



Grimstad



Årsmelding 2021

30. mars 2022

Grimstad kommunes visjon og verdier

Visjon: Grimstad – med viten og vilje

Grimstad skal utvikles gjennom målbevisst satsing på kunnskap og skaperkraft for å møte framtidens behov. Vi vil lykkes gjennom å bli bedre til det vi allerede er best til: Vilje til samspill mellom frivillig innsats, næringsliv, kommune, stat og fylke. Dette skal gjøre Grimstad til en drivkraft i utviklingen av Sørlandet som region, og et eksempel på alt som kan oppnås med privat-offentlig partnerskap. Ved å forene krefter, skal vi klare mer enn det som forventes av en liten by.

Grimstad vil kombinere småbyens opplevelse av nærhet og tilhørighet, med mangfold og valgfrihet fra større steder. For den som ønsker begge deler, er vårt mål å skape Norges beste sted å bo: En åpen og romslig skjærgårdsby med gode muligheter for utdanning, jobb og fritid.

Grimstad kommune skal være en nøktern organisasjon som leverer solide tjenester til en voksende befolkning. Fellesskapet skal styre gjennom god samfunnsplanlegging - som også er åpen for at i en by med stor skaperkraft blir nye veier noen ganger til mens vi går.



*Grimstad kommune bygger sin virksomhet på
åpenhet, redelighet, respekt og mot.*

Etiske retningslinjer

Kommunestyret har vedtatt etiske retningslinjer for folkevalgte og ansatte i Grimstad kommune. Grimstad kommune er ansvarlig for grunnleggende velferdstjenester og forvalter lover og store ressurser på vegne av fellesskapet. Det er derfor viktig at holdningene og handlingene til folkevalgte og ansatte gjenspeiler en høy etisk standard. Folkevalgte og ansatte har et selvstendig ansvar for at egne handlinger er i samsvar med de etiske retningslinjene. En kultur for avviksrapportering gjør det mulig å rette opp kritikkverdige forhold.

Grimstad kommune bygger sin virksomhet på verdiene

- åpenhet
- redelighet
- respekt
- mot

Innholdsfortegnelse

Grimstad kommunes visjon og verdier	2
Innholdsfortegnelse.....	3
Sammendrag	4
Ordførers innledning	5
Politisk organisering og aktiviteter.....	7
Kommunedirektør	8
Satsingsområder i kommuneplan 2015-2027	10
Befolkningsutvikling	11
Klimaregnskapet	13
Økonomisk oversikt.....	17
Koronaøkonomi	19
Likestilling og mangfold.....	21
Sykefravær	25
Helse, miljø og sikkerhet (HMS).....	27
Grimstad – en åpen og innovativ kommune	28
Investeringer	29
Status de store investeringsprosjektene.....	31
Oppvekstsektoren.....	34
Helse- og omsorgssektoren	42
Utvalgte aktiviteter	46
Resultat og aktivitet.....	47
Annet	54
Regionalt samarbeid; #vårtagder	55
Vurderinger	55
Samfunn- og miljøsektoren	58
Kommunikasjon, kultur og næring.....	65
Selvfinansierende tjenester.....	69
Stab- og støttetjenester.....	69
Fellesområdet.....	70

Vedlegg til årsmelding 2021:

- Østre Agder regionråd
- AKST
- Rapportering av finansforvaltning
- IKT Agder-samarbeidet 2020
- RKG e-helse årsrapport
- KOSTRA- og effektivitetsanalyse Grimstad kommune 2021

Sammendrag

Årsresultatet er historisk høyt, grunnet langt høyere kommunal andel av nasjonal skatteinntang i 2021 både i opprinnelig budsjett og i revidert nasjonalbudsjett.

Det er et regnskapsmessig mindreforbruk (overskudd) på 77,8 mill kr i 2021. Sum disposisjonsfond er 256,1 mill kr ved årsslutt 2021, men av disse er 43,8 mill kr vedtatt disponert til egne formål (flyktninger 3,5 mill kr, Homborsundveien 8,2 mill kr, lysløype Morholtskogen 2,5 mill kr med videre), slik at det reelt er 212,3 mill kr disponibelt. Kommunen har tidligere signalisert et mål om disposisjonsfond på mer enn 110 mill kr. Nasjonalt ventes det svakere skatteinntang i kommunene i årene som kommer. Kommunedirektøren anbefaler derfor å bruke av disposisjonsfondene med forsiktighet framover. Grimstad kommune har et netto driftsresultat på + 77,8 mill kr i 2021. Prosentvis mindreforbruk (resultatgrad) er + 4,1 % (landet utenom Oslo hadde + 4,2 %).

Det var budsjettert med et mindreforbruk på 8,7 mill kr, og endelig resultat ble i overkant av 69 mill bedre enn regulert budsjett.

Dette skyldes hovedsakelig følgende forhold:

- Frie inntekter endte 53,4 mill høyere enn regulert budsjett.
- Pensjonskostnader/premieavvik ga i 2021-regnskapet en positiv effekt på + 24 mill kr opp mot budsjettert.

Sektorene inkludert selvfinans er i balanse

- Helse- og omsorgssektoren har et merforbruk på 14,4 mill kr
- Oppvekstsektoren har et mindreforbruk på 5,1 mill kr
- Samfunns- og miljøsektoren har et mindreforbruk på 1,5 mill kr
- Stab og støttetjenester (inkl kommunikasjon, kultur og næring) har et mindreforbruk på 1,6 mill kr
- Kommunens fellesområde har et mindreforbruk på 0,2 mill kr
- Selvfinansierende tjenester (VAR) et mindreforbruk på 5,5 mill kr. På grunn av manglende fondsinndekning tidligere år, får dette resultatteffekt i 2021.

Grimstad kommune hadde ved regnskapsavslutningen 31.12.21, en samlet lånegjeld på 2 005 mill kr. Inkludert i denne gjelden ligger formidlingslån fra Husbanken og lån til selvfinansierende tjenester (vann/avløp). Tilsvarende var lånegjelden 2 111 mill kr per 31.12.20. Hovedårsaken til reduksjon i gjelden er tilbakebetaling av ubrukte lånemidler (jfr. tidligere omtalt forsinket fremdrift i investeringsprogrammet.) Den langsiktige lånegjelden (uten pensjonsforpliktelser) i Grimstad utgjør 96,2 % av brutto driftsinntekter, mens lånegjelden for landssnittet utenom Oslo er 114,9 %. Grimstad kommune har altså lavere lånegjeld enn landssnittet. De frie inntektene er imidlertid også lavere. I 2021 var disse 59 919 kr per innbygger, mens de var på 63 811 kr i landet ellers. Selv om forskjellen ikke umiddelbart synes å være så stor, utgjør dette ca. 93 mill kroner

Ordførers innledning

Når vi nå er halvveis i kommunestyreperioden kan vi se tilbake på nok et innholdsrikt år.

Vi startet året der det forrige slapp – med pandemihåndtering som noe av vårt hovedfokus. Siden 12.mars 2020 har verden – og også samfunnet her i Grimstad – vært preget av restriksjoner og inngripende tiltak. Mye at dette har gjennom disse månedene blitt en naturlig del av hverdagen, og vi har lært oss å leve med råd, restriksjoner og smitteverntiltak. Men det har vært krevende å føle på avstanden til andre mennesker, enten gjennom redusert sosial omgang eller ved jobb og møter som i stor grad ble gjennomført digitalt. Og særlig bekymringsfullt har det vært å se på hvordan barn og unge har gått glipp av verdifulle sider av sin oppvekst. Og nå skal vi ta tilbake hverdagen vår og gradvis gå tilbake til slik tiden var før pandemien. Det er også for mange en omstilling.

Våren 2021 ble det gjennomført en rekrutteringsprosess for å ansette ny kommunedirektør, og i midten av august var Magnus Mathisen på plass i Grimstad. Som ordfører ønsker jeg å takke Olav Kavli for å ha ledet kommunen som konstituert kommunedirektør i denne perioden, og for å sørge for en smidig og god overgang til ny leder av vår organisasjon.

Bortsett fra enkelte fysiske møter med strengt smittevern, ble det meste av politiske møter ble i 2021 avholdt digitalt, på plattformen Teams. Det har vært krevende å få til den gode dynamikken i møtene, men stort sett har det gått greit, og jeg vil berømme det politiske kollegiet i Grimstad for å være fleksible og positivt innstilt til å få den digitale møtehverdagen til å fungere. Takk til dere alle for å bidra til en så god gjennomføring som mulig, vi klarte dette sammen! Med engasjerte politikere som ønsker å bruke deler av fritiden sin til det beste for det samfunnet vi alle er en del av, så ble det fattet mange gode og viktige vedtak også i 2021.

De to store skoleprosjektene med ny Fjære barneskole og ny Holviga barneskole er prioritert høyt og begge prosjektene er godt i gang. Det er lagt opp en stram tidslinje og realisering av disse to skolebyggene vil gi et godt og nødvendig løft for elevene i Grimstadskolen i to deler av kommunen med stor vekst.

Det har også gjennom året vært jobbet videre med forprosjekt nytt renseanlegg, og kommunestyret har besluttet å se på en løsning med fjellanlegg. Dette prosjektet har enda en vei til mål, men for å imøtekomme de krav som stilles har det vært behov for å prioritere også denne investeringen.

Kommunestyret har også tatt viktige grep for å bedre fastlegesituasjonen og det er gledelig å se denne situasjonen ser ut til å utvikle seg i positiv retning. Fastlegetjenesten er en viktig del av helsetjenesten til våre innbyggere og som i de fleste kommuner i landet har dette over tid vært en stor utfordring.

Det har også vært jobbet videre med store prosjekter som arbeidet med ny E18 mellom Grimstad og Dørdal, noe som vil ha enorm betydning for utviklingen av kommunen vår fremover. Både innbyggere, utbyggere og næringslivet i kommunen venter på en avklaring, og det er gledelig å se at det gjennom de siste månedene har vært fremgang i prosessen og traseen mellom Arendal og Grimstad nærmer seg en reguleringsprosess.

Det er også verd å nevne det store prosjektet kommunen sammen med Grimstad bolig- og Tomteutvikling KF kjører på Omre, med etablering av et stort nytt næringsområdet. En rivende utvikling og vekst i næringslivet har medført at Grimstad kommune nå har mangel på næringsarealer, og det er derfor viktig at vi opprettholder tempoet med dette arbeidet. Kommunestyret har vist vilje til å løfte dette frem, og det er nå god driv i prosessen.

2021 har vært et år med stort søkelys på næringspolitikk. Både i form av den jobben som GEU gjør på vegne av kommunen med utvikling av Torskeholmen som et viktig bidrag til havne- og sentrumsutvikling, men også at vi nå ser første byggetrinn av det nye Oddensenteret ta form.

Havneområdene i Grimstad er unike og har store muligheter utvikling, og engasjementet rundt denne utviklingen er formidabel. Det blir viktig fremover å lytte, balansere innspillene og finne løsninger som både ivaretar behovet for kompromisser – men også å tørre å ta noen valg.

Fra kommunens ståsted er det gledelig å se at det tette samarbeidet som gjennom pandemien kom på plass mellom kommunen, næringsforeningen, Grimstad min By og andre aktører, har bidratt til tettere dialog og bedre samhandling. Det er viktig at kommunen spiller på lag med alle gode krefter som jobber for å gjøre Grimstad attraktiv for innbyggere og besøkende.

Når vi skal jobbe frem nye planer for utvikling av kommunen, så er det viktig at de blir til gjennom dialog og involvering. Kommunens administrasjon har sammen med innbyggere, næringslivet, politikere og fagfolk, frivillige lag og foreninger og skoleelever, startet prosessen med rullering av kommuneplanens samfunnsdel. Aldri har medvirkningen vært bredere. For de gode løsningene skapes i samspill mellom frivilligheten, næringslivet og engasjerte innbyggere. Vi må skape fremtidens kommune sammen! Som vekstkommune skal vi tilstrebe å skape en attraktiv by og kommune, samtidig som vi sørger for at vi til enhver tid leverer gode tjenester til våre innbyggere – slik at veksten blir til god utvikling.

Og vi har mange dyktige ansatte i Grimstad kommune som hver dag bidrar til at vi kan levere gode tjenester til våre innbyggere – uten det kan ikke en kommune fungere. Også i 2021 er det mange som har lagt ned en ekstra innsats til vårt felles beste. Jeg vil rette en takk til alle ansatte i Grimstad kommune, som hver dag står på og jobber for at innbyggere i alle aldre skal ha en god kommune og bo og leve i.

Oppsummert, så har 2021 vært nok et innholdsrikt år. Og det går full fart fremover, så vi har mye å frem til også i tiden som kommer. Og det er bra. Men jeg vil benytte anledningen til å minne oss alle på – at midt i en travel hverdag – så er det viktig å ta oss tid til å se menneskene rundt oss. Det blir vi stadig minnet på når vi løfter blikket og ser på verden rundt oss.

Vi har nå over lang tid vært takknemlige for den jobben som har vært gjort i Grimstad for å håndtere en krevende pandemisituasjon, og velfortjent ros for innsatsen gis til alle dem som fortjener det.

I skrivende stund befinner vi oss midt i en ny krise med krigen i Ukraina i vårt nærområde og en flyktningestrøm som Europa ikke har sett maken til siden 2.verdenskrig. Overgangen til en ny krise ble svært kort, og det kom like brått på oss da samfunnet stengte ned under koronapandemien. Det er derfor betryggende å oppleve at vi nok en gang ser en organisasjon i vår kommune som håndterer dette på en fremragende måte. Innsatsen som gjøres med å møte flyktningkrisen trekkes frem regionalt og flere andre kommuner ser til Grimstad, da vi her lokalt var raskt ute med å iverksette tiltak for å møte dem som kommer til vårt lokalsamfunn på flukt fra krigen, på en god måte. Også statsforvalter roser jobben som gjøres. Det skal vi være stolte av – tusen takk til alle dere som bidrar og som gjør en jobb det står stor respekt av. Takk også til alle innbyggere, frivilligheten og næringslivet for engasjement og vilje til å være med på laget og vise raushet i dette som er blitt en ny dugnad.

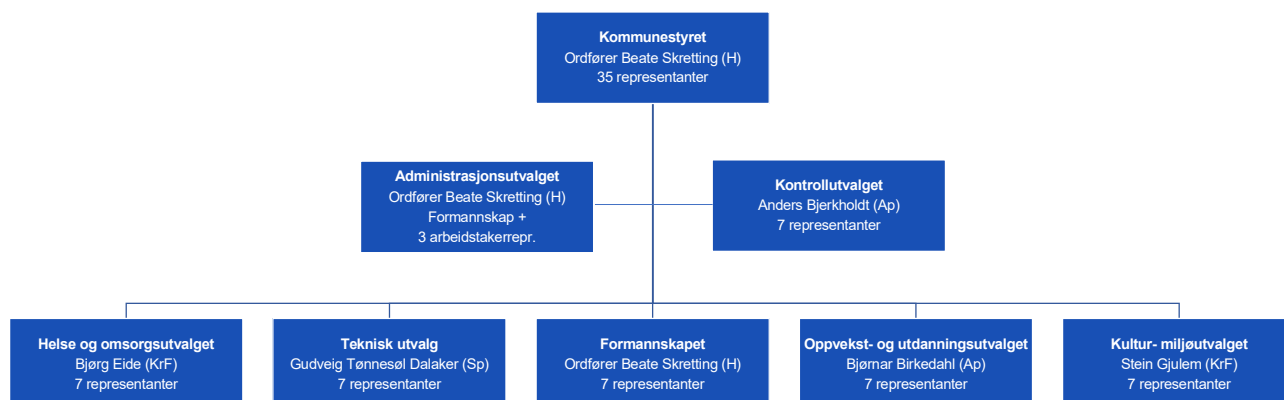
Vi skal fortsette å bygge en god kommune, gjennom dialog med innbyggere, frivillighet, næringslivet, politikere og fagfolk. Vi må skape fremtidens kommune sammen!

Vi står foran store utfordringer - og vi står foran store muligheter. Jeg har tro på Grimstad. Og jeg har tro på at vi skal lykkes!

Beate Skretting

ordfører

Politisk organisering og aktiviteter



Kommunestyret var samlet fysisk eller digitalt 10 ganger i 2021, mot 17 ganger i 2020. Formannskapet var samlet fysisk eller digitalt 15 ganger i 2021, mot 20 ganger i 2020. Kommuneplanutvalget møttes 7 ganger, mot 10 ganger i 2020. Mens administrasjonsutvalget møttes 6 ganger i 2021, mot 8 ganger i 2020.

Teknisk utvalg hadde 10 møter i 2021, som er 3 færre møter enn i 2020. Helse- og omsorgsutvalget og oppvekst- og utdanningsutvalget hadde begge 8 møter i 2021, noe som for begge er likt som i 2020. Kulturutvalget møttes også 8 ganger i 2021, mot 9 ganger i 2020.

Eldrerådet, råd for personer med funksjonsnedsettelser, studentrådet og ungdomsrådet møttes alle 8 ganger. Dette er ett møte mer enn i 2021, bortsett fra for studentrådet som var nyopprettet høsten 2020. Innvandrerrådet møttes 7 ganger i 2021 som er det samme som i 2020.

Kommunedirektør

Det har vært en glede å starte i jobben som kommunedirektør i Grimstad i 2021. Året har vært preget av koronapandemien, men det var særlig gledelig at det økonomiske resultatet ble enestående godt.

At pandemien varte gjennom hele året var en påkjenning for mange, og jeg fikk tilbakemeldinger om slitne medarbeidere. Til tross for dette har kommunen levert svært gode tjenester, og det er grunn til å være stolt over organisasjonen. Pandemien har vist at vi har en enestående omstillingsevne og en vilje til å holde hjulene i gang selv når det røyner på. Tross alle utfordringene pandemien har gitt oss er dette gode erfaringer å ha med seg, og nye arbeidsmåter og løsninger som har oppstått som følge av pandemien vil kommunen og hele samfunnet ha nytte av i årene som kommer.

I all hovedsak er ekstrautgifter som er påløpt som følge av pandemien kompensert av staten, mens inntektstap ikke er kompensert. Den direkte effekten på kommunens kostnader har derfor vært liten, men de indirekte effektene som følge av store svingninger i skatteinntekter har vært store.

Det enestående økonomiske resultatet i 2021 med et mindreforbruk på hele 77,8 mill. kroner skyldes særskilt høye skatteinntekter og premeavvik på pensjon. Skatteinntektene ble høyere enn budsjettet i statsbudsjettet ettersom den økonomiske virksomheten i landet tok seg godt opp igjen på tross av pandemien.

Det er grunn til å være særlig godt fornøyd med at organisasjonens drift samlet sett gikk i balanse. Dette er blant annet takket være et sterkt drifts- og kostnadsfokus gjennom året. Det er usikkert hvilken effekt pandemien har hatt på driftsresultatet. 2021 er uansett et så spesielt år at det er vanskelig å ha som referanse for kommende år.

Den demografiske utviklingen medfører en sterk kostnadsøkning innenfor helse og omsorg. En utfordrende fastlegesituasjon har også bidratt til press på økonomien i denne sektoren. Det pågår imidlertid et betydelig utviklingsarbeid både Grimstad kommune og regionalt for å møte utfordringene med stadig økende behov for helse- og omsorgstjenester. Dette vil også forandre betydelige investeringer de nærmeste årene.

Oppvekst har gjennomført en imponerende innsats med å få kontroll på økonomien. Særlig skolene har snudd en negativ trend, og sammen med reduserte kostnader til barnehage har det gitt et økonomisk positivt resultat i 2021. Det er imidlertid foruroligende at det er en nedgang i antallet små barn i kommunen. Opprettelsen av den nye enheten barn, unge og familie er et viktig og riktig grep for å styrke den tverrfaglige samhandlingen og gi mer helhetlige og bedre samordnede tjenester til brukerne.

Oppgangen i økonomien i landet har ikke minst påvirket aktiviteten til sektor samfunn og miljø. Det er stadig høyere utbyggingsaktivitet i Grimstad. Dette er svært positivt, men organisasjonen har ikke vært kapasitetsmessig forberedt til å håndtere dette. Særlig byggesak og plan har vært underdimensjonert i 2021, og det er først gjennom nyansettelser i 2022 at situasjonen vil bedres. Kommunen har et svært ambisiøst investeringsbudsjett, og det pågår både utviklingsarbeid og kapasitetsøkning i den nylig opprettede enheten for investeringsprosjekter. Sektoren har også kommet godt i gang med revisjon av kommunens viktigste dokument, kommuneplanens samfunnsdel.

Kommunikasjon, kultur og næring driver svært utadrettet virksomhet, og pandemien har følgelig fått særlig store konsekvenser for denne sektoren. Kommunikasjon med innbyggerne har vært viktigere enn noen gang, mens kultur- og idrettsarrangementer har vært utsatt for begrensninger som følge av pandemien.

Næringslivet i Grimstad fortsetter å vokse, og kommunens arbeid med næringsutvikling vil styrkes i 2022. Morrowsetableringen i Arendal forventes å gi store ringvirkninger for Grimstads næringsliv. I 2021 ble det administrert og fordelt betydelige statlige kompensasjonsmidler til både næring og kultur.

Ved utgangen av 2021 kan vi konstatere at befolkningen fortsetter å øke, om enn litt svakere enn de siste årene. Innbyggertallet er passert 24 000, vi bli flere eldre og må jobbe hardere for å få flere barn og unge til kommunen. Med en betydelig arbeidsplassvekst ligger det godt til rette for å kunne lykkes med dette.

Samfunnsutviklingen og økt antall innbyggere krever at kommunen leverer økt omfang og stadig bedre kvalitet på tjenestene. Med kompetente og dyktige medarbeidere, ledere og politikere kan kommuneorganisasjonen i samspill med lokalmiljøet, Universitetet i Agder, næringslivet, frivilligheten og brukerne utvikle seg til å møte de økte behovene på en god måte i årene som kommer. Jeg vil takke de folkevalgte, medarbeiderne og alle kommunens samarbeidspartnere for den godte innsatsen i 2021!

Magnus Mathisen

kommunedirektør

Satsingsområder i kommuneplan 2015-2027

Næringsutvikling

Grimstad har en sysselsettingsutvikling som er bedre enn landssnittet

- Grimstad kommune arbeider aktivt for regionalt nærings samarbeid og –utvikling
- Grimstad sentrum har attraktivt særpreg
- Grimstad utnytter sine særegne kvaliteter og muligheter
- Grimstad kommune legger til rette for innovativt, fremtidsrettet næringsliv

Universitetsbyen

Grimstad er en anerkjent universitetsby

- Grimstad kommune er et godt vertskap for Universitetet i Agder
- Grimstad er en attraktiv universitets- og studentby

Levekår og folkehelse

Grimstad har en fysisk aktiv befolkning og gode oppvekstvilkår for alle

- Grimstad har gode oppvekstvilkår for alle
- Tidligst mulig innsats for å hindre problemutvikling
- Barn og unge vokser opp med god psykisk helse
- Grimstad kommune legger til rette for at hele befolkningen kan være fysisk aktive
- Grimstad er et inkluderende samfunn på tvers av generasjoner, kulturell bakgrunn og sosiale lag

Kommunen som organisasjon

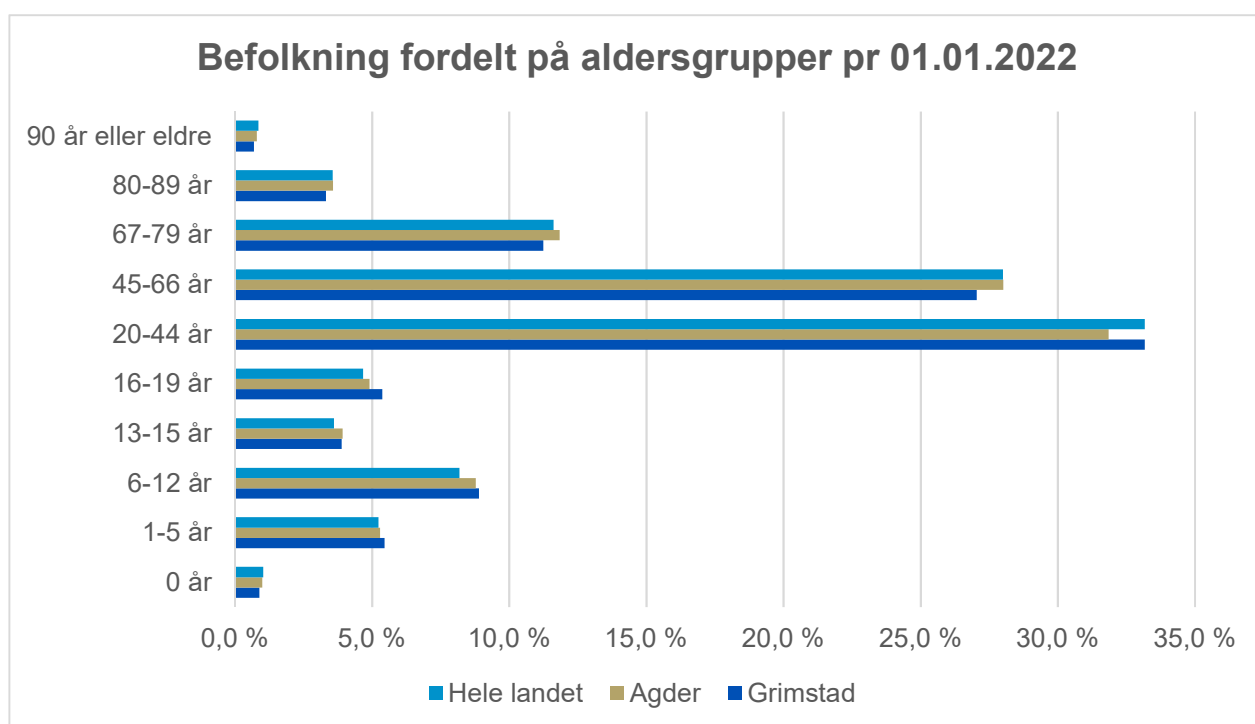
Grimstad er en åpen, innovativ kommune

- Grimstad kommune har folkevalgte og ansatte med høy etisk standard
- Grimstad kommune forvalter sine kapitalressurser på en god måte
- Grimstad er en innovativ kommune
- Grimstad kommune har tjenester med kvalitet over landssnittet
- Grimstad kommune har kompetente medarbeidere som trives på jobb
- Grimstad kommune er en aktiv samfunnsutvikler som spiller på lag med private og frivillige
- Grimstad har en bærekraftig samfunnsutvikling
- Grimstad kommune legger til rette for klimavennlig arealdisponering
- Grimstad kommune har en klimavennlig drift og forvaltning

Befolkningsutvikling

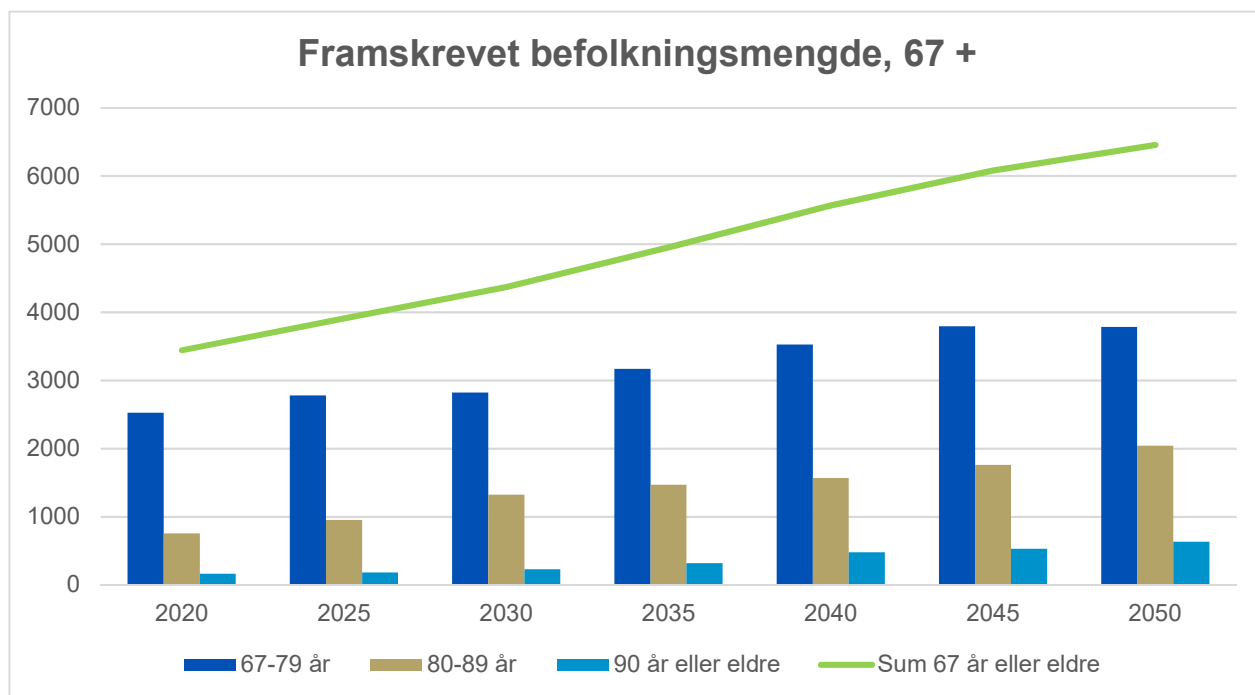
Per 01.01.2022 hadde Grimstad 24 017 innbyggere. Grimstads befolkning har økt hvert år i over 50 år, og har de siste ti årene økt med ca. 290 innbyggere i året (ca. 1,3 % årlig vekst). Økningen i 2021 var på 126 (ca. 0,5 %), altså en del lavere enn hva gjennomsnittet har vært siste ti årene. Det er en høy innenlands inn- og utflytting. I 2021 var antallet som flyttet til Grimstad fra andre steder i Norge rekordhøyt (1 375 personer). Det samme kan imidlertid også sies om antallet som flytter vekk fra Grimstad (1358 personer). Netto innflytting til Grimstad i 2021 var dermed kun 17 personer. Dette er betydelig lavere enn hva som har vært gjennomsnittet siste årene (gjennomsnittlig netto innflytning siste ti år før har vært 83 personer pr år).

