



Grimstad



Årsmelding

2022

Innhold

Visjon og verdier	4	Økonomisk oversikt	18
Visjon: Grimstad – med viten og vilje	4	Bevilgningsoversikt drift	18
Etiske retningslinjer	4	Rammetilskudd	19
Sammendrag	5	Inntekts- og formueskatt	20
Ordførers innledning	6	Eiendomsskatt	20
Politisk organisering og aktiviteter ..	8	Andre generelle inntekter	21
Kommunedirektør	10	Økonomisk oversikt drift	22
Satsingsområder 2015-2027	12	Likestilling og mangfold	24
Næringsutvikling	12	Sykefravær	30
Levekår og folkehelse	12	Internkontroll, HMS, informasjons-	
Kommunen som organisasjon	12	sikkerhet og beredskap	32
Befolkningsutvikling	13	Grimstad – en åpen	
Arbeidsmarkedet	14	og innovativ kommune	40
Klimaregnskapet	15	Investeringer	42
		Status store investeringsprosjekt ...	44

Oppvekstsektoren	50	Samfunn- og miljøsektoren	96
Resultater, inkl. økonomi og sykefravær ...	53	Utvalgte aktiviteter	98
Kvalitet og internkontroll	57	Resultater	100
Tilsyn og forvaltningsrevisjoner	58	Kvalitet og internkontroll	100
Hovedutfordringer	59	Sektorens mål	102
Utvalgte aktiviteter - kort om tjenestene ..	60	Kommunikasjon, kultur og næring 104	
Spesialundervisning og enkeltvedtak til		Økonomi og sykefravær	105
barnehagebarn	64	Kvalitet og internkontroll	106
Investeringsprosjekter	65	Hovedutfordringer	106
Oppsummering	66	Utvalgte aktiviteter	107
Helse- og omsorgssektoren	68	Stab- og støttetjenester	108
Resultater inkl. økonomi og sykefravær ...	72	Organisering	109
Sykefravær	76	Fellesområdet	111
Årsverk	77		
Kvalitet og internkontroll	80		
Tilsyn og forvaltningsrevisjon	81		
Hovedutfordringer	82		
Utvalgte aktiviteter	84		
Oppsummert	93		

Ansvarlig redaktør: Grimstad kommune
Design: Grimstad kommune
Foto: Grimstad kommune, UiA

Grimstad kommunes visjon og verdier

Visjon: Grimstad – med viten og vilje

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

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

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

Etiske retningslinjer

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

Grimstad kommune bygger sin virksomhet på verdiene

- åpenhet
- redelighet
- respekt
- mot

Sammendrag

Årsresultatet er positivt, grunnet langt høyere kommunal andel av nasjonal skatteinngang i 2022, både i opprinnelig budsjett og i revidert nasjonalbudsjett.

Det er et regnskapsmessig mindreforbruk (overskudd) på 28,5 mill kr i 2022. Sum disposisjonsfond er 291,2 mill kr ved årsslutt 2022, men av disse er 46,8 mill kr vedtatt disponert til egne formål (Holviga modulscole 8,6 mill kr, Homborsundveien 8,1 mill kr, lysløype Morholtskogen 2,5 mill kr, med videre), slik at det reelt er 244,3 mill kr disponibelt. Kommunen har tidligere signalisert et mål om disposisjonsfond på mer enn 110 mill kr. Nasjonalt ventes det svakere skatteinngang i kommunene i årene som kommer. Kommunedirektøren anbefaler derfor å bruke av disposisjonsfondene med forsiktighet framover. Grimstad kommune har et netto driftsresultat på + 28,5 mill kr i 2022. Prosentvis mindreforbruk (resultatgrad) er + 1,5 % (landet, utenom Oslo, hadde +2,6 %).

Dette skyldes hovedsakelig følgende forhold:

- Frie inntekter endte 49,5 mill kr høyere enn regulert budsjett.
- Pensjonskostnader/premieavvik ga i 2022-regnskapet en positiv effekt på +6,1 mill kr opp mot budsjettet.
- Sektorene inkludert selvfinans leverer samlet et merforbruk på 46,2 mill kr
- Helse- og omsorgssektoren har et merforbruk på 33,5 mill kr
- Oppvekstsektoren har et merforbruk på 3,1 mill kr

- Samfunns- og miljøsektoren har et merforbruk på 6,4 mill kr
- Stab og støttetjenester har et mindreforbruk på 0,2 mill kr
- Kommunikasjon, kultur og næring har et mindreforbruk på 0,3 mill kr.
- Kommunens fellesområde har et mindreforbruk på 1,8 mill kr
- Selvfinansierende tjenester (VAR) et merforbruk på 5,5 mill kr. På grunn av manglende fondsinndekning får dette resultateffekt i 2022.

Grimstad kommune hadde ved regnskapsavslutningen 31.12.22, en samlet lånegjeld på 2 161 mill kr. Inkludert i denne gjelden ligger formidlingslån fra Husbanken og lån til selvfinansierende tjenester (vann/avløp).

Tilsvarende var lånegjelden 2 005 mill kr per 31.12.21. Den langsiktige lånegjelden (uten pensjonsforpliktelser) i Grimstad utgjør 97,6 % av brutto driftsinntekter, mens lånegjelden for landssnittet, utenom Oslo, er 114,2%. Grimstad kommune har altså lavere lånegjeld enn landssnittet. De frie inntektene er imidlertid også lavere. I 2022 var disse 62 516 kr per innbygger, mens de var på 66 956 kr i landet, utenom Oslo. Selv om forskjellen ikke umiddelbart synes å være så stor, utgjør dette cirka 109 mill kr.

Ordførers innledning

Nå er denne kommunestyreperioden på hell. Vi går inn i en valgkamp og innspurten på dette politiske kollegiet sitt virke, og vi ser tilbake på denne perioden som svært innholdsrik. Det siste året er intet unntak. De politiske sakene til behandling i råd, utvalg og kommunestyret er store i både antall og omfang, og vi har behandlet saker som omhandler generell drift av kommunen, men også saker som gir vekst og utvikling.

2022 var året der Grimstad oppnådde historisk stor befolkningsvekst, både i antall nye innbyggere og i prosent. Prosentvis vokser Grimstad mer enn alle de største kommunene i Norge, og vi er nå landets 50. største kommune målt i innbyggertall. Alt henger som kjent sammen, og en slik vekst medfører vekst i næringsliv, vekst i boligbygging, økt antall elever i skolene og flere barn i barnehagene våre. Infrastruktur som idrettsanlegg, sykkelveier, nye skolebygg og annet følger med, og der har vi fått til god utvikling.

Spesielt gledelig er det at vi nå har lyst ut anbudet på nye Fjære barneskole, med mål om å starte byggeprosessen høsten 2023. Parallelt med dette, så jobbes det også med nye Holviga barneskole, der elevene høsten 2022 gikk over til å bruke brakkeskole som midlertidig skolebygg, til den nye skolen står klar.

I løpet av 2022 har det vært jobbet godt for å sikre overtakelse av Fjæreheia Amfi, og legge til rette for en god drift av denne unike utescenen. Dette har jeg tro på at vil bli et løft for kulturlivet i Grimstad. Sammen med alle gode initiativ, fra kreative og ivrige aktører på kulturfronten, som skaper aktivitet

og tilbud til innbyggere og besøkende, så løftes nå Grimstad opp som kulturby.

Det har også vært jobbet videre med store prosjekter som arbeidet med ny E18 mellom Grimstad og Arendal, og fra Grimstad sin side presses det på for å få igangsatt en reguleringsprosess. Det har vært jobbet godt med å komme videre med industriområdet på Omre, og gang- og sykkelveien til Homborsund. To store og viktige saker som vil igangsettes i løpet av 2023.

Det som imidlertid har gjort størst inntrykk gjennom 2022, er krigen i Ukraina og de mange millioner mennesker som er drevet på flukt fra krigens grusomheter. Mange av dem har også kommet hit til vårt lokalsamfunn i Grimstad. Jeg vil berømme flyktningetjenesten, boligkontoret og Jobbsentralen, som har gjort en formidabel innsats i godt samspill med andre enheter i kommunen og med verdifull bistand fra næringsliv, frivilligheten og innbyggerne. Sammen har de håndtert flyktningestrømmen som kom brått på en fantastisk god måte. Her er det mange som har bidratt med enormt mye. Grimstad kommunes innsats på dette feltet trekkes frem i mange sammenhenger, og det skal vi være stolte av. Vi forbereder oss på å ta imot et stort antall flytninger også i 2023.

Vi har mange dyktige ansatte i Grimstad kommune, som hver dag bidrar til at kommunen kan levere gode tjenester til våre innbyggere. Takk til alle dere som hver dag står på, og jobber for at innbyggere i alle aldre skal ha en god kommune å bo og leve i.

Takk også til mine politiske kolleger, som har bidratt til et godt samarbeidsklima i råd og utvalg, med respekt for hverandres ulike meninger og politiske ideologier. Det gjør mulighetene for gode og konstruktive debatter bedre, og jeg tror vi med det fatter bedre beslutninger, til det beste for kommunen vår. Nå ser jeg frem til en hyggelig valgkamp med de politiske sakene i fokus.

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

Vi står foran store utfordringer - og vi står foran store muligheter. Jeg har tro på Grimstad, og på at vi skal lykkes med våre visjoner.

Beate Skretting

Ordfører



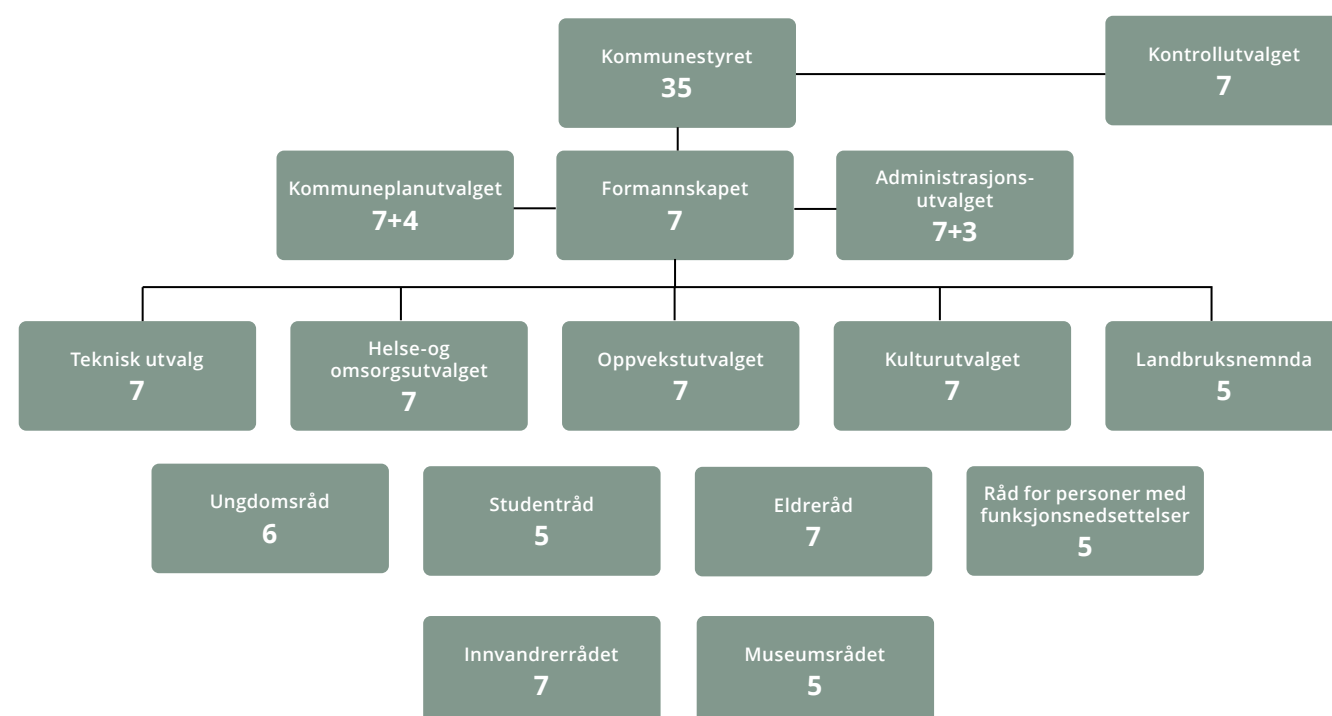
Politisk organisering og aktiviteter

Grimstad kommune er politisk organisert etter formannskapsmodellen. Dette er hovedmodellen i kommuneloven, og innebærer at formannskapet velges av kommunestyret etter partienes forholds-vise representasjon i kommunestyret.

Kommunestyret har 35 medlemmer og er det øverste organet i kommunen. Kommunestyret har det øverste tilsyn med den kommunale forvaltningen, og kan forlange enhver sak lagt frem for seg til orientering eller avgjørelse. Formannskapet har sju medlemmer, og har blant annet ansvar for økonomiplan og årsbudsjett, investeringer og finansforvaltning, samt eierstyring av selskaper og foretak.

Kommunestyret har opprettet fire hovedutvalg:

- Helse- og omsorgsutvalget
- Oppvekst- og utdanningsutvalget
- Teknisk utvalg
- Kulturutvalget



Kommunestyret var samlet 13 ganger i 2022 (inklusive 2 temamøter og 1 informasjonsmøte), mot 10 ganger i 2021. Formannskapet var samlet 13 ganger i 2022 (inklusive 2 e-postmøter, 1 arbeidsmøte, 1 felles formannskapssamling for Østre Agder og 1 felles formannskapssamling med Kristiansand), mot 15 ganger i 2021. Kommuneplanutvalget møttes 8 ganger i 2022, mot 7 ganger i 2021. Mens administrasjonsutvalget møttes 5 ganger i 2022, mot 6 ganger i 2021.

Teknisk utvalg hadde 11 møter i 2022 (inklusive 1 temamøte), som er 1 møte mer enn i 2021. Helse- og omsorgsutvalget hadde 9 møter i 2022 (inklusive 1 temamøte), mot 8 møter i 2021. Oppvekst- og utdanningsutvalget hadde 8 møter i 2022, noe som er likt som i 2021. Kulturutvalget møttes 9 ganger i 2022 (inklusive 1 e-postmøte), mot 8 ganger i 2021.

Eldrerådet møttes 9 ganger i 2022 (inklusive 1 orienteringsmøte og 1 temamøte), mot 8 ganger i 2021. Råd for personer med funksjonsnedsettelse møttes 8 ganger i 2022 (inklusive 1 temamøte), som er det samme antall møter som i 2021. Studentrådet møttes 8 ganger i 2022 (inklusive 1 temamøte), som er det samme antall møter som i 2021. Ungdomsrådet møttes 7 ganger i 2022, mot 8 ganger i 2021. Innvandrerrådet møttes 7 ganger i 2022 som er det samme som i 2021.

