

## Innholdsfortegnelse

Bibliotek (2005000).....	2
Kulturtjenesten (2006000) .....	4
Markveien kulturbarnehage (2001010) .....	7
Hausland barnehage (2001020).....	10
Storgaten barnehage (2001040) .....	12
Eide barnehage (2001050).....	15
Grimstad ungdomsskole (2002010) .....	18
Fevik skole (2002020) .....	22
Eide skole (2002030).....	25
Jappa skole (2002040) .....	27
Frivoll skole (2002050) .....	30
Landvik skole (2002060) .....	33
Holviga Barneskole (2002070) .....	36
Holviga ungdomsskole (2002080).....	40
Fjære Barneskole (2002090).....	42
Langemyr skole og ressurscenter (2002110).....	45
Kvalifiseringstjenesten (2004000) .....	49
Byggesaksenheten (4001000).....	53
Oppmålingsenheten (4002000).....	55
Plan-, miljø- og landbruksenheten (4003000) .....	57
Grimstad brann og redning (4004000) .....	59
Kommunaltekniske tjenester (4005000).....	61
Bygg- og eiendomstjenesten (4006000) .....	63
Feiervesen (4004500) .....	68
Vann og avløp (4007000).....	70
Innovasjon og forvaltning (8001000) .....	72
Helsetjenesten (8002000) .....	79
Enhet for psykisk helse og rus (8003000).....	85
NAV (8004000).....	90
Hjemmetjenester og rehabilitering (8005000) .....	96
Enhet for habilitering (8006000) .....	101
Enhet for omsorgssentre (8007000).....	107

## Bibliotek (2005000)

### Tall 2021

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regnskap 2021	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Reg budsjett 2021	Avvik 2021
-------------	---------------	---------------	---------------	---------------	-------------------	------------

Ingen data

#### Økonomi

Biblioteket hadde et eget budsjett på 5 346 000 kr (5 721 000 kr minus midler til *Grimstad bys museer og Ibsen- og Hamsundagene* på 375 000 kr). Vi har brukt 5 810 000 kr, det vil si et overforbruk på 89 000 kr. Overforbruket skyldes at vi fikk kutt i vårt budsjett, men det ble vedtatt at vi ikke skulle ha en aktivitetsreduksjon og ikke gå til oppsigelser. Det ble også vedtatt at det skulle dekkes opp for vikarbruk i forbindelse med ferieavvikling, og at dette skulle dekkes opp. Underskuddet skulle derfor vært større (200 000 kr), men koronapandemien førte til lavere aktivitet. Våre midler er for det meste bundet til lønn, kjernesystemer og innkjøp av media (bøker, film, e-bøker etc). Våre inntekter er knyttet til overdagspenger.

Innkjøp av media har gått ned i 2021, dels for å unngå for stort underskudd, dels fordi bøker har blitt dyrere.

### Tabeller

Måleindikator	2020	2021	Endring
Korttid	2,8%	1,7%	-1%
Langtid	0%	4,3%	4,3%
Sum	2,8%	6%	3,3%

Vi har gjennomgående lavt fravær, men noe mer fravær relatert til kravet om å være hjemme med forkjølelssymptomer. Vi har også nå et langtidsfravær. Det er ikke jobbrelatert.

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Faste årsverk	6,5	6,5	0
Midlertidige årsverk			
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	6,5	6,5	0

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

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	81,3%	81,3%	0%
Heltidsandel fast ansatte	62,5%	62,5%	0%

Vi har en stilling i 50%. Vedkommende som innehar stillingen kan ikke ha større stillingsprosent. Vi har en stilling fordelt på 80% og 20 %. De 80% har vært etter ønske.

### Tabell

Aktivitetsdata	2020	2021	Endring	%
----------------	------	------	---------	---

Besøk	92000	115701	23701	25,8
Utlån totalt	85100	88750	3650	4,3
Utlån hovedbibliotek	67700	67817	117	0,2
nedlastet avis/tidsskrift	84000	130613		

## Innledning

Året 2021 har vært 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.

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

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

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

Biblioteket har følgende åpningstider: Mandag-fredag kl. 10-19, lørdag 10-15. Fevik filial har åpent tirsdag 13-19, onsdag 12-16.

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

## Resultat og aktivitet

Målsetningene er løpende, målene nås først ved slutten av året. 2. tertial har vært preget av koronapandemien og restriksjoner i forhold til arrangementer, samt reguleringer av avstand. For å redusere smittefaren bemannes skranken bare av en person (med en i bakvakt). Det har vært oppfordret til utstakt grad av hjemmekontor. Dette er endret fra slutten av august.

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.

Vi gir våre brukere god service og en oppdatert mediesamling, men vi har problemer i når det gjelder mediakjøp. Vårt mediebudsjett har stått stille de siste ti årene, og med høye utlånstall er dette et problem. Biblioteket har også mistet et sett med kulturfondbøker fra 2021 (Kulturfond er de fleste norske skjønnlitterære bøker utgitt i Norge). Det er nå ett sett til Fevik filial og kun ett sett hovedbiblioteket. Vi mangler noe personalressurser til å få dekket ordinære vakter på en riktig måte.

Bibliotekets utgifter til våre kjernesystemer (biblioteksystemet Mikromarc, selvbetjeningssystemer og meråpent bibliotek) øker. Det er vanskelig å finne dekning for dette innenfor vårt driftsbudsjett.

## Vurderinger

Biblioteket har hatt et godt aktivitets- og besøksnivå, men med mindre aktivitet enn normalt. Vi tilbyr en for dårlig mediesamling. Huset oppfyller de krav som er til et bibliotek, og det er en glede at vi tilbyr en bibliotekjeneste som etter lovens krav.

Vi planlegger driften innenfor de rammene vi har tilgjengelig. Ved å oppfylle lovens krav om å være en møteplass og et sted for arrangementer. Vurdering i forhold til våre økonomiske ressurser er at vi har det stramt og at det vil kunne bli problemer med å dekke etterspørsel etter medier. Vårt mediebudsjett går stadig ned, noe som gir våre brukere et dårligere tilbud.

## Kulturtjenesten (2006000)

### Tall 2021

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regnskap 2021	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Reg budsjett 2021	Avvik 2021
Ingen data						

### Tabeller

Måleindikator	2020	2021	Endring
Korttid	1,5%	1,2%	-0,2%
Langtid	3,9%	13,9%	10%
Sum	5,3%	15,2%	9,8%

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Faste årsverk	12,5	12,5	0
Midlertidige årsverk	3,2	1,8	-1,4
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	15,6	14,4	-1,2

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	62,4%	57%	-5,4%
Heltidsandel fast ansatte	30%	27,3%	-2,7%

### Innledning

Også 2021 ble et annerledes år for kulturtjenesten. Pandemien satt sine spor på flere måter, ved at arrangement ble tilpasset gjeldende smittevernrestriksjoner, utsatt eller avlyst. Mange av våre tjenester er rettet mot barn og unge, og ansatte i enheten har stått på for å kunne gjennomføre tilbudene. Også reiselivet har vært en bransje som har vært utsatt for svingninger på grunn av pandemien. Turistkontoret har likevel registrert at mange var i Grimstad i høysesongen, og benyttet opplevelsestilbud som båt- og sykkelutleie, båtturer i skjærgården, museumsbesøk, osv. Til tross for krevende og uforutsigbare forhold, er vi fornøyd med hvordan vi har klart å oppnå våre mål om gode kultur- og reiselivsopplevelser for innbyggere og gjester.

Kulturtjenesten hadde en økning i sykefraværet høsten 2021, 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 fordelt på kulturskolen, turistkontoret og tilskudd. Årsaken til dette er noe lavere aktivitet på grunn av pandemi og sykemeldinger, og noen økte inntekter.

### Resultat og aktivitet

**Økonomi:** Samlet mindreforbruk i kulturtjenesten ved utgangen av året var på 299 000 kr. Vi har et merforbruk på lønn på 1 050 000 kr. Dette skyldes i hovedsak midlertidige stillinger som dekkes av tilskuddsmidler; barnefattigdomsprosjekt og BUA (ca 70-80% stilling) og Sommerskolen (ca 50% stilling).

Driftsutgiftene er noe høyere enn budsjettet, og dette skyldes i hovedsak prosjekter som dekkes med tilskuddsmidler, og der deler av tilskuddet er overført til bundne driftsfond til bruk i 2022.

Hovedforklaringen på differensen mellom budsjett og regnskap på postene kjøp av andre tjenester og alle andre kostnader, er tilskuddet fra staten på ca 2,8 mill kr til gjennomføring av Sommerskolen.

Driftsinntektene er noe høyere enn budsjettet. Dette skyldes økte tilskudd og bruk av bundne fond til

Barnebokfestivalen, BUA og barnefattigdomstilbudet.

Mindreforbruket er fordelt ganske likt mellom kulturskolen, turistkontoret og tilskudd. Årsakene er økt brukerbetaling i kulturskolen på grunn av flere elever. Turistkontoret har hatt noe lavere aktivitet på grunn av sykefravær høsten 2021.

**Anskaffelser og Public 360:** Kulturtjenesten har i hovedsak små anskaffelser, og innimellom noen opptil 100 000 kr. Vi bruker veiledningene som er utarbeidet med hensyn til innkjøp og anskaffelser. Innkjøp til Sommerskolen ble gjort gjennom Doffin. De ansatte som skal bruke Public 360 har vært på kurs, og fått tilbud om ekstra hjelp og veiledning ved behov.

**HR-tall:** Kortidsfraværet er ganske lavt. Høsten 2021 fikk vi flere langtidssykemeldinger, og dette gir stort utslag på fraværsprosenten i en liten enhet. Samlet fravær er på 15,2%, mens målsettingen i HMS/IA-planen er på 5%. Fraværet er både i kulturskolen og på turistkontoret, og det har være krevende å få kvalifiserte vikarer og å få gjennomført alle oppgavene.

Antall faste årsverk er 13,5. Midlertidige årsverk skyldes permisjoner, sykemeldinger som dekkes med vikarer, og noen midlertidige stillinger knyttet til prosjekter (lønn dekkes av tilskuddsmidler).

Det er 24 personer ansatt i kulturtjenesten, men det er kun seks personer som er ansatt 100% i fast stilling. I kulturskolen og på ungdomsklubben har mange av de ansatte deltidsstillinger, og flere arbeidsgivere. Dette gjør det over tid krevende å beholde flinke og kvalifiserte ansatte, fordi de får tilbud om større stillinger andre steder.

**Bemanning og økonomiske rammer:** Vi tilpasser driften til de rammene vi får. Men vi opplever at det er behov for å styrke ungdomsklubben, redusere ventelister i kulturskolen og styrke administrasjonen i kulturtjenesten.

## Vurderinger

Huset ungdomsklubb har i 2021 gjennomført sitt tilbud omtrent som normalt, men med økt bemanning for å kunne registrere ungdommer(smittevern) som kommer på klubben, og styrke miljøarbeidet. Klubben er åpen to ettermiddager i uka, til sammen ti timer. Det er ca 30-50 ungdommer som bruker tilbudet. Med blant annet tilskuddsmidler fra Bufdir, gjennomføres det ulike ferieaktiviteter som tur til TrollAktiv på Evje, Sport og moro, klatreparken på Hove, osv. Huset ungdomsklubb er også ansvarlig for gjennomføring av UKM (ung kultur møtes). Årets hovedarrangement ble gjennomført uten publikum i kulturhussalen på grunn av koronarestriksjoner, men opptak ble vist på et senere tidspunkt.

Turistkontoret har sitt hovedarbeid utenom sommeren, der de forbereder sesongen med brosjyrer, nettsider, samarbeid om ulike reiselivsprodukter som gruppeturer med museene, badebåten, Solrik, utleie av båter og sykler osv. Nytt digitalt billettsystem har fungert bra, og gitt et bedre tilbud til de som ønsker å kjøpe billetter til opplevelser før de kommer til Grimstad. Det har vært godt utleie av båter og sykler og mer langtidsleie enn tidligere. Det har vært færre besøkende inne på turistkontoret (rekord i 2020 med 3700, ca 2100 i 2021), men en stor økning i antall sidevisninger på visitgrimstad.com fra 118 000 i 2020 til 177 000 i 2021. Turistkontoret har også fått flere følgere på sosiale medier i året som har gått.

Kulturskolen har ca 280 elevplasser, og denne høsten har vi fått fylt opp også på de fagene hvor det har vært noe ledig kapasitet. På enkelte fag som piano, teater og fiolin er det fortsatt venteliste.

Teatergruppas ca 40 elever fikk endelig vist sin fantastiske forestilling Annie på kulturhuset. Denne ble utsatt fra høsten 2020 på grunn av pandemien. Kulturskolen leverte også tilbud innen kunst, musikk og spilldesign til *Sommerskolen*. Kulturskolen er ansvarlig for arrangementene *Gratis kulturlørdag*. Disse gjennomføres vanligvis i våre egne lokaler, men har under pandemien vært på Dahlske videregående skole. Av årets sju planlagte arrangement, ble fire avlyst. På "Barnas verdensdag" i oktober hadde vi besøk av 500 fornøyde barn og foreldre. Det ble laget og delt ut kunstpakker som barna kunne lage hjemme, som et alternativ til de arrangementene som ble avlyst.

BUA har ved de fleste målinger i 2021 vært på topp 20-lista over de med mest utlån i Bua-nettverket av totalt 150 utstyrssentraler. Vår åpningstid er sju timer i uka, og noe ekstra i forkant av vinter- og påskeferie. Fordi en skal etablere restaurant i Sorenskrivergården, må en finne nye lokaler til BUA. Jobbsentralen opprettet en egen BUA-filial på Groos Kafé, og dette ble et veldig populært sommertilbud. Tilbudet finansieres i hovedsak med tilskudd fra Bufdir.

Kulturkontoret har gjennomført flere tilbud i *Den kulturelle skolesekken*; impro-teater, tur med Solrik, et historisk filmprosjekt under Kortfilmfestivalen, street-dans, forfatterbesøk til alle elever på 2-9. trinn, kunstverksted på biblioteket i forbindelse med *Ribsenfestivalen*. Grimstad kommune fikk tilskudd fra Udir til å organisere og gjennomføre *Sommerskole*-tilbud. Der fikk ca 650 elever fra grunnskolen sosiale, kulturelle og faglige tilbud. Enkelte av tilbudene var i vår egen regi, men mange ble kjøpt inn fra frivillige

organisasjoner og profesjonelle aktører. Tilbudet ble veldig godt mottatt. I august deltok kulturtjenesten med aktiviteter og stands under studiestart. *Ribsenfestivalen* (tidl. Barnebokfestivalen) ble flyttet til oktober, og der gjennomførte komiteen, hvor vi er aktive sammen med biblioteket og ansatte i oppvekstsektoren, ca 80 arrangement/forfatterbesøk for alle skoleelever (2500 elever), forestillinger og aktiviteter på biblioteket i helgen. Samlet besøkstall på festivalen var 4500. I tillegg har det blitt arbeidet med spillemiddelsøknader og friluftsliv. Og det har blitt arbeidet med saker om etablering av dagsturhytte og mulig overtakelse av Fjæreheia amfi fra Kilden IKS.

**Risikomomenter:** Mange av tilbudene vi har til innbyggerne blir finansiert med tilskudd for å heve kvaliteten. 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 24 000 innbyggere, og vi opplever at forventningene er økende til hva slags kulturtilbud innbyggerne ønsker seg.

## Markveien kulturbarnehage (2001010)

### Tall 2021

	Beskrivelse	Regnskap 2020	Regnskap 2021	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Reg budsjett 2021	Avvik 2021
2001010	Markveien kulturbarnehage						
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	9 231	11 931	5 119	10 571	12 545	614
	Kjøp av konsulenttenester	0	7	0	0	0	-7
	Kjøp av andre private tenester	0	1	0	0	0	-1
	Alle andre kostnader	482	507	343	388	540	33
	Alle andre inntekter	-2 107	-2 567	-1 096	-2 282	-2 668	-101
	Netto totalsum	7 605	9 879	4 366	8 677	10 417	538

Markveien kulturbarnehage har et overskudd på lønnsbudsjettet på 640 000 kr. Det kan forklares ut fra flere forhold:

Etter telledato 01.09.21 var det flere barn som sluttet i løpet av september/ oktober på grunn av flytting: Dette utgjorde 5,2 plasser fordelt på små og store barn. Ett barn var under tre år. Barna flyttet på kort varsel og noen uten forhåndsvarsel, barnehagen hadde liten tid til omstilling.

En annen forklaring er langtids-sykemeldinger, og ansatte som valgte å redusere stillinger av andre grunner. Et redusert barnetall, reduserte behovet for ansatte.

På tross av økte matvarepriser, har vi klart å holde matbudsjettet. Dette kan bare forklares med lavt frammøtte i barnehagen i november/ desember på grunn av mange koronasmittede barn.

Kjøp av private tenester forklares med behov for kjøp av tolketjenester til gjennomføring av foreldresamtaler, ansvarsgruppemøter, basisteam, overføringssamtaler barnehage skole.

### Tabeller

Måleindikator	2020	2021	Endring
Korttid	1,8%	2,7%	0,8%
Langtid	17,7%	15,5%	-2,2%
Sum	19,5%	18,2%	-1,3%

Det er en liten nedgang i sykefraværet i Markveien kulturbarnehage, men fortsatt høye fraværstall, særlig knyttet til langtidsfravær. Flere pedagoger er sykemeldt. Dette har blitt løst med stabile og dyktige barnehagelærere i deres fravær. Uførhet har også gitt noe turnover.

En del av fraværet skyldes ansatte med svangerskapsrelaterte plager. Ansatt har blitt fulgt opp med møter på dialogplass.

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Faste årsverk	16,4	16,5	0,1
Midlertidige årsverk	6	4,5	-1,5
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	22,4	21,1	-1,3

Antallet midlertidige årsverk forklares med flere ansatte i langtidssykefravær, foreldrepermisjon og sykemeldinger på grunn av svangerskapsrelaterte plager. Fem nye babyer har kommet til verden!

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	86,3%	82,6%	-3,7%
Heltidsandel fast ansatte	52,6%	40%	-12,6%

## Barnehager

Aktivitetsdata	2020	2021	Endring	%
Barn på heltid	65	50	-15	-23,08
Barn på deltid	3	4	1	33,33
Barn 3-5 år	43	33	-10	-23,26
Barn 1-2 år	25	21	-4	-16,00
Sum antall barn	68	54	-14	-20,59

Det ble tatt inn flere nye barn 01.01.22, så barnetallet har økt på 0-2 år med 4,2 barn.

## Innledning

Markveien kulturbarnehage er en fire-avdelings barnehage med to avdelinger 0-2 år og to avdelinger 3 - 6 år. Barnehagen har en profil med særlig vekt på estetiske fag. Hver fredag, åtte måneder i året har vi sangling med musikkpedagog. Kulturskolen har vært en god nabo, her har vi disponert lokaler på ukentlig basis gjennom hele året. Førskolebarna samles der til førskoletrening og lek. Det synes de er spennende.

Pandemien har lagt en demper på felles aktiviteter i barnehagen. Planer om større samlinger med dramalek og rollespill har blitt utsatt.

Barnehagen abonnerer på forestillinger gjennom *Barnas musikkteater*.

Den nye barnehageloven og barnehagens aktivitetsplikt har vært sentral dette året. Personalmøter og planleggingsdager har blitt brukt til opplæring, drøftinger og case. Barnehagen har deltatt i PPT-samlinger om systemrettet arbeid.

*Rekomp* i regi av Universitetet i Agder (UiA) har vært til stor inspirasjon. Vi valgte bærekraft som tema, å ta vare på natur og nærmiljø. Alle kan gjøre litt. Vi har dyrket poteter i barnehagen, plukket poteter i Reddal, besøkt Puntervold og presset vår egen eplesaft. Barna har fått kunnskap gjennom å være aktører.

Vi har hatt nok et barnehageår med store utfordringer på grunn av pandemi. De ansatte har tatt ansvar, vært fleksible og løsningsorienterte. De har justert vakter i forhold til sykefravær og gått overtid når det har vært nødvendig. På tross av situasjonen, har de vist engasjement og deltatt i kurs og seminarer for faglig oppdatering.

Barnehageansatte er særlig eksponert for smitte, dette vært krevende for de fleste.

## Resultat og aktivitet

Barnehagens HMS-arbeid er omfattende og krever møtevirksomhet. Alle former for møter i barnehagen gjennomføres i barnehagens åpningstid når barna til stede. Dette spiser av pedagogressurs og grunnbemanning. Styrene har lenge pekt på denne utfordringen, og vi bør se nærmere på barnehagens organisering.

Det spesialpedagogiske arbeidet har vært preget av lang behandlingstid og mangel på spesialpedagoger. Det er vanskelig for de ansatte i barnehagen å påta seg timer i spesialpedagogikk, fordi en ikke får vikarer til enkelttimer, og det er en generell mangel på vikarer.

Barnehagens vikarbudsjet er 2% av lønnsbudsjettet. Dette skal dekke utgifter til ferievikarer, sykefravær, vikar ved kurs og møter etc. Vikarbudsjetet er for lavt.

Ansatte har en lovfestet rett til ammefri, i inntil to timer per dag, dette utgjør en 20% av stilling. Vi hadde en reduksjon på til sammen 60% stilling. Det følger ingen refusjon og det blir en belastning både for den som ammer, og de som er tilbake på jobb. Bemanningsnormen svekkes.

Foreldreundersøkelsen kom midt i en koronatopp. Det var svært få barn i barnehagen, ca. 2/3 av barna



var hjemme. Vi mistet den daglige kontakten med foreldrene, og det resulterte i svært lav oppslutning der bare 26% av foreldrene deltok i undersøkelsen.

Public 360 brukes til barnemapper og referater i det spesialpedagogiske arbeidet. Styrer trenger å bedre sine ferdigheter i Public 360.

Barnehagen følger kommunens anskaffelsesreglement. Vi opplever at avtalen om innkjøp av matvarer er lite gunstig på grunn av høye priser. Vi mener det er mest bærekraftig å handle lokalt og unngå lange transportetapper, og å støtte opp om eget lokalmiljø.

Barnetallet er synkende og mange barnehager får ikke fylt opp plassene. Det er et stort behov for å være synlig. Markedsføring må være en prioritert oppgave.

## Vurderinger

Systematisk utviklingsarbeid og tid til refleksjon bidrar til kvalitet i barnehagen.

Mange av de interne og eksterne risikomomentene er nevnt i punktet over.

Det er mange oppgaver i en barnehage som HMS-arbeid, Miljøfyrtårn-arbeid, bestilling av mat, attestering etc. Det er viktig at pedagoger og fagarbeidere skjermes når det gjelder mer sekundære oppgaver, slik at det ikke går utover bemanningsnorm og pedagogtetthet.

## Hausland barnehage (2001020)

### Tall 2021

	Beskrivelse	Regnskap 2020	Regnskap 2021	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Reg budsjett 2021	Avvik 2021
2001020	Hausland barnehage						
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	9 023	9 661	9 041	8 389	9 537	-124
	Kjøp av konsulenttenester	3	8	5	5	5	-3
	Kjøp av andre private tenester	0	0	9	9	0	0
	Alle andre kostnader	436	734	569	332	461	-273
	Alle andre inntekter	-2 146	-2 362	-1 824	-2 040	-2 194	168
	Netto totalsum	7 316	8 041	7 800	6 695	7 809	-232

### Tabeller

Måleindikator	2020	2021	Endring
Korttid	1,7%	3,5%	1,8%
Langtid	5,9%	11%	5,2%
Sum	7,5%	14,5%	7%

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Faste årsverk	13,7	14,3	0,6
Midlertidige årsverk	2,2	2,6	0,4
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	15,9	16,9	1

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	97,9%	95,3%	-2,6%
Heltidsandel fast ansatte	85,7%	80%	-5,7%

### Barnehager

Aktivitetsdata	2020	2021	Endring	%
Barn på heltid	55	54	-1	-1,82
Barn på deltid				0
Barn 3-5 år	40	38	-2	-5,00
Barn 1-2 år	15	16	1	6,67
Sum antall barn	55	54	-1	-1,82

### Innledning

Hausland barnehage har 54 barn med til sammen 70 plasser. Personale på 20 består av 12,7 faste årsverk. Det er 1,87 årsverk assistent ekstra bemanning for barn med nedsatt funksjonsevne og 70%

spesialpedagog. I tillegg har vi lærlinger ved enheten.

Hausland barnehage arbeider godt med tema realfagsløyper og lovendringen om trygt og godt psykososialt barnehagemiljø. Smitteforebyggende trafikklysmoell har vært fulgt gjennom hele året. Det var stor glede over oppstart på grønt nivå i august.

De fire kommunale barnehagene har utarbeidet en felles visjon "Et godt sted å være - leke og lære". Visjonen og målsettingene er arbeidet i samarbeid med i personalgruppen. Hausland barnehage er også med i *Re-komp*-satsing gjennom statsforvalteren og Universitetet i Agder (UIA) i tema bærekraftig utvikling. Vi har valgt ut tilhørighet/inkludering /glede i barnehagen og nærmiljø som verdier.

Alle avdelingene har fått besøk av barnas musikkteater og vi har hatt våre egne *Tulle og Tøyse*-uteforestillinger. Vi er mye på tur og bruker gapahuken ved Hauslandskjenna og Hauslandssanden flittig. Hausland barnehage har bestilt to el-sykler med plass til seks barn i hver sykkel. Vi har brukt svømmemidler som ikke har kunnet vært brukt på grunn av smitteverntiltak. Syklene er utsatt levering til 2022 på grunn av koronapandemien. Barnehagen har kjøpt andel i *Bjørkedalen økologiske andelsbruk*. Vi besøker åkeren og høster av årets avling. Barna tar opp grønnsaker, vasker, skreller og er med på å bruke grønnsakene i maten de får i barnehagen.

Tilskuddsordningen likebehandler ikke private og kommunale barnehager.

Et barn mistet plassen i Hausland barnehage da en av de foresatte flyttet til nabokommunen.

Ved årets foreldreundersøkelse fikk Hausland barnehage en brukertilfredshet på 4,9 av 5, som er høyest skår. Vi fikk økt brukertilfredshet på alle dimensjonene i undersøkelsen.

## Resultat og aktivitet

Enheten har et negativt resultat på 232 000 kr. Enheten har utestående 49 000 kr i NAV-refusjoner for 2021. Vi har et lite merforbruk på vikarer/forbruksmateriell og mat. Etter flere år med stramme budsjetter, har vi vært nødt til å kjøpe inn nødvendig forbruksmateriell. På grunn av misforståelser har vi ikke fått koronamidler for koronarelatert fravær i oktober, november og desember. Offentlige anskaffelser av matvarer har ført til at vi får mindre varer for midlene vi har til rådighet.

Gjennom 2021 har enheten hatt to årsverk langtidsfravær. Fraværet er ikke arbeidsrelatert. Vi har tilsatt en pedagogisk leder i det ene sykevikariatet. Det er fint å få en stabilitet i lovhjemlet pedagogbemannning. Korttidsfraværet er lavt. Etter lang tid med smitteverntiltak og press på ansatte, er leder bekymret for ansatte i barnehagen. Det er minimalt med beskyttelse for virus som ansatte kan bruke, vi har også fått innskrenket våre muligheter til å avhjelpe hverandre for å kunne avholde møter/ fravær og andre gjøremål. Dette gjør at barnehagen er en belastet arbeidsplass over tid. Personalet i Hausland barnehage gjør en fantastisk jobb og har stor endringsvilje, slik at tilbudet til familiene i kommunen opprettholdes.

Vikarbudsjettet på 2% er ikke forenelig med det faktiske fraværet. Vikarbudsjett skal dekke vikar ved ferie, ammepermisjon, velferdspermisjon, sykt barn, kurs og møter. Enheten har hatt 1-2 ansatte med ammepermisjon to timer om dagen gjennom hele året. Dette undergraver bemanningsnormen. Dette medfører at vi har mindre til drift av barnehagen. Vi trenger økt vikarbudsjett og økt grunnlag i budsjettet etter faste årsverks årslønn.

Public 360 brukes til personal- og barnemapper.

## Vurderinger

Det er utfordrende å få tak i stabile og kompetente tilkallingsvikarer. Kvalitet i barnehagen er de ansatte, stabilitet og kompetanse er viktig. Leder bruker mye tid på å få tak i og lære opp vikarer. Enheten klarer ikke å beholde tilkallingsvikarer på "løse kvister", dyktige vikarer får fast jobb andre plasser.

Henvvisning til PPT har for lang behandlingstid. Vi hadde tre saker i 2021 som mer enn seks måneder. Det er også mangel på spesialpedagogikk, slik at barna kun fikk 50% av det som står beskrevet i vedtaket.

Enheten trenger en assisterende leder i barnehagen. Når enhetsleder blir borte er det ingen som er i stand til å ivareta lederoppgaver. Det er kun enhetsleder som har administrativ-/merkantil-/pedagogisk utviklerstilling i barnehagen. Alle andre stillinger er i sin helhet knyttet opp til arbeid med barn i hele arbeidstiden.

Bygningsmassen til Hausland barnehage er 34 år og trenger vedlikehold. Mange vinduer trenger å byttes ut. Vi trenger bedre vedlikehold for å tiltrekke oss nok søkere til barnehagen.

Vi skal arbeide med omdømmebygging og være synlig i nærmiljøet fremover. Barnehagen har innledet samarbeide med lokale aktører og bedrifter.

## Storgaten barnehage (2001040)

### Tall 2021

	Beskrivelse	Regnskap 2020	Regnskap 2021	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Reg budsjett 2021	Avvik 2021
2001040	Storgaten barnehage						
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	6 942	7 927	7 037	6 138	7 830	-97
	Kjøp av konsulenttenester	1	7	0	0	0	-7
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	288	421	272	243	391	-30
	Alle andre inntekter	-1 768	-2 035	-1 314	-1 417	-1 873	162
	Netto totalsum	5 463	6 319	5 995	4 964	6 348	29

### Tabeller

Måleindikator	2020	2021	Endring
Korttid	2,3%	1,1%	-1,2%
Langtid	18,2%	7,2%	-11%
Sum	20,5%	8,3%	-12,2%

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Faste årsverk	11,1	11	-0,1
Midlertidige årsverk	2,3	3,9	1,6
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	13,4	14,9	1,5

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	79,3%	78,6%	-0,7%
Heltidsandel fast ansatte	42,9%	42,9%	0%

### Barnehager

Aktivitetsdata	2020	2021	Endring	%
Barn på heltid	41	42	1	2,44
Barn på deltid	2	1	-1	-50,0
Barn 3-5 år	29	32	3	10,34
Barn 1-2 år	12	11	-1	-8,33
Sum antall barn	41	43	2	4,88

### Innledning

Storgaten barnehage er en tre- avdelings barnehage.

2021 har vært et år som har vært preget av koronapandemien. Barnehagen har måtte være fleksibel når

det gjelder organisering og hvordan vårt pedagogiske arbeid har blitt gjennomført.

De ansatte har vært positive til raske endringer, det har vært avgjørende for å gi alle barna et godt barnehagetilbud.

I vår gikk enhetsleder av med alderspensjon etter å ha jobbet 39 år i Storgaten barnehage. Stedfortreder ble konstituert som styrer frem til ny enhetsleder var på plass i august 2021.

Barnehagen har tatt inn nye barn i løpet av året og tre barn har sluttet. De ønsket å beholde barnehageplassen, men det var ikke mulig på grunn av at de flyttet til nabokommunen (tilskuddsordningen). Det er utfordrende for driften at det ikke er en telledato i mars/april, for det har ført til at flere nye søkere ikke har fått barnehageplass. Noen av disse har vært tilflyttere til kommune vår.

*Lov om barnehager* og *Rammeplan for barnehagen* er styrende for driften, og utgangspunkt for egen virksomhetsplan, *Lek vår praksis* og andre dokumenter utarbeidet som rammer for praksisen vår. Barnehagen er fremdeles tilknyttet Nasjonalt senter for flerkulturell opplæring (NAFO), og deler erfaringer og kompetanse med andre barnehager og studenter, samt samarbeid med NAFO.

Årets tema er *småkryp* og er knyttet opp mot barnehagens ansvar for å fremme verdier, holdninger og praksis for et mer bærekraftig samfunn.

## Resultat og aktivitet

Barnehagen endte med et mindreforbruk på 29 000 kr for året 2021. Ved et normal lønnsbudsjett er det ikke rom for innkjøp av pedagogisk materiell og utstyr.

Vi har driftet et år med stor påvirkning av pandemien. Vi har driftet etter trafikklysmodellen med de rammene de til enhver tid gav oss. Sentrale myndigheter åpnet opp for at vi kunne refundere ekstra, koronarelaterte vikarutgifter. Det oppstod en misforståelse i høst. Informasjon om at vi ikke kunne føre fraværet på koronamidler i oktober, november og desember gjorde at dette beklagelig vis ikke ble ført riktig. Vi har hatt nytte av samarbeid i HMS-gruppen for å holde fokus på tiltakene som til enhver tid var gjeldende.

Vi har fulgt normen for barn og bemanning og brukt faste vikarer slik at det har vært stabilt for barn, foreldre og ansatte.

Det er ikke mulig å dekke vikarbehovet innenfor 2% som ligger i budsjettet (for eksempel ferie, avspasering, syke barn, kompetanseheving interne/eksterne møter og syke ansatte). Fraværet på landsbasis er på 7% i barnehagene.

Langtidsfraværet er ikke arbeidsrelatert og det har blitt fulgt opp av leder og HR.

Korttidsfraværet har blitt fulgt tett opp, og vi ser at det har hatt en god effekt på nærværet. Før jul gjennomførte vi en samling for personalet hvor fokuset var å gjøre noe sammen for å styrke samholdet i en krevende tid. Denne samlingen ble svært godt tatt imot av de ansatte.

Vi har gjennomført de møtene som har vært nødvendige for driften. Noen av dem er gjennomført på Teams og ettermiddags-/kveldstid på grunn av pandemien.

Vi er heldige som har hatt to lærlinger og studenter fra UIA, det er en kompetanse som kommer barn og voksne til nytte i barnehagen. Vi har et tett samarbeid med foreldre, laget rundt barnet (vi forberedte høsten 2021) og UIA.

Vi har barnets beste i fokus og har stått på for hvert barn hver dag, men vi har barn som står på PPTs venteliste (seks måneder). Barn med vedtak har ikke fått spesialpedagog til timene sine, men som en midlertidig overgang til spes. ped. er på plass, blir timene fylt av en barnehagelærer.

Foreldreundersøkelsen ble gjennomført høsten 2021 og resultatet ble 4,7% av 5, som høyeste skår. Vi konkluderte med en fornøyd foreldregruppe, men vil ha ekstra fokus på informasjonsflyten ut til foreldrene.

Anskaffelser er gjort i henhold til reglementet.

Innkjøpsavtalen som er gjort med matekspresen er dyr på enkelte matvarer, som for eksempel melk og ost.

Public 360 brukes til å lagre barnehagedokumenter som vedtatte planer, referater i samarbeidsutvalget (SU) og andre samarbeidsmøter. Barn med spesielle behov har også mappene sine her. Styrer startet i stillingen august 2021, og trenger mer opplæring i systemet.

Enhetsleder vil berømme personalets innsats hvor barnets beste har vært i fokus. Personalet har vært dyktige til å se hvert enkelt barn og deres behov.

## Vurderinger

Vi har en felles visjon: " *Et godt sted å være, leke og lære*" for de kommunale barnehagene.

Det har vi jobbet systematisk mot. Utfordringen har vært å implementere dette godt på hele huset siden koronadriften har begrenset felles tilstedeværende møter. Vi har allikevel fått til mye, vi er kommet i gang med rekomp og to av pedagogene har deltatt på samlingene. Her ble lærerne på UIA imponert over en temasirkel som vi bruker som metode for å implementere arbeide så de ba om at pedagogene la frem arbeidet for de andre på neste samling.

Det tette samarbeidet vårt med UIA har vært noe begrenset i 2021, men vi deltok på nordisk seminar med et innlegg om praksisfeltet. Vi fikk her også gode tilbakemelding fra UIA og de nordiske landene.

Flere private barnehager har bedt om kurs fra arbeidet vår om flerkulturelt arbeid. Noen av disse er blitt utsatt til 2022 på grunn av smittesituasjonen.

Vi registrerer at det ikke er likebehandling mellom private og kommunale barnehager når det gjelder å fylle opp barnehageplassene. De private får tilskudd ved inntak av barn fra nabokommunene, noe de kommunale barnehagene ikke får. Her ser vi at tilgangen for å fylle opp barnehagen med barn ikke er lik.

Markedsføring er viktig for å bli den foretrukne barnehagen. Vi tenker det derfor er hensiktsmessig å nyttiggjøre seg av kommunens kompetanse på dette området, slik at de kvalitetene som kommunes barnehager sitter på blir mer synliggjort.

Storgaten barnehage er en barnehage som har mange barn fra ulike land, det kan være tidkrevende i form av informasjonsflyt, møter med tolk og opplæring og kunnskapsformidling.

Barnehagen har tidligere fått litt midler til, og renoverert, uteområdet. Det er behov for mer, for kun lekeklassen har fått nytt fallunderlag og sykkelbanen malt opp. Ved å få tilgang til og utvikle en grønn lunge ved G. Gundersens park, vil det være et positivt supplement å jobbe videre med. Barnehagens uteområde er tilgjengelig for hele Grimstads innbyggere utenom barnehagens åpningstid. Det vil derfor være til glede for både barnehagens brukere og kommunens innbyggere.

Vi vil fremover se på ulike måter og synliggjøre barnehagen og det pedagogiske arbeidet.