Grimstad har en noe yngre befolkningsstruktur med prosentvis flere innbyggere i de laveste aldersgruppene enn fylket og landet ellers. Se tabell under som viser befolkningen fordelt etter aldersgrupper i henholdsvis Grimstad, Agder og Norge:



Ser vi på befolkningsframskrivingene til Statistisk sentralbyrå, er det ventet at Grimstad befolkning være på nesten 27 000 i 2040. Det understrekes at denne framskrivingen er basert på regionale og nasjonale historiske trender. Framskrivningen tar ikke høyde for lokale forhold. Etableringen av Morrow tror vi kommer til å gi lokale og regionale virkninger som ikke ligger inne i Statistisk sentralbyrå sine framskrivninger.

Dagens aldersfordeling på befolkningen i Grimstad gir en framskriving av folketallet som viser at aldersgruppen 67+ vil vokse kraftig i de kommende 20-30 årene.



Over de siste ti årene har Grimstad hatt en positiv utvikling både i antall sysselsatte, men også antall arbeidsplasser i kommunen. I 2021 ble det til sammen 348 flere sysselsatte i med bostedsadresse i Grimstad kommune. Samtidig er antallet som pendler ut av Grimstad økt 209 personer. Antall som pendler inn til Grimstad har økt med 264 siste året. Netto utpendling (differansen mellom ut- og innpendling) blir derfor lavere enn tidligere år og utgjør nå 15,2 % av antall sysselsatte med Grimstad som bostedsadresse.

Oversikt sysselsatte Grimstad	2013	2015	2017	2019	2021
Sysselsatte personer med Grimstad som bostedskommune	10 545	10 290	10 682	11 153	11 548
Sysselsatte som pendler ut av Grimstad	4 875	4 738	4 826	5 240	5 450
Sysselsatte med Grimstad som arbeidskommune	8 319	8 280	8 942	9 258	9 792
Sysselsatte som pendler inn til Grimstad	2 649	2 728	3 086	3 345	3 694
Netto utpendling	2 226	2 010	1 740	1 895	1 756
Netto utpendling, andel	21,1 %	19,5 %	16,3 %	17,0 %	15,2 %

Klimaregnskapet

Klimaregnskapet viser det samlede utslipp av klimagasser fra kommunens virksomhet. Regnskapet er basert på innrapporterte forbrukstall for alle sektorer og satt opp i henhold til Greenhouse Gas Protocol Initiative (GHG-protokollen). Dette er en internasjonal standard for beregning av klimagassutslipp. Alle utslipp av klimagasser regnes om til CO₂-ekvivalenter og oppgis i tonn CO₂. Summen av alle utslipp kalles organisasjonens fotavtrykk.

I klimaregnskapet deles utslippene i tre nivåer. Nivå 1 omfatter alle direkte utslipp fra kilder som kommunen eier eller disponerer. Dette er for eksempel forbruk av drivstoff til egne biler, maskiner, osv samt forbruk av fyringsolje til oppvarming. Nivå 2 omfatter indirekte utslipp som er knyttet til innkjøp av energi. Dette er for eksempel strøm til oppvarming, til lys og teknisk drift. Strøm fra fornybare energikilder (Grimstad kommune bruker strøm med opprinnelsesgaranti) skal i henhold til GHG-protokollen ikke belastes klimaregnskapet. Nivå 3 er indirekte utslipp fra kilder som kommunen ikke har kontroll over, men som likevel er et resultat av kommunens aktivitet. Eksempler på dette er utslipp knyttet til jobbreiser og utslipp fra leverandører.

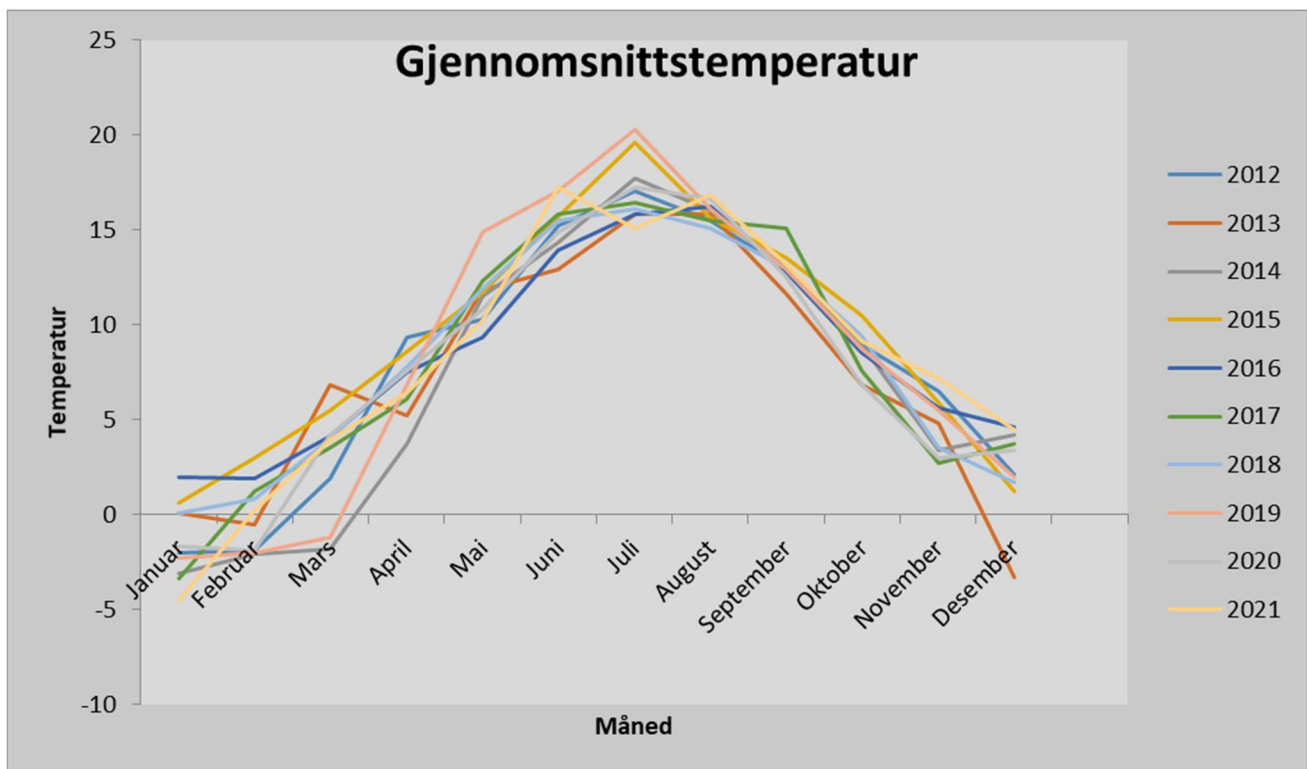
Klimaregnskapet er i stor grad basert på faktisk forbruk av drivstoff, fyringsolje, propan, elektrisk kraft, transportvolum i km osv. I regnskapet benyttes det omregningsfaktorer for å beregne CO₂ utslippet for de ulike postene. Omregningsfaktorene har svært stor betydning for resultatet av beregningen og dermed for beregnet CO₂ utslipp. For å beregne CO₂ – utslippet er omregningsfaktorer fra klimaløftet og KLIF tatt i bruk.

Grimstad kommune har siden 2010 ført et klimaregnskap for kommunen sin virksomhet. Dette gir oss verdifull informasjon, da vi kan sammenligne tall 4 år tilbake i tid. Dette lettergjør arbeidet ved å konkretisere tiltak, som vil være med på å begrense fotavtrykket til kommunen. Grimstad kommune rapporterer til CO2Focus hvert år, men fra og med 2015 har Grimstad kommune vært klimanøytral ved å kjøpe klimakvoter av CO2Focus.

Gjennomsnittstemperatur i Grimstad kommune

Temperatur	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Januar	-2,00	0,1	-3,1	0,6	2	-3,4	0,1	-2,3	-1,7	-4,5
Februar	-1,90	-0,5	-2,1	3	1,9	1,2	0,8	-2	-1,9	0,20
Mars	1,90	6,8	-1,8	5,5	4,1	3,5	4	-1,2	4,2	3,9
April	9,30	5,2	3,7	8,6	7,5	6,1	7,8	6,8	7,6	6,4
Mai	10,30	11,8	11,5	11,7	9,3	12,3	11,9	14,9	10,8	10,2
Juni	15,20	12,9	14,3	15,7	13,9	15,8	15,5	17	14,9	17,2
Juli	17,00	15,8	17,7	19,6	15,8	16,4	16,1	20,3	17,2	15,1
August	15,50	15,8	16	15,6	16,2	15,5	15,1	16,1	16,6	16,8
September	12,90	11,6	13	13,5	12,8	15,1	13	12,9	12,5	13,2
Oktober	8,90	6,8	8,9	10,5	8,5	7,6	9,4	8,7	6,8	9,1
November	6,50	4,8	3,4	5,9	5,6	2,7	3,5	5,5	3	7,2
Desember	2,10	-3,3	4,20	1,2	4,6	3,7	1,7	2	3,4	4,5

Tabell 1.0 er en oversikt over gjennomsnittstemperaturen i Grimstad kommune.

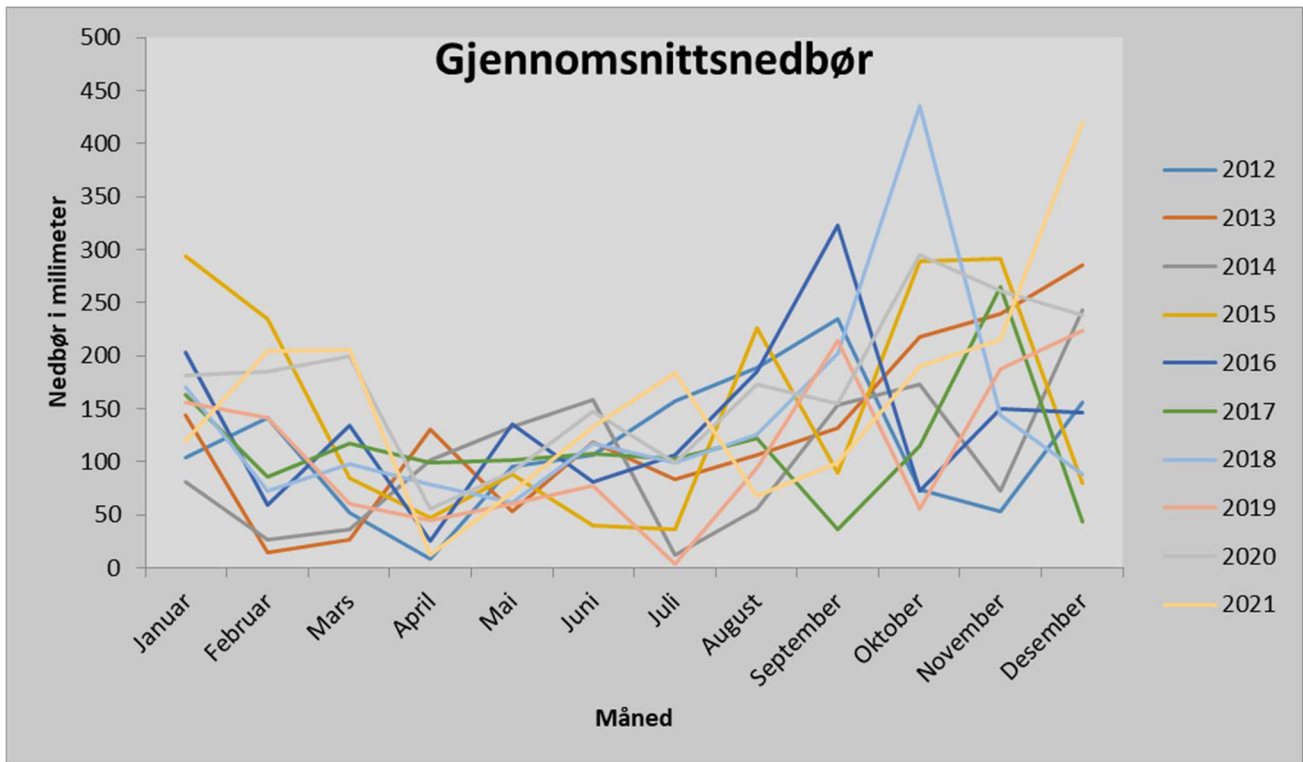


Figur 1.0 er gjennomsnittstemperaturen satt inn i en graf som viser temperaturforskjellene.

Nedbør i Grimstad kommune

Nedbør	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Januar	104,5	144,4	81	294	203,1	163,7	170	156	182	120
Februar	141,5	14,7	26,4	235,1	59,5	86	72	142	185	204
Mars	52,4	27,2	35,7	84,6	134,8	117	98	61	199	205
April	8	130,1	101,2	46,8	25,5	98,8	78,2	45	56	12
Mai	95,5	53,3	133,6	88,6	135	101,8	61,2	60	91	71
Juni	106,7	118,8	158,8	39,6	80,9	107,6	117,7	77	147	133
Juli	157	83	11,6	36,3	106,7	103,4	98,9	3,8	99	184
August	188,5	106,8	55,8	226,6	184,5	122,7	126,2	94,1	173	68
September	234,5	132,2	153,8	90	322,8	36,8	202,2	213,9	155	99
Oktober	74	217,6	172,8	289,1	72,7	115,4	435,7	55,7	295	190
November	53,7	239	72,9	291,4	150,2	264,9	143,8	187,8	261	215
Desember	155,8	285,9	243,6	80,1	146,1	43,6	88,4	223,7	238	420

Tabell 2.0 er en oversikt over nedbøren fordelt på måneden i løpet av et år.



Figur 2.0 er samme oversikt fremstilt i en graf.

Klimaregnskap 2019

Post	Kategori	Beskrivelse	Enhet	Forbruk	Faktor	Fotavtrykk	
1	Drivstoff egne transportmidler	Diesel, store biler/maskiner	liter	140 000	3099	433	
2	Drivstoff egne transportmidler	Diesel/bensin små biler	liter	58 000	2966	166	
3	Drivstoff private kjøretøy i tjeneste	Små biler	km	382 000,00	199	75	
4	Fyringsolje/parafin	Oljekjeler	liter	10	2760	0,2	
5	Propan	Undervarme fotballbane	kg	0	3000	0	
Sum direkte utslipp (Scope 1)						674,2	
6	Elektrisitet (Med opprinnelsesgaranti)	Oppvarming, gatelys, teknisk	kWh	24642832	0	0	
7	Elektrisitet	Undervarme fotballbane	kWh	23 041	211	4,8	
Sum indirekte utslipp innkjøpt energi (Scope 2)						4,8	
8	Flyreiser	Kun innenlands	km	0	284	0	
9	Togreiser	Langdistanse	km	0	25	0	
9	Bussreiser	Langdistanse	km	0	52	0	
Sum indirekte utslipp (Scope 3)						0	
Sum utslipp (totalt)						679	

Tabell 3.0 Er en oversikt over klimaregnskapet til Grimstad kommune for 2021.

Post	Kategori	Beskrivelse	Enhet	Fotavtrykk 2013	Fotavtrykk 2014	Fotavtrykk 2015	Fotavtrykk 2016	Fotavtrykk 2017	Fotavtrykk 2018	Fotavtrykk 2019	Fotavtrykk 2020	Fotavtrykk 2021
1	Drivstoff egne transportmidler	Diesel, store biler/maskiner	liter	394,2	396,23	386,27	422	383	409	405	395	433
2	Drivstoff egne transportmidler	Diesel/bensin små biler	liter	172,5	211,8	230,1	220,2	239,2	248	170	193	166
3	Drivstoff private kjøretøy i tjeneste	Små biler	km	92,5	98,14	105,45	103,6	119	135	125	96	75
4	Fyringsolje/parafin	Oljekjeler	liter	51,1	94,7	74,24	48,7	69	35	19,3	0,2	0,2
5	Propan	Undervarme fotballbane	kg	174,1	81,09	89,07	72,6	0	0	0	0	0
Sum direkte utslipp (Scope 1)				884,4	881,96	885,13	867,1	810,2	827	719,3	684,2	674,2
6	Elektrisitet (Med opprinnelsesgaranti)	Oppvarming, gatelys, teknisk	kWh	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7	Elektrisitet	Undervarme fotballbane	kWh	6,7	5,7	5,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8
Sum indirekte utslipp				6,7	5,7	5,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8
8	Flyreiser	Norden	km	23	14,2	14,2	14,2	14,2	14,2	14,2	0	0
9	Togreiser	Langdistanse	km	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0	0
9	Bussreiser	Langdistanse	km	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0	0
Sum indirekte utslipp				23,7	14,9	14,9	14,9	14,9	14,9	14,9	0	0
Sum utslipp (totalt)				914,8	902,56	905,83	886,8	829,9	846,7	739	689	679

Tabell 4.0 Er en oversikt som sammenligner fotavtrykket til Grimstad kommune fra 2013 til 2021.

Diskusjon

Tallene som presenteres, viser en nedgang av Co2-utslipp på klimaregnskapet til Grimstad kommune.

De store maskinene som kommunal teknisk bruker, rapporterer også veldig likt forbruk fra år til år. Forholdet som bestemmer forbruket er ofte snømengde. Dette medfører økt bruk av maskiner for å fjerne snøen og dermed mer forbruk av drivstoff som igjen betyr mer utslipp av CO2. I 2021 var det en normal, men kald vinter med lite nedbør i form av snø. Det var vinter over en lengre periode og dette medførte noe mer brøyting og strøing, dermed en liten økning av drivstofforbruk på kommunale kjøretøy i teknisk sektor.

Vi har en nedgang i bruk av egne transportmidler, dette gjelder i hovedsak helse- og omsorgstjenesten. Høsten 2018 ble anskaffet elbiler som nå brukes. Totalt skal det i løpet av 2019 være 15/20 elbiler på veiene. Vi så ikke effekten av elbilene for klimaregnskapet i 2018. Det vil i løpet av 2020 bli tatt i bruk enda flere elbiler, ca. 60 til sammen, effekten av elbilene vil vises i årene som kommer. Klimaregnskapet 2021, viser at det er en relativt stor reduksjon i utslipp fra Helse- og omsorgstjenesten, kjøp og bruk av elbiler er hovedsak grunnen til nedgang av CO2-avtrykket. De ansatte har gode erfaringer med elbilene og disse blir valgt fremfor fossile biler grunnet kjørekomfort. Vi vil se enda større effekter i 2022, da driften på alle elektriske biler er gjeldende for hele året.

Km – godtgjørelsen vært ganske stabil de siste årene. Videre arbeid med å motivere ansatte til å sykle eller ta i bruk kollektivtransport kan være med på å senke disse tallene. For 2021 har det blitt mindre kjøregodtgjørelse. Covid-19 er nok en av årsakene til dette. Samtidig som kommunen har bedrevet aktivt kampanje og tiltak for å få flere til å bruke sykkel og andre transportmidler. Bruk av Teams har gitt gode erfaringer ved nettbaserte møter. Dette vil nok bli brukt mer i fremtiden.

Det som har vært litt problematisk med klimaregnskapet er at forskjellige personer har rapportert data de forskjellige år. Dette betyr at feilkilden kan være ganske stor på diverse tall. Tall fra tidligere regnskap har blitt endret og oppdatert med korrekte tall. Dette vises i tabell 4.0 som sammenligner utslippene fra 2013 til 2015. Grunnen til at jeg har fjernet 2011 og 2012 er av feilmarginene i disse klimaregnskapene har, etter all sannsynlighet, vært stor. Forskjellige personer har rapportert på ulike måter. Dette gjør at feilmarginen har blitt stor.

Konklusjon

Vi kan konkludere med at det har vært generelt små variasjoner på utslippene. Levermyr sitt propananlegg samt anskaffelse av elbiler er viktige poster som gjør at vi har kuttet klimagassutslippene kraftig de siste 10 årene.

Bruk av diesel og drivstoff til store maskiner var relativt likt de siste årene. Det er værforhold som styrer forbruket på disse maskinene.

Det har det siste året blitt planlagt erstatninger for oljefyrer og oljetanker i kommunale bygg. Det er blitt fyrt opp olje i mange anlegg, og det er laget en plan for veien videre med energivennlige og effektive tiltak i bygg som tidligere har brukt olje som oppvarming. Det arbeides med kartlegging av energieffektivisering av kommunale bygg, dette vil medføre mindre forbruk av oppvarmingskilder.

Det er mye likheter for de fleste årene. Det er viktig å poengtere at dette er et eget klimaregnskap for Grimstad kommune. Vi rapporterer til Klimapartnere i tillegg, det er det som er gjeldende for kjøp av klimakvoter med mer.

Økonomisk oversikt

Økonomisk oversikt drift konsolidert

Tabellen viser konsolidert regnskap inkludert de kommunale foretakene. Det henvises det til foretakenes egne regnskap og årsberetninger for ytterligere informasjon. Årsmeldingen redegjør for Grimstad kommunes tall. For flere økonomiske oversikter henvises det til kommunens årsregnskap.

	Kommune Regnskap	Kulturhus Regnskap	Bolig & Utvikl. KF	Regnskap Konsolidert	Budsjett Konsolidert	Regnskap Konsolidert
Økonomisk oversikt drift - konsolidert	2021	2021	2021	2021	2021	2020
Rammetilskudd	-706 113 410			-706 113 410	-708 519 000	-673 785 289
Innteks- og formuesskatt	-732 952 018			-732 952 018	-677 145 000	-635 057 936
Eiendomsskatt	-71 422 368			-71 422 368	-71 050 000	-70 476 214
Andre skatteinntekter	-237 001			-237 001	-205 000	-237 001
Andre overføringer og tilskudd fra staten	-53 419 594	-2 453 052		-55 872 646	-52 537 352	-62 673 308
Overføringer og tilskudd fra andre	-299 400 435	-859 731	-664 847	-299 554 013	-259 195 135	-287 297 441
Brukerbetalinger	-47 839 130			-47 839 130	-49 209 263	-43 523 392
Salgs- og leieinntekter	-126 698 895	-7 281 516	-334 272	-133 612 541	-129 271 470	-171 709 969
Sum driftsinntekter	-2 038 082 851	-10 594 299	-999 119	-2 047 603 127	-1 947 132 220	-1 944 760 550
Lønnsutgifter	981 101 951	3 369 686	770 944	985 242 581	976 512 935	951 542 192
Sosiale utgifter	229 403 631	966 864	224 735	230 595 230	231 608 033	218 213 805
Kjøp av varer og tjenester	556 021 691	4 247 680	117 789	559 685 018	547 391 638	571 630 664
Overføringer og tilskudd til andre	116 272 123	687 624		115 588 747	112 872 174	118 922 817
Avskrivninger	83 894 569	115 638		84 010 207	83 857 000	84 991 171
Sum driftsutgifter	1 966 693 965	9 387 492	1 113 468	1 975 121 783	1 952 241 780	1 948 193 649
Brutto driftsresultat	-71 388 886	-1 206 807	114 349	-72 481 344	5 106 769	540 100
Renteinntekter	-18 368 229	-30 172	-448 261	-18 846 662	-17 050 000	-17 167 321
Utbytter	-10 833 802			-10 833 802	-10 830 000	-19 416 504
Renteutgifter	37 085 623		560 951	37 646 574	38 063 000	39 192 845
Avdrag på lån	69 576 064			69 576 064	70 549 000	59 926 939

Netto finansutgifter	77 459 656	-30 172	112 690	77 542 174	80 732 000	62 535 959
Motpost avskrivninger	-83 894 569	-115 638		-84 010 207	-84 093 000	-84 991 171
Netto driftsresultat	-77 823 800	-1 352 617	227 039	-78 949 377	1 745 769	-21 915 112
Overføring til investering	1 793 927			1 793 927	0	111 573
Netto avs. til/bruk av bundne driftsfond	216 167	716 307		740 802	1 585 231	13 276 205
Netto avs. til/bruk av disposisjonsfond	75 813 706	636 310	-35 367	76 414 649	-3 331 000	8 336 576
Dekning av tidligere års merforbruk				0	0	190 757
Sum disponeringer/dekning av netto driftsres.	77 823 801	1 352 617	-35 367	78 949 378	-1 745 769	21 915 111
Fremført til inndekning i senere år (merforbruk)		0	-191 672	0	0	0

Økonomisk oversikt drift for Grimstad kommune (tall i hele 1000)

	Regnskap 2020	Regnskap 2021	Budsjett 2021	Reg budsjett 2021	Avvik 2021
Rammetilskudd	-673 785	-706 113	-678 853	-708 519	-2 406
Inntekts- og formuesskatt	-635 058	-732 952	-645 000	-677 145	55 807
Eiendomsskatt	-70 476	-71 422	-71 050	-71 050	372
Andre skatteinntekter	-237	-237	-205	-205	32
Andre overføringer og tilskudd fra staten	-61 656	-53 420	-37 674	-51 497	1 922
Overføringer og tilskudd fra andre	-286 665	-299 400	-161 783	-257 635	41 765
Brukerbetalinger	-43 523	-47 839	-55 889	-49 209	-1 370
Salgs- og leieinntekter	-165 880	-126 699	-121 233	-123 277	3 422
SUM DRIFTSINNEKTER	-1 937 281	-2 038 082	-1 771 687	-1 938 538	99 544
Lønnsutgifter	948 097	987 555	860 588	969 328	-18 227
Sosiale utgifter	216 913	222 950	223 569	234 569	11 619
Kjøp av varer og tjenester	567 943	556 022	523 025	543 090	-12 932
Overføringer og tilskudd til andre	120 878	116 272	81 392	112 801	-3 471
Avskrivninger	84 093	83 895	84 093	84 093	198
SUM DRIFTSUTGIFTER	1 937 924	1 966 694	1 772 666	1 943 881	-22 813
BRUTTO DRIFTSRESULTAT	643	-71 388	979	5 343	76 731
Renteinntekter	-17 165	-18 368	-9 106	-17 050	1 318
Utbytter	-19 417	-10 834	-8 036	-10 830	4
Gvinster og tap på finansielle omløpsmidler	0	0	0	0	0
Renteutgifter	39 193	37 086	34 553	37 827	741
Avdrag på lån	59 927	69 576	62 851	70 549	973
NETTO FINANSUTGIFTER	62 539	77 460	80 262	80 496	3 036
Motpost avskrivninger	-84 093	-83 895	-84 093	-84 093	-198
NETTO DRIFTSRESULTAT	-20 912	-77 823	-2 852	1 746	79 569
Disponering eller dekning av netto driftsresultat	0	0	0	0	0
Overføring til investering	112	1 794	0	0	-1 794
Netto avsetninger til eller bruk av bundne driftsfond	15 750	216	153	1 585	1 369
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond	4 980	75 814	2 699	-3 331	-79 145
Bruk av tidligere års mindreforbruk	0	0	0	0	0
Dekning av tidligere års merforbruk	138	0	0	0	0
SUM DISPONERINGER ELLER DEKNING AV NETTO DRIFTSRESULTAT	20 979	77 824	2 852	-1 746	-79 570
FREMFOØRT TIL INNDEKNING I SENERE ÅR	67	1	0	0	-1

Driftsinntektene ligger 99,5 mill kr over regulert budsjett. Rammetilskuddet er 2,4 mill kr lavere enn budsjettet, og det skyldes lavere inntektsutjevning skatt. Inntekts- og formueskatt er 55,8 mill kr høyere enn budsjettet. Dette skyldes høyere kommunevis andel av skatteinngang i landet enn anslått av staten.