Kommunedirektør

2022 - vekst og usikkerhet

Det begynner å bli lenge siden landet og kommunen har opplevd et forholdsvis normalt år. Også 2022 var et år som det er vanskelig å sammenligne med tidligere år. Koronapandemien nådde sin topp i starten av året. Kommunen fikk da et rekordhøyt sykefravær, og greide med nød og neppe å holde tjenestene i gang. Samtidig var resten av året preget av gjenåpning etter pandemien. Det var svært mye som skulle tas igjen av det som hadde stått stille gjennom pandemien. Kommunen fikk rekordlavt sykefravær i august, og det var svært høy produksjon gjennom høsten.

Kommunens innbyggere, tjenester og økonomi ble sterkt preget av Russlands krigføring i Ukraina. Kommunen omstilte seg svært raskt fra å skulle ta imot ca 30 flyktninger til at vi tok imot 158, de aller fleste fra Ukraina. Det ble gjort en fantastisk innsats både i tjenestene og hos Grimstads innbyggere med å ta imot, bosette og ivareta alle flyktningene.

Krigen påvirket økonomien ved at strømprisene eksploderte, inflasjonen og rentene skjøt i været og verdens forsyningskjeder ble forstyrret. For kommunen hadde det i tillegg stor betydning at det var eksepsjonelt god skatteinntang som følge av endrede skatteregler for utbytte, og i deler av året var det usikkerhet rundt kompensasjon for koronautgifter. Samlet sett endte skatteinntektene så høyt at de mer enn dekket en negativ utvikling i kommunens driftsutgifter, og kommunen fikk derfor et positivt resultat på knapt 30 millioner kroner.

Det er bekymringsfullt at behovet for helse- og omsorgstjenester og de tilhørende utgiftene økte i stadig høyere takt gjennom året. Sektoren har gjort en formidabel jobb med å levere forsvarlige tjenester med et høyt fokus på kvalitet gjennom perioder med særdeles høyt press. Men kommunen vil ikke være i stand til å fortsette å øke tjenestene innen helse og omsorg i denne takten, verken økonomisk, bygningsmessig eller personellmessig. Driften er ikke økonomisk bærekraftig, og merforbruket på 33 millioner kroner i helse og omsorg i 2022 vil i 2023 føre til omstillinger, omprioriteringer og reduksjon av tjenestekvaliteten i hele kommunen. Dette er krevende å kommunisere til innbyggerne.

Jeg vil berømme de ansatte som har levert kommunens tjenester i 2022. Det har vært et høyt arbeidspress og mange oppgaver som skulle gjennomføres og innhentes etter pandemien. Det har vært levert svært bra under press, og Grimstads innbyggere har fått gode tjenester.

Det er svært positivt at det i 2022 var en rekordhøy vekst i antall innbyggere i Grimstad med over 500 nye innbyggere. Kommunen har lyktes i å være attraktiv for bosetting og næring. Tilgangen til arbeidsmarkedene i både Arendal og Kristiansand er gunstig, og det er verdt å merke seg at Grimstad i 2022 hadde en betydelig større folkevekst i antall personer enn Arendal. Befolkningsveksten skaper imidlertid press i boligmarkedet, og det medfører også behov for å oppskalere tjenester.

På regionalt plan er arbeidet med batterifabrikk i Arendal med tilhørende innovasjonssenter ved Campus Grimstad viktig. Dette gir nye muligheter for Grimstad, og det har vært svært passende at det har vært arbeidet med utviklingen av en ny kommuneplanens samfunnsdel. Sammen med det påfølgende arbeidet med revisjon av arealdelen vil kommunen sette ny kurs mot framtidens lokalsamfunn.

Kommunestyret har i 2022 håndtert stor usikkerhet og behov for nye grep på en konstruktiv og framtidsrettet måte. Når kommunen inn i 2023 er i gang med et omfattende forebyggende arbeid for å ivareta dagens og framtidens unge, og samtidig forbereder arealplaner for framtidig befolknings- og næringsvekst, ligger det til rette for at kommunen vil kunne få en positiv utvikling de nærmeste årene.

Grimstad 31. mars 2023

Magnus Mathisen
Kommunedirektør



Satsingsområder i kommuneplan 2015-2027

Næringsutvikling

Grimstad har en sysselsettingsutvikling som er bedre enn landssnittet

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

Universitetsbyen Grimstad er en anerkjent universitetsby

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

Levekår og folkehelse

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

Kommunen som organisasjon

Grimstad er en åpen, innovativ kommune

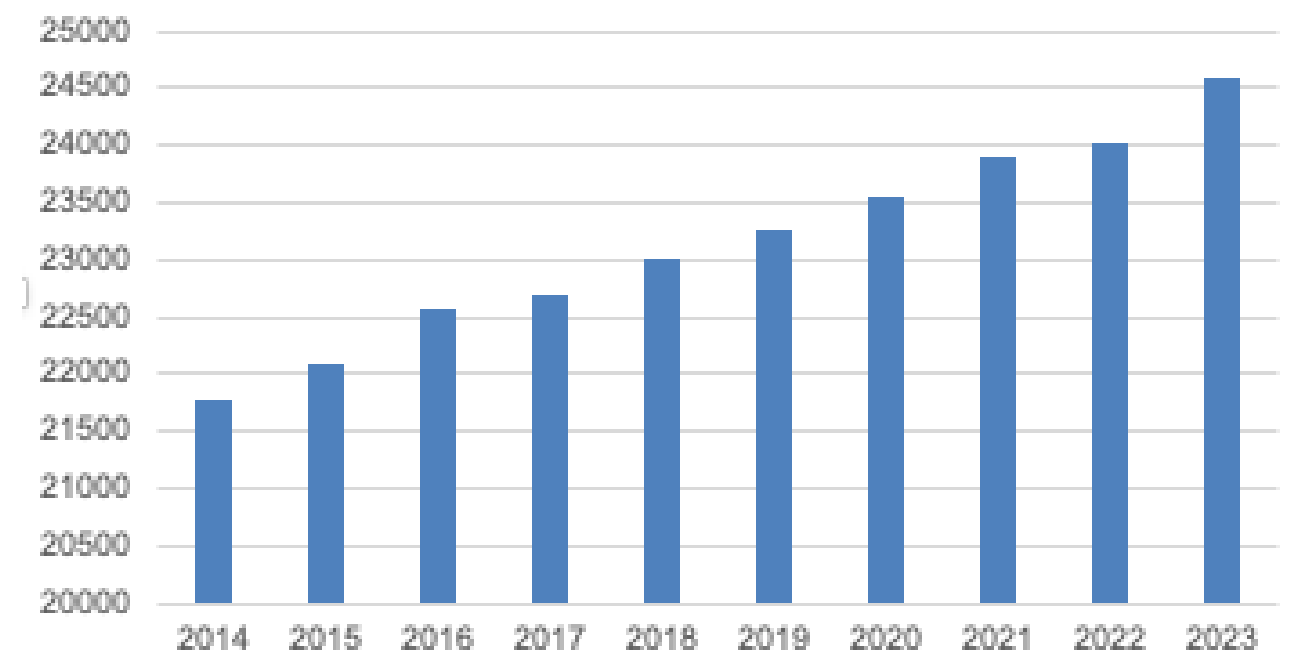
- Grimstad kommune har folkevalgte og ansatte med høy etisk standard
- Grimstad kommune forvalter sine kapitalressurser på en god måte
- Grimstad er en innovativ kommune
- Grimstad kommune har tjenester med kvalitet over landssnittet
- Grimstad kommune har kompetente medarbeidere som trives på jobb
-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

Befolkningsutvikling

I januar var det registrert 24.587 innbyggere i Grimstad kommune. Antallet innbyggere økte med 570 (+2,37%), og det er den største befolkningsveksten vi har hatt noensinne, både prosentvis og i absolutte tall.

Det er bare Kristiansand som har fått flere nye innbyggere enn Grimstad i hele Agder. Og prosentvis har vi sterkere vekst enn både Kristiansand, Arendal og Oslo, Agder og landet under ett. Dette er en historisk stor vekst for Grimstad.

Befolkning 1. januar



Arbeidsmarkedet

Det er fortsatt lav ledighet i Agder og Grimstad, arbeidsmarkedet er stramt og det oppleves krevende å rekruttere arbeidskraft i flere næringer. I Agder er ledigheten høyest for de mellom 20 og 30 år. Det er flest ledige stillinger innenfor helse, pleie og omsorg, bygg- og anlegg og butikk- og salgsarbeid.

Ved utgangen av desember 2022 var det registrert 208 helt ledige arbeidssøkere i kommunen, tilsvarende 1,8 % av arbeidsstyrken. Tilsvarende tall på samme tid i 2021 var 239 personer, det tilsvarte 2 % av arbeidsstyrken. Antall delvis ledige og antall arbeidssøkere på tiltak i kommunen var ved slutten av 2022 på henholdsvis 115 og 43 personer. På samme tid i fjor var tallene på dette henholdsvis 168 og 64 personer.

Oppsummert for Grimstad viser arbeidsmarkeds-tallene en positiv utvikling i 2022. Også i 3. tertial 2022 var utviklingen positiv, med et synkende antall arbeidsledige. Hvis man ser samlet på hele gruppen med arbeidssøkere (andel personer på tiltak og helt og delvis ledige), er det lav ledighet og stor etterspørsel etter arbeidskraft med rett kompetanse.

I Agder samlet viser tallene ved slutten av desember 2022 1,8 % helt ledige og 0,9 % delvis ledige. Det er en forbedring fra 2021, da tallene var henholdsvis 2 % helt ledige og 1,3 % delvis ledige.

Redusert arbeidsledighet gir positive utslag i kommuneøkonomien, med økte skatteinntekter og reduserte kostnader.

Klimaregnskapet

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

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

Nivå 3 er indirekte utslipp fra kilder som kommunen ikke har kontroll over, men som likevel er et resultat av kommunens aktivitet. Eksempler på dette er utslipp knyttet til jobbreiser og utslipp fra leverandører.

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

Grimstad kommune har ført klimaregnskap siden 2010, og det gir oss mulighet til å sammenligne tall tilbake i tid. Dette forenkler arbeidet ved å konkretisere tiltak, som vil være med på å begrense fotavtrykket til kommunen.

Tabell 3.0 Er en oversikt over klimaregnskapet til Grimstad kommune for 2022.

Post	Kategori	Beskrivelse	Enhet	Forbruk	Faktor	Fotavtrykk
1	Drivstoff egne transportmidler	Diesel, store biler/ maskiner	liter	153 000	3099	474
2	Drivstoff egne transportmidler	Diesel/bensin små biler	liter	53 000	2966	157
3	Drivstoff private kjøretøy i tjeneste	Små biler	km	499 432	199	99
4	Fyringsolje/parafin	Oljekjeler	liter	0	2760	0,2
5	Propan	Undervarme fotballbane	kg	0	3000	0
Sum direkte utslipp (Scope 1)						730,2
6	Elektrisitet (Med opprinnelsesgaranti)	Oppvarming, gatelys, teknisk	kWh	22864229	0	0
7	Elektrisitet	Undervarme fotballbane	kWh	21 032	211	4,8
Sum indirekte utslipp innkjøpt energi (Scope 2)						
8	Flyreiser	Kun innenlands	km	0	284	0
9	Togreiser	Langdistanse	km	0	25	0
10	Bussreiser	Langdistanse	km	0	52	0
Sum indirekte utslipp (Scope 3)						0
Sum utslipp (totalt)						735

Tabell 4.0 Er en oversikt som sammenligner fotavtrykket til Grimstad kommune fra 2013 til 2022.

Post	Kategori	Beskrivelse	Enhet	Fotavtrykk 2013	Fotavtrykk 2014	Fotavtrykk 2015	Fotavtrykk 2016	Fotavtrykk 2017	Fotavtrykk 2018	Fotavtrykk 2019	Fotavtrykk 2020	Fotavtrykk 2021
1	Drivstoff egne transportmidler	Diesel, store biler/maskiner	liter	394,2	396,23	386,27	422	383	409	405	395	474
2	Drivstoff egne transportmidler	Diesel/bensin små biler	liter	172,5	211,8	230,1	220,2	239,2	248	170	193	157
3	Drivstoff private kjøretøy i tjeneste	Små biler	km	92,5	98,14	105,45	103,6	119	135	125	96	99
4	Fyringsolje/parafin	Oljekjeler	liter	51,1	94,7	74,24	48,7	69	35	19,3	0,2	0,2
5	Propan	Undervarme fotballbane	kg	174,1	81,09	89,07	72,6	0	0	0	0	0
Sum direkte utslipp (Scope 1)				884,4	881,96	885,13	867,1	810,2	827	719,3	684,2	730,2
6	Elektrisitet (Med opprinnelsesgaranti)	Oppvarming, gatelys, teknisk	kWh	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7	Elektrisitet	Undervarme fotballbane	kWh	6,7	5,7	5,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8
Sum indirekte utslipp innkjøpt energi (Scope 2)				6,7	5,7	5,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8
8	Flyreiser	Norden	km	23	14,2	14,2	14,2	14,2	14,2	14,2	0	0
9	Togreiser	Langdistanse	km	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0	0
10	Bussreiser	Langdistanse	km	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0	0
Sum indirekte utslipp (Scope 3)				23,7	14,9	14,9	14,9	14,9	14,9	14,9	0	0
Sum utslipp (totalt)				914,8	902,56	905,83	886,8	829,9	846,7	739	689	735

Tallene viser en nedgang i CO2-utslipp i klimaregnskapet til Grimstad kommune. De store maskinene som kommunalteknisk bruker, rapporterer også veldig likt forbruk fra år til år. Forholdet som bestemmer forbruket, er ofte snømengde. Dette medfører økt bruk av maskiner for å fjerne snøen og dermed mer forbruk av drivstoff som igjen betyr mer utslipp av CO2. I 2022 var det en vinter med en del nedbør i form av snø. Det var vinter over en lengre periode og dette medførte noe mer brøyting og strøing, dermed en liten økning av drivstofforbruk på kommunale kjøretøy i teknisk sektor.

Vi har en nedgang i bruk av egne transportmidler. Klimaregnskapet 2022, viser at det er en relativt stor reduksjon i utslipp fra helse- og omsorgssektoren, og kjøp og bruk av elbiler er hovedsak grunnen til nedgang av CO2-avtrykket. De ansatte har gode erfaringer med elbilene og disse blir valgt fremfor fossile biler grunnet kjørekomfort.

Kilometergodtgjørelsen har vært ganske stabil de siste årene. Videre arbeid med å motivere ansatte til å sykle eller ta i bruk kollektivtransport kan være med på å senke disse tallene, og pandemien førte til mindre kjøregodtgjørelse. Vi ser en økning igjen etter at denne har avtatt, og dermed har det blitt mer møtevirksomhet igjen.

