på grunn av pandemisituasjonen i mars 2020.
- Fevikun bo- og omsorgssenter med avdeling A og avdeling B, til sammen 50 langtids sykehjemsplasser, som i oktober økte med seks plasser, til 56.

Året har vært preget av omstilling for å tilpasse oss den økonomiske rammen. Utfordringen har gjennom hele året vært størst på begge heldøgnsomsorgsboligene. Det er disse avdelinger som har hatt det største merforbruket på lønn.

Berge gård senter har driftet med ca. fem årsverk for mye på grunn av beboernes behov for tjenester. Berge gård senter flyttet seks beboere til Fevikun bo- og omsorgssenter i løpet av oktober måned, og at de ved naturlig frafall fikk ytterligere åtte leiligheter ledig.

Samme utfordring har vært på GROM, hvor en gjennomgang av beboernes funksjonsnivå viste at flere hadde behov for sykehjemsplass. Dette har enheten jobbet med, og det gjøres kontinuerlige vurderinger i samarbeid med tjenestekontoret for å få rett pasient, på rett plass.

Ved årsskiftet så har GROM fire ledige leiligheter og har inntaksstopp. Det vil være behov for å omgjøre flere heldøgnsomsorgsboliger til sykehjemsplasser.

Tilpasninger til budsjettrammen gjorde at vi så oss nødt til å avvikle dag/kveldssenteret på GROM i sin nåværende form og tenker å drifte kveldstilbudet videre med eksterne midler. Dette er ikke et ordinært dagsentertilbud, men et supplement.

Feviktun bo- og omsorgssenter tok i bruk sine seks ledige rom og økte dermed kapasiteten. I løpet av oktober var dette på plass, og de fikk også overført personell fra Berge gård senter. Denne prosessen har gått veldig bra, både når det gjelder pasienter og personell.

Berge gård senter har på slutten av året redusert sine arbeidslister noe, og lagt en god plan for å komme ned på tildelt budsjettramme for 2021.

Begge sykehjemmene har hatt tilnærmet økonomisk balanse, og vi har fått kompensert med koronamidler for den midlertidige avdelingen Guldregn.

Drift av enhet omsorgssentre har økonomisk sett vært svært utfordrende gjennom hele året. Fokus på å redusere merforbruket på lønn har vært stort, og dette har vært krevende kombinert med pandemisituasjonen og et høyt sykefravær, gjennom året. Her har vi ikke lyktes helt med å komme i mål, men vi har absolutt sett positive tendenser fra oktober og ut året.

Sykefraværet har variert gjennom året og med store variasjoner fra avdelinger med lavt (totalfravær på 4 %), til avdelinger med svært høyt fravær (33 % på nattevakter). Dette jobbes det med kontinuerlig fra avdelingsledernes side. Det er langtidsfraværet som er spesielt høyt.

Økonomien er utfordrende, men samtidig er det mange ting vi har lyktes med og er godt fornøyde med.

Begge sykehjemmene ble re-sertifisert som livsgledehem i 2020. Det er et kvalitetssystem som sikrer en personsentrert omsorg og som handler mye om livskvalitet og livsglede. Vi er særdeles fornøyde med at vi klarte å re-sertifisere begge sykehjem for henholdsvis sjette og syvende gang.

Vi har dyktige ansatte som står på og gir gode tjenester til kommunens innbyggere hver dag 24/7.

Alle avdelinger har nå funksjonelle årsplaner.

Vi har økt andelen heltidsansatte (80-100 % stilling) fra 30 % i 2019, til 36 % i 2020. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse er nå økt til 64 %, i fjor var den 61 %. Dette går i riktig retning, og det er vi godt fornøyde med.

Resultat og aktivitet

Enheden har et netto avvik på -6,9 mill kr og et netto lønnsavvik på -15,2 mill kr.

Det er begge heldøgnsomsorgsboliger som står for mesteparten lønnsavvikene. Det er avvik på alle lønnspostene.

Berge gård senter har hatt en ekstra vikarpoolturnus på ca. fem årsverk, fordi behovet for tjenester har vært stort. Arbeidslistene ble redusert i oktober, i forbindelse med reduksjon av leiligheter.

Frivolltun omsorgsboliger har også hatt stort merforbruk på lønn. Årsakssammenhenger er pleietyngden. Flere pasienter hadde behov for sykehjemsplass, og prosess med overflytting, og inn på sykehjemmet ble igangsatt høst 2020 og fortsetter inn i 2021.

Begge sykehjemmene har hatt en bærekraftig drift med unntak av noe merforbruk (ekstrainnleie) på avdeling B på Fevikun, hvor fraværet har vært særdeles høyt, og at det i perioder har vært behov for ekstra innleie for å ivareta pasientsikkerhet.

Det høye sykefraværet i enheten har gitt oss rekrutteringsproblemer, og det har videre ført til dyre løsninger fordi man må ha en spesifikk kompetanse på vakt. Når det ikke er å oppdrive, så resulterer det i forskyvninger og bruk av overtid. Dette forklarer noe av merforbruket når det gjelder overtid.