Overføringer og tilskudd fra andre ligger 3,5 mill kr lavere enn regulert budsjett og de største postene gjelder overføringer fra staten. Her føres både tilskudd til ressurskrevende tjenester og her er tiltaksmidler knyttet til pandemien ført. I tillegg kommer diverse tilskudd fra direktorater og statsforvalter.

Sammenliknet med 2020 er driftsinntektene økt med 100 mill kr.

Driftsutgiftene har et negativt avvik mot regulert budsjett på 22,8 mill kr. Lønnsutgiftene med sosiale kostnader står for 6,6 mill kr. Spesielt innen helse- og omsorgssektoren har lønnsforbruket vært betydelig høyere enn budsjettet. Det gjelder både faste og variable lønnsposter. Kjøp av varer og tjenester har merforbruk på 12,9 mill kr og overføringer og tilskudd til andre har et pluss på 41,7 mill kr. Kompensasjonen for økte koronakostnader er budsjettregulert som overføringer og kompenserer noe av avviket på kjøp av varer og tjenester, og lønnsavviket. Sammenliknet med 2020 er driftskostnadene økt med 28,8 mill kr.

Netto finansutgifter er 3,3 mill kr lavere enn budsjettet. Renteinntektene er 1,3 mill kr høyere enn budsjettet, mens rentekostnaden er 0,7 mill kr lavere enn budsjettet. Sammenliknet med 2020 er nettofinansutgifter økt med 14,9 mill kr. Grunnen til at finanskostnadene øker er forsinket fremdrift på vedtatte investeringsprosjekter som har gitt høyere andel ubrukte lånemidler. Det påvirker beregningen av minimumsavdrag, altså det kommunen er forpliktet til å betale ned på gjeld i henhold til statlige regler. Avdragene til Grimstad kommune er økt fra 59,9 mill kr i 2020 til 69,6 mill kr i 2021.

Netto driftsresultat på 77,8 mill kr er 79,5 mill kr bedre enn budsjettet.

Koronaøkonomi

Innledning

De økonomiske tallene for Grimstad kommune i 2021 ble naturlig nok påvirket av pandemien og tiltakene mot denne. Tiltakene mot pandemien ga seg utslag på mange områder av kommuneøkonomien både på inntekts- og kostnadssiden. Dette kapittelet redegjør for hovedtrekkene av de økonomiske effektene i 2021.

Direkteeffekter

Kommunen ble direkte kompensert for mange av sine økte pandemikostnader. Fra staten og statsforvalteren ble det samlet gitt 44,2 mill kr i rammetilskudd og skjønnsstilskudd fra statsforvalteren.

Alle sektorer i kommunen opplevde økte kostnader som følge av pandemien. I første rekke gjaldt dette naturlig nok helse- og omsorgssektoren. Det er regnskapsført 34,7 mill kroner i generelle koronakostnader, mens det er ført 10,4 mill kroner på vaksinasjon. Samlet sett påløp det 45,1 mill kr i økte kostnader i 2021.

Netto underfinansiering etter de direkte effektene er da 0,9 mill kr.

Tilførte koronamidler		
<i>(tall i kr 1000)</i>		
Direkteoverføringer fra Staten	34 000	
Skjønnsmidler fra Statsforvalteren	10 200	

Samlede ekstraordinære inntektstilskudd		44 200
---	--	---------------

Direkte koronakostnader per sektorområde		
Helse- og omsorgssektor	33 400	
Oppvekstsektor	4 300	
Samfunn- miljø sektor	5 100	
Resten av organisasjonen	2 300	
Samlet direkte koronakostnader		45 100

Hensikten fra staten har vært å kompensere kommunene for merkostnader og eventuelt tapte inntekter i forbindelse med pandemien. Sektorene har opplevd en generell arbeidsbelastning i ordinære stillinger som oppleves som en pandemibelastning det ikke er kompensert for. Det er også enkelte andre skjønsmessige poster på for eksempel inntektstap som ikke er kompensert.

Effekt av lønnsoppgjør

Avsatte midler til lønnsoppgjør 2021 var tilstrekkelig til de fremforhandlede resultatene (prosentvis) som er oppgitt av KS i ettertid. I 2020 ble lønnsoppgjøret betydelig lavere enn potten som var avsatt. Denne effekten fikk vi ikke i 2021 og det er samsvar mellom budsjetterte lønnsmidler og faktisk forbruk i 2021.

Utover ovennevnte økonomiske effekter i 2021 av koronasituasjonen, fikk kommunen fått tilført 10,6 mill kr i såkalte tiltaksmidler i 2020. Dette er midler som har som formål å bidra til å stimulere næringslivet og bidra til at lokale entreprenørbedrifter unngår stans i ordrebøkene som følge av koronasituasjonen. Midlene benyttes av kommunen for utbedring og forefallende vedlikehold av kommunens bygningsmasse med videre. Tilskuddet har ingen direkte resultateffekt på kommunens økonomi. Ved utgangen av 2022 var disse midlene benyttet i sin helhet på ulike prosjekter.

KOSTRA-tall

	Landsgjennom-snittet	«Normert nivå»	«Normert og inntektsjustert nivå»
Barnehage	-8,2	-9,4	5,7
Administrasjon	-33,7	-28,8	-21,1
Landbruk	-0,4	0,5	0,7
Grunnskole	-8,2	-37,4	-13,4
Pleie og omsorg	-28,8	2,8	36,2
Kommunehelse	-22,5	-19,0	-13,9
Barnevern	-6,9	-7,1	-3,3
Sosialtjeneste	-0,9	1,4	6,7
Sum	-109,7	-97,1	-2,5

Telemarksforskning har på oppdrag av Grimstad kommune utarbeidet en KOSTRA- og effektivitetsanalyse som skal illustrere hvordan kommunens ressursbruk på sentrale tjenestoområder harmonerer med kommunens økonomiske rammebetingelser, dvs. vi tar hensyn til både beregnet utgiftsbehov og reelt inntektsnivå (målt som korrigerede frie inntekter).

Beregningene viser at Grimstad kommune, på de sentrale tjenesteområdene som inngår i inntektssystemet, hadde mindreutgifter i forhold til landsgjennomsnittet på 109,7 mill. kr i 2021. Da er det ikke hensyntatt verken for at kommunen hadde et *lavere beregnet utgiftsbehov enn «gjennomsnittskommunen» (ca. 0,8 prosent i 2021), eller at kommunen hadde et inntektsnivå som lå ca. 6 prosent under landsgjennomsnittet (tilsvarende om lag 94,7 mill. kr).*

Når disse hensynene er tatt viser beregningene at **Grimstad kommune samlet sett hadde mindreutgifter på 2,5 mill. kr i forhold til kommunens «normerte og inntektsjusterte utgiftsnivå» i 2021.**

Til sammenlikning hadde Grimstad kommune et merutgifter på i underkant av 25 mill kroner i 2020. Så de økonomiske grepene som er tatt og utført i sektorene har hatt en svært positiv effekt og spesielt skolene er blitt betraktelig rimeligere enn det de var i 2020. For ytterligere kommentarer henvises det til vedlegg «KOSTRA og effektivitetsanalyse 2021»

Likestilling og mangfold

Lovens og myndighetenes mål

Likestillingsloven har som mål å oppnå full likestilling. Kvinner og menn skal få samme muligheter, og handlinger er ulovlige dersom de stiller kvinner og menn ulikt på grunn av kjønn. Likestillingsloven legger føringer for at det skal arbeides aktivt og planmessig for likestilling mellom kjønnene.

Offentlige myndigheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering innen sitt virkeområde. Det skal tilbys likeverdige tjenester til hele befolkningen, og tjenestene skal treffe alle med hensyn til bl.a. kjønn, minoriteter og funksjonsevne.

Kommunens ansatte

Grimstad kommune ønsker å fremme likestilling, og sikre like muligheter og rettigheter. Videre skal man hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn.

Grimstad kommune arbeider aktivt for likestilling, inkludering og mangfold. Det arbeides for å få en jevn kjønnsbalanse mellom kvinner og menn, samt å redusere ufrivillig deltid. Kommunen arbeider for å oppnå mangfold i personalet, slik at organisasjonen gjenspeiler befolkningen.

Grimstad kommune har per 31.12.21 1 660 fast ansatte som dekker 1 353 årsverk, med en kvinneandel på 78 prosent.

Kjønnsbalanse etter sektor

Fordeling mellom menn og kvinner mellom sektorene er tradisjonell, med hovedvekt av kvinner både i helse- og omsorgssektoren og i kultur- og oppvekstsektoren. Kjønnsfordelingen mellom sektorene er normal i en kommune, og henger sammen med tradisjonelle valg av yrker.

Grimstad kommune har en utfordring i å øke andelen av menn i kultur- og oppvekstsektoren og i omsorgsyrkene.

På nasjonal basis blir det stadig flere kvinnelige ledere, spesielt i mellomsjiktet. I Grimstad er kvinnelige ledere i flertall på de to øverste ledernivåene.

Tabell: kjønnsbalanse etter sektor siste 3 år

Kjønnsbalanse etter sektor i %	2019		2020		2021	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Grimstad totalt	22	78	23	77	22	78
Støttefunksjoner	36	64	42	58	30	70
Helse og omsorg	14	86	15	85	15	85
Kultur og oppvekst	19	81	18	82	18	82
Samfunn og miljø	67	33	67	33	67	33
Ledernivå	50	50	38	62	37	63

Stillingsstørrelse

Antall ansatte med deltidsstillinger i kommunen er fortsatt stor, men arbeidet med heltidskultur ser ut til å føre utviklingen i ønsket retning. Per 1. desember 2019 arbeidet 47,1% av de ansatte i Grimstad i 100 prosent stilling. Pr. 1. desember 2021 er andelen ansatte i 100 prosent stilling kommet opp i 50 prosent. Blant kvinner har andelen i 100 prosent stilling i samme periode økt fra 41,1 % til 44,6 %.

Tabell stillingsstørrelse fra KS statistikk

Ansatte fordelt på stillingsstørrelse pr. ansatt *) og kjønn. I Grimstad kommune. Tall pr. 1. desember i det enkelte år

Stillingsstørrelse per ansatt	Kjønn	Årstall 2019		2020		2021	
		Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent
0 - 24,9%	Kvinner og menn	124	7,4	132	7,9	124	7,6
	Kvinner	92	7,1	104	8,0	98	7,9
	Menn	32	8,4	28	7,5	26	7,0
25 - 49,9%	Kvinner og menn	113	6,8	111	6,6	91	5,6
	Kvinner	95	7,4	90	6,9	71	5,7
	Menn	18	4,7	21	5,6	20	5,3
50 - 74,9%	Kvinner og menn	336	20,2	336	20,1	330	20,4
	Kvinner	301	23,4	300	23,2	293	23,5
	Menn	35	9,2	36	9,6	37	9,9
75 - 99,9%	Kvinner og menn	309	18,5	300	18,0	265	16,3
	Kvinner	270	21,0	263	20,3	229	18,4
	Menn	39	10,3	37	9,9	36	9,6
100%	Kvinner og menn	784	47,1	791	47,4	811	50,0
	Kvinner	529	41,1	538	41,5	556	44,6
	Menn	255	67,3	253	67,5	255	68,2

*) Tabellen handler om stillingsstørrelse pr. ansatt. Derfor vil f. eks. en person med to stillinger på hhv. 20 og 50% bli tilordnet gruppen 50 - 74,9%. Stillinger i andre kommuner er ikke tatt med i vurdering av en ansatts stillingsstørrelse.

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse for kommunens ansatte er 80 prosent (KS PAI-register). Flere av de ansatte har kombinerte stillinger, dvs. flere stillinger innen kommunen, men i ulike enheter. I tabellen under vil slike stillingskombinasjoner være slått sammen i kolonnesettet 'Ansatte' slik at den ansattes samlede stillingsstørrelse ligger til grunn for beregningen.

Antall stillinger, ansatte og årsverk. Tall per 01.12.2021. Kilde: KS' PAI-register

Sektor	Heltid/ deltid	Stillinger			Ansatte			
		Antall stillinger	Andel av stillinger i sektoren	Gjennomsnittlig størrelse på stilling	Andel av ansatte i sektoren	Stillingsstørrelse per ansatt	Ansatte	Årsverk
Alle	Alle	1782		72%		80%	1621	1292
	Deltid	1004	56%	51%	50%	59%	810	481
	Heltid	778	44%	100%	50%	100%	811	811
Administrasjon	Alle	57		95%		95%	57	54
	Deltid	8	14%	66%	14%	66%	8	5
	Heltid	49	86%	100%	86%	100%	49	49
Undervisning	Alle	513		75%		86%	448	383
	Deltid	261	51%	50%	42%	66%	190	125
	Heltid	252	49%	100%	58%	100%	258	258
Barnehager	Alle	79		84%		84%	79	66
	Deltid	35	44%	63%	44%	63%	35	22
	Heltid	44	56%	100%	56%	100%	44	44
Helse/pleie/omsorg	Alle	929		66%		73%	847	615
	Deltid	641	69%	51%	64%	57%	541	309
	Heltid	288	31%	100%	36%	100%	306	306
Samferdsel og teknikk	Alle	106		84%		86%	104	89
	Deltid	25	24%	33%	20%	30%	21	6
	Heltid	81	76%	100%	80%	100%	83	83
Annet	Alle	98		85%		90%	93	84
	Deltid	34	35%	58%	28%	64%	26	17
	Heltid	64	65%	100%	72%	100%	67	67

En ansatt kan ha flere stillinger. Om en ansatt har stillinger i flere sektorer, vil vedkommende telles i hver av disse sektorene. Derfor kan summen av ansatte over sektorene være høyere enn antall ansatte.

Stillingsstørrelse per ansatt er antall årsverk arbeidet i sektoren, delt på antallet ansatte i sektoren. Har en person flere stillinger i sektoren, teller alle med i stillingsstørrelsen. Årsverk disse ansatte yter i en annen sektor eller annen kommune tas her ikke med i beregningen av stillingsstørrelsen.

Likelønn

Lønnspolitikken i Grimstad kommune utøves gjennom løpende lønnsfastsettelse ved rekruttering, og tariffestede lønnsforhandlinger/lønnsreguleringer. Lønn fastsettes ved tilsetning og ved lokale forhandlinger på grunnlag av bestemmelsene i hovedtariffavtalen (HTA). Avtaleverket er kjønnsnøytralt, med lik avlønning uavhengig av kjønn. Grimstad kommunes lønnspolitiske plan fremhever at den lokale lønnspolitikken skal bidra til at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement.

Kvinner har tradisjonelt utdannet seg oftere innen omsorg og undervisning, og menn innen teknikk, naturvitenskap og ledelse. Grimstad kommune er ikke lenger like tradisjonell når det gjelder kjønnsfordeling i de ulike stillingsgrupper. Hovedvekten av sykepleiere, helsefagarbeidere og førskolelærere er kvinner, mens vi finner stadig flere kvinner i mer tekniske og naturfaglige yrker og i lederposisjoner.

Avlønning til hoveddelen av kommunes ansatte skjer i hovedsak via innplassering i garantilønnstabellen i tariffområdet, som fastsettes via sentrale forhandlinger. Dette omfatter ufaglærte, faglærte og høyskolegrupper som sykepleiere, vernepleiere, sosionomer og undervisningspersonell. Dette er grupper som har sentralt fremforhandlede garantilønnsnivå basert på kjønnsnøytrale kriterier som ansiennitet og utdanning. Vi ser at det er en jevn fordeling av lønn mellom kjønnene når det gjelder utdanning og stillingskategori. Tabellen nedenfor viser kvinners andel av menns lønn. Her er det spesielt linjene stillingsgruppe og stillingskode som gir et godt

bilde, da tallene her er justert for forskjeller som oppstår på grunn av yrkesvalg. Tabellen er hentet fra KS' PAI-register.

Lønnsforhold justert for ulike faktorer. Grimstad kommune.

Gjennomsnittlig fortjeneste pr. månedsverk og gjennomsnittlig grunnlønn pr. månedsverk for kvinner i prosent av menns lønn. Tall pr. 1.12.2019, 1.12.2020 og 1.12.2021.

Justert for	Årstall					
	2019		2020		2021	
	Kvinnens månedstjeneste i prosent av menns	Kvinnens grunnlønn i prosent av menns	Kvinnens månedstjeneste i prosent av menns	Kvinnens grunnlønn i prosent av menns	Kvinnens månedstjeneste i prosent av menns	Kvinnens grunnlønn i prosent av menns
Ujustert	96,4	96,2	96,1	95,4	95,9	95,3
Alder	96,4	96,2	96,1	95,4	95,9	95,3
Stillingsgruppe	98,7	99,9	98,8	99,5	98,5	99,3
Stillingskode	105,1	98,8	97,5	98,7	98,9	98,6
Utdanning	97,5	99,7	97,2	99,0	97,6	99,4

Tallene uttrykker hva kvinnens lønn som andel av menns lønn ville vært dersom kvinner og menn hadde hatt samme årsverksfordeling innenfor hver av variablene det er justert for. Tallene justert for stillingsgruppe eller stillingskode bør brukes som mål på kjønnsforskjell i lønn, siden tallene i stor grad holder utenfor den delen av lønnsforskjellen som skyldes ulike yrkesvalg.

Pågående og planlagte aktiviteter

Grimstad har i kommuneplanen vedtatt et satsingsområde om å være et inkluderende samfunn på tvers av generasjoner, kulturell bakgrunn og sosiale lag. Sosial tilhørighet handler om å få være deltaker i samfunnet på likeverdige vilkår, uavhengig av funksjonsevne og ressurser. For at alle skal kunne delta i samfunnslivet må vi ta hensyn til språk og kulturforskjeller.

Livsfasepolitikk

Kommunen skal tilrettelegge for alle livsfaser, så langt det er mulig. Det er samtidig slik at all tilrettelegging er midlertidig. Det viktigste virkemiddelet for utøvelse av livsfasepolitikk, er god dialog mellom leder og medarbeider. Kommunen satser på å bevisstgjøre lederne, og videreutvikle ledernes relasjons- og dialogkompetanse.

Kompetanseutvikling

Kommunen har et godt regelverk for utdanningspermisjoner, og arbeider for å utvikle en god praksis, slik at ansatte gis mulighet for etter- og videreutdanning. Dette er med på å heve utdanningsnivået blant de ansatte.

Kommunen legger til rette for god opplæring på arbeidsplassen, på alle nivå. Det er søkelys på veiledning, kurs, lederopplæring og læring på digitale plattformer.

Tiltak når det gjelder til etnisitet

Virksomheter som ønsker å registrere opplysninger om andel ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn eller nedsatt funksjonsevne, må gjøre dette anonymt, og det må være frivillig å registrere opplysningene. I tillegg må slike opplysninger oppbevares som sensitive personopplysninger, og Datatilsynet skal rådføres. Grimstad kommune har ansatte med ulik etnisk bakgrunn og fra mange nasjonaliteter, men har ikke registrerte opplysninger om ansattes nasjonalitet. Det er derfor ikke mulig å rapportere på antall ansatte med minoritetsbakgrunn.

Grimstad kommune ønsker å fremme likestilling og sikre like muligheter og rettigheter, hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn. Ved rekruttering oppfordres alle kvalifiserte personer til å søke, uavhengig av kulturell bakgrunn, alder, kjønn og funksjonsevne. Kommunen ønsker å sikre likeverdig behandling i intervju situasjonen.

Tilrettelegging for ansatte når det gjelder religiøse høytidsdager, gir arbeidstaker rett på inntil to dager fri i forbindelse med religiøse høytidsdager for sin religion, jamfør lov om trdomssamfunn og ymist.

Tiltak i forhold til funksjonsevne

Grimstad kommune er en IA-bedrift. Det arbeides godt med tilrettelegging og omplassering slik at ansatte med nedsatt funksjonsevne kan bruke sin restarbeidsevne fremfor uførhet. Ved rekruttering oppfordres alle kvalifiserte personer til å søke, uavhengig av kulturell bakgrunn, alder, kjønn og funksjonsevne.

Heltidskultur

Kommunen arbeider med å redusere ufrivillig deltid, og å øke stillingsstørrelser for at flest mulig skal få tilbud om full stilling. Grimstad har retningslinjer for redusert bruk av deltid slik at flest mulig skal få tilbud om full stilling.

Menn i helse

Grimstad deltar i prosjektet *Menn i helse*, som har til hensikt å få flere menn til å velge utdanning og yrke innen helse- og omsorgsfag.

Inn i jobb

Grimstad kommune ble med i *Inn i Jobb*-prosjektet høsten 2021. *Inn i Jobb* er et samarbeid mellom KS, NAV og arbeidstakerorganisasjonene i kommunal sektor.

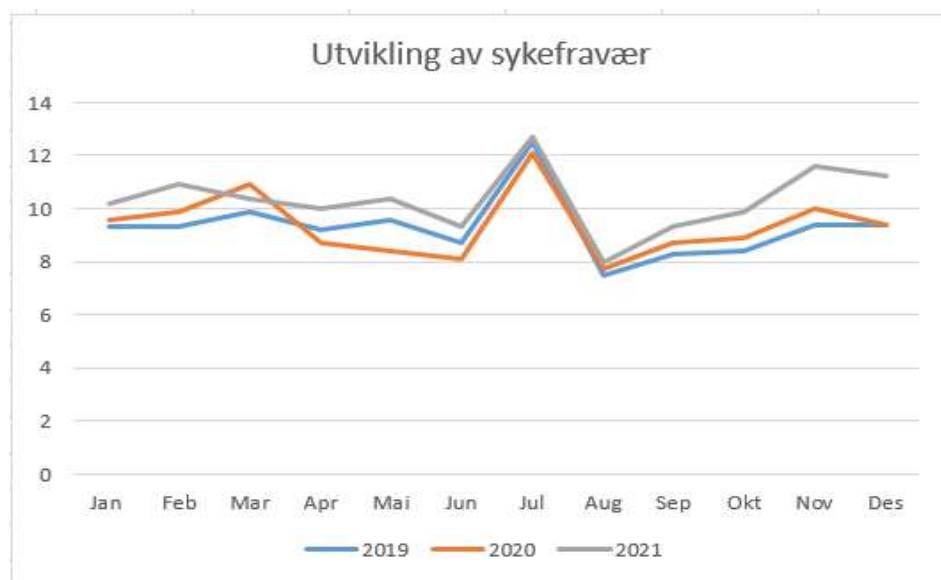
Målet er å gi drahjelp til kommunene i arbeidet med å redusere utenforskap blant unge, og samtidig få tilgang på tiltrengt arbeidskraft.

Sykefravær

Samlet sykefraværet for Grimstad kommune i 2021 utgjorde 10,2 prosent. Sammenligner vi tallene fra 2020 og 2019, ligger det totale fraværet i 2021 om lag 1 prosent over foregående år.

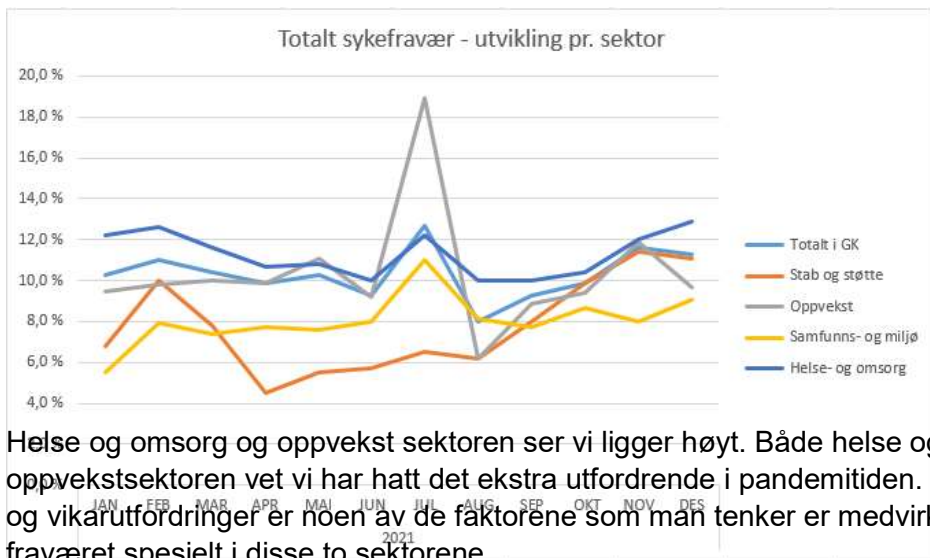
Fraværet blant omkringliggende kommuner ligger forøvrig også høyt, med et totalt fravær på mellom 9 og 10 prosent for 2021.

Figuren under viser utvikling av sykefravær pr. måned i 2019, 2020 og 2021.



Som det fremkommer av figuren nedenfor er det store variasjoner mellom tjenesteområdene. Samfunns- og miljøsektoren og stab og støtte, er de sektorene med lavest sykefravær. Dette er tjenesteområder som statistisk ligger lavere sammenlignet med de andre sektorene.

Totalt sykefravær – utvikling pr. sektor i 2021



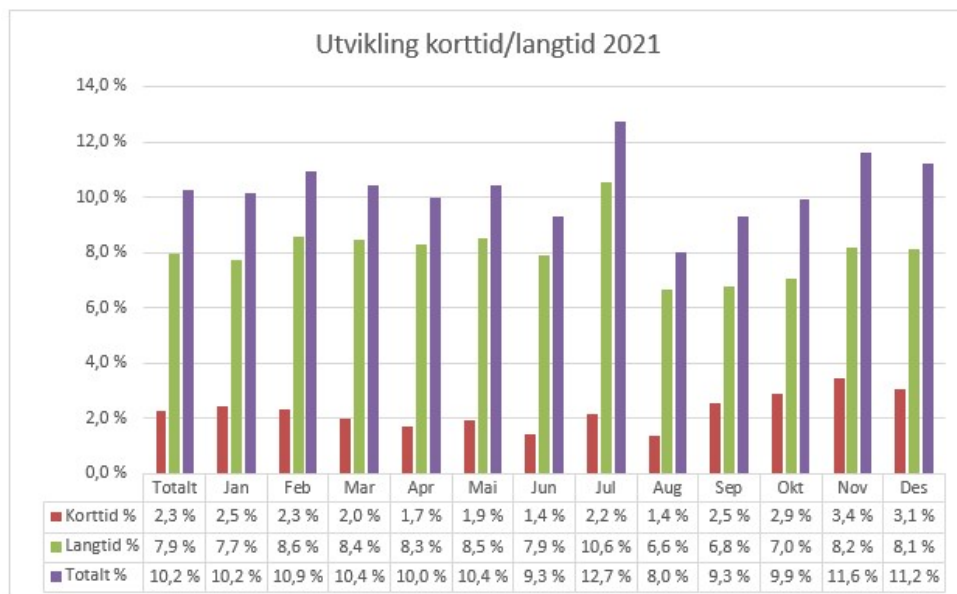
Helse og omsorg og oppvekst sektoren ser vi ligger høyt. Både helse og omsorg og oppvekstsektoren vet vi har hatt det ekstra utfordrende i pandemitiden. Høyt smittetrykk, karantene og vikarutfordringer er noen av de faktorene som man tenker er medvirkende årsaker til det høye fraværet spesielt i disse to sektorene.