Det som har vært litt problematisk med klimaregnskapet, er at forskjellige personer har rapport data de forskjellige år. Dette betyr at feilkilden kan være ganske stor på diverse tall. Tall fra tidligere regnskap har blitt endret og oppdatert med korrekte tall. Dette vises i tabell 4.0 som sammenligner utslippene fra 2013 til 2015.

Grunnen til at jeg har fjernet 2011 og 2012 er at feilmarginene i disse klimaregnskapene har, etter all sannsynlighet, vært stor. Forskjellige personer har rapportert på ulike måter. Dette gjør at feilmarginen har blitt stor.

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

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

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

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

Økonomisk oversikt

Bevilgningsoversikt drift

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

	Regnskap 2022	Reg budsjett 2022	Avvik 2022	Budsjett 2022	Regnskap 2021
Rammetilskudd	-663 876	-726 169	-62 293	-702 566	-706 113
Inntekts- og formuesskatt	-873 214	-761 434	111 780	-709 316	-732 952
Eiendomsskatt	-72 695	-72 450	245	-72 450	-71 422
Andre generelle driftsinntekter	-61 498	-53 159	8 339	-30 896	-53 657
Sum generelle driftsinntekter	-1 671 283	-1 613 212	58 071	-1 515 228	-1 564 144
Sum bevilgninger drift, netto	1 581 413	1 541 195	40 218	1 429 781	1 409 363
Avskrivinger	91 357	90 716	641	85 721	83 895
Sum Netto Driftsutgifter	1 672 770	1 631 911	40 859	1 515 502	1 493 258
Brutto Driftsresultat	1 487	19 014	-17 527	274	-70 887
Renteinntekter	-34 149	-15 366	-18 783	-14 866	-18 368
Utbytter	-23 042	-11 487	-11 555	-11 487	-10 834
Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler	4	-	4	-	-
Renteutgifter	52 299	51 371	928	48 056	37 086
Avdrag på lån	66 270	66 169	101	66 169	69 576
Netto Finansutgifter	61 382	90 687	-29 305	87 872	77 460
Motpost avskrivinger	-91 357	-90 716	-641	-85 406	-83 895
Netto driftsresultat	-28 488	18 670	-47 158	2 740	-77 322
Disponering eller dekning av netto driftsresultat	-	-	-	-	-
Overføring til investering	2 563	-6 750	9 313	-6 750	1 794
Avsetninger til bundne driftsfond	9 311	41 055	-31 744	35 907	19 222
Bruk av bundne driftsfond	-18 475	-41 533	23 058	-33 336	-19 006
Avsetninger til disposisjonsfond	49 414	7 784	41 630	7 784	90 500
Bruk av disposisjonsfond	-14 325	-19 226	4 901	-6 345	-14 686
Dekning av tidligere års merforbruk	-	-	-	-	-
Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat	28 488	-18 670	47 158	-2 740	77 824
Fremført til inndekning i senere år	-	-	-	-	502

Rammetilskudd

Rammetilskudd-posten består av tre elementer; rammeoverføringer, skjønnstilskudd og inntektsutjevning skatt.

I budsjettet for 2022 ble det lagt til grunn et rammetilskudd på 702,6 mill kr, fordelt på et rammetilskudd på 607,6 mill kr og en inntektsutjevning på 95 mill kr. Forutsetningene for disse størrelsene var forslag til statsbudsjett, som ble lagt frem av regjeringen i oktober 2021. De forutsetningene som ble lagt til grunn skulle vise seg å ikke holde gjennom året, og det har vært til dels store endringer i de sentrale overføringene til kommunen.

Allerede tidlig på året viste det seg at skatteinntektene til kommunene var langt høyere enn hva som var lagt til grunn i statsbudsjettet. Den økte skatteinngangen medførte at det ble gjort store endringer i kommunens finansiering i forbindelse med revidert nasjonalbudsjett (RNB), som ble lagt frem i mai 2022. På grunn av den enorme skatteinngangen foreslo regjeringen å la kommunene beholde bare deler av de økte skatteinntektene. Rammetilskuddet til kommunene ble kraftig redusert, men da en del mindre enn hva veksten i de anslåtte skatteinntektene.

I 1. tertialrapport vedtok kommunestyret en relativ omfattende endring av de frie inntektene. Rammetilskuddet ble redusert med 36,8 mill kr, mens skatteinntektene og inntektsutjevningen ble oppjustert med henholdsvis 52,1 og 16,6 mill kr.

Samlet sett var dette med å øke kommunens frie inntekter med cirka 32 mill kr. I tillegg ble det vedtatt i RNB å kompensere kommunene med økte sosialutbetalinger, grunnet historisk høye strømpriser. Grimstad kommune fikk i den forbindelse en ekstra bevilgning på 1,3 mill kr.

Det hersket lenge stor usikkerhet knyttet til hvordan regjeringen ville håndtere den store koronabølgen som traff landet like før årsskiftet 2021/2022. Denne bølgen påførte kommunene svært høye ekstrakostnader. Først i månedsskiftet november/desember kom signalene på hvor mye regjeringen la på bordet for å dekke merkostnadene kommunene hadde måtte dekke. Det endelige resultatet viste at Grimstad kommune fikk en ekstra rammeoverføring knyttet til pandemien på hele 37,5 mill kr.

Rammetilskuddet og skjønnsmidler fra staten havnet med et tilskudd på 611,86 mill kr, noe som var 1,67 mill kr lavere enn budsjett.

Inntektsutjevningen er en funksjon av forholdet mellom nasjonal og lokal skatteinngang. I det opprinnelige budsjettet ble det kalkulert med en inntekt på 95 mill kr på denne posten, posten ble justert opp med 16,6 mill kr etter vedtak i 1. tertial rapport. Det endelige resultatet endte på en overføring på 51 mill kr. Det gir en mindre inntekt i forhold til budsjett på 60,6 mill kr. Årsaken til det store «tapet» her, er at Grimstad kommune hadde svært gode skatteinntekter i 2022.

Inntekts- og formueskatt

I statsbudsjettet for 2022 la regjeringen til grunn en negativ utvikling i skatteinntektene fra 2021 på 2,3 %. I kommunens budsjett for 2022 var det dette som ble lagt til grunn. Det ble opprinnelig budsjettert med skatteinntekter på 709,3 mill kr i 2022. Det viste seg tidlig på året at regjeringen hadde bommet grovt på sine anslag på skatteinntektene for 2022. I forbindelse med revidert nasjonalbudsjett (RNB), oppjusterte regjeringen skatteanslaget for 2022 kraftig, fra en negativ utvikling hevet de anslaget til en vekst på 6,7 %. Denne justeringen ble det tatt høyde for i 1. tertialrapport, der skatteanslaget for kommunen ble hevet med hele 52,1 mill kr. Det justerte budsjettet på skatt var da på 761,4 mill kr. 31.12.2022 viste den nasjonale skatteinngangen en vekst på hele 12,7 %, eller 29 mrd kr høyere enn 2021. Den lokale skatteinngangen endte på 873,2 mill kr, eller en vekst på 19,1 % i forhold til skatteinngangen i 2021.

Den kraftige veksten i skatteinntekter skyldes i all hovedsak en omlegging av beskatningen av utbytte. Omleggingen medførte at mange privatpersoner tok ut midler fra selskaper, for å unngå fremtidige høyere beskatning. Dette må anses som en isolert hendelse, og vil medføre en betydelig nedgang i skatteinntektene i 2023 i forhold til 2022 nivået.

Eiendomsskatt

Eiendomsskatteinntekten endte på 72,7 mill kr i 2022. Det er en økning på 1,3 mill kr sammenliknet med 2021. Budsjettet var på 72,5 mill kr og posten har en merinntekt på 0,2 mill kr. Økningen skyldes volumvekst, eiendomsskattesatsen har vært den samme i 2022 som i 2021.

Andre generelle inntekter

Hovedinntekten i denne samleposten er integreringstilskuddet og rentekompensasjoner innenfor ulike områder, men posten består også av andre mindre overføringer og tilskudd som er fordelt ut på spesifikke tiltak.

Integreringstilskuddet ble betydelig høyere enn opprinnelig budsjettert, dette skyldes krisen som oppsto i forbindelse med krigen i Ukraina. I budsjettet som ble vedtatt desember 2021 var det lagt inn en forutsetning om bosetting av 27 flyktninger, det ville gitt et tilskudd på 25,4 mill kr. Etter at krigen brøt ut ble Grimstad anmodet om å bosette vesentlig flere flyktninger, ved året slutt var det bosatt 155. Det samlede integreringstilskuddet endte på 53,2 mill kr. Merkostnaden bosettingen av flyktninger fra Ukraina medførte, ble fortløpende kontert på et nyopprettet prosjektnummer, merkostnadene ute i organisasjonen ble fortløpende kompensert på de enhetene/avdelingene kostnadene ble ført.

Samlet sett ble det ført 18,9 mill kr i kostander på bosetting av flyktninger. Integreringstilskuddet viser en merinntekt i forhold til justert budsjett på 8,9 mill kr.

Rentekompensasjonsordningen var et tiltak Stortinget hadde for en del år siden, for å stimulere til investeringer innen områdene; skole og svømmehaller, kirkeordningen og omsorgsboliger/sykehjem. Det var budsjettert med 4,6 mill kr på disse ordningene, den endelige inntekten havnet på 4,2 mill kr. Etter hvert som årene går, vil disse kompensasjonene gradvis bli nedjustert.

Økonomisk oversikt drift for Grimstad kommune

	Regnskap 2022	Reg budsjett 2022	Avvik 2022	Budsjett 2022	Regnskap 2021
Rammetilskudd	-663 876	-726 169	-62 293	-702 566	-706 113
Inntekts- og formuesskatt	-873 214	-761 434	111 780	-709 316	-732 952
Eiendomsskatt	-72 695	-72 450	245	-72 450	-71 422
Andre skatteinntekter	-237	-205	32	-205	-237
Andre overføringer og tilskudd fra staten	-61 261	-52 954	8 307	-30 691	-53 420
Overføringer og tilskudd fra andre	-302 514	-274 190	28 324	-159 771	-299 400
Brukerbetalinger	-49 705	-54 849	-5 144	-52 833	-47 839
Salgs- og leieinntekter	-139 618	-129 855	9 763	-129 833	-126 159
Sum driftsinntekter	-2 163 119	-2 072 106	91 013	-1 857 665	-2 037 543
Lønnsutgifter	1 057 230	1 060 244	3 014	913 830	987 555
Sosiale utgifter	257 117	252 884	-4 233	248 891	222 950
Kjøp av varer og tjenester	619 936	555 557	-64 380	530 917	556 006
Overføringer og tilskudd til andre	139 187	131 405	-7 782	78 581	116 272
Avskrivninger	91 357	91 031	-326	85 721	83 895
Sum driftsutgifter	2 164 827	2 091 121	-73 706	1 857 940	1 966 678
Brutto driftsresultat	1 708	19 014	17 307	274	-70 865
Renteinntekter	-34 149	-15 366	18 783	-14 866	-18 368
Utbytter	-23 042	-11 487	11 555	-11 487	-10 834
Gvinster og tap på finansielle omløpsmidler	-	-	-	-	-
Renteutgifter	52 299	51 056	-1 244	48 056	37 086
Avdrag på lån	66 270	66 169	-101	66 169	69 576
Netto finansutgifter	61 378	90 372	28 994	87 872	77 460
Motpost avskrivninger	-91 357	-90 716	641	-85 406	-83 895
Netto driftsresultat	-28 272	18 670	46 942	2 740	-77 300
Disponering eller dekning av netto driftsresultat	-	-	-	-	-
Overføring til investering	2 563	-6 750	-9 313	-6 750	1 794
Avsetninger til bundne driftsfond	9 311	41 055	31 745	35 907	19 222
Bruk av bundne driftsfond	-18 349	-41 533	-23 184	-33 336	-19 006
Avsetninger til disposisjonsfond	49 414	7 784	-41 630	7 784	90 500
Bruk av disposisjonsfond	-14 325	-19 226	-4 901	-6 345	-14 686
Dekning av tidligere års merforbruk	-	-	-	-	-
Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat	28 614	-18 670	-47 284	-2 740	77 824
Fremført til inndekning i senere år	342	-	-342	-	524

Driftsinntektene ligger samlet 91 mill kr over regulert budsjett. Rammetilskuddet er 62,3 mill kr lavere enn budsjettet, og det skyldes lavere inntektsutjevning skatt. Inntekts- og formuesskatt er 111,8 mill kr høyere enn budsjettet. Dette skyldes høyere kommunevis andel av skatteinngang i landet enn anslått av staten.

Overføringer og tilskudd fra andre ligger 8,3 mill kr høyere enn regulert budsjett og de største postene gjelder overføringer fra staten. Her føres både tilskudd til ressurskrevende tjenester og her er tiltaksmidler knyttet til pandemien ført. I tillegg kommer diverse tilskudd fra direktorater og statsforvalter.

Sammenliknet med 2021 er driftsinntektene økt med 126 mill kr.

Driftsutgiftene har et negativt avvik mot regulert budsjett på 73,9 mill kr. Kjøp av varer og tjenester har merforbruk på 64,5 mill kr og overføringer og tilskudd til andre har et merforbruk på 7,8 mill kr. Kompensasjonen for økte koronaskostnader er budsjettregulert som overføringer og kompenserer noe av avviket på kjøp av varer og tjenester.

Sammenliknet med 2021 er driftskostnadene økt med 198 mill kr. Netto finansutgifter er 29 mill kr lavere enn budsjettet. Renteinntektene er 18,8 mill kr høyere enn budsjettet, mens rentekostnaden er 1,2 mill kr høyere enn regulert budsjettet. Utbytter har en merinntekt på 11,6 mill kr og skyldes økt utbytte Agder energi. Avdrag på lån er 0,1 mill høyere enn regulert budsjett. Avdragene til Grimstad kommune er redusert fra 69,6 mill kr i 2021 til 66,3 mill kr i 2022.

Sammenliknet med 2021 er nettofinansutgifter redusert med 16,1 mill kr. Hovedårsaken til dette er merinntekter på utbytte. For mer informasjon om finanskostnadene henvises det til finansvedlegget.