Det er et problem at det ikke er samsvar med telledatoer, økonomi og familiers behov for barnehageplass. Det blir derfor vanskelig å hjelpe familier med barnehageplass i løpet av året. Fra 1. januar og 1. august ser vi at det hadde vært behov for en telledato, siden behov for barnehageplass i løpet av våren er tilstede..

Storgaten barnehage har noen ledige plasser som vi håper å få fylt opp innen august 2022.

Vi vil arbeide med hvordan vi ser for oss barnehagen vår fremover, og hva barna våre vil trenge for å være best mulig rustet til sin dannelsesreise. Barnehagen vil tenke utvikling av egen drift og være åpen for tanker, ideer og utfordringer som måtte komme. De ansatte vil måtte finne gode måter til møte endringer og være dynamiske i sitt arbeid.

Vi vil lete etter muligheter for å benytte oss av kompetanse, utstyr/materiell og andre ressurser fra andre enheter i kommunen som kan utvikle og styrke tilbudet til barna i Storgaten barnehage

## Eide barnehage (2001050)

### Tall 2021

	Beskrivelse	Regnskap 2020	Regnskap 2021	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Reg budsjett 2021	Avvik 2021
<b>2001050</b>	<b>Eide barnehage</b>						
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	10 137	11 027	10 910	10 576	10 846	-181
	Kjøp av konsulenttenester	0	10	0	0	0	-10
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	338	512	440	395	469	-43
	Alle andre inntekter	-2 281	-2 432	-2 083	-2 335	-2 358	74
	Netto totalsum	8 193	9 117	9 267	8 636	8 957	-160

### Tabeller

Måleindikator	2020	2021	Endring
Korttid	3,5%	5,1%	1,7%
Langtid	2,4%	7,8%	5,4%
Sum	5,8%	12,9%	7,1%

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Faste årsverk	14,8	17,8	3
Midlertidige årsverk	2,1	2,3	0,2
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	16,9	20,1	3,2

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	92,5%	84,8%	-7,7%
Heltidsandel fast ansatte	81,3%	61,9%	-19,4%

### Barnehager

Aktivetsdata	2020	2021	Endring	%
Barn på heltid	55	56	1	1,82
Barn på deltid	4	4	0	0
Barn 3-5 år	39	39	0	0
Barn 1-2 år	20	21	1	5,00
Sum antall barn	59	60	1	1,69

### Innledning

Eide barnehage består av tre avdelinger til 60 barn, delt inn etter alder. Personalgruppa har bestått av 19 medarbeidere, som har vist stort engasjement i arbeidet med barna. På grunn av pandemien har vi drevet barnehagen på gult og grønt smittenivå i trafikklusmodellen. Barna har vært inndelt i kohorter med fast

personale, som har gjennomført aktiviteter med klare mål med utviklingsperspektiv ut fra rammeplanens temaer.

Satsningsområdet har vært trygt og godt barnehagemiljø med fokus på autoritativ voksenstil og inkluderende læringsmiljø for barna.

## Resultat og aktivitet

Eide barnehage hadde et merforbruk på 160.000 kr. Dels skyldes det økte vikarutgifter og dels høyere utgifter til forbruksmateriell enn tildelt ramme. På grunn av en misforståelse ble ikke koronarelaterte vikarutgifter ført på prosjektmidlene i oktober, november og desember. Vi har hatt utgifter i forbindelse med konsulenttjenester og det gjelder førstehjelpskurs for alle ansatte.

Sykefraværet har vært høyt sammenlignet med tidligere år. Statistikken viser 12,9 %. Pandemien ser ut til å ha påvirket fraværet i 2021, da det var høyt fravær blant både barna og de ansatte. HMS-gruppemøter har blitt prioritert, og det har vært viktig under pandemien på grunn av mye informasjon og hyppige endringer som har påvirket driften.

Barnehagen har et stabilt personale, og vi jobber med å sikre et godt og helsefremmende arbeidsmiljø gjennom god ledelse, tett samarbeid, kompetanseheving og gode rutiner. Grunnbemanningen bestod av 13,4 årsverk, enhetsleder og lærling i barne- og ungdomsarbeiderfaget. Samt 2,4 årsverk knyttet til barn med behov for ekstra tilrettelegging. Vikarsituasjonen har vært krevende og det har ikke vært mulig å klare seg innenfor rammen av tildelte vikarmidler. Arbeidspresset under pandemien har vært stort på grunn av høyt fravær blant personalet. Midlertidige ansatte gjelder en ansatt i permisjon og ett sykevikariat. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte er 84,8 %.

Alle som søkte om barnehageplass ved hovedopptaket, fikk plass. I august økte vi antall barn på småbarnsavdelingen. Vi hadde fulle barnegrupper gjennom hele året.

Eide barnehage har gjennomført et innholdsrikt leke- og læringsmiljø basert på barnas interesser, med stor grad av medvirkning. Hovedsatsningen har vært å skape et godt psykososialt miljø og tilrettelegging for inkludering og vennskap mellom barna. Nærværende voksne i lekbasert læring i smågrupper har vært vår arbeidsmetode. Vi har presentert et variert pedagogisk opplegg med vekt på dialogisk lesing, realfag, digital praksis og brukt turområdene i nærmiljøet.

Eide barnehage deltar i regional ordning for kompetanseheving i barnehagen, som er en ny kompetansmodell igangsatt for barnehage-Norge gjennom strategien *Kompetanse for fremtidens barnehage*. Etter en ståstedsanalyse valgte vi å videreutvikle våre ferdigheter innen digital praksis, for å oppfylle rammeplanens føringer for et rikt og allsidig læringsmiljø for alle barn. Vi har jobbet med å fornye lek og styrke de pedagogiske aktiviteten, der det har vært naturlig. Det har vært et ønske at barna skulle bli medskapere ved hjelp av verktøy og ikke bare mottakere av informasjon, slik at barnehagens digitale praksis kan bidra til undring og læring. Fra høsten 2021 gav vi barna mulighet til å bruke digitale verktøy og teknologi i lek, læring og kreative prosesser i større grad enn tidligere.

I arbeidet med barna har vi lagt stor vekt på å se det enkelte barnet, gode relasjoner, små lekegrupper, og et godt samarbeid med barnas foreldre. Vi har satt av god tid til samtaler og veiledning til foreldrene som har ønsket det.

Dette året har vi erfaring med at barn med behov for ekstra tilrettelegging har fått raskt den hjelpen de har hatt behov for. Dessverre har noen barn måtte stå på venteliste mer enn seks måneder for å få hjelp av andre hjelpeinstanser. Vi har hatt et godt tverretattlig samarbeid med logoped, helsesykepleier, fysioterapeut, PPT, Avdeling for barn og unges psykiske helse (ABUP) og barnevernstjenesten, som har veiledet oss når det gjelder enkelt barns behov for ekstra hjelp og støtte i sin utvikling. Sammen med foreldrene har vi vært «laget rundt barnet».

Eide barnehage er en partnerbarnehage til Universitet i Agder. Vi har også et samarbeid med videregående skole om elevplasseringer.

Arkivsystemet Public 360 brukes i hovedsak til personal- og barnemapper.

Enheten følger lov og forskrifter om offentlige anskaffelser som trådte i kraft 1. januar 2017, slik at vi kan gjennomføre effektive, miljøvennlige og gode innkjøp.

## Vurderinger

Eide barnehage drives på en effektiv måte, med god måloppnåelse. Vi har en engasjert personalgruppe



som er genuint opptatte av faget og gjør alt for at barna skal ha det best mulig. Vi har hatt full kapasitet i alle tre avdelingene gjennom hele året, og det har ikke vært mulig å få barnehageplass utenom hovedopptaket i Eide barnehage.

I 2021 gjennomførte barnehagen den nasjonale foreldreundersøkelsen, med et godt resultat. Vi fikk 4,8 av 5 på totalscore av foreldrene på tilfredshet av Eide barnehage.

Det er god stemning i Eide barnehage med barn som viser god trivsel og et personale med arbeidsglede og engasjement. Jeg vil berømme de ansatte som har hatt en krevende arbeidshverdag i 2021. Barnehagepersonalet er kjent for å være positive, fleksible og løsningsorienterte. Det har kommet veldig godt til syne under pandemien. De har lagt ned en enestående innsats og alltid hatt **barnets beste** i fokus.

## Grimstad ungdomsskole (2002010)

### Tall 2021

	Beskrivelse	Regnskap 2020	Regnskap 2021	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Reg budsjett 2021	Avvik 2021
2002010	Grimstad ungdomsskole						
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	32 086	32 619	31 203	31 263	32 906	287
	Kjøp av konsulenttenester	1	55	0	0	0	-55
	Kjøp av andre private tjenester	20	0	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	1 011	2 859	1 101	744	936	-1 923
	Alle andre inntekter	-1 102	-2 996	0	-919	-930	2 066
	Netto totalsum	32 017	32 537	32 304	31 088	32 912	375

### Tabeller

Måleindikator	2020	2021	Endring
Korttid	1,3%	2%	0,7%
Langtid	2,7%	4%	1,2%
Sum	4%	6%	2%

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Faste årsverk	42,1	41,2	-0,9
Midlertidige årsverk	3,5	3,9	0,4
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	45,6	45,1	-0,5

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	91,4%	89,6%	-1,8%
Heltidsandel fast ansatte	67,4%	60,9%	-6,5%

### Skoler

Aktivitetsdata	2020	2021	Endring	Endring i %
Antall elever	348	366	18	5,2
Spesialundervisn. ped	9718	9539	-179	-1,8
Spesialundervisn. ass	8015	6495	-1520	-19,0

### Innledning

2021 har vært et krevende år for å holde økonomisk balanse og samtidig dekke alle oppgaver og behov på Grimstad ungdomsskole. Noen oppgaver er lovpålagt, noen er (sterke) anbefalinger fra sakkyndige instanser, og andre er oppgaver det ikke går an å velge bort.

Vi nådde målet om økonomisk balanse i 2021, men vi greide ikke å overholde lærernormen ved målingen i GSI 01.10.2021. I følge GSI-tallene manglet skolen ett årsverk pedagog for å nå minstekravet i norm for lærertetthet på 8.-10. trinn.

Det er et lovkrav å overholde lærernormen, men med et redusert budsjett og betydelig økt omfang av elevbehov og oppgaver som må ivaretas, synes dette som en umulig oppgave.

Budsjettåret 2020-2021 var andre året Grimstad ungdomsskole hadde ansvaret for kommunens ungdomsskoletilbud til minoritetsspråklige elever, den såkalte *Velkomstklassen*. Vår begrunnelse for ikke å klare å overholde lærernormen, er blant annet at vi hadde en klasse ekstra, nemlig *Velkomstklassen*. Ressursbruken for denne klassen er det ingen steder i GSI å rapportere på. Driften av en slik klasse krever ressurser til pedagoger for særskilt norskopplæring, språkassistenter og miljøarbeidere i timer hvor elevene følger vanlig klasse. Elevene i en slik klasse er alt fra analfabeter, elever med mangelfull eller totalt manglende skolegang, til barn av arbeidsinnvandrere. Fellesnevneren er at de ikke snakker norsk og har rett på inntil to år med særskilt norskopplæring. Skolen må dekke store deler av kommunens *Velkomstklasser*-tilbud med midler tatt fra ordinær undervisning og spesialundervisning.

## Resultat og aktivitet

### Nærvær - fravær

Det er jevnt over høyt nærvær på Grimstad ungdomsskole. Vi opplever, gjennom medarbeidersamtaler, at folk trives på jobb. Pandemien har selvfølgelig skaffet oss et økt fravær. Særlig mot slutten av året 2021.

Enheten har generelt lite korttidsfravær, kun 2%.

Langtidsfraværet er også lavt, 4%

Til sammen er fraværet på kun 6% i koronaåret 2021!

### Økonomitall

Vi har satt opp en forenklet kostnadsoversikt med reelle utgifter vi hadde i 2021, bortsett fra linje 2 hvor det står «lærernorm». Her står summen vi skulle ha brukt **hvis** vi hadde overholdt lærernormen (utregnet med reelle lønnskostnader på Grimstad ungdomsskole i dag).

Budsjett	kr 31 088 000
Minus: Lærernorm (Antall elever/20 gir 18 grupper på GUS)	kr 20 400 543
Minus: Funksjoner/ledelse/administrasjon/tidsressurs (jfr kommunal norm fra 2011)	kr 5 474 341
Minus: Materiell/drift (jfr uttalt forventning fra økonomiavd, 5% av budsjettet)	kr 1 554 400
Gjenstår til ivaretagelse av elever med spesielle behov (beskrivelse under)	kr 3 658 716

Som oversikten viser ville vi da hatt igjen i underkant av 4 mill kr til å ivareta elever som trenger noe mer enn ordinær undervisning. Dette er en stadig økende gruppe. På Grimstad ungdomsskole i 2021 dreide det seg helt spesifikt om disse:

- 34 elever med sakkyndig vurdering fra PPT og enkeltvedtak om spesialundervisningen med pedagog i til sammen 251 timer hver uke.
- 17 elever med sakkyndig vurdering fra PPT og enkeltvedtak om spesialundervisning med oppfølging av miljøarbeider i til sammen 171 timer hver uke.
- 31 elever med norsk som andrespråk og enkeltvedtak om særskilt norskundervisning i til sammen 31 timer hver uke.
- 7 minoritetsspråklige, nyankomne elever med rett på inntil to år med særskilt norskundervisning og som har fått sin opplæring i velkomstklasse (snakker ikke norsk)
- 39 hadde fått diagnosen dysleksi og hadde behov for opplæring og støtte for å håndtere sin lese og skrivevanske (Lingdys)
- 105 elever har skåret på kritisk lavt nivå på kartlegging av lese- og skrivevansker. Dette er i tillegg til de som allerede har fått diagnosen dysleksi og de med enkeltvedtak om særskilt norskundervisning.
- 104 elever har behov for muntlige prøver, opplest prøve, «sekretær» ved prøve eller annen tilrettelegging i vurderingssituasjoner (elever med enkeltvedtak)
- Litt over en håndfull elever som ikke møtte på skolen (kronisk sykdom, diagnoser som fører til vedtak om redusert tilstedeværelse på skolen eller andre årsaker) og som ble fulgt opp hjemme

med eget tilpasset opplegg.

- Ti elever hadde fast samtale tid med sosiallærer fordi de hadde behov for en trygg voksen å snakke med (trygghet, trivsel, psykisk helse osv.)
- En håndfull elever som jevnlig hadde kontakt med sosiallærer på grunn av akutt behov for samtale på grunn av hendelser utenfor skolen (helserelevante forhold, vennskap og ting som skjer på sosiale medier)
- 35 elever som trenger hjelp med å strukturere skoledagen, greie å gå inn til timen eller å greie å komme på skolen.
- 45 elever som trenger ekstra tilsyn i friminutt for å unngå å havne i konflikter, eller unngå ensomhet.
- 42 elever som trenger en ekstra voksen for å klare å delta i selve undervisningen.
- Fem elever på alternativ opplæringsarena *Hommedal skolegård*, tilbud betalt av skolen
- En håndfull elever som måtte følges av voksen fordi de har en atferd eller psykososiale vansker som gjør at de til tider ikke kan være i klasserommet.
- En håndfull elever som måtte møtes/følges til buss/taxi før/etter skoledagen, eventuelt kjøres hjem eller har behov for annen hjelp på skoleveien.
- 21 elever som ikke kunne svømme og trengte ekstra undervisning i svømming

Hvis skolen skulle gitt hver elev med sakkyndig vurdering fra PPT det timeantallet de tilrår, uten å se elevene i sammenheng, ville kostnaden til spesialundervisning vært 14 100 000 kr. I tillegg kommer elever med behov for særskilt norskopplæring og andre vansker, som PPT ikke har uttalt seg om. Regner vi med disse, nærmer total kostnaden seg 20 000 000 kr (de fire første kulepunktene)

Da dette er et regnestykke som ikke går opp, har skolen måttet gjøre et grundig arbeid med å effektivisere organiseringen for å ivareta elevene. Timetallet i enkeltvedtakene om spesialundervisning er derfor betydelig lavere enn timetallet i sakkyndig vurdering fra PPT. Det har ikke vært tilstrekkelig, og hensynet til gruppen sårbare elever, har tvunget oss til å hente midler fra ordinær undervisning. Gjeldende budsjett gir ikke rom for å ivareta alle elever og samtidig overholde lærernormen.

## **Drift og tjenester**

### **Skolemiljø**

Grimstad ungdomsskole har også i 2021 vært preget av et trygt og godt skolemiljø. Noen «kapittel 9A-saker» har vi imidlertid hatt. Personalet har vært gode til å følge med i elevmiljøet, grepet inn hvis nødvendig, levert skriftlig varsel til rektor, undersøkelser blitt igangsatt og eventuelle tiltak iverksatt. Vi har jobbet kontinuerlig med å dokumentere alle forhold og informere aktuelle hjem. I samarbeid med elev og foresatte har vi avsluttet sakene når det er enighet om at eleven igjen har det trygt og godt på skolen.

### **Grunnskolepoeng**

Grimstad ungdomsskole har i en årrekke hatt som mål å ligge på eller over landsnittet når det gjelder grunnskolepoeng. Det greide vi ikke i 2021. Årets tall fra UDIRs statistikk viser at Grimstad ungdomsskole ligger litt over de andre ungdomsskolene i kommunen, men dessverre litt under landssnittet. Dette er ikke et overraskende resultat, da vi opplever at elevenes vansker av psykososial karakter går på bekostning av fagene.

## **Satsingsområder, kommunalt og på Grimstad ungdomsskole**

Kunnskapsløftet 2020:

Fagfornyelsen og ny læreplan har også vært et prioritert område i 2021. Læreplanen hadde full virkning fra og med august. På tampen av 2021 hadde vi greid å gi oss selv et handlingsrom som ga oss mulighet til å begynne oppdateringen av læreverk og digitale fagressurser. Gjennomsnittsprisen for en bok til en elev på ungdomstrinnet, er 545 kr. Vi brukte totalt tett oppunder en mill kr på nytt læreverk i fire fag til hver elev på 8. og 9. trinn og to fag på 10. trinn, samt års-lisens på digital ressurs til hver elev.

Digitalt løft:

Grimstad ungdomsskole har hatt PC til hver elev i en årrekke, og verktøyet brukes i undervisningen daglig. Vi har kompetansehevet oss kontinuerlig gjennom kommunens DEKOMP-IKT samlinger.

Lesing i alle fag:

Grimstad ungdomsskole har sett nødvendigheten av å satse på lesing. Vi etablerte *Lesekvart*, som vil si 15 minutter stillelesing for hver elev hver dag. Lesingen er analog.

Partnerskolesamarbeid med UiA om studentveiledning:

Vi mottok studentgrupper både fra PPU allmennfaglig- og yrkesfaglig retning, samt fra lektorutdanningen, også i 2021.

### **Internkontroll på anskaffelser**

Grimstad ungdomsskole følger kommunens innkjøpsreglement. Det er ytterst sjelden vi gjør anskaffelser

opp mot 20 000 kr. Hvis vi gjør det, er det i tråd med kommunens rammeavtaler.

### **Bruk av Public 360**

Grimstad ungdomsskole bruker kommunens saks- og arkivsystem, Public 360, slik det er tenkt bruk. Alle ansatte ligger inne i systemet, slik at de kan lese og arkivere i elevmappene.

## **Vurderinger**

Grimstad ungdomsskole vektlegger å være en oppdatert og dagsaktuell skole. Vi bestreber å jobbe etter lov og forskrift, og vi jobber kontinuerlig med å styrke vårt omdømme. Vi mener selv å registrere at skolen har et godt omdømme i Grimstad kommune.

Skolen har, som nevnt, en stor andel elever som trenger oppfølging ut over det ordinære undervisningstilbudet. Dette dreier seg både om elever med enkeltvedtak om spesialundervisning og elever med psykososiale utfordringer. Antallet er økende, og det har bekymret oss lenge! Skolens reduserte budsjett har redusert voksentettheten. Færre ansatte, både pedagoger og miljøarbeidere har kunnet ta seg av alle de utfordringene vi skriver om lenger opp i årsmeldingen. Vi klarer i mindre grad å bidra i arbeidet med å redusere unges uførhet og frafall i skole og yrkessammenheng, slik ressursituasjonen har blitt. Med en liten kommunal økonomisk satsing ville vi kunne utgjort en betydelig forskjell for en gruppe unge mennesker. Tidligere, da miljøteamet og pedagogene hadde kapasitet til å ivareta flere, kunne vi vise til mange gode resultater på dette området. Tidlig innsats lønner seg, både økonomisk og menneskelig.

Vi minner om at Grimstad ungdomsskole fortsatt mangler egnede forhold for undervisning i kroppsøving. Den gamle gymsalen fra 60-tallet er liten, og forholdene er dårlige og motiverer lite for fysisk aktivitet. Det skal finnes arkitekttegninger på en flerbrukshall som, for 13 år siden, var planlagt der den gamle gymsalen + svømmehallen ligger i dag. Selv om byggingen av ny svømmehall er utsatt til 2026, vil vi fortsette å minne om at Grimstad ungdomsskole fortsatt venter på egnede lokaler for kroppsøving.

## Fevik skole (2002020)

### Tall 2021

	Beskrivelse	Regnskap 2020	Regnskap 2021	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Reg budsjett 2021	Avvik 2021
<b>2002020</b>	<b>Fevik skole</b>						
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	53 692	58 967	45 582	53 241	56 616	-2 351
	Kjøp av konsulenttenester	5	22	0	0	0	-22
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	2 957	3 262	1 826	3 129	3 428	166
	Alle andre inntekter	-6 727	-8 831	-3 345	-5 750	-7 282	1 549
	Netto totalsum	49 926	53 421	44 063	50 620	52 762	-659

### Tabeller

Måleindikator	2020	2021	Endring
Korttid	1,1%	1,7%	0,6%
Langtid	4,9%	8,3%	3,4%
Sum	6%	10%	4%

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Faste årsverk	80	75,7	-4,3
Midlertidige årsverk	8,1	14,5	6,4
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	88,1	90,2	2,1

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	87,9%	89%	1,1%
Heltidsandel fast ansatte	57,1%	58,8%	1,7%

### Skoler

Aktivitetsdata	2020	2021	Endring	Endring i %
Antall elever	648	654	6	0,9
Spesialundervisn. ped	6625	7898	1273	19,2
Spesialundervisn. ass	8081	11981	3900	48,3

### Innledning

Enhetens budsjetttramme for 2021 har vært svært stram, og det har vært et krevende år for å dekke alle oppgaver og behov på Fevik skole. Det er gjennomført betydelig reduksjon i bemanning, blant både miljøarbeidere og pedagoger, samt omfordeling av ressurser. Vi nådde ikke målet om økonomisk balanse i 2021, og dette var heller ikke realistisk eller forventet ut fra rapporteringene som er blitt gjort gjennom

hele året. Dette har også vært tydeliggjort til skoleeier gjennom hele året 2021. Merforbruket ved årsslutt ble likevel lavere enn først antatt. Med et redusert budsjett, og betydelig økt omfang av elevbehov og oppgaver som må ivaretas, har vi ikke klart å overholde lovkravet om lærernorm. På grunn av kuttene har det også vært krevende å drive god tilpasset undervisning og spesialundervisning i samsvar med reelle behov og sakkyndige vurderinger fra PPT. Vi har ikke klart fullt ut å tilby spesialundervisning i samsvar med tilråding og enkeltvedtak.

Hele skoleåret har fagfornyelsen hatt stort fokus i personalet. Det drives godt utviklingsarbeid og det er et godt arbeidsmiljø ved Fevik skole.

Det har vært store endringer i skolens ledergruppe i løpet av skoleåret, da tidligere rektor fikk ny jobb og sluttet sommeren-21. Som et resultat av dette ble det fra 01.08.21 konstituert ny rektor frem til nyttår, samt konstituert fagleder på 1.-4.trinn og også konstituert SFO-leder. Disse har gjort en svært god jobb, men midlertidige endringer i skolens ledelse virker inn på helhetsbildet og det blir sårbart med tanke på kontinuitet/stabilitet. Ny rektor ble ansatt høsten-21, med tiltredelse 01.01.22.

Situasjonen med Covid-19 har vært utfordrende gjennom hele skoleåret. Personalet har gjort og gjør en veldig god innsats for å overholde smittevernreglene.

## Resultat og aktivitet

### Økonomitall

Totalt sett klarte vi ikke å holde budsjettrammen i 2021, men merforbruket er betydelig lavere enn prognosene viste gjennom året. Kommunalsjefen har kontinuerlig vært informert om skolens økonomiske situasjon.

### HR-tall

Sykefraværet har økt betydelig i år, og ligger over nivået sammenlignet med samme tid i fjor. Dette gjelder særlig langtidsfraværet. Enheten har generelt lite korttidsfravær, kun 1,7 %. Totalfraværet er betydelige høyere enn tidligere, og en del av dette er naturlig relatert til Covid-19 og smittevernreglene.

### Årsverk

Det har vært kutt i faste årsverk, og vi har nå samlet sett 75,7 faste årsverk. Vi har økning i midlertidige stillinger, da det er vikarer inne for de som er i permisjon, i sykemeldinger og annet fravær, blant annet i forhold til Covid-19.

### Drift og tjenester

#### Spesialundervisning

Som nevnt i tidligere rapporteringer, så har Fevik skole hatt en stor økning i omfang og antall enkeltvedtak om spesialundervisning. En stor økning i antall enkeltvedtak om spesialundervisning, vedtakenes omfang samt kostnader i forbindelse med omstilling er hovedårsakene til merforbruk. Dette er reelle behov som må dekkes, og det har vært gjort flere vurderinger, omorganiseringer med mer for å løse utfordringene. Dette henger også sammen med forrige skoleårs store økning i antall enkeltvedtak om spesialundervisning, noe som blant annet skyldes endret elevmasse på ungdomstrinnet. Dette fortrinnsvis på grunn av sammenslåingen med Fjære og Fevik skole (høsten 2020). For å holde den økonomiske rammen er vedtakene skrevet på en slik måte at vi ser de fleste av elevene med vedtak om spes. ped. i sammenheng med andre. De rammene vi driver under nå, er sårbare for løpende utfordringer knyttet til elevbehov, samt fravær i personalet som helhet.

Tallene som er oppgitt i tabellen ovenfor er antall elevtimer spesialundervisning. En del av disse elevene kan sees i sammenheng med andre, og får spesialundervisning i gruppe eller inne i klasserommet. Antall lærer- og assistenttimer vi gir til spesialundervisning vil derfor ikke være helt sammenfallende med antall elevtimer som vi har oppgitt.

Skoleåret 21/22 har vi totalt åtte elever på Hommedal skolegård. Dette er et godt, supplerende og forebyggende tiltak for våre elever. Det gis svært gode tilbakemeldinger på tilbudet.

### Fagfornyelsen

Fagfornyelsen og ny læreplan har også vært et prioritert område i 2021. Knappe ressurser gjør at det er vanskelig å få oppdatert innkjøp av nye lærebøker og digitale læremidler. Det er et klart behov som de ansatte kontinuerlig gir tilbakemelding på.

### Skolemiljø (Kapt.9A)

Det arbeides kontinuerlig med elevenes psykososiale skolemiljø. Personalet har vært gode til å følge med i elevmiljøet, grepet inn hvis nødvendig, levert skriftlig varsel til rektor, undersøkelser blitt igangsatt og

eventuelle tiltak er satt i verk. Vi har jobbet med å dokumentere alle forhold og informere aktuelle hjem. I samarbeid med elev og foresatte har vi avsluttet sakene når det er enighet om at eleven igjen har det trygt og godt på skolen. Rutiner gjennomgås for alle ansatte.

Fevik skole jobber bevisst i etterkant av elevundersøkelser, kartleggingsprøver og nasjonale prøver med å gjøre forbedringer knyttet til avvik som måtte komme fram. Det gjelder både på systemnivå, rundt klasser og grupper, eller i forhold til individrettede tiltak knyttet til fag eller annen elevoppfølging.

Fevik skole har også vektlagt å prioritere opplæring for personalet i digitale plattformer som Public 360 (arkiveringssystem), Qm+ (avvikssystem), iPad (med tilhørende apper), Skolestudio (digitale lærebøker) og Skooler / Showbie (nye læringsplattformer).

### **Arbeid med internkontroll på anskaffelser**

Fevik skole følger kommunens innkjøpsreglement. Dersom vi er usikre på innkjøp, ber vi om veiledning fra kommunens rådgiver. Skolen har en nøktern drift, og det gjøres kun helt nødvendige innkjøp. Det påses at innkjøp gjøres i henhold til gjeldene lover og regler.

### **Bruk av Public 360**

Fevik skole bruker Public 360. Alle skolens medarbeidere har fått opplæring i systemet. Alle ansatte ligger inne slik at de kan lese og arkivere i elevmappene. Alle skal nå kunne legge inn internt notat og lese dokumenter, og noen kan også ekspedere dokumenter ut. Skolens ledelse og administrasjon er behjelpelig med arkivering og utsendelse for dem som er usikre på systemet. Skolen har også superbruker som er tilgjengelig. Vi bruker Public 360 i vårt daglige arbeid; f.eks. møteinnkallinger, møtereferat, enkeltvedtak, IO-planer, rapporter, varsler og aktivitetsplaner.

## **Vurderinger**

Fevik skole jobber godt med å skape inkluderende læringsmiljøer, der man tar høyde for det store mangfoldet elevene representerer. Det investeres mye tid til samarbeid med foresatte, andre samarbeidspartnere, kommunale etater som barnevern, PPT og helsesykepleiere og andre viktige aktører når det gjelder elevene som vi skal ivareta. Skolen har en stor andel elever med enkeltvedtak om spesialundervisning. Det er en økning i andel elever som trenger oppfølging ut over det ordinære undervisningstilbudet. Denne økningen bekymrer oss. Dette dreier seg både om elever med enkeltvedtak om spesialundervisning og elever med psykososiale utfordringer. Vi har også noen svært sammensatte elevsaker som krever mye kapasitet og ressurser. Skolens reduserte budsjett har totalt sett redusert voksentettheten ved skolen.

Gjennom blant annet medarbeidersamtaler indikeres det at vi har et godt arbeidsmiljø ved Fevik skole.

Covid-19 har preget Fevik skole også i 2021, og det har vært utfordrende, men personalet har håndtert dette veldig bra.

Fevik skole er fortsatt preget av både faglige og miljømessige utfordringer knyttet til sammenslåingen av Fjære og Fevik.



## Eide skole (2002030)

### Tall 2021

	Beskrivelse	Regnskap 2020	Regnskap 2021	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Reg budsjett 2021	Avvik 2021
<b>2002030</b>	<b>Eide skole</b>						
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	11 610	11 540	10 191	10 067	10 499	-1 041
	Kjøp av konsulenttenester	0	15	0	0	0	-15
	Kjøp av andre private tenester	15	0	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	512	619	698	668	748	129
	Alle andre inntekter	-2 812	-2 710	-719	-2 522	-2 620	90
	Netto totalsum	9 324	9 464	10 170	8 213	8 627	-837

### Tabeller

Måleindikator	2020	2021	Endring
Korttid	1,1%	2%	0,9%
Langtid	8,2%	3,8%	-4,5%
Sum	9,4%	5,8%	-3,6%

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Faste årsverk	15,3	15,1	-0,2
Midlertidige årsverk	2,2	1,6	-0,6
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	17,5	16,7	-0,8

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	84,9%	83,7%	-1,2%
Heltidsandel fast ansatte	55,6%	50%	-5,6%

### Skoler

Aktivitetsdata	2020	2021	Endring	Endring i %
Antall elever	96	99	3	3,1
Spesialundervisn. ped	988	1577	589	59,6
Spesialundervisn. ass	1662,5	950	-712,5	-42,9

### Innledning

Vi har per dags dato to sykemeldte. Vi har en i barselpermisjon. Korttidsfraværet er 4,8%. Og langtidsfraværet er på 8,9%. Dette er høyere enn i fjor og skyldes hovedsakelig koronasituasjonen. Vi har et stabilt og trygt voksenmiljø som skaper trygghet og forutsigbarhet for våre elever.

Vi har tre ansatte som tar videreutdanning. En i engelsk og en som tar master i ledelse. Vi har redusert i

bemanningen fra august 2021. Vi bruker mye av administrasjonstiden på dagen til å være vikar. Dette skyldes delvis økonomi og delvis at det er vanskelig å skaffe vikarer. Dette har medført en enorm ekstrabelastning på hele organisasjonen.

## Resultat og aktivitet

Vi har redusert tallene på timer til enkeltvedtak til assistent/miljøarbeider, men økt noe på timer med spesialpedagog. Dette er gjort i tråd med de sakkyndige vurderingene. Vi arbeider systematisk både med Grimstad-prøvene, øving på nasjonale prøver og andre kartleggingstester for å heve elevenes faglige kunnskap.

Vi kjører *Imal* som lesemetode og har også lesekurs. Vi har et godt samarbeid med foreldre, kommunale instanser og andre eksterne aktører. Vi har et tett samarbeid med Universitetet i Agder (UiA), der veiledning er en stor del av arbeidet. Vi har også hatt lærlinger og praksiselever fra videregående skole i organisasjonen.

Alle lærere og merkantil bruker Public 360, Visma og Teams. Vi har også innført både Scooler og Showbie.

Vi bruker Moava1310 til internkontroll i tillegg til virksomhetsplanen for Eide skole.

Vi er godt inne i arbeidet med iPad til hver elev. Lærerne er godt oppdatert i både på det praktisk/tekniske og i bruk av programvare og apper.

Vi har fått et drastisk kutt på budsjettet.

Vi er nede i 14 årsverk fra 1. august 2021, som vi skulle vært 1. januar 2021. Vi har derfor et etterslep på økonomi. Elevtallet økte noe høsten 2021, men vi klarte ikke å overholde budsjettet til tross for reduksjoner i årsverk og antall enkeltvedtak. Det ble for store kutt i budsjettet, som ble redusert med 1,5 mill kr. Heldigvis ser vi et stigende elevtall, noe som kan gi en noe romsligere budsjetttramme for oss.

## Vurderinger

Eide skole har vært inne i en positiv utvikling hvor vi ser at elevtallet stiger, vi ser flere innflyttere til bygda. Elevtallet er per dags dato 99 og øker igjen høsten 2022.

Vi beholder metodikken innenfor russisk matematikk, men velger oss et romsligere læreverk, *Multi*, som hele Grimstadskolen har valgt. Vi har hatt god erfaring med *Imal*-metodikken og vil fortsette med dette, samt økt fokus på leseferdighetene allerede fra start og gjennom hele barnetrinnet. Vi har hatt et godt skoleår så langt, til tross for drastiske nedskjæringer.

Vi vil allikevel nevne at slitasje på grunn av nedbemanning kan få konsekvenser på sikt. Vi er en liten skole hvor de ansatte har mange hatter i en travel hverdag. Vi har tross dette et rolig og stabilt miljø med fornøyde barn og voksne med en høy grad av trivsel. Vi har i år hatt to lærlinger og tre praksiselever fra barne- og ungdomsarbeiderutdannelsen. I tillegg har vi hatt mange studenter fra UIA. Vi har også hatt et samarbeid med UIA om et Minecraftprosjekt om samer. Vi har deltatt i et prosjekt om sjørrett og adoptert en bekk, prosjekt som ivaretar miljøet rundt oss.

## Jappa skole (2002040)

### Tall 2021

	Beskrivelse	Regnskap 2020	Regnskap 2021	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Reg budsjett 2021	Avvik 2021
2002040	Jappa skole						
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	27 399	28 840	27 684	27 025	27 941	-899
	Kjøp av konsulenttenester	11	9	0	0	0	-9
	Kjøp av andre private tjenester	0	30	0	0	0	-30
	Alle andre kostnader	1 334	1 429	1 389	1 778	1 933	504
	Alle andre inntekter	-3 923	-4 509	-2 452	-4 316	-4 471	38
	Netto totalsum	24 821	25 799	26 621	24 487	25 403	-396

Tabellen over viser et merforbruk i underkant av 400 000 kr. Det er viktig å påpeke økning i utgifter til mat, fordi kommunal avtale ikke er tilpasset behovet i SFO. SFO-betaling er en inntekt for skolen. Nedgang i antall brukere påvirker regnskapet.

Merforbruket knyttes likevel hovedsakelig til økte lønnsutgifter for enheten, særlig fra august og ut året fordi:

- en vikar for hele skoleåret lønnes med lektorlønn ikke adjunktlønn
- flere tilflyttede elever med store behov og derfor ekstra bemanning som vernepleier (overført internt i kommunen) og forsterket lovpålagt oppfølging ved miljøarbeidere
- gjennom hele året har det vært høy bruk av vikarer

## Tabeller

Måleindikator	2020	2021	Endring
Korttid	2,3%	2,3%	0%
Langtid	8,5%	7,7%	-0,8%
Sum	10,8%	10,1%	-0,8%

I store deler av 2020 har enheten hatt flere langtidssykemeldinger, men det er en liten reduksjon mot slutten av året. Dette fraværet er for alle det gjelder knyttet til helsemessige årsaker.

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Faste årsverk	36,7	37,7	1
Midlertidige årsverk	6,9	4,5	-2,4
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	43,6	42,3	-1,3

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	81,6%	83,9%	2,3%
Heltidsandel fast ansatte	51,1%	55,6%	4,5%

Jappa skole drifter også SFO som har krav til bemanningsnorm som igjen forklarer små stillingsstørrelser. Noen av pedagogene har redusert

## Skoler

Aktivitetsdata	2020	2021	Endring	Endring i %
Antall elever	316	316	0	0
Spesialundervisn. ped	1729	1828,7	99,7	5,8
Spesialundervisn. ass	1701	3528,3	1827,3	107,4

## Innledning

Antall elever var ved årsslutt var 318. Utover skoleåret er det vanlig at elevtallet stiger spesielt når det gjelder elever knyttet til velkomstklassen. Det har også vært tilfelle i 2021, men elevtallet i denne klassen har vært lavt hele året. Sett ut fra dette, må det gjøres en vurdering om det er kostnadmessig forsvarlig å opprettholde dette tilbudet.