Det er viktig å merke seg at rapportene er levende. Det betyr at fraværstallene vil endres etter hvert som fraværet registreres.

Korttid/langtid

Fraværet fordeler seg med et langtidsfravær (over 16 dager) på 7,9 prosent og korttidsfravær (under 16 dager) på 2,3 prosent.

Korttid/langtid for GK i 2021



Forholdet mellom korttidsfravær og langtidsfravær for tidligere år har vanligvis ligget på +/- 2 prosent og +/- 7 prosent. For 2021 ser vi at både korttid og langtidsfraværet har vært høyere. Spesielt ser vi dette mot slutten av året. Medvirkende årsak til økningen spesielt for korttidsfraværet, skyldes korona og høyt smittetrykk blant ansatte i denne perioden.

I 2021 har organisasjonen fortsatt å ha fokus på følgende tiltak;

1. Medarbeiderundersøkelsen – 10 faktor: Gjennomføringen av ny medarbeiderundersøkelse ble besluttet å utsette til 2022. Fokuset i 2021 har vært å «ruste» organisasjonen og gi ledere og ansatte god innføring i 10 faktor modellen. Vi har gjennomført en egen fagdag for alle HMS gruppene i hele organisasjonen.
2. NED med sykefraværet: Koronasituasjonen har gjort det vanskelig å få gjennomført fysiske samlinger og prosesser i 2021, men tiltak for å redusere fravær i den enkelte enhet har likevel hatt stort fokus i hele organisasjonen.
3. Jevnlige 1:1 samtaler mellom leder og ansatt.

I tillegg har vi følgende etablerte arenaer og tilbud:

Dialogplassen: Har blitt arrangert fast annenhver uke, enten via teams eller fysisk. Dette er et tilbud som brukes aktivt av alle ledere hele i organisasjonen.

Fagstøtte IA/HMS: IA rådgiver og HMS rådgiver bistår enheter med utfordringer innenfor IA/HMS området. Tilbudet gjelder for hele organisasjonen

Lokale HMS grupper: I hele 2021 har organisasjonen hatt fokus på de lokale HMS gruppene på enhetene. Nærværarbeid, tiltak og plan for sykefraværarbeidet er sentrale temaer som HMS gruppene diskuterer.

Samarbeid med bedriftshelsetjenesten: Bedriftshelsetjenesten brukes aktivt i arbeidet med forebygging av sykefravær samt og styrke enkelte arbeidsmiljø. Bedriftshelsetjenesten skal være med i minimum ett årlig møte med HMS gruppen på hver arbeidsplass.

Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

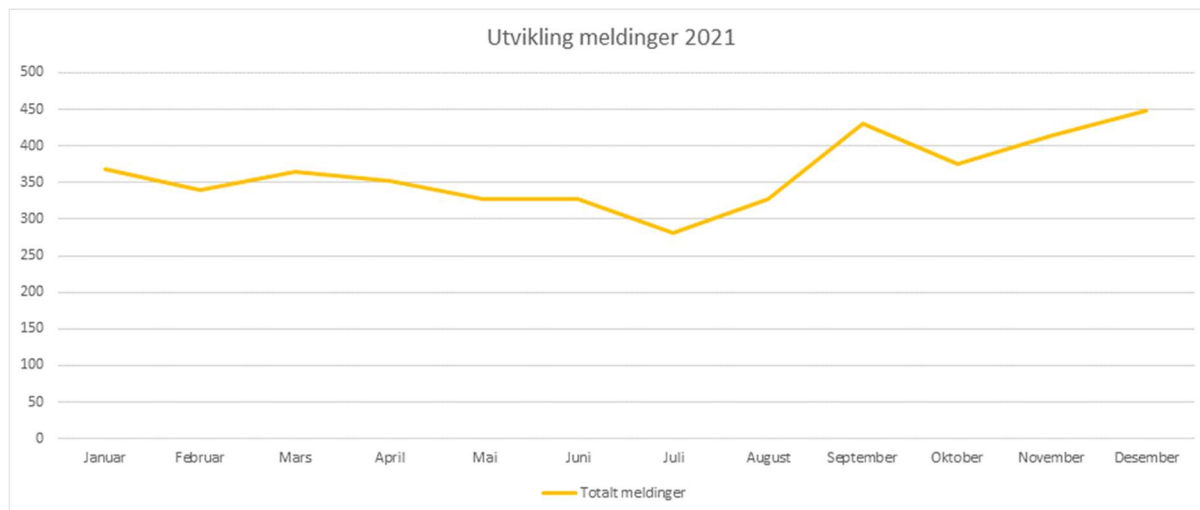
HMS/IA-planen som ble etablert i 2021 blir videreført i perioden fram til 2024. Målsettingene for HMS-arbeidet står uendret og representerer et kontinuerlig fokus og en måte å arbeide på.

- *Alle ansatte skal oppleve at HMS er en prioritert del av arbeidshverdagen*
- *Vi skal ha oversikt over virksomhetens risikobilde og håndtere dette gjennom risikovurdering og målrettede tiltak*
- *Vi skal ha et levende rapporteringssystem som sikrer kontinuerlig forbedring og læring på tvers i organisasjonen*
- *HMS-dokumentasjon skal være oversiktlig og lett tilgjengelig*

Pandemien har tatt mye ressurser i de lokale HMS-gruppene i 2021, og en god håndtering av smitteverntiltak har vært vesentlig for å opprettholde trygge og helsefremmende arbeidsplasser. Vi ser likevel at fokuset på HMS-gruppenes arbeid og økende hendelsesrapportering gir helse, miljø og sikkerhet et større og mer konkret og relevant innhold i linjen.

Det har vært gjennomført et solid løft i HMS-opplæring for verneombud, ledere og medlemmer i arbeidsmiljøutvalget. Til sammen 62 deltakere har gjennomført 3 dagers HMS-kurs i perioden fra november 2020 fram til utløpet av 2021.

Graf fra kvalitetssystemet QM+ i forhold til innrapporterte meldinger, totalt for både Kvalitet og HMS.



I totalantallet er ca. 1/3 av meldingene HMS-meldinger og 2/3 kvalitetsmeldinger. Kommunedirektøren har høyt fokus på å få opp antallet meldinger for å sikre kontinuerlig forbedring og læring på tvers, og vi ser en betydelig økning fra 2020. Tallene og utviklingen blir regelmessig rapportert i politiske fora.

Som tidligere er Helse- og omsorgssektoren den største bidragsyteren, men de andre sektorene følger etter. Både i Helse- og omsorg og i Oppvekst representerer HMS-området «Vold og trusler om vold» den største andelen HMS-meldinger. Dette er det stort fokus på i enhetene, og det utarbeides risikovurderinger på flere nivåer. Tiltak blir selvsagt først og fremst rettet mot forebygging og trygging av situasjonene, men også skoling i håndtering av adferd som utfordrer.

Det har i 2021 også vært fokus på dokumentstruktur og implementering av rutiner og retningslinjer i dokumentbiblioteket i kvalitetssystemet. Dette gir medarbeiderne en god oversikt over hvilke interne rutiner som er gjeldende. Systemet ivaretar ansvar og revisjonsoversikt for det enkelte dokument. Dette er en pågående og en kontinuerlig prosess som har blitt noe bremsset av pandemisituasjonen.

Grimstad – en åpen og innovativ kommune

Grimstad kommune er en kunnskapsbedrift hvor medarbeiderne utgjør en viktig ressurs.

Kommuneplanen setter mål for hvordan Grimstad kommune skal kunne tilby effektive tjenester av høy kvalitet til brukerne. Grimstad skal utvikles gjennom målbevisst satsing på kunnskap og skaperkraft for å møte framtidens behov. Dette styrer arbeidet med utviklingen av organisasjonens og kommunens arbeidsgiverpolitikk gjennom arbeid med ledelse, lederutvikling, visjon og verdier.

Kommunens arbeidsgiverpolitikk bygger opp under visjonen «med viten og vilje».

Arbeidsgiverpolitikken skal bidra til å virkeliggjøre samfunnsoppdraget i Grimstad kommune.

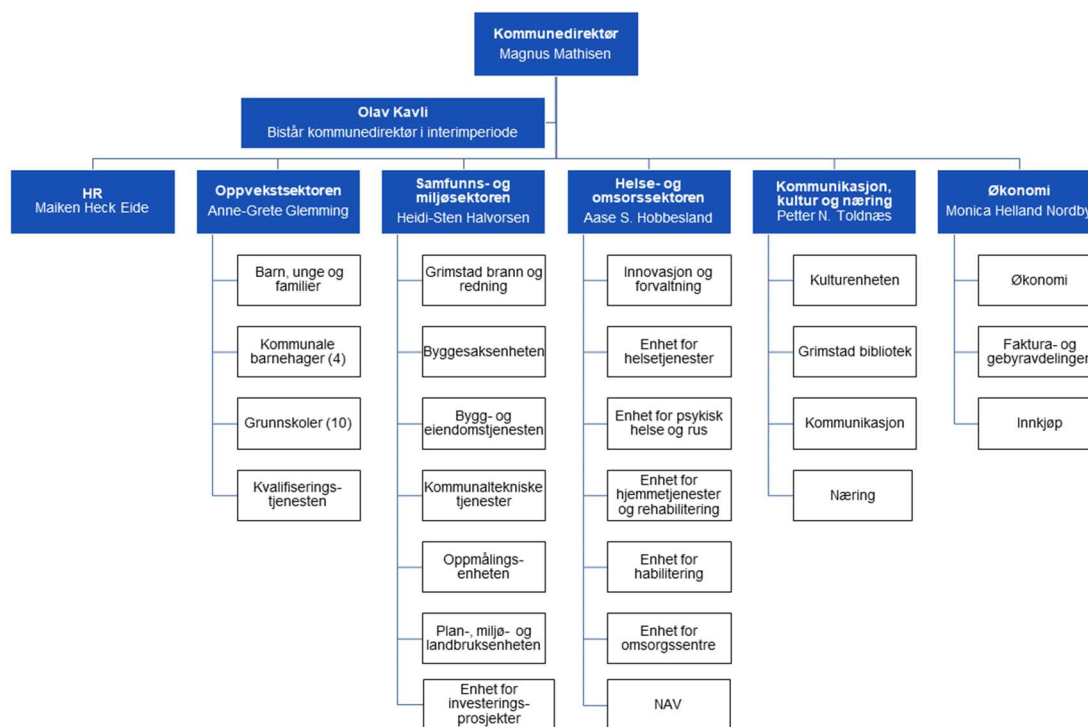
Formålet er å synliggjøre et medarbeiderskap preget av mangfold og arbeidsglede, og sikre at alle ansatte bidrar til utviklingen av effektive tjenester av høy kvalitet.

Satsingsområdene for kommunens organisasjonsstrategi er:

- Kompetanse — bruk og utvikling
- Rekruttere, beholde og utvikle riktig kompetanse
- Lederskap og medarbeiderskap i fellesskap
- Innovasjon — evnen til utvikling og nyskapning

Administrativ organisering

Organisasjonskart per desember 2021



Organisasjonskartet viser kommunens overordnede struktur, med sektorer, enheter og administrative støtteenheter. Grimstad kommune har en desentralisert organisasjonsstruktur, hvor enhetslederne har et helhetlig personal-, økonomi- fag- og informasjonsansvar. Enhetenes egenart og lokale utfordringer varierer, derfor varierer både organisering og delegering av oppgaver. Delegering av lederansvar til fagledere er i mange enheter en forutsetning for effektiv drift.

Kommunedirektøren, kommunalsjefene og sjefene for de sentrale støtteenhetene, utgjør den administrative kommuneledelse. Kommunedirektørens ledergruppe har det overordnede ansvar for de tjenestene kommunen utfører. Den daglige driften av kommunens tjenester til brukere og innbyggere utføres av enhetene, det vil si skoler, sykehjem, barnehager osv. Enhetslederne har vide fullmakter og har et selvstendig ansvar for personell, økonomi, fag og informasjon (PØFI).

Kommunedirektørens støtteenheter utfører de fellesfunksjonene hele kommuneorganisasjonen behøver, så som tjenester knyttet til budsjett, økonomi og regnskap, post, arkiv og dokumenter, publikumshenvendelser, personal- og organisasjonsforhold, informasjon og kommunikasjon, service og så videre.

Investeringer

	Regnskap	Endelig	Opprinnelig		Regnskap
Økonomisk oversikt investering	2021	budsjett	budsjett	Avvik	2020

Investeringer

Investeringer i varige driftsmidler	155 209 628	222 466 000	221 356 000	67 256 372	86 691 529
Tilskudd til andres investeringer	3 350 000	3 850 000	3 850 000	500 000	11 428 000
Investeringer i aksjer og andeler i selskaper	3 377 650	4 400 000	4 400 000	1 022 350	3 718 081
Utlån av egne midler			115 000 000		
Avdrag på lån					22 273 896
Sum investeringsutgifter	161 937 278	230 716 000	344 606 000	68 778 722	124 111 506
Kompensasjon for merverdiavgift	-11 171 242	-22 979 200	-23 357 200	-11 807 958	-10 711 197
Tilskudd fra andre	-51 068 927	-26 744 000	-26 680 000	24 324 927	-29 523 828
Salg av varige driftsmidler	-3 642 678	-7 200 000	-7 200 000	-3 557 322	-6 822 075
Salg av finansielle anleggsmidler					-10 260
Mottatte avdrag på utlån av egne midler	-5 754 068			5 754 068	
Bruk av lån	-78 310 435	-163 792 800	-287 368 800	-85 482 365	-51 768 615
Sum investeringsinntekter	-149 947 350	-220 716 000	-344 606 000	-70 768 650	-98 835 975
Videreutlån	112 782 538	115 000 000	115 000 000	2 217 462	96 607 328
Bruk av lån til videreutlån	-112 782 538	-115 000 000	-115 000 000	-2 217 462	-96 607 328
Avdrag på lån til videreutlån	25 826 875			-25 826 875	
Mottatte avdrag på videreutlån	-48 135 016			48 135 016	-28 196 084
Netto utgifter videreutlån	-22 308 141	0	0	22 308 141	-28 196 084
Overføring fra drift	-1 793 927			1 793 927	-111 573
Netto avsetninger til eller bruk av bundne investeringsfond	15 728 282	-5 600 000		-21 328 282	5 922 188
Netto avsetninger til eller bruk av ubundet investeringsfond	-3 616 142	-4 400 000		-783 858	-2 890 062
Sum overføring fra drift og netto avsetninger	10 318 213	-10 000 000	0	-20 318 213	2 920 553
Fremført til inndekning i senere år (merforbruk)	0	0	0	0	0

Investeringer i egne varige driftsmidler er 155,2 mill kr i 2021. Sammenliknet med endelig budsjett er avviket på 67,3 mill kr. Avviket skyldes etterslep i fremdriften på flere store investeringsprosjekter. Videre følger en status på de store investeringsprosjektene.

Status de store investeringsprosjektene

Enhet for investeringsprosjekter ble opprettet januar 2021. Enheten består av syv ansatte, seks fulltidsansatte og en prosjektleder for helse, som er ansatt i en fireårsperiode. De fulltidsansatte består av én enhetsleder, fire prosjektledere og en byggeleder. Det arbeides med å ansette en ny prosjektleder, som vil starte i 2022. Det sees videre på å øke bemanningen med ytterligere én prosjektleder i løpet av 2022. Enheten skal gjennomføre alle større bygg- og anleggsprosjekter i kommunen. Det arbeides også med innføring av prosjektveiviseren som styringsverktøy for prosjektene.

Investeringsprogrammet for 2022 – 2029 er som nevnt i budsjett 2022 et ambisiøst investeringsprogram. Gjennomføringen av prosjektene vil være avhengig av prosjektenhetens kapasitet, men også prosjektenes modenhet og kapasiteten i organisasjonen generelt spiller inn. Ved utgangen av 2021 er det enda tydeligere at programmet er ambisiøst og det kan bli utfordrende å gjennomføre alle prosjektene som ligger inne de neste årene. Det vil ved 1 tertialrapport 2022 foretas en gjennomgang av investeringsprogrammet og prosjekter og prioritering av disse.

Enheten har i 2021 hatt et lavt sykefravær.

Byhaven

Budsjett ble i politisk sak 21/143 i desember 2021 vedtatt økt med 5,5 mill. kr. til et nytt totalt budsjett på 57 mill. kr. Dette budsjettet gjelder samlet for alle de fire prosjektene som har pågått i Byhaven. Ved slutten av 2021 var prosjektet nesten ferdig, men det gjenstår noen arbeider som gjøres i begynnelsen av 2022.

Nytt renseanlegg

Groos RA er overbelastet i forhold til den spillvannsmengden anlegget er dimensjonert for. I 2019/2020 ble det gjennomført en mulighetsstudie som beskriver forskjellige alternative plasseringer av nytt renseanlegg, og gir kostnadskalkyler for disse. Kommunestyret har vedtatt å gå videre med forprosjekt for renseanlegg i fjell, med utgangspunkt i eiendommen Industriveien 1. Det er engasjert eget konsulentfirma som gjør et forprosjekt. Forprosjektet var planlagt levert i slutten av 2021, slik at det kan legges frem til politisk behandling i januar/ februar. Dette er dessverre noe forsinket og det er planlagt å legge frem forprosjekt i mars 2022. I investeringsprogrammet er det lagt inn 298 mill kr. Dette vil ikke være tilstrekkelig for et fjellanlegg i Industriveien 1. Under arbeidet med forprosjektet vil det lages en ny kalkyle hvor det vil komme økninger i forhold til tidligere vedtatt budsjett.

Frivolltun og GROM – nødvendig ombygging areal, omsorgsleiligheter og ventilasjonsanlegg med mer

Deler av ombyggingen på GROM er gjennomført. Det var i prosjektet videre planlagt flere arbeider på ventilasjonsanlegg og sprinkling på Frivolltun bo- og omsorgssenter. Prosjekt veikart helse ser på alle behovene til helse under ett, og det er derfor ikke utført videre arbeider på bygget i 2021. På GROM er det planlagt en omgjøring av heldøgns omsorgsbolig (HDO) til institusjonsplasser. Midlene som ikke er brukt i dette prosjektet bør ses i sammenheng med denne ombyggingen, og bør vurderes slått sammen til ett prosjekt. I budsjettpost sykehjemsplasser lokalitet 1, er det satt av midler til mulighetsstudie/forprosjekt for omgjøring fra HDO til institusjonsplasser. Dette arbeidet vil starte i 2022, og vil føre til en beslutning om hva som skjer videre med GROM. Det er kommet flere forslag til ytterligere investeringer ved Frivolltun bo- og omsorgssenter og GROM. Disse er ikke lagt inn, siden det må gjøres en vurdering om videre bruk av byggene innenfor prosjektet eiendom og boliger i helsesektoren.

Utfasing av fossilt brensel

Prosjektet er utført på deler av de opprinnelig opplistede tiltakene. Det har blitt foretatt noen flere grunnundersøkelser, men foreløpig ikke satt i gang nye tiltak. Arbeidene med rensing, igjennfylling og oppgraving av oljetanker ble ferdigstilt i 2021. Det vil i 2022 arbeidet med å definere hva de gjenværende midlene skal benyttes til.

Enøk-investeringer etter energimerking

Det er i 2021 utført oppgraderinger og bytting til roterende varmegjenvinnere på Grimstad ungdomsskole og Jappa skole. Alle vinduer på Kvalifiseringstjenesten er byttet. Det er også gjort flere andre tiltak, som nytt styringssystem på flere bygg, nye varmepumper, oppgradering av varmtvannsberedere og ny belysning. Det gjenstår fortsatt midler som skal benyttes i 2022 til 2024 til nye tiltak.

Seks småhus-prosjektet

Frem til 2020 er det anskaffet fire enkeltboliger. Den ene av boligene (Opplandsveien 82) må rives som følge av branntilløp i 2019. Boligen planlegges erstattet med to nye boenheter. Da det nå ønskes å bygge to bygg på denne tomten, vil man totalt kunne oppnå sju småhus. Husene skal bygges tett på landbruksområde. For å tilfredstille krav i forhold til dette sees det på i utgangen av 2021 på løsninger med å bygge boligene over 2 etasjer for å redusere grunnflaten. Rammesøknaden blir sendt ila mars 2022.

Ny svømmehall

Ny svømmehall er et kapitalkrevende anlegg. Brutto investeringskostnad på de to hallkonseptene er innhentet i en mulighetsstudie fra 2020 indikert til hhv kr 344 mill kr og kr 441 mill kr, eksklusive tomtekostnad. I investeringsprogrammet er det rimeligste alternativet lagt inn og med investeringsoppstart i 2025. Netto investeringskostnad for kommunen vil avhenge av andel andre finansieringsmidler. Størrelse på dette er ikke endelig fastsatt. Det vil være delvis momsrefusjon og muligheter for ulike typer tilskuddsmidler ved etablering av svømmehall. I investeringsprogrammet er tilskuddsmidler og momsrefusjon estimert til ca. kr 90 mill kr, og det vil kunne være muligheter for å øke tilskuddene ytterligere. Dersom anlegget oppføres som et interkommunalt anlegg, vil dette kunne utløse ytterligere kr i tilskuddsmidler.

Det er lagt inn en kostnad for kjøp av tomt i 2022/2023. Det er usikkert om estimatet vil være tilstrekkelig for å kjøpe ut tomten.

Bofellesskap Grooseveien

Det har pågått spregning- og planeringsarbeider i området høsten 2021. Det viser seg ved utgangen av 2021 at fjellet er i en mye dårligere befatning enn først antatt. Det fører til et større arbeid med murer og fjellsikring enn tidligere antatt. Dette blir lagt frem til politisk behandling i 2022.

Bofellesskap Eplehaven

Eplehaven bofellesskap er et privat prosjekt. Utbygger regulerer Frivollhaven, som Eplehaven er en del av. Kommunen skal kjøpe ferdigregulert tomt og kjøre byggeprosjektet til ferdig bygg. Det ferdige leilighetsbygget skal selges til brukerne. Reguleringsplanen ble sendt kommunens planavdeling i juni 2021. Planavdelingen anslår politisk behandling tidligst i mars 2022. Tidspunkt for innflytting anslås tidligst til siste halvår 2023.

Ny Holviga barneskole

Nye Holviga barneskole dimensjoneres i utgangspunktet for 600 elever. Det er i 2021 vedtatt nye kalkyler som er vesentlig høyere enn tidligere estimert. Den nye estimerte totalrammen er på 409 mill kr. Beløpet inkluderer både nytt skolebygg og leie av fullskala modulscole. Kalkylen er basert på et skolebygg i tilsvarende standard som nye Fjære barneskole. Den nye kalkylen gir et øyeblikksbilde ut fra markedssituasjonen per oktober 2021. Det har vært en unormal høy prisvekst for byggevarer siste året.

Fjære skole

I sak 21/5850 i juni 2021 ble det vedtatt at skolen skal dimensjoneres for 350 elever, en økning på 50 elever fra tidligere prosjektstørrelse. Ny investeringskalkyle for prosjektet ble utarbeidet i oktober 2021. Total bruttoramme er 214 mill kr. Økningen fra tidligere estimat skyldes dimensjonsendringen, tilleggsvalg, samt justeringer for prisøkninger på materialer. Det har vært en unormal høy prisvekst for byggevarer det siste året. De miljømessige tilleggsvalgene for solceller på tak, passivhusstandard, lavkarbonbetong og svanemerking økte investeringskalkylen samlet med 2,7 mill kr.

Barnebolig

Det er i 2021 satt i gang utbygging av to boliger i Storgata 87. Disse ble ferdigstilt i desember 2021. Det er omdisponert 5,5 mill kr til dette i eget vedtak PS 21/47. Kommunen eier Trollsvingen 21 og kjøpte i 2021 Trollsvingen 23. Trollsvingen 23 er kjøpt ved hjelp av eiendomsfond, og dette beløpet skal tilbakebetales. I 2022 avsettes midler til tilbakebetaling av tomt og reguleringsarbeider. På grunn av saksgang med omregulering av tomt, må deler av budsjettet flyttes til 2023. Mulighetsstudie vil gi en ny kalkyle som kan føre til endringer i tidligere vedtatt totalramme.

Kulturhuset – fornyelse og ombygging av PAN

I sak PS 20/139 ble det vedtatt ny finansieringsplan med totalramme på 11,4 mill kr, fordelt på bygg (3,6 mill kr) og lydanlegg (7,8 mill kr) Grimstad kulturhus KF skal stå for minimum 2 mill kr av finansieringen. Dessverre har det vært en større økning i priser for varene man trenger til oppgraderingen av bygget i dette investeringsprosjektet. Samtidig er det kommet nye behov for prosjektoppdateringer, som følge av en rask teknologiutvikling. I tillegg har det blitt klart at enkelte elementer ikke har kommet med i tidligere kalkyle, og at kalkylen ikke hadde tatt inn over seg den kompleksiteten dette prosjektet innehar. Summen av dette er at tidligere kalkyler har vist seg å være for lave. Opprinnelig budsjett for bygget var 3,6 mill kr. Budsjettet ble derfor vedtatt økt med 7,2 mill kr til 10,8 mill kr.

Det blir søkt om mindre endring av reguleringsplanen ila. 1 kvartal 2022.

Nytt høydebasseng Solbergåsen

Klargjøring og tilpasninger for nytt anlegg er gjort i 2020, bygging av selve høydebassenget er blitt utført i 2021. Det gjenstår noen mindre arbeider som må ferdigstilles i 2022 grunnet behov for mildere vær.

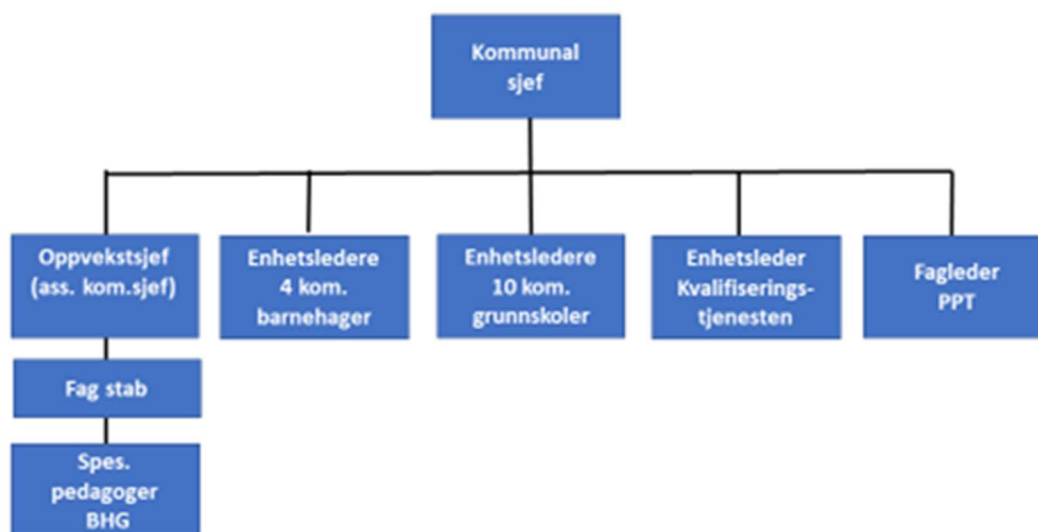
Oppvekstsektoren

	Regnskap 2020	Regnskap 2021	Budsjett 2021	Reg budsjett 2021	Avvik 2021
Oppvekstsektoren					
Oppvekstsektoren - administrasjon	228 360	229 994	236 419	235 127	5 133
Kommunale barnehager	32 442	33 356	28 972	33 531	175
Kommunale skoler	236 741	233 571	220 119	230 019	-3 552
Spesialpedagogisk enhet	13 776	12 855	11 459	12 767	-88
Kvalifiseringstjenesten	16 887	17 149	19 891	20 534	3 385
Oppvekstsektoren	528 206	526 925	516 860	531 978	5 053
Lønnskostnader og NAV-refusjoner	384 086	380 232	351 746	370 302	-9 930
Kjøp av konsulenttjenester	1 176	2 232	507	775	-1 457
Kjøp av andre private tjenester	184 890	187 074	186 663	187 637	563
Alle andre kostnader	70 658	73 142	66 842	72 600	-542
Alle andre inntekter	-112 603	-115 755	-88 898	-99 336	16 419
Netto totalsum	528 207	526 924	516 860	531 978	5 054

Fra og med 2021 ble kultur- og bibliotektlestene flyttet ut fra sektoren. Oppvekstsektoren har derfor bestått av 15 tjenesteenheter, hvorav fire kommunale barnehager og ti kommunale grunnskoler, medregnet Langemyr skole- og ressurscenter, samt kvalifiseringstjenesten. I tillegg har sektoren pedagogisk psykologisk tjeneste (PPT), spesialpedagoger for barnehagene og fagstab.