KOSTRA-og effektivitetsanalyse

Oppsummering KOSTRA- og effektivitetsanalyse. Grimstad kommune 2022. Kilde: KOSTRA/KDD, beregninger ved TF

Tjenesteområde	Mer-/mindreforbruk 2022 (mill. kr) sammenlignet med		
	Landsgjennomsnittet	«Normert nivå»	«Normert og inntektsjustert nivå»
Barnehage	-11,6	-20,5	-4,4
Administrasjon	-35,7	-30,6	-22,4
Landbruk	-0,7	0,3	0,5
Grunnskole	-8,2	-36,6	-10,9
Pleie og omsorg	-21,2	18,5	53,9
Kommunehelse	-13,8	-10,2	-4,6
Barnevern	-10,9	-11,4	-6,8
Sosialtjeneste	-4,9	-2,8	2,9
Sum	-107,0	-93,1	8,2

Telemarksforskning har på oppdrag av Grimstad kommune utarbeidet en KOSTRA- og effektivitetsanalyse som skal illustrere hvordan kommunens ressursbruk på sentrale tjenesteområder harmonerer med kommunens økonomiske rammebetingelser, dvs. vi tar hensyn til både beregnet utgiftsbehov og reelt inntektsnivå (målt som korrigerte frie inntekter). Grimstad kommune, på de sentrale tjenesteområdene som inngår i inntektssystemet, hadde mindreforbruk i forhold til landsgjennomsnittet på 107,0 mill. kr i 2022. Da er det ikke hensyntatt verken for at kommunen hadde et lavere beregnet utgiftsbehov enn «gjennomsnittskommunen» (ca. 0,7 prosent i 2022), eller at kommunen hadde et inntektsnivå som lå ca. 6 prosent under landsgjennomsnittet (tilsvarende om lag 101,3 mill. kr).

Beregningene viser at Grimstad kommune samlet sett hadde merutgifter på 8,2 mill. kr i forhold til kommunens «normerte og inntektsjusterte utgiftsnivå» i 2022.

Til sammenlikning hadde Grimstad kommune et mindreforbruk på i underkant av 2,5 mill kroner i 2021. Det betyr at Grimstad kommune har drevet økonomisk mindre effektivt i 2022 sammenliknet med 2021. For ytterligere kommentarer henvises det til vedlegg «KOSTRA og effektivitetsanalyse 2022»

Likestilling og mangfold

Lovens og myndighetenes mål

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

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

Kommunens ansatte

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

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

Grimstad kommune har per 31.12.2022 1694 fast ansatte, som dekker 1 413 årsverk, med en kvinneandel på 77%.

Kjønnsbalanse etter sektor

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

Grimstad kommune har en utfordring i å øke andelen av menn i oppvekstsektoren og i omsorgsyrkene. På nasjonal basis blir det stadig flere kvinnelige ledere, spesielt i mellomstadiet. I Grimstad er kvinnelige ledere i flertall på alle nivå.

Kjønnsbalanse etter sektor i %	2020		2021		2022	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Grimstad totalt	23	77	22	78	23	77
Støttefunksjoner	42	58	30	70	43	57
Helse og omsorg	15	85	15	85	16	84
Kultur og oppvekst	18	82	18	82	16	84
Samfunn og miljø	67	33	67	33	69	31
Ledernivå	38	62	37	63	39	61

Stillingsstørrelse

Antall ansatte med deltidsstillinger i kommunen er fortsatt stor, men arbeidet med heltidskultur ser ut til å føre utviklingen i ønsket retning. Per 1. desember 2021 arbeidet 50,0% av de ansatte i Grimstad i 100% stilling.

Pr. 1. desember 2022 er andelen ansatte i 100% stilling kommet opp i 51,9%. Blant kvinner har andelen i 100% stilling i samme periode økt fra 44,6% til 46,5%.

Tabell stillingsstørrelse fra KS statistikk

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

Stillingsstørrelse per ansatt	Kjønn	Årstall 2020		2021		2022	
		Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent
0 - 24,9%	Kvinner og menn	132	7,9	124	7,6	113	6,8
	Kvinner	104	8,0	98	7,9	83	6,5
	Menn	28	7,5	26	7,0	30	7,7
25 - 49,9%	Kvinner og menn	111	6,6	91	5,6	96	5,8
	Kvinner	90	6,9	71	5,7	75	5,9
	Menn	21	5,6	20	5,3	21	5,4
50 - 74,9%	Kvinner og menn	336	20,1	330	20,4	295	17,7
	Kvinner	300	23,2	293	23,5	259	20,3
	Menn	36	9,6	37	9,9	36	9,2
75 - 99,9%	Kvinner og menn	300	18,0	265	16,3	298	17,9
	Kvinner	263	20,3	229	18,4	264	20,7
	Menn	37	9,9	36	9,6	34	8,7
100%	Kvinner og menn	791	47,4	811	50,0	864	51,9
	Kvinner	538	41,5	556	44,6	593	46,5
	Menn	253	67,5	255	68,2	271	69,1

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

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse for kommunens ansatte er 81% (KS PAI-register). Flere av de ansatte har kombinerte stillinger, dvs. flere stillinger innen kommunen, men i ulike enheter.

I tabellen under vil slike stillingskombinasjoner være slått sammen i kolonnesettet 'Ansatte' slik at den ansattes samlede stillingsstørrelse ligger til grunn for beregningen.

Antall stillinger, ansatte og årsverk. Tall per 01.12.2022. Kilde: KS' PAI-register

Sektor	Heltid/deltid	Stillinger				Ansatte		
		Antall stillinger	Andel av stillinger i sektoren	Gjennomsnittlig størrelse på stilling		Andel av ansatte i sektoren	Stillingsstørrelse per ansatt	Ansatte
Alle	Alle	1815		74%			81%	1666
	Deltid	984	54%	52%		48%	60%	802
	Heltid	831	46%	100%		52%	100%	864
Administrasjon	Alle	65		97%			97%	65
	Deltid	6	9%	63%		9%	63%	6
	Heltid	59	91%	100%		91%	100%	59
Undervisning	Alle	533		72%			85%	451
	Deltid	292	55%	49%		45%	66%	203
	Heltid	241	45%	100%		55%	100%	248
Barnehager	Alle	88		80%			84%	83
	Deltid	41	47%	56%		39%	60%	32
	Heltid	47	53%	100%		61%	100%	51
Helse/pleie/omsorg	Alle	892		71%			75%	845
	Deltid	574	64%	55%		61%	59%	515
	Heltid	318	36%	100%		39%	100%	330
Samferdsel og teknikk	Alle	117		84%			86%	115
	Deltid	26	22%	28%		19%	24%	22
	Heltid	91	78%	100%		81%	100%	93
Annet	Alle	120		85%			88%	115
	Deltid	45	38%	59%		32%	64%	37
	Heltid	75	63%	100%		68%	100%	78

Likelønn

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

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

Avlønning til hoveddelen av kommunes ansatte skjer i hovedsak via innplassering i garantilønnstabellen i tariffområdet, som fastsettes via sentrale forhandlinger. Dette omfatter ufaglærte, faglærte og høyskolegrupper som sykepleiere, vernepleiere, sosionomer og undervisningspersonell. Dette er grupper som har sentralt fremforhandlet garantilønnsnivå basert på kjønnsnøytrale kriterier som ansiennitet og utdanning. Vi ser at det er en jevn fordeling av lønn mellom kjønnene når de gjelder utdanning og stillingskategori. Tabellen nedenfor viser kvinners andel av menns lønn. Her er det spesielt linjene stillingsgruppe og stillingskode som gir et godt bilde, da tallene her er justert for forskjeller som oppstår på grunn av yrkesvalg. Tabellen er hentet fra KS' PAI-register.

Lønnsforhold justert for ulike faktorer. Grimstad kommune.

Gjennomsnittlig fortjeneste pr. månedsverk og gjennomsnittlig grunnlønn pr. månedsverk for kvinner i prosent av menns lønn. Tall pr. 1.12.2020, 1.12.2021 og 1.12.2022.

Justert for	Årstall					
	2020		2021		2022	
	Kvinnens månedsfortjeneste i prosent av menns	Kvinnens grunnlønn i prosent av menns	Kvinnens månedsfortjeneste i prosent av menns	Kvinnens grunnlønn i prosent av menns	Kvinnens månedsfortjeneste i prosent av menns	Kvinnens grunnlønn i prosent av menns
Ujustert	96,1	95,4	95,9	95,3	96,5	96,1
Alder	96,1	95,4	95,9	95,3	96,5	96,1
Stillingsgruppe	98,8	99,5	98,5	99,3	99,7	100,2
Stillingskode	97,5	98,7	98,9	98,6	98,4	99,1
Utdanning	97,2	99,0	97,6	99,4	98,7	100,0

Pågående og planlagte aktiviteter

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

Livsfasepolitikk

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

Kompetanseutvikling

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

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

Tiltak når det gjelder til etnisitet

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

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

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

Tiltak i forhold til funksjonsevne

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

Heltidskultur

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

Menn i helse

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

Inn i jobb

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

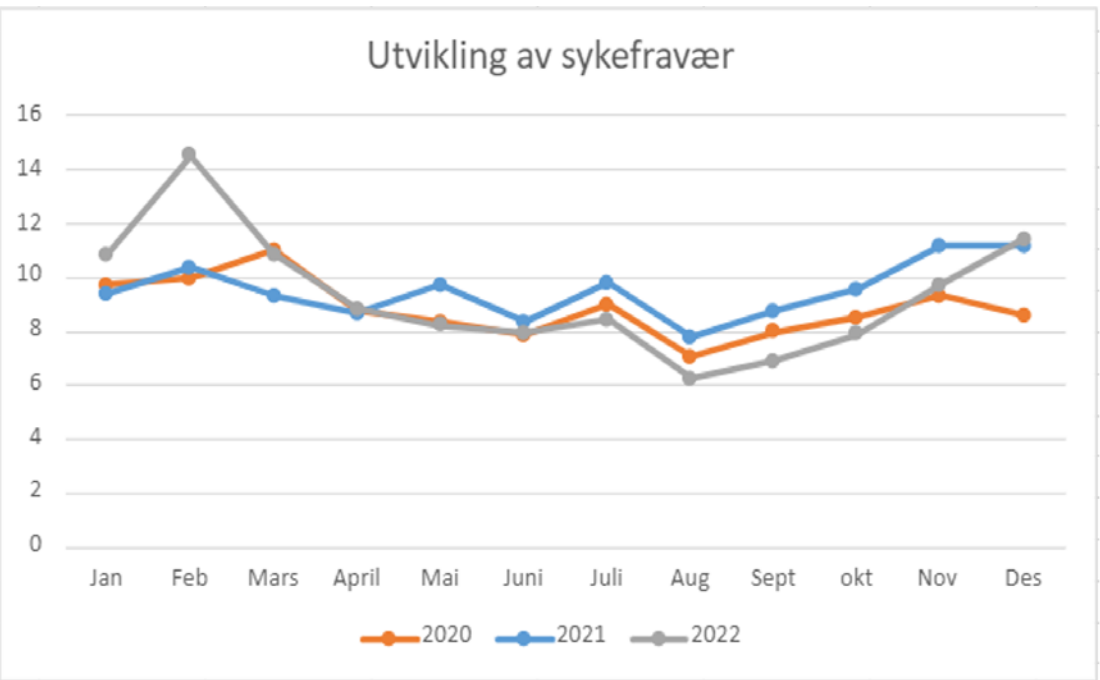
Målet er å gi drahjelp til kommunene i arbeidet med å redusere utenforskap blant unge, og samtidig få tilgang på tiltrengt arbeidskraft.

Sykefravær

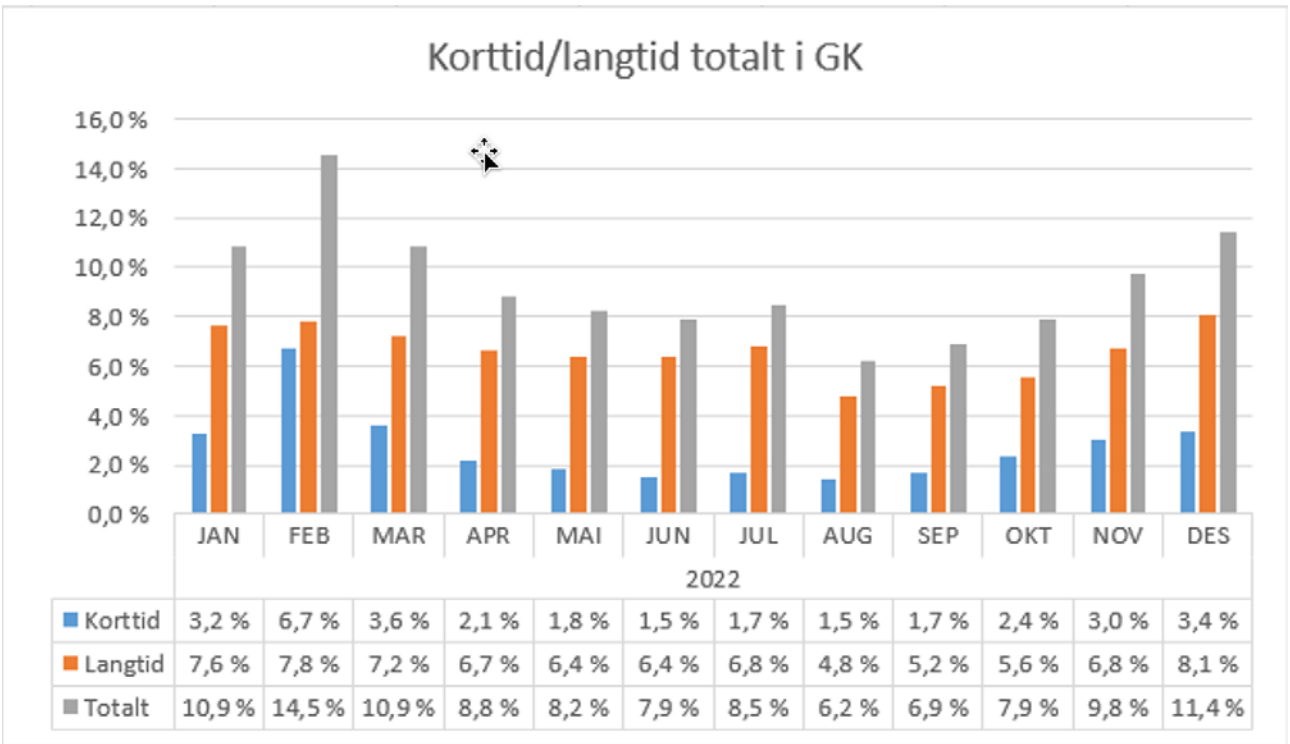
Samlet sykefravær for Grimstad kommune i 2022 utgjorde 10,3%. Fraværet fordeler seg med et langtidsfravær (over 16 dager) på 7,2% og korttidsfravær (under 16 dager) på 3,1%.

Sammenlignet med tallene fra 2020 og 2021, ligger det totale fraværet i 2022 omtrent på samme nivå som i 2021, mens det ligger om lag 1 prosentpoeng over i forhold til totalt fravær i 2020.