Skolen har nå flere trinn som har mellom 50 og 60 elever. Deling av trinn i tre grupper er ikke mulig av hensyn til plassen som kreves.

Behovet for grupperom øker også, da skolen periodevis har elever som trenger skjerming og mulighet for å trekke seg noe tilbake. På grunn av særskilte behov hos enkeltelever, har skolen sett seg nødt til å gjøre om deler av en garderobe til rom. Garderobene oppleves generelt sett som trange når elevtallet overstiger 45. Dette er i dag vanskelig.

Skolen har ett møterom. Dette benyttes hver dag i svært stor grad av helsesykepleier på dagtid. Dette beskrives som en utfordrende situasjon i hverdagen, fordi vi ikke per dato har møterom tilgjengelig med mulighet for å lukke en dør.

Viser også til at SFO driver sin virksomhet i sambruk med skolen. Antall brukere er høyt, slik at spesialrom må benyttes. Dette kan skape uheldige situasjoner for skolens behov for bruk av disse rommene.

## Resultat og aktivitet

### IKT-innføring av iPad

IKT-ansvarlig, i samarbeid med IKT Agder og kommunen, har sørget for en god innføring og innarbeiding av iPad-er ved skolen. iPad benyttes av alle trinn, og oppleves som et godt arbeidsredskap. Ny læringsplattform tilpasset grunnskolens barnetrinn er tatt i bruk. Elever med behov for støtte i leseopplæringen får tilgang til og opplæring i programmer som er tilpasset dette formålet.

### 9A og klasseledelse

Det er kontinuerlig blitt jobbet med elevenes psykososiale skolemiljø (kap 9a) hele skoleåret. Rutiner gjennomgått for alle ansatte, og planen er godt kjent for alle og arbeidet bærer frukter. Foreldre er også godt informert

Skolen får inn varsler, men de håndteres godt etter gjeldende retningslinjer. Innsatsen har ført til at skolemiljøet må anses som meget godt - elevene trives. Skolens sosiallærer er en viktig og sentral person i arbeidet med skolemiljøet.

### Lesing og kommunens leseplan

Alle trinn gjennomfører stillelesing på morgenen, og er aktive brukere av biblioteket. Bibliotekaren er pådriver i bruk av kommunal leseplan, og jobber med å videreutvikle bruken av skolebiblioteket. Bygging av "leseroker/lesehus" er ferdigstilt.

Skolen har en plan for å gjennomføre lesekurs på alle trinn hvert skoleår. Trinnene organiserer selv disse kursene. Det har vært særlig fokus på lesekurs i høstsemesteret. Lesekurslærerne opplever at elevene som deltar, med få unntak har godt læringsutbytte av kurset.

### Ny læreplan

Personalet har kontinuerlig jobbet med ny læreplan og de har bidratt i arbeidet med utarbeiding av lokale fagplaner i ulike fag.

### Internkontroll og innkjøp

Skolen følger kommunens innkjøpsreglement, og enhetsleder har full kontroll over innkjøp som gjøres. Vi

etterlyser evalueringer av de ulike leverandørene som skolene oftest benytter, da vi ser forbedringspotensiale i noen avtaler. Dette gjelder spesielt for matinnkjøp til SFO. Vi ser frem til evaluering av avtalen.

### **Public 360**

Ikke alle ved skolen er like fortrolige med bruken av Public 360. Opplæring kan være litt vanskelig å gjennomføre så lenge man ikke kan få øvd seg i en opplæringsmodul.

### **SFO**

Antall brukere i SFO er per dato 100. Dette er en nedgang fra fjoråret.

## **Vurderinger**

Arbeidet med skolemiljøet har fokus hele året. Skolen har hatt god erfaring med friminutt på ulik tid, knyttet til skolemiljøet og forsterket en positiv utvikling. Forskyvningen av friminuttene for de ulike trinn har vært gjennomført i korte friminutt hele året. Alle elevene har felles langfri.

Frem til årets slutt har det vært reduksjon i 50% administrasjon ved skolen. Oppgaver har måttet ligge, og dermed er vi først nå i gang med å innføre *Visma Flyt Timeplan*. Målet er å ha noe på plass før skolestart i august 2022.

Personalet trives på jobb, noe som kommer til uttrykk i medarbeidersamtaler og i møter med tillitsvalgt fra Fagforbundet og Utdanningsforbundet. Det er fortsatt medarbeidersamtaler som gjenstår, men enhetsleder er imponert over medarbeidere som strekker seg langt, og gjør en flott jobb til beste for hvert enkelt barn.

Ved fravær har det vært vanskelig å skaffe kvalifiserte vikarer. Spesialundervisningen har periodevis lidd litt under dette, men igjen stiller pedagoger og miljøarbeidere opp slik at oppfølging og lovpålagte tjenester gjennomføres i stor grad.

Samarbeidet med FAU har også vært bra. De har hatt mange gode innspill, og vært opptatt av at skolen fokuserer på fellesskapsopplevelser for alle i hensikt å skape et inkluderende skolemiljø. Det er også hyggelig når FAU uttrykker at de er svært imponert og fornøyd med hvordan skole og SFO har håndtert undervisning og oppfølging i en pandemi.

## Frivoll skole (2002050)

### Tall 2021

	Beskrivelse	Regnskap 2020	Regnskap 2021	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Reg budsjett 2021	Avvik 2021
<b>2002050</b>	<b>Frivoll skole</b>						
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	13 149	13 684	13 670	12 867	13 439	-245
	Kjøp av konsulenttenester	6	2	2	2	2	0
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	944	1 235	721	753	839	-396
	Alle andre inntekter	-2 149	-3 056	-1 147	-1 780	-2 010	1 046
	Netto totalsum	11 949	11 865	13 246	11 842	12 270	405

### Tabeller

Måleindikator	2020	2021	Endring
Korttid	0,9%	2,8%	1,9%
Langtid	9,9%	8,4%	-1,5%
Sum	10,7%	11,2%	0,4%

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Faste årsverk	17,9	17,3	-0,6
Midlertidige årsverk	0,6	2,9	2,3
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	18,5	20,2	1,7

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	85,1%	86,4%	1,3%
Heltidsandel fast ansatte	57,1%	60%	2,9%

### Skoler

Aktivetsdata	2020	2021	Endring	Endring i %
Antall elever	141	141	0	0
Spesialundervisn. ped	931	703	-228	-24,5
Spesialundervisn. ass	1211,25	1197	-14,25	-1,2

### Innledning

Frivoll skole har i 2021 samme elevtall som i fjor; 141 elever. Skolen er i stabil drift, og vi har nådd budsjettmålene for 2021. Skolen arbeider kontinuerlig med satsingsområdene og pedagogisk utviklingsarbeid.

Elevundersøkelsen viser at elevene trives og har det bra på skolen. Her har vi god måloppnåelse. De

ansatte ved Frivoll skole arbeider godt og systematisk med et trygt og godt skolemiljø for elevene våre (Kapittel 9A i opplæringsloven).

Personalet har brukt mye tid på implementering av *Fagfornyelsen LK-20*. Vi bruker, og har brukt, mye tid på digitale læremidler og bruk av iPad. Det har vært utfordringer med nettdekning, men mot slutten av året bedret det seg, og det er viktig for å sikre godt læringsutbytte og lav frustrasjon midt i det digitale løftet. Pedagogene har jobbet veldig godt med årsplaner/halvårsplaner til Fagfornyelsen.

Mangfold og inkludering står sentralt i arbeidet vårt. Frivoll skole har fortsatt hatt stort fokus på *Rause relasjoner/traumebevisst omsorg*. Det har også blitt arbeidet kontinuerlig med lesing som grunnleggende ferdighet og med kommunens leseplan.

Frivoll skole har gjennom nesten hele vårsemesteret vært praksisskole for lærerstudenter ved UiA. Dette har vi god erfaring med, og vi får svært positive tilbakemeldinger fra studentene.

Skolen har et nært og godt samarbeid med foresatte og FAU. De er gode støttespillere og bidrar positivt i skolemiljøet.

Frivoll skole vektlegger mestring og bruk av uteaktiviteter i undervisningen. Vi bruker nærområdet aktivt i undervisningen, og vi har mye fokus på fysisk aktivitet. Bruk av uteskole og skolehagen er viktige aktiviteter for alle elever.

## Resultat og aktivitet

Frivoll skole jobber målrettet med nasjonale og kommunale satsingsområder. *Regionalt ressurscenter om vold, traumatisk stress og selvmordsforebygging* (RVTS) er med året blitt et viktig verktøy til bruk i konkrete situasjoner i skolen, og er til god hjelp for den ansatte og for eleven. Foreldre nyter også godt av den kompetansen RVTS byr på. Noen av skolens ansatte og representanter fra foresatte ved skolen, sitter også i en referansegruppe for å sikre faglig kvalitet og relevans fra ulike fagmiljøer og brukergrupper. Arbeidet med den digitale kompetansepakken om skolemiljø blir et godt supplement til det vi allerede arbeider med i forhold til kapittel 9A i opplæringsloven.

### Tilbudet generelt

Som det fremgår av regnskapstallene, har vi holdt oss godt innenfor rammene i 2021. Det klart vanskeligste med stramt budsjett, er å ikke øke arbeidspresset for mye på de ansatte, og samtidig sørge for et godt tilbud til alle elever. Men vi har omorganisert på en fornuftig måte, og ser ressursene i sammenheng for å utnytte disse best mulig. Personalet har vært løsningsorienterte og bidratt konstruktivt i dette arbeidet.

### Spesialundervisning

I 2021 har Frivoll skole et lavt antall enkeltvedtak om spesialundervisning. Vi har i 2021 en nedgang på spesialundervisning både ved bruk av pedagoger og av assistenter i spesialundervisning. Ressursen på spesialundervisning er veldig presset, og dermed går det ut over tilbudet om tilpasset opplæring (TPO) i skolen. I rapporten fra 2. tertial i 2021 står det at antallet enkeltvedtak kommer til å øke i tiden fremover. Det stemmer ikke for 2021 - det har holdt seg jevnt. Vi har jobbet hardt med å finne gode løsninger til elevenes beste. Flere elever får tilbud i små grupper, og det er en løsning som viser seg god både for økonomien, men ikke minst også for eleven. Det må nevnes her at de ansatte gjør en kjempejobb med å tilrettelegge best mulig for den enkelte elev.

### Økonomitall

Frivoll skole har pr.31.12.2021 et positivt økonomitall på 405 000 kr. Dette er resultat av blant annet streng økonomistyring og innkjøpskontroll. Vi har gjennom året opprettholdt nedbemanning på deler av en lærerstilling, og vi holder kontroll på at vi oppfyller lærernormen. Det har vært stramme økonomiske rammer. Skolen har vært nøktern ved bruk av vikarer, personalet omdisponeres der det har vært mulig, og ingen vikarer er blitt satt inn ved fravær i ledelsen. Et tilbakevendende risikomoment er knyttet til ytterligere konsekvenser av ressursfordelingsmodellen. De økonomiske konsekvensene av ressursfordelingsmodellen vil utfordre oss mye fremover. Den skal reforhandles i 2022.

### HR-tall

Skolen har hatt høyt fravær i 2021. Vi har noen langtidssykemeldte, og på en såpass liten skole som Frivoll, vil dette virke inn på summen på totalfraværs-tallene. Langtidsfraværet har vært høyt over lengre tid, men det er viktig å bemerke at dette fraværet ikke er arbeidsrelatert. Det har vært noe økning i korttidsfraværet på grunn av de nye reglene i forbindelse med Covid-19. I oversikten over ansattvolumet så vises det en økning i midlertidige stillinger. Dette er på grunn av langtidssykemeldte, da vi har flere vikarer inne for dem. Det har reelt sett ikke vært økning av stillinger. Det totale fraværet har vært for høyt og vi arbeider kontinuerlig med å få redusert dette. Vi har blant annet brukt *Dialogplassen* aktivt for å

finne gode løsninger på dette, og har samarbeidet nært med NAV i noen av sakene.

### **Arbeid med internkontroll på anskaffelser**

Frivoll skole har fulgt kommunens innkjøpsreglement. Vi har ikke gjort store anskaffelser. Helt på slutten av skoleåret kjøpte vi sårt tiltrengte lærebøker i blant annet engelsk til mellomtrinnet. Skolen har ellers hatt en svært nøktern drift, og det er kun blitt gjort elevrettede innkjøp. Skolen har behov for investeringer og oppdatering på inventar og utstyr som har betydning for den daglige skoledriften.

### **Bruk av Public 360**

Frivoll skole bruker Public 360. Alle lærere og miljøarbeidere har tilgang slik at de kan lese og arkivere i elevmappene. Vi har brukt Public 360 i vårt daglige arbeid; f.eks. møteinnkallinger, møtereferat, enkeltvedtak, IO-planer, rapporter, varsler og aktivitetsplaner.

## **Vurderinger**

Frivoll skole har i 2021 jobbet med det digitale løftet. Vi har gradvis økt kompetansen på IKT, og samtidig har vi vært opptatt av å ha læring i fokus. Dersom elevene lærer best med iPad og digitale løsninger, bruker vi det. Men i mange tilfeller er det bok og håndskrift som gjelder, og da skal ikke teknologien komme i veien for læring. *Skooler* ble etter hvert erstattet av *Showbie*. Vi rakk ikke å sette oss inn i denne nye plattformen før årsskiftet, men personalet er endringsvillige, og vil nok klare den overgangen godt. Det er etter hvert blitt mange digitale plattformer for de ansatte i skolen, og det er ikke like lett å forholde seg til alle på en gang. Men omstilling er det over alt, og det lite klaging å høre på den fronten.

Personalet på Frivoll skole har vært gode til å tenke alternative løsninger for at enkeltelever og grupper av elever skal oppleve mestring. Vi har brukt skolens nærområde mye, og skolehagen vår er godt etablert som en naturlig del av skoledriften. Alle klasser, ansatte og foresatte er involvert i dette arbeidet.

### **Dagens drift og konsekvenser fremover – risikomomenter**

Som nevnt i tidligere rapporter, så medførte innføring av ny ressursfordelingsmodell i kommunen til betydelige kutt for Frivoll skole. Blant annet ble tilskuddet til fremmedspråklige elever kraftig redusert. Frivoll skole har som kjent en høy andel elever med minoritetsbakgrunn, og dette er positivt for skolemiljøet, og vi har gode erfaringer med inkluderingsarbeid. For lavt budsjett til skolen, vil føre til at færre elever får den støtten og hjelpen de trenger i skolehverdagen. Å ha lav lærerdeknning til den ordinære undervisningen, gjør at flere elever vil få et dårligere faglig tilbud enn de tidligere har hatt, og dette vil igjen kunne utløse et større behov for spesialundervisning. Dette vil ikke samsvare med kommunens satsting på dreining av spesialundervisningen. En ytterligere nedbemanning av lærer og / eller miljøarbeiderressurs vil føre til at spesielt sårbare elever ikke i samme grad som tidligere vil bli godt nok ivaretatt i skolehverdagen. Lovkravene om tilpasset opplæring, enkeltvedtak om spesialundervisning og lærernorm vil da bli svært utfordrende å kunne opprettholde.

Enhetsleder vil bemerke at en del av skolens bygningsmasse er dårlig, og skolen mangler fortsatt egnede forhold/lokalteter for undervisning i kroppsøving. Enhetsleder håper at det sees nærmere på utbygging/utvidelse av skolen, og at det kommer konkrete planer i forhold til dette fremover. Her er mange muligheter.



## Landvik skole (2002060)

### Tall 2021

	Beskrivelse	Regnskap 2020	Regnskap 2021	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Reg budsjett 2021	Avvik 2021
<b>2002060</b>	<b>Landvik skole</b>						
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	38 239	36 173	31 940	33 524	35 133	-1 040
	Kjøp av konsulenttenester	13	125	0	0	240	115
	Kjøp av andre private tjenester	120	0	0	240	0	0
	Alle andre kostnader	1 300	1 568	1 623	1 406	1 586	18
	Alle andre inntekter	-5 063	-5 656	-2 306	-4 702	-5 186	470
	Netto totalsum	34 609	32 211	31 257	30 468	31 773	-438

### Tabeller

Måleindikator	2020	2021	Endring
Korttid	2,1%	2,6%	0,6%
Langtid	2,7%	7,9%	5,2%
Sum	4,8%	10,5%	5,7%

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Faste årsverk	48,1	43,6	-4,5
Midlertidige årsverk	7,8	9,5	1,7
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	55,9	53,1	-2,8

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	83%	83,9%	0,9%
Heltidsandel fast ansatte	41,4%	48,1%	6,7%

### Skoler

Aktivetsdata	2020	2021	Endring	Endring i %
Antall elever	431	414	-17	-3,9
Spesialundervisn. ped	2600	2522	-78	-3,0
Spesialundervisn. ass	5351	5388	37	0,7

### Innledning

Enhetens budsjettramme for 2021 har vært svært stram. Det er gjennomført reduksjon i bemanning blant både miljøarbeidere og pedagoger, samt omfordeling av ressurser fra ledelse til undervisning.

En utfordring er at vi ligger i grenseland til gjeldende bemanningsnormer.

Det har også vært krevende å få på plass god tilpasset undervisning og spesialundervisning i samsvar med reelle behov og sakkyndige vurderinger fra PPT. Vi har ikke klart fullt ut å tilby spes.ped. i samsvar med tilråding og enkeltvedtak. Avvik vil bli synliggjort i pedagogiske rapporter.

Vi har forsøkt å holde humøret og arbeidsgleden oppe ved å fokusere på alt det gode arbeidet som faktisk gjøres, til tross for koronapandemi, ressursmangel og avvik.

Vi har noen kap.9A-saker, også fordi vi bruker det proaktivt som metode for å fremme et trygt og godt skolemiljø for elevene. Ansatte har rapportert inn i Qm+ om til dels svært krevende arbeidssituasjoner. Dette er en av flere grunner til et økende sykefravær. Vikarbruk og ekstra forebyggende tiltak er blitt benyttet. Det har vist seg vanskelig å skaffe så mange kvalifiserte vikarer som det har vært behov for.

Sykefraværet har økt i år, og ligger over nivået sammenlignet med samme tid i fjor. Dette gjelder særlig langtidsfraværet. Vi har et godt samarbeid med HMS-gruppa. I stor grad er det et godt arbeidsmiljø ved skolen. Ansatte strekker seg langt for elevene og hverandre. Sykefraværet er i hovedsak relatert til egen helsesituasjon, og noe til en krevende arbeidssituasjon.

Samarbeidet med FAU er godt og viktig.

## Resultat og aktivitet

For å få et aktivitetsnivå og en bemanning som var tilpasset skolens budsjetttrammer, ble det gjennomført et omfattende arbeid med å redusere bemanningen før skolestart høsten 2021.

En stor reduksjon i staben er krevende, selvfølgelig mest for dem som er direkte rammet, men også for de ansatte som skal få skolehverdagen til å bli best mulig for alle elevene våre. Derfor har vi ekstra oppmerksomhet på en sunn og konstruktiv medarbeiderkultur. Vi må sikre at vi bruker tid og krefter på de viktigste arbeidsoppgavene, og ikke sløse bort energi på unyttig frustrasjon.

Det er foretatt en omfattende gjennomgang og endring, både av fordeling i undervisningsgrupper, organisering og struktur i skolens drift, for at vi skal lykkes med en stor reduksjon av bemanningen.

Vi har til tider vært nødt til å øke ressursbruken ut over våre budsjetttrammer knyttet til noen elever. Skoleeier er blitt orientert.

Totalt sett klarte vi ikke å holde budsjetttrammen i 2021. Men et merforbruk på 438 000 kr er betydelig bedre enn prognosene viste gjennom året.

Vi har redusert bruken av vikarer, også fordi det har vært vanskelig å skaffe vikarer. Vi har også jevnlig vurdert tiltak for å sikre et arbeidsmiljø i samsvar med HMS-krav, og redusere risikoen for økt sykefravær. Sykefraværet har likevel økt.

Paradoksalt nok har langtidsfraværet redusert merforbruket, siden vi ikke har klart å dekke opp med vikarer. Dette er selvfølgelig ikke holdbart på lengre sikt.

Internkontroll er ivaretatt gjennom jevnlig brannvern og gode systemer som *Moava IKO*. Det er gjort nødvendige tilpasninger og gjennomført ROS-analyser i unntakstilstanden med korona. Medbestemmelsesmøter med tillitsvalgte og verneombud (HMS-gruppa) er avholdt jevnlig. Vi er også i gang med en mer aktiv bruk av Qm+, for å få bedre rutiner på vernerunde, og for at ansatte kan gi et realistisk bilde av sin arbeidssituasjon.

Innkjøpskontrollen er nå god, og skolen følger Grimstad kommunes innkjøpsavtaler.

Public 360 er i bruk av pedagoger. Vi skolerte også miljøarbeiderne, slik at alle i prinsippet skal kunne bruke Public 360. Men det er behov for et oppfriskningskurs for både pedagoger og miljøarbeidere.

## Vurderinger

Miljøarbeiderressursen som er låst til enkeltvedtak, er nesten på nivå med fjoråret. Det innebærer at vi fortsatt kan bruke miljøarbeiderne noe fleksibelt mellom klasser og trinn for å gi alle elevene et forsvarlig og likeverdig undervisningstilbud. Vi har forsøkt å organisere miljøarbeiderne i tre team: Ett eget for første trinn, ett for 2.-4.trinn, og ett for 5.-7.trinn.

Skoleåret 21/22 har vi elever på Hommedal skolegård på tirsdager og onsdager. Dette mener vi er et berikende og et godt forebyggende tiltak for våre elever.

Den digitale satsingen med bruk av iPad er over i normal drift, og vi har satset på det digitale læreverket "Skolestudio" (Gyldendal) sammen med andre skoler i Grimstad. Dette gjør vi samtidig med at vi legger vekt på håndskrift og lesing i trykte bøker - ikke bare på skjerm. Særlig på småskoletrinnene har vi supplert med fysiske arbeidsbøker. Det digitale løftet er nært knyttet til arbeidet med fagfornyelsen - LK

20.

Videre har leseopplæring og skolebiblioteket fått økt oppmerksomhet. Leselyst og leseglede har vi gjort til et av våre satsingsområder. Arbeidet med *Rause relasjoner* og forebyggende aktiviteter knyttet til kap 9A vektlegges fortsatt. I tillegg ser vi fram til gjennomgangen vi sammen skal ha i grimstadskolen om spesialundervisning. Målet er at enda flere elever enn i dag skal ha tilfredsstillende utbytte av god tilpasset opplæring. Her vil spes.ped.-koordinator og sosiallærer være viktige bidragsyttere.

Elevtallsprognosene for Landvik skole viser et synkende elevtall i årene som kommer. Det innebærer ledig romkapasitet. Med tanke på god ressursutnyttelse i grimstadskolen, vil det være hensiktsmessig å se dette i sammenheng med en skolebruksplan for Grimstad kommune.

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

Vi har lagt bak oss et utfordrende år for elever, foresatte og ansatte. Samarbeidet med foreldrene og FAU er avgjørende for at vi skal lykkes med *God skole for alle* med svært stramme budsjetter. Dette konstruktive samarbeidet verdsettes høyt. Ansatte har gjort en stor innsats for å sikre et forsvarlig og likeverdig undervisningstilbud til elevene. Det har ført til økt slitasje på ansatte, likevel har de klart å skape en skolehverdag for elevene med stor grad av trygghet og trivsel. Det fortjener de mye ros og hjertelig takk for!

## Holviga barneskole (2002070)

### Tall 2021

	Beskrivelse	Regnskap 2020	Regnskap 2021	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Reg budsjett 2021	Avvik 2021
2002070	Holviga Barneskole						
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	31 252	31 645	29 765	30 343	31 603	-42
	Kjøp av konsulenttenester	31	100	0	0	0	-100
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	1 178	2 107	1 570	1 947	2 222	115
	Alle andre inntekter	-4 372	-4 584	-2 842	-4 100	-4 484	100
	Netto totalsum	28 089	29 268	28 493	28 190	29 341	73

### Tabeller

Måleindikator	2020	2021	Endring
Korttid	1,6%	2,5%	0,9%
Langtid	5,4%	6,1%	0,8%
Sum	7%	8,6%	1,7%

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Faste årsverk	44,9	45	0,1
Midlertidige årsverk	4,2	4,8	0,6
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	49,1	49,8	0,7

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	86,4%	85%	-1,4%
Heltidsandel fast ansatte	53,8%	54,7%	0,9%

### Skoler

Aktivitetsdata	2020	2021	Endring	Endring i %
Antall elever	397	401	4	1,0
Spesialundervisn. ped	5554	4545	-1009	-18,2
Spesialundervisn. ass	3829	3857	28	0,7

### Innledning

Vi målretter fortsatt innsatsen mot ny skole. Arbeidet rundt midlertidig modulskole har hatt, og har fortsatt, fokus. Vi gleder oss over at vi kommer inn under samme tak fra høsten 2022.

Vi utvikler samarbeidskultur. Dette har vært krevende da det gjennom dette året har vært minimale

muligheter til samling av personal fysisk. Å utvikle god samarbeidskultur er krevende når vi er fysisk adskilt, både grunnet bygningsmasse og koronatiltak med møter via Teams. Det at vi igjen måtte ha delvis hjemmeskole på noen trinn, og ha møter på Teams en ny periode, krevde mye av oss og bidro ikke til oppbygging av god samarbeidskultur.

Vi har ansvarskultur, hvor vi arbeider sammen som et lag for våre felles elever. En del av arbeidet med dreining av organiseringen av spesialundervisning og tilpasset opplæring, ligger i dette ansvaret. Dette arbeidet har gått langsommere enn forventet. Vi er ikke kommet dit vi ønsker på dette området. En del skyldes koronapandemien, høyt sykefravær, få møteplasser og utfordringer med avstand på byggene.

Vi tilrettelegger mer for dybdelæring. Dedikerte ansatte som ønsker å bidra inn mot elevenes læring og utvikling er viktig. På Holviga barneskole har vi dyktige ansatte som prioriterer elevenes læring.

Å rette søkelyset mot forbedring har en positiv virkning på læringsarbeidet. Målet med endringer må være forbedring. Læreplanarbeidet er under utvikling med planer jfr. LK20. Dette er prosessarbeid hvor vi underveis må vurdere veien videre.

## Resultat og aktivitet

### Økonomi

*Tiltak for mindreforbruk:* Reduksjon i ansatte, hovedsakelig nedgang i miljøarbeiderårsverk. Holviga barneskole er i en særstilling på grunn av bygningsmassen hvor vi er spredt på mange ulike bygg. Dette gir utfordringer i organiseringen og krever ressurser for å opprettholde kvalitet.

*Uforutsette/ikke budsjetterte utgifter:* Utfordringer i elevers psykiske helse krever ekstra ressurser også grunnet manglende støtte og /eller lange ventelister fra eksterne hjelpefunksjoner (ABUP, PPT, barnevern). Dette er fortsatt bekymringsfullt. Viktigheten av nok helsesykepleiertjeneste inn i barneskolen er fortsatt viktig prioritering i kommunen. Det er ikke lovpålagt med sosiallærer på barneskole. I Grimstaskolenes plan står det at alle skoler har sosiallærer, hos oss ligger deler av denne funksjonen til en fagleder. Når budsjettrammen er strammere vil skolen måtte prioritere lærernorm utfra nasjonale retningslinjer og har ikke kapasitet til å dekke ønskede funksjoner som støtter læringsmiljøet innenfor rammen.

### Kvalitet

Vi har gode resultater på både elevundersøkelse og nasjonale prøver, på tross av utfordringene vi står i.

**Konsekvenser med bygg utfra helseperspektiv:** Det er utfordrende med bygg som ikke har kapasitet til elevmassen. Byggene har også store utfordringer som medfører helseplager for både elever og ansatte. Dette er meldt inn til kommunelege og hovedverneombud over år. Ansatte på alle bygg melder om utfordringer knyttet til helseutfordringer som hodepine, sår hals, forverring i luftveier og astma og generell trøtthet. Dette bekymrer oss. 450 mennesker oppholder seg på skolen hver dag. Selv om vi skal inn i nytt bygg, lever vi med helseplagene hver dag. Dette er trolig medvirkende til høyere grad av sykemeldinger med helseutfordringer.

Modulskole for **hele** barneskolen på Holviga skulle være innflyttingsklar senest januar 2022, og er med i investeringsbudsjettet for 2022. Det er nå innflytting august 2022. Dette er svært viktig for å samle elevmasse og personale i en samlet enhet. For at vi skal arbeide bedre med samarbeidskultur og ansvarskultur, trenger vi å være samlet fysisk i samme bygg. Det har vært svært krevende å lede og arbeide ved skolen over lengre tid. Slitasjen er fortsatt merkbar. Dette både med bakgrunn i koronaperiode med få muligheter til fysiske samlinger, og forsinkelsen i byggarbeidene. Når det er sagt, er personalet på Holviga barneskole særst opptatt av å gi elevene gode og trygge skoledager med faglig og sosial læring. Vi har et fantastisk uteområde som har gitt mye glede. Uteområdet er nå ikke prioritert på grunn av at vi flytter til midlertidig skolegård. I arbeidet rundt ny skole er dette et vesentlig område å ta tak i for skole- og lokalmiljøet. For oss er det viktig at arbeidet med ny skole ikke blir forsinket, i og med at et midlertidig modulbygg ikke blir en fullskala skole, kun midlertidig.

Netttilgangen har lav kapasitet. Skolen har nettbrett til hver elev, og smarttavler i klasserom. Dette fordrer god nettkapasitet for at elevene og ansatte kan benytte nettbrett og PC som fullverdige verktøy. Nettbrettene har også digitale plattformer som krever større kapasitet på nettet.

### Internkontroll og anskaffelser

Administrasjon og pedagogisk personale benytter sak og arkivsystemet Public 360. Det er fortsatt utfordrende, men vi vet fra forskning at endring tar tid. Målet med endring må være forbedring, og vi er blitt bedre og skal bli enda bedre. Vi bruker *Moava 1310*, *Facilit* og *QM+* til internkontroll. Nye *QM+* må implementeres bedre. Dette krever også tid. Det er fortsatt behov for trygging i bruk av systemene. Vi er

kommet langt i implementeringen og bruk av Visma flyt timeplan (VFT), Visma flyt skole (VFS) og Teams. Den nye oppbyggingen av Hedda og informasjon kommunalt, vil hjelpe oss i å få bedre rutiner siden dette er mer forutsigbart og ryddig enn tidligere systemer.

Vi følger kommunens innkjøpsreglement, men vi stiller spørsmål ved flere avtaler som gir en fordyring av innkjøp. Det oppleves krevende med de stramme rammene vi har at innkjøpsavtaler gir dyrere produktkostnader. Vi ser fram til en evaluering av innkjøpsavtalene hvor enhetene også blir forespurte. Vi håper det også tenkes gjennom bærekraft og klimaspørsmål, ved blant annet innkjøp av mat med lang transportvei.

Skolen har behov for anskaffelser av utstyr, da utstyret vi har er gammelt og delvis ute av drift. Læreplanverket for Kunnskapsløftet 2020 (LK 20) fordrer nye læremidler, både digitale og fysiske. Dette er en stor kostnad det ikke er tatt hensyn til i rammene til enhetene. Det er bekymringsfullt.

Vi har kjøpt inn Lego til koding. Dette blir benyttet på 3.-7.trinn. Da det på slutten av året kom inn refusjoner vi ikke fikk inn vikarer for, kjøpte vi inn utstyr til utesvømming. Dette er et satsingsområde for skolen vår, og en del av svømmeopplæringen i skolen framover.

### **Årsverk**

I skole og SFO har vi til sammen 45 årsverk. Vi har midlertidige stillinger/vikarer for flere i permisjon. Vi har en større andel deltidsstillinger hos oss.

### **Sykefravær**

Sykefraværet har gått opp sammenlignet med fjoråret. Covid-19 og andre helseutfordringer har gitt et høyt fravær både i skole og SFO. Jeg henviser her til tekst under "kvalitet".

### **Spesialundervisning**

*Dreining i organisering av undervisning:* Dette tar tid, men vi legger vekt på god implementering av ny læreplan og vil prioritere metoder som gir resultater og godt læringsmiljø innenfor de rammene vi har. Arbeid med klasseledelse vil også bidra inn i dette. Her har vi ikke kommet så langt som vi ønsket. Covid-19-perioden har bidratt til færre muligheter til fysiske møter på tvers av grupper, klasser og trinn. Dette har også ført til færre muligheter for tilpasninger.

### **IKT og nettbrettsatsing**

Skolens personale har god digital kompetanse, IKT-rådgiver er dyktig og bidrar til dette. Alle elever har nettbrett som verktøy. Vi har blant annet *Skolestudio* som digital læringsarena.

Det er utfordringer ved at kapasiteten på nett inn til skolen er svært liten utfra det behovet vi har, og det medfører fortsatt frustrasjon. Når både barne- og ungdomsskolens dataenheter er i bruk, er dette en utfordring som må løses. Saken er meldt flere ganger til IKT-Agder. Vi var i gang med ny plattform (*Skooler*) mellom lærer og elev. Plattformen er nå byttet ut med *Showbie*.

### **Måloppnåelse**

Pr desember 2021 holder vi budsjettrammen. Dette skyldes blant annet sykemeldinger i ledelsen og som det ikke er satt inn vikar for. Arbeidsbelastningen har dermed vært større på gjenværende ledelse, noe som også fører til at ikke alle oppgaver blir gjennomført. Vi har ikke kommet så langt som vi ønsket når det gjelder læreplanarbeid og felles arbeid med klasseledelse.

Vi har fortsatt studenter fra UIA i praksis hos oss. Vi opplever at studentene trives godt, og opplever seg godt ivaretatt på skolen vår. Det er vi stolte over.

Vi har tre pedagoger som tar videreutdanning dette skoleåret. Det bidrar til at vi øker kompetansen i personalet.

Vi har ikke tilbud om opplæring i mat og helse på mellomtrinnet dette skoleåret. De har mer svømming, og 7.trinn vil få mat og helse neste skoleår når vi er i modulscole. Det har ikke vært kapasitet til å ha mat og helse-faget med de fasilitetene vi har på skolen i år. Vi gleder oss til å komme i modul og få skolekjøkken.

Skolebiblioteket har blitt oppgradert med noen nye bøker. Vi ligger langt etter plan på dette området, på grunn av at vi pakket ned og ikke ønsket å kjøpe inn nye bøker før flytting. Når flytting ble utsatt for andre gang, har vi kjøpt inn noe nytt. Innkjøp av bøker må fortsatt prioriteres, siden dette er viktig for elevenes lesing og leselyst. Ny forskning poengterer viktigheten av at barn har tilgang på nye bøker og at god litteratur er viktig for utviklingen av begreper, lesing og skrivning.

## Vurderinger

Holviga barneskole har dyktige ansatte som har elevenes læring og utvikling i fokus. Vi har et engasjert og samlende FAU som bidrar stort til Holviga-laget og godt skole-hjem arbeid. Ansatte og foresatte ønsker at skolen skal være best mulig utfra de forutsetninger vi har.

**Dreining i organisering av undervisning:** Dette tar tid, men vi legger vekt på god implementering av ny læreplan og vil prioritere metoder som gir resultater og godt læringsmiljø innenfor de rammene vi har. I dette arbeidet har vi en lengre vei å gå.

### Risikomomenter som må tas høyde for

Konsekvensene av at vi fortsatt er i de gamle skolebyggene:

- dårlig inneklima som bidrar til krevende arbeidsforhold og helseutfordringer. Disse utfordringene er svært merkbare og har økt utover i skoleåret.
- større utgifter til strøm i lokaliteter med høyt strømforbruk og gamle anlegg
- utfordrende organisering og Teams-samarbeid med spredning i mange bygg, gjør arbeidet med å være et lag svært utfordrende med hensyn til arbeid med god samarbeidskultur
- krevende trafikkforhold rundt skolen har fått større fokus med arbeidet rundt midlertidig og ny skole. Arbeidet med hjertesone må videreføres både på skolen, politisk, kommunalt og på fylkesnivå.

Det er viktig for elevene på Holviga barneskole at forholdene legges til rette bygningsmessig for godt læringsmiljø. Kvalitet er viktig og vi ønsker å beholde dedikerte medarbeidere som gjør en særs viktig jobb for barn og unges oppvekst på Holviga og i Grimstad. Derfor ser vi stort fram til modulbygg for hele skolen august 2022, og snarlig oppstart på nytt skolebygg. Vi vet at det kontekstuelle har betydning.

Ny skole gir oss større handlingsrom i kvalitetsarbeidet for innholdet i skolehverdagen til elever og ansatte i framtidens skole.

## Holviga ungdomsskole (2002080)

Tall 2021

### Tabeller

Måleindikator	Hittil i år 2020	Hittil i år 2021	Endring
Korttid	1,2%	1,1%	-0,1%
Langtid	5%	3,9%	-1,2%
Sum	6,2%	5%	-1,2%

Holviga ungdomsskole hadde i 2021 et korttidsfravær på 1,1%. Langtidsfraværet samme år var på 3,9%, totalt fravær på 5%. Fraværet er 1,2% lavere enn året før. Til tross for et år med pandemi hadde skolen et lavt sykefravær.

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Faste årsverk	19,9	19,2	-0,7
Midlertidige årsverk	4,8	3,4	-1,4
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	24,7	22,5	-2,2

På grunn av den økonomiske utfordringen skolen fikk i 2021, måtte skolen nedbemanne. Skolen hadde 1/1-21 24,7 årsverk, på slutten av året hadde skolen 22,5 årsverk. Det var en reduksjon på 2,2 årsverk.