Organisasjonskartet viser hvordan sektoren var organisert i 2021.

OPPVEKSTSEKTOREN 2021



Grunnkolene inkluderer to rene ungdomsskoler, en 1-10. trinn skole og seks 1-7. trinn skoler. Per 1. august 2021 var det til sammen 3047 grunnskoleelever i Grimstad kommune, hvorav 2855 i de

kommunale skolene. Medio august 2021 var det ca. 1181 barnehagebarn, hvorav 213 i kommunale barnehager. Kvalifiseringstjenesten består av flyktningetjenesten og voksenopplæringen, og hadde 145 elever i 2021.

Utvalgte aktiviteter

Både pandemi og økonomi har begrenset aktivitetsnivået noe, særlig våren 2021. Fysiske møter og aktiviteter utover egen kohort var ikke aktuelt. For eksempel møttes sektorens ledergruppe fysisk for første gang etter sommerferien 2021. Søkelys på streng økonomidisiplin, og krav til å holde budsjett, bidro heller ikke til å øke aktivitetsnivået.

Enhetene evnet likevel å følge sine handlingsplaner og felles overordnede målsettinger. Alternative og digitale møteformer ble hyppig benyttet. Under nevnes noen aktiviteter som har gått på tvers av både enheter og sektorer.

Det vises også til enhetenes egne årsmeldinger for en mer detaljert rapportering om de ulike forhold, utfordringer og aktiviteter.

Investeringsprosjekter

Skoleutbyggingsprosjektene for barneskolene på Fjære og Holviga har blitt svært høyt prioritert, både administrativt og politisk, og det er knyttet store forventninger til prosjektene. De er organisert etter modell av prosjektveiviseren. Prosjekteier, prosjektledelse og styringsgruppe har gjennom hele 2021 hatt jevnlig møter, og fremdriftsplanen har blitt fulgt. Det har også blitt gitt faste rapporteringer til oppvekstutvalget, formannskapet og kommunestyret i tillegg til intern orientering i sektoren. Som en egen del av utbyggingen av Holviga barneskole, er etablering av modulscolebygg fra skolestart høsten 2022 planlagt i et eget delprosjekt. Modulbygg skal erstatte dagens skolelokaler, og fungere som Holviga barneskole til ny skole står ferdig.

Flytting av tjenester på tvers av sektorer

Statsforvalteren i Agder gjennomførte i 2020 et tilsyn rettet mot barn med psykiske utfordringer i alderen 7-12 år. Statsforvalterens rapport konkluderte med at det var for dårlig samhandling, dokumentasjon og systematikk på tvers av tjenestene og profesjonene. Som et tiltak for å møte og å forbedre dette, ble det besluttet å samle tjenester rettet mot barn, unge og deres familier i samme sektor. Formålet var å få til bedre samhandling og komme vekk fra «silobobbing». Dette handlet i korte trekk om å prioritere tidlig innsats og tverrfaglig samarbeid, etablere trygge og gode psykososiale barnehage- og skolemiljøer og sørge for god ledelse på alle nivåer.

Prosess for å få dette på plass startet vinteren 2021. Resultatet av denne prosessen er at fra 2022 ble barnevernstjenesten, helsesykepleier- og jordmortjenesten, Grimstad familiesenter og koordinator og rådgiver for SLT/MOT (SLT = samarbeid om lokale kriminalitetsforebyggende tiltak, MOT = forebyggende arbeid mot mobbing, utenforskap og psykiske vansker) flyttet fra helsesektoren til oppvekstsektoren. Disse tjenestene, sammen med PPT og spesialpedagoger for barnehagene, har blitt samlet i en ny enhet, kalt *barn, unge og familie*. Dette blir også Grimstad kommunes måte å møte barnevernreformen, også omtalt som oppvekstreformen, på. Hovedgrunnen for å gjøre denne omstillingen nå, er nettopp for å kunne møte nye og endrede behov på en ny og annen måte med stadig mindre ressurser totalt sett.

Spesialundervisning og enkeltvedtak til barnehagebarn

Grunnskolen informasjonssystem (GSI) gir informasjon om utviklingen innen spesialundervisning. For inneværende skoleår gis det spesialundervisning etter enkeltvedtak, jfr. opplæringsloven § 5-1 og friskoleloven § 10-1 og friskoleloven § 4-2, i antall årstimer for trinnene.

Fordelingen i timer var slik i 2021:

1.-4. årstrinn	5.-7. årstrinn	Sum 1.-7. årstrinn	8.-10. årstrinn	Sum 1.-10. årstrinn
8 963	12 370	21 333	9 782	31 115

Til sammenligning var fordelingen i timer slik i 2020:

1.-4. årstrinn	5.-7. årstrinn	Sum 1.-7. årstrinn	8.-10. årstrinn	Sum 1.-10. årstrinn
10 384	15 478	25 862	11 053	36 915

I kvalitetsmeldingen 2020-2021 for Grimstad kommune (tilstandsrapporten) er dette temaet nærmere beskrevet. Andelen spesialundervisning har for Grimstad de siste årene ligget noe høyere enn for landet. Tabellen over viser at antall timer har blitt redusert fra 2020 til 2021. Årsaken til dette er ikke analysert. Covid-19 kan også være en medvirkende årsak. På generelt grunnlag har det blitt sett på ulike måter for å snu denne trenden, men arbeidet har i hovedsak vært rettet mot skole.

De spesialpedagogiske ressursene som skal dekke alle barnehagene er begrensede. I arbeidet med å se på hvordan disse best mulig kan benyttes, er det avdekket et stort behov for mer veiledning til barnehagene på hvordan disse i større grad selv kan tilrettelegge for barn med ulike utfordringer. Med slik veiledning kan de spesialpedagogiske ressursene utnyttes mer effektivt. Det er derfor startet et arbeid for å se på hvordan dette best kan løses.

Årstimer med spesialpedagogisk hjelp for førskolebarn i 2021:

Timer med pedagog: 8 202

Timer med assistent: 42 170

Som nevnt over, startet kommunen vinteren 2021 prosessen med å samle flere tjenester som retter seg direkte til barn, unge og deres familier i samme sektor, nettopp for enda tidligere å kunne fange opp årsaker til hvorfor enkelte barn har behov for ekstra hjelp, og dermed kunne sette inn riktige tiltak tidligst mulig. Det skjer derfor en dreining av det individrettede arbeidet til et mer systemrettet arbeid, der hele oppvekstløpet må sees og samordnes i et mer helhetlig perspektiv på tvers av tjenester. I dette arbeidet vil i tillegg til barnehager, skoler og PPT, også flere av de øvrige tjenestene i den nye *enheten barn, unge og familie* bli svært sentrale.

Barn og unges læringsmiljø

Opplæringsloven § 9a (blir nytt kapittel etter endringer i ny opplæringslov), stiller store krav til elevens psykiske og fysiske læringsmiljø. Dette arbeidet pågår nå kontinuerlig. Tilsvarende bestemmelser er kommet etter endringer i barnehageloven, og arbeidet med å få på plass godt planverk og felles systemer for alle barnehagene, er nå ferdig. De private barnehagene og friskolene ble selvsagt invitert til å delta på lik linje med de kommunale aktørene, og de fleste har takket ja til dette.

Etter – og videreutdanning

Det er svært viktig å ha oppdatert og riktig kompetanse i sektoren. Enhetslederne har derfor oversikter over kompetansen, blant annet behov, krav og gap, i egen enhet. Når det gjelder skolene, følger skoleeier dette opp i tråd med nasjonale føringer, og sørger for prioritering og oppmelding gjennom og i regi av Utdanningsdirektoratet (U.dir.). Videreutdanningstilbudene skal

bidra til at flest mulig lærere har kompetanse i tråd med kompetansekravene til undervisning. Kompetansekravene for undervisning skal oppfylles innen 2025.

I 2021 mottok skoleeier 37 søknader om videreutdanning som lærer, to til rektorutdanning, fem til lærerspesialistutdanning og to om funksjon som lærespesialist. U.dir. godkjente alle, med unntak av tre søknader om videreutdanning til lærer. Disse var søknader om profesjonsfaglig digital kompetanse (PFDK).

I tillegg blir det gjennomført kompetanseutvikling i samarbeid med Østre Agder oppvekstforum, Universitetet i Agder (UiA) og Statsforvalteren. Dette er blant annet:

- Dekomp = desentralisert kompetanseutvikling for skolesektoren med hovedfokus på fagfornyelsen
- Rekomp = regional kompetanseutvikling for barnehagene (både kommunale og private barnehager)

Det digitale løftet

Det digitale løftet er en politisk vedtatt satsing i Grimstad, og handler om å møte elevens digitale ferdigheter og læring, særlig knyttet til fagfornyelsen. Digitalisering er i prinsippet måten vi skal jobbe og gjøre ting på fremover. Det skjer en endring fra å være svært analoge, til å bli mye mer digitale. Det er utarbeidet en egen handlingsplan for det digitale løftet. Informasjon om dette ligger på kommunens nettsider. Hovedpunkter i planen er:

1. Lærerens profesjonsfaglige kompetanse
2. Elevens læring med digitale verktøy
3. Infrastruktur, utstyr og teknisk brukerstøtte
4. Administrative systemer og læringsplattform
5. Sikkerhet og personvern

I 2021 har det særlig vært jobbet med å få på plass ny læringsplattform. Informasjonssikkerhet generelt og ivaretagelse av personvernforordningen (GDPR) spesielt, har stått, og står, svært sentralt i dette arbeidet.

Generelt for barnehagene

Barnehagene har i stor grad holdt sine budsjetter. Kommunalsjefen har gjennom hele året hatt tett oppfølging med enhetslederne både når det gjelder fag, personal og økonomi.

I tillegg til de kommunale barnehagene, er det 25 private barnehager i Grimstad. Det skilles nøye på kommunens rolle som barnehageeier og barnehagemyndighet. God organisering og profesjonalitet knyttet til rollene for å ivareta tilliten til kommunes upartiskhet, er og blir særdeles viktig. Etter sektorledelsens oppfatning ivaretas dette på en god måte.

Både de kommunale og de private barnehagene uttrykker at de har et godt samarbeid. Gjennom året er det felles samlinger for henholdsvis barnehagestyrene (lederne), fagsamlinger for pedagoger og andre ansatte og møter med barnehageeierne. I tillegg har sektorledelsen jevnlig møter med lokalt lag av private barnehagers landsforbund (PBL).

Utviklingsarbeidet foregår lokalt i den enkelte barnehage basert på rammeplanen og egne virksomhetsplaner. Covid-19-situasjonen har begrenset utviklingsprosjektene både av hensyn til praktisk gjennomføring, men også av kapasitetsmessige grunner. Tilrettelegging for de mest sårbare barna har hatt høy prioritet under pandemien.

Revidering, eller utarbeidelse av nye retningslinjer og planer, har blitt gjort med involvering fra alle barnehagene.

Lederne i de fire kommunale barnehagene utarbeidet våren 2021 en felles overordnet visjon og felles overordnet mål slik:

- Visjon: Grimstad kommunes barnehager – et eierskap med viten og vilje
- Mål: Barn som mestrer livet

Hensikten med dette var å starte arbeidet med en mer felles og samlet strategi for de kommunale barnehagene. Den enkelte barnehage fikk deretter som oppgave å tilpasse og iverksette dette til lokale forhold i egen barnehage. Arbeidet har startet, men det gjenstår fortsatt en del før dette fungerer helt i praksis.

Barnehagemyndigheten gjennomførte tilsyn med barnehagene i 2021.

Generelt for skolene

Sektorledelse i samarbeid med økonomi har hatt tett oppfølging med skolelederne gjennom månedlige økonomimøter.

I tillegg til de kommunale skolene er det to friskoler i Grimstad, Hesnes montessoriskole og Drottningborg ungdomsskole.

Også for skolene har Covid-19-situasjonen preget skoleåret, samtidig som stram økonomi i noen grad har begrenset handlingsrommet. Felles for skolene er at det fortsatt har blitt jobbet med fagfornyelsen og ny lærerplan.

Nytt felles læreverk for Grimstadskolene

I forbindelse med det digitale løftet og behovet for utskifting av gammelt læreverk, var våren 2021 riktig tidspunkt for å sørge for at alle skolene fremover skal ha samme læreverk. Det ble derfor gjennomført en bred og inkluderende prosess for vurderinger av behov, tilbud og anskaffelse. Resultatet av prosessen ble at skolene selv skulle gå til innkjøp av de bestemte læreverkene, etter hvert som skolene skal skifte ut de gamle. På den måten hadde skolene selv stor påvirkning på graden av bruk av digitale verktøy og ordinære bøker.

Interkommunalt samarbeid og samhandling med andre eksterne aktører

Oppvekstsektoren i Grimstad samarbeider tett med flere aktører utenfor egen organisasjon og kommune. I 2021 har vi samarbeidet med disse:

- Østre Agder oppvekstforum
- RKG oppvekst Agder (regional koordineringsgruppe for oppvekst)
- ABUP (spesialisert helsetilbud til barn og unge med psykiske utfordringer)
- RVTS (regionalt ressurscenter om vold, traumatisk stress og selvmordsforebygging)
- Statsforvalteren
- Fylkeskommunen
- UIA (Universitet i Agder)
- Agder politidistrikt – Grimstad politistasjon

Resultater

Økonomi

Oppvekstsektoren hadde i 2021 et regulert budsjett på 536 253 mill kr. I 2020 endte sektoren opp med et relativt stort merforbruk. Inngangshastigheten for den økonomiske driften i sektoren så i januar 2021 ut som utgangen av 2020. Det ble derfor satt inn et målrettet og sterkt søkelys på å

snu denne tendensen. Ved utgangen av 2021 hadde sektoren et samlet mindreforbruk på 6 365 mill kr.

Årsaken til dette mindreforbruket skyldes i hovedsak to forhold. Kvalifiseringstjenesten fikk et positivt resultat på ca. 3,3 mill kr. Kvalifiseringstjenesten og flyktningshelsetjenesten samarbeider om søknader til IMDI om ulike tiltak rettet mot behov, som kommunen uansett måtte ha funnet løsninger på. I 2021 fikk kommunen innvilget ca. 8,7 mill kr til slike tiltak. Tilskuddsmidlene kom imidlertid inn sent i året, og ble derfor ikke benyttet fullt ut i 2021. Behovene for ulike tiltak til denne gruppen og disse tjenestene, vil imidlertid fortsatt være der. Dette gjelder blant annet tiltak i barnehager og skoler, hvor det utarbeides sakkyndig vurdering fra PPT. Slik sett bør det vurderes om ikke disse ubrukte midlene bør øremerkes til de tiltak det er søkt om. Den andre hovedårsaken til sektorens mindreforbruk skyldtes færre barnehagebarn, og dermed mindre tilskudd til de private barnehagene.

Flere av tjenesteenhetene endte også i 2021 opp med et merforbruk. Dette gjelder i hovedsak grunnskolene. Det må likevel fremheves at enhetslederne jobbet hardt for å dempe merforbruket. Det ble satt inn tiltak, som for alle berørte i enhetene, opplevdes som både vanskelig og krevende. Denne innsatsen bidro til at merforbruket ble mindre enn prognosen tidlig i året skulle tilsi, samt at sektoren totalt sett kom i mål på plussiden.

Også i 2021 har behovet for styrkingstiltak i barnehagene vært stort, og annet personell enn spesialpedagoger har måtte blitt benyttet for å kunne møte enkeltvedtak og behov. Det er derfor et merforbruk på denne tjenesten.

Sykefravær

Tabellen viser sykefraværet totalt for sektoren i 2021.

Jan	Feb	Mars	April	Mai	Juni	Juli	Aug	Sept	Okt	Nov	Des
8,2%	9,1%	8,9%	9,1%	10,5 %	8,3%	9,1%	5,9%	8,1%	9,0%	11,5 %	9,6%

Covid-19-situasjonen har også i 2021 preget fraværet i sektoren. Barnehager og skoler har i hovedsak fulgt nasjonale føringer og trafikklysmodellen. Kvalifiseringstjenesten har fulgt de videregående skolenes nivå knyttet til dette. Gjennom året har det i hovedsak vært holdt på gult nivå, som betyr åpne enheter, med krav til kohortinndeling i tillegg til strenge hygienetiltak. Fra sommeren og høsten 2021 ble samfunnet som helhet gradvis åpnet opp, for deretter å bli mer stengt ned igjen utover høsten.

Ansatte i oppvekstsektoren har hele tiden vist meget stor fleksibilitet, og tilpasset seg stadig nye føringer på en utmerket måte. Det er stor grunn til å anta at innsatsen knyttet til smitteverntiltak i barnehager og på skoler, har bidratt sterkt til at smittespredningen totalt sett frem til før nyttår ble så lav som den ble. Smitteforebyggende tiltak, inndeling i kohorter, tilpasning til ulike nivåer og høyere fravær har imidlertid ført til at undervisning og planlagte aktiviteter måtte gjennomføres på en svært annerledes måte, og i noen tilfeller avlyst.

I tillegg til Covid-19-situasjonen, har det vært som normalt relatert til annet fravær, og da særlig langtidsfravær.

Merforbruket i enhetene i 2020, skyldtes i hovedsak økte lønnskostnader. Det vil si at noen enheter hadde flere på lønningslista enn de hadde budsjett til, samt at det i flere tilfeller ble satt inn vikarer eller ekstra bemanning, som det ikke var budsjettet med. De tiltakene som flere enheter satt inn våren 2021, for å holde tildelt budsjett og harmonisere sitt nye normalnivå, handlet derfor om å redusere antall ansatte. For å unngå oppsigelser, ble denne prosessen gjort så naturlig som mulig,

ved at ansatte som sluttet av ulike grunner i liten grad ble erstattet. Enhetslederne måtte derfor omorganisere og tilpasse budsjett og drift på en annen måte enn tidligere. Alle enhetene skulle derfor fra oppstart i barnehager og skoler høsten 2021, være på sitt nye normalnivå. Merforbruket i noen få enheter, synliggjør imidlertid at det fortsatt gjenstår noe arbeid knyttet til dette. Det som særlig vanskeliggjør dette arbeidet, er hensynet og krav til bemanningsnorm.

Sektorens mål

I 2021 har sektoren jobbet etter kommunens tre felles overordnede mål. I tillegg har enhetene hatt egne delmål relatert til egne virksomhetsplaner, som kommer frem i enhetenes årsmeldinger. Tabellen under viser de tre felles overordnede målene for kommunen og sektoren i 2021.

MÅL	VEIEN TIL MÅLET (TILTAK)	FORVENTET RESULTAT	RESULTAT
Gå i økonomisk balanse og levere på budsjett-vedtak	Kontinuerlig fokus og god oppfølging	Holde økonomiske rammer	Sektoren har samlet et mindreforbruk, selv om enkelte enheter har merforbruk Mål = oppnådd
Styrke omdømmet	Levere gode tjenester og synliggjøre dette i forhold de gitte forutsetninger (rammer)	Fornøyde brukere	Positivt at økonomisk ramme ble holdt Sektoren har håndtert Covid-19 situasjonen på en god måte Generelt fornøyde brukere og få klager Leverer gode tjenester Flere positive medieoppslag Mål = oppnådd
Gjennomføre vaksinasjon og komme ut av korona-situasjonen	Bistå med å følge nasjonale og lokale føringer Ivareta smitteverntiltak	Fullført vaksinerings Tilbake til ordinære barnehage- og skolehverdag	Sektoren har bidratt godt i Covid-19 situasjonen generelt og i tiltak knyttet til sektoren spesielt Mål = oppnådd

Kvalitetsoppfølging og internkontroll

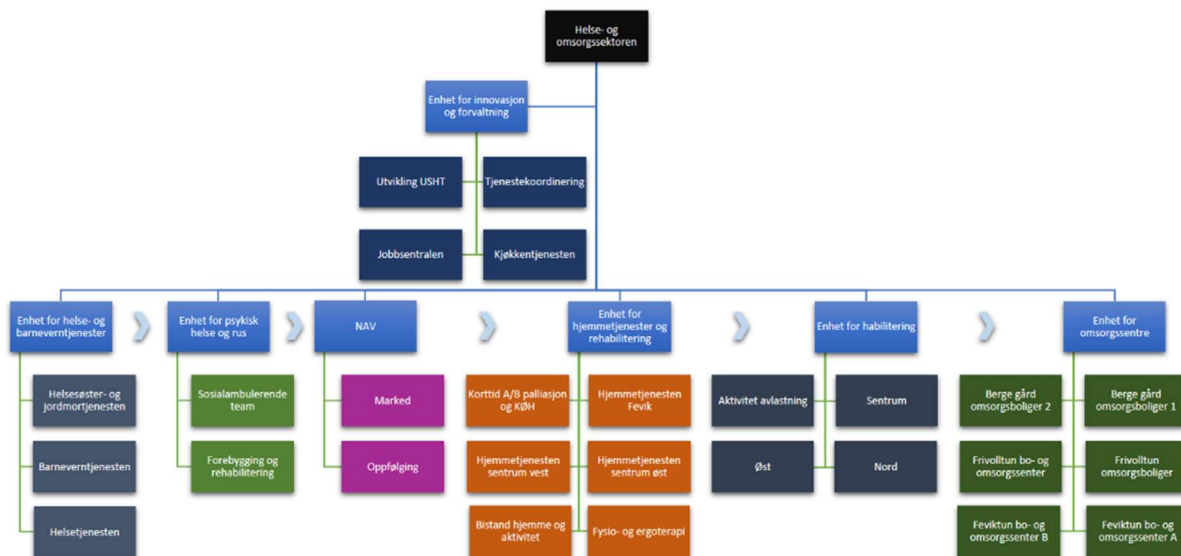
Interkontroll følges prinsipielt opp gjennom linja i henhold til delegering. Sektoren benytter kommunes felles systemer der dette er mulig, og fagsystemer der dette er nødvendig og eller hensiktsmessig. Oversikten for fagsystemer og kvalitet- og internkontrollsystemer under er ment for å vise hvordan dette foregår i praksis:

System	Hva	Innhold	Oppfølging	Når	Ansvarlig internkontroll
P360	Sak og arkiv	Ulik saks-behandling og lagring av dokumenter	Saksbehandler	Kontinuerlig	Leder
QM+	Kvalitet og internkontroll Dokument-bibliotek	HMS, kvalitet, avvik, retningslinjer, rutiner og lovverk	Alle ansatte	Kontinuerlig	Leder
Stratsys	Rapportering	Tertial og årsberetninger	Leder	Årshjul	Leder
Xledger	Økonomi	Regnskap	Attestant, anviser, leder	Kontinuerlig	Leder
Moava 1310	Opplærings-loven kap. 13	Skoleeiers oppfølging	Skoleledere	Årshjul	Skoleeier

Visma Flyt PPT	Fagsystem	PPT dokumenter og vurderinger	Saksbehandler	Kontinuerlig	Leder
Visma Flyt skole	Fagsystem	Adm. System Foresatte / elev oppfølging	Ansatte skole	Kontinuerlig	Leder
Visma flyt timeplan	Fagsystem	Timeplan og tids-registrering Fravær / vikar	Ansatte skole	Kontinuerlig	Leder
Visma Flyktning	Fagsystem	Dokumenter og vurderinger	Saksbehandler	Kontinuerlig	Leder
Visma voksen-opp-læring	Fagsystem	Dokumenter og vurderinger	Saksbehandler	Kontinuerlig	Leder
Vigilo	Barnehage-system	Opptak og info til foresatte	Barnehage-myndighet	Årshjul	Leder

Helse- og omsorgssektoren

Organisasjonskart



Regnskap 2021

	Regnskap 2021	Reg budsjett 2021	Avvik 2021	Budsjett 2021	Regnskap 2020
Fellesområdet	5 981	6 248	267	6 830	5 763
Innovasjon og forvaltning	50 470	50 686	216	35 888	41 080
Helsestjenesten	105 586	104 269	-1 317	94 342	101 435
Enhet for psykisk helse og rus	42 942	43 943	1 001	42 600	42 746
NAV	56 808	57 237	429	57 030	57 704
Hjemmetjenester og rehabilitering	139 558	131 416	-8 143	120 870	123 574
Enhet for habilitering	139 932	129 465	-10 467	120 945	133 833
Enhet for omsorgssentre	109 018	112 653	3 635	103 802	113 167
Helse- og omsorgssektoren	650 295	635 916	-14 379	582 307	619 303
Lønnskostnader og NAV-refusjoner	605 248	583 131	-22 117	538 874	562 312
Kjøp av konsulenttenester	2 672	1 111	-1 561	881	2 949
Kjøp av andre private tenester	59 199	54 426	-4 773	48 291	54 721
Alle andre kostnader	130 321	120 701	-9 620	113 869	133 039
Alle andre inntekter	-147 144	-123 452	23 692	-119 608	-133 718
Netto totalsum	650 295	635 916	-14 379	582 307	619 303

Sykefravær

Måleindikator	2020	2021	Endring
Korttid	2,5%	2,5%	0%
Langtid	9,6%	8,9%	-0,7%
Sum	12%	11,4%	-0,7%

	Sykefraværsprosent	Sykefraværsprosent
	2020	2021
Helse- og omsorgssektoren	11,97 %	11,37 %
Innovasjon og forvaltning	6,84 %	7,04 %
Helsetjenesten	9,70 %	12,29 %
Enhet for psykisk helse og rus	13,77 %	11,50 %
NAV	11,52 %	5,60 %
Hjemmetjenester og rehabilitering	13,34 %	11,87 %
Enhet for habilitering	12,55 %	13,15 %
Enhet for omsorgssentre	12,83 %	11,74 %

Årsverk

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Faste årsverk	614,3	619	4,7
Midlertidige årsverk	90,5	121	30,5
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	704,8	740	35,2

Heltid

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	71,4%	72,2%	0,8%
Heltidsandel fast ansatte	30,9%	33,5%	2,6%

Enhet	31.12.2021						31.12.2020					
	Gj. Stillingsstørrelse	Andel heltid (100%)	Andel deltid (80-99,9%)	Andel deltid (60-79,9%)	Andel deltid (25-59,9%)	Andel deltid under 25%	Gj. Stillingsstørrelse	Andel heltid (80-100%)	Andel deltid (60-79,9%)	Andel deltid (25-59,9%)	Andel deltid under 25%	
Grimstad kommune	78 %	51 %	11 %	15 %	16 %	7 %	77 %	59 %	15 %	18 %	9 %	
Stab og støtte	99 %	91 %	9 %				95 %	94 %		3 %		
Samfunn og miljø	93 %	83 %	5 %	5 %	8 %	0 %	91 %	84 %	6 %	12 %		
Kultur- og oppvekst	82 %	58 %	10 %	11 %	17 %	4 %	81 %	67 %	11 %	18 %	4 %	
Helse og omsorg	72 %	37 %	13 %	20 %	17 %	12 %	70 %	46 %	21 %	19 %	15 %	
Innovasjon og forvaltning	90 %	77 %	6 %	6 %	9 %	3 %	88 %	77 %	10 %	12 %	1 %	
Helse- og barneverntjenesten	88 %	72 %	12 %	4 %	7 %	4 %	91 %	86 %	7 %	3 %	4 %	
Psykisk helse og rus	83 %	56 %	9 %	20 %	8 %	6 %	79 %	59 %	26 %	7 %	9 %	
NAV	100 %	100 %					100 %	100 %				
Hjemmetjenester og rehabilitering	65 %	27 %	12 %	22 %	20 %	19 %	59 %	34 %	19 %	23 %	25 %	
Enhet for habilitering	70 %	31 %	15 %	21 %	26 %	7 %	70 %	45 %	22 %	23 %	13 %	
Enhet for omsorgssentre	66 %	22 %	17 %	28 %	15 %	18 %	64 %	36 %	28 %	22 %	16 %	

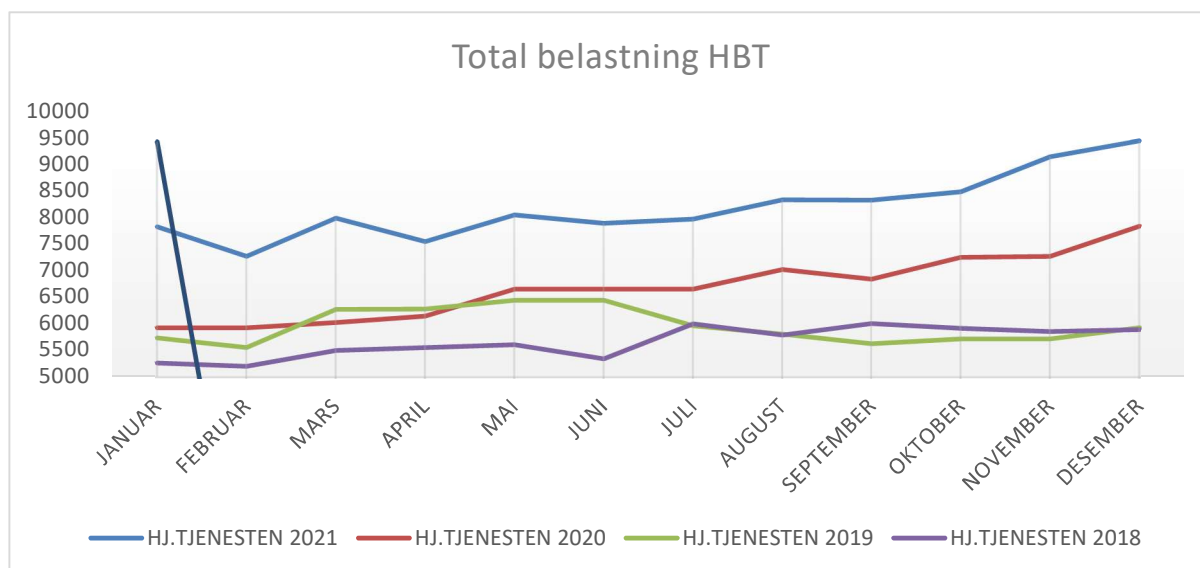
Andelen heltidsansatte med fast stilling har økt med 2,6% i løpet av 2021. I tabellen for 2020 er andel med heltid definert som stillinger på 80-100%, og utgjorde for sektoren 46%. Til sammenligning har dette tallet økt til 50% for 2021. Sektoren har søkelys på å økte andel heltidsstillinger, og da først og fremst stillinger i 100%. Alle stillinger som skal lyses ut i sektoren må godkjennes av kommunalsjef før utlysning.