2022 var et år med store svingninger i sykefraværet. Året startet med et unormalt høyt fravær i månedene jan-mars, for så å nå et historisk lavt nivå i august, før det igjen økte, og endte med totalt fravær på 11,4% i desember. Den varslede smittebølgen i februar og «ny» virusbølge rett før jul, forklarer mye av det høye fraværet i hele organisasjonen



Forholdet mellom korttidsfravær og langtidsfravær har vanligvis ligget på +/- 2% og +/- 7%. For 2022 var korttidsfraværet i perioder vesentlig høyere. Den varslede smittetoppen i begynnelsen av året rammet også kommunen med et korttidsfravær i februar på 6,7%. Det var også en økning av korttidsfraværet på slutten av året, hvor en «ny» bølge av ulike typer virus rammet befolkningen og også våre ansatte.



Sykefravær pr. sektor vises under sektorkapitlene.

Internkontroll, HMS, informasjonssikkerhet og beredskap

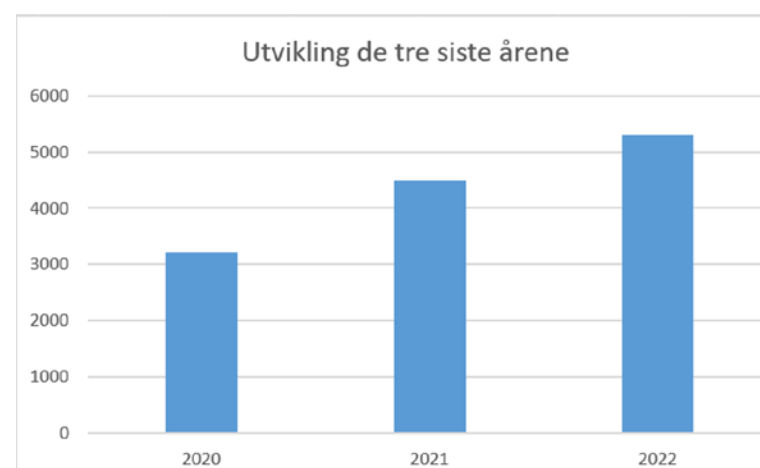
HMS/IA-planen som ble etablert i 2021, blir videreført i perioden fram til 2024. Målsettingene for HMS-arbeidet står uendret og representerer et kontinuerlig fokus og en måte å arbeide på.

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

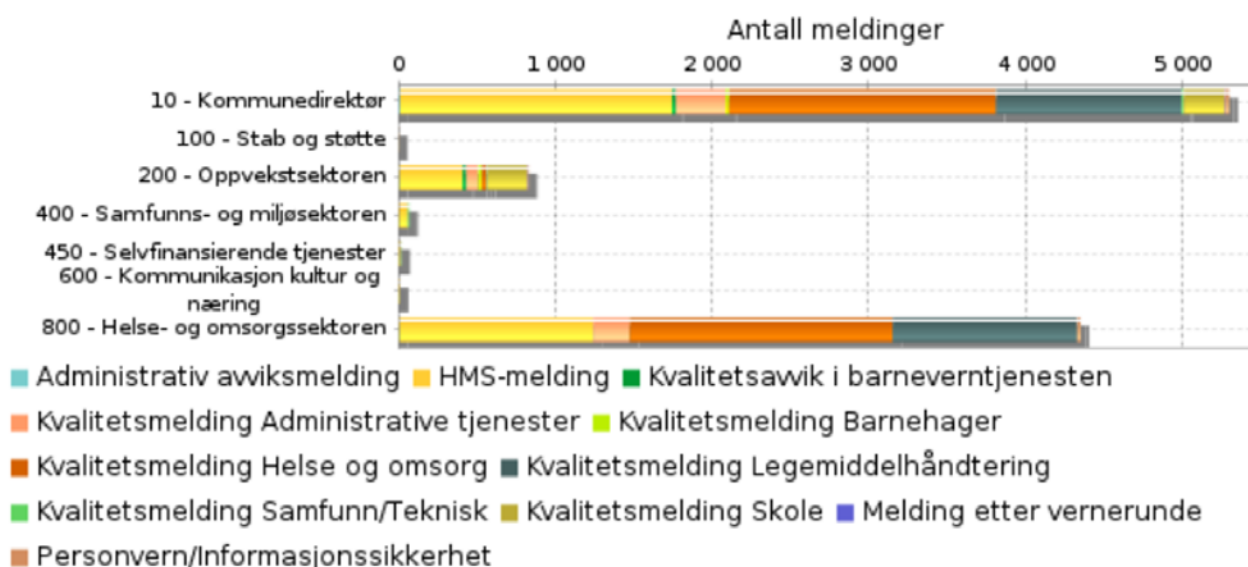
Gjennomføring og oppfølging av 10-faktorundersøkelsen har tatt mye ressurser i de lokale HMS-gruppene i 2022. Kommunen ser fortsatt at fokuset på HMS-gruppenes arbeid og økende hendelsesrapportering gir helse, miljø og sikkerhet et større og mer konkret og relevant innhold i linjen.

HMS-opplæring: Kommunen erfarer at opplæringsgapet for den lovpålagte opplæringen, tidligere 40-timers kurs, nå er tettet. Kommunen gjennomførte kun ett kurs i 2022, og dette blir også frekvensen framover.

Innrapportering av meldinger Graf fra kvalitets-systemet QM+, utvikling totalt for både Kvalitet og HMS fra 2020-2022.



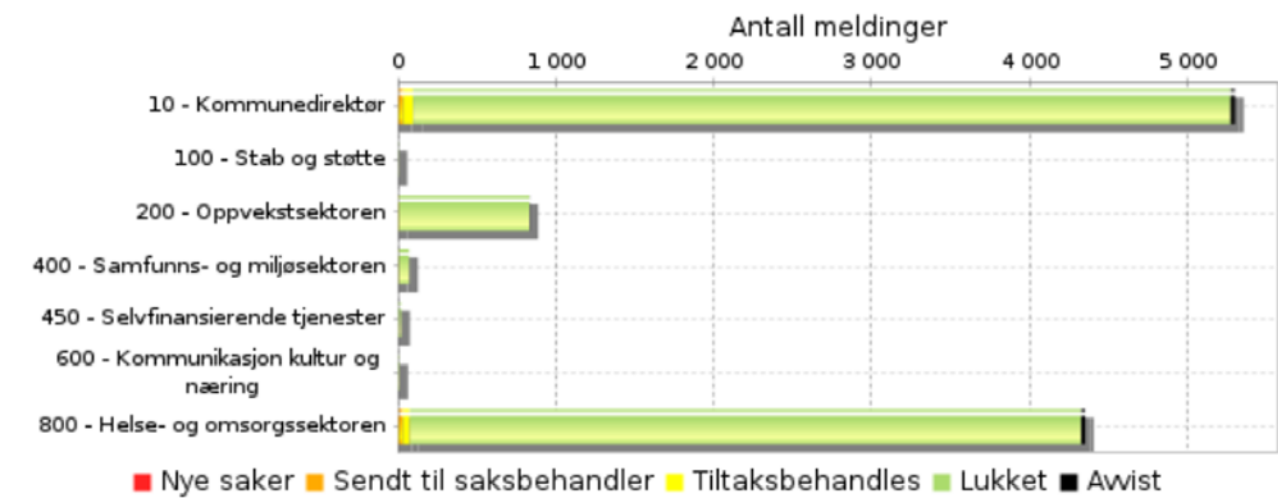
Kommunen fortsetter den gode trenden med jevnt økende antall meldinger. Ca. 1/3 av meldingene er HMS-meldinger (vårt eget arbeidsmiljø) og 2/3 kvalitetsmeldinger.



Som tidligere er Helse- og omsorgssektoren den største bidragsyteren, men de andre sektorene følger etter. Både i Helse- og omsorg og i Oppvekst representerer HMS-området «Vold og trusler om vold» den største andelen HMS-meldinger. Dette er det stort fokus på i enhetene, og det utarbeides risikovurderinger på flere nivåer.

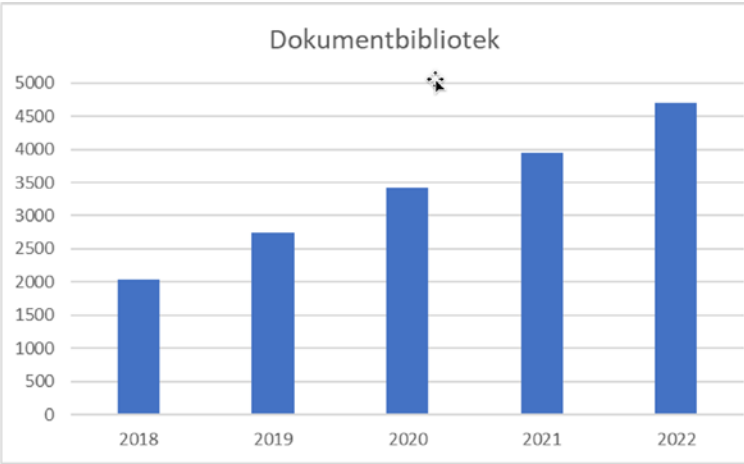
Tiltak blir først og fremst rettet mot forebygging og trygging av situasjonene, men også skolering i håndtering av adferd som utfordrer.

Oversikt etter status



QM+ ivaretar oversikt over status i saksbehandling, og sikrer at meldinger behandles innen kortest mulig tid.

Dersom saksbehandling ikke er påbegynt innen 14 dager, vil meldingen eskalere til leders leder som blir varslet om forholdet via mail i Outlook.



Dokumentbiblioteket i QM+ har som formål å etablere og vedlikeholde en oversiktlig og enhetlig struktur i kommunens styrende dokumenter. Alle sektorene har hatt fokus på arbeidet med å få sine retningslinjer og rutiner inn i dette kvalitetssystemet, selv om fremdriften på dette i sektorene er noe ulikt. Samlet sett er det en positiv utvikling, og det er et kontinuerlig arbeid som bidrar til at medarbeiderne enkelt har tilgang til oppdaterte retningslinjer og rutiner i sitt arbeid. Figuren under viser utviklingen i antall retningslinjer og rutiner i kvalitetssystemet for alle sektorene.

Beredskap

Håndteringen av koronasituasjonen gikk raskt over til å håndtere de kommunale oppgavene som fulgte som følge av Russlands invasjon av Ukraina. I Agder ble det gjennomført jevnlig tverrsektorielle statusmøter med kommunene, Statsforvalter, fylkeskommunen, Sørlandets sykehus og andre relevante aktører regionalt og nasjonalt – for å bidra til en felles situasjonsforståelse og diskutere felles utfordringer. Det ble også gjennomført digitale møter med sentrale myndigheter og kommunene. Kommunens kriseledelse gjennomførte flere møter for håndteringen av koronasituasjonen og Ukrainasituasjonen, og det ble også gjennomført møter i Fylkesberedskapsrådet. Kommunene har rapportert ukentlig til Helsedirektoratet og Statsforvalteren om kommunens status i koronasituasjonene og Ukrainasituasjonen.

Det har vært økt fokus på totalforsvaret i 2022. Totalforsvaret er en fellesbetegnelse for det militære forsvaret og den sivile beredskapen i Norge. Dette omfatter gjensidig støtte og samarbeid mellom sivil og militær side, for å forebygge, planlegge for, og håndtere kriser i fred, sikkerhetspolitiske kriser, væpnet konflikt og krig. Det har vært flere møter og samlinger for kompetanseheving på dette området.

Egenberedskapsuke ble gjennomført med utstilling på rådhuset og biblioteket, med informasjon til innbyggerne våre på mange språk. På Oddensenteret bidro Norske Kvinners Sanitetsforenings omsorgsberedskapsgruppe i Grimstad og Norsk Totalforsvarsforum med god og nyttig informasjon om egenberedskap. Egenberedskapsuka er en landsdekkende kampanje som gjennomføres av Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB) i samarbeid med kommunene i landet. Målet er å gjøre oss innbyggere mer robuste og i bedre stand til å stå imot kriser og uventede hendelser.

Det er gjennomført øvelse, hvor Statsforvalteren har øvet kriseledelsen i kommunen med scenariet digital sikkerhet. De medarbeiderne som har en funksjon når EPS (Evakuerte- og pårørendesenter) blir iverksatt, har gjennomført både treninger og øvelse. Noen har også deltatt som observatører på øvelse gjennomført i annen kommune. Det er flere enheter/avdelinger i kommunen som har gjennomført treninger og beredskapsøvelser.

Kommunen har også deltatt på planleggingsmøter for øvelse Gjallarhorn og øvelse Jøssing. Dette er store øvelser som gjennomføres i Agder og Rogaland Heimevernsdistrikt. Et av målene med slike øvelser er å trene samarbeid og koordinering mellom militære avdelinger, politiet og andre sivile etater – blant annet kommunene.

Informasjonssikkerhet

Grimstad kommune har i løpet av 2022 økt innsatsen og fokus på informasjonssikkerhet. Dette ut fra de generelle retningslinjene fra sentrale myndigheter generelt og fra blant annet Nasjonal sikkerhetsmyndighet (NSM) spesielt. Flere uheldige episoder blant andre kommuner i Norge, har spesielt satt temaet informasjonssikkerhet på agendaen.

Kommunen har i samarbeid med de andre kommunene i IKT Agder-samarbeidet, gjennomgått alle relaterte rutiner og har revidert og komplettert disse rutinene for vår kommune.

forbindelse med budsjettbehandlingen for budsjett 2023 bevilget kommunestyret midler til en styring av informasjonssikkerhetsarbeidet. Disse midlene skal benyttes til en øremerket rådgiverstilling innenfor området «Informasjonssikkerhet og personvern».

I tillegg til kommunens overordnede og selvstendige ansvar for informasjonssikkerhet og personvern, har IKT Agder en egen spisset kompetanse innenfor IT-sikkerhet. Dette i tillegg til at kommunene i Østre Agder-samarbeidet har et eget personvernombud i full stilling.

22. november ble det gjennomført en større beredskapsøvelse i Grimstad kommune, relatert til informasjonssikkerhet. Det var Statsforvalteren som tok initiativet til øvelsen. Målet med øvelsen var å øve i praktisk bruk av kommunens beredskapsplanverk, gi grunnlag for forbedring av planer og rutiner, bedre evnen til å håndtere kriser i kommunen, praktisk trening i håndtering av kriseinformasjon og trening i teamarbeid for kriseledelsen og eventuelt andre enhetsledere. Vi fikk gode tilbakemeldinger på øvelsen, og de tiltakene som ble identifisert som forbedringer er lukket eller er under arbeid for å lukkes.