I løpet av året fikk skolen IMDI midler som gjorde at skolen totalt sett gikk i pluss.

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	82,8%	83,3%	0,5%
Heltidsandel fast ansatte	54,2%	52,2%	-2%
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte NY			
Heltidsandel fast ansatte NY			

### Skoler

Aktivitetsdata	2020	2021	Endring	Endring i %
Antall elever	165	150	-15	-9,1
Spesialundervisn. ped	1872	1412	-460	-24,6
Spesialundervisn. ass	0	0	0	#DIVISION/0!

Holviga ungdomsskole bruker stort sett bare pedagoger i spesialundervisningen på skolen. Alle som har spesialundervisning med elever får betalt som pedagog, derfor står tallet i 0 på spesialundervisning assistent, selv om en assistent også foretar spesialundervisning.

### Innledning

Holviga ungdomsskole kan se tilbake på en godt skoleår i 2021, selv om året ble preget av pandemi.

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



Skolen har fokusert på disse tre utviklingsområdene dette skoleåret:

1. § 9a i opplæringsloven
2. Spesialundervisning med fokus på tilpasset opplæring(TPO)
3. Fagfornyelsen

Arbeidsmiljøet på skolen, både blant elevene og de ansatte, oppleves som svært godt

## Resultat og aktivitet

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

Holviga ungdomsskole gikk med et lite overskudd i 2021. Bemanningen var i utgangspunktet noe høyere enn budsjettert, men ble redusert i løpet av året. Det ble brukt ekstra midler på alternativ opplæringsarena, tilsvarende ca. 50 000 kr i måneden.

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

Alle skolens faste ansatte bruker Public 360 i sitt arbeid. Skolen har interne kurs for de som trenger det.

## Vurderinger

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

Holviga ungdomsskole har fått til en bedre tilpasset opplæring for elevene våre. Det betyr at vi har fått en reduksjon av spesialundervisningen, da i samarbeid med skoleeier, PPT, foreldrene og eleven selv. Elevene som trenger ekstra faglig støtte får dette i klasserommet, ikke ute alene eller på gruppe. Det tas naturligvis hensyn til den enkeltes behov.

## Fjære barneskole (2002090)

### Tall 2021

	Beskrivelse	Regnskap 2020	Regnskap 2021	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Reg budsjett 2021	Avvik 2021
<b>2002090</b>	<b>Fjære Barneskole</b>						
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	27 330	27 035	22 005	23 615	24 209	-2 826
	Kjøp av konsulenttenester	31	34	0	0	0	-34
	Kjøp av andre private tjenester	0	53	0	0	0	-53
	Alle andre kostnader	1 318	1 414	1 562	1 571	1 731	317
	Alle andre inntekter	-6 034	-5 750	-2 467	-5 524	-5 270	480
	Netto totalsum	22 646	22 786	21 100	19 662	20 670	-2 116

### Tabeller

Måleindikator	2020	2021	Endring
Korttid	2,1%	2,4%	0,2%
Langtid	8,6%	5,5%	-3,1%
Sum	10,8%	7,9%	-2,9%

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Faste årsverk	40,2	37	-3,2
Midlertidige årsverk	3,4	5,2	1,8
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	43,6	42,3	-1,3

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	87,3%	84,2%	-3,1%
Heltidsandel fast ansatte	50%	50%	0%

### Skoler

Aktivetsdata	2020	2021	Endring	Endring i %
Antall elever	268	284	16	6,0
Spesialundervisn. ped	6137	5434	-703	-11,5
Spesialundervisn. ass	4731	5472	741	15,7

### Innledning

Fjære barneskole har 284 elever.

Elevene som holdt til i hovedbygget, flyttet i desember 2020 inn i lokalene til tidligere Fjære ungdomsskole. I november 2021 flyttet klassene og SFO som holdt til i Paviljong 1 også inn i disse lokalene. Dette har vært positivt når det gjelder luftkvalitet, men samtidig utfordrende når det gjelder

byggets funksjon og lite antall toaletter. Vi har måtte ta toaletter i administrasjonsgangen i bruk som toaletter for elevene.

Elevundersøkelsen viser at elevene trives og har det bra på skolen. God måloppnåelse.

Hele skoleåret har fagfornyelsen hatt stort fokus i hele personalet.

Situasjonen med Covid-19 har vært utfordrende hele skoleåret. Personalet gjorde og gjør en veldig god innsats for elevene, og med å overholde smitteverntreglene.

## Resultat og aktivitet

### HR-tall og økonomitall kommentarer

Vi ser at ressursallokeringsmodellen slår veldig negativt ut for vår skole. Fjære barneskole er en 2-parallell skole, men vi har et litt ugunstig elevtall på hvert trinn. Det er for mange elever til å være én klasse, og når de deles i to2 klasser, blir de små. Det kreves allikevel like mye ressurser som om de skulle vært fulle klasser. Ressursallokeringsmodellen fordeler hovedsakelig på antall elever.

Det er tatt ned årsverk gjennom naturlig avgang, samt at vi ikke fullt ut har satt inn vikar for pedagoger som tar videreutdanning. Ved skolestart høsten 2021 fikk vi bemanne opp med ett årsverk pedagog for å møte lærernormen, vi mangler allikevel 0,8 årsverk for å dekke denne på 1.-4.trinn.

Kuttene vi har gjort, gjør at driften blir utfordrende. Vi har mange lovpålagte oppgaver som skal følges opp, men også forebyggende tiltak som vi ser på som like viktige.

Totalt har antall timer med spesialundervisning gått ned. Enkelte trinn er slått sammen i spesialundervisningen. Vi ser samtidig en økning av henvisninger til PPT, da alt av styrkingstimer og forebyggende tiltak nå er tatt bort.

Det har vært økt korttidsfravær nå på grunn av de nye reglene for å ikke komme på jobb/skole/barnehage med milde symptomer på luftveisinfeksjoner. Utgifter til vikar har derfor vært høyt, både på skole og i SFO. Langtidsfraværet har gått ned på grunn av at vi har flere ansatte som har gått av med AFP.

Skolen er nøktern ved bruk av vikarer, personalet omdisponeres der det er mulig. Ingen vikarer settes inn ved fravær i ledelsen.

Fjære barneskole følger kommunens innkjøps reglement. Det er ytterst sjelden vi gjør anskaffelser opp mot 20 000 kr. Hvis vi gjør det, følger vi kommunens rammeavtaler. Andre innkjøp tas alltid opp med rektor i forkant av innkjøpet. Følgende beskjed er gitt ut til personalet: "Vi har kjøpestopp men prøver å opprettholde vanlig drift". Rektor godkjenner alle fakturaer og sjekker hvem som har kjøpt hva.

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

### Overordnede mål 2021

#### Fremtidsrettede tjenester

Høy måloppnåelse:

Vi har jobbet godt og grundig med fagfornyelsen, alle er blant annet blitt mer bevisst på læringsmetoder. Vi har gjennomført kompetansepakkene fra Utdanningsdirektoratet som går på §9a-elevenes psykososiale miljø.

Elever, foresatte og ansatte har vært involvert i planlegging av ny skole.

#### Styrke omdømme

Høy måloppnåelse:

Selv om vi ikke har fått gjennomført alt vi bruker å gjøre på grunn av koronapandemien, har vi jobbet mye med å styrke omdømmet. Alle trinnene har hatt egne sosiale samlinger på kveldstid, vi har gjennomført en fellessamling i Vikhallen, og noen ansatte har laget ulike aktiviteter for elevene, for eksempel i desember lagde de en felles aktivitets-julekalender for alle elevene.

Vi har informert foresatte godt om alt som har foregått på skolen i den spesielle situasjonen vi har vært.

Gode resultater på elevundersøkelsen.

Det har vært gjort mulig for alle i lokalsamfunnet, elever og foresatte å komme med innspill til ny skole.

## Økonomisk kontroll

Lav måloppnåelse:

Ressursallokeringsmodellen slår dårlig ut for vår skole. Det er veldig stramme rammer. Vi oppfyller ikke lærernormen på 1.-4.trinn, selv om vi fikk lov til å bemanne opp med ett årsverk. Det kommer nye sakkyndige vurderinger, hvor elevene får tildelt ekstra ressurser. Covid-19 har preget oss hele året, med mye fravær på grunn av lange karantener og utgifter til fravær ble ikke dekket før i slutten av året.

## Vurderinger

Det er besluttet at det skal bygges ny skole. Dette ser vi frem imot. Som nevnt har vi allerede flyttet hele skolen inn i de gamle lokalene til Fjære ungdomsskole. Dette byr på noen utfordringer for oss plassmessig, både inne og ute, men i en overgangsperiode til ny skole står klar er personalet klar for å gjøre dette best mulig for elevene.

Kommunalteknisk tjenester har bistått med lekeapparater på områdene rundt ungdomsskolen, slik at det er aktiviteter for barneskoleelevene.

Skolen har hatt stort fokus på skolemiljø. De ansatte ved skolen har nå en høy kompetanse på dette feltet og vi vil jobbe videre for at dette opprettholdes, blant annet gjennom kompetansepakker på skolemiljø fra Utdanningsdirektoratet.

Det har vært og vil i tiden fremover, være stort fokus på fagfornyelsen. Det er mye å sette seg inn i og vi arbeider videre på skolen for å lage gode periodeplaner, som skal resultere i en god årsplan til slutt. Det har også blitt jobbet med implementering av iPad i opplæringen og kompetanseheving rundt dette i personalet.

Det kom ny rammeplan for SFO høsten 2021, det har vært arbeidet med implementering av denne i SFO-driften.

Skolen jobber godt med å skape inkluderende læringsmiljøer, å fokusere på å tilrettelegge og tilpasse undervisning og lekser til den enkelte elev. Personalet har høy faglig dyktighet og har fokusert på utviklingsarbeidet dette skoleåret.

## Langemyr skole og ressurscenter (2002110)

### Tall 2021

	Beskrivelse	Regnskap 2020	Regnskap 2021	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Reg budsjett 2021	Avvik 2021
<b>2002110</b>	<b>Langemyr skole</b>						
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	36 588	37 632	37 342	37 531	36 761	-871
	Kjøp av konsulenttenester	3	2	0	0	0	-2
	Kjøp av andre private tenester	0	0	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	3 810	5 370	2 672	2 672	4 443	-927
	Alle andre inntekter	-40 401	-42 861	-40 014	-40 203	-41 061	1 800
	Netto totalsum	0	143	0	0	143	0

### Tabeller

Måleindikator	2020	2021	Endring
Korttid	3,1%	3,4%	0,3%
Langtid	9,3%	11,6%	2,3%
Sum	12,4%	15%	2,6%

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Faste årsverk	59	56,5	-2,5
Midlertidige årsverk	3,3	13	9,7
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	62,3	69,5	7,2

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	90,8%	89,7%	-1,1%
Heltidsandel fast ansatte	53,8%	60,3%	6,5%

### Skoler

Aktivetsdata	2020	2021	Endring	Endring i %
Antall elever	33	32	-1	-3,0
Spesialundervisn. ped	10821	10868	47	0,4
Spesialundervisn. ass	18164	16397	-1767	-9,7

### Innledning

Langemyr skole og ressurscenter gir grunnskoletilbud til elever med utviklingshemming og store tilretteleggingsbehov i Grimstad, Lillesand og Birkenes kommune, samt til gjesteelever fra andre kommuner etter behov og kapasitet.

Året har vært preget av koronapandemien med undervisning i kohorter og strenge smitteverntiltak.

Personalet og foresatte har sammen klart å unngå smitte til skolens elever og ansatte helt frem til desember, da den mer smittsomme, men mindre alvorlige, omikronvarianten bredte seg.

Skolen har videreført strukturen som ble etablert etter innsparinger forrige budsjettår. En liten økning i elevtall fører til en tilsvarende liten økning i lønnskostnader. Lønnsutgiftene er likevel redusert fra 90,6% av regnskapet i 2020, til 87,5% av regnskapet i 2021.

Skolen har et godt omdømme og holder flere spesialtilpassede kurs for å imøtekomme behov i ulike barnehager og skoler i ulike kommuner. Skolens personale har høy kompetanse, og vi samarbeider både med UIA og andre høgskoler om både forskning, gjesteforelesninger og praksisstudenter.

## Resultat og aktivitet

### Økonomi

Skolen drives med 0-budsjett, der kostnadene dekkes ved fakturering til eier- og brukerkommunene. Elevenes bemanningsressurs i skole og SFO fastsettes ved enkeltvedtak. Øvrige kostnader fordeles ut fra antall elever eller kommunenes eierandel. Ikke-eiere får påslag i prisen jmf samarbeidsavtalen mellom eierkommunene. Skolen jobber aktivt for å redusere gjennomsnittsprisen pr elevplass, men denne vil variere med blant annet elevgrunnet og elevenes behov. Skolen må dekke renhold, vaktmester, forsikringer, strøm og andre FDV-utgifter, som de øvrige skolene ikke har i sine regnskaper, noe som bidrar til høye elevplasspriser om man sammenligner med de øvrige skolene.

Regnskapsført *Kjøp av private tjenester* skyldes også i år en feilsendt faktura på drosjeskyss som er kreditert, skolen kjøper ikke private tjenester.

Anskaffelser gjøres i svært begrenset omfang, og skolen er god på gjenbruk.

### Personal

Det er dette året større endringer i personalet enn normalt. Fire babyer har kommet til verden i løpet av våren, flere ansatte har helt eller delvis permisjon, noen stillinger står vakant og flere ansatte er langtidssykemeldt. Dette gir en markert økning i midlertidige stillinger, som i stor grad dekkes av NAV-refusjoner. For å møte elevenes behov for vikarer med rett kompetanse, påvirker vikariatene også gjennomsnittlig stillingsstørrelse som har gått litt ned. Vikarbruken vurderes nøye og sees opp mot det totale sykefraværet, som på nytt er bekymringsfullt høyt.

Skolen gjør en betydelig innsats på en rekke ulike områder for å forebygge og å følge opp fravær. Rett kompetanse, faste team, tilstrekkelig tid til samarbeid om planlegging og evaluering, faglig utviklingsarbeid med veiledning og kompetansedeling, tydelig rolleavklaring og skriftlige rutiner, avviksføring og -oppfølging, ledelse tett på både de som er på jobb og de som av ulike grunner må være borte fra jobb, sykefraværstøt og dialogplassen, bistand til å finne annet arbeid eller overgang til andre ytelser for de som har behov for det. Skolen hadde en jevnt synkende fraværprosent frem til pandemien. Reduksjoner i bemanningstetthet, samarbeidstid og tid til ledelse som følge av nedskjæringer, bidrar negativt til dette arbeidet og kan være en medvirkende årsak til fraværso økningen.

HR og NAV er nære samarbeidspartnere for å redusere sykefraværet, og nærmeste leder følger alle sine ansatte så tett som mulig innenfor rammen av sine stillinger. HMS-gruppe og plasstillitsvalgte er involvert i hvordan vi best kan øke nærværet på arbeidsplassen, på tross av pålagt lav terskel for fravær på grunn av forkjølelssymptomer og ulike helseutfordringer i vår svært krevende jobb. Vi ser at det blir for krevende for arbeidstakere å stå i det daglige arbeidet med elevene på Langemyr når ulike helseutfordringer eller personlige kriser rammer.

### Skoledrift

Skolens elevtall er redusert fra 33 elevplasser forrige skoleår, til 32 dette skoleåret, en 3% reduksjon. Grimstads andel av elevmassen er redusert fra 19 til 17 elever, og dermed får de øvrige kommunene dette skoleåret en større andel av felleskostnadene enn forrige skoleår.

En beskjedne økning i tildelte pedagogtimer på 0,4% skyldes pedagogisk satsing på *Læringsverksted* med økt bruk av faglærere i norsk, matematikk, koding, naturfag, ASK (alternativ og supplerende kommunikasjon) og svømming. Disse driver ukentlige grupper med elever og veileder øvrige pedagoger. Reduksjon i tildelte assistenttimer i skolen på 9,7% utgjør mer enn reduksjonen i elevtall, og er en del av innsparingen ved skolen. Det ble også redusert 10,9% forrige skoleår sett i forhold til året før, som del av en langsiktig plan for reduksjon av assistenttimer i skolen. Det betyr at gjennomsnittlig personalressurs for den enkelte elev er redusert. Økte pedagogressurser dekkes av allerede ansatte fagledere, slik at antall ansatte pedagoger ikke har økt, men ledelsesressursen er redusert. Reduksjon i assistenttimene er løst

ved naturlig avgang slik at overtallighet er unngått.

Bemanningsressurser i SFO kommer i tillegg til tallene i tabellen, og utgjør en stor del av differansen mellom årsverk til spesialundervisning og årsverk totalt på skolen. Økt bruk av SFO blant skolens elever på alle klassetrinn gir økt bruk av miljøpersonale i SFO og større lønnskostnad. Foreldrebetaling utgjør en forsvinnende liten del av SFO-bemanningen. Kostnaden for SFO-bemanning faktureres den enkelte hjemkommune og instans som har gitt vedtak om og bestilt plass for eleven i SFO.

- **Skole 1-10:** Inneværende skoleår fordeler elevene seg slik mellom kommunene:
  - Grimstad 17 elever - 2 færre enn forrige skoleår
  - Lillesand 8,4 elever - 1,4 flere enn forrige skoleår (0,4 elev = 2d/u)
  - Birkenes 5 elever - 1 mer enn forrige skoleår
  - Froland 1 elev - 1,4 færre enn forrige skoleår (0,4 elev = 2d/u)
  - Vegårshei 0,6 elev - samme som forrige skoleår (0,6 elev = 3d/u)
- **SFO 1-4:** Det gis tilbud om SFO før/etter skoletid og i skolens ferier/fridager hjemlet i opplæringsloven for elever i 1.-7.trinn. Dette skoleåret bruker alle de yngste elevene SFO; 3 elever fra Grimstad og 5 fra øvrige kommuner.
- **SFO 5-7:** Nasjonale retningslinjer ga fra august 2020 elever med funksjonsnedsettelse rett til gratis SFO, og vedtektene i Grimstad slår fast at dette må det søkes om årlig. Skolen opplever det som fornuftig å foreta en individuell behovsvurdering i hver enkelt sak. Dette skoleåret bruker alle mellomtrinns elevene SFO; 7 elever fra Grimstad og 4 fra øvrige kommuner.
- **Tilbud 8-10:** Noen elever i 8.-10.trinn har fått vedtak av sine hjemkommuner om avlastning i form av "SFO" ved skolen, da disse ikke har rett til SFO etter opplæringsloven. Tjenestekontoret i Grimstad kommune behandler søknader og vurderer familiens behov for et tilbud før/etter skoletid og i skolens ferier/fridager. Tjenesten kan bestilles på Langemyr dersom habilitering finner det riktig, og om SFO har kapasitet utover tilbudet som gis til barneskoleelevene. Dette skoleåret er det 5 av de 7 elevene på ungdomstrinnet fra Grimstad, og 2 av de 7 fra øvrige kommuner, som får et slikt tilbud.

Sak- og arkivsystemet Public 360 fungerer godt. Lederteam og sekretær er godt kompetente, og bistår skolens pedagoger og miljøterapeuter som har lederstyrt tilgang til begrenset antall elevmapper. Elevmappene er en innarbeidet og naturlig del av skolens drift. Å sørge for tilstrekkelig arkivering av for eksempel kontakt med hjemmene og e-poster i saker utenom elev- og personalmapper, er et prioritert utviklingsområde.

## Vurderinger

**Ny IOP-mal** tilpasset nye læreplaner ble utarbeidet forrige skoleår sammen med PPT, en barne- og en ungdomsskole. Dette skoleåret er Langemyr en av de tre pilotskolene, og en betydelig pådriver i dette arbeidet. Alle elevenes IOP'er var ferdig utarbeidet og ekspedert til mottakerne innen utgangen av august.

**Kvalitetsindikatorer** for skoler som Langemyr er krevende å finne. De nasjonale brukerundersøkelsene, eksamen, nasjonale prøver og obligatoriske kartlegginger er ikke tilpasset skolens elever. Langemyr deltar derfor i et utviklingsprosjekt i regi av Bærum kommune, sammen med fire andre spesialskoler beliggende på Østlandet. IKIT - *InterKommunalt IndikatorTeam* - drøfter og finner indikatorer som kan brukes for å indentifisere kvalitet i driften av slike skoler. Spesialskolenes indikatorer sammenlignes og ligger til grunn for lokalt utviklingsarbeid på den enkelte skole. Det er utarbeidet en tilpasset foreldreundersøkelse som nå ligger tilgjengelig for hele landet i *Bedre Kommune*. Utvikling av IOP-maler som kan generere mål på læringsutbytte for elevene på både individ-, gruppe- og skolenivå prøves ut. Årshjul og kvalitetsprosesser er skissert. Prosjektet involverer også PPT og skoleeieinivået som forankring i de ulike kommunene.

**"Læringsverksted"** har vært svært vellykket med engasjerte elever og ansatte. Det legges stor vekt på elevaktiv undervisning, med undring, fellesskap og mestring. Elevene har vist godt læringsutbytte. Kompetansedeling fra ressursgruppe for hvert fag til resten av personalet, har vært sentralt. Organiseringen er robust og ivaretar planlagt undervisning også ved personalfravær. Planlagte elevgrupper på tvers av klasser har vært svært begrenset av smitteverntiltak på gult nivå, der kun samarbeidende elevkohorter kan delta. På grønt nivå og avvikling av "trafikklysmodellen" har vi kunnet gjennomføre læringsgrupper der elever fra ulike klasser deltar.

- norsk; lese-/skriveopplæring basert på egenutviklet metode L IMM i kombinasjon med IMal, STL+ og andre forskningsbaserte metoder
- ASK; alternativ og supplerende kommunikasjon med lav- og høyteknologiske kommunikasjonshjelpemidler, samt symbolisering av skolemiljøet

- kroppsøving; vanntilvenning og svømmeopplæring med ferdighetsmerker fra Norges Svømmeforbund
- naturfag; eksperimenter innen "kjøkkenkjemi" og "den rare kroppen vår"
- koding; blueboot, cosmobrikker, minecraft edu, MicroBit, greenscreen og annet
- matematikk; konkreter og metodikk for økt matematisk forståelse, nytt fag dette skoleåret

**"Kreativt Bibliotek"**-prosjekt med midler fra Utdanningsdirektoratet ble avsluttet denne sommeren. Målsettingen til prosjektet er å inspirere til hvordan skoler kan tilrettelegge skjønnlitteratur og faglitteratur for elever som bruker kommunikasjons hjelpemidler/ASK. Det er utarbeidet eksempler på litteraturtilpasninger med konkreter, symboler og tegnstøtte, samt digital formidling via Smartboard. Denne høsten er det bygget et mediatek for elevene i en del av fellesområdet med enkle midler. Dette er en ytterligere inspirasjon og stimulering av leselyst hos elevene.

**Kurs og veiledning** til eksterne skoler og barnehager er det økt etterspørsel etter. Vi imøtekommer dette mot godtgjøring, så langt vi har kapasitet. Det hadde vært ønskelig at dette ikke var en betalingstjeneste for den enkelte skole/barnehage, men lagt inn i den enkelte kommunes ressursberegning. Det er etterspørsel etter kompetanse innen områdene:

- bruk av den egenutviklede lese- og skrivemetodikken LIMM
- bruk av apper og læringsbrett i lese- og skriveopplæringen for elever med utviklingshemming
- ASK-opplæring og -hjelpemidler (Alternativ og Supplerende Kommunikasjon)
- koding for elever med utviklingshemming
- håndtering av utfordrende atferd i skolehverdagen (HUA)
- bruk av miljøtilrettelegging TEAACH
- tilrettelegging for elever innen autismespekteret

**Koronasituasjonen** har påvirket alle samarbeidsarenaene til skolen, både interne og eksterne. Vi har ikke kunnet benytte offentlige tjenester som buss og bibliotek som læringsarena for elevene. Elevene har begrenset mulighet til kontakt utover egen kohort, og dette begrenser læringsmulighetene det ligger i å finne "den rette" elevkonstellasjonen, både faglig og sosialt. Ikke alt kan dekkes innen egen klasse. Foresatt samtaler og samarbeid med støtte-tjenestene rundt eleven har vært på et minimum, - ofte kun digitalt, noe som gir en begrenset relasjon i samarbeidet. Digitalt foreldremøte er planlagt i september. Heldigvis har elever og ansatte unngått koronasmitte så langt.

**Vedlikehold** av byggene er det et stort etterslep på. Det er antageligvis mer enn 30 år siden byggene ble beiset. Kostnad til dette er for stort for driftsbudsjettet, og må behandles i de tre eierkommunene. Før sommeren ble det investert i nye avskrapningsmatter i inngangspartiene, da de løse vi hadde var helt utslitt. Det er behov for å bytte ut visuelle ledelinjer med nye taktile for synshemmede, og kostnad for dette må innhentes. Uteområdet har behov for noe inngjerding for å bedre elevsikkerheten. Før sommeren fikk vi med enkle midler gjerdet inn et lite område til de av elevene som har størst behov for dette. Skolekjøkkenet har fått vegger som skiller undervisningen fra det åpne landskapet. Donering av skillevegger fra et privat firma bidro som materialer for avhjelpe situasjonen. Arbeidsplasser for lærerne oppfyller ikke norm på grunn av alt for lite areal. Dette skoleåret har vi flyttet litt om på plassering av teamenes arbeidsrom, i håp om å redusere noe på antallet samtidige brukere. Det utføres solskjerming på vinduer, og arbeidsrommet som mangler vegg mot fellesarealene, har fått enkel delevegg satt opp av vaktmester i løpet av vinteren. Skolens traktorgressklipper er utslitt og må erstattes. Sakene tas opp med eierkommunene til vurdering.



## Kvalifiseringstjenesten (2004000)

### Tall 2021

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regnskap 2021	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Reg budsjett 2021	Avvik 2021
<b>2004000</b>						
<b>Kvalifiseringstjenesten</b>						
Lønnskostnader og NAV-refusjoner	25 960	22 160	29 340	20 442	21 341	-819
Kjøp av konsulenttenester	647	1 106	0	500	500	-606
Kjøp av andre private tenester	0	0	0	0	0	0
Alle andre kostnader	9 471	9 454	3 711	6 769	7 436	-2 018
Alle andre inntekter	-19 190	-15 571	-11 771	-7 820	-8 743	6 828
Netto totalsum	16 887	17 149	21 280	19 891	20 534	3 385

### Tabeller

Måleindikator	2020	2021	Endring
Korttid	1,1%	1,4%	0,3%
Langtid	8,3%	4,3%	-4%
Sum	9,4%	5,6%	-3,7%

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Faste årsverk	30,2	26,1	-4,1
Midlertidige årsverk	1,4	2,2	0,8
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	31,6	28,2	-3,4

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	86,2%	86,8%	0,6%
Heltidsandel fast ansatte	68,6%	70%	1,4%

### Tabell

Aktivitetsdata	2020	2021	Endring	%
Antall flyktninger bosatt	32	26	-6	-18,8
Antall elever/deltakere	195	145	-50	-25,6
Elevtimer spesialpedagogisk undervisning	3151,5	3651,5	500,0	15,9

### Innledning

Kvalifiseringstjenesten består av flyktningetjenesten og voksenopplæringen.

Flyktningetjenesten har ansvaret for bosetting og integrering, og følger opp flyktningebefolkningen

innenfor femårsperioden. Hvert år blir kommunen anmodet av Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) om å bosette ett visst antall flyktninger. I 2021 ble kommunen anmodet om å bosette 23 flyktninger, og dette tallet ble oppfylt. I tillegg kom to personer på familiegjenforening og en person ble sekundærbosatt fra annen kommune. Kommunen mottok integreringstilskudd for 227 personer, og det tilsvarer det antallet som er blitt bosatt de siste fem årene/femårsperioden. Disse personene får tilpasset oppfølging gjennom det kommunale flyktningarbeidet.

Voksenopplæringen hadde per 31.12.21 145 elever. Skolen tilbyr norskopplæring og introduksjonskurs for voksne (over 18 år) med rett og/eller plikt i henhold til integreringsloven. Voksne med rettigheter etter opplæringslovens §4A-1 får tilbud om et komprimert grunnskoleløp med en varighet på 2-3 år med mål om å ta grunnskoleeksamen.

Voksne som har særlige behov for å kunne utvikle eller holde vedlike grunnleggende ferdigheter får dette etter en sakkyndig vurdering som utarbeides av PPT. Disse elevene får vedtak etter opplæringslovens §4A-2 om spesialpedagogisk undervisning for voksne.

Informasjonsarbeid om smittevern og vaksinasjon overfor innvandrerbefolkningen har fått stor plass både i voksenopplæringen og i det øvrige flyktningarbeidet. Tilpasset informasjon i samarbeid med flyktninghelsetjenesten, har bidratt til å skape trygghet hos deltakerne som har vanskeligere for å følge med på nasjonale retningslinjer på grunn av manglende norskerferdigheter. Dette tror vi har bidratt til at flere har holdt seg friske gjennom 2021, og at antallet som har blitt fullt vaksinert er høyt.

Skolen har holdt åpent gjennom hele året, med unntak av en dag, og dette er vi svært godt fornøyd med. Samtidig har det vært krevende å gi godt tilrettelagt undervisning og individuell veiledning under strengt smittevern. Bosetting av nye flyktninger ble forsinket, men ble gjennomført i henhold til nasjonale koronaregler. Øvrige integreringsoppgaver ble ivaretatt, men i perioder kun den helt nødvendige oppfølgingen. Aktivitetsnivået har vært lavere enn planlagt for 2021, og ulike sosiale aktiviteter og arrangementer har dessverre blitt avlyst. En konsekvens kan være redusert deltakelse og synlighet i lokalsamfunnet for flyktninger og andre innvandrere.

## Resultat og aktivitet

**Økonomi:** Koronasituasjonen har også påvirket økonomien. Usikkerheten rundt koronasituasjonen og om det ville bli mulig å bosette flyktninger, eller for andre innvandrere å komme inn i Norge, gjorde at vi planla for et nøkternt elev- og bosettingstall. Statlige koronatilskudd kom i løpet av året og bidro til overskuddet i tjenesten. Det var vanskelig å tilpasse aktiviteten til midler som kom sent på året og som vi ikke hadde tatt høyde for. Også i et normalår er økonomien i tjenesten uforutsigbar og variabel, da statlige tilskudd følger enkeltpersoner som blir bosatt. Tilskuddet til norskopplæring følger også enkeltpersoner da det er deltakere med rett til opplæring som utløser norsktilskudd.

Særlige tilskudd for bosetting av personer med nedsatt funksjonsevne eller atferdsvansker er et tilskudd man kan få til tiltak for enkeltpersoner. I 2021 fikk kommunen innvilget 8 786 000 kr av IMDi til ulike tiltak i barnehager, grunnskoler, voksenopplæring, flyktningetjenesten og andre tjenester i kommunen, samt til fylkeskommunen for elever i videregående skole. Disse midlene finansierer tiltak som det uansett ville være behov for å gjennomføre. Kvalifiseringstjenesten og flyktninghelsetjenesten samarbeider om å utarbeide søknadene, og tjenesten bruker ca. 50 % stillingsressurs på dette arbeidet. Søknadsprosessen er krevende og involverer mange aktører, blant annet må det for tiltak i skoler og barnehager utarbeides sakkyndig vurdering fra PPT. Saksbehandlingstiden i IMDi er lang, og noe av mindreforbruket i tjenesten handler også om tilskudd som kom sent på året.

Kjøp av konsulenttjenester er hovedsakelig tolkeutgifter i kommunen for personer innenfor femårsperioden.

**Årsverk:** Kvalifiseringstjenesten har 28,2 årsverk, hvor 7,5 årsverk ligger under flyktningetjenesten og 20,7 under voksenopplæringen. Det siste året har tjenesten redusert antallet faste årsverk med 4,1. Reduksjonen er gjort innenfor ledelse og pedagoger i voksenopplæringen, og i flyktningetjenesten er reduksjonen gjort innenfor arbeidet med enslige mindreårige flyktninger. Dette arbeidet er i ferd med å fases ut.

Midlertidige årsverk er lærling i kontorfaget og vikar for lærere i videreutdanning, samt oppgaver knyttet til personer med ekstra oppfølgingsbehov finansiert av særlige tilskudd fra IMDi.

Skoleåret 2021-22 er en lærer i 40 % utleid til Arendal voksenopplæring, én undervisningstime til Holviga barneskole og to undervisningstimer i en barnehage i forbindelse med opplæring i tegnspråk.

**Fravær:** Utviklingen i fraværstallene er positiv og skyldes hovedsakelig at langtidsfravær har kommet til en avklaring. utfordringer knyttet til den omfattende nedbemanningen som har foregått over lang tid, kan

forklare noe av langtidsfraværet.

**Internkontroll og beredskap:** I forbindelse med koronasituasjonen er beredskapsplanene justert etter statlige retningslinjer for smittevern, og trafikklysmodellen for skolen ble tatt inn. HMS-gruppen med verneombud, tillitsvalgt, merkantil ressurs og ledelse har jobbet kontinuerlig for å tilpasse tjenestens tiltaksnivå det situasjonen har krevd. HMS-gruppen har hatt møte med bedriftshelsetjenesten der temaet var hvordan man skal skape ny energi og styrke når tjenesten står i langvarig nedbemanning og omstilling. Det har vært gjennomgang av alle arbeidsplasser med tilrettelegging av hev-senk-pulter, stoler og ekstra pc-skjermer. Medarbeidere følges opp i faste møter og etter en kjent møtestruktur, og faglederne har faste ukentlige møter med enhetsleder.

Kommunens systemer for oppfølging av medarbeidere, avviksregistrering, innkjøpsrutiner m.m. følges. For skolerelaterte rutiner brukes også *1310.no*.

**Bruken av Public 360:** Medarbeiderne bruker Public 360 stadig mer. Superbruker følger opp med internopplæring og veiledning for den enkelte. Dokumentflyt med internpost til AKST for skanning tar for lang tid.

Det er igangsatt et arbeid med oppretting av *Vismas arkivmodul*. Årsaken er at *Visma voksenopplæring* og *Visma flyktning* ikke kommuniserer med Public 360. Arbeidet er forsinket blant annet på grunn av skifte av prosjektleder hos IKT-Agder og koronasituasjonen.

## Vurderinger

**Flyktingetjenesten:** Til tross for pandemien har vi bosalp det antallet flyktninger IMDi bad om, og dette er vi meget godt fornøyd med. Kommunen ble anmodet om å bosette 23 personer i 2021. Flyktingene som kom var overføringsflyktninger direkte fra flyktingleir (kvoteflyktninger/FN-flyktninger). I tillegg har to personer kommet på familiegjenforening og en på sekundærbosetting. Å framskaffe egnede boliger til familier har vist seg å være utfordrende. Boligkontoret skaffer boliger og de fleste bosettes via privat utleie.

Arbeidet med barn og ungdom har særlig oppmerksomhet. Alle barn har tilbud om å delta på en fritidsaktivitet som dekkes av kommunen i femårsperioden, inntil barna fyller 18 år. På grunn av koronasituasjonen har fritidstilbudet vært begrenset og dette har vært ekstra uheldig for mange av barna og ungdommene i vår målgruppe. Her må innsatsen økes i tiden framover for å hindre utenforskap.

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

Tjenesten samarbeider med Grimstad svømmeklubb om å tilby og gjennomføre svømmekurs for alle barn, ungdommer og voksne (etter behov). Kursene finansieres med midler fra Statsforvalteren, og kommunen har fått 253 000 kr til å gjennomføre kurs i 2021. Alle kursene er gjennomført.

Flyktingetjenesten og Grimstad familiesenter samarbeider om å arrangere kurs i foreldreveiledningsprogrammet ICDP. Kursene gjennomføres med en norsktalende veileder og en veileder på morsmål der det er mulig. Alle som bosettes med barn, eller får barn innen første år etter bosetting, deltar på et slikt kurs. Dette er innført som obligatorisk opplæring i ny lov om integrering.

Prosjektet *Grønn Trivsel* er et samarbeidstiltak med "Blomstrende Sørland", som legger til rette for at flyktninger som er deltakere fra Kvalifiseringstjenesten kan dyrke egne vekster i et aktivt og sosialt miljø.

*Prosjekt Frihet* har utviklet et undervisningsverktøy i arbeidet mot negativ sosial kontroll. Prosjektet har fått nye 500 000 kr i støtte fra IMDi til videreutvikling. Utviklingsarbeidet er igangsatt.

Til tross for koronasituasjonen har det vært en del aktivitet innenfor integreringsarbeidet, men det er nødvendig å styrke innsatsen på integreringsområdet for å "ta igjen" det tapte særlig for barn og unge.

Konsekvensene av nedbemanning er at de lovpålagte oppgavene må prioriteres. På lengre sikt er det en fare for at det blir mindre tid til samarbeid med frivilligheten og enkeltpersoner, samt mindre mulighet til å prioritere utviklingsarbeid. Dette vil være en negativ spiral som vi må være oppmerksomme på og forsøke å forhindre.

**Voksenopplæringen:** 2021 har vært et krevende år for skolen, og både for elever og medarbeidere, preget av mye usikkerhet. Norskprøver og samfunnskunnskapsprøver har blitt gjennomført som planlagt med strenge smitteverntiltak, mens grunnskoleeksamen ble avlyst. Medarbeiderne i hele tjenesten har opprettholdt et høyt nivå på oppfølging, veiledning og opplæring gjennom hele året. Informasjonsarbeid om nasjonale retningslinjer om smittevern og vaksiner har fått mye plass i undervisningen. Vaksinekontoret gjennomførte vaksiner på skolen for alle elever med innvandrerbakgrunn.