Hovedutfordringer

2021 har vært et år med mange utfordringer, men en vil særlig peke på fire hovedutfordringer; demografisk utvikling, pandemisituasjonen, fastlegesituasjonen og eiendomsmassesituasjonen; utfordringer som skal håndteres innenfor faglige, økonomiske og personellmessige rammer. Den demografisk utvikling er meget krevende å håndtere innenfor tildelte rammer, da det i utgangspunktet ikke gis økonomisk kompensasjon for økt etterspørsel av tjenester.

Sektoren har gjennom flere år belyst utfordringen når det gjelder antall legehjemler/rekruttering i kommunen. Gjennom 2021 er det behandlet flere viktige saker for å kunne belyse situasjonen, slik at tiltak kunne iverksettes.

Volumveksten er både i aldersgruppen over 80 år, men også for andre aldersgrupper. Vedtaksstatistikk for 2021 viser en jevn økning av vedtakstimer gjennom året i alle hjemmetjenestegruppene. Vedtakstimer ved årets slutt viser 98 300 timer. Til sammenligning var det 80 200 vedtakstimer i 2020. Statistikken viser at innbyggere får flere tjenester enn tidligere. Økning i tjenester har ført til ekstra innleie.



Organisasjonsendringer

Basert på beslutning om å bygge opp «nye oppvekst», har sektoren bidratt med innspill og personell inn i dialogprosesser for å gjøre overgangen til oppvekstsektoren så god som mulig. Fra 01.01.22 er deler av enheten helse- og barnevern overført til oppvekstsektoren; helsestasjon-/jordmortjeneste, barnevern, Grimstad familiesenter/Familiens hus, PMTO-rådgivere.

Selv om den nevnte enheten er redusert, er det besluttet å opprettholde enheten på grunn av store utfordringer når det gjelder legesituasjon, smittevern, samfunnsmedisin og miljørettet helsevern. På grunn av stor arbeidsbelastning på kommuneoverlegene, er enhetslederansvaret overført til tidligere avdelingsleder.

Enhet innovasjon og forvaltning overtok i løpet av året organisering og ledelse av tre covid-team; smittesporing, testing og vaksinerings.

Resultater

For kommunen har det vært stor enighet om at håndtering av pandemien skulle ha prioritet. Helse- og omsorgssektoren har på flere områder bidratt massivt til at kommunen har håndtert utfordringen på en klok og faglig hensiktsmessig måte.

Økonomi

Tabellen under viser et overforbruk på 14.379 mill kr. Dette er betydelig høyere enn hva prognosene har lagt til grunn. Sektoren legger til grunn at overforbruket vil bli redusert ved at refusjoner for ressurskrevende tjenester blir høyere enn lagt til grunn i kommunens regnskapsavslutning.

I kommunedirektørens forord til budsjett 2021 ble det pekt på at budsjettet var basert på usikre forutsetninger. Sektoren har jobbet mot en forpliktende nedbemanningsplan hvor det er pekt på reduksjon i definerte stillinger. Stillinger som ble fjernet jobbet opp mot tidlig innsats, hjelpemidler, psykologisk bistand mv. Med denne bakgrunn ble det våren 2021 gjennomført risikoanalyse, som også ble gjenstand for politisk behandling, hvor det ble fremhevet kompleksiteten i nedbemanning. I årets tertialrapport ble sektoren pålagt å fortsette nedbemanning, inkludert gjennomgang av årsplaner.

I budsjett 2021 ble barnevernet styrket.

Tap av inntekter ved kjøkkendriften og jobbsentralen er ikke kompensert, størrelsesorden 650 000 kr, Sektoren har hatt store kapasitetsutfordringer, særlig med tanke på økning i antall vedtakstimer i de hjemmebaserte tjenestene.

Investeringsprogram

I 2021 er det jobbet målrettet med å få på plass en egen prosjektledelse som kan ivareta sektorens investeringsprogram. Investeringsprogrammet bygger på sektorens årlig eiendomsmasserapporter.

Sykefravær

Sykefraværet for 2021 er på 11,37 %, som er en liten nedgang fra 2020. Fire av syv enheter har hatt nedgang i sykefraværet. Det er relativt stor forskjell mellom enhetene, og internt i den enkelte enhet. Sektoren har ikke klart å nå måltallet, selv om det er jobbet systematisk med sykefraværsoppfølging. I hvor stor grad sykefravær har sammenheng med pandemisituasjonen, er det vanskelig å si.

Det jobbes systematisk med sykefraværsoppfølging via NED-prosjekt, samtaler med den enkelt sykemeldte og Dialogplassen. Kommunens retningslinjer for sykefraværsoppfølging følges, og Dialogplassen benyttes systematisk. Det har vært krevende å jobbe med sykefraværsoppfølging siden volumet til tider har vært stort, og at det har vært andre presserende oppgaver.

På grunn av pandemien har det til tider vært utfordrende å håndtere sykefraværet fordi det har vært mye korttidsfravær og utfordringer med tilgang til personell ved bemanningsbehov opp mot pandemien. Kommunen har vært i den heldige situasjonen at pensjonister og frivillige har meldt seg til tjeneste. I tillegg har det blitt jobbet på tvers av enhetene. Sektoren har også mottatt viktig hjelp fra andre sektorer – spesielt må nevnes samfunns- og miljøsektoren og kommunikasjonsavdelingen.

Årsverksutvikling

Det er vedtatt at økonomisk styring skal gå via tildelte økonomiske rammer og ikke via årsverksstyring. Men fordi man operer med turnuser er det viktig å ha kontinuerlig søkelys på årsverksutvikling. Antall årsverk har økt, men det har direkte sammenheng med innvilget tjenestevedtak opp mot blant annet demografisk utvikling. Det er særlig på midlertidige årsverk at det er økning.

Her ligger årsverk knyttet til oppretting av tre ulike team i forbindelse med koronasituasjonen: vaksineteam, smittesporingsteam, testteam og økt kapasitet for smittevernlege.

På grunn av smittefare, er det i tillegg opprettet årsverk og nye lokasjoner i forbindelse med dagsenterdrift ved hjemmebaserte tjenester og habilitering. Dette er stillinger som ikke er

fast opprettet, men som kommer frem i årsverksoversikten. Stillingene blir finansiert via koronamidler og er blitt orientert om i kriseledelsen.

Ved økt vedtaksmengde er det leid inn ekstravakter i hjemmebaserte tjenester. Dette kommer i tillegg ekstravakter til enkeltbrukere, som har store behov for helsetjenester.

I midlertidige årsverk ligger også vikarstillinger ved sykdom og svangerskapspermisjoner.

Utvalgte aktiviteter

Kommunens mål for sektoren er nedfelt i kommunedelplanen fra passiv hjelp til aktiv mestring 2014 – 2026

***Tidlig innsats * Aktiv brukerrolle * Kunnskapsbasert praksis og kvalitet * Innovasjon**

Sektorens mål 2021, vedtatt i budsjett 2021

- Økonomi i balanse gjennom kapasitetsstyring av tjenestevedtak og årsverkskontroll
- Utvikle ny kommunal innsatstrapp
- Søkelys på videre planlegging av boliger med heldøgnsomsorg, institusjonsplasser og Helsesenter
- Øke innføringstakten av eHelse og trygghetsteknologi

Innledning

For å stå best mulig rustet til levere gode, fremtidsrettede og bærekraftige helse- og omsorgstjenester, har kommunens helse- og omsorgssektor de siste årene stått i mange utviklings- og omstillingsprosesser. Sektorens bærekraft har blitt utfordret på det sterkeste via «annerledesårene 2020 og 2021».

Medarbeidere har midlertidig fått endret arbeidsoppgaver, nye team er opprettet, dagsenterdrift er flyttet, nye digitale løsninger/plattformer er satt i drift og smittevernarbeidet har fått sin renessanse.

KOSTRA-tall har de senere årene særlig pekt på to områder hvor kommunen fremdeles har utfordringer, helsetjenesten herunder blant annet antall fastlegehjemler og ressursmangel i kommunens barnevern. Gjennom 2021 er det jobbet aktivt med å øke opp antall fastlegehjemler og årsverk i barnevernet.

Pleie- og omsorgssektoren ligger KOSTRA-messig under når man måler opp mot landsbasis, men ved korrigering på kommunetype ligger pleie og omsorg over, det sammen gjelder til en viss grad for sosialområdet.

Sektoren har fremdeles utfordringer med å levere lovpålagte helse- og omsorgstjenester innenfor tildelte rammer. Dette er kommet frem i tertialrapporter og månedlige orienteringer. Samtidig med dette er det klare forventninger om å gjennomføre kutt i tjenestene, jamfør budsjettvedtak og tertialrapporter.

Den varslede demografiske utviklingen tilsier at Grimstad kommune, på lik linje med de fleste andre kommuner, vil få en signifikant økning i antall pleietrengende eldre.

Utviklingen av eiendomsmassen relatert til helse- og omsorgstjenestene, har et ikke ubetydelig etterslep. Det er av stor viktighet at dette blir et prioritert område fremover, for at kostnadene ved å drive disse tjenestene ikke skal øke betraktelig, som en konsekvens av en eldre og uhensiktsmessige bygningsmasse. Dette arbeidet krever koordinering og samarbeid mellom sektorene, samt politisk vilje til å fortsette å prioritere sektorens investeringsprogram i en stram kommuneøkonomi.

Gjennom pandemiårene har kommunen og sektoren på mange områder jobbet annerledes enn tidligere. Noe som har vist at det er evne og vilje til å tenke innovativ og raskt for å få hensiktsmessige nye tiltak raskt på plass.

Med bakgrunn i de vedtatte målene, vil vi i de følgende sette søkelys på tiltak som det er jobbet målrettet med gjennom 2021. Sektoren med underliggende enheter har jobbet målrettet mot vedtatt målbilde. I det følgende vil en informere om resultat og aktivitet opp mot mål.

Målene er operasjonalisert i den enkelte enhets virksomhetsplan og årsrapport. I årsmeldingen har den enkelte enhet satt trafikklys på måloppnåelsen. I det store har sektoren levert på meget godt på måloppnåelse.

Sektoren har fått på plass fritt brukervalg innenfor brukerstyrt personlig assistanse.

Resultat og aktivitet

Mål: Økonomi i balanse gjennom kapasitetsstyring av tjenestevedtak og årsvervskontroll

De fleste enhetene leverer tjenester innenfor rammen. Som informert om gjennom hele 2021, er det enhet hjemmebaserte tjenester og rehabilitering og enhet habilitering som har de største utfordringene når det gjelder tildelte økonomiske rammer.

Prognosen som ble gitt i forbindelse med 2. tertialrapport, var et merforbruk på i underkant av rundt 8 mill kr.

Helse- og omsorgssektoren har ved utgangen av 2021 et merforbruk i budsjett på 14,4 mill kr. Resultatet er svakere enn hva som ble kommunisert i prognosen i gitt i 2. tertialrapport. Enhet habilitering, enhet for hjemmebaserte tjenester og rehabilitering, og barnevernstjenesten har de største avvikene. Årsresultatet er svakere enn prognostisert, noe som har sammenheng med ikke avsluttet refusjonskrav opp mot ressurskrevende tjenester, dette i størrelsesorden 3,5 mill kr.

Men det er gledelig at flere av enhetene har et økonomisk resultat som balanserer med tildelte økonomiske rammer. Blant annet har enhet omsorgssentre i 2021 klart å styre driften ned på rammen.

Hovedårsaken til merforbruket er sykefravær, vakanser i turnus, overtid og nye kostnadskrevende vedtak, blant annet på brukerstyrt personlig assistanse (BPA) og barneboligdrift. Lønnskostnaden er den desidert største utgiftsposten for sektoren. Avviket på lønnsbudsjettet er på hele 22,1 mill kr. Kommunen mottar årlig tilskudd til ulike prosjekter som blir gjennomført i løpet av året. Tilskuddene finansierer dermed deler av lønnsutgiften. I 2021 er det inntektsført 89,8 mill kr i eksterne tilskudd i sektoren, det er 13,8 mill kr mer enn hva som er budsjettet.

Sektoren har også store kostnader knyttet til kjøp av tjenester fra private og offentlige institusjoner. Det er spesielt innenfor enhet for habilitering og enhet for helse- og barneverntjenester at disse kjøpene blir foretatt. Tilskudd til fastlegeordningen og fysioterapeuter er inkludert i disse kjøpene. Totalt er det kjøpt tjenester som erstatter egenproduksjon for 81,2 mill kr. Merforbruket på disse postene er på ca. 5,9 mill kr. Enhet for habilitering og barnevern står for de største avvikene. Enhet for habilitering har nedjustert omfang på et av kjøpene. De største beløpene på disse postene er fordelt som følger:

- Habilitering 34,9 mill kr
- Driftstilskudd leger 11,55 mill kr

- Legevaksordningen 9,0 mill kr
- Barnevernskjøp 4,8 mill kr
- Driftstilskudd fysioterapeuter 4,9 mill kr

Ressurskrevende tjenester

Grimstad kommune sender refusjonskrav for 33 mottakere av ressurskrevende tjenester i 2021. Fristen for innlevering av disse refusjonskravene til revisor er 11. mars 2022. Revisjonen har frist til 2. mai 2022 med å godkjenne kravet, og sende det til Helsedirektoratet. Refusjonen beregnes ut ifra direkte tjenester som er gitt til hver bruker, minus et innslagspunkt som fastsettes i Statsbudsjettet. Innslagspunktet (egenandel) for ressurskrevende tjenester er i 2021 på 1,47 mill kr. Har brukeren en diagnose som psykisk utviklingshemmet, trekkes det ytterligere fra en verdi på 768 000 kr. Bakgrunnen for dette uttrekket er at kommunen har fått denne verdien innberegnet i rammetilskuddet. Innslagspunktet for en bruker med diagnose psykisk utviklingshemming er for 2021 på ca. 2 238 000 kr, innslagspunktet for 2020 var på 2 174 000 kr. Egenandelen som kommunen selv må dekke, har steget med 64 000 kr fra 2020 til 2021. For en bruker uten diagnose psykisk utviklingshemming har innslagspunktet steget med 40 000 kr, eller 2,8 %, noe som tilsvarer rammen for lønnsoppgjøret i 2021.

Grimstad kommune har 16 mottakere av ressurskrevende tjenester med diagnosen psykisk utviklingshemming. Dette er en økning på en person fra 2020 til 2021. Det er 17 mottakere av ressurskrevende tjenester uten en slik diagnose.

I perioden 2018 til 2020 har antall registrerte innbyggere i kriteriet «psykisk utviklingshemmede 16 år og over» steget fra 86 til 89. Veksten innenfor dette kriteriet har gitt Grimstad kommune et økt rammetilskudd på rundt 2,2 mill. kr. Sektorens ramme har ikke blitt kompensert for veksten, selv om tjenestene leveres innenfor tjenesteområdene sektoren dekker.

Anslaget for refusjoner for ressurskrevende tjenester er, som vist over, senere enn fristen for å ferdigstille kommunens regnskap for 2021. Inntekten som er ført i regnskapet er slik sett et anslag på inntekten, endelig resultat foreligger ikke før nærmere juni/juli 2022. I regnskapet for 2021 er det lagt inn et anslag på 46,7 mill kr i refusjoner på denne ordningen. Innrapportert refusjonsgrunnlag til revisjonen/Helsedirektoratet viser at det er inntektsført for lav refusjon, og da spesielt innenfor enhet for habilitering. Grimstad kommune fikk i 2020 45,1 mill kr i refusjon for denne brukergruppen.

Sektoren jobber intensivt med vakante vakter og innleie av vakter. Omlegging til årsplaner og månedlige rapporter fra bemanningstjenesten er blant grepene som er tatt for å få bedre kontroll og fokus ute i enhetene og avdelingene. Tiltakene ser ut til å fungere etter forventningene. Vakante vakter koster kommunen store summer årlig. Arbeidet med å fylle opp vakante stillinger reduser usikkerhet i den daglige driften og behovet for å leie inn personell.

Statlig tilskudd til dagsenter/-aktivitetsdrift ble vesentlig redusert fra 2020. Ved hjelp av koronamidler har det vært mulig å opprettholde deler av driften ved blant annet at det ble åpnet for alternativ drift i Føreidsgate deler av 2021. Som en konsekvens av pandemien er dagaktivitetstilbudet også styrket i andre enheter. Men situasjonen har vært krevende både for brukere, pårørende og medarbeidere da det av smittevern hensyn har vært nødvendig med særlige "føre var" tiltak.

På grunn av reduksjon i antall bosettinger, er arbeidet med å ta ned kapasitet videreført i 2021.

Helse- og omsorgssektoren fått søkt og fått innvilget tilskudd i 2021 på cirka 13,3 mill kr.

Koronakompensasjon

Samlet sett har sektoren blitt tilført 33,4 mill. kr som kompensasjon for merkostnader i forbindelse med pandemien, ca. 22,8 mill. kr er relatert til økte lønnsutgifter. Det er kostnader som er ført på de to prosjektene som er opprettet for koronautgifter og vaksinasjonsutgifter, som er kompensert. I enkelte tjenester, spesielt på kjøkkentjenesten og jobbsentralen, har det vært til dels betydelig inntektssvikt knyttet til pandemisituasjon. Innenfor andre tjenester, spesielt barneverntjenesten, har det påløpt merkostnader som indirekte kan relateres til pandemien. Slike inntektsbortfall eller merkostnader er vanskelig å kostnadsføres fortløpende, men blir ofte omtalt som indirekte kostnader i forbindelse med pandemien. Sektoren har ikke fått kompensert noen indirekte kostnader.

Innleie av vikarer

Pleie- og omsorgssektoren har betydelige utgifter knyttet til innleie av vikarer/ekstrahjelp. Dette på grunn av økte vedtakstimer i *enhet hjemmebaserte tjenester rehabilitering* og avlastningen i *enhet for habilitering*.

Gjennom flere år er det blitt jobbet målrettet med å redusere kjøp av private vikartjenester, noe som kommer frem i tabellen under.

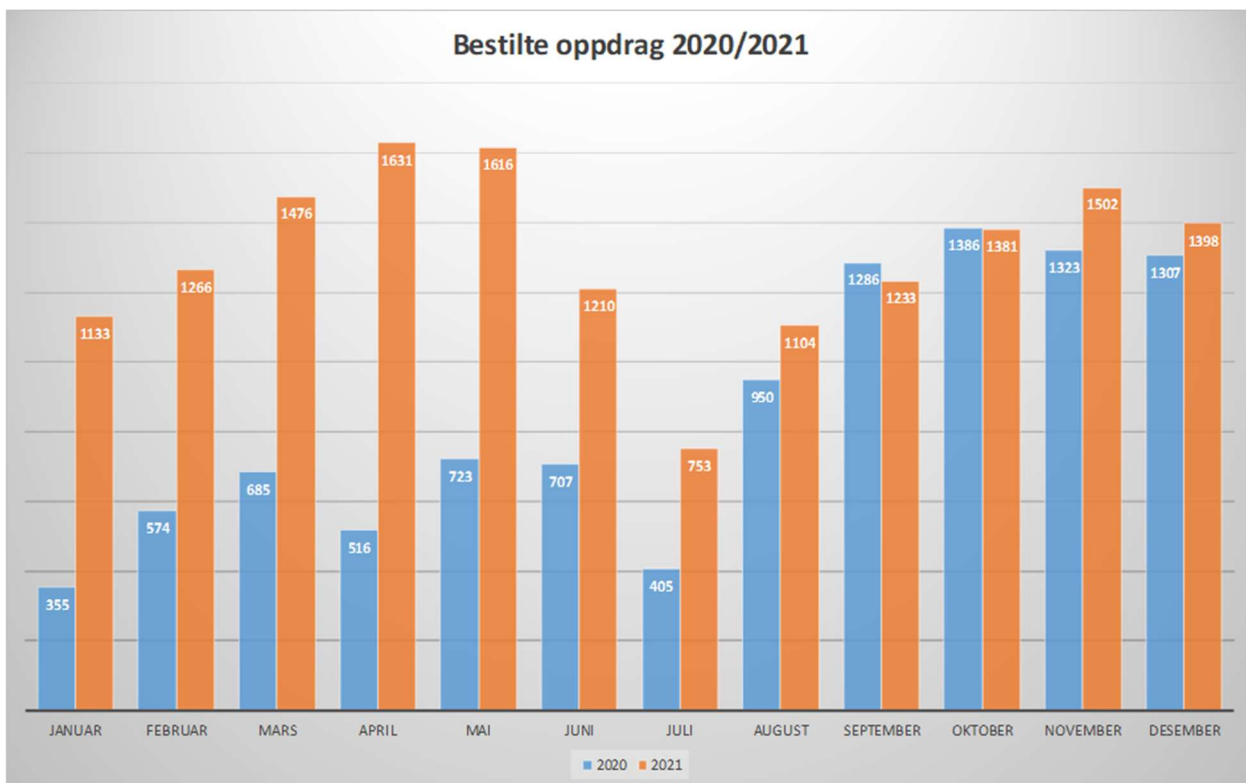
Kjøp av vikartjenester	2018	2019	2020	2021
Sum innleie, tusen kroner	-7 986 758	-1 085 452	-310 929	0

Bemannings-tjenesten

Bemannings-tjenesten har vist at det har vært et meget godt organisatorisk grep. Erfaringen med innleietjenesten er at dette oppleves som god støtte i avdelingene. De ansatte i ressursteamet er fornøyd med arbeidsformen og trives godt.. Det er et tett og godt samarbeid med avdelingslederne i de aktuelle avdelingene. Alle aktuelle avdelinger i sektoren får tjenester av bemannings-tjenesten, og det jobbes med å utvide tilbudet til barnehagesektoren. Arbeidsmengden for bemanningskoordinatorerne har økt betraktelig nå når alle avdelingene er med, og en stadig større del av innleie av vakter skjer fra bemannings-tjenesten. Det jobbes kontinuerlig med å tilpasse rutiner og kommunikasjon. Det er jevnlig samarbeidsmøter mellom bemannings-tjenesten og enhetene, der det deles erfaringer og diskuteres problemstillinger.

Totalt er det bestilt 15 703 vakter.

Dette er oversikt over bestilte oppdrag til bemannings-tjenesten i 2020/2021:



Det har vært en stor utvikling i antall bestilte oppdrag i løpet av 2020 og 2021 etter at alle turnusavdelingene i sektoren har blitt tilknyttet bemanningstjenesten.

Grimstad kommune ved bemanningstjenesten, er en sentral aktør i anskaffelsesprosjektet for nytt ressursstyringssystem. Dette er et samarbeid mellom ni kommuner, der Grimstad skal være pilotkommune.

Kalenderplan (årsplan)

Alle avdelingene har flere ganger utarbeidet ikke-rullerende arbeidsplaner. Erfaringene fra første runde er tatt med i videre arbeid, for å jobbe med en best mulig prosess for alle involverte parter. Den store fordelen med ikke-rullerende arbeidsplaner, er at avdelingene kan skreddersy hvor mye bemanning som skal være på jobb, etter både aktivitet og kalender. Ved at planen endres regelmessig må avdelingene hele tiden ha god oversikt over driftsbehov og bemanning. I en tradisjonell rullerende arbeidsplan er det store utfordringer med å treffe riktig på kompetansebehovet, spesielt i høytider og på bevegelige helligdager. I en ikke-rullerende arbeidsplan har man mulighet til å tilpasse kompetansebehovet på en bedre måte. Dette kommer tjenestemottakerne til gode i form av en mer stabil kvalitet på tjenestene, og er hensiktsmessig for avdelingens budsjett. Dette vises tydelig i de analysene som er gjort av innleie på helligdager. På samme vis får sektoren en bedre drift og bemanning i hovedferieperioden. Det planlegges ferie på 4-5 uker for alle ansatte. Ved at dette er klart i god tid, løses vikarbehovet i stor grad med kjente medarbeidere. Ansatte som jobber deltid, kan få tilbud om en økning i stillingsstørrelse i planen. For den enkelte er det viktig for egen økonomi og gir forutsigbarhet. For driften er det kvalitetshevende når vikarene er en del av den faste staben, og for tjenestemottakeren er det en fordel når det blir færre ansatte å forholde seg til.

I de årlige forhandlingene som gjelder protokoll for kalenderplan ble det signert protokoll mellom Fagforbundet, Delta og FO. Det ble ikke oppnådd enighet mellom kommunen og NSF. Som en konsekvens av dette blir det kjørt AML (arbeidsmiljøloven) – turnus for NSF's medlemmer.

Mål: Utvikle ny kommunal innsatstrapp

Gjennom 2021 har det blitt arbeidet med å utvikle ny kommunal innsatstrapp. Dette arbeidet er et større prosjekt i regi av Østre Agder. For Grimstad kommune ble arbeidet satt tilbake da sektoren måtte trekke ut deler av innsatsen i det interkommunale samarbeidet. På slutten av 2021 ble det igjen gitt mulighet til å kunne delta i det interkommunale samarbeidet, men kommunen har i egen regi fortsatt det videre arbeidet. Hovedutvalg og rådene er informert om det pågående arbeidet.

Som en viktig del av innsatstrappen er det blitt, og vil det fortsatt bli, jobbet videre med å utvikle ressurskalkulator, som blant annet kan vise kostnadsbildet i de ulike trinnene i innsatstrappen. Videre har det vært arbeidsgrupper som har jobbet med flere temaer, blant annet støttekontakter, aktivitet, egenandeler, vedtaksstatistikk, prissetting av tjenester på de ulike trinnene i innsatstrappen, nye rutiner for tjenestetildeling, gevinstkartleggingsrutiner mv.