Medarbeiderundersøkelse

Medarbeiderundersøkelsen, 10-faktor, ble gjennomført for alle ansatte i kommunen i februar 2022. Undersøkelsen ble sendt ut til både fast ansatte og vikarer. 1 855 medarbeidere ble dermed bedt om å svare. Totalt fikk vi inn 1180 besvarelser, noe som ga en svarprosent på 64%. Resultatene på de 10 faktorene kan bli mellom 1 og 5, og Grimstad sine resultater ligger mellom 4 og 5 på 8 av 10 faktorer.

På de to siste ble resultatene 3,5 og 3,9, noe som også er på den øvre delen av skalaen. Totalt sett er resultatene gode, men det er fortsatt mulig å forbedre dem.

Resultater fra 10 faktorundersøkelsene i Grimstad kommune:

Faktor	Navn	Grimstad 2017	Grimstad 2019	Grimstad 2022	Norge 2021	Beskrivelse
Faktor 1	Indre motivasjon	4,3	4,3	4,2	4,3	Motivasjonen for oppgavene i seg selv, det vil si om oppgavene oppleves som en drivkraft og som spennende og stimulerende. (Også kalt indre jobbmotivasjon)
Faktor 2	Mestringstro	4,3	4,3	4,3	4,4	Mestringstroen gjenspeiler hver enkelt medarbeiders tiltro til egen kompetanse og mulighet til å mestre utfordringer i jobbsammenheng.
Faktor 3	Autonomi	4,3	4,2	4,2	4,3	Medarbeidernes opplevelse av å ha mulighet til å jobbe selvstendig og gjøre egne vurderinger i jobben sin, basert på egen kompetanse, og innen en definert jobbrolle.
Faktor 4	Bruk av kompetanse	4,2	4,3	4,2	4,2	Medarbeidernes opplevelse av å få brukt egen jobbrelevante kompetanse på en god måte i sin nåværende jobb.
Faktor 5	Mestringsorientert ledelse	4,1	3,7	3,9	4,0	Ledelse som vektlegger at den enkelte medarbeider skal få utvikle seg og bli best mulig ut fra sine egne forutsetninger, slik at medarbeideren opplever mestring og yter sitt beste.
Faktor 6	Rolleklarhet	4,3	4,2	4,2	4,3	Høy rolleklarhet innebærer at forventningene til den jobben medarbeideren skal gjøre er tydelig definert og kommunisert.
Faktor 7	Relevant kompetanseutvikling	3,8	3,5	3,5	3,7	Relevant kompetanseutvikling er avgjørende for at medarbeiderne til enhver tid er best mulig rustet til å utføre sine oppgaver med høy kvalitet, og er avgjørende for kvaliteten på de tjenester som leveres, uansett hvilken type tjeneste vi snakker om.
Faktor 8	Fleksibilitetsvilje	4,5	4,4	4,4	4,5	Medarbeiderens villighet til å være fleksibel på jobb og tilpasse sin måte å jobbe på til nye behov og krav.
Faktor 9	Mestringsklima	4,2	4,1	4,1	4,1	I et mestringsklima motiveres medarbeiderne av å lære, utvikle seg og gjøre hverandre gode, fremfor å rivalisere om å bli best.
Faktor 10	Prososial motivasjon	4,7	4,7	4,7	4,7	Motivasjon for å gjøre noe nyttig og verdifullt for andre, også kalt prososial motivasjon, er en viktig drivkraft for mange og har en rekke godt dokumenterte, positive effekter.

I forkant av undersøkelsen ble det gjennomført opplæring for medlemmer av de lokale HMS-gruppene (ledere, tillitsvalgte og verneombud). Opplæringen ble gitt av “arkitekten” bak undersøkelsen, professor Linda Lai.

I etterkant av undersøkelsen ble det satt opp flere workshops for HMS-gruppene for å hjelpe det lokale oppfølgingsarbeidet i gang. Det ble gitt veiledning både på planleggingen av arbeidet og på praktisk jobbing med faktorene. Rundt 140 personer deltok i workshopene.

Det ble invitert til nye workshops for å følge opp arbeidet høsten 2022, samt at evaluering av arbeidet med undersøkelsen var planlagt i februar 2023.

Ny gjennomføring av medarbeiderundersøkelsen skal etter planen skje vinteren 2024



Grimstad – en åpen og innovativ kommune

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

Kommunens arbeidsgiverpolitikk bygger opp under visjonen «med viten og vilje». Arbeidsgiverpolitikken skal bidra til å virkelig gjøre samfunnsoppdraget i Grimstad kommune. Formålet er å synliggjøre et medarbeiderskap preget av mangfold og arbeidsglede, og sikre at alle ansatte bidrar til utviklingen av effektive tjenester av høy kvalitet.

Satsingsområdene for kommunens organisasjonsstrategi er:

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

Administrativ organisering



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

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

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

Investeringer

Investeringer i egne varige driftsmidler er 119,9 mill kr i 2022. Sammenliknet med endelig budsjett er avviket på 220,2 mill kr. Avviket skyldes etter-slep i fremdriften på flere store investerings-prosjekter. Videre følger en status på de store investeringsprosjektene.

Enhet for investeringsprosjekter ble opprettet januar 2021. Enheten består av åtte fulltidsan-satte. De ansatte består av én enhetsleder, seks prosjektledere og en byggeleder. Det arbeides med å ansette to nye prosjektledere, som vil starte i 2023. Enheten skal gjennomføre alle større bygg- og anleggsprosjekter i kommunen. Det arbeides også med innføring av prosjektveivi-seren som styringsverktøy for prosjektene.

Investeringsprogrammet for 2023-2030 er som nevnt i budsjett 2023 et ambisiøst investerings-program. Gjennomføringen av prosjektene vil være avhengig av prosjektenhetens kapasitet, men også prosjektenes modenhet. Kapasiteten i organisasjonen generelt spiller også inn. Investeringsprogrammet er ambisiøst, og det kan bli utfordrende å gjennomføre alle prosjek-tene som ligger inne de neste årene. Det vil ved 1 tertialrapport 2023 foretas en gjennomgang av investeringsprogrammet og prosjekter og priori-tering av disse.

Enheten har i 2022 hatt et lavt sykefravær.

Investeringer

	Regnskap	Endelig	Opprinnelig		Regnskap
Bevilgningsoversikt investering	2022	budsjett	budsjett	Avvik	2021
Investeringer					
Investeringer i varige driftsmidler	119 935 456	340 105 000	344 605 000	-220 169 544	155 209 628
Tilskudd til andres investeringer	3 250 000	3 250 000	2 250 000		3 350 000
Investeringer i aksjer og andeler i selskaper	3 622 091	4 400 000	4 400 000	-777 909	3 377 650
Utlån av egne midler				0	
Avdrag på lån	1 301 600			1 301 600	
Sum investeringsutgifter	128 109 147	347 755 000	351 255 000	-219 645 853	161 937 278
Kompensasjon for merverdiavgift	-13 548 192	-50 626 000	-51 526 000	37 077 808	-11 171 242
Tilskudd fra andre	-31 430 709	-16 620 000	-16 620 000	-14 810 709	-51 068 927
Salg av varige driftsmidler	-4 162 508	-3 650 000	-3 650 000	-512 508	-3 642 678
Salg av finansielle anleggsmidler	-408 240			-408 240	
Mottatte avdrag på utlån av egne midler					-5 754 068
Bruk av lån	-70 868 857	-271 819 000	-274 419 000	200 950 143	-78 310 435
Sum investeringsinntekter	-120 418 506	-342 715 000	-346 215 000	222 296 494	-149 947 350
Videreutlån	81 412 322	120 000 000	120 000 000	81 412 322	112 782 538
Bruk av lån til videreutlån	-81 412 322	-120 000 000	-120 000 000	-81 412 322	-112 782 538
Avdrag på lån til videreutlån	73 324 493			73 324 493	25 826 875
Mottatte avdrag på videreutlån	-37 594 484			-37 594 484	-48 135 016
Netto utgifter videreutlån	35 730 009	0	0	35 730 009	-22 308 141
Overføring fra drift	-2 562 775			-2 562 775	-1 793 927
Avsetninger til bundne investeringsfond	1 816 948			1 816 948	22 308 141
Bruk av bundet investeringsfond	-38 848 557			-38 848 557	-6 579 859
Avsetninger til ubundet investeringsfond	408 240			408 240	3 401 600
Bruk av ubundet investeringsfond	-4 234 506	-5 040 000	-5 040 000	805 494	-7 017 742
Sum overføring fra drift og netto avsetninger	-43 420 650	-5 040 000	-5 040 000	-38 380 650	10 318 213
Fremført til inndekning i senere år (merforbruk)	0	0	0	0	0

Status de store investeringsprosjektene

Nytt renseanlegg

Renseanlegg på Groos er overbelastet i forhold til den spillvannsmengden anlegget er dimensjonert for. Det er derfor vedtatt å bygge nytt renseanlegg. Det er i 2022 gjennomført et forprosjekt for renseanlegg i fjell på Industriveien 1 (Bjønneheia). Det har blitt varslet om nye EU-direktiver med mulig strengere rensekrav. Forprosjektet har derfor blitt utvidet for å se på mulige løsninger tilknyttet dette. Detaljprosjektering er utsatt til avklaring foreligger. Arbeid med planprosess og søknadsprosesser pågår.

Grom: Omgjøring fra heldøgnsomsorgsboliger til sykehjem

Etter vedtak gjort i Kommunestyret 24.05.2022 er det gjennomført detaljprosjektering for omgjøring av Grom, fra 36 heldøgnsomsorgsboliger til sykehjem med 40 beboerrom (langtidsplasser). For å gjennomføre ombyggingen er kommunen avhengig av midlertidig bosetting av de nåværende beboerne, mens arbeidet pågår. Kommunestyret har besluttet at dette skal løses ved å etablere midlertidig sykehjem i modulbygg.

Modulsykehjem

Det ble i Kommunestyret 08.11.2022 vedtatt at det utarbeides spesifisering og utlysningssdokumentasjon for 16 sykehjemsplasser på leie av modulsykehjem med opsjon på kjøp, forlenget leietid og utvidelse av kapasitet. Modulsykehjemmet er tenkt plassert ved Fevikun. Arbeidet er igangsatt og målet er at det legges ut på anbud så snart som mulig.

Ny svømmehall

Ny svømmehall vil erstatte både dagens svømmehall og varmtvannsbassenget på Berge gård. Det er innhentet foreløpige priskalkyler for ulike svømmehallkonsepter, den rimeligste løsningen er kalkulert til 344 mill kr og den dyreste til 441 mill kr. Begge løsningene er uten tomtekostnad. I investeringsprogrammet er det rimeligste alternativet lagt inn. Det er mulig å få tilskuddsmidler, beløpet avhenger av løsning.

Bofellesskap Eplehaven

Eplehaven bofellesskap er et privat prosjekt. Utbygger regulerer Frivollhaven, som Eplehaven er en del av. Kommunen skal kjøpe ferdigregulert tomt og kjøpe byggeprosjektet til ferdig bygg. Det ferdige leilighetsbygget skal selges til brukerne. Reguleringsplanen ble sendt kommunens planavdeling i juni 2021. Planen behandles politisk i mars 2023.

Ny Holviga barneskole

Oppstart av planleggingsfase på ny Holviga barneskole er vedtatt å starte når prosjektering på Fjære skole er ferdigstilt, tentativ høsten 2023. Skolen skal planlegges for 600 elever, internasjonal skole og forsterket avdeling. Det er mottatt kalkyler i oktober 2022 og totalrammen er justert til 381 mill kr. I denne kalkylen er ikke internasjonal skole og forsterket avdeling inkludert. Videre planlegging vil føre til en mer spesifikk kalkyle.

Fjære skole

I sak 21/5850 i juni 2021 ble det vedtatt at skolen skal dimensjoneres for 350 elever, en økning på 50 elever fra tidligere prosjektstørrelse. Ny investeringskalkyle for prosjektet ble utarbeidet i oktober 2021. Total bruttoramme er 214 mill kr. Det har vært stor prisstigning det siste året, og ny oppdatert kalkyle vil bli presentert.

Estimert ferdigstillelse av prosjektet er årsskiftet 24/25.

Kulturhuset – fornyelse og ombygging av Pan

Vesle Halvard ble ferdig renoverert i 2017. Pan er planlagt endret fra kinosal til en optimal konsertsal for mindre ensembler og scenekunstgrupper, samt være en glimrende kinosal og konferansesal. Pan er planlagt ferdigstilt i løpet av 2024. I budsjettet er det øremerket 7,8 mill kr til lyd- og sceneanlegg for Pan, og 10,8 mill kr til bygningsmasse og utenomhus. Grimstad kulturhus KF skal stå for minimum 2 mill kr av finansieringen. Det ble søkt om mindre endring av reguleringsplanen i 1. kvartal 2022, med forventet vedtak 1. kvartal 2023.

Omre vei

Det pågår detaljregulering av deler i områdeplanen. I tillegg til dette er kommunen i forhandlinger med grunneiere om nødvendige avtaler. Kostnadene ved veiprojektet er ikke avklart, og tar utgangspunkt i et eldre bruttooverslag. Investeringsbeløpet fra i fjor er videreført i investeringsprogrammet. Ny kalkyle utarbeides senere. Utrednings- og anleggsarbeidet knyttet til utvikling av kommunens næringstomter på Omre ligger i budsjettet til Grimstad bolig- og

tomteutvikling KF (GTBU-KF). Det arbeides med avklaringer om grensesnitt mellom kommunens og grunneiernes leveranser, hvem som skal være ansvarlig for og bygge hva, samt kostnadsfordelingen. Avklaringer rundt ansvarsområdene til kommunen og GTBU-KF er gjennomført, og det er enighet rundt valgt gjennomføringsmodell.

Campus Park

Grimstad kommune gjennomfører forhandlinger om utbyggingsavtale innenfor områdeplanen for Campus Grimstad, og har fremmet sak til formannskapet, først om innretning av avtalen 24.01.19, jfr. sak 19/6 og om avklaring av pris for areal til park den 22.08.19, jfr. sak 19/72. Forslag til investeringstiltak følger opp disse vedtakene om grunnnerv og innretning av finansiering for opparbeiding av park. Den totale kostnaden til opparbeidelse av parken er vesentlig større enn det som fremgår av investeringen. Det vil også være mulig å søke om tilskudd for deler av anlegget. Inntatt her er kommunens forpliktelse i henhold til fremforhandlet avtale som omtalt ovenfor. I tillegg er det foreslått tatt inn kommunens forpliktelser i forbindelse med finansiering av friidrettshallen, jr. KS sak 118/15. Det er planlagt gjenopptakelse av reguleringsarbeider i 2022.