Mange elever har fysiske og psykiske utfordringer relatert til hendelser og erfaringer fra krig og flukt. Progresjonen er derfor langsom for noen. For å ivareta et godt læringsmiljø for den enkelte har skolen høy bevissthet om traumebevisst omsorg, differensierer på nivå og forventet progresjon, og den enkelte får tett og individuell oppfølging.

Skolen er en dysleksivennlig voksenopplæring. For videreutvikling av arbeidet er det etablert et samarbeid med UIA i forbindelse med et forskningsprosjekt om *Dysleksi hos fremmedspråklige voksne*.

Prosjektet "På rett vei" er et samarbeid mellom Karriere Agder, NAV og voksenopplæringen. Målet var at flere velger riktig utdanning og dermed gjennomfører videregående skole. Tiltakene i prosjektet handlet om tett samarbeid mellom aktørene, god og tidlig oppfølging, samt tidlig informasjon om hvilke muligheter som finnes. Prosjektet ble avsluttet i august 2021, men samarbeidet fortsetter etter prosjektperioden er over og blir en del av normal drift og rutine.

Systematisk arbeid med mestring og motivasjon (SAMM) er en del av satsingen innenfor *Helsefremmende barnehager og skoler*. Tjenesten har deltatt med kompetanseheving for medarbeiderne i metoden.

Tjenesten informerer og yter service til innbyggere med behov for å dokumentere norskferdigheter gjennom prøver i samfunnskunnskap og statsborgerprøver, utsteder bekreftelser på gjennomført opplæring og om fritak for opplæring. Det gjennomføres realkompetansevurdering på grunnskolens område, veiledning og rådgivning rundt skolegang og yrkesmuligheter med mere.

## Byggesaksenheten (4001000)

### Tall 2021

Beskrivelse	Regnskap 2020	Regnskap 2021	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Reg budsjett 2021	Avvik 2021
<b>4001000</b>						
<b>Byggesaksenheten</b>						
Lønnskostnader og NAV-refusjoner	4 776	5 965	6 192	6 421	6 421	456
Kjøp av konsulent tjenester	633	575	0	0	0	-575
Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0	0	0
Alle andre kostnader	1 792	686	1 100	950	995	309
Alle andre inntekter	-7 479	-7 226	-7 292	-7 371	-7 416	-190
Netto totalsum	-280	0	0	0	0	0

### Tabeller

Måleindikator	2020	2021	Endring
Korttid	3,2%	2%	-1,2%
Langtid	1,6%	0%	-1,6%
Sum	4,8%	2%	-2,7%

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Faste årsverk	8	7,4	-0,6
Midlertidige årsverk			
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	8	7,4	-0,6

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	100%	92,5%	-7,5%
Heltidsandel fast ansatte	100%	87,5%	-12,5%

### Innledning

Byggesaksenhetens hovedoppgaver er saksbehandling av saker etter plan- og bygningsloven, utslippstillatelser til private avløpsanlegg etter forurensningsloven, seksjoneringssaker, søkerveiledning ved byggesakstoget og å føre tilsyn med at byggearbeid blir utført i samsvar med lover og forskrifter.

Det har til sammen sluttet tre ansatte og kommunedirektøren har styrket avdelingen med to stillinger, hvorav en stilling er øremerket til ulovlighetsoppfølging og tilsyn. Avdelingen har ikke overholdt de lovbestemte fristene på grunn av lav bemanning, og det har bygd seg opp restanser.

Enheten jobber med kontinuerlig forbedring av saksprosesser og drift i enheten. I tillegg utvikles internkontrollsystemet.

Det ble besluttet å ikke innføre eByggesak etter omfattende testing, som en følge av funksjonsfeil i systemet.

## Resultat og aktivitet

Enhetens arbeidsmengde avhenger av aktiviteten i byggenæringen i kommunen og antall regulerte planer klare for utbygging. Antallet innkomne saker og deres kompleksitet er med på å påvirke arbeidssituasjonen.

Plan- og bygningsetaten mottar flere store byggesøknader om fortetting til behandling. Disse utfordrer ofte bestemmelsene i gjeldende reguleringsplaner. Sakene er krevende og utfordrer etaten på likebehandling, koordinering og kapasitet.

Utenom de tiltakene som behandles etter plan- og bygningsloven, behandler også enheten separate utslippstillatelser etter forurensningsforskningen og seksjoneringsaker. Videre er avdelingen ansvarlig for gjennomføring av tilsyn og ulovlighetsoppfølging i henhold til plan- og bygningsloven, betjening av besøkskunder på byggesakstorget to dager i uken og besvarelse av henvendelser fra meglere, gjennom svartjenesten Infoland og andre tilsvarende. Arbeidet med tilsyn har ikke hatt tilstrekkelig prioritet i 2021, på grunn av redusert bemanning og Covid-19. Løpende saksbehandling har vært høyere prioritert.

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

## Vurderinger

Byggesaksenheten har mange dyktige medarbeidere som er opptatt av å jobbe med å øke kvaliteten, effektiviteten, samtidig som de leverer god veiledning. Mengden av nye saker er stor og har vært økende denne perioden. Dette skyldtes økt byggeaktivitet som en følge av pandemien. Antall ulovligheter har også økt i omfang. Enheten kan ikke påvirke omfanget av nye saker som kommer inn for behandling. Det har vært et stort fokus på å korte ned saksbehandlingstiden, samtidig som at kvaliteten opprettholdes. Tilsyn og ulovlighetsarbeidet vil også styrkes i året som kommer.

Med tanke på at enheten ikke er fullt bemannet enda, vil hovedfokusets fortsatt være å behandle innkomne saker i tråd med de frister som settes i plan- og bygningsloven. Det vil videre jobbes med å ha de ansatte i fokus, for å bygge opp en dyktig og stabil enheten.

## Oppmålingsenheten (4002000)

### Tall 2021

	Beskrivelse	Regnskap 2020	Regnskap 2021	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Reg budsjett 2021	Avvik 2021
4002000	Oppmålingsenheten						
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	3 096	3 417	3 027	3 117	3 200	-218
	Kjøp av konsulent tjenester	379	465	835	835	835	370
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	1 155	965	767	616	761	-204
	Alle andre inntekter	-4 112	-4 064	-3 725	-3 725	-3 870	194
	Netto totalsum	517	783	904	843	926	143

### Tabeller

Måleindikator	2020	2021	Endring
Korttid	0,5%	0,2%	-0,3%
Langtid	0%	0%	0%
Sum	0,5%	0,2%	-0,3%

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Faste årsverk	4	4	0
Midlertidige årsverk			
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	4	4	0

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	100%	100%	0%
Heltidsandel fast ansatte	100%	100%	0%

### Innledning

Enheten har hatt hjemmekontor i store deler av året på grunn av korinapandemien, med unntak av oppmålingsforretningene som jo gjennomføres på stedet. Det fungerer svært bra.

Noen oppgaver gjøres best i ro på hjemmekontor.

### Resultat og aktivitet

Resultatet er i pluss, på tross av koronapandmien. Driften går bra med dyktige medarbeidere.

Oppmålingsenheten har lite bruk av konsulenter. Vi har en rammeavtale hvis vi skulle ha behov.

Oppmålingsenheten var uten saks-/arkiv-system frem til 2018. Dette var en av sakene som ble innført ved oppbyggingen av ny enhet i 2018 og 2019. Alle medarbeiderne bruker nå Public 360.

Hjemmekontor fungerer svært bra.

Vi har nesten ikke sykdom.

## Vurderinger

Det er et bra arbeidsmiljø i oppmålingsenheten.

Hovedarbeidet i enheten er oppmåling av eiendom. Ny, endring og oppmåling av eksisterende eiendom. Det meste av utstyret er så gammelt at det snart må byttes ut, men vi bruker det så lenge vi kan. Dette gjelder gamle biler, GPS og gamle kikkerter. Vi må også snart digitalisere det gamle analoge arkivet.

Matrikkelens B-del er grunnlaget for eiendomsskatt og en del kommunale gebyrer. Det er derfor viktig at dette blir rettet og oppgradert. Både for å få inn mer penger, men vel så viktig så fordelingen mellom Grimstads beboere blir riktigere. Man bør ikke ha gratispassasjerer. Alle bør betale riktig eiendomsskatt. Oppmålingsenheten har begynt å rette i dette.

Gebyrene ble økt for få år siden, men er likevel blant de laveste blant byene mellom Kristiansand og Tønsberg.



## Plan-, miljø- og landbruksenheten (4003000)

### Tall 2021

	Beskrivelse	Regnskap 2020	Regnskap 2021	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Reg budsjett 2021	Avvik 2021
<b>4003000</b>	<b>Plan-, miljø- og landbruksenheten</b>						
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	7 930	7 578	8 250	8 693	8 880	1 302
	Kjøp av konsulent tjenester	117	830	301	301	752	-78
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	57	57	57	57
	Alle andre kostnader	2 228	1 878	2 431	2 021	2 238	360
	Alle andre inntekter	-2 627	-1 490	-1 146	-1 146	-1 814	-324
	Netto totalsum	7 648	8 908	9 893	9 926	10 113	1 205

### Tabeller

Måleindikator	2020	2021	Endring
Korttid	1,4%	1,9%	0,5%
Langtid	0%	0,7%	0,7%
Sum	1,4%	2,6%	1,2%

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Faste årsverk	7,8	9,8	2
Midlertidige årsverk			
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	7,8	9,8	2

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	97,5%	98%	0,5%
Heltidsandel fast ansatte	87,5%	90%	2,5%

### Innledning

2021 har vært et år preget med mange saker og stor arbeidsmengde. Arbeidet med revisjon av kommuneplanens samfunnsdel og Miljøfyrtårnsertifiseringen har startet opp. Det er også jobbet videre med arbeidet med ny E18 (verdiøkingsprosess). Samtidig er det private planforslag i prosess.

### Resultat og aktivitet

Det har vært en høy aktivitet i enheten innenfor alle fagområder gjennom hele året. Samtidig har stillinger vært ubesatt eller i permisjon i løpet av året, slik at arbeidsbelastningen har til tider vært stor.

Enheden opplever stor pågang av private reguleringsplaner til behandling. Det er mange pågående plansaker, både i prosess og i oppstartsfasen. For tiden er det drøyt 90 pågående planprosesser 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 fra og med nyttår 2021. Året har blitt brukt til å innføre nye rutiner og endret saksgang. Det har medført et merarbeid på enheten for å klargjøre saker til landbruksnemnda.

Innenfor miljøområdet, var enhetens ene stilling ubesatt første halvår. Det ble ansatt ny miljørådgiver august 2021 som startet arbeidet med resertifisering av kommunen Miljøfyrtårnsertifisering og kommunens "hovedkontor" (rådhuset) ble resertifisert i november.

Økonomisk har enheten totalt et mindreforbruk ca. 1,2 mill kr. Dette skyldes i all hovedsak lavere lønnsutgifter på grunn av vakante stillinger og en permisjon deler av året. Det er et merforbruk på konsulenttjenester, men dette skyldes arbeid med miljøkartlegging av Landvikvannet og en kulturhistorisk stedsanalyse Fevik - to prosjekt der kommunen har fått tilført midler fra henholdsvis Statsforvalteren i Agder og Agder fylkeskommune (inntektsført).

## Vurderinger

Enheten er i god drift og behandler et høyt antall saker, i all hovedsak innenfor innenfor gitte frister. Men med stor sakspågang, samtidig som vi har hatt vakante stillinger, har det til tider vært utfordrende å disponere enhetens ressurser slik at alle saksområder får tilfredsstillende kapasitet. Imidlertid har den store aktiviteten og de spennende oppgavene enheten har ansvar for, gitt gode muligheter for faglig utvikling og en givende og variert arbeidshverdag for den enkelte medarbeider.

## Grimstad brann og redning (4004000)

### Tall 2021

	Beskrivelse	Regnskap 2020	Regnskap 2021	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Reg budsjett 2021	Avvik 2021
<b>4004000</b>	<b>Grimstad brann og redning</b>						
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	17 377	17 850	17 447	16 678	19 565	1 715
	Kjøp av konsulenttenester	70	137	0	0	0	-137
	Kjøp av andre private tjenester	0	0	0	0	0	0
	Alle andre kostnader	4 155	4 552	2 352	2 638	3 265	-1 287
	Alle andre inntekter	-2 271	-1 956	-1 646	-1 646	-2 265	-309
	Netto totalsum	19 331	20 583	18 153	17 670	20 565	-18

### Tabeller

Måleindikator	2020	2021	Endring
Korttid	0,2%	0,5%	0,3%
Langtid	0,5%	4,9%	4,4%
Sum	0,7%	5,4%	4,7%

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Faste årsverk	16,2	15,2	-1
Midlertidige årsverk	1	2	1
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	17,2	17,2	0

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	62,3%	58,5%	-3,8%
Heltidsandel fast ansatte	61,5%	57,7%	-3,8%

### Tabell

Aktivitetsdata	2020	2021	Endring	%
Antall branner og utrykninger	314	342	28	8,9
Antall oppdrag	376	356	-20	-5,3
				0

### Innledning

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

Den pågående korona-situasjonen har også påvirket driften i Grimstad brann og redning. Det har vært utført en rekke tiltak for å begrense smittevernfaren i tråd med nasjonale føringer. Det har også vært begrenset aktivitet med øvelser og opplæring. Fra 1. september gikk en tilbake til ordinær turnus med økt rotering blant mannskapene. Men fra midten av desember ble det påny innført en egen koronaturmus for å begrense muligheten for smitte mellom vaktlagene og de forskjellige avdelingene på brannstasjonen.

## Resultat og aktivitet

Enheten har et netto merforbruk på 18 000 kr. Dette ville ikke vært mulig uten at enheten fikk tilført midler og fått justert budsjettet for ekstra koronautgifter.

Økningen i antall utrykninger fra tilsvarende periode i fjor, har sammenheng med flere branner og branntilløp. Det jobbes ellers med å få ned antall unødige utrykninger til automatiske direkte brannalarmer.

Sykefraværet har tradisjonelt vært stabilt lavt innen enheten. Økningen på 4,7% til totalt 5,4% har kommet innenfor langtidsfravær, og har også sammenheng med koronasmitte. Ved beredskapsavdelingen er en avhengig av at personell kan utføre de operative oppgavene fullt ut når de er på jobb.

Brannstasjonen har vært mer eller mindre stengt for besøkende og øvelser, opplæring, tilsyn mm. som følge av pandemien. Det ble også innført en egen turnus for å begrense antall treffpunkt mellom vaktlagene. Grimstad brann og redning har ordinært tre forskjellige turnusplaner for å dekke beredskapen; døgn-, dag- og hjemmevaktsturnus. Ved en smittesituasjon ville dette raskt sette store deler av beredskapen i karantene. Derfor ble det innført en egen turnus med færre bytter og lengre perioder på vakt.

Gjennom hele driftsåret har det vært et pågående utredningsarbeid om økt brannsamarbeid innen Østre Agder. Det har krevd mye ressurser og har vært ekstra utfordrende med smittesituasjon.

I oktober fikk enheten overlevert ny stigebil, og den erstattet da den gamle liften fra 1993.

## Vurderinger

Koronasituasjonen har påvirket driften også i 2021. Smittetrykket varierte gjennom året og interne smitteverntiltak har hele tiden prøvd å være forholdsmessige. Brannforebyggende arbeid har blitt noe skadelidende på grunn av pandemien. Dette har blant annet sammenheng med nedstengning og restriksjoner i kommunen, og bistand til beredskapsavdelingen med personell ved huller i turnusplanen.

Antall øvelser 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.

De ansatte ved enheten har vist stor vilje og tilpasningsevne for å utnytte kompetanse på tvers av avdelinger.

## Kommunaltekniske tjenester (4005000)

### Tall 2021

	Beskrivelse	Regnskap 2020	Regnskap 2021	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Reg budsjett 2021	Avvik 2021
4005000	<b>IKKE I BRUK</b> Kommunaltekniske tjenester						
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	18 532	19 294	18 190	18 756	18 945	-349
	Kjøp av konsulenttjenester	1 472	1 006	269	269	1 127	121
	Kjøp av andre private tjenester	124	42	0	0	0	-42
	Alle andre kostnader	23 342	24 601	17 667	16 481	17 104	-7 497
	Alle andre inntekter	-16 060	-17 064	-7 558	-7 558	-8 592	8 472
	Netto totalsum	27 409	27 879	28 568	27 948	28 584	705

### Tabeller

Måleindikator	2020	2021	Endring
Korttid	0,9%	1,4%	0,5%
Langtid	4,8%	4,7%	0%
Sum	5,6%	6,2%	0,5%

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Faste årsverk	27,2	26,7	-0,5
Midlertidige årsverk	2,1	3,6	1,5
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	29,3	30,3	1

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	90,7%	92%	1,3%
Heltidsandel fast ansatte	80%	82,8%	2,8%

### Innledning

Sommerdrift av kommunen har gått svært godt i år, på tross av store mengder avfall som må håndteres. Dette har vært løst av de ute på en svært god måte. Det er kjøpt inn nye smarte søppeldunker som gjør avfallshåndteringen mer effektiv og ressursparende.

Testing av to robotklippere har vist seg å være en suksess, og vi ønsker å utvide antall robotklippere for å frigjøre kapasitet til å utføre andre oppgaver.

Det er svært mye forespørsler og oppgaver som håndteres av samme antall saksbehandlere, som har vært de siste årene. Det er for mange oppgaver, så det må gjøres ett arbeid med å prioritere bort noe, eller øke antall ansatte.

Det rapporteres inn for få rapporter om uønsket hendelse (RUH), og dette vil det være stort fokus på fremover.

Det er utfordrende å beregne økonomi gjennom året på grunn av sesongsvingninger. Vil legger opp til

mer planlagt asfaltering i 2022 på bakgrunn av resultatet i 2021.

## Resultat og aktivitet

Regnskapet har ett mindreforbruk på ca 0,7 mill kr, dette skyldes i hovedsak økte inntekter. Sett i ettertid kunne vi med fordel asfaltert mer, og vil gjøre nettopp dette i 2022.

Sykefraværet har gått ned fra i fjor, og ligger på et bra lavt nivå.

Enheten er noe underbemannet når det gjelder alle oppgavene som skal utføres, det er ansatt en ny fagarbeider innen VA som begynner i november.

Alle lederne i enheten har satt av tre timer hver mandag for å jobbe med Public 360 og svare ut mail, dette som ett ledd i å prøve å holde unna alle forespørslene som kommer inn. Dette har vært effektivt, men mange har hatt ekstra oppgaver i forbindelse med valggjennomføringen og enheten må hente inn litt på ajourføringen.

Enheten jobber med å få på plass gode rutiner for oppfølging av HMS og byggherreforskriften i våre prosjekter. Her er arbeidet svært godt i gang, men det viser seg å være utfordrende å få inn nok RUH.

## Vurderinger

Både ingeniørene, fagarbeiderne og andre gjør en svært god jobb med å få gjort alt arbeidet som skal utføres, både ute langs vei, i parker, vann og avløp, og dokumentasjon mm av arbeid som gjøres inne.

Enheten har et lite mindreforbruk på 0,7 mill kr.

## Bygg- og eiendomstjenesten (4006000)

### Tall 2021

	Beskrivelse	Regnskap 2020	Regnskap 2021	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Reg budsjett 2021	Avvik 2021
<b>4006000</b>	<b>Bygg- og eiendomstjenesten</b>						
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	45 651	43 883	43 851	44 359	44 966	1 083
	Kjøp av konsulent tjenester	544	564	972	865	845	281
	Kjøp av andre private tjenester	1 220	973	0	1 200	1 200	227
	Alle andre kostnader	53 075	55 357	42 506	37 705	50 550	-4 807
	Alle andre inntekter	-43 657	-38 982	-30 234	-27 452	-37 122	1 860
	Netto totalsum	56 833	61 796	57 095	56 677	60 439	-1 357

### Tabeller

Måleindikator	2020	2021	Endring
Korttid	1,6%	1,6%	0%
Langtid	3,7%	10,5%	6,9%
Sum	5,3%	12,1%	6,8%

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Faste årsverk	63,9	66,4	2,5
Midlertidige årsverk	3,1	2	-1,1
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	67	68,4	1,4

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	88,8%	90,9%	2,1%
Heltidsandel fast ansatte	68,1%	72,6%	4,5%

### Innledning

Bygg- og eiendomstjenesten har ansvar for å ivareta forvaltning, drift, vedlikehold og utvikling av kommunens bygninger og eiendommer. Grimstad kommune har en relativ stor bygg- og eiendomsportefølje, som tilsvarer ca. 160 000 m<sup>2</sup> bygg på kommunale eiendommer og grunneiendommene som tilhører kommunen. Det er bygg- og eiendomstjenesten som har ansvaret for forvaltning av denne porteføljen for Grimstad kommune. Enheten er organisert i syv fagavdelinger: byggforvaltning, byggdriфт, svømmehall, renhold, vedlikehold, boligkontor og eiendom.

Enheten er forankret med en faglig dyktig stab, som gir en opplevelse av godt arbeidsmiljø, trygghet, delaktighet, tilhørighet hvor alle kan utvikle kompetansen sin.

De viktigste oppgavene for bygg- og eiendomstjeneste er å tilfredsstille prioriterte brukerbehov og jobbe for å ha en effektiv arealutnyttelse av bygg og eiendom. Det er også viktig å jobbe med kontinuerlig verdibevarende vedlikehold av bygningsmassen. Med en målrettet utvikling av kommunens eiendom vil en jobbe for å ha en kostnadseffektiv eiendomsforvaltning.

Bygg- og eiendomstjenesten har et overordnet mål om å implementere FNs bærekraftsmål innenfor hvert fagområde innen eiendomsforvaltningen.

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

Bygg- og eiendomstjenesten utarbeidet i 2017 en vedlikeholdsstrategi, for å lage gode vedlikeholdsplaner som ivaretar et verdibevarende vedlikehold av kommunens bygningsmasse innenfor de midler som blir tilført hvert år. Bygg- og eiendomstjenesten har utarbeidet en eiendomsstrategi med fokus på hensiktsmessige og funksjonelle bygg, og den blir rullert første halvdel av 2022.

Bygg- og eiendomstjenesten har jobbet sammen med prosjektavdelingen for å nå målene knyttet til kommunestyrevedtak på investeringer, og har et godt samarbeid med øvrige sektorer. Bygg- og eiendomstjenesten har også jobbet med å øke fokus på verdiskapningen, og legge spesielt vekt på tidligfasearbeid som premissgiver for suksessrike prosjekt og investeringer i fremtiden.

## Resultat og aktivitet

Bygg- og eiendomstjenestens resultat for driftsåret 2021 er et regnskapsmessige merforbruk på ca 1,3 mill kr. Bygg- og eiendomstjenesten har ikke fått kompensert tapte leieinntekter på grunn av koronapandemien, og dette utgjør for 2021 ca kr 0,8 mill kr.

Bygg- og eiendomstjenesten har et regnskapsmessig mindreforbruk på lønn på kr 1,1 mill kr, mye av dette skyldes en gjennomgang av egenproduksjon og ressursutnyttelse, og en mer effektiv drift på enheten. Bygg- og eiendomstjenesten jobber med årsverksoppfølging, roller, oppgaver og fokus på riktig bruk av personell på enheten.

Bygg- og eiendomstjenesten har et mindreforbruk på kjøp av konsulenttjenester på 0,3 mill kr. For kjøp av andre private tjenester, har vi et mindreforbruk på kr 0,2 mill kr. Alle andre driftskostnader viser et merforbruk på kr 4,8 mill kr. Dette skyldes i hovedsak merforbruk på energiutgifter. Kostnadsutviklingen på strøm målt i regnskapsførte utgifter viser en økning på kr 4,0 mill kr. Merforbruket på 1,6 mill kr. relateres til et økt energiforbruk fra 16 mill KWh til 17 mill KWh totalt for Grimstad kommune. Økt nettleie og høyere energikostnad per KWh påvirker også det økonomiske merforbruket i 2021.

I forbindelse med tiltakspakkene, har bygg- og eiendomstjenesten hatt noe lavere egen aktivitet på forvaltning, drift og vedlikehold. Dette skyldes aktiv oppfølging med tiltakspakkene, prosjektert og generelle koronautfordringer.

Andre inntekter viser merinntekter på til sammen ca 1,8 mill kr.

Bygg- og eiendomstjenesten har 68,40 årsverk pr desember 2021.

Korttidsfraværet er på 1,6 % 2 tertial 2020 og 1,6 % i 2021, og dette viser ingen endring.

Langtidsfraværet er gått fra 3,7% 2 tertial 2020 til 10,5% i 2021, dette er en økning på 6,9%.

**Byggdriftsavdelingen** har i 2021 ansatt to nye byggdrifterlæringer. Vi er stolte av å utdanne byggdrifere i Grimstad kommune. Energikostnadene i 2021 fikk tidlig på året mye oppmerksomhet, men aktiv oppfølging fra energikontoret gav mindre merforbruk enn først antatt. Når det gjelder utfordringer, fikk vi driftsstans med betydelige kostnader på en heis på Bergetun, samt en større lekkasje i varmeanlegget på Frivolltun bo- og omsorgssenter.

Grimstad kommune var svært effektive til å stenge ned energiforbruket i mange bygg da Norge ble rammet av koronapandemien i mars 2020. Strømforbruket har derfor som forventet økt i 2021, sammenlignet med 2020. Merforbruket på 1,6 mill kr relateres til et økt energiforbruk fra 16 mill KWh til 17 mill KWh totalt for Grimstad kommune. Økt nettleie og høyere energikostnad per KWh påvirker også det økonomiske merforbruket i 2021. I tillegg har det vært en del uforutsette hendelser som har bidratt til merforbruket.

Driften av Grimstad svømmehall har vært preget av koronasituasjonen, som har gitt oss noe merarbeid med smittevask. Det har også vært begrensninger i antall besøkende og helt nedstengt i perioder. Resultatmessig holdt svømmehallen sine budsjetter til tross for manglende billettinntekter. KS bevilget ekstra midler til å holde svømmehallen og varmtvannsbassenget i drift frem til ny svømmehall står ferdig. Disse midlene har i 2021 vært helt avgjørende for å opprettholde en forsvarlig drift.



## Drift renhold

Drift av kommunens renholdsavdeling omfatter i alt 51 bygg på til sammen ca. 106 000 kvm. (I tillegg kommer bygg som kommunen leier, I4 Helse og nye brannstasjonen legesenter). Drift renhold drives effektiv både på bemanningssiden og økonomisk, og vi ser at vi har budsjettmessig overskudd også i 2021.

Drift renhold får stadig nye arealer å vedlikeholde, og sommeren 2021 fikk vi også ansvaret for renhold av alle «sommertoaletter» i Grimstad kommune, noe vi regner med vil bli permanent. Vi har også overtatt renhold på de nye toalettene i Byhaven, og renhold av Arresten parkeringshus.

Drift renhold investerer fortløpende i innovativt utstyr, nye moderne gulvvaskemaskiner og andre effektive maskiner som vil gi oss ytterligere innsparing på driften. Som interkontroll bruker drift renhold Qm+, CleanPilot og Public 360, som da er tilpasset vår virksomhet når det gjelder vår aktivitet og risiko, noe som er nødvendig for å etterleve krav i henhold til helse, miljø og sikkerhet.

Drift renhold har i slutten av 2021 installert sensorer i matter på bygg der det er montert fastmonterte matter, dette for å forsikre oss om at mattene i inngangspartiene blir riktig vedlikeholdt. For at mattene skal fungere etter hensikten, som er å stoppe sand og skitt fra å komme inn i byggene, og dermed få mindre slitasje og mindre vedlikeholds-kostnader på gulv, innenfor inngangssonene.

Målet med nytt innovativt utstyr, CleanPilot og sensorer er å integrere dette, slik at alle våre hjelpemidler til slutt «snakker» med hverandre, og at drift renhold skal gå fra frekvensbasert renhold til behovsprøvd renhold i løpet av et par år. (nærmere forklaring på forespørsel)

Drift renhold har også begynt med planer om å omorganisere jobben til sone-lederne, fra at de har geografiske soner til at de skal ha ansvar for sine «typer bygg», for eksempel én soneleder på alt som har med helse å gjøre, én soneleder som har ansvar for alle skoler og én sone leder som har ansvar for øvrige bygg. Dette for at de skal kunne «spesialisere» seg på sine type bygg, og at vi da skal kunne gi et bedre og mer målrettet renhold.

Drift renhold fikk i 2020 i oppgave å sørge for hånddesinfeksjons dispensere til alle kommunale bygg med unntak av sykehjemmene, som ordnet dette selv. Dette måtte vi dessverre fortsette med også i 2021, noe vi håper blir en slutt på i løpet av 2022.

Vårt sykefravær har økt proporsjonalt med pandemien. Vi har dessverre et veldig høyt langtidsfravær i 2021, noe som skyldes uheldige omstendigheter for flere av våre medarbeidere. Vi begynner nå å se lys i tunellen med hensyn til langtidsfraværet, og regner med at fraværet vil avta kraftig første halvår 2022. I tråd med kommunens heltidsstrategi, jobber vi med å få medarbeidere som har lav stillingsprosent opp i hel stilling, når vi har naturlig avgang. Vi vil ha opptil flere av våre medarbeidere som går av med pensjon fremover i løpet av 2022-2023. Noen av de gjenværende vil vi da få økt stillingsprosent, og noen må vi erstatte med nye medarbeidere.

Drift renhold har utrolig flotte og positive medarbeidere, noe som skaper arbeidsglede og inspirerer til å yte det lille ekstra!

**Vedlikehold** har hatt et hektisk driftsår. Det er som alle andre år utført oppussinger av leiligheter og andre kommunale bygg gjennom hele året. Storgaten 87/89 (Bergetun) har vært prioritert siden mange leiligheter har stått tomme på grunn av redusert antall HDO-plasser (heldøgns omsorg) innenfor helse. Der har det blitt skiftet kjøkken, vinduer/ verandadører, belegg og pusset opp med maling. Det ble også i 2021 engasjert sommerhjelp til maling av bygg. Fire jenter malte opp klasserom, skolekjøkken, korridorer mm på Holviga ungdomsskole. Det ble også engasjert seks gutter, som var mest ute og malte småbygg, som for eksempel Sørild-bua på Levermyr stadion, nytt leskur Fevik skole og klokkebygget på Dømmesmoen.

Vedlikehold ble også involvert i administrasjon av tiltakspakke fra staten, og gjennomførte prosjekter knyttet til kommunale bygg og friområder, som for eksempel nye toalettbygg på Storesand og Grefstadvika. Vedlikehold har også gjennomført prosjektering og utførelse av prosjektet *barnebolig* i Storgaten 87. Et prosjekt som ble tatt i bruk av *enhet for habilitering* like før jul.

Vedlikehold jobber også med tilstandsrapporter for kommunale bygg i forbindelse med politisk sak med eiendomsstrategi i regi av bygg- og eiendomstjenesten. Helsebygg ble ferdigstilt 2021 og resterende bygg skal ferdigstilles i løpet av vinter/vår 2022.

**Boligkontoret** mottok i 2021 44 søknader om kommunale boliger, der 21 fikk innvilget søknader. Av de som fikk avslag, har boligsosial konsulent bidratt med å skaffe bolig på det private leiemarkedet. Det har vært krevende å bosette søkere tilhørende psykisk helse og rus, da arbeidet med å skaffe boliger til denne gruppen drøyer ut. Vi mangler gode boliger til denne gruppen, men helse- og omsorgssektoren har gode planer for å løse dette i årene som kommer.

Reduksjon av heldøgns omsorgsboliger har ført til kun 16 bosettinger, samt økt trykk på kommunale boliger. Det er vanskelig å finne gode løsninger fordi boligmassen boligkontoret disponerer ikke er tilpasset denne gruppen.

Bosetting av flyktninger i 2021 har vært krevende på grunn av covid-19, men mest på grunn av utfordringer med det private leiemarkedet i Grimstad. Vi har bosatt 27 personer fordelt på 10 husstander, hvorav fire var store familier. Anmodning om bosetting av store familier vil fortsette i 2022. Det er vanskelig å skaffe boliger på det private leiemarkedet som er gode nok, med en akseptabel husleie for en familie med introduksjonsstønad som inntekt.

Startlånrammen for 2021 var 90 mill kr, og ble økt til totalt 115 mill kr 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 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.

**Eiendom** har det vært jobbet mye med ulike rettslige spørsmål tilknyttet kommunens grunneiendom. Dette har vært saker som omhandler rettigheter på kommunens eiendom og som krever mye oppfølging og bruk av juridiske tjenester. Det er også vært mye oppfølging av henvendelser om bruk av kommunal eiendom til ulike formål, som for eksempel minigolf og diskolf.

I tillegg har eiendomsansvarlig hatt koordineringsansvar mellom bygg- og eiendomstjenesten og kommunaltekniske tjenester når det gjelder vedlikeholdsprosjekter som ble igangsatt i forbindelse med koronapandemien.

For øvrig er det også jobbet med mye med generelle eiendomsspørsmål og oppfølging av prosjekter som regulering av Ekelunden, regulering av Campus park og svømmehall, og regulering og opparbeidelse av tomter Holvika. Det er også kjøpt og solgt noe eiendom i 2021, og det er kjøpt en enebolig i Trollsvingen.

**Forvaltning** har i 2021 hatt mange endringer i bruk av arealer knyttet til de utfordringer vi har hatt rundt koronapandemien.

Nedlagte Grimstad barnehage i Føreidsgate 20, er i dag ikke lenger i bruk. Nedlagte Tønnevoldskogen barnehage leies fortsatt ut til utbygger av området rundt. Fjære ungdomsskole ble fra nyttår Fjære barneskole. Forvaltningen har tildelt rundt 20 lag og foreninger treningstider i kommunens idrettshaller. I år har også treningstiden vært regulert med store begrensninger knyttet til korona, noe som har medført mye merarbeid med informasjon til klubbene. Det har vært gjennomført brukeropplæring og brannvernopplæring blant alle lag og forening som bruker hallene. I tillegg har lag og foreninger fått leid og lånt møterom og andre lokaler til diverse aktiviteter.

En utfordring i at kommunen er i vekst, ligger i tilgjengelige kontorarealer for ansatte. Dette vil bli en utfordring i nær framtid. Ved kommunens formålsbygg gitt betegnelsen særskilte brannobjekt, er det gjennomført færre branntilsyn enn i et normalår. Flere av disse tilsynene ble gjennomført på Teams, hvor da spesielt rutiner ble gjennomgått. Forvaltningen merker generelt økende etterspørsel etter tilgjengelige arealer for lag og foreninger i kommunen. Forvaltning følger opp alle utleieobjekter som formålsbygg, møtelokaler og kommunens kontorarealer.

## Vurderinger

Grimstad kommune har en førstegenerasjon overordnet eiendomsstrategi. Utarbeidelse av eiendomsstrategien var et tverrsektorielt samarbeid ledet av bygg- og eiendomstjenesten i 2016 og 2017. Strategien fokuserer på optimal og framtidsrettet bruk av bygg og investering i kommunal bygningsmasse. Eiendomsstrategien må konkretiseres og videreutvikles i 2022, sett i sammenheng med nye tilstandsrapporter, rullering av eiendomsstrategien og prosjekt eiendomsmasse i helse- og omsorgssektoren.

Grimstad kommune har hatt en utfordring med hensyn til etterslep på vedlikehold av kommunens bygningsmasse, og enheten får ikke kompensert for prisvekst når det gjelder innkjøp av varer og tjenester i forhold til økte drifts- og vedlikeholdskostnader. Manglende kompensasjon for prisvekst, betyr i praksis en innsparing på enheten. Disse innsparingene medfører at det år for år vil opparbeides et stadig større vedlikeholdsetterslep for våre bygg. Ser enn dette opp mot nye tilstandsrapporter, vil det for neste år gi oss en mer riktig retning/pekepinn hvor vi skal gå når det gjelder utvikling av bygningsmassen og eiendommene i kommunen. Bygg- og eiendomstjenesten innhenter ekstern bistand på å rullere

eiendomsstrategien i 2022. (Dette gjelder ikke næringseiendommer, Grimstad eiendomsutvikling (GEU) og utvikling av tomter gjennom KF).

Bygg- og eiendomstjenesten hadde utfordringer med tomgangsleie i forbindelse med omleggingen i helsesektoren de siste årene. Det oppstod manglende budsjetterte leieinntekter på leiligheter som ikke skal brukes/leies ut, dette fikk vi kompensert. Bygg- og eiendomstjenesten har klart å holde budsjetttrammene til tross for dette avviket på leieinntekter. Det er også brukt mye ressurser og midler på å tilrettelegge for effektiv drift for helse- og omsorgssektoren i 2021.

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

Bygg- og eiendomstjenesten vil jobbe videre med gjennomgang av kravspesifikasjoner, tekniske beskrivelser og bistå i evaluering av prosjekter i forhold til å styrke dette området mot entreprenørbransjen.

Bygg- og eiendomstjenesten jobber godt med effektivisering, forbedringer, rolleavklaringer på hele enheten og vil fortsette dette arbeidet kontinuerlig fremover. Vi vil også ha fokus på egenproduksjon og ressursutnyttelse på flere områder på enheten.

## Feiervesen (4004500)

### Tall 2021

	Beskrivelse	Regnskap 2020	Regnskap 2021	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Reg budsjett 2021	Avvik 2021
<b>4004500</b>	<b>Feiervesen</b>						
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	2 550	2 363	2 279	2 338	2 338	-26
	Kjøp av konsulenttenester	572	286	0	0	0	-286
	Kjøp av andre private tenester	0	0	149	149	149	149
	Alle andre kostnader	428	1 061	1 437	1 437	1 437	376
	Alle andre inntekter	-3 621	-3 829	-3 865	-3 923	-3 923	-94
	Netto totalsum	-72	-119	0	0	0	119

### Tabeller

Måleindikator	2020	2021	Endring
Korttid	0,2%	0,1%	-0,1%
Langtid	0%	0%	0%
Sum	0,2%	0,1%	-0,1%

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Faste årsverk	3,8	3,8	0
Midlertidige årsverk	1	0,5	-0,5
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	4,8	4,3	-0,5

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	95%	95%	0%
Heltidsandel fast ansatte	75%	75%	0%

### Innledning

Grimstad feiertjeneste driver økonomisk og faglig forsvarlig. Vi er opptatt av å drifte en tjeneste som kan møte innbyggerne på en god kompetent og likebehandlende måte. Vi har en stabil og fornuftig (nøktern) økonomi, feie-/tilsynsavgiften er blant annet satt ned for 2022.