Andre driftsutgifter har et positivt avvik på ca. 5,3 mill kr. Her har vi god budsjettkontroll og drifter nøkternt.

Driftsinntektene har et positivt avvik på ca. 3 mill kr. Det er i all hovedsak eksterne midler, (fondsmidler) og økte oppholds-/brukerbetaling.

Kommentarer til sykefravær

Enheten hadde i 2020 et korttidsfravær på 2,4 % og et langtidsfravær på 10,5 %, tilsammen 12,9 %. Vi ser en liten økning av korttidsfraværet sammenliknet med 2019, noe kan skyldes koronapandemien, som nok har ført til at det er behov for å være hjemme hvis man snufser, hoster og at barn må være hjemme fra barnehagen etc. Det har vært mye usikkerhet knyttet til frykt for å smitte de eldre.

Langtidsfraværet har vært gjennomgående høyt, men det er store variasjoner fra avdeling til avdeling. Flere avdelinger har høyt fravær på natt, hvilket bekymrer oss.

Den enkelte ansatte som er sykmeldt følges tett og godt opp. NED-prosjektet har blitt satt litt på vent da vi ikke har kunnet samle personell på grunn av pandemien.

HR

Enheten brukte 142 årsverk ved inngangen til året og 145 ved årets slutt. Budsjetterte årsverk var 135,2, samt 3,02 årsverk driftet med eksterne midler. Differansen her er overtallighets årsverk på begge heldøgns omsorgsboliger (HDO).

Sykehjemmene drifter i henhold til de budsjettmodellene de fikk i 2019.

Internkontroll på anskaffelser og bruk av Public 360:

Når det gjelder anskaffelser så følger vi gjeldene regler for innkjøp. En av våre avdelinger har kjøpt vikartjenester i sommer, i henhold til rammeavtale. Dette dokumenteres i Public 360.

Vurderinger

Enhet omsorgssentre har gjennom året jobbet mye med å få kontroll på økonomien. Vi har dessverre ikke lykkes helt med det, men vi har sett en positiv utvikling fra oktober og ut året. Dette arbeidet fortsetter med full tyngde inn i 2021, og økonomi i balanse er vårt hovedmål neste år. Vi har i desember gjort en administrativ tilpasning til budsjett ved å spare 50 % lederårsverk. GROM og langtidsavdeling på Frivolltun bo- og omsorgssenter har nå felles ledelse.

Vi har, og det er vi helt avhengig av å ha, et nært samarbeid med tjenestekontoret knyttet til innleggelse i omsorgsboliger. Vi har ikke bemanning til beboere som har store behov for tjenester. Kapasitetsstyring av alle trinn i innsatstrappen er viktig for at vi skal lykkes økonomisk. Rett pasient på rett plass slik at de som trenger høyeste omsorgsnivå kommer på sykehjem og ikke på en heldøgns omsorgsbolig (HDO). Vi anser det også som viktig fremover å redusere HDO-plasser og øke opp sykehjemsplasser knyttet til demografien. Vi

vet at årene som nå kommer vil utfordre oss kraftig med tanke på hvor mange eldre som vil trenge våre tjenester.

Høyt sykefravær og pandemi har vært krevende, men enheten (alle nivå) har jobbet godt med å få opp kompetansen hos ansatte knyttet til smittevern, og å forebygge smitte på våre institusjoner. Vi har virkelig fått opp kompetansen hos ansatte og ledere på smittevernforebyggende arbeid.

Sykefraværet har variert gjennom året og med store variasjoner fra avdelinger med lavt (totalfravær på 4%) til avdelinger med svært høyt fravær (33 % på natt). Dette jobbes det med kontinuerlig fra avdelingsledernes side. Pandemien og dens utfordringer fortsetter inn i 2021.

Enheten har søkt eksterne midler med tanke på å forebygge isolasjon og ensomhet på sykehjem (besøksverter). Vi har også fått midler til aktivitetstiltak på HDO. Planleggingen startet sent 2020 og fortsetter inn i 2021.

Vi har merket et økt behov for sosiale opplevelser/kontakt hos pasientene/beboerne etter at de ordinære dagsentrene flyttet ut, dette gjelder spesielt på Berge gård senter. Ansatte har gjort så godt de kan med tanke på å kompensere for dette med ulike trivselstiltak. Vi ønsker et sterkere samarbeid med Frivilligsentralen i 2021. Pandemien har satt sterke begrensinger for dette i 2020.

Andre ting som gir oss utfordringer i driften, er bygningsmassen vår. Flere steder er det behov for større møterom og pauserom, og noe steder er bygningsmassen stor og kronglete, noe som utfordrer effektivitet.

Det har også vært krevende å ta imot studenter og elever. Vi har måttet si stopp en periode på grunn av smitterisiko. Dette handler om det fysiske miljøet i byggene fordi det er små vaktrom og møterom, hvor vi ikke har kunnet være mange personer til stede samtidig.

Oppsummert så er enhetens største utfordringer neste år:

1. få økonomien i balanse
2. redusere sykefraværet, spesielt utfordrende på natt, i flere avdelinger
3. pandemien og dens utfordringer