VEDLEGG: Oversikt over alle prosjekter med investeringer i egne varige driftsmidler:

Investeringer

Prosjekt	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Avvik
<u>Selvfinansierende</u>			
Tjore, Asbestsanering	56 333		-56 333
Renovasjon,nedgravde beholdere (B)		1 350 000	1 350 000
Hesnes fellesføring, VA		2 450 000	2 450 000
Avløp, nytt kloakkrenseanlegg	3 156 650	21 100 000	17 943 350
Hesnes-kloakkledning		5 775 000	5 775 000
Hesnes-Vannledning		4 825 000	4 825 000
Kloakkpumpestasjon Byhaven	162 591		-162 591
vannledning Rosholt-Solbergåsen-Egra	11 031	700 000	688 969
Byhaven, servicebygg	345 879		-345 879
Kloakk Tjore, nyanlegg	47 920	1 200 000	1 152 080
Kloakkpumpestasjon Tjore	1 529 774	665 000	-864 774
Nytt høydebassent Solbergåsen	1 679 943	2 600 000	920 057
Nyanlegg vann Tjore	90 693	1 500 000	1 409 307
Vann, Vikkilen, sammenkobling av ledninger		2 000 000	2 000 000
Vann endring i trykksoner		500 000	500 000
Vannledning Trolldalen		4 500 000	4 500 000
Avløp utskiftning av lastebil		3 000 000	3 000 000
Vann,Vik-Moy , sanering av asbestledninger		3 000 000	3 000 000
Avløp, utskiftning av lett lastebil		900 000	900 000
Vann påbygg fordelingsskum		600 000	600 000
Vann, Judehavskleiva sanering vannledning	76 525	2 000 000	1 923 475
Vann, Rosholt vannbehandlingsanlegg, nye PLSer		1 200 000	1 200 000
Avløp, sanering av pumpestasjon 2022		1 500 000	1 500 000
Vann, diverse mindre anlegg		600 000	600 000
Avløp, diverse mindre anlegg		600 000	600 000
Avløp, Judehavskleiva sanering av kloakkledning	81 593	4 000 000	3 918 407
Avløp utløp pumpestasjon Groos		700 000	700 000
Avløp, investeringstiltak gravemaskin	762 500	750 000	-12 500
Vann, investeringsiltak gravemaskin	762 500	750 000	-12 500
Avløp, innsparingstiltak traktor/lastebil	874 348	1 000 000	125 652
Vann, innsparingstiltsat traktor/lastebil	874 348	1 000 000	125 652
Avløp, Gross sykklon, kapasitetssøkning		2 000 000	2 000 000
Avløp , Svaneveien sanering	1 110 942	1 500 000	389 058
Vann, Svaneveien sanering	1 220 437	3 500 000	2 279 563
Drotningborg-Hesnes-Hasseldalen VA	6 571		-6 571
Nye nedgravde beholdere	199 360		-199 360
Sum selvfinansierende	13 049 938	77 765 000	64 715 062

Investeringer

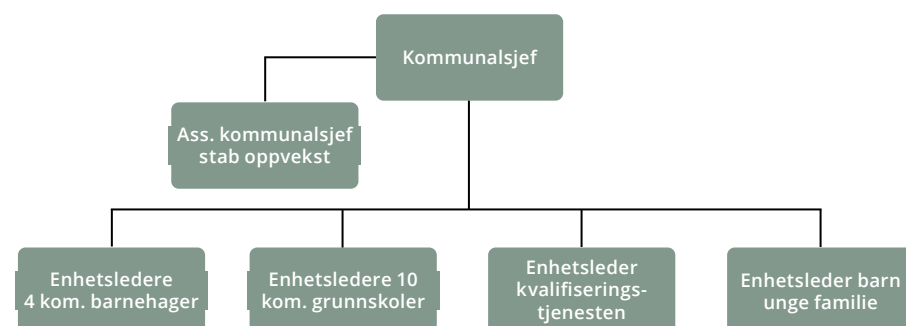
Prosjekt	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Avvik
<u>Kommunalteknikk</u>			
Trafikksikkerhetstiltak (B)	74 994		-74 994
Ladestasjoner til elbiler (B)	21 126		-21 126
Grefstadveien	132 000		-132 000
Byhaven	706 150		-706 150
Sorenskrivergården	2 793 287	4 350 000	1 556 713
Enøkinvesteringer etter energimerking	1 221 663	3 850 000	2 628 337
PS 19/5 Kom. Overt. fastlege hj. Vinkjelleren legesenter	1 400 000		-1 400 000
Kyststi	200 000	1 200 000	1 000 000
Nytt høydemateriell lift/stigebil brannvesenet	15 684		-15 684
Opprustning av lekeplass /nærmiljøanlegg 2020	599 384		-599 384
Campus Park	36 825	2 750 000	2 713 175
Trafikksikkerhetsmidler	1 362 595	1 500 000	137 405
Omre-vei	1 125 996	4 000 000	2 874 004
Gjesteavna-forprosjekt opprustning	112 406	500 000	387 594
Opprustning av lekeplass /nærmiljøanlegg		500 000	500 000
Biler og maskiner	380 000	6 335 000	5 955 000
Landvik nedre kirkegård gravplasser		750 000	750 000
Fevik kirke reguleringsarbeid		750 000	750 000
Grimstad rådhus videreutvikling og radonsanering	764 428	1 200 000	435 572
Komfyrværn alle kommunale leiligheter	265 700	780 000	514 300
Legionellaforebyggende installasjoner	710 706	600 000	-110 706
Bytte ut lift	627 500	630 000	2 500
Levermyr nytt løpedekke		750 000	750 000
Nye smarte søppeldunker	619 100	400 000	-219 100
Oppgradering av gatelys	1 628 561	4 000 000	2 371 439
Automatisering park og idrett	557 571	500 000	-57 571
Flytende badstuer		300 000	300 000
Sorenskrivergården park		800 000	800 000
Landvik skole parkering dropsone	1 737 911		-1 737 911
Levermyr stadion Eliteserien 2022	765 519		-765 519
Møretrømonen tiltak eksisterendee felelongsbasseng	10 799		-10 799
MB Sprintger Pickup /PR 66084	563 250		-563 250
GSV Homborsund	53 031		-53 031
Sum kommunalteknikk	18 486 186	36 445 000	17 958 814

Prosjekt	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Avvik
<u>Bygg og eiendom</u>			
Bygningsmessige tilpasninger for brukere (B)	219 870	400 000	180 130
6 småhus	82 987	4 100 000	4 017 013
Nye heis Berge Gård	760 608		-760 608
Sykesignalanlegg begge sykehjem	386 340		-386 340
Frivolltun teknisk oppgradering	1 393 505	5 000 000	3 606 495
Kulturhuset-utbedring og fornyelse av Pan og Vesle Halvard	524 721	750 000	225 279
Utfasing av fosilt brensel	786 979	2 400 000	1 613 021
Grimstad Kulturhus-nytt inngangsparti, foaje og sceneinngang	31 441	300 000	268 559
Grimstad kulturhus-nytt lydanlegg/akustikkanlegg Pan	35 117	1 125 000	1 089 883
Reguleringsplan for fremtidig bruk av Ekelunden	106 187	975 000	868 813
Eplehaven bofelleskap	142 310	5 800 000	5 657 690
Holviga barneskole	4 285 144	24 600 000	20 314 856
Ny svømmehall	28 242	1 940 000	1 911 758
Holvika bofelleskap	5 891 651		-5 891 651
Forflytningshjelpemidler		1 000 000	1 000 000
Fjære skole	2 589 463	80 225 000	77 635 537
Varslingsystemer skoler		4 945 000	4 945 000
Utbed. gammel sv.hall /varmtvann basseng Berge gård	554 535	600 000	45 465
Kjøkkenmaskiner og inventar	598 554	600 000	1 446
Opparbeidelse offentlig vei Morholtåsen GTBS	373 229		-373 229
Opplandsveien 82-nybygg	1 188 545		-1 188 545
Avviksutbedring tilfluktsrom Kulturhuset	7 516 800	12 500 000	4 983 200
Reguleringsarbeid Føreidsgate 17	6 629		-6 629
Utbedring kunstgressbanen Levermyr	9 837 018	9 275 000	-562 018
Bergetun barnebolig		10 000 000	10 000 000
Regulering Campus Park	34 811		-34 811
Holvika bofelleskap opparbeidelse og regulering av tomt		1 375 000	1 375 000
Storgata 87-barnebolig	640 664		-640 664
Salg av areal Odden senteret	55 160		-55 160
Fevikhallen	24 750		-24 750
Boliger til brukergr. med utford knyttet til adferd og oppfølging		5 400 000	5 400 000
Boliger for mennesker med utviklingshemming	281 823	2 600 000	2 318 177
Holteveien bofelleskap		4 400 000	4 400 000
Markveien bofelleskap		2 000 000	2 000 000
GROM omgjøring fra HDO til sykehjemsint,plasser	6 670 017	3 000 000	-3 670 017
Fjæreveien 6 boliger og personalbase		1 500 000	1 500 000
Charlottenlund		1 400 000	1 400 000

Prosjekt	Regnskap 2022	Regulert budsjett 2022	Avvik
<u>Forts. Bygg og eiendom</u>			
Berge gård toaltrenovering av kjøkken	2 436 096	4 000 000	1 563 904
Frivolltun brannavvik		4 550 000	4 550 000
Kirkeenga og Ebbelsgate brannsentral og boligventilasjon	21 800	2 100 000	2 078 200
Berge Gård og Frivolltun nødstrøm	245 305	1 740 000	1 494 695
Feviktun og Frivolltun møbler og inventar	568 321	300 000	-268 321
Feviktun og Frivolltun oppgradering av kjøkken	515 839	700 000	184 161
Holviga barneskole modulprosjekt	14 643 733	25 880 000	11 236 267
Holviga ungdomskole grupperom	826 356	1 500 000	673 644
Prosjektenheten	185 818	8 000 000	7 814 182
Brannstasjonen legesenter inventar	701 847		-701 847
Bod Landviktun 16-7	20 078		-20 078
Fjæreveien 46 oppgradering hardbruksbolig	15 400		-15 400
Ekelunden reguleringsplan for fremtidig bruk	19 163		-19 163
Sum bygg og eiendom	65 246 856	236 980 000	171 733 144
<u>Øvrige prosjekt</u>			
Handlingsprogram kirkebygg og kirkeggårder	400 000	400 000	0
Maskiner og utstyr på kirkegårdene	300 000	300 000	0
Fjære og Landvik kirke, lysinstallasjoner	400 000	400 000	0
Landvik kirke, tak og overflatebehandling	1 400 000	1 400 000	0
Grimstad kirtke ,vannslukningsanlegg	250 000	250 000	0
Grimstad kapell, renovering av kjø	500 000	500 000	0
Korona - Flytebrygger Groos	592 594		-592 594
Velferdsteknologi, nattilsyn (B)	500 481	500 000	-481
Lønnskostnader i investeringsenheten	553 389		-553 389
Biler	4 653 775	10 000 000	5 346 225
Biler erstatning for utgående leasingavtaler	2 153 934		-2 153 934
Justeringsavtale Stølevarden byggetrinn 2	2 859 055		-2 859 055
Justeringsavtale Fevikpynten	426 490		-426 490
JusteringsavtaleGrøm Eiendom	11 412 782		-11 412 782
Investering i andeler - KLP - egenkapitalinnskudd	3 622 091	4 400 000	777 909
Sum øvrige prosjekt	30 024 591	18 150 000	-11 874 591
Sum alle prosjekt	126 807 571	369 340 000	242 532 429

Oppvekstsektoren

Organisasjonskart



Organisering

Fra og med 2022 ble barneverntjenesten, helsesykepleier- og jordmortjenesten, familiesenteret og samarbeid om lokale kriminalitetsforebyggende tiltak og forebyggende arbeid mot mobbing, utenforskap og psykiske vansker (SLT/MOT) overført fra helse og omsorgsektoren til oppvekstsektoren. Disse tjenestene ble sammen med pedagogisk-psykologisk tjeneste (PPT) og spesialpedagoger for barnehagene samlet i en ny enhet som fikk navnet barn, unge og familier.

Ny enhetsleder startet 01.06.2022. Med disse endringene ble oppvekstsektoren den største sektoren i kommunen. Hensikten med å samle flere tjenester som utgjør «laget rundt og for barn og unge» er å få til et tettere samarbeid, og ikke minst en bedre samhandling mellom tjenestene.

Grunnskolene inkluderer to ungdomsskoler, en 1-10 skole og seks 1-7 skoler. I tillegg har Grimstad Langemyr skole- og ressursenter, som er et grunnskoletilbud for elever med utviklingshemming og store tilretteleggingsbehov i Grimstad, Lillesand og Birkenes, samt gjesteelever fra andre kommuner etter behov og kapasitet. Per 1. august 2022 var det til sammen 3118 grunnskoleelever i Grimstad kommune, hvorav 2902 i de kommunale skolene. Det var en økning på 71 elever fra 2021.

Grimstad kommune har fire kommunale barnehager og 24 private. Per 31.12.22 var det 1190 barnehagebarn, hvorav 214 i kommunale barnehager. Her var økningen 9 barn.

Kvalifiseringstjenesten består av flyktningetjenesten og voksenopplæringen.

Voksenopplæringen hadde ved årskiftet 153 elever/deltakere, som tilsvarer en økning på 8 elever fra 2021.

Som det fremkommer av organisasjonskartet over, har sektoren 16 enheter og en stab. Sektorledelsen består av kommunalsjef, assisterende kommunalsjef og 16 enhetsledere. Alle lederne rapporterer til kommunalsjefen. Disse har delegert fullt lederansvar for personal, økonomi, fag og informasjon (PØFI-modellen). Stab oppvekst rapporterer til assisterende kommunalsjef. Det er kun den nye enheten som har tre tydelige avdelinger med avdelingsledere. Disse avdelingslederne har også PØFI-ansvar. Alle skolene har fagledere, men deres ansvar er derimot svært forskjellig i de ulike skolene. Det er ingen av disse som per nå har fullstendig PØFI-ansvar.

Sektorens flate struktur og ledergruppens størrelse er svært ulik de andre sektorene i kommunen. Organisasjonsgjennomgangen, som kommunedirektøren nå har satt i gang, kan derfor bidra til å effektivisere kommunikasjonslinjene, og få en mer optimalisert organisering i både sektoren spesielt og i hele kommunen generelt. Enhetslederne i sektoren har signalisert både positivitet og behovet for en slik gjennomgang.

Økonomisk tabell

Tabellen under viser resultatene for de ulike tjenestene i en komprimert versjon. Under overskriften «resultater» beskrives og vurderes det økonomiske resultatet for sektoren nærmere. Oversikt over den enkelte enhet synliggjøres under beskrivelse av tjenestene.