Smittesituasjonen i samfunnet har medført mindre aktivitet enn normalt og vi kan henføre mindre bruk av driftsmidler til dette. Dette på grunn av mer tid i forbindelse med smittevern og et noe lavere produksjonsnivå. Driften har endret seg i takt med smittereglene, og vi gjennomførte kun feiing ved rødt nivå på stasjonen.

I forbindelse med smittesituasjonen og utfordrende bemanningskabal i beredskapsavdelingen, har vi avgitt vesentlige ressurser til beredskap, slik at driften totalt har gått opp. Denne ressursavgivelsen har medført mindre produksjon i feiertjenesten, men totalt løst utfordringer innenfor enheten på en god måte.

I tillegg har utredningsarbeidet mot en eventuell sammenslåing av Grimstad brann og redning og Østre Agder Brannvesen krevd en del ressurser og samtidig skapt en del usikkerhet for fremtiden i organisasjonen.

Ny feiertjeneren er kommet på plass fra september 2021 og nytt læreløp er godt i gang.

I sum er regnskapet positivt med et lite overskudd (119 000 kr).

Det er lite/ingen fravær i avdelingen.

## Resultat og aktivitet

Feiertjenesten opprettholder samme nøkterne drift som tidligere, men det er som forventet noe produksjonsfall som følge av smittesituasjonen som har forstyrret hverdagen vår. Mål om å nå de arbeidsoppgavene vi skal utføre, er noe satt tilbake på grunn av smittesituasjon og utredningsarbeidet nevnt over.

Blant annet har vi benyttet midler til konsulent i dette arbeidet, noe som ikke var opprinnelig budsjettert.

Tilsyn og feiing av fritidseiendommer arbeides det videre med, og vi har utført tilsyn/feiing med 100 fritidsboliger i 2021. Dette arbeidet er mer tidkrevende enn ordinær feiing/tilsyn.

Målet om felles tilsyn med det lokale eltilsyn i tett trehusbebyggelse, ble dessverre ikke oppnådd på grunn av smittesituasjon og dette målet vil bli videreført i 2022.

Når det gjelder anskaffelser, følger vi etablerte rammeavtaler (ingen anskaffelser i 2021) og benytter Public 360 i det daglige.

## Vurderinger

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

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

Det legges også fokus på Grimstads tette trehusbebyggelse, ved blant annet samordnet tilsyn med eltilsynet i disse områdene.

Grimstad kommune som en vekstkommune medfører stadig flere fyringsanlegg. Dette gir økt arbeidsmengde for avdelingen som per nå har 3,8 fulltidsansatte og en lærling. Dette har vært stabilt i mange år, og i fremtiden må vi utrede for når belastningen blir slik at vi må vurdere utvidelse av arbeidstokken for å nå målene.

## Vann og avløp (4007000)

### Tall 2021

	Beskrivelse	Regnskap 2020	Regnskap 2021	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Reg budsjett 2021	Avvik 2021
<b>4007000</b>	<b>Vann og avløp</b>						
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	16 147	14 805	16 765	16 861	15 499	694
	Kjøp av konsulenttenester	2 897	2 380	1 888	543	543	-1 837
	Kjøp av andre private tenester	9	592	39	39	39	-553
	<b>Alle andre kostnader</b>	<b>74 639</b>	<b>41 769</b>	<b>107 171</b>	<b>74 923</b>	<b>74 923</b>	<b>33 154</b>
	<b>Alle andre inntekter</b>	<b>-96 040</b>	<b>-64 970</b>	<b>-125 864</b>	<b>-92 365</b>	<b>-91 004</b>	<b>-26 035</b>
	<b>Netto totalsum</b>	<b>-2 347</b>	<b>-5 423</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-1</b>	<b>5 423</b>

### Tabeller

Måleindikator	2020	2021	Endring
Korttid	1,2%	3,1%	1,9%
Langtid	2,7%	7,7%	5,1%
Sum	3,9%	10,8%	7%

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Faste årsverk	17,5	17,5	0
Midlertidige årsverk	1	1	0
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	18,5	18,5	0

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	97,2%	97,2%	0%
Heltidsandel fast ansatte	94,4%	94,4%	0%

### Innledning

Det jobbes svært godt med å holde utslippet ved rensanlegget ned på så lavt nivå som mulig, men det er utfordringer med ett anlegg som er for lite. Det sees på flere tiltak for å bedre kapasiteten frem til nytt rensanlegg er i bruk i 2026.

Det planlegges flere utskiftninger av utrangerte kummer i år, i egenregi, og arbeidet er godt i gang.

Stort fokus på å få på plass gode HMS-rutiner og oppfølging av byggherreforskriften. Det er utfordringer med å få rapportert inn nok *rapporter om uønsket hendelse* (RUH). Dette vil ha fokus i 2022

### Resultat og aktivitet

Budsjettet er tilnærmet i balanse.

Det er noe høyere sykefravær enn i fjor, dette skyldes i hovedsak noen sykemeldinger som er ikke-jobbrelaterte.

Plassering av renseanlegget er nå bestemt, og inngått avtale med Asplan Viak om gjennomføring av forprosjekt.

Lederne i enheten har satt av tre timer hver mandag for å jobbe med Public 360 og e-post, med mål om å komme ajour før sommeren. Dette ser ut til å ha god effekt.

## Vurderinger

Enheten utfører arbeidet sitt svært godt, og får mange gode tilbakemeldinger fra publikum på hvordan de utfører arbeidet sitt ute.

Vannverket og renseanleggene driftes svært godt, og har gode resultater på tross av for lav teoretisk effekt på renseanlegget, hvor nytt anlegg skal stå klart i 2026

Det er noe lav kapasitet i forhold til forespørsler på de som sitter inne og skal oppdatere kart, samt planlegge tiltak ute. Her følges det med og det vil bli vurdert å nedprioritere noen oppgaver, eventuelt å bemanne opp.

## Innovasjon og forvaltning (8001000)

### Tall 2021

	Beskrivelse	Regnskap 2020	Regnskap 2021	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Reg budsjett 2021	Avvik 2021
8001000	Innovasjon og forvaltning						
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	43 847	56 615	30 379	40 830	51 421	-5 194
	Kjøp av konsulenttjenester	15	61	0	0	120	59
	Kjøp av andre private tjenester	279	342	0	0	0	-342
	Alle andre kostnader	30 077	28 877	12 455	18 632	20 392	-8 485
	Alle andre inntekter	-33 137	-35 424	-16 252	-23 574	-21 246	14 177
	Netto totalsum	41 080	50 470	26 582	35 888	50 686	216

### Tabeller

Måleindikator	2020	2021	Endring
Korttid	1,6%	1,7%	0,1%
Langtid	5,2%	5,2%	0%
Sum	6,8%	6,9%	0,1%

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Faste årsverk	59,1	62,7	3,6
Midlertidige årsverk	12,3	19,2	6,9
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	71,4	81,9	10,5

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	86,9%	89,5%	2,6%
Heltidsandel fast ansatte	66,2%	74,3%	8,1%

### Innledning

Enhet for innovasjon og forvaltning er en stabsenhet som skal bidra med tjenester og støtte til de andre enhetene i sektoren. Enheten består av utviklingsavdelingen/USHT, Jobbsentralen, kjøkkentjenesten, tjenestekontoret og støttetjenester helse og omsorg.

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

Utviklingscenter for sykehjem og hjemmetjenester (USHT) i Agder (øst) er sentralt plassert i utviklingsavdelingen. Flere ansatte i utviklingsavdelingen har en rolle i USHT Agder (øst) og leverer tjenester til kommunene i regionen.

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



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

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

Tjenestekontoret behandler søknader om helse- og omsorgstjenester. Tjenestekontoret er koordinerende tjeneste for habilitering og rehabilitering og har overordnet ansvar for individuell plan og for oppnevning, opplæring og veiledning av koordinatorene. Tjenestekontoret gir også veiledning i forbindelse med søknadsprosesser.

Støttetjenester helse og omsorg består av merkantile støttetjenester og bemanningstjenesten. Avdelingen tilbyr blant annet støtte til lønnsarbeid og utarbeiding av arbeidsavtaler, støtte til utarbeidelse av turnus og systemansvar i ressursstyringssystem (RS). Bemanningstjenesten består av seniorrådgiver, bemanningskoordinatorer og et ressursteam med faste ansatte..

Støttetjenester helse og omsorg har i tillegg hatt ansvaret for smittesporingsteamet og bemanningen på vaksinstasjonen hele 2021. Fra oktober 2021 overtok avdelingen også ansvaret for teststasjonen. Fra 01.01.22 har avdelingen overtatt ansvaret for vaksinstasjonen sammen med Jobbsentralen. Dette arbeidet ble imidlertid startet opp i desember med planlegging for vaksinedose 3 både i julen og de første ukene i 2022. Det var et stort og omfattende arbeid. Alle tre koronateam er nå organisert inn i avdelingen.

## Resultat og aktivitet

Enheten hadde et mindreforbruk på 216 000 kr i 2021.

Avdelingene hadde ulike økonomiske resultat. Jobbsentralen hadde et merforbruk på 133 000 kr. Det har vært jobbet godt over flere år for å komme i økonomisk balanse. I 2021 ble husleieforholdet til Kompetansehuset avsluttet. De særskilte tilskuddene fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) kom inn i regnskapsåret for 2021, noe som var viktig for finansieringen av disse tiltakene. Grunnen til at Jobbsentralen ikke kom i balanse for 2021, var salgssvikt på grunn av koronapandemien. Det er ikke kompensert for salgssvikten med koronamidler.

Tjenestekontoret har et mindreforbruk på 670 000 kr. Dette skyldes en 50% stilling som har stått vakant, og permisjon og sykefravær hvor det ikke har vært vikar på tjenestekontoret. Det er vanskelig å rekruttere til kortvarige vikariater på tjenestekontoret. Den vakante stillingen er nå benyttet i finansieringen av en avdelingsleder på tjenestekontoret. Tjenestekontoret ble opprettet som en egen avdeling i august 2021. Avdelingsleder for utviklingsavdelingen har fungert som avdelingsleder frem til stillingen ble besatt 01.01.22.

Støttetjenester helse og omsorg har et merforbruk på 1,2 mill kr. Dette skyldes oppbemanning av ressursteamet i bemanningstjenesten i henhold til vedtatt plan. Kostnaden vil bli fordelt på de aktuelle enhetene fra 2022.

Kjøkkentjenesten har et merforbruk på 768 000 kr. Dette skyldes salgssvikt på grunn av koronasituasjonen. Kjøkkentjenesten hadde i 2021 en salgssvikt på 1,2 mill kr i forhold til 2019. Avdelingen har ikke fått kompensasjon for salgssvikten med koronamidler.

Utviklingsavdelingen har et mindreforbruk på kr 1,8 mill kr. Avdelingen er meget gode på å søke om tilskuddsmidler. Dette er grunnen til det gode resultatet. En stor del av de ansatte i avdelingen lønnes av tilskuddsmidler










Sykefraværet har vært på 6,9% i 2021. Det er omtrent på samme nivå som i 2020, hvor sykefraværet var på 6,8%. Det jobbes godt med sykefraværsoppfølging.










Enheten har et høyere antall ansatte enn det som ligger i budsjett. Grunnen til dette er mange midlertidige stillinger i koronateamene, som er organisert i avdeling støttetjenester helse og omsorg. Det er også midlertidige stillinger på Jobbsentralen som dekkes av tilskuddsmidler.

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse har økt med 2,6% fra 2020, og er nå på 89,5%. Det jobbes godt med å øke stillingsstørrelsene der det er mulig. Antall ansatte med heltidsstilling økte med 8,1% fra 2020 til 2021, og er nå på 74,3%.

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

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

Mål for sektoren	Mål for enheten	Tiltak	Frister/kommentarer	Måloppnåelse
Økonomisk kontroll gjennom videreutvikling av bærekraftige tjenester		Søke aktivt om tilskuddsmidler og utvikle nye prosjekt	Løpende	
		Operasjonalisere bruken av tilskuddsmidler	Løpende	
	Videreutvikle bemannings-tjenesten til en tverrsektoriell tjeneste		Løpende, det er en langsiktig prosess. Har levert koronatjenester til alle sektorer i 2021.	
	Videreutvikling av samarbeid sektor/HR/økonomi	Delta i samarbeidsmøter, arbeidsmøter og work-shop	Løpende	
	Bedre utnyttelse av årsverk/heltid	Bidra til å utarbeide strategi for koordinert rekruttering	Har deltatt i dette arbeidet.	
	Synliggjøre aktivitet og tiltak	Utarbeide handlingsplan for demens  Handlingsplan for frivillig arbeid  Synliggjøre arbeid, metode og effekter av helsefremmende arbeid ved å utarbeide årsmelding	Handlingsplan demens – det er utarbeidet er utkast. Vil jobbes mer med i 2022.	  
	Merkantile oppgaver	Videreutvikling og standardisering av oppgaver	Løpende	
Økonomi i balanse gjennom kapasitetsstyring av tjenestevetak og årsverkskontroll	Prosjekt kapasitetsstyring	Kompetanse  Elektronisk søknadsskjema for helse og omsorgstjenester	Løpende, det er en langsiktig prosess. Søknadsskjemaet ligger på hjemmesiden, men er ikke elektronisk ennå.	

Utvikle ny kommuna l innsatstrapp	Jobbe aktivt med utvikling av ny innsatstrapp	<p>Det skal opprettes arbeidsgrupper</p> <p>Det skal utarbeides en mediestrategi, som også tar for seg innbyggerinvolvering</p> <p>Arbeidet skal være i samsvar med kompetansereformen «Leve hele livet»</p> <p>Det skal vurderes om brukerundersøkelser/pårørendeundersøkelser skal benyttes i arbeidet med utvikling av ny innsatstrapp</p>	Løpende, det er en prosess som ikke ble ferdigstilt i 2021.	
	Implementere innsatstrappen på tjenestekontoret		Arbeidet er påbegynt, men må videreføres og utvikles i 2022.	
Fokus på videre planlegging av boliger med heldøgnsomsorg, institusjons-plasser og Helsecenter	Rullering av eiendomsmasse-rapporten	<p>Utarbeide ny prosess for utarbeidelse og involvering av samfunn- og miljøsektoren</p> <p>Avklare hvordan eiendomsmasse-rapporten skal legges inn i budsjettprosessen</p>	Rullering av eiendomsmasse-rapport samt oppstart av investerings-programmet er gjennomført.	
	En port inn en stemme ut	Delta i arbeidsgrupper	Har deltatt.	
	Teknologi i boliger	Delta i aktuelle møter.	Har deltatt.	
	Nytt produksjons-kjøkken/vaskeri	Starte arbeidet med å vurdere muligheter i eksisterende bygg.	Løpende, det er en langsiktig prosess	
Øke innførings-takten av eHelse- og trygghets-teknologi	Arbeid med helhetlig tjenestemodell	Utarbeide handlingsplan for e-helse og velferdsteknologi	Handlingsplanen er vedtatt	
	Gevinstrealisering		Løpende	
	Trygghetspakker		Løpende, arbeidet videreutvikles til å dekkes av helhetlig tjenestemodell.	

	Videreutvikle samarbeidet med i4Helse	ALL inn i i4H	Løpende	
--	---------------------------------------	---------------	---------	---

## Vurderinger

Samarbeidet i enheten fungerer veldig bra, og det jobbes på tvers på avdelingene. Utviklingsavdelingen og Jobbsentralen samarbeider om flere oppgaver. De har blant annet startet opp *Voksenskolen for demens* sammen. Det er også nyttig at Jobbsentralen og kjøkkentjenesten er i samme enhet på grunn av oppgaver knyttet til drift av kjøkken og ivaretagelse av matsikkerhet. Enheten har mange oppgaver knyttet til koronapandemien. Støttetjenester helse og omsorg og Jobbsentralen samarbeider tett når det gjelder alle de tre koronateamene.

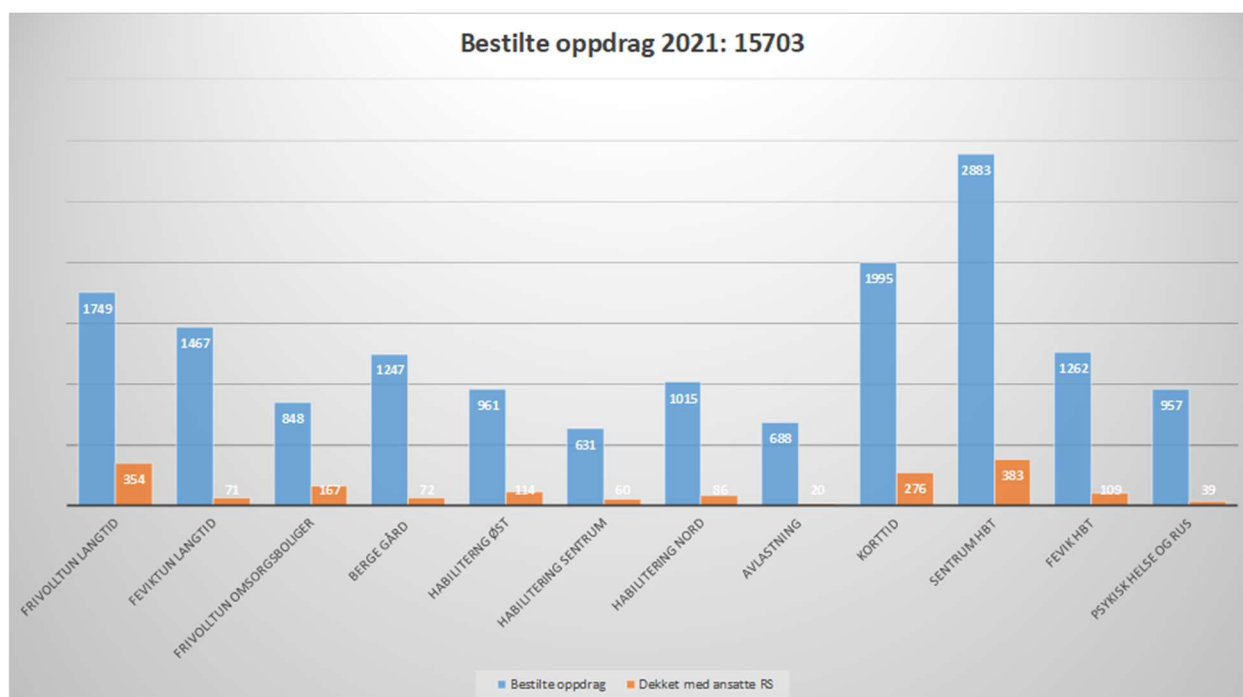
Saksbehandlerne i tjenestekontoret har høy kompetanse innen saksbehandling og helselovgivning, og det gjøres nøye vurderinger og utredninger for å få et best mulig grunnlag for tildeling av tjenester. Lovverket ligger alltid til grunn for tildeling, men vurderinger gjøres også ut ifra kapasitet, kvalitet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

Avdeling støttetjenester helse og omsorg jobber tverrfaglig, og har en sentral posisjon i sektoren. Tjenestene som leveres dekker et bredt spekter av oppgaver, fra sentrale føringer til enkeltpersoners behov. Det samarbeides på tvers av sektorene, med Agder Kommunale Støttetjenester (AKST), HR-avdelingen, økonomirådgiver og arbeidstakerorganisasjonene.

Avdelingen har opparbeidet en spisskompetanse innen områder som lønnsarbeid og kontrakter, rask etablering av nye tjenester/oppgaver og ressursstyring. Avdelingens visjon er å være ambisiøse og ledende både lokalt og på regionalt nivå. Tjenestene leveres på høyt faglig nivå.

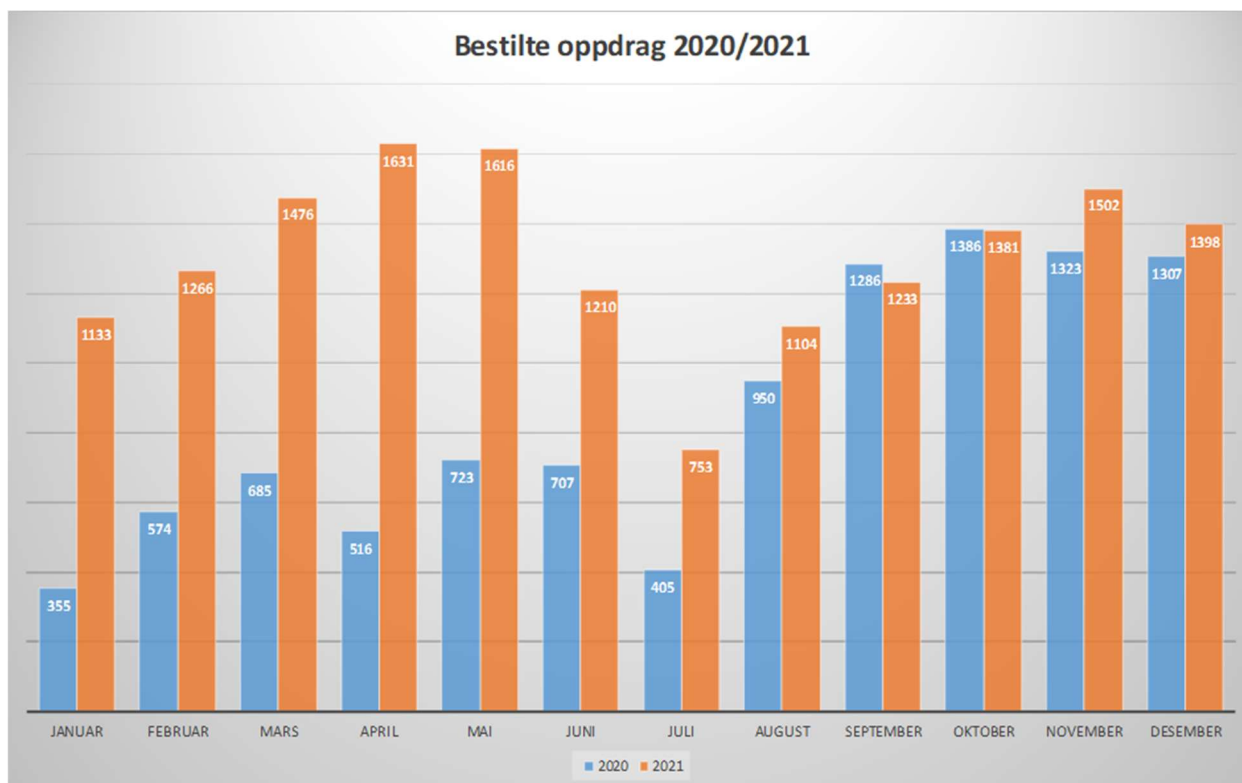
Bemanningstjenesten fungerer veldig godt. Erfaringen med innleietjenesten, er at dette oppleves som god støtte i avdelingene. De ansatte i ressursteamet er fornøyd med arbeidsformen og trives godt. Det er et tett og godt samarbeid med avdelingslederne i de aktuelle avdelingene. Alle aktuelle avdelinger i sektoren får tjenester av bemanningstjenesten, 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 innleide vakter skjer fra bemanningstjenesten. Det jobbes kontinuerlig med å tilpasse rutiner og kommunikasjon. Det er jevnlig samarbeidsmøter mellom bemanningstjenesten og enhetene der det deles erfaringer og diskuteres problemstillinger.

Bestilte oppdrag til bemanningstjenesten i 2021:



Dette er en oversikt over bestilte oppdrag fra bemanningstjenesten i 2021. Totalt er det bestilt 15 703 vakter. Den oransje søylen viser hvor mange vakter som er dekket av ressursteamet og den blå søylen viser totalt antall vakter som er dekket med vikarer.

Dette er oversikt over bestilte oppdrag til bemanningstjenesten 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 nytt ressursstyringssystem. Dette er et samarbeid mellom ni kommuner, der Grimstad skal være pilotkommune.

Utviklingsavdelingen/USHT har hatt høy aktivitet til tross for koronapandemien. En ansatt har vært omdisponert som vaksinekoordinator hele året. Avdelingen samarbeider tett med UiA, sykehuset, senter for omsorgsforskning og flere andre aktører. I samarbeid med sykehuset og USHT Agder (vest) har USHT Agder (øst) startet opp Norges første forbedringsagentutdanning. Denne utdanningen har flere deltakere fra Grimstad kommune og deltakere fra hele Agder og sykehuset.

Jobbsentralen gjennomførte flytting til nye lokaler i 2021. Dette ble gjort parallelt med oppstart av Sommerjobbsentralen og sommerskolen for barn og unge.

Jobbsentralen har gode resultater for overgang til arbeid og skole for 2021. 95 nye brukere fra NAV begynte på Jobbsentralen i 2021. Av de deltakerne som ble avsluttet i 2021 hadde:

- 53 fått jobb
- 7 begynt på skole
- 26 i ekstern arbeidstrening

Det er et veldig godt samarbeid mellom NAV og Jobbsentralen.

I virksomhetsplanen for 2021 hadde enheten mål og tiltak rettet mot sektorens mål:

Økonomisk kontroll gjennom videreutvikling av bærekraftige tjenester

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

Enheten har jobbet godt med alle mål og tiltak. Alle målene og de fleste tiltakene er gjennomført. Det er flere av målene og tiltakene som det må jobbes videre med, fordi det er et langsiktig arbeid. Det gjelder

for eksempel målet om å videreutvikle bemanningstjenesten til å bli en tverrsektoriell tjeneste og implementering av innsatstrappen. Et eksempel på et mål som det er jobbet godt med, er målet om å søke aktivt om tilskuddsmidler og utvikle nye prosjekt. Utviklingsavdelingen er spesielt gode på dette, noe som viser seg i det økonomiske resultatet for avdelingen. Jobbsentralen søker også om tilskuddsmidler der det er mulig. Et eksempel er det gode aktivitetstilbudet på Groos kafe i 2021.

Enheten hadde planlagt mange kompetansetiltak for 2021. Noen ble ikke gjennomført på grunn av . koronasituasjonen, men de fleste ble gjennomført. Fire ansatte har gjennomført videreutdanning på Fagskolen og seks ansatte har gjennomført videreutdanning på universitetet/høyskolenivå. I tillegg har ansatte deltatt på intern opplæring og diverse kurs.

Det har vært jobbet godt med digitalisering. Enheten har ansatt en digitaliseringsrådgiver som jobber for sektoren. Dette har gitt gode resultater. Det er utarbeidet en handlingsplan for e-helse og velferdsteknologi i 2021.

## Helsetjenesten (8002000)

### Tall 2021

	Beskrivelse	Regnskap 2020	Regnskap 2021	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Reg budsjett 2021	Avvik 2021
<b>8002000</b>	<b>Helsetjenesten</b>						
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	70 663	75 642	67 393	68 455	74 274	-1 368
	Kjøp av konsulenttenester	1 326	1 102	410	410	410	-692
	Kjøp av andre private tjenester	13 463	14 732	11 554	13 382	13 617	-1 115
	Alle andre kostnader	31 724	36 065	23 712	25 859	32 212	-3 853
	Alle andre inntekter	-15 741	-21 955	-9 464	-13 764	-16 244	5 710
	Netto totalsum	101 435	105 586	93 604	94 342	104 269	-1 317

### Tabeller

Måleindikator	2020	2021	Endring
Korttid	1,6%	1,8%	0,1%
Langtid	8,3%	10,5%	2,2%
Sum	9,9%	12,3%	2,3%

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Faste årsverk	58,6	59,4	0,8
Midlertidige årsverk	10,4	22,5	12,1
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	69	81,8	12,8

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	83,7%	86%	2,3%
Heltidsandel fast ansatte	60%	59,4%	-0,6%

### Innledning

Koronapandemien har utløst merarbeid med rådgivning, planlegging og drift av teststasjon frem til oktober 2021. Kommuneoverlegefunksjonen har vært sterkt belastet.

Mangel på fastleger og ledige listeplasser har utløst mye arbeid. Dette har fremtvunget kostbare vikartjenester og tap av inntekt, som til sammen er viktigste årsak til et merforbruk på 1,3 mill kr. Legesituasjonen har blitt behandlet i to politiske saker, ref. PS 21/77, saksnr. 21/5723 og PS 21/108 saksnr 21/4822. Resultatet av dette er at det i handlingsplanen for 2022-25 er opprettet fem nye legeårsverk, og at Brannstasjonen legesenter skal utvides for å ha plass til tre av disse årsverkene.

I etterarbeidet etter tilsyn fra Fylkesmannen i 2020 med tjenester til barn og unge med psykiske utfordringer, har det vært jobbet med fremtidig organisering. Fra 01.01.22 er helsesykepleier- og jordmortjenesten, barneverntjenesten og familiesenteret overført til ny enhet i oppvekst.

Barneverntjenesten hadde systemrevisjon fra Fylkesmannen i 2020, og fikk en rekke lovbrudd som omhandlet rutiner for dokumentasjon. Tjenesten har i hele 2021 arbeidet med prosesser for å løse dette i dialog med Statsforvalteren og i samarbeid med andre kommuner. Arbeidet fullføres i løpet av våren

2022.

## Resultat og aktivitet

Antall konsultasjoner	2020	2021	Endring	Endring i %
Brannstasjonen legesenter	12400	18373	5973	48%
Helsesykepleier	14875	13856	-1019	-6,8%
Jordmor	19003	17578	-1425	-7,5%
Familiesenteret	956	1027	71	7,4%
<b>Aktivitetsdata barnevern</b>				
Antall bekymringsmeldinger	488	393	-95	-19,4%
Antall hjelpetiltak i hjemmet § 4-4 og ettervern § 1-3	142	155	13	9,1%
Antall barn med omsorgsvedtak	43	39	-4	-10,2%
Antall barn på institusjon per 31.12.21	0	2	2	

Store deler av 2021 er preget av pandemihåndteringen.

### Allmennlegetjenesten

Det er fortsatt en alvorlig situasjon uten ledig plass på fastlegers lister, og stor slitasje på fastlegekorpsset og mye fravær og vakanser i stillinger. Dette gir økt risiko for problemer med å sikre nok legetjenester til innbyggerne. Pandemien har ikke gjort dette enklere. Legetjenesten er i HP 2022-2025 styrket med fem nye legehjemler. Det tar noe tid å få dette på plass.

Under pandemien er det innført nye digitale tjenester ved alle legekantorene, inkludert mulighet for videokonsultasjon og elektronisk kommunikasjon. Dette har gitt mulighet for koronasjke pasienter til å ha god kontakt med fastlegen uten å representere en smittefare på legekantoret. Det er usikkert hvor nyttig slike tilbud vil anses, og hvor mye det vil brukes når pandemien er over.

Kommunen har søkt og blitt godkjent som utdanningsvirksomhet for spesialiteten i allmennmedisin. Ledige fastlegestillinger er omgjort til utdanningsstillinger, ALIS. Dette medfører betydelig merarbeid for administrasjonen.

Kommunen har overtatt driftsansvaret for **Vinkjelleren legesenter**. Bakgrunnen for dette beskrives i PS 21/77 som ble vedtatt i kommunestyret den 22/6-2021. Kommunen innløste tre driftshjemler fra de tidligere fastlegene ved senteret, slik at stillingene kunne tilbys med fastlønn eller såkalte 8.2-avtaler, og kommunen overtok driftsansvar for legesenteret og arbeidsgiveransvaret for ansatte medhjelpere fra 1. oktober 2021.

**Brannstasjonen legesenter** har hatt en betydelig økning i antall konsultasjoner. Dette skyldes dels en ekstra LIS1-stilling fra 1. september og ut året, og at det i 2020 var mye fravær på kantoret som ikke ble helt dekket opp med vikarer.

### Barneverntjenesten

Det har vært gjort et godt arbeid med å bedre arbeidsmiljøet og kvalitet på tjenesten. Avdelingen har stor nytte av deltakelse i KUBA - interkommunalt samarbeid om kvalitet. Digi-barnevern er innført i løpet av året. Dette bidrar til bedre oversikt.

Det er opprettet tre nye saksbehandlerstillinger i løpet av året. Ressurssituasjonen ble beskrevet i PS 21/45 (arkivnr. 20/7691) behandlet den 27.04.21. En stilling ble opprettet i budsjett 2021-24 med oppstart 1. juli, og ytterligere 2 stillinger i 1. tertial - PS 21/84 – på bakgrunn av PS 21/45 - noe som har bedret arbeidspresset, og tjenesten er inne i en god utvikling.

### Helsesykepleier- og jordmortjenesten

Tjenestene har hatt generelt høy aktivitet og stor oppmerksomhet på sårbare barn.



Det har gitt en del ekstra belastning å sikre tjenestene gjennom pandemien. Dette har gått ut over tilbudet om gruppekonsultasjoner som av smittevern hensyn har måttet bli begrenset. Det har ikke vært mulig på meningsfull måte å gjennomføre gruppetilbud med stor nok avstand mellom deltakerne. Enheten har sett tendens til at brukerne tar opp flere bekymringer og spørsmål, som gir lengre konsultasjoner. Dette, samt redusert gruppetilbud og færre konsultasjoner på helsestasjon for ungdom under pandemien er viktigste grunn til nedgangen i antall konsultasjoner.

I jordmortjenesten er årsaken til reduserte aktivitetstall sykefravær og også her lengre konsultasjoner på grunn av mer omfattende problemstillinger.

Det har vært mye pandemirelatert fravær både hos brukere og ansatte, noe som har gitt betydelige logistikkproblemer og har ført til at mye arbeid har blitt forskjøvet. Blant annet har det medført at ordinære 4-årskontroller i årets siste tre måneder har måttet bli forskjøvet til 2022.

### **Familiesenteret**

Senteret har hatt psykolog delvis finansiert av tilskudd til styrking av barn og unges psykiske helse, samt som vikar i vakant PMTO-terapeutstilling.






Familiesenteret var uten 100% familieterapeut i perioden 1. mars - 1. juni da en medarbeider gikk av med pensjon. Aktivitetstallet er likevel økt, dette skyldes den tilskuddsfinansierte psykologstillingen og at PMTO-terapeutenes aktiviteter nå er inkludert i tallene.





### **Samlet**

Fraværet er høyere enn kommunens målsetting. Dette er primært langtidsfravær hos et mindre antall personer; særlig i barneverntjenesten og allmennlegetjenesten.

Enheten har merket konsekvensene av innsparingene i sektoren, og at tilskudd fra Helsedirektoratet har blitt redusert med 2,7 mill kr fra nivået i 2019. Enheten har avsluttet kommunepsykologstillingen, koordinatorstilling for familiens hus, hjemmekonsulentordningen og redusert kapasiteten for barnefysioterapi. Dette gjør at det ikke lenger er hjemmekonsulenttilbud til vanskeligstilte førstegangsfødende, tilbudet om forebyggende arbeid fra barnefysioterapeut er redusert og enheten har ikke lenger kompetanse som kommunepsykolog tilgjengelig på systemnivå. Enheten har rekruttert en psykolog som vikar for PMTO-terapeut i familiesenteret, noe som har redusert ulempene av dette noe for tilbudet til enkeltpersoner.

**Resultater fra enhetens virksomhetsplan:**

Mål for sektoren	Mål for enheten	Tiltak	Frister/ kommentarer	Resultat
Økonomisk kontroll gjennom videreutvikling av bærekraftige tjenester	Enheten skal søke aktivt om tilskuddsmidler og følge prosjekt og tilskudd tett opp slik at det klart fremkommer hvilke gevinster som kan hentes ut av prosjektet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Søke om tilskuddsmidler til nye prosjekter slik at tjenestene videreutvikles.</li> <li>• Rapportering på brukte tilskuddsmidler innen frister slik at prosjektets økonomi godkjennes.</li> <li>• Lønn til alle ansatte i prosjekt skal føres på rett prosjektnummer slik at regnskapet blir oversiktlig.</li> <li>• Det skal fremkomme i prosjektene om forventet gevinst er innsparing, kvalitetsheving eller redusert fremtidig utgift for å sikre bærekraftige tjenester.</li> </ul>	<p>Følge søknadsfrister/Alle aktuelle tilskudd er omsøkt</p> <p>Før oppstart av prosjekter</p> <p>Innarbeides i hver prosjektbeskrivelse og rapporter</p> <p>Innarbeides i hver prosjektbeskrivelse og rapporter</p>	   
Økonomi i balanse gjennom kapasitetsstyring av tjenestevedtak og årsverkskontroll	Avdelingslederne rapporterer månedlig på årsverk og drift slik at vi har kontroll på økonomien i enheten.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rapportering i avdelingsledernes månedsrapporter</li> </ul>	Løpende	

Utvikle ny kommunal innsatstrapp		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sykehjemslegene/fastlegene</li> </ul>	Har ikke vært mulig å sette av tid til dette i år av kapasitetsgrunner	
Fokus på videre planlegging av boliger med heldøgnsomsorg, institusjonsplasser og Helsesenter	Arbeide videre med planlegging av Helsesenter/samløsing Familiens hus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spille dette inn på alle aktuelle arenaer</li> <li>• Sees i sammenheng med sektorovergrep arbeid med lukking av lovbrudd</li> <li>• Jobbe mot samlokalisering, ideelt et helsesenter ref. sak om Helsehus/utvikling av industritomta</li> </ul>	<p>Har ikke vært mulig å sette av tid til dette i år av kapasitetsgrunner</p> <p>Deltatt aktivt i det tverrsektorielle samarbeidet for å lukke lovbrudd, og ny enhet er vedtatt opprettet i oppvekst</p>	  

## Vurderinger

Enheten har hovedfokus på tidlig innsats, helsefremmende og forebyggende arbeid. Manglende samlokalisering av tjenesten oppfattes fortsatt til å være et hinder for samarbeidet. Etablering av et samlokalisert helsesenter er derfor ønskelig. Enheten har overført store deler av sin virksomhet til oppvekstsektoren, det hadde derfor vært ønskelig at sak vedrørende samlokalisert helsesenter/tidlig innsatsbygg igjen settes på den politiske dagsorden.