Målet med innsatstrappen er å forebygge mer og reparere mindre. Det vil også være et godt kommunikasjonsverktøy for samhandling med innbyggere, internt i tjenestene og for politikerne. Det er laget en felles innsatstrapp for Østre Agder kommunene, og Grimstad kommunes innsatstrapp vil bli laget på samme mal. Dette vil gjøre innsatstrappen gjenkjennelig på tvers av kommuner, og vil også kunne være et godt verktøy for å måle kostnadsbildet på de ulike trappetrinnene på tvers av kommune i Østre Agder.



Mål: Fokus på videre planlegging av boliger med heldøgnsomsorg, institusjonsplasser og helsesenter

Sektoren har for fjerde år på rad levert den årlige eiendomsmasserapporten til kommunestyret. Det legges hvert år ned et betydelig arbeid med å kartlegge bygningsmassen som helse- og omsorgssektoren yter tjenester i. Det er framkommet at deler av bygningsmassen ikke er hensiktsmessig, sett opp mot dagens brukergrupper. Det er særlig fire hovedområder hvor sektoren har behov for endring eller ny eiendomsmasse. Det er sykehjem, boliger i enhet for habilitering, boliger i psykisk helse og rus, og samlokalisering av forebyggende tjenester, se KS 21/67 Rapport Eiendomsstrategi helse og omsorg, versjon fire.

Som nevnt tidligere danner denne rapporten grunnlag for sektorens investeringsprogram, med

oppmerksomhet på fire utfordringsområder når det gjelder boligmasse i HO-sektoren, etterslep av boliger til personer med funksjonsnedsettelse, fortsatt satsing på boliger for mennesker med ulike utfordringer innen psykisk helse og rus, økning av antall institusjonsplasser samt videre planlegging av samlokalisering av forebyggende helsetjenester/Familiens Hus.

Arbeidet med å få på plass et investeringsprogram har endelig lyktes ved at det er ansatt egen prosjektleder, som har ansvar for samtlige av sektorens investeringsområder. Investeringsprogrammet legger prosjektveiviserens mal til grunn for arbeidet. Helse- og omsorgsutvalget og rådene har fortløpende blitt orientert om arbeidet som pågår i investeringsprogrammet.

I 2020 ble det behandlet politiske saker som gjelder nedlegging av HDO-plasser og gjenopprette sykehjemsplasser, se *KS 20/43 Opprettelse av nye sykehjemsplasser i forbindelse med koronapandemien* og *KS 20/67 Fremtidig behov for sykehjem og heldøgns omsorgsboliger i Grimstad kommune*.

Kommunen har lagt til grunn at det skal være 13 % institusjonsplasser for innbyggere over 80 år. I kartlegginger har det kommet frem at det er underdekning av sykehjemsplasser og andre typer boliger for brukergrupper under 67 år.

Mål: Øke innføringstakten av eHelse og trygghetsteknologi

Godt og systematisk arbeid har bidratt til at Grimstad kommune og Agder som helhet, har gjennomgått et paradigmeskifte fra å arbeide i små enkeltstående prosjekter, til å samles og tenke helhetlig i måten tjenestene skal organiseres og driftes på. Skiftet innebærer blant annet å gå fra enkeltstående begreper som «velferdsteknologi» og «e-helse», og over i et mer helhetlig og mer dekkende begrep, som opererer som et overbyggende for utvikling og innovasjon i sektoren, digitalisering i helse- og omsorgssektoren. Under koronapandemien i 2020 har flere digitale løsninger raskt blitt tatt i bruk for å sikre samhandling og utvikling av tjenestene.

Grimstad kommune har jobbet strukturert og målrettet med e-helse og velferdsteknologi siden 2012, og ser gevinster som reduserte kostnader, spart tid og økt kvalitet. Det er et nasjonalt mål at digitalisering skal være en integrert del av utviklingen av helsetjenesten. Antallet personer som trenger helse- og omsorgstjenester øker, og samtidig blir det vanskeligere å rekruttere tilstrekkelig helsepersonell. Kommunens bæreevne vil uten omstilling, fortsette å være under stort press.

Grimstad kommune forankret ny handlingsplan for digitalisering helse- og omsorg 12.03.21, og helse- og omsorgssektoren har jobbet målrettet med planen siden. Handlingsplanen beskriver de tiltak sektoren skal arbeide med i årene 2021 og 2022. Planen skal revideres årlig på grunn av et svært dynamisk arbeidsfelt med høy aktivitet.

Arbeid og status 2021: Når det gjelder økt innføringstakt av eHelse og trygghetsteknologi, så er det gjort store fremskritt i flere enheter i løpet av 2021 og ved inngangen av 2022.

Det har blitt jobbet målrettet med forankring i sektoren for å sikre fremdrift, kommunikasjon og informasjonsflyt inn i de ulike enhetene. Fagutvalg for velferdsteknologi har endret navn og struktur, og ble i 2021 *fagutvalg for digitalisering helse og omsorg*. Utvalget er underlagt kvalitetsutvalg helse- og omsorg og enhetsledergruppen. Fagutvalget er koordinerende ledd innen digitalisering og innovasjon i sektoren.

Fokuset i utvalget har blant annet vært innføring av:

- DigiHOT (Digital søknad om hjelpemidler)
- DigiHelse (Digital innbyggerdialog)

- Kjernejournal (Digital løsning for deling av pasientens helseopplysninger)
- Norsk helsenett (NHN) – digital konsultasjon
- DigiBarnevern/Fiks bekymringsmelding – nasjonal portal for bekymringsmelding

Innenfor det velferdsteknologiske området har det blitt arbeidet med å øke innføringstakten. Følgende velferdsteknologi er innført og i drift per 31.12.21:

Type teknologi	Enhetsfordeling	Antall
Digitale trygghetsalarmer	Enhet hjemmebaserte tjenester og rehabilitering	435
Evondos – medisineringsstøtte	Enhet hjemmebaserte tjenester og rehabilitering Enhet psykisk helse og rus	24
Digitalt tilsyn	Enhet habilitering, 7 Enhet hjemmetjenester og rehabilitering, 7	17
GPS (sporingsteknologi)	Enhet omsorgssentre, 10 Enhet hjemmetjenester og rehabilitering, 13	23
Digital hjemmeoppfølging	Psykisk helse- og rus	5
Digitale varslingsanlegg	Enhet omsorgssentre, 3 Enhet habilitering, 3	6

Regionalt har utvalget arbeidet med:

- Innovasjonspartnerskap velferdsteknologi, felles innkjøp
- Crane
- Digital hjemmeoppfølging Agder
- Regional koordineringsgruppe e-helse og velferdsteknologi
- Digi Agder
- Felles kommunal journal
- Østre Agder interkommunale politiske råd
- Samarbeidsutvalg og AU samarbeidsutvalg
- Kommunal responsentertjeneste

Regional koordineringsgruppe e-helse og velferdsteknologi Agder (RKG) ble etablert i januar 2016 med følgende formål:

- Målet er at regionen er ledende innen velferdsteknologi i Norge
- Arbeidet skal stimulere til forskning, utvikling og næringsutvikling i regionen
- Formålet er økt regional kommunal koordinering og forankring på Agder

I november 2019 ble det vedtatt i Kommunedirektørutvalget i Agder at det skulle satses videre med RKG e-helse og programmet E-helse Agder 2030, med en felles regional styringsgruppe for alle

satsningene innen programmet. RKG e-helse har etablert E-helse Agder 2030, blant annet med etablering av en felles regional styringsgruppe, hvor kommunen har flere viktige roller. Grimstad kommune har økonomiansvaret i RKG e-helse, og kommunalsjef for helse- og omsorgssektoren er leder av RKG. Kommunen deltar i flere regionale, nasjonale og internasjonale prosjekt innen dette viktige satsingsområdet.

i4Helse skal være et ledende senter for innovasjon innen helse og omsorg, hvor velferdsteknologi og helseløsninger utvikles fra idé til skalerbar implementering og varig bruk. i4Helse er heleid av Universitetet i Agder (UiA). Erfaringer fra *prosjektet Agder Living Lab (ALL)* er viktig for utviklingen av i4Helse. ALL har bidratt til god involvering av brukere i test og utvikling av ny teknologi. Det er opprettet et aktivt brukerpanel som videreføres inn i i4Helse-prosjektet, og som er viktig for det videre arbeidet med velferdsteknologi.

Annet

Årshjulsarbeid (HMS og kvalitetsarbeid inkl. beredskap, anbud/innkjøp)

Rutine- og systemutvikling

Det er utarbeidet system for kvalitetsutvalg og fagutvalg, se *HO 20/65 Orientering om kvalitetsutvalg og fagutvalg i helse- og omsorgssektoren*. Dette opplegget viste seg raskt å bli meget hensiktsmessig da sektoren trengte dedikerte medarbeidere innen ulike fagområder. Arbeidet resulterer blant annet i oppdaterte rutiner som kjøres ut i høringsløyper via QM+, og sette ROS-analyser og vurdering av personvernkonsekvenser (DPIA) i fokus.

Kontrollutvalget – forvaltningsrevisjon innen psykisk helse og rus

Smittevernplan har blitt rullert i 2021.

Virksomhetsplaner

Alle sektorens enheter har utarbeidet virksomhetsplaner for 2021. Disse er basert på sektorens målbilde.

Møtestruktur

Det har vært faste månedlige enhetsledermøter. I tillegg har sektoren innført fire stormøter per år hvor alle ledere, tillitsvalgte, verneombud og fagkoordinatorer har deltatt. Det er faste møter med hovedtillitsvalgte og hovedverneombud hver åttende uke.

Det er videre månedlige oppfølgingsmøter opp mot budsjett/HR/internkontroll. I tillegg er det driftsoppfølgingsmøter med den enkelte enhetsleder en gang per måned. I forbindelse med pandemien har det vært faste digitale ukentlige rapporteringsmøter.

Det er etablert HMS-grupper i alle enhetene.

Det er utarbeidet medikamenthåndteringsrutiner som er iverksatt i kommunens internkontrollsystem. Opplæring foregår via e-læringsmoduler.

Arkivverdige dokumenter skal arkiveres i fagsystem eller Public 360.

Kompetanseplan

Det er utarbeidet *strategisk kompetanseplan for helse- og omsorgssektoren 2019 – 2023, HO sak 19/51*. Det er utarbeidet handlingsplan som den enkelte enhet forholder seg til, via egen virksomhetsplan.

Sektoren har en strategisk kompetanseplan, og hver enhet har en egen handlingsplan for kompetanse. I 2021 har flere kompetansetiltak vært gjennomført digitalt. Bruk av Teams og deltakelse på digitale kurs og konferanser har økt. Kompetanse innen smittevern har vært i fokus.

Flere ansatte har startet opp eller fullført utdanninger. 29 ansatte har deltatt på ulike videreutdanninger. 14 ansatte er i gang med eller har fullført bachelorutdanning og 24 ansatte er i

gang med eller har fullført fagskoleutdanning.

Grimstad frivilligsentral har hatt et aktivt, men annerledes år. Pandemien har påvirket driften til frivilligsentralen, men de har stort sett klart å ha åpent. De benytter sosiale medier aktivt i sin virksomhet. Under pandemien har det vært til stor hjelp at frivillige har bistått i arbeidet.

Regionalt samarbeid; #vårtagder

Helsefellesskapet.

Grimstad kommune ved kommunalsjef representerer Østre Agder i Helsefellesskapet, det vises ellers til årsrapport.

Regional koordineringsgruppe eHelse Agder (RKG)

Grimstad kommune representerer Østre Agder, eksklusiv Arendal kommune. RKG ledes av kommunalsjefen i Grimstad, se egen årsrapport.

Helselederforum i Østre Agder

Grimstad kommune er representert i Østre Agder Helsefellesskap ved kommunalsjef. Grimstad kommune er videre representert i kommuneoverlegeforum og fagutvalget for digitalisering.

Grimstad kommune vil få økning i antall eldre over 80, som mer enn fordobler seg fra 2019 til 2040. Det samme gjelder for personer med demens.

Grimstad kommune har startet omstillingsprosessen etter oppdraget i kvalitetsreformen «Leve hele livet». Målgruppen for reformen er eldre over 65 år, både de som bor i hjemme og de som bor i institusjon.

Vurderinger

Sektoren hovedoppgave er å levere tjenester, jamfør lov om helse- og omsorgstjenester. I dette ligger også at sektoren samtidig sette søkelys på planlegging, innovasjon, tilpasning og utvikling av helse- og omsorgstjenester.

Helse- og omsorgssektoren har i det store klart å levere gode, trygge, framtidsrettede og bærekraftige tjenester. Det er jobbet systematisk med å utvikle og iverksette styringsdata og styringsinformasjon. Men det er utfordringer på flere nivå. En for stor inngangsfart fra 2020, samt økende etterspørsel etter lovpålagte kommunale helse- og omsorgstjenester, både i aldersgruppen over og under 80 år, har vært, og er krevende. Sektoren jobber kontinuerlig med å tenke nytt og benytte seg av ulike digitale tilnærminger for, om mulig, å redusere omfang på tjenestene. Sektorens budsjett var i 2021 ikke i stand til å håndtere volumvekst eller nye store saker innenfor budsjetttrammene.

I budsjettkommentarene 2021 ble det uttrykt bekymring for de økonomiske rammene samt ytterligere nedbemanning. Dessverre klarte ikke sektoren å levere tjenestene innenfor tildelt ramme. I ROS-analysen til budsjett 2021 var man opptatt av den demografiske utviklingen og at det ville kunne komme søknad om iverksetting og/eller utviding av eksisterende tiltak, noe som ble en realitet.

Som det tidligere er pekt på, er det kostnadsdrivende for kommunen å ikke ha tilstrekkelig med boliger for personer med funksjonsnedsettelse eller at eksisterende boligmasse ikke er tilpasset

brukernes behov. Dette gjelder også for institusjonsplasser.

For å fortsatt kunne levere gode og trygge helse- og omsorgstjenester er det viktig at kommunen har en klar strategi for å behold, mobilisere og rekruttere medarbeidere.

Sektoren har ikke tall på om økt sykefravær skyldes covid-19, men det er ikke usannsynlig å anta at dette kan være tilfelle.

Oppretting av bemanningstjenesten har vært et godt tiltak i helse- og omsorgssektoren i arbeidet med heltidskultur, økonomi og tilgang til styringsinformasjon.

Bemanningstjenesten er sektorens støttetjeneste og har fått et stort ansvar for organisering av ulike koronateam. I tillegg har Jobbsentralen vært til uvurderlig støtte i arbeidet.

Koronapandemien har vist at sektoren har stor omstillingskapasitet. Våre medarbeidere og ledere har strukket seg langt for å håndtere nasjonale krav til covid-håndtering.

Ved ny demografisk framskriving av antall med demenssykdom, er antallet 327 for 2019 og 660 i 2040. Det betyr at kommunen har et høyere antall personer med demenssykdom nå, enn det som var estimert tidligere. Det vil få konsekvenser for fremtidig planlegging av ulike tilbud og boligplanlegging. Det må satses videre på hverdagsrehabilitering, dagaktivitetstilbud, velferdsteknologiske løsninger, forebyggende hjemmebesøk og andre tiltak som bygger opp under retningen på tjenestene.

Tjenester til brukere med samtidig rusproblematikk og psykiske helseproblemer er et viktig satsningsområde. Det oppstår en del utfordrende situasjoner i forbindelse med at brukere som utskrives til kommunen, kommer til kommunen ofte er sykere enn tidligere og/eller at behandlingsoppholdene blir for korte. Økt formell samhandling med spesialisthelsetjenesten har hatt mye oppmerksomhet i 2021, spesielt kan trekkes frem samarbeidet via behandlingsmodellen FACT.

Sektoren jobber målrettet med utenforskap, blant annet er NAV en viktig bidragsyter.

De store enhetene jobber målrettet med å utvikle tjenestebilde i tråd med statlige føringer og kommunale prioriteringer. Sektoren ser at det er behov for stadige endringer og utvikling på flere områder.

Fastlegesituasjonen fremstår som sårbar og bør bli et satsingsområde for kommunen. En kommune i vekst bør kunne tilby sine innbyggere legetjenester i egen kommune.

Det er lagt ned mye arbeid i å kartlegge bygningsmassen som helse- og omsorgssektoren yter tjenester i. Det er kommet frem at deler av bygningsmassen ikke er hensiktsmessig sett opp mot dagens brukergrupper, det er brukere/pårørende som ønsker bolig, det må bygges flere institusjonsplasser. Det bør også fortsatt være søkelys på samlokalisering av forebyggende helsetjenester. Kommunestyret forutsetter årlige effektiviseringstiltak. Effektiv boligmasse vil være avgjørende for framtidig driftskontroll.

Det er ikke realistisk å tro at helse- og omsorgssektoren vil få redusert etterspørsel etter tjenester, blant annet på grunn av demografisk utvikling. Men det er en mulighet for at stadig flere eldre innbyggere over 80 år ser viktigheten av forebyggende tiltak som trening, nettverk, økt digitalisering og bygningsmessige tiltak.

For å lykkes med driftskontroll er sektoren avhengig av tilgjengelige og operative støttetjenester innenfor HR, økonomi og analysekapasitet for å sikre et best mulig beslutningsgrunnlag. Systematikk og logistikk vil bli satt i fokus fremover og vil bli meget viktig. Det bør jobbes videre med å videreutvikle budsjettmodeller i HO-sektoren.

Anbefalinger

Fremover må det settes på dagsorden en diskusjon om forventninger fra politikere, innbygger, brukere, pasienter, pårørende, medarbeidere, tillitsvalgte og ledere. Denne forventningsavklaringen vil være viktig opp mot fremtidige prioriteringer og dimensjonering av kommunens helse- og omsorgstjenester. Det videre planarbeidet i kommuneplanens samfunnsdel må ytes stor oppmerksomhet med tanke på *Leve hele livet*-reformen.

Helse- og omsorgssektoren vil takke politikere, tillitsvalgte, vernetjeneste, brukere, pårørende, medarbeidere, tillitsvalgte, frivillige, pensjonister og øvrige samarbeidspartnere internt og eksternt for et godt samarbeid i 2021.

Samfunn- og miljøsektoren

	Regnskap 2020	Regnskap 2021	Budsjett 2021	Reg budsjett 2021	Avvik 2021
Samfunn og miljø sektoren					
Samfunns- og miljøsektoren	3 395	3 318	3 808	4 139	821
Byggesaksenheten	-280	0	0	0	0
Oppmålingsenheten	517	783	843	926	143
Plan-, miljø- og landbruksenheten	7 648	8 908	9 926	10 113	1 205
Grimstad brann og redning	19 331	20 583	17 670	20 565	-18
IKKE I BRUK Kommunaltekniske tjenester	27 409	27 879	27 948	28 584	705
Bygg- og eiendomstjenesten	56 833	61 796	56 677	60 439	-1 357
Enhet for investeringsprosjekter	0	0	0	0	0
Samfunns- og miljøsektoren	114 852	123 267	116 872	124 767	1 499
Lønnskostnader og NAV-refusjoner	99 365	99 959	99 977	103 978	4 020
Kjøp av konsulenttjenester	4 304	4 513	3 551	4 840	327
Kjøp av andre private tjenester	1 344	1 015	1 257	1 257	242
Alle andre kostnader	88 784	91 014	60 985	75 972	-15 042
Alle andre inntekter	-78 945	-73 345	-48 898	-61 281	12 065
Netto totalsum	114 852	123 267	116 872	124 767	1 499

Om sektoren

Sektorens innhold og overordnede utfordringer

Sektoren består av syv enheter som leverer tjenester innenfor mange ulike områder. Sektoren drifter og vedlikeholder bygninger og anlegg for de øvrige sektorenes tjenester. I tillegg tilbyr sektoren tjenester til innbyggerne. Sektoren har noe ulik kostnadsbelastning gjennom året, siden en del driftsoppgaver naturlig ligger til sommer og høst.

Sektorens enheter drifter i hovedsak i balanse. Det er en svært høy aktivitet i bygg- og anleggsbransjen, og dette gir stor pågang på spesielt plan- og byggesaker til behandling. Dette kombinert med stillinger som har vært ubesatte i perioden, har gitt utfordringer knyttet til leveransene. På enkelte områder er det større forventninger enn det realistisk sett kan leveres på. Det er i budsjett for 2022 vedtatt en stor satsing med en økning av ressurser for å bedre denne situasjonen med en ny stilling innenfor plan-området og to stillinger innen byggesak.

Organisasjonen har ikke tilstrekkelig slakk eller kapasitet til å ta nye oppgaver på toppen av alle ordinære driftsoppgaver og de planlagte utviklingsoppgavene. Det er ansatt i de nyopprettede og vakante stillinger, og tiltredelser i de ulike stillingene skjer utover de nærmeste månedene. Fra august 2022 er enhetene i all hovedsak fulltallige.



Enhet for investeringsprosjekter ble opprettet januar 2021 og har i 2021 hatt sitt første driftsår. Enheten består av syv ansatte, seks fulltidsansatte og en prosjektleder for helse, som er ansatt i en fireårsperiode. De fulltidsansatte består av én enhetsleder, fire prosjektledere og en byggeleder. Det arbeides med å ansette en ny prosjektleder, som vil starte i 2022. Det sees videre på å øke bemanningen med ytterligere én prosjektleder i løpet av 2022. Enheten skal gjennomføre alle større bygg- og anleggsprosjekter i kommunen. Det arbeides også med innføring av prosjektveiviseren som styringsverktøy for prosjektene. Det er gitt en fylligere omtale av prosjektenheten som innledning til kapittelet om investeringsprosjektene.

Kommunaltekniske tjenester har endret på inndelingen av fagområder for å få en tettere sammenheng mellom fagarbeiderne og de administrative oppgavene som løses på fagområdet. Det er i tillegg utført mindre justeringer av organisasjonen, men ut over dette er det ikke gjort vesentlige endringer.

Utvalgte aktiviteter

Det har i perioden vært høy aktivitet på alle fagområder, og for forvaltningsområdene spesielt (byggesak og plan) har det i pandemien vært en økning av tilfang av nye søknader/oppgaver. Det har i tillegg vært redusert bemanning, som følge av at bla vakanse og permisjoner. På planområdet er det særlig høy aktivitet. For tiden er det drøyt 90 pågående planer i prosess. I løpet av året har arbeidet med revisjon av kommuneplanens samfunnsdel startet opp. Dette ble satt i gang etter at kommunens samfunnsplanlegger (ny/endret stilling) ble ansatt fra juni 2021. Gjennom året har det også blitt jobbet med ny E18 (verdiøkingsprosess) i samarbeid med spesielt Arendal kommune og Nye Veier.

Endringer i delegeringsreglementet har medført at landbruksnemnda har hatt faste møter gjennom hele 2021. I oppstartsfasen har det medført endring av rutiner og økt arbeidsmengde i forbindelse med behandling av saker og planlegging, gjennomføring og oppfølging av møtene. En del av sakene får også en lengere saksbehandlingstid, da de behandles i landbruksnemnda i møterunden før evt. Behandling i teknisk utvalg. Det er fortsatt litt igjen før rutinene er helt satt. Det vil være fornuftig å evaluere det endrede delegeringsreglementet og hvilken effekt det har hatt på saksbehandlingen (tid og kvalitet), vedtak i sakene, og ressursbruk.

I forbindelse med de statlige tiltakspakkene, og kommunens egen tiltakspakke for å stimulere lokalt næringsliv i pandemien har Bygg- og eiendomstjenesten gjennomført en rekke oppgaver so i utgangspunktet ikke var planlagt gjennomført i 2021. Dette har ført til en noe lavere egen aktivitet på forvaltning, drift og vedlikehold. Bygg- og eiendomstjenesten har aktivt fulgt opp prosjektene og har på denne måten likevel fått gjennomført viktige vedlikeholdsoppgaver og andre tiltak som ble prioritert gjennom tiltaksordningene.

Sommeren 2021 ble det etablert et ambulerende renholds-team som har ansvaret for renhold av alle kommunale toaletter for allmennheten i Grimstad kommune. Dette gjelder blant annet nye toaletter i Grefstadvika og på Storesand, og de nye toalettene i By-haven, samt renhold av Arresten-parkeringshus (heis, trapper, inngangspartier med mer). Driftsområdene som sørger for rene og ryddige byrom og friluftsområder har også i 2021 gjort en ekstra innsats, og spesielt på sommeren. Dette har gitt gode resultater og mange positive tilbakemeldinger på at det opplevdes både trygt og trivelig i Grimstad i året som gikk.

I 2021 er det planlagt, prosjektert og gjennomført ett prosjektet for barnebolig i Storgaten 87. Dette er et viktig prosjekt for at enhet for habilitering skal få levert aktuelle tjenester på en god måte. Prosjektet ble gjennomført med en full ombygging av eksisterende bygning som var tilgjengelig for ny bruk. Bygget ble tatt i bruk av enheten for habilitering rett før jul.

Startlånrammen for 2021 var 90 millioner og ble økt til totalt 115 millioner etter kommunestyrevedtak i september. Boligkontoret mottok 201 søknader om startlån. Ved årsslutt var det utbetalt lån til 69 husstander og 58% av disse er barnefamilier. 54,8 av søknadene om startlån har fått avslag, der hovedårsaken enten er at søker ikke er økonomisk vanskeligstilt eller har mangler betjeningsevne. Saksbehandlerne arbeider godt med å finne gode løsninger og utnytte virkemidlene vi har. Det er gledelig at så mange familier gjennom egen eid bolig kan skape trygghet og stabilitet for barna.

Det har gjennom store deler av 2021 pågått utredningsarbeid om økt brannsamarbeid innen Østre Agder. Utredningsarbeidet har krevd mye ressurser og har også gitt en usikkerhet for framtiden for ansatte i Grimstad Brann og Redning. Saken er behandlet av kommunestyret der kommunestyret besluttet at det ikke skulle gjennomføres en sammenslåing av Østre Agder Brannvesen og Grimstad brann og redning. Det gode samarbeidet mellom nabobrannvesen i øst og vest videreføres.

I oktober fikk Grimstad brann og redning overlevert ny stigebil og den erstattet da den gamle liften fra 1993.



Bilde av ny stigebil

Brannforebyggende arbeid har blitt noe skadelidende pga pandemien. Dette har blant annet sammenheng med nedstengning og restriksjoner i kommunen og bistand fra forebyggende avdeling til beredskapsavdelingen med personell ved huller i turnusplanen.

Antall brannøvelser har også vært noe redusert og da spesielt innen samtrening med andre beredskapsaktører. Det ble likevel gjennomført fellesøvelser i tråd med prosedyren for pågående livstruende vold (PLIVO) på Grimstad brannstasjon. En god krisehåndtering forutsetter at ulike etater samvirker godt og løser oppgaver i fellesskap, tross ulikheter i organisering, faglig

tilnærming, handlingsmønster, ansvar og ulikheter i kultur.

Det er arbeidet med flere store prosjekter og små prosjekter i året som er gått. Av de prosjektene som allmennheten lettest legger merke til kan nevnes ny brygge i Kråkevika, toaletter i Grefstadvika og på Storesand, i tillegg til nye lekeplasser ved Sorenskrivergården og ved Kulturskolen. Av de mange mindre synlige prosjektene kan asbestsanering ved Fjæreveien (v/Graudholla) nevnes. Det ble også ferdigstilt nytt høydebasseng for drikkevann på Solbergåsen sammen med mange mindre tiltak for å sikre en best mulig drift av kommunens vannverk og renseanlegg. Det er også gjennomført utfasing av fossilt brensel og enøkinvesteringer som består av flere mindre prosjekter og flere av disse delprosjektene er avsluttet, hvor det største er arbeidene på rådhuset. Det er videre planlagt og gjennomført ny barnebolig i Storgata som er tatt i bruk. I tillegg er det etablert nye sykkelparkeringer på Grimstad ungdomsskole og Fevik.