Fremtidig organisering av tjenestene i familiens hus er avgjort. Helsesykepleier- og jordmortjenesten, barneverntjenesten og Grimstad familiesenter ble overført til oppvekstsektoren fra 01.01.22.

Fastlegene er i den samme pressede situasjon som landet for øvrig, og det er presserende behov for å følge den opp videre i tråd med de politiske vedtak som er gjort i løpet av året.

### Gjennomførte tiltak

- Kommunal overtakelse av tre fastlegehemler på ett av legesentrene. Dette gir en investeringskostnad på 3 mill kr. I tillegg har kommunen overtatt ansvaret for driften av dette legesenteret
- Syv legestillinger er omgjort til opplæringsstillinger/ALIS stillinger. Dette gir en merutgift på 60

000 kr per lege per kalenderår. Kommunen har ansatt fastleger til å være veileder for disse. Hver veileder ansettes for 48 timer per år, 42 av disse timene betales av refusjoner fra Helsedirektoratet.

Vi har fått tildelt ytterligere en LIS1 (turnuslege) til Brannstasjonen legesenter i perioden 01.09.21-29.02.22 som er fullfinansiert fra staten. Det har vært nødvendig med omfattende bruk av legevikar fra vikarbyrå i løpet av 2021 noe som er viktig årsak til enhetens merforbruk.

## Enhet for psykisk helse og rus (8003000)

### Tall 2021

	Beskrivelse	Regnskap 2020	Regnskap 2021	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Reg budsjett 2021	Avvik 2021
8003000	Enhet for psykisk helse og rus						
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	41 577	43 026	39 278	44 038	44 108	1 082
	Kjøp av konsulenttenester	29	56	50	70	180	124
	Kjøp av andre private tjenester	214	1 769	1 675	813	1 531	-239
	Alle andre kostnader	5 093	2 790	2 819	2 123	2 357	-433
	Alle andre inntekter	-4 167	-4 699	-1 030	-4 445	-4 233	466
	Netto totalsum	42 746	42 942	42 793	42 600	43 943	1 001

### Tabeller

Måleindikator	2020	2021	Endring
Korttid	2,7%	2,2%	-0,6%
Langtid	11,1%	8,9%	-2,2%
Sum	13,8%	11%	-2,8%

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Faste årsverk	52,7	52,4	-0,3
Midlertidige årsverk	4,6	6,8	2,2
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	57,3	59,3	2

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	83,7%	87,4%	3,7%
Heltidsandel fast ansatte	47,6%	58,3%	10,7%

### Innledning

Enhet psykisk helse og rus yter tjenester til mennesker som har eller har hatt utfordringer med rusmidler eller psykisk helse, og som har behov for oppfølging og veiledning.

Enheten er organisert i *avdeling forebygging og rehabilitering* og *avdeling sosialambulerende team*. Enheten har egen fagkoordinator som er organisert rett under enhetsleder. Enheten tilbyr blant annet samtaleoppfølging, ambulante tjenester, aktiviteter, heldøgns bemannet botilbud, feltsykepleie og ettervernsoppfølging.

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

Enheten har et mindreforbruk på 1 mill kr i 2021.

Enhet psykisk helse og rus er i kontinuerlig endring og har forbedringsprosesser på mange områder.

Enheten arbeider med å øke fagkompetanse, forbedre kvalitet, implementere velferdsteknologiske løsninger, etablere nye tjenesteformer og arbeider aktivt for å ha et budsjett i balanse nå og i fremtiden.

Enheten gir tjenester rettet mot alle steg i tjenestetrappa, fra det forebyggende perspektiv til skadereduksjon.

I 2021 har enheten jobbet målrettet med å tilby brukere mer aktivitet. Aktivitetssenteret har hatt aktiviteter i hele perioden til tross for pandemien og enheten har etablert flere aktivitetstilbud gjennom året. Enheten har etablert en egen versjon av Voksenskolen, Brakka. Brakka er et tilbud for mennesker med kognitive utfordringer, de møtes en dag i uken og har fokus på aktiviteter som stimulerer hjernens funksjoner. Brakka er et prosjekt som driftes av tilskuddsmidler og er et samarbeid mellom enhet psykisk helse og rus, Jobbsentralen og utviklingsavdelingen/USHT. I Brakka er det ansatt en helsefagarbeider fra psykisk helse og rus og en pedagog fra Jobbsentralen, til sammen 40% stilling. Det jobbes med å frigjøre egne ressurser for å drive tjenesten videre etter endt prosjektperiode.

Enheten er en del av ReCoN, en intervensjon som skal redusere antall tvangsinnleggelses. Gjennom kompetanseheving, fokus på boligsituasjon, innføring av nye rutiner samt overvåkning av alle tvangsinnleggelses, har antallet sunket.

## Resultat og aktivitet

Enheten arbeider kontinuerlig med å utvikle og forbedre tjenestene ved å ha kompetansehevende tiltak og samtidig utarbeide strategier på å mestre å holde et budsjett i balanse nå og i fremtiden.

Enhetens feltsykepleier gir et lavterskeltilbud til mennesker med rusutfordringer. Dette innebærer blant annet utdeling av brukerutstyr, bistand til lege/sykehus, sårstell og hjemmebesøk. Kommunen er en del av Naloksonprosjektet. Dette prosjektet innebærer at vi får gratis Nalokson (nesespray) for å redde liv ved overdoser. Flere brukere har fått utdelt Nalokson og fått opplæring i hvordan de kan redde hverandre. I tillegg har hjemmetjenesten, feltsykepleier og miljøtjenesten Nalokson med seg på oppdrag i hjemmene. Feltsykepleier har, i tillegg til ordinære oppgaver, i løpet av 2021 koronavaksinert ca 45 personer med tre doser.

Enhetens mindreforbruk er et resultat av at det ikke leies inn ved fravær i forebygging og rehabilitering, og ved restriktivt innleie i sosialambulerende team. Alle vedtak på tjenester i enheten er gjennomgått i løpet av året.

Følgende kompetansehevende tiltak er gjennomført i hele enheten; vurdering av samtykkekompetanse, recovery og traumeforståelse. Det er dannet ressursgrupper for videre implementering av kompetansehevingen.

Aktivitetssenteret har utviklet flere aktivitetstilbud. Enhetens nettsider er oppdatert og vedlikeholdes.

Enhetens Evondos multidosedispensere ble overført til enhet hjemmetjenester og rehabilitering. Bakgrunnen for overføringen er at det av sammensatte årsaker ikke ga ønsket gevinstrealisering.

DigiHelse er integrert i hele enheten, innbyggerdialogen benyttes i noen grad. Alle brukere av tjenesten har fått informasjon om DigiHelse, det ligger også oppdatert informasjon på våre nettsider.

Digital hjemmeoppfølging er satt i gang og det benyttes gevinstrealiseringsverktøy for å måle effekt.







Sykefraværet er på 11%, det er 2,8% lavere enn 2020. Det er et stort fokus på sykefraværsoppfølging i enheten. Avdelingsledere har ukentlig kontakt med sykmeldte og benytter dialogplassen i de tilfeller det er hensiktsmessig.






Antall heltidsansatte har økt med 10,74% sammenlignet med 2020. I tabellen vises heltidsandelen som 58,3%. Det er ikke hensiktsmessig å regne med nattevaksstillinger, her regnes en 60% stilling som en full stilling, så det reelle tallet er 84,63% heltidsstillinger i enheten.

Anskaffelsesreglementet er kjent og benyttes ved anskaffelser.

Public 360 benyttes i stor grad.

Mål for sektoren	Mål for enheten	Tiltak	Frister/kommentarer	Måloppnåelse
------------------	-----------------	--------	---------------------	--------------

Økonomisk kontroll gjennom videreutvikling av bærekraftige tjenester	Effektiv og koordinert benyttelse av enhetens ressurser	Utnytte ressurser på tvers i avdelingene. Avdelingsledere har god innsikt i de økonomiske rammene.	Kontinuerlig	
Økonomi i balanse gjennom kapasitetsstyring av tjenestevedtak og årsverkskontroll	Økt fokus på målrettet arbeid opp mot målsetting av tjeneste skal gi kortere tjenestetid og færre vedtak i samme tidsperiode.	Prosjekt sammen med tjenestekontoret: Tjenesten utarbeider mål, tiltak og tidsestimater på tjeneste sammen med tjenestemottaker.	Kontinuerlig arbeid	
	Økt fokus på målrettet arbeid opp mot målsetting av tjeneste skal gi kortere tjenestetid og færre vedtak i samme tidsperiode.			
	Reduksjon av vedtak som ikke gir effekt av mål for tjenestemottaker.	Begge avdelingsledere går gjennom alle vedtak i løpet av året.		
	Vurdering av tjenestevedtak som skal overføres til praktisk bistand.			
	Redusert innleie ved fravær tilsvarende 2 årsverk. -Ikke leie inn ved fravær i forebygging og rehabilitering. -Restriktiv innleie i sosialambulerende team			

Utvikle ny kommunal innsatstrapp	Etablere samarbeid om deltagelse i aktiviteter, etablere flere meningsfulle aktiviteter i egen regi og i samarbeid med øvrige aktiviteter. Skaffe oversikt over aktiviteter i kommunen. Forebygge behov for vedtakstjenester Oppdatert nettside på Innsatsteam	Tett samarbeid med frivillige organisasjoner og enkeltindivider  Informere og veilede innbyggere til å benytte tilgjengelige selvhjelpsverktøy. Selvhjelpsapper og e-læring på nettsidene.	Gjennomført	
Fokus på videre planlegging av boliger med heldøgnsomsorg, institusjonsplasser og Helsesenter	Fokus og målrettet arbeid med å planlegge etablering av ny ettervernsbolig og heldøgnsomsorgstilbud til mennesker med rus og psykisk helseutfordring (Charlottenlund og Fjæreveien).	Ligger i investeringsprogrammet.	Jobbes videre med i 2022.	
Øke innføringstakten av eHelse- og trygghetsteknologi	Øke innføringen av medisindispensere – Evondos	Planlegges å få ut 10 dispensere i løpet av første halvår 2021.	Ikke oppnådd ønsket gevinst, maskinene overføres til enhet hjemmetjenester og rehabilitering.	
	Igangsetting og implementering av digital hjemmeoppfølging. Enheten har fått tildelt 20 lisenser.	Gi opplæring til ressurspersoner og gjennomføre workshops for praktisk øving	Kontinuerlig	
	Igangsetting og implementering av DigiHelse.	Opplæring til ansatte og informasjon til brukere	Gjennomført	

## Vurderinger

Enheten har arbeidet systematisk med overordnede målsettinger og utnyttet handlingsrommet som ligger i ressurser og rammevilkår. Det har blitt planlagt flere nye tiltak som skal bidra til tidlig innsats og



forebygging, samt planlegge nye tiltak som vil føre til bedre tjenestekvalitet og gi mulighet til å gi tjenester til flere innbyggere innenfor de ressurser enheten har til rådighet.

Gjennom satsing på aktivitet, har enheten i løpet av 2021 jobbet med å øke antall aktiviteter og har lyktes med dette. Eksempler på ny aktivitet er Brakka, innebandy, trening på treningssenter og gå-grupper. Nettsiden er til enhver tid oppdatert og vi opplever å få flere henvendelser fra innbyggere som ønsker aktivitet og som har funnet informasjon om dette på nettsidene.

Innsatsteam er godt etablert og har hatt økende innsøking i løpet av året. Det tilbakemeldes fra interne og eksterne samarbeidspartnere at dette er et bra og viktig tilbud for våre innbyggere.

Ved å etablere FIT (tilbakemeldingsverktøy) i avdeling forebygging og rehabilitering, har brukermedvirkningen blitt sikret.

Enheten må få på plass barometre for å måle eventuell reduksjon i vedtakstjenester etter etablering av innsatsteam og bo-oppfølger.

## NAV (8004000)

### Tall 2021

	Beskrivelse	Regnskap 2020	Regnskap 2021	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Reg budsjett 2021	Avvik 2021
8004000	NAV						
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	28 046	27 335	33 745	26 614	28 257	921
	Kjøp av konsulenttenester	1 503	1 377	0	0	0	-1 377
	Kjøp av andre private tenester	52	138	180	180	180	42
	Alle andre kostnader	32 982	32 653	25 407	32 163	31 273	-1 380
	Alle andre inntekter	-4 879	-4 696	-1 000	-1 927	-2 473	2 223
	Netto totalsum	57 704	56 808	58 332	57 030	57 237	429

### Tabeller

Måleindikator	2020	2021	Endring
Korttid	1,3%	0,7%	-0,7%
Langtid	9,1%	6,2%	-3%
Sum	10,5%	6,8%	-3,6%

NAV har en positiv utvikling i fraværet, både korttid og langtid, i forhold til samme periode i 2020. Fraværet er i all hovedsak ikke relatert til arbeid.

Reduksjonen forklares med tett oppfølging, gode avklaringer og tilbakeføring til jobb. Sykefraværet på statlig side var på 4,5 % i 2021.

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Faste årsverk	12	10,8	-1,2
Midlertidige årsverk	3,7	3,8	0,1
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	15,7	14,6	-1,1

Enheten har flere årsverk registrert, enn budsjettert. Dette forklares med at NAV har inne vikarer for ansatte som er fraværende, i tillegg til to prosjektansatte.

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	92,3%	90%	-2,3%
Heltidsandel fast ansatte	76,9%	75%	-1,9%

NAV har små variasjoner i andel heltidsansatte. Avtaler om gradert stilling, er etter ønske eller behov fra arbeidstaker, i henhold til avtale med leder.

### Innledning

NAV drives i partnerskap mellom stat og kommune. NAV Grimstad er ansvarlig for utøvelse av alle NAVs tjenester i den statlige arbeids- og velferdspolitikken. Dette omfatter også kommunale tjenester og stønader med hjemmel i lov om sosiale tjenester, kvalifiseringsprogrammet og introduksjonsprogrammet for fremmedspråklige. NAV har 40 årsverk hvorav 12,35 er kommunale. Av 40 årsverk er tre prosjektstillinger finansiert av tilskuddsmidler. I tillegg til 40 årsverk har NAV hatt seks stillinger finansiert med statlige pandemiressurser i 2021.

## Prosjekter

*Nye Mønstre - Trygg oppvekst* er et treårig prosjekt, som skal forebygge barnefattigdom, med varighet ut mars 2022. Prosjektet har ti lavinntektsfamilier hvor det gis helhetlig innsats til alle familiemedlemmer. Prosjektet er finansiert av Statsforvalteren og Helsedirektoratet. Positive erfaringer fra prosjektet vil bli gitt som en anbefaling til videre drift overfor kommuneledelsen.

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

*Jobblos* på Jobbsentralen er et prosjekt som skal hjelpe unge med sosialhjelp under 30 år tilbake på skole eller i jobb. Prosjektet er finansiert av Statsforvalteren og varte ut oktober 2021. Stillingen er videreført i 2022 og er finansiert med reduksjon sosialhjelpsbudsjettet. Jobblosen er ansatt i NAV, men har fast oppmøtested på Jobbsentralen og samhandler tett med NAV og andre samarbeidspartnere.

## Pandemien

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

I oktober 2020 etablerte enheten et innsatsteam bestående av syv veiledere og en leder. Teamet ble etablert for å bekjempe ledigheten under pandemien. Ledigheten hadde en kraftig økning i starten av pandemien. Teamet følger opp arbeidssøkere i Grimstad, Lillesand, Birkenes, Evje og Hornnes, Froland, Åmli, Vegårshei, Gjerstad, Risør og Tvedestrand. Innsatsteamet har i første omgang vært operativt ut 2021.

## Inkludering

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

I perioden 2018 - 2020 ble 84 personer under 30 år uføretrygdet i Grimstad kommune. Av 84 under 30 år, ble 18 personer under 20 år uføretrygdet. Dette utgjør en andel på om lag 20 % og er såkalte kurantsaker. Denne trenden fortsatte i 2021. Kurantsaker er saker hvor personer har medfødt store fysiske og psykiske handikap. Disse personene oppfyller vilkår for uførestønning, og saksbehandlingen er forenklet. Den medisinske utviklingen gjør at denne målgruppen lever langt inn i voksen alder, i motsetning til før, hvor levetiden for denne gruppen var kortere. Dette er hovedforklaringen på at andel unge uføre øker i Grimstad og i landet.

## Budsjett

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

Totalt budsjett for 2021 var 58,3 mill kr, mens forbruket ble 57,7 mill kr. Utgifter til økonomisk sosialhjelp viser et mindreforbruk på 638 000 kr med et forbruk på 29,4 mill kr mot budsjett på 30 mill kr. De statlige midlertidige ordningene med inntektssikring og forskuddsmulighet, antas å være en viktig forklaring på at utgifter til sosialhjelp ikke ble høyere i 2021.

## Økonomisk sosialhjelp.

(Tallene i parentes er for 2020)

605 (619) personer mottok økonomisk sosialhjelp 2021. 207 (228) av disse hadde økonomisk sosialhjelp som hovedinntekt. 93 (112) mottok økonomisk sosialhjelp i mer enn seks måneder. 213 (240) personer var under 30 år. 78 (98) av de under 30 år hadde sosialhjelp som hovedinntekt. 24 (31) av de unge var langtidsmottakere. Av de 605 (619) som mottok sosialhjelp var 184 (189) familier. 25 (30) av familiene mottok sosialhjelp i mer enn seks måneder. Det er svært gledelig at samtlige resultatindikatorer viser en positiv nedgang fra 2020 til 2021.

## Kvalifiseringsprogrammet

Kvalifiseringsprogrammet er rettighetsbasert og hadde et forbruk på 6 mill kr mot budsjett på 3,45 mill kr. Merforbruket på 2,55 mill kr forklares med at NAV har hatt i gjennomsnitt 25 deltakere mot planlagt 20. NAV mener at mindreforbruket på utgifter til sosialhjelp delvis kan forklares med flere deltakere i kvalifiseringsprogrammet. Kvalifiseringsprogrammet er et viktig opplæringstiltak for å skaffe seg jobb og gjøre den enkelte selvforsørget.

## Introduksjonsprogrammet

Budsjettet for Introduksjonsstønadene var 15,7 mill kr og forbruket var på 15,3 mill kr. Introduksjonsprogrammet hadde 91 deltakere ved inngang til 2021, mens det ved utgangen av året var redusert til 64 deltakere.

### **Kompetanse**

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

## **Resultat og aktivitet**

NAV har et tydelig oppdrag i å forhindre utenforskap og bedre levekår for vanskeligstilte. Sentrale dokumenter er langtidsplanen i NAV, mål- og disponeringbrev til NAV, kommunebrevet, kommunedelplan for helse og omsorg 2014-2026 og kommunestyrets vedtatte budsjett for 2021.

NAVs overordnede mål og satsinger for 2021 er *flere i arbeid, bedre brukermøter og økt kompetanse*.

Enhetens lokale prioriteringer i 2021 har vært:

- Sikkerhet og beredskap
- Økt arbeidsinkludering
- Organisatorisk og faglig utvikling
- Nye og mer funksjonelle lokaler

### **Samarbeid**

NAV Grimstad har i 2021 jobbet godt med tiltak og satsingsområder gitt i oppdraget. Enheten har hatt søkelys på individuell oppfølging av brukere mot arbeid og aktivitet. Brukermedvirkning og tverrfaglig samarbeid er viktig i den enkeltes behov for tjenester fra NAV og andre.

For å lykkes med oppdraget må NAV ha tett samarbeid med flere aktører. Enheten har derfor jobbet mye med samarbeidsrelasjoner til andre enheter og avdelinger i kommunen. De viktigste aktørene er kvalifiseringstjenesten, barneverntjenesten, enhet psykisk helse og rus og Jobbsentralen. Andre samarbeidspartnere er fastleger, behandlingsapparatet, Kompetanse Agder, videregående skoler, oppfølgningstjenesten, Avigo og ikke minst næringslivet.

NAV vil fremheve det gode samarbeidet med Jobbsentralen. Jobbsentralens innsats er avgjørende for å gjennomføre aktivitetsplikten for unge under 30 år. Jobbsentralen gjør mye godt oppfølgings- og avklaringsarbeid for unge mennesker og kan vise til solide resultater i 2021. 95 nye brukere fra NAV begynte på Jobbsentralen i fjor. 53 av disse fikk jobb, 7 begynte på skole og 26 i ekstern arbeidstrening. Øvrige ble avklart til uføre, barselpermisjon eller annet. Det var registrert 58 brukere på Jobbsentralen 1. januar 2021 og 43 brukere 1. januar 2022.

Enheten jobber også tett og godt med kvalifiseringstjenesten og flyktningetjenesten, for å sikre gode overganger mellom enhetene, inn i introduksjonsprogrammet og ut i utdanning og jobb etter endt program.

### **Kvalifisering**

NAV har søkelys på kvalifisering for å sikre brukerne varig tilknytning til arbeidslivet, men også for å møte næringslivets behov for faglærte. Et viktig mål er å forhindre at unge mennesker blir uføretrygdet. Inkluderingsarbeid er viktig for denne målgruppen. Dette ivaretas blant annet på ukentlige «fag- og arbeidsverksteder». NAV videreførte i 2021 arbeidet med inkluderingsarbeid. Enheten hadde særlig søkelys på innbyggere med hull i CV'en, fremmedspråklig utenfor EØS og personer med nedsatt arbeidsevne. Resultatene viser at en høy andel av disse brukerne fikk jobb eller begynte på skole.

### **Digitalisering**

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

av veilederrollen i tråd med endringene.

Digisos er en digital løsning for å søke om økonomisk sosialhjelp, og den ble tatt i bruk fra mars 2020. Løsningen har gitt bedre tilgjengelighet for brukerne og mer effektiv saksbehandling. Økt tilgjengelighet har medført en betydelig økning i antall søknader. Utbetalingene har på tross av dette gått ned. God kvalitet i saksbehandlingen, konsekvent vedtaks kontroll og aktivitetsplikt for unge under 30 år, er viktige forklaringer.





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





### Brukermedvirkning

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

### Helse, arbeidsmiljø og sikkerhet

Til tross for pandemien med de fleste på hjemmekontor, har NAV prioritert å jobbe med arbeidsmiljø og sikkerhet. Enheten har gjennomført sikkerhets- og beredskapsøvelser med jevne mellomrom. Høsten 2021 ble det gjennomført en ansattundersøkelse med søkelys på fysisk og psykososialt arbeidsmiljø, trivsel, sikkerhet og smittevern. Funnene i undersøkelsen vil bli samordnet med funnene i vernerunden som gjennomføres i første kvartal 2022. Deretter skal det utarbeides en plan for nærværarbeid, som inngår i årshjulet for helse, miljø og sikkerhet.

Forventninger/satsningsområder og resultatmål	Tiltak	Resultat
Tiltaksgjennomføring  Individuelle og institusjonelle tiltak i henhold til målgrupper og budsjett	Videreutvikle metodikken i arbeidsverksted	
Videreutvikle Lederteam	Individuelle og teamrelaterte utviklingsmål i henhold til prosess med Øyvind Augland i Expand  Felles ledermøte med NAV Arendal • Vi tar initiativ med forslag til tema – erfaringsutveksling og utviklingsområder  Felles ledermøte med NAV Midt Agder, Lister og Lindesnes • Vi tar initiativ med forslag til tema – erfaringsutveksling og utviklingsområder	
Videreutvikle rollen som fagansvarlig	Sette individuelle utviklingsmål for hver fagansvarlig med coaching / Diskanalyse Sette utviklingsmål for Fagteamet med coaching	
Videreutvikle kompetansen i enheten	Videreutvikle kompetanseplan for kontoret, team og den enkelte veileder Etablere opplæringsplan for nyansatte med utgangspunkt i NAV og kommunens føringer	

Videreutvikle organisasjonen NAV Grimstad	Omorganisere SYFO-team og AA-team (endringen gjennomføres på kort sikt) Veiledningssenteret (endringen gjennomføres på kort sikt) Avklare videreføring av Innsatsteam <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avhengig av utfall, bør vi se helhetlig på organiseringen av NAV Grimstad inn i 2022</li> </ul> Rekruttere ny leder til Markedsavdelingen før nåværende leder går av med alderspensjon 1. juli 2022.	
Planlegge og gjennomføre systematisk nærværarbeid	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prioritere område og planlegge nærværprosess – grundig behovsvurdering forankret i MBA</li> <li>• Etablere AMU</li> <li>• Gjennomføre et felles arrangement for hele kontoret</li> </ul>	
Videreutvikle systemer og strukturer i kontoret	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rekruttere medarbeidere med kontinuitet og god kvalitet</li> <li>• Utarbeide mal for å gjennomføre portefølje- og mestringssamtaler</li> <li>• Evaluere og strukturere alle interne møter i kontoret – Teams og fysiske møter</li> <li>• Beslutte og iverksette ny samhandlingsrutine – avklare forutsetninger først</li> <li>• Utarbeide en kommunikasjonsplan for virksomheten</li> <li>• Utarbeide Teamdokument i lederteam - deretter i øvrige team</li> </ul>	
Brukerutvalg	Etablere og videreutvikle felles brukerutvalg for NAV Arendal og NAV Grimstad	

## Vurderinger

### Utvikling og drift

#### Enhetens lokale prioriteringer i 2021 har vært:

##### Sikkerhet og beredskap

Drapet på en kollega ved NAV Årstad i Bergen i september 2021, satte et dypt og alvorstynget preg på alle i etaten. Høstens ansattundersøkelse viste tydelig at ansatte i NAV, opplever mer utrygghet på jobb. Den tragiske hendelsen medførte en tydeligere prioritering av sikkerhetsarbeidet nasjonalt og lokalt. Enheten har iverksatt et systematisk arbeid for å trygge medarbeidere på jobb, hvor sikkerhetsøvelser er den viktigste prioriteringen.

##### Økt arbeidsinkludering

Etter at inkluderingsdugnaden ble lansert for noen år tilbake, har det skjedd et paradigmeskifte i arbeidsinkluderingen. Fra tidligere "train then place", som innebærer å gjøre innbyggerne jobbklaare i skjermede miljøer, før de kommer ut i vanlige jobber. Til "place and train", som betyr å ta i bruk vanlig arbeidsliv til trening, utvikling, kvalifisering, jobbutvikling og jobbfastholdelse. Alle kan jobbe gitt riktig bistand, med sterkt søkelys på støtteapparat/naturlig støtte. Denne metodikken innarbeides nå systematisk i enheten.

##### Organisatorisk og faglig utvikling

Gjennom høsten har alle i kontoret vært involvert i en bredt anlagt prosess, med å utvikle NAV Grimstad i et ti-års perspektiv. Sammen har ansatte og ledere utviklet enhetens målbylde innenfor områdene: Arbeidsmiljø og medarbeiderskap, utøvelse av ledelse, medbestemmelse samt tjenesteutøvelse overfor innbyggere og arbeidsgivere. Enhetens varemerke er: NAV Grimstad - et fellesskap med arbeidsglede og arbeidsinkludering. Prosessen fortsetter gjennom hele 2022.

##### Nye fremtidsrettede og mer funksjonelle lokaler

I løpet av årene har antall medarbeidere ved NAV Grimstad økt. I tillegg skal åtte medarbeidere fra NAV Arbeidslivssenter flytte inn og bli en del av et felles arbeidsmiljø. Dette betyr at dagens lokaler er for små. Derfor har partnerskapet i NAV Grimstad besluttet å lyse ut en anbudskonkurranse om å leie nye og mer fremtidsrettede sentrumsnære lokaler.

##### Levekår

Grimstad har sammen med resten av Sørlandet levekårsutfordringer. NAV har et viktig samfunnsoppdrag og tilgang på en rekke virkemidler for å motvirke og hindre utenforskap. Enheten er opptatt av virkemiddelbruk der kommunale og statlige tiltak får virke sammen utfra individuelle behov. NAV jobber med å skaffe bedre systemer og oversikt over utfordringsbildet med analysearbeid som gir kunnskap til å se sammenhenger. Kunnskap om hvordan NAV best kan jobbe for at flere kommer helt eller delvis i arbeid.

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

### **Omverdensanalyse 2021**

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

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

### **Noen hovedfunn fra rapporten**

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

Hele rapporten er tilgjengelig på [nav.no](http://nav.no)

## Hjemmetjenester og rehabilitering (8005000)

### Tall 2021

	Beskrivelse	Regnskap 2020	Regnskap 2021	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Reg budsjett 2021	Avvik 2021
<b>8005000</b>	<b>Hjemmetjenester og rehabilitering</b>						
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	113 632	130 755	111 843	111 230	121 785	-8 970
	Kjøp av konsulenttenester	6	58	0	0	0	-58
	Kjøp av andre private tjenester	7 071	6 784	4 513	1 587	6 095	-689
	Alle andre kostnader	15 614	14 917	6 765	15 886	13 899	-1 018
	Alle andre inntekter	-12 750	-12 955	-4 013	-7 833	-10 363	2 592
	Netto totalsum	123 574	139 558	119 107	120 870	131 416	-8 143

### Tabeller

Måleindikator	2020	2021	Endring
Korttid	2,6%	2,8%	0,2%
Langtid	11%	9%	-2%
Sum	13,6%	11,8%	-1,8%

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Faste årsverk	143,6	135,5	-8,1
Midlertidige årsverk	16,4	32,5	16,1
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	160	168	8

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	63,3%	61,9%	-1,4%
Heltidsandel fast ansatte	19,4%	20,1%	0,7%

### Innledning

Året 2021 har vært et krevende år for enhet hjemmetjenester og rehabilitering på flere områder. Pandemien som har vedvart over to år, har vært en stor belastning på medarbeidere og ledere, samtidig som enheten har fått flere og mer krevende tjenestevedtak som skal gis. Til tross for at enheten har vært i en krevende situasjon har det vært jobbet med flere utviklingsprosesser som skal bidra til innovasjon og utvikling med mål om en bærekraftig drift.

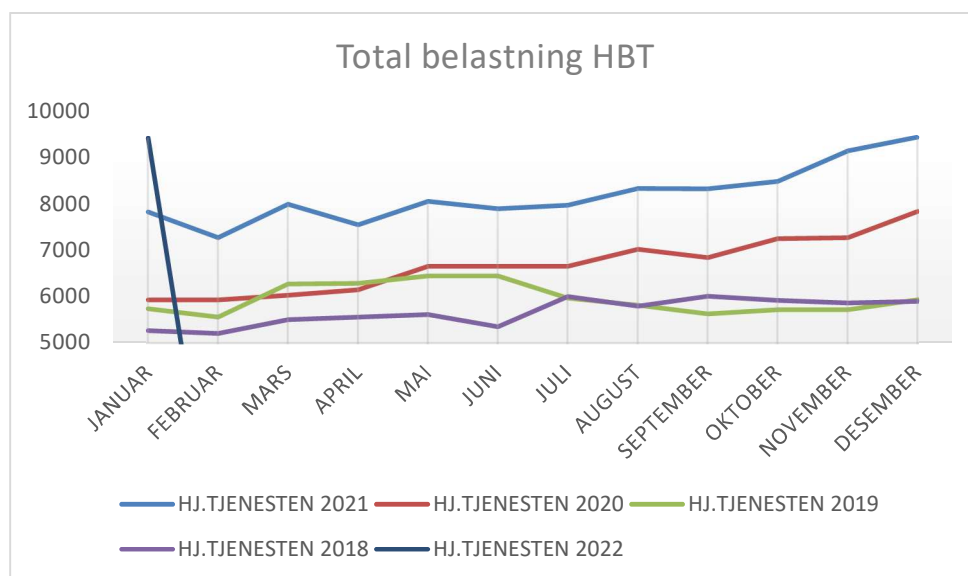
### Resultat og aktivitet

#### ØKONOMI

Enheten gikk i 2021 med et merforbruk i overkant av 8 mill kr. Merforbruket skyldes i hovedsak utgifter til bemanning i hjemmetjenesten. Lønn til vikarer, overtid og ekstraarbeid har utført tett opp mot 6 mill kr. Samlet sett viser lønnsanalysen et merforbruk på over 9 mill kr. Begrunnelsen for dette er:



- Høyt sykefravær, som også har ført et stort behov for opplæring av nye vikarer
- Utfordringer med rekruttering. Dette har ført til at enheten har overtidsutbetalinger for over 3 mill kr.
- Økning i vedtak i hjemmetjenesten. Vedtaksstatistikk for 2021 viser en jevn økning av vedtakstimer gjennom året i alle hjemmetjenestegruppene. Vedtakstimer ved årets slutt viser 98 300 timer sammenlignet med 80 200 i 2020. Statistikken viser at innbyggere får flere tjenester enn tidligere. Økning i tjenester har ført til ekstra innleie.



## HR-TALL

### Sykefravær

Sykefravær i enheten i 2021 var 11,8%. Det har vært store variasjoner i sykefraværet gjennom året og på de ulike avdelingene. Årsakene til sykefraværet har forskjellige årsaker, men utfordringene og belastningen med den pågående pandemien kan forklare en stor del av fraværet.

### Årsverk

Enheten har en grunnbemanning på 150,98 årsverk i 2021. Enheten har i 2021 hatt flere midlertidige stillinger som det er ansatt vikarer inn i, samtidig som det har vært flere stillinger som har stått vakante. På bakgrunn av økning i vedtakstimer har det vært behov for ekstra innleie.

### Heltidskultur

Enheten har hatt mål om å øke gjennomsnittet på stillinger til 60%. Målet er innfridd ved at gjennomsnittlig stillingsstørrelse ved utgangen av 2021 var 61,9%.







Enheten hadde ved utgang av året 2021,1 % av medarbeidere i 100% stilling.







## Mål 2021


Økonomisk kontroll gjennom videreutvikling av bærekraftige tjenester

- Ny organisering av hjemmetjenesten. Enheten har satt i gang flere prosesser i for å endre organisering av hjemmetjenestene for å få til en bærekraftig drift. Oppstart av ny organisering er planlagt vår 2022.
- Innføring av telefontid. Prosesser og tiltak som måtte være på plass for oppstart av telefontid i begynnelsen av 2022 har blitt gjennomført. Telefontid skal innføres i hjemmetjenesten, korttidsavdeling og deler av fysio-og ergoterapiavdelingen.
- DigiHelse: De tiltak og prosesser som må på plass for oppstart av digihelse i begynnelsen av 2022 ble gjennomført.
- Evondos medikamentdispensorer. Enheten har innført 15 maskiner i 2021.
- Innkjøp av ny buss til dagsenter.

- Dagsenter: Det har i 2021 vært ventelister på enhetens dagsenter. Brukergruppa på dagsentrene har fått større hjelpebehov og krever økt oppfølging. Dette har medført at dagsentrene har måtte redusere antall brukere med ti personer per dag. Det er ingen brukere som har mistet tilbudet sitt.
- På bakgrunn av høyt sykefravær og økte behov for hjelpemidler, har ergoterapitjenesten lange ventelister på vurdering og søknad av hjelpemidler. Dette medfører økte hjelpebehov fra andre tjenester. Det arbeides med gjennomgang av måten tjenesten driftes på og innføring av digitalt søknadssystem.
- Hjelpemiddeltjenesten har fremdeles lokaler på Berge gård senter. Lagerlokalet er for lite, noe som medfører at hjelpemiddel må oppbevares på flere forskjellige lite egnede plasser. Vaskerommet er for lite og egnet verksted finnes det ikke plass til. På bakgrunn av lite egnede lokaler er det utfordrende å ha oversikt over hjelpemidler, og lokalene tilfredsstillende ikke HMS-krav. Lokalene har ikke rom til å betjene brukere, og det er ikke rom til å sette ut utstyr som er klar for levering. Enheten har ikke lykket med å innfri målet om egnede lokaler i 2021.
- Anskaffelser: Enheten benytter kommunens retningslinjer for anskaffelser. I 2021 har enheten gått til anskaffelse av buss til dagsenter og inngått avtale med private leverandører i forbindelse med konsesjonsavtale for brukerstyrt personlig assistanse (BPA).
- Public 360 benyttes i stor grad av ledere. Gericar er kommunens elektroniske pasientjournal og benyttes av tjenestene.

Forventninger/satsningsområder og resultatmål:	Tiltak	Kommentarer	
Trivelig arbeidsmiljø og lavt sykefravær	Det opprettes HMS grupper i alle avdelingene.	Dette arbeidet videreføres i 2022.	
	Det jobbes videre med NED prosjektet.		
	Det skal jobbes systematisk med sykefraværsoppfølging.		
	Ledergruppen har tett samarbeid med HR og faste kontaktpunkter Det er fokus på at avviksmeldinger skal meldes i QM+.		
Kvalitet i tjenesteutføring	Tjenestene skal gjennomgås for å vurdere hva som er nødvendige helsetjenester. Det skal jobbes videre med medvirkning for brukere og pårørende.	Løpende.	
Kompetanseøkning til ansatte	Det skal utarbeides en intern undervisningsplan og kompetanseplan for 2022.	Dette er et kontinuerlig arbeid.	

Budsjett balanse	Det skal foretas en gjennomgang av alle egenandeler og vurdere om det kan innføres flere egenandeler.		
	Det er fokus på gjennomgang av praktisk bistand som utføres av hjemmesykepleien.		
	Telefontid innføres i hjemmetjenesten.	Det ble planlagt i 2021, og innført primo 2022.	
Alle stillinger besatt/gode og mange vikarer/best mulig samarbeid med bemanningstjenesten	Bemanningsplan følges, rekruttering i vakante stillinger og til vikarbaser, tett samarbeid med bemanningstjenesten. Vurdere lønnsomhet om enheten kan øke faste årsverk mot å bruke vikarbudsjetten og feriebudsjett. Det er fokus aktivt på pasientvedtak for å avslutte flere vedtak tidligere, samt endre vedtak til riktig tid.	Det er et løpende arbeid.	
Forbedre dialog og samarbeid med ansatte og brukere/pårørende/Brukerråd	Nettside for pårørende og pårørende undersøkelse gjennomføres vår 2021. Mål er 100 deltagere. Brukerråd vurderes opprettet i 2021, men i annen form. Pårørendeutvalg med fast agenda med faste møter x 4 per år. Fra 2020 har en eldrerådsrepresentant fått info fra interne ledermøter 1 gang per måned.		
Tett samarbeid tverrfaglig innad i enhet og med tjenestekontor	Korttidsavdeling har samarbeidsmøter hver uke med tjenestekontor, innsatsteam og voksen fysio. Avdelingsleder Korttidsavdeling deltar på inntaksmøte med tjenestekontor hver uke. Hjemmesykepleiens avdelingsledere deltar ved behov. Dagsenter har samarbeidsmøter med tjenestekontor og hjemmesykepleien hver 6.-8. uke. Tverrfaglige samarbeidsmøter fortsetter hver 6. uke i 2021, hvor gruppeansvarlige hjemmesykepleie og korttid også delta sammen med innsatsteam, fysio- og ergo avdeling, bistand hjemme og aktivitet samt tjenestekontor. Innsatsteam samarbeider med tjenestekontor for kartlegging og vurdering av enkelte søknader om helsehjelp. Fysio- barn har faste møter sammen med skolehelsetjenesten. Avdelingsledere har faste møter med fagkoordinator hver 6. uke. Gruppeansvarlige i hjemmesykepleien og korttid har faste møter hver 4. uke. Alle ansvar har faste personalmøter etter møteplan fra avdelingsledere.	Det er et løpende arbeid.	

Plan for best mulig møte demografiutvikling med utvidet tjeneste i takt med økte behov	Enheten holder fokus på økt aktivitet og oppfølging av hva enheten kan klare å håndtere innad uten tilgang på økte årsverk. Samt innfører mer velferdsteknologi.		
--	--	--	---

## Vurderinger

Enheten har arbeidet målrettet på flere områder gjennom året. Fysio- og ergoterapiavdelingen har overtatt ansvar for bestilling og koordinering av smittevernutstyr i kommunen. Det har blitt satt i gang prosesser for å vurdere driften av hverdagsrehabiliteringsteamet, med målsetting om tidlig innsats og fremme mestring for å unngå økte tjenestebehov.

Hjemmetjenesten har hatt utfordringer med rekruttering av helsepersonell, både til faste stillinger og vikarer. I tillegg har enheten hatt høyt sykefravær. Det har også vært ekstra behov for å leie inn personell på bakgrunn av økning av vedtak. Dette har ført til at det har vært krevende og til tider kritisk å få tilstrekkelig med helsepersonell til å få utført nødvendig helsehjelp. I desember fikk hjemmetjenestene og korttidsavdelingen helsepersonell som ble omdisponert fra andre avdelinger og enheter inn i tjenestene. Da det har vært perioder i hjemmetjenesten hvor det har vært meget krevende å få tilstrekkelig personell til å utføre tjenestene, i perioder har man vært nødt til å nedskalere tjenester når det gjelder praktisk bistand og dagsentertilbud.

De hjemmebaserte tjenestene har satt i gang tiltak for å effektivisere tjenestene og skape et økt handlingsrom. Innføring av telefontid, Digihelse og medikamentdispensorer er viktig tiltak for å imøtekomme behovene. Hjemmetjenestene har i 2021 satt i gang prosesser for å organisere tjenestene i kompetanseteam. En slik organisering vil i større grad benytte riktig kompetanse på riktig tjeneste og etablere en robust sykepleietjeneste.

Det er flere områder det blir viktig å jobbe med fremover for å sikre en bærekraftig drift i hjemmebaserte tjenester:

- På bakgrunn av økte behov for hjemmetjenester fremover, vil velferdsteknologiske hjelpemidler bli viktig og implementert i større omfang.
- Kontinuerlige vurdering av vedtak og økt bevissthet/kompetanse på avslutning av tjenester som ikke vurderes som nødvendige.
- Arbeide med arbeidsmiljø og omdømme.

Enheten hadde mål om å gjennomføre NED-prosjektet (sykefraværprosjekt) i alle avdelinger i løpet av 2021. Dette målet har ikke enheten oppnådd på bakgrunn av utfordringer med pandemi og smittevernrutiner.

Det har vært et krevende år både i forbindelse med pandemi, fravær og økte tjenestebehov. Dette har medført høy belastning både for medarbeidere og ledere. Til tross for dette har enheten arbeidet målrettet i alle avdelinger for å innovere og finne løsninger for å møte fremtidens behov. Resultatet av de pågående prosessene vil med stor sannsynlighet bli synlige i 2022.

## Enhet for habilitering (8006000)

### Tall 2021

	Beskrivelse	Regnskap 2020	Regnskap 2021	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Reg budsjett 2021	Avvik 2021
8006000	Enhet for habilitering						
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	137 402	145 946	125 626	131 184	138 184	-7 762
	Kjøp av konsulenttenester	29	10	0	0	0	-10
	Kjøp av andre private tjenester	33 017	34 908	29 672	32 040	32 290	-2 618
	Alle andre kostnader	4 121	3 817	4 018	6 191	7 514	3 697
	Alle andre inntekter	-40 736	-44 749	-38 855	-48 470	-48 524	-3 774
	Netto totalsum	133 833	139 932	120 461	120 945	129 465	-10 467

### Tabeller

Måleindikator	2020	2021	Endring
Korttid	3,2%	3,1%	-0,1%
Langtid	9,3%	10,2%	0,9%
Sum	12,5%	13,3%	0,8%

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Faste årsverk	141,5	149,7	8,2
Midlertidige årsverk	22,8	19,1	-3,7
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	164,3	168,8	4,5

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	70,1%	73,7%	3,6%
Heltidsandel fast ansatte	27,7%	29,6%	1,9%

### Innledning

Enhet for habilitering er en av de større enhetene i kommunen og gir tjenester til personer med ulike funksjonsnedsettelse i alle aldersgrupper. Enhetens primær oppgaver er å bistå tjenestemottakerne i dagliglivet, slik at de sikres samfunnsdeltakelse og aktivitet ut fra sine egne forutsetninger. Enheten leverer heldøgns omsorgstjenester (HDO) i flere bofellesskap, drifter et avlastningstilbud og aktivitetshuset på Dømmesmoen. I tillegg administreres støttekontakt-ordningen, det private avlastertilbudet og ordningen med brukerstyrt personlig assistanse (BPA). Enheten har ambulerende tjenester og har koordinatorene som følger opp over 78 vedtak på individuell plan. Tjenestene som leveres er gjerne livslange og gis i ulikt omfang, fra punktjenester til døgntilbud, tett og ressurskrevende oppfølging.

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

Økonomisk kontroll gjennom videreutvikling av bærekraftige tjenester:

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

Enhet for habilitering har styrt målrettet etter egen virksomhetsplan og fulgt tiltakene i enhetens dynamisk årshjul. Enheten kan vise til stor grad av måloppnåelse, blant annet i forhold til tjeneste- og fagutvikling, innføring av teknologi, informasjonsflyt og kompetanseheving.

Samhandlingen internt i helse- og omsorgssektoren og enhet for habilitering er meget god.

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

#### **Tiltak i 2021 som er gitt stor oppmerksomhet:**

Omstillingskonseptet "*En ny retning*" har til hensikt å optimalisere driften, sikre at riktig kompetanse blir benyttet på rett sted, at arbeids- og aktivitetstilbud for tjenestemottakerne er tilrettelagt til det beste for den enkelte og at kvaliteten og driften i enheten blir mer forutsigbar og robust.

Enhet for habilitering har et tett samarbeid med prosjektleder for investeringsprogrammet. Han leder arbeidet som inkluderer planlegging og bygging av nye boliger for mennesker med funksjonsnedsettelse, ref. "Eiendomsstrategi i helse- og omsorgssektoren".

Bygging av to nye barneboliger i Storgt 87 ble vedtatt i kommunestyret i april 2021, PS 21/47 og ble ferdigstilt ved utgangen av året.

Enhet for habilitering er i gang med implementering av trygghets- og velferdsteknologi i flere avdelinger.

Enheten har strukturert arbeidet med opplæring og kompetansebygging.

Det ble ansatt to ledere i vikariat i enheten i løpet av året, samt en fagkoordinator i fast stilling.

Enhet for habilitering har et budsjett på 121 mill kr. I risikovurderingen til budsjett 2021 uttrykte enheten bekymring for driften i 2021, da enheten ikke kunne se at budsjettet gir rom før økt aktivitet eller iverksetting av nye, innkomne saker eller vedtak om helse- og omsorgstjenester. I løpet av de senere årene er antall årsverk økt uten at dette er fullt ut kompensert i budsjettet.

Enhet for habilitering har driftet svært stramt i hele 2021, men resultatet viser likevel et merforbruk på ca. 10 mill kr.

Det er i 2021 arbeidet grundig for å kvalitetssikre dokumentasjonen knyttet til ressurskrevende tjenester, - et arbeid som genererer refusjon fra staten etter gitte satser. Kommunen mottar etter en norm også refusjon for antall tjenestemottaker med diagnosen psykisk utviklingshemming som mottar helse- og omsorgstjenester.

2021 har gitt driftsmessige store utfordringer, dels på grunn av covid-19, stor arbeidsbelastning for medarbeidere, stab og ledergruppe samt igangsetting av omstillingsarbeid som er krevende, men nødvendige.

Enhet for habilitering er likevel tilfreds med stor grad av måloppnåelse på tiltak som er satt i virksomhetsplanen for 2021.

## **Resultat og aktivitet**

### **Økonomi**

Enhet for habilitering har i 2021 brukt om lag 10 mill kr mer enn budsjettet. Dette til tross for svært stramt budsjett disiplin. Merforbruket er redusert med ca 2 mill kr sammenliknet med 2020. Etter første tertial ble enhet for habilitering tilført 1,7 mill kr i friske midler.

Det økte forbruket er i hovedsak knyttet til en økning i vedtak på helse- og omsorgstjenester, en vekst som kan omregnes til nærmere fire mill kr. Enheten hadde samlet store utgifter til innleie av vikarer og ekstravakter.

I enkelte avdelinger har bemanningssituasjonen vært krevende og generert mye overtid.

Enheten har i 2021 arbeidet i tett samarbeid med tjenestekontoret, som utformer vedtak om helse- og omsorgstjenester. Vedtak som defineres som akutte og nødvendige helsetjenester, er håndtert og iverksatt i henhold til de retningslinjer som gjelder for saksbehandling. Nye retningslinjer for saksbehandling ble behandlet i kommunestyret i oktober 2021, PS 21/111.

Risikoen med en restriktiv budsjettpraksis, er at det akkumuleres dyrere og mer krevende helse- og omsorgstjenester som følge av en utsettelse av iverksettelse av vedtak. Mangel på boliger for

brukergruppen gjør driften og levering av helse- og omsorgstjenestene mer krevende og kostbar.

Enheten har kontroll på nødvendig dokumentasjon tilknyttet ressurskrevende tjenester som genererer refusjoner fra staten. Større eller mindre endringer i helse- og omsorgstjenestene til enkelte brukere gjennom budsjettåret, kan påvirke resultatet. Det vil være noe usikkerhet knyttet til denne budsjettposten da tallene først kan kvalitetssikres ved årsoppgjøret.

Innslagspunktet for refusjon knyttet til tjenestemottakere over 16 år med diagnosen psykisk utviklingshemming, erfarer vi økes årlig, noe som kan ha negativ effekt på refusjonsbeløpet kommunen mottar.

Enheten følger og foretar leverandørkontroll av alle fem helsekjøpene enheten har ansvar for i henhold til kommunens prosedyre og ansvarsfordeling. Som følge av fritt brukervalg, er det i 2021 inngått en ny BPA-avtale gjennom trepartsavtalen mellom leverandør, kommunen og arbeidsleder.

Utfordringsbildet enheten står i - og overfor, er knyttet til et relativt betydelig behov for å oppruste, fornye og bygge nye boliger til nye brukere. Enheten registrerer pågang av foreldre og foresatte til tjenestemottakere, eller potensielle tjenestemottakere, som etterspør tilgang til bolig.

Det forventes at innføring av flere velferdsteknologiske løsninger på sikt vil frigjøre ressurser og enkelte årsverk. Enheten har en prioritert satsning på teknologi, men implementeringen er noe forsinket da leverandørene har vanskeligheter med å levere komponenter som følge av den internasjonale situasjonen etter covid-19.

### **HMS, sykefravær og heltid**

Enhet for habilitering har avholdt møter i HMS-utvalgene på enhet- og avdelingsnivå. Tillitsvalgte og verneombud har vært viktige samarbeidspartnere i omstillingsarbeidet som følge av "*En ny retning*".

Sykefraværet i enhet for habilitering var samlet relativt høyt - 14 %. Fraværet skyldes til dels økt arbeidsbelastning og ordinært sykefravær. I enkelte avdelinger ser enheten en sammenheng med høyt sykefravær og merbelastning på de ansatte, som følge av driftsutfordringer i boligen/avdelingen. Sykefravær på grunn av covid -19 har i perioder vært høyt. Samtidig har enkelte avdelinger klart å redusere fraværet fra over 20% til under 10% i løpet av året.

Det er arbeidet målrettet med å rekruttere riktig kompetanse som sikrer faglig forsvarlighet, spesielt knyttet til bruk av tvang og makt (Ref. Lov om helse- og omsorgstjenester kap 9). Bemanningssituasjonen har gjennom 2021 vært spesielt krevende og resultert i høyt sykefravær.

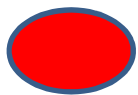
2021 har vært et aktivt driftsår med et høyt arbeidspress på ansatte i turnus, ledelse og stab. Enkelte av lederoppgavene er svært krevende da driftsutfordringene, organiseringen og tiltakene er komplekse. Det er arbeidet kontinuerlig for å sikre en bærekraftig organisering og drift av enheten.

Enheten har relativt mange ansatte i store stillingsprosenter – ca. 30% av de fast ansatte jobber heltid (100%) - en økning på to prosent fra 2020. Det antas at antall ansatte i 100 % stilling er noe høyere da utregningen ikke har fanget opp ansatte som går i flere brøk-stillinger, men til sammen har 100% stilling. Den gjennomsnittlig stillingsstørrelse er på 74%, - en økning på 3,5 prosent fra 2020. Det tas høyde for at gjennomsnittlig stillingsstørrelse vil øke når omstillingen som følge av prosjektet "*En ny retning*" er gjennomført.

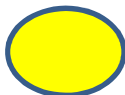
## Mål 2021 helse- og omsorgssektoren

Økonomisk kontroll gjennom videreutvikling av bærekraftige tjenester

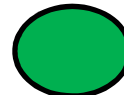
- Økonomi i balanse gjennom kapasitetsstyring av tjenestevedtak og årsverkskontroll
- Utvikle ny kommunal innsatstrapp
- Fokus på videre planlegging av boliger med heldøgnsomsorg, institusjonsplasser og Helsesenter
- Øke innføringstakten av eHelse- og trygghetsteknolog



= Mål ikke oppnådd



= Under gjennomføring

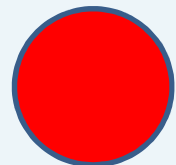


=Mål oppnådd

### 1.0 Økonomi i balanse gjennom kapasitetsstyring av tjenestevedtak og årsverkskontroll

#### Delmål:

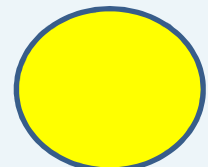
- 1.1 Støtte ledere i «PØFI» - oppgaver, spesielt innenfor området økonomi, turnus og forebygge sykefravær.
- 1.2 Benytte eksisterende samhandlingsarenaer med støttetjenesten for å kvalitetssikre tall, årsverk og prioriteringer.
- 1.3 Dokumentasjon av ressurskrevende tjenester følges opp i henhold til rutine
- 1.4 Det gjøres leverandørkontroll knyttet til eksterne kjøp i henhold til rutine
- 1.5 Nye vedtak håndteres i tråd med gjeldende retningslinjer.



### 2.0 Utvikle ny kommunal innsatstrapp

#### Delmål

- 2.1 Enheten deltar i utviklingen av ny kommunal innsatstrapp.
- 2.2 Enheten har kontinuerlig fokus på at tilbudet/vedtak til gamle brukere evalueres (IPOLOS) og justeres i hht. innsatstrappa.
- 2.3 Enheten deltar i kartleggingen og gir innspill til tjenestekontoret slik at nye vedtak tilpasses innsatstrappen og riktig enhet.

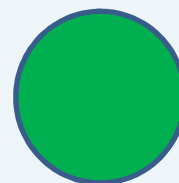




### 3.0 Fokus på videre planlegging av boliger med heldøgnsomsorg

#### Delmål:

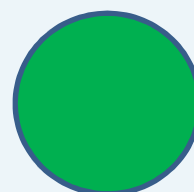
- 3.1 Årlig rullering av rapporten «Kartlegging fremtidig boligbehov – enhet for habilitering»
- 3.2 Oppfølging av prosjektplan «Nye boliger – enhet for habilitering 2020 – 2023»
- 3.3 Prosjektsamarbeid med I4Helse AS



### 4.0 Øke innføringstakten av eHelse- og trygghetsteknologi

#### Delmål:

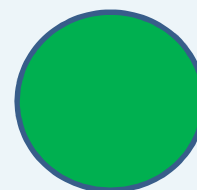
- 4.1 Enhet for habilitering benytter relevant trygghets- og velferdsteknologi knyttet til drift og brukere.
- 4.2 Enhet for habilitering samarbeider med I4Helse på prosjekt knyttet til boliger og enkeltsaker (brukere).
- 4.3 Ledere og medarbeidere skal søke kunnskap om trygghet- og velferdsteknologi gjennom samarbeid med andre fagmiljøer og utvalg.



### 5.0 God kvalitet og kompetanse i tjenesteleveransene

#### Delmål:

- 5.1 Enhet for habilitering arrangerer fagmøter (x 4 per år) hvor tema settes på dagsorden (- f.eks. internkontroll, HMS, kompetanse og fag). (se P-sak 20/611-2)
- 5.2 Ledere og HMS - utvalgene følger planer og oppgaver lagt i «årshjulet» og setter dette på agendaen i alle leder- og HMS-møter.
- 5.3 Avdelingenes og enhetens kompetanseplan revideres fortløpende og rulleres.
- 5.4 Ledere og ansatte er kjent med *behovet* - og *betydningen* av god kommunikasjon og informasjonsflyt *til* og *med* beboere, pårørende og foreldre.
- 5.5 Ledere og ansatte benytter personalmøter, møter i bruker – og pårørendeutvalg o.a til å informere og involvere ansatte, pårørende og foreldre om aktuelle og relevante saker.
- 5.6 Ledere er veiledet og rustet til å presentere og representere enheten og avdelingen i media.
- 5.7 Ansvarliggjøring og myndiggjøring av ansatte vektlegges og anerkjennes.
- 5.8 Enhet for habilitering benytter etisk refleksjon i alle avdelinger
- 5.9 Enhet i habilitering arbeider målrettet for å sikre et godt omdømme internt i avdelinger, enhet, sektor, kommune og samfunnet for øvrig.



## Vurderinger

Enhet for habilitering har driftet i henhold til et stramt budsjett, men har arbeidet fremover-lent og innovativt. Ledere og ansatte har gjort daglige prioriteringer for å gi tjenestemottakerne gode og forsvarlige tjenester. Bemanningen i enkelte avdelinger har gjennom året blitt nedjustert innenfor forsvarlighetskravet, endringer i brukerutfordringene har i neste omgang resultert i økte kostnader på grunn av ekstra innleie av arbeidskraft. På grunn av covid - 19 har driften på aktivitetshuset i deler av året vært stengt eller tilbudet vært redusert for enkelte brukere. Etter pårørendeundersøkelsen 2020 har enheten i samarbeid med pårørende kartlagt tiltak for ytterligere informasjonsflyt og implementert dette gjennom samtlige verktøy i 2021.

Enhet for habilitering er en dynamisk organisasjon, der virksomhetsplanen og de iverksatte tiltakene har som målsetting å bidra til en forutsigbar drift med kompetanse, kvalitet og ressurstilgang fordelt best mulig, slik at driften blir bærekraftig.

Det er iverksatt omstillingstiltak ("En ny retning") med hensikt å optimalisere driften, sikre at riktig kompetanse blir benyttet på rett sted, at arbeids- og aktivitetstilbud for tjenestemottakerne er tilrettelagt til det beste for brukere og at kvaliteten og driften i enheten blir mer forutsigbar og robust. Det planlegges videre at jobbsentralen skal overta driften av aktivitetshuset medio 2022.

Enhet for habilitering har dokumentert dagens og morgendagens behov for boliger for personer med funksjonsnedsettelse. Først når etterslepet for boliger er på plass, vil enheten planlegge og drive virksomheten optimalt. Enheten samarbeider tett med prosjektleder for investeringsprogrammet, samfunn- og miljøsektoren. Dette vil bidra aktivt med å nå målet om god fremdrift i arbeidet med planlegging og bygging av boliger for enhetens målgruppe. Per i dag er det kartlagt et behov for anslagsvis 50 nye boenheter frem til 2030.

Enhet for habilitering har arbeidet målrettet med implementering av trygghets- og velferdsteknologi.

Enheten samarbeider med primær- og spesialisthelsetjenesten, blant annet for å legge til rette for at brukere gis et godt nok tjenestetilbud utført av tjenesteytere med riktig kompetanse. På grunn av endret tjenestebehov hos flere brukere, som igjen stiller krav til økt kompetanse, har enheten behov for å rekruttere flere medarbeidere med treårig høyskoleutdanning. Dette kan bety endringer og omstillinger for ansatte i flere avdelinger.

Ledere, tillitsvalgte, verneombud og annet personale har bidratt aktivt for å sikre best mulig drift av enheten til tross for begrensende rammevilkår som økonomi, rett kompetanse, fasiliteter og tilpasset bygningsmasse for brukerne i enheten.

Organisasjonens kompleksitet er en utfordring og det uttrykkes bekymring for driftsbalansen også i 2022, da dette driftsåret trekker med seg de samme utfordringer enheten har påpekt de foregående driftsårene.

## Enhet for omsorgssentre (8007000)

### Tall 2021

	Beskrivelse	Regnskap 2020	Regnskap 2021	Budsjett 2020	Budsjett 2021	Reg budsjett 2021	Avvik 2021
8007000	Enhet for omsorgssentre						
	Lønnskostnader og NAV-refusjoner	125 160	124 479	112 398	115 190	123 733	-745
	Kjøp av konsulenttenester	3	2	396	396	396	394
	Kjøp av andre private tjenester	325	102	289	289	289	187
	Alle andre kostnader	9 790	6 860	4 515	7 397	7 827	967
	Alle andre inntekter	-22 111	-22 425	-12 116	-19 470	-19 592	2 832
	Netto totalsum	113 167	109 018	105 482	103 802	112 653	3 635

### Tabeller

Måleindikator	2020	2021	Endring
Korttid	2,4%	2,8%	0,4%
Langtid	10,5%	9%	-1,6%
Sum	12,9%	11,7%	-1,2%

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Faste årsverk	145,8	147,6	1,8
Midlertidige årsverk	20,3	17	-3,3
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	166,1	164,6	-1,5

Måleindikator	1.1.21	31.12.21	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	65,7%	65,6%	-0,1%
Heltidsandel fast ansatte	17,1%	20%	2,9%

### Innledning

Enhet for omsorgssentre består av følgende avdelinger 31.12.2021:

- Berge gård senter: 62 heldøgns omsorgsleiligheter.
- Frivolltun omsorgsboliger (GROM): 36 heldøgns omsorgsleiligheter. Heldøgnsomsorgsboliger er boliger tilpasset personer med pleiebehov på grunn av helsesvikt. Det er tilgjengelig personell gjennom døgnet. Boligen er beboeres hjem, og det gis tjenester tilpasset den enkelte utfra en faglig vurdering.
- Frivolltun b-o og omsorgssenter: 28 langtids sykehjemsplasser (inkludert åtte senger på Guldregn, opprettet på grunn av pandemi).
- Feviktun bo- og omsorgssenter: 56 langtids sykehjemsplasser. Langtidsopphold på sykehjem er for personer med omfattende og langvarig behov for hjelp eller personer med demens med stor svikt i egenomsorg, og som har behov for heldøgns pleie og

omsorg.

Enhet for omsorgssentre leverer pleie- og omsorgstjenester til beboere i 118 heldøgns omsorgsboliger, samt til 84 pasienter på langtidsavdelinger på begge sykehjem.

Fra år 2020 og over i 2021 var dette noen av hovedmålene enheten hadde:

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

I 2021 har det vært fokus på et budsjett i balanse. Enheten har oppnådd dette målet.

Det har også vært fokusert på sykefravær i år. Det kan være noe vanskelig å skille mellom pandemirelatert fravær og "normalt" fravær. Utfordringer på natt er fortsatt store. Fraværet på natt blir tett fulgt opp, og det opplyses ikke at det er jobberelatert. Enheten vil fokusere på dette inn i 2022.

Høyt sykefravær og pandemi har vært krevende, men enheten (alle nivå) har jobbet godt med å få opp kompetansen hos ansatte knyttet til smittevern, og forebygge smitte på våre institusjoner. Mye fravær knyttet til pandemi har det vært vanskelig å gjøre noe med, på grunn av karantene og nasjonale føringer for hvor lenge man skal være i isolasjon.

Begge sykehjemmene ble re-sertifisert som livsgledehem i 2021. Det er et kvalitetssystem som sikrer en personsentrert omsorg og som handler om livskvalitet. Ordningen har et gjennomgående og daglig fokus på aktivitet og meningsfylte dager. Det jobbes godt med dette på begge sykehjem.

Alle avdelinger jobber hardt for å få funksjonelle kalenderplaner i drift. Noen avdelinger har en tredelt turnus og noen har todelt turnus. Det er nytt av året at kalenderplan er på færre uker enn 52, noe enheten ser gode resultater av i forhold til bl.a. færre midlertidige årsverk enn tidligere år, økte stillingsstørrelser, bedre planlegging av kompetanse, møter og fagdag/timer inn i kalenderplan.

Frivolltun: Enheten har jobbet for at antall pasienter på Brægen skal reduseres fra åtte pasienter til seks pasienter. Da får kommunen igjen en forsterket skjermet enhet. Gevinster ved å redusere til seks pasienter kan faglig sett være at pasientene får et kvalitetsmessig bedre tilbud i kommunen. Spisskompetanse hos ansatte når det gjelder denne pasientgruppen, gir økt trygghet for de som jobber der. Det gjør det også lettere å rekruttere inn nye ansatte. Endringen vil også være positiv for de andre demensavdelingene som pr. nå har flere pasienter som burde skjermes bedre. Lettere arbeidshverdag for ansatte og lavere sykefravær. Reduserte kostnader til ekstrabemannning, overtid og forskyvninger på alle demensavdelingene. Unngår kostbare kjøp fra private aktører. Planen er at det skjer fra og med januar 2022. Referanse PS 21/60

Grepet som ble gjort i enheten i desember 2020 med å ha felles leder for Grom og Frivolltun langtid, har vist seg å være bra for avdelingene. Bedre samhandling og oversikt er resultatet av dette.

## Resultat og aktivitet

I sum har enheten et positivt avvik på 3,6 mill kr.

Enheten har et merforbruk på netto lønn på 745 000 kr.

Det er lønnsavvik på alle avdelinger, men det er Grom som fortsatt har det høyeste avviket. Her jobbes det hardt for å få kontroll på økonomi. Det er inntaksstopp, tjenestekontoret skal ikke tildele omsorgsboliger på Grom, med tanke på at avdelingen skal gjøres om til sykehjem.

I enheten jobber alle avdelinger med kalenderplan. Muligheter for å få kontroll på årsverk, vakante stillinger, planlagt fravær og noe sykefravær er større ved å jobbe i kalenderplan. Dette arbeidet har stort fokus og det utvikles muligheter for alle avdelinger for å ha bedre økonomisk kontroll.

**Andre driftsutgifter** har et positivt avvik på 967 000 kr.

**Driftsinntektene** har et positivt avvik på 2,8 mill kr. Avdeling Guldregn på Frivolltun har gjennom året blitt driftet av koronamidler.






Enheten søkte og fikk eksterne midler med tanke på å forebygge isolasjon og ensomhet på sykehjem (aktivitetstilbud og besøksverter), i forbindelse med Covid-19 og nedstenging av institusjonene. Erfaringen med midlene har vært positiv. På begge sykehjem ble det brukt en del av pengene på besøksverter. De skulle sikre gode opplevelser med trygge smittevernstiltak. Feviktun bo- og omsorgssenter ansatte en aktivitetsleder. Hun har jobbet sammen med alle gruppene, og har hatt






oversikt over frivillige. Hun har koordinert trygge samlinger for pasienter, i tillegg til oppgaver som besøksvert. På omsorgsboligene har det vært brukt midler til aktivitetstilbudet for beboerne, dette har vært svært vellykket, siden dagsentertilbudet ikke ble opprettholdt under pandemien.




**Kommentarer sykefravær:** enheten hadde i 2021 et korttidsfravær på 2,8 %, langtidsfravær på 9 %, til sammen 11,7 %. Det er et resultat som er høyere enn målsetningen til enheten, Enheten opplever store ulikheter i nærvær på de ulike avdelingene. Ansatte følges tett opp etter gjeldene rutiner.






**Kommentarer HR-tall:** enheten hadde 145,8 faste årsverk og 20,3 midlertidige årsverk per 1.1.21. Per 31.12.21 hadde enheten 147,6 faste årsverk og 17 midlertidige årsverk. Her er det til sammen en reduksjon av årsverkene på 1,5 årsverk gjennom året. Her kan man se effekt av kalenderplanene alle avdelinger bruker. Andel heltidsansatte har økt med 2,9% fra 1.1-31.12.

**Internkontroll på anskaffelser og bruk av P360:** når det gjelder anskaffelser så følges gjeldene regler for innkjøp. Dette dokumentert i Public 360. Programmet brukes til lagring av arkivverdige dokumenter. Gerica brukes som pasientdokumentasjon.

Forventninger/ satsningsområder og resultatmål	Tiltak	Kommentarer	Resultater
1. Økonomi i balanse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• God økonomistyring og kontroll på årsverk, nye rutiner for oppfølging, utlysning av stillinger implementeres</li> <li>• Øke kompetansen hos lederne på de ulike økonomi/hr systemene, delta på lederskole</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stoppe inntak av beboere på GROM; overflytter pasienter som fyller kriterier for langtids plass, inn på sykehjem</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Månedlig oppfølgingsmøter med hr/økonomi</li> <li>• Avdelingslederne har månedlig driftsmøter med enhetsleder</li> <li>• Avdelingslederne leverer månedlige rapporteringer på økonomi og hr-tall</li> </ul>		
			
		Avdelingsledere har levert alle rapportene de har blitt tildelt, men det er ikke blitt månedlig.	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle avdelingene har funksjonelle årsturnuser</li> <li>• Redusere vakante stillinger, borre i årsaks koder og sammenhenger.</li> <li>• Halvere overtidsbruk</li> <li>• Redusere sykefraværet i tråd med kommunens målsetting/IAplan</li> </ul>		
		Har ikke kommet i mål med sykefraværet, noe høyere enn målet	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enheten benytter bemanningstjenesten til innleie på alle avdelinger, optimalisere bruken</li> </ul>		
<b>2. Rett pasient på rett nivå i tjenestetrappa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tett samarbeid med tjenestekontoret.</li> </ul>		
<b>3. Kortsiktig og langsiktig plan for økning av sykehjemsplasser</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lage en plan for økning av sykehjemsplasser på kort og lang sikt</li> <li>• Ta ned antall leiligheter på GROM, planlegge ombygging av leiligheter i 3.etasje på Grom til en sykehjems avdeling.</li> <li>• Delta i prosjektgruppe om nye sykehjemsplasser i fremtiden</li> </ul>		

<p><b>4. Sette Grimstad kommunes handlingsplan for digitalisering på dagsorden</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Optimalisere eksisterende teknologiske løsninger (phoniro 6000-sykesignalanlegg)</li> <li>• Øke kompetansen hos ansatte på sykehjem og HDOer i forhold til velferdsteknologiske muligheter/løsninger. Kartlegge behov, hva trenger vi å lære mer om og hva?</li> <li>• Få på plass ressurspersoner innenfor velferdsteknologi pr. bygg</li> </ul>		
<p><b>5.Klima og miljø</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kildesortering på alle bygg</li> <li>• Vurdere om møter skal være på teams eller fysiske.</li> <li>• Redusere kjørekostnader og utslipp</li> <li>• Være Miljøfyrtårn</li> <li>• Redusere matsvinn på våre institusjoner</li> </ul>		
<p><b>6.Livsgledesertifisering begge sykehjem</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortsette arbeid med livsgledesirkelen, personsentrert omsorg og årlig godkjenning som livsgledehem.</li> </ul>		

<b>7. Forebygge smitteutbrudd av Covid 19 virus ved våre institusjoner.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vaksinerer av alle beboere og pasientnært helsepersonell</li> <li>• Høy kompetanse innenfor smittevern hos ledere og ansatte</li> <li>• Implementere rutiner, endringer, være oppdatert på siste nytt fra FHI</li> <li>• Ukentlige beredskapsmøter</li> <li>• Bevisst holdning og vurdering av antall elever og studenter som vi kan ta imot</li> <li>• Unngå bruk av vikarer på tvers av kommuner og kohorter</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informasjonsflyt til ansatte, pårørende og brukere</li> </ul>	Kan bli bedre på kommunikasjon med pårørende. Noe er grunnet pandemi, her er det potensiale.	
<b>8. Økt fokus på pårørende/ brukermedvirkning samt informasjonsbehovet deres.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iverksette tiltak på bakgrunn av pårørendeundersøkelse gjennomført i desember 2020</li> </ul>	Vanskelig grunnet pandemi, har tatt tak i det meste, potensiale her	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forbedringsfokus på informasjon til bruker/pårørende</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resultat fra undersøkelsen tas opp i brukerrådene</li> </ul>		

#### Oversikt over ansattes kompetanseutvikling

2021		
Berge gård	2 fagskole	fullført
	2 ABC perm	fullført
Frivolltun	1 avansert kartlegging	fullført
	1 forbedringsagent	pågående
	2 ABC perm	fullført
	1 videreutdanning høyskole	fullført



Feviktun	1 master i ledelse	pågående
	1 forbedringsagent	pågående
	2 fagskole, velferdsteknologi	fullført
	1 HMS rådgiver	fullført
	1 avansert kartlegging	Fullført
Totalt	14	

## Vurderinger

Enheten startet høsten 2021 et samarbeid med prosjektenheten om investeringsprogrammet i kommunen. Planen er å gjøre om Grom til sykehjem. Arbeidet kom godt i gang, og ved årsskiftet var det flere ledige leiligheter på Grom og planleggingen fortsetter inn i 2022. Grom har ledige leiligheter på grunn av inntaksstopp. Det er viktig å redusere HDO-plasser. Dette er en del av arbeidet med å øke sykehjems plasser iht. rapport eiendomsstrategi for helse- og omsorgssektoren, behandlet i kommunestyret i PS 21/67.

Etter ombygging vil kommunen ha (Grom) 40 nye sykehjems plasser. I dette planlagte prosjektet, er et tett og nært samarbeid med tjenestekontoret svært viktig. Grimstad kommune har et høyt antall HDO'er sammenlignet med andre kommuner, jfr. rapport eiendomsstrategi for helse og omsorg.

Kapasitetsstyring på alle trinn i innsatstrappen er viktig for økonomien. Rett pasient på rett plass, de som trenger høyeste omsorgsnivå kommer på sykehjem og ikke på en heldøgns omsorgsbolig (HDO).

Enheten anser det som viktig fremover å redusere HDO-plasser og øke opp sykehjems plasser knyttet til demografien. Årene som kommer vil utfordre kommunen kraftig med tanke på hvor mange eldre som vil trenge helse- og omsorgstjenester. Innen 2025 skal antall sykehjems plasser økes med 38 plasser.

Enheten har gjennomført en ansettelse gjennom HELT MED-ordningen. Det vises til behandling av HELT MED i kommunestyret i PS 21/65, hvor det ble vedtatt at Grimstad kommune skal bli en HELT MED-kommune. Det har vært flott å kunne bidra til at den ansatte får et mer meningsfullt liv, og enheten får glede av den ansattes gode humør og arbeidsinnsats. Enheten opplever en utfordring med å holde i tråder når det gjelder dette arbeidet, og samtidig øke andel frivillige. Arbeidet blir krevende uten dedikerte personer som har dette som "sin" oppgave.

Bygningsmassen gir utfordringer i driften. Flere steder er det behov for større møterom og pauserom, og noen steder er bygningsmassen stor og kronglete, som igjen utfordrer effektivitet. Dette jobbes med i investeringsprogrammet. Det enheten ser som utfordrende det neste året er:

1. Økonomi i balanse
2. Ombygging av GROM
3. Øke andel heltidsstillinger
4. Aktivitetstilbudet til både beboere og pasienter i HDO og sykehjem