Resultater

Samfunn og miljøsektoren leverer et positivt årsresultat på 1,5 mill. Lønnskostnadene viser 4 mill i mindreforbruk. Dette skyldes noe vakante stillinger og kompensasjon for koronautgifter. Konsulenttjenester og andre kostnader kan sees i sammenheng. I merforbruket på kostnader ligger den økte strømkostnaden. I tillegg ligger både de statlige stimuleringsmidlene (ca 3,6 mill i 2021) og deler av de kommunale stimuleringsmidlene. Samhørende inntekt og utgiftsside er ikke budsjettjustert, f.eks. når det gjelder MVA-kompensasjon og innhenting fra fond.

Utfordringsbildet på sektoren er strømkostnaden som ligger utenfor vår kontroll. Sektoren følger tett forbruk på strøm på ulike bygg, kWh-forbruk og gjennomfører tiltak for å økonomisere bruk av strøm.

Sykefravær (tabell)

2. Tabeller



Måleindikator	2020	2021	Endring
Korttid	1,3%	1,4%	0,1%
Langtid	3%	6,6%	3,6%
Sum	4,3%	8%	3,7%

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Faste årsverk	133,9	137,2	3,3
Midlertidige årsverk	6,2	9,6	3,4
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	140,1	146,8	6,7

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	86,4%	86,9%	0,5%
Heltidsandel fast ansatte	72,9%	75,3%	2,4%

Kommentar til sykefraværsutvikling

Det har i perioden vært en økning av sykefravær, og særlig innen langtidsfraværet. Dette er et område enhetene følger tett og jobber systematisk med å følge opp.

Årsverkoversikten viser stillinger som var besatt på de ulike måletidspunktene. Ved begge tidspunktene var det vakante stillinger som ikke kommer fram. Sektoren har hatt 144,44 årsverk i 2021.

Sektoren har en høyere andel heltid enn det som fremkommer i tabellen. Dette skyldes at enkelte medarbeidere får sin lønn fra ulike ansvarsområder, og dette fremstår da som delte stillinger i oversikten.

Sektorens mål (tabell)

1	Vi skal ha god kontroll over økonomien, slik at det blir et økonomisk resultat i balanse for 2022	●
2	Vi skal følge opp handlingsplanen etter næringsattraktivitetsundersøkelsen, slik at resultatet blir bedre ved neste måling (2022/2023) a. Vi skal ha en kommunikasjon som sikrer godt samspill mellom kommunen og aktører i næringslivet b. Vi skal ha en kommunikasjon som sikrer god samhandling mellom enhetene i sektoren	●
3	Vi skal ha en hovedstruktur på vår virksomhetsstyring og internkontroll innarbeidet i det nye QM+ verktøyet i løpet av 2022 a. Hovedstrukturen vil videreutvikles og etableres mer finmasket utover i 4-års perioden	●
4	Vi skal ha en tydelig prioritering av oppgaver og tiltak som står i forhold til de tilgjengelige ressursene. Prioriteringen oppdateres i forbindelse med hver tertialrapport.	●

Sektoren har god kontroll og oversikt over økonomien og leverer et positivt resultat. Det er forskjeller mellom enhetene hvor den økte strømkostnaden er den største enkeltfaktoren som påvirker resultatet i negativ retning. Dette er omtalt nærmere under overskriften resultat. Mål 2 omhandler sektorens oppfølging av handlingsplan for næringsattraktivitet, og dette følges opp i samarbeid med Grimstad næringsforening og Nærings sjefen. Det er regelmessige møter og mange av tiltakene som er foreslått i handlingsplanen er satt i gang. Det er også enkelte tiltak som ikke har blitt gjennomført på grunn av begrensningene pandemien har satt på fysiske møter og antall deltakere ved arrangementer. Det gis en evaluering av handlingsplanen i en egen sak til kommunestyret.

Sektoren har gjennom 2021 arbeidet med å samle og strukturere vårt internkontrollarbeid for å bygge systemet opp samlet i Qm+. Dette er et omfattende arbeid som må videreutvikles i tiden som kommer. Det har vært et travelt år med økt tilfang av søknader og henvendelser som har utfordret kapasiteten til å utvikle sektorens virksomhetsstyringsarbeid.

Det har vært jobbet løpende i sektoren for å tydeliggjøre tilgjengelig kapasitet og behov for prioritering av oppgaver. Prioriteringene har fram til nå ikke vært oppdatert i forbindelse med tertialrapportene.

Kommentar til sektorens måloppnåelse

Risikoområder

1. Får ikke ansatt medarbeidere med riktig kompetanse i ledige og opprettede stillinger. Det har vist seg å være krevende å rekruttere til enkelte stillinger. Manglende rekruttering vil øke utfordringene i enhetene.
Kommentar: Det har vært til dels krevende å ansette kandidater med riktig kompetanse og enkelte av ansettelsene har tatt noe ekstra tid.
2. Økte strømpriser ut over budsjetttramme. Energikontoret følger planen for kontroll og effektivisering av forbruk, men kostnaden på strøm er utenfor vår kontroll.
Kommentar: Kostnaden på strøm har gitt økte kostnader i perioden, men tett styring har begrenset konsekvensene, i tillegg er annen aktivitet tilpasset de økte kostnadene.
3. Forsinket gjennomføring av prosjekter; fordyrende drift andre sektorer. Dette gjelder spesielt innenfor helse og omsorgssektoren.
Kommentar: Det er et ambisiøst investeringsbudsjett som har gitt utfordringer med gjennomføring. Innføring av prosjektveiviseren er et nyttig verktøy, men behovet for ressurser øker knyttet til prosjektledelse og prosjektadministrasjon.

4. Fall i aktivitet, manglende gebyrinntekter. Det er for tiden stor aktivitet i bygge og anleggsbransjen og det er lite som tyder på at dette endrer seg vesentlig i året som kommer.

Kommentar: Aktiviteten har økt i 2021.

5. Sektoren får tilført flere oppgaver enn det er kapabilitet til å gjennomføre. Både innenfor driftsoppgaver og investeringsprosjekter øker porteføljen år for år.

Kommentar: Det jobbes kontinuerlig med å tilpasse bemanning til aktivitetsnivå, men dette er en pågående utfordring.

6. Saksmengde for stor i forhold til bemanning; holder ikke frister eller god nok kvalitet.

Kommentar: Det har gjennom hele 2021 vært enkelte saker som ikke er gjennomført innenfor fastsatte frister. I noen tilfeller fører dette til tap av gebyrinntekter.

7. Saksbehandlingsoppgavene så store at det blir for krevende å sikre gode prosesser med god medvirkning

Kommentar: Kapasitetsutfordringer har i enkelte tilfeller ført til at prosesser er gjennomført uten den ønskede medvirkningen. Det er spesielt responstiden på henvendelser som utfordres.

Den totale budsjetttrammen for samfunns- og miljøsektoren er stram, og det ligger en risiko i å klare å gjennomføre nødvendige forvaltningsoppgaver og tiltak innenfor tilgjengelige ressurser. Det er i liten grad tatt høyde for at noe uforutsett skal skje. Det har ikke gjennom 2021 skjedd ekstraordinære eller store/mange hendelser, slik at risikoen har vært håndterbar. Det har heller ikke i særlig grad vært ekstremvær som har gitt særlige utfordringer.

Kommunikasjon, kultur og næring

Kommunikasjon, kultur og næring	Regnskap 2020	Regnskap 2021	Budsjett 2021	Reg budsjett 2021	Avvik 2021
Kirke og trossamfunn	21 160	17 500	17 499	17 499	0
Næring	1 095	1 626	2 652	2 667	1 041
Innbyggjerservice og kommunikasjon	8 843	10 764	6 822	8 583	-2 181
Bibliotek	5 751	5 810	5 588	5 721	-89
Kulturtjenesten	3 670	4 049	3 615	4 052	3
Kulturskolen	5 090	5 177	5 300	5 309	132
Turistkontoret	1 907	1 838	1 901	1 903	65
Tilskudd til kultur og idrett	11 877	12 375	12 008	12 474	99
Kommunikasjon, kultur og næring	59 393	59 139	55 385	58 208	-930
Lønnskostnader og NAV-refusjoner	23 355	26 442	21 427	22 051	-4 392
Kjøp av konsulenttenester	782	758	74	74	-684
Kjøp av andre private tenester	160	102	232	3 427	3 325
Alle andre kostnader	49 902	55 120	40 691	51 951	-3 169
Alle andre inntekter	-14 808	-23 284	-7 039	-19 295	3 989
Netto totalsum	59 391	59 138	55 385	58 208	-931

Kommunikasjon

Kommunikasjonsavdelingen har i 2021 bestått av politisk sekretariat, ekspedisjon, beredskapskoordinator og kommunikasjon. Grunnet pandemi har kommunikasjon hatt 0,7 årsverk i midlertidig stilling (opphører vår 2022), og vært ansvarlig for merkantilt personell til vaksinasjon.

Kommunikasjon har gjennom to år hatt et stort fokus på å bli bedre på åpenhet og innsyn, og har hatt kontinuerlig fokus på å få ned svartider, bistå medier og jobbe systematisk med å bedre systemer. Grimstad kommune fikk i september 2021 Pressens Offentlighetsutvalgs åpenhetspris, og vi jobber også med å etterkomme målene til Transparency International.

Kultur

Bibliotek

Året 2021 var et spesielt år med mange utfordringer knyttet til koronapandemien. Høsten 2021 åpnet biblioteket som normalt med normale aktiviteter og arrangementer, før aktiviteten igjen ble redusert fra slutten av november. Driften og driftsresultatene er preget av dette.

Både utlånstall og besøkstall vil være annerledes enn et normalår. Utlånstall viser økt bruk av e-bøker, e-lydbøker, digitale tidsskrifter og aviser, samtidig er tilbudet på dette område kraftig redusert i 2021 fordi Nasjonalbiblioteket gikk inn med store ressurser i 2020 for å hjelpe bibliotekene i koronatiden. Dette er ikke tilfelle i 2021. Biblioteket har hatt et godt aktivitets- og besøksnivå, men med mindre aktivitet enn normalt.

Kulturtjenesten

Mange av kulturtjenestens tilbud er rettet mot barn og unge, og ansatte har stått på for å kunne gjennomføre aktiviteter i et pandemiår preget av varierende restriksjoner. Det ble likevel nødvendig å avlyse, utsette eller endre flere kulturaktiviteter, som tilbud i Den kulturelle skolesekken, Gratis kulturlørdag delte ut kunstpakker til å lage hjemme når det ikke var mulig å gjennomføre arrangement, kulturskolens teaterforestilling Annie ble utsatt et halvt år, UKM-forestillingen i kulturhuset (ung kultur møtes) ble vist som opptak uten publikum, osv. Ribsenfestivalen (tidl. Barnebokfestivalen) ble flyttet til høsten. Huset ungdomsklubb har hatt ekstra bemanning for å registrere besøkende og for å bedre miljøarbeidet de to ettermiddagene (ca 10 timer) som tilbudet er åpent. Kulturskolens undervisning har i hovedsak kunne gjennomføres som normalt, men en har hatt færre konserter og utstillinger enn tidligere. Det er noe venteliste på enkelte tilbud (piano, teater, fiolin, mm). Tilbudene i Den kulturelle spaserstokken har også blitt tilpasset og endret som følge av pandemien.

Ved hjelp av tilskudd på ca 2,8 millioner kroner fra Udir, hadde kulturtjenesten hovedansvaret for å arrangere Sommerskole i Grimstad. Ca 650 barn fikk plass på de 29 ukestilbudene som ble gjennomført av kulturskolen, Jobbsentralen, lokale lag og foreninger og profesjonelle utøvere.

BUA Grimstad har jevnt og trutt ligget på topp-20 lista over de ca 150 utstyrssentralene i landet. Dette er vi veldig fornøyd med, når åpningstidene er ca 8 timer pr uke. Pandemien har nok ført til at flere er ute på tur, og det vises både i utlånsstatistikk og antall henvendelser med ønske om flere merkede stier og tilrettelagte områder.

Også reiselivet har vært en bransje som har vært utsatt for svingninger pga pandemien. Turistkontoret har likevel registrert at mange var i Grimstad i høysesongen, og benyttet opplevelsestilbud som båt- og sykkelutleie, båtturer i skjærgården, museumsbesøk, osv.

Mange av aktivitetene våre er avhengig av tilskudd for å kunne gjennomføres med nåværende kvalitet; Den kulturelle skolesekken, tilbud på ungdomsklubben, Ribsenfestivalen, mm Dette er bra, men det gir oss liten forutsigbarhet, og gjør oss også sårbare dersom søknadene ikke innvilges. Vi samarbeider også med andre for å utnytte ressursene best mulig. Grimstad er en by med ca 23 000 innbyggere, og vi opplever at forventningene er økende til hva slags kulturtilbud innbyggerne ønsker seg

Kulturtjenesten har 13,5 årsverk, og 24 ansatte der 6 personer har 100% stilling. Det har vært en økning i langtidssykefravær høsten 2021 til ca 15% på årsbasis, og dette skapte utfordringer med gjennomføring av enkelte oppgaver/arrangement, krevende vikarsituasjoner, større belastning for andre ansatte, osv.

Regnskapet viser et mindreforbruk på ca 300 000 kr, og dette er jevnt fordelt på kulturskolen, turistkontoret og tilskudd. Årsaken til dette er noe lavere aktivitet pga pandemi og sykemeldinger, og noen økte inntekter.

Beredskap

2021 har som året før vært krevende for både innbyggere, brukere og medarbeidere i kommunen grunnet pandemien. Vi har alle måttet forholde hos til sentrale og lokale tiltak som har blitt opplevet krevende for mange. Det har vært en utfordring for mange medarbeidere å løse de utfordringer som kommunen har måttet løse i 2021. Noe har hatt andre arbeidsoppgaver enn normalt for at vi skulle kunne gi de lovpålagte tjenestene til innbyggerne.

Det har blitt gjennomført jevnlig møter i utvidet kriseledelse hvor også hovedverneombud og en hovedtillitsvalgt har deltatt. Den brede deltakelsen har bidratt til en bred felles situasjonsforståelse, og at moment i håndteringen er blitt forankret bredt i organisasjonen. Statsforvalteren etablerte i 2020 ukentlig rapportering fra kommunen til Helsedirektoratet og Statsforvalteren som har fortsatt gjennom 2021. Det har også vært ukentlige statusmøter med Statsforvalteren og kommunene.

Det har vært krevende i pandemien å både løse løpende driftsoppgaver og å håndtere pandemien. Å gjennomføre trening og øvelser har derfor vært vanskelig.

Det har blitt gjennomført jevnlig små øvelser i krisestøtteverktøyet DSB-CIM med de medarbeiderne som har en rolle ved beredskapshendelser. Det har også blitt gjennomført diskusjonsøvelse ved hjemmebaserte tjenester om bortfall av IKT med tanke på velferdsteknologi. Andre planlagte øvelser ble utsatt grunnet høy smitte og stort arbeidspress.

Egenberedskapsuka ble gjennomført fra 1. til 7. november. Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB) oppfordrer alle husstander til å være rustet til å klare seg selv i minst 3 døgn, og målet med egenberedskapsuka er at innbyggerne skal bli bedre forberedt på å klare seg selv i ulike kriser. De grunnleggende behovene som må dekkes de tre første døgnene av en krise, er varme, mat, drikke, legemidler, hygiene og informasjon. På kommunens nettsider og facebookside var det i denne uka mye informasjon til innbyggerne om hvordan de kan forberede seg før en krise. Det ble også laget utstillinger i rådhuset og biblioteket med forslag til utstyr og varer som bør finnes i alle hjem. Grimstad kommune har en samarbeidsavtale med Norske Kvinners Sanitetsforenings Omsorgsberedskapsgruppe i Grimstad. I tillegg til bistand fra dem i pandemien, bidrar de sammen med kommunen og Norsk Totalforsvarsforum Agder på stand på Oddensenteret i egenberedskapsuka. Deres engasjement innenfor dette temaet har økt innbyggernes bevissthet om egenberedskap.

Næringsutvikling

Syssetting og arbeidsmarked

Grimstad kommune har de siste fem årene hatt en god arbeidsplassvekst. Fra 2016 til 2021 økte antall sysselsatte med bosted i Grimstad med 10,1 % (1 059 personer), mens antall arbeidsplasser økte med 11,5 % (1 008 personer). Fra 2020 til 2021 økte antall arbeidsplasser i Grimstad med 4,3 % (403 personer), mens antall sysselsatte med bosted i kommunen økte med 3,1 % (348 personer). Fra 2016 til 2021 har antall personer som pendler inn til Grimstad økt med 22,6 % (681 personer), mens antall personer som pendler ut av Grimstad har økt med 15,5 % (732 personer). I løpet av det siste året er netto utpendling redusert med 3 % (55 personer)¹.

Sysselsatte pr 4. kvartal, tabell 11616 www.ssb.no

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Sysselsatte med bosted i Grimstad	10 489	10 682	11 035	11 153	11 200	11548
Sysselsatte med arbeidssted i Grimstad	8 784	8 942	9 200	9 258	9 389	9792
Netto utpendling / prosent av sysselsatte med bosted i Grimstad	1 705 16,3 %	1 740 16,3 %	1 835 16,6 %	1 895 17,0 %	1 811 16,2 %	1 756 15,2 %

Pr desember 2021 var det 2,0 % helt arbeidsledige i Grimstad (239 personer). Det var en reduksjon på 1,2 prosentpoeng fra desember 2020. Prosentvis ledighet i Grimstad lå i desember 2021 på samme nivå som i Agder totalt (2,0 %), og litt lavere enn for landet totalt sett (2,2 %).²

Regionalt næringsfond for Arendal, Froland og Grimstad

Grimstad kommune har siden 2007 vært del av Regionalt næringsfond for Arendal, Froland og Grimstad. Næringsfondet fordeler midler (støtte) etter søknad. Formålet med næringsfondet er «å fremme etablering av ny virksomhet og til videreutvikling av eksisterende bedrifter. Prosjekter som bidrar til bedre sysselsettingsmuligheter for kvinner skal prioriteres.» I 2021 ble det i tillegg til ordinære fondsmidler bevilget 10,8 millioner kroner til kommunale kompensasjonsmidler. Av disse ble 7,6 millioner utlyst i 2021. Midlene ble utlyst gjennom det regionale næringsfondet (i tillegg til

¹ Kilde: www.ssb.no, tabell 11616.

² Kilde: Ledighetsrapport for Agder – desember 2021, fra NAV Agder.

ordinær utlysning av midler). Årsmelding for Regionalt næringsfond for Arendal, Froland og Grimstad vil bli oversendt som referatsak til kommunestyret senere.

Etablerersenteret IKS

Grimstad kommune ble i 2016 medeier i Etablerersenteret IKS, sammen med Arendal, Froland og Tvedestrand kommuner. Etablerersenterets viktigste funksjon har vært etablererveiledning. I tillegg har gründere hatt mulighet til å delta på flere ulike kurs (finansiert av Agder fylkeskommune). Etablerersenteret IKS ble besluttet avvirket ved årsskiftet 2021 på grunn av manglende finansiering til å opprettholde videre drift. Årsmelding for Etablerersenteret IKS vil bli oversendt til kommunestyret som referatsak.

Strategisk næringsplan for Grimstad kommune

I juni 2018 ble Strategisk næringsplan i Grimstad kommune 2018-2022 vedtatt. Denne er førende for næringsarbeidet som gjennomføres i Grimstad kommune.

Østre Agder næringsforum

Alle næringssejefene i Østre Agder deltar i Østre Agder næringsforum. Dette medvirker til et regionalt samarbeid og engasjement på næringsområdet. Høsten 2021 ble det gjennomført et samskappingsprosjekt sammen med masterstudenter på UiA vedrørende ringvirkninger fra Morrow-etableringen. Resultatene fra dette prosjektet ble presentert for representantskapet og næringsforum november 2021.

Grimstad Hele Året

Høsten 2019 etablerte Grimstad kommune, sammen med Grimstad Næringsforening, Grimstad Min By, Gårdeierforeningen og Grimstad Håndverks- og Industriforening det 3-årige prosjektet «Grimstad Hele Året». Formål med prosjektet er å samle næringsliv, academia, gårdeiere og kommunen om et felles prosjekt som skal bidra til å styrke Grimstads identitet og attraktivitet for innbyggere, næringsliv og besøkende. I 2019 ble det etablert et felles kontorlokale hvor Grimstad Næringsforening og Grimstad Min By har fast tilhold, og hvor næringssejefen har kontorplass deler av tiden. I 2021 ble det gjennomført et forprosjekt for destinasjonsutvikling i Grimstad kommune.

Sjørret Sørlandet

I 2020 ble det etablert et interkommunalt prosjekt med Grimstad, Arendal, Froland, Tvedestrand og Lillesand, der Grimstad kommune er prosjekteier. Samarbeidspartnere er Havforskningsinstituttet, UiA, Agder fylkeskommune, Statsforvalteren i Agder, Arendal Jeger- og Fiskeforening, samt reiselivsbedrifter i Østre Agder. Sistnevnte har gjennomført en forstudie og et forprosjekt med støtte fra Innovasjon Norge. Prosjektet ble støttet av Miljødirektoratet, Blått Kompetansesenter Sør og Agder fylkeskommune. Målsetting for prosjektet er å etablere en bærekraftig reiselivssatsing for sjørretfiske i regionen. Dette gjøres gjennom både å jobbe med en målrettet reiselivssatsing, og samtidig jobbe for bedre gyteforhold for sjørret. Skoler involveres gjennom konseptet «adopter en bekk», og i løpet av 2021 var om lag 650 skolebarn på 12 skoler i de fem kommunene involvert i prosjektet.

Selvfinansierende tjenester

Det henvises til enhetsrapportene på dette området.

Stab- og støttetjenester

Økonomi

Stab og støtte	Regnskap 2020	Regnskap 2021	Budsjett 2021	Reg budsjett 2021	Avvik 2021
Rådmann og stab	4 044	3 560	2 757	2 938	-622
Organisasjonsavdelingen	10 316	10 063	12 630	12 885	2 821
Økonomiavdelingen	14 785	12 893	12 904	13 233	340
Stab og støtte	29 145	26 516	28 291	29 056	2 539
Lønnskostnader og NAV-refusjoner	27 461	26 489	25 228	28 397	1 909
Kjøp av konsulenttjenester	588	692	1 125	1 125	433
Kjøp av andre private tjenester	0	54	0	0	-54
Alle andre kostnader	4 245	2 874	3 035	3 391	517
Alle andre inntekter	-3 149	-3 593	-1 098	-3 857	-265
Netto totalsum	29 146	26 516	28 290	29 055	2 540

Tabeller

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

Årsverk	1.1.21	31.12.21
Faste årsverk	52,4	51
Midlertidige årsverk	11,3	13,6
Sum årsverk	63,7	64,7

Innledning

Stab- og støttetjenester består av kommunedirektørområdet, HR-avdelingen og økonomiavdelingen

Resultat og aktivitet

Stab- og støtte hadde i 2021 et mindreforbruk på 2,5 mill kr.

Sykefravær

Sykefraværet for stab og støttetjenester har økt fra 2020 til 2021. Korttidsfraværet ligger relativt stabilt på rundt 1 %, mens det har vært en økning i langtidsfraværet. For en såpass liten enhet som stab- og støttetjenester, vil hvert enkelt sykefraværstilfelle ha en stor innvirkning på fraværsprosenten.

Økonomiavdelingen

Økonomiavdelingen teller 13 årsverk. Økonomiavdelingen teller økonomisjef, assisterende økonomisjef, fem økonomirådgivere, en innkjøpsansvarlig og faktura- og gebyravdelingen med fem

årsverk. I økonomiavdelingen har det vært høy aktivitet i 2021. Avdelingen har det faglige økonomiansvaret. Hver måned lukkes regnskapet, og det foretas budsjettreguleringer og periodiseringer før månedsrapport til enhetsledere og sektorledere sendes ut.

Aktiviteten i økonomiavdelingen har selvsagt vært preget av koronapandemien. Medarbeiderne har i store deler av 2021 arbeidet fra hjemmekontor og gjennomført det på en fleksibel og god måte. Avdelingen har utover økonomidrift ansvaret for administrasjon av ERP-systemet og bidratt i flere store utredningsprosjekter.

Anskaffelser og innkjøp

Innkjøpsreglement og anskaffelsesstrategi er rutinemessig revidert. Intern opplæring er søkt tilpasset de begrensninger som fulgte av koronasituasjonen. Opplæringen er så langt det har vært mulig, formidlet via den interne Lederskolen og gjennom innkjøpsamlinger i samfunn- og miljøsektoren og kultur- og oppvekstsektoren (skole- og barnehagelederne).

Det er gjennomført rutinemessig halvårlege møter med kommunalsjefene for å avklare nye avtalebehov. Det har vært et nært og godt samarbeid med OFA (offentlig fellesinnkjøp på Agder) og KFF (kommunalt forsikringsfelleskap). Samarbeidet i sak-sak med andre kommuner i landet.

Faktura- og gebyravdelingen

Faktura- og gebyravdelingen har fem årsverk, hvor hovedoppgaven er å sikre kommunens inntekter. Faktura- og gebyravdelingen har deltatt i flere prosjekter som er med på å sikre kommunens inntekter, og som gir utvidet mulighet til å drive kontroll mellom fagprogrammer og faktureringsystem. Seksjonen har konsentrert seg om digitalisering og effektivisering av informasjonsflyt.

HR-avdelingen

HR-avdelingen består av syv årsverk, fordelt på åtte personer, dette inkluderer ett årsverk HMS-rådgiver. HR og HMS jobber med lederopplæring, støtte og utvikling på tvers av hele kommunen, innenfor bredden av HR og HMS.

Vi har høy grad av trivsel og lavt sykefravær, noe som setter oss godt i stand til å støtte organisasjonen på en god måte. Noen av HR-avdelingens arbeidsområder i 2021 har vært:

- Tydeliggjøring av HR-avdelingen sine fagområder og hvordan vi best mulig støtter organisasjonen.
- Gjennomgang av eksisterende retningslinjer og rutiner med fokus på forenkling og tydeliggjøring, for å sikre en lik praksis på tvers av kommunen.

Sykefraværsoppfølging og støtte til ledere i HMS/IA-arbeidet.

Fellesområdet

Økonomi

Fellesutgifter	Regnskap 2020	Regnskap 2021	Budsjett 2021	Reg budsjett 2021	Avvik 2021
Politikere	6 214	7 048	6 160	6 295	-753
Diverse felleskostnader	16 913	16 281	35 378	17 023	742
Felles IKT	29 272	32 381	32 976	32 945	564
Lærlinger	9 197	10 478	9 590	9 925	-553
Kontrollutvalget	2 818	2 855	3 025	3 026	171
Fellesutgifter	64 414	69 043	87 129	69 214	171
Lønnskostnader og NAV-refusjoner	17 038	19 425	36 596	17 682	-1 743
Kjøp av konsulent tjenester	1 042	587	290	290	-297
Kjøp av andre private tjenester	0	1 738	0	1 633	-105
Alle andre kostnader	55 512	57 752	57 801	58 701	949

Alle andre inntekter	-9 178	-10 460	-7 558	-9 092	1 367
Netto totalsum	64 414	69 043	87 129	69 214	171

Innledning

Fellesområdet inneholder områder og poster som er felles for hele kommunen, og som ikke klart kan henføres til noen spesiell sektor eller tjenesteenhet. Her legges det kostnader som gjelder alle enheter i kommunen. I Grimstad kommune gjelder dette AKST (Agder kommunale støttetjenester), forsikringspremier, felles IKT-kostnader, politikere, interkommunalt samarbeid for revisjon, kontrollutvalg og reformlæringer.

Agder kommunale støttetjenester (AKST) er Grimstad og Arendals felles IKS for regnskap, lønn og arkiv/dokumentsenter. Grimstad kommune er representert i styret i AKST, og er vertskommune for selskapet.

Budsjettet for fellesområdet er i hovedsak basert på en videreføring av dagens aktivitetsnivå og tidligere vedtatt handlingsprogram.

Resultat og aktivitet

Fellesområdet er summen av flere ansvarsområder, som beskrevet ovenfor. Det samlede netto mindreforbruket på 0,2 mill kr fordeler seg slik (+ er et mindreforbruk):

- Politikere (-0,8 mill kr)
- Diverse felleskostnader (+0,7 mill kr)
- Felles IKT (+ 0,5 mill kr)
- Reformlæringer (- 0,6 mill kr)
- Kontrollutvalget (+0,2 mill kr)