	Regnskap 2022	Reg budsjett 2022		Avvik 2022	Budsjett 2022	Regnskap 2021
Oppvekstsektoren - administrasjon	239 128	236 680	-	2 448	238 775	229 994
Kommunale barnehager	37 273	37 723		450	32 833	33 356
Kommunale skoler	250 521	247 489	-	3 032	230 816	233 571
Kvalifiseringstjenesten	16 498	17 810		1 312	17 708	17 149
Barn, unge og familie	91 992	92 653		661	88 718	-
Oppvekstsektoren	635 412	632 355	-	3 057	608 850	526 924
Lønnskostnader og NAV-refusjoner	461 790	459 818		-1 972	426 064	380 232
Kjøp av konsulenttjenester	3 254	964		-2 290	865	2 232
Kjøp av andre private tjenester	225 494	220 631		-4 863	226 988	215 954
Alle andre kostnader	70 746	66 945		-3 801	44 988	44 262
Alle andre inntekter	-125 872	-116 003		9 869	-90 055	-115 755
Netto totalsum	635 412	632 355		-3 057	608 850	526 924

Sektorens målkart

MÅL	VEIEN TIL MÅLET (TILTAK)	FORVENTET RESULTAT	RESULTAT
Økonomi	Kontinuerlig fokus og god oppfølging	Holde økonomiske rammer	Sektorens merforbruk var på cirka 3 mill kr av en ramme på cirka 632 mill kr = tilnærmet balanse
Omdømme	Levere gode tjenester og synliggjøre dette i forhold de gitte forutsetninger (rammer)	Fornøyde brukere	- Positivt at økonomisk ramme ble holdt - Generelt fornøyde brukere og få klager - Sektoren leverer gode tjenester - Flere positive medioppslag fra enhetene - GK håndterte flyktningssituasjonen på en veldig god måte
Fremtidsrettet	Gjennomføre prioriterte satsinger og ligge i forkant på hva som kommer	Se effekt av iverksatte tiltak og være i posisjon til å velge nye retninger	- Sektoren følger aktivt opp nye nasjonale satsinger - Sektoren følger godt med i bruken av nye digitale verktøy - GK lå i forkant i håndteringen av flyktningssituasjonen som brått oppstod

Resultater, inkl. økonomi og sykefravær

Økonomi

Oppvekstsektoren hadde i 2022 et regulert budsjett på 632 355 mill kr. Dette var en stor økning fra 2021 og har sin forklaring i at sektoren fikk tilført nye og store tjenester. Etter et relativt stort merforbruk i 2020 har sektoren hatt et målrettet og sterkt fokus på å holde tildelte økonomiske rammer de to siste årene. Ved utgangen av 2021 hadde sektoren et samlet mindreforbruk på 6,365 mill kr. Med de endringene sektoren har vært gjennom i 2022, ble det et merforbruk på cirka 3 mill kr. Dette merforbruket utgjør i underkant av 0,5 prosent.

Årsakene til merforbruket skyldes i hovedsak sektorens fellesområde, som blant annet dekker overføringene til private barnehager og skoler, samt styrkingstiltak i barnehagene. I 2022 har behovet for styrkingstiltak i barnehagene vært stort, og annet personell enn spesialpedagoger har måtte blitt benyttet for å kunne møte enkeltvedtak og behov. Det er derfor et anseelig merforbruk på denne type tjenester som dekkes av fellesområdet.

Flere av tjenesteenhetene, i hovedsak grunnskolen, endte i 2022 opp med et merforbruk. Det må fremheves at enhetslederne har jobbet hardt for å dempe merforbruket. Det ble satt inn tiltak, som for alle berørte i enhetene, opplevdes som både vanskelig og krevende. Denne innsatsen bidro til at merforbruket ble mindre enn prognosen tidlig i året skulle tilsi. Selv om sektorens ramme isolert sett er stor, så må handlingsrommet sies å være begrenset, både i sektoren totalt sett, og i den enkelte enhet.

Merforbruket i enhetene i 2022, skyldtes i hovedsak økte lønnskostnader. Det vil si at noen enheter hadde høyere lønnskostnader enn de hadde budsjett til, samt at det i flere tilfeller ble satt inn vikarer eller ekstra bemanning, som det ikke var budsjettet med. Enhetene har gjort dette for å møte økte behov knyttet til lovpålagte enkeltvedtak for barn og elever, samt å møte krav til minstenorm for lærertetthet. Det siste har i noen tilfeller likevel ikke blitt oppfylt.

Det er mye fokus på demografi og hvordan vi som samfunn skal møte de utfordringene vi står over for nå, og ikke minst fremover. Befolkningsfremskrivningen tilsier at den eldre befolkningen øker, mens det blir færre unge. I 2022 var det 4308 barn og elever i barnehagene og grunnskolene i Grimstad. I tillegg er det noen barn som ikke går i barnehager eller i ordinær skole. Økningen på 80 barn og elever i barnehager og skoler utgjør en liten prosent, sammenlignet med tall fra for eksempel eldreomsorgen, fordi beregningsgrunnlaget er forskjellig. Selv om tallene varierer mellom både barnehagene og skolene, endrer dette i svært liten grad på klassestørrelsene og kostnadene knyttet til daglig drift. Klassedelingstallene utgjør derfor en stor utfordring for de skolene som nå har for få elever til å dele i optimale klassestørrelser, og samtidig for mange til å være en klasse. Det samme vil antakelig bli utfordringen med forventet elevprognoser fremover. I tillegg er det flere barn og unge som har behov for ekstra hjelp, både pedagogisk og helsemessig. Dette er en nasjonal trend. Nettopp derfor blir måten tjenestene evner å samhandle og samskape på svært viktig fremover.

Enkelte skoler syntes periodisering har vært krevende og har holdt igjen og latt være å både gjøre innkjøp og sette inn vikarer fordi det har vært mye usikkerhet knyttet til elevtall gjennom året.

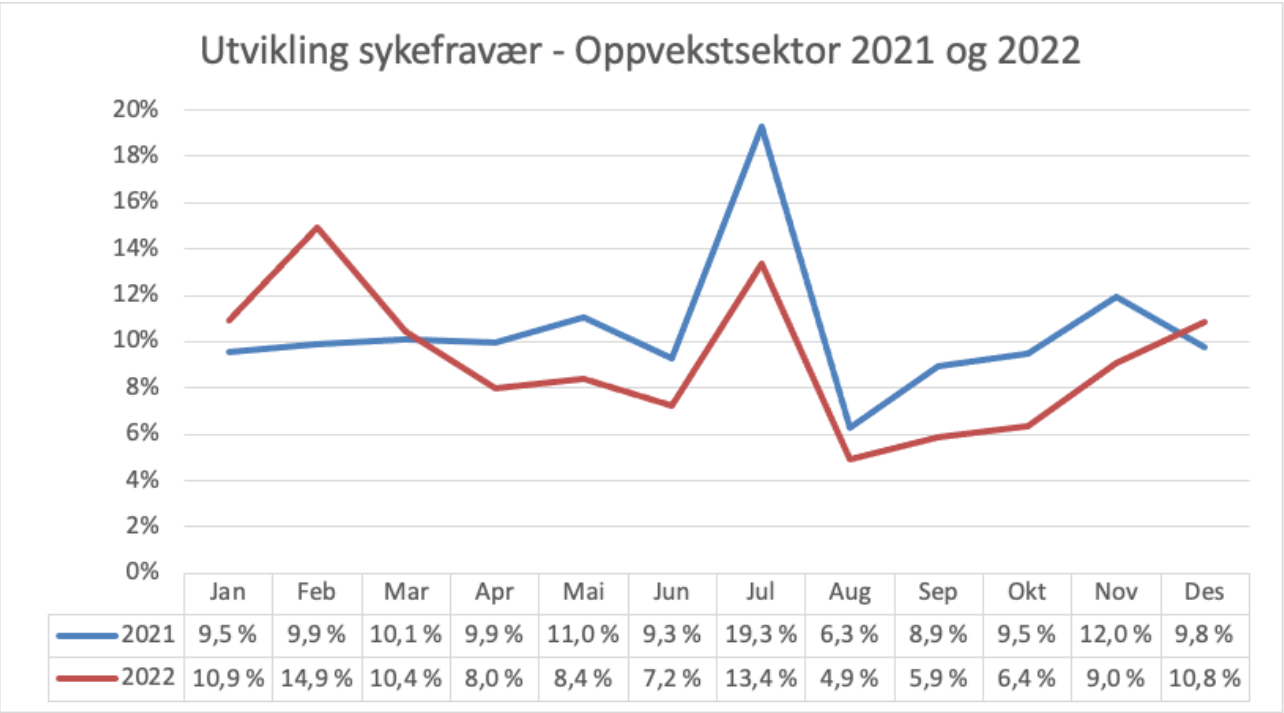
Dette har vært tilfelle for Grimstad ungdomsskole, som er en ganske stor skole. På den annen side, har for eksempel Eide skole måttet sette

inn ekstra ressurser for å møte elevens behov og rettigheter, og utslagene virker store når rammene er små. Fjære skole er et eksempel på hvordan uheldig klassestørrelser slår ut i tillegg til at elever har særlige behov.

Tabellen under viser resultatene for de ulike enhetene i fullversjon.

Oppvekstsektoren - administrasjon	239 128	236 680	- 2 448	238 775	229 994
Markveien kulturbarnehage	10 481	10 602	121	10 183	9 879
Hausland barnehage	9 227	9 352	125	7 838	8 041
Storgaten barnehage	7 489	7 740	251	5 781	6 319
Eide barnehage	10 076	10 029	- 47	9 031	9 117
Grimstad ungdomsskole	36 008	37 113	1 105	33 901	32 537
Fevik skole	56 579	56 047	- 532	53 274	53 421
Eide skole	10 029	9 521	- 508	8 766	9 464
Jappa skole	28 414	27 253	- 1 161	25 794	25 799
Frivoll skole	12 767	13 119	352	12 237	11 865
Landvik skole	34 106	33 968	- 138	30 740	32 211
Holviga barneskole	31 256	31 353	97	29 567	29 268
Holviga ungdomsskole	16 314	15 658	- 656	14 895	16 061
Fjære barneskole	24 650	23 059	- 1 591	21 642	22 786
Fjære ungdomsskole	-	-	-	-	16
Langemyr skole og ressurscenter	398	398	-	-	143
Spesialpedagogisk enhet	-	-	-	-	12 855
Kvalifiseringstjenesten	16 498	17 810	1 312	17 708	17 149
Barn, unge og familie	91 992	92 653	661	88 718	-
Oppvekstsektoren	635 412	632 355	- 3 057	608 850	526 924
Lønnskostnader og NAV-refusjoner	461 790	459 818	-1 972	426 064	380 232
Kjøp av konsulenttjenester	3 254	964	-2 290	865	2 232
Kjøp av andre private tjenester	225 494	220 631	-4 863	226 988	215 954
Alle andre kostnader	70 746	66 945	-3 801	44 988	44 262
Alle andre inntekter	-125 872	-116 003	9 869	-90 055	-115 755
Netto totalsum	635 412	632 355	-3 057	608 850	526 924

Sykefravær



I starten av 2022 preget covid19-situasjonen fortsatt kommunen og sektoren, og særlig i februar måned ble sykefraværet høyt. Grafen viser også et høyt fravær i juli, noe som har sammenheng med sommerferie og antall som er på jobb. For oppvekstsektoren er det få ansatte som er på jobb i juli. Fraværet var derimot rekordlavt i august på 4,9 %,og holdt seg relativt lavt første del av høsten.

Deretter ble fraværet høyere og var på 10,8 % for hele sektoren i desember. Som det fremkommer av tabellen, så er det variasjoner i enhetene. Enhetslederne er gode til å følge opp ansatte i sine enheter. Fraværet skyldes i liten eller ingen grad arbeidsmiljøforhold.

Tabellen under viser prosentvis utvikling i den enkelte enhet fra 2021 til 2022.

	Sykefraværsprosent	Sykefraværsprosent
	2021	2022
Oppvekstsektoren	9,8 %	8,9 %
Enheter:		
Oppvekstsektoren - administrasjon	2,6 %	2,1 %
Markveien kulturbarnehage	17,9 %	12,2 %
Hausland barnehage	14,2 %	8,9 %
Storgaten barnehage	8,3 %	7,6 %
Eide barnehage	13,1 %	13,0 %
Grimstad ungdomsskole	6,0 %	7,4 %
Fevik skole	10,0 %	5,4 %
Eide skole	5,9 %	6,9 %
Jappa skole	9,8 %	7,7 %
Frivoll skole	10,8 %	8,1 %
Landvik skole	10,5 %	11,8 %
Holviga barneskole	8,7 %	10,3 %
Holviga ungdomsskole	5,0 %	10,0 %
Fjære barneskole	7,9 %	8,7 %
Langemyr skole og ressurscenter	15,1 %	11,0 %
Kvalifiseringstjenesten	5,7 %	8,3 %
Fevik Maritime Leirskole *	1,9 %	
Barn, unge og familie		9,4 %

*Fevik Maritime Leirskole kommer med i statistikken fordi ansatte blir ført i kommunens HR portal.

Kvalitet og internkontroll

Interkontroll følges prinsipielt opp gjennom linja i henhold til delegering. Sektoren benytter kommunes felles systemer der dette er mulig, og fagsystemer der dette er nødvendig og/eller hensiktsmessig. Det er fortsatt behov for opplæring og det å trygge ansatte i bruken av de ulike internkontrollsystemene som kommunen bruker.

Oversikten for fagsystemer og kvalitet- og internkontrollsystemer under er ment for å vise hvordan dette foregår i praksis:

System	Hva	Innhold	Oppfølging	Når	Ansvarlig internkontroll
P360	Sak og arkiv	Ulik saksbehandling og lagring av dokumenter	Saksbehandler	Kontinuerlig	Leder
QM+	Kvalitet og internkontroll Dokumentbibliotek	HMS, kvalitet, avvik, retningslinjer, rutiner og lovverk	Alle ansatte Superbruker i stab	Kontinuerlig	Leder
Stratsys	Rapportering	Tertial og årsberetninger	Leder	Årshjul	Leder
Xledger	Økonomi	Regnskap	Attestant, anviser, leder	Kontinuerlig	Leder
Moava 1310	Opplærings-loven kap. 13	Skoleeiers oppfølging	Skoleledere Superbruker i stab	Årshjul	Skoleeier
Visma Flyt PPT	Fagsystem	PPT dokumenter og vurderinger	Saksbehandler Superbruker i stab	Kontinuerlig	Leder
Visma Flyt skole	Fagsystem	Adm. System Foresatte / elev oppfølging	Ansatte skole Superbruker i stab	Kontinuerlig	Leder
Visma flyt timeplan	Fagsystem	Timeplan og tidsregistrering Fravær / vikar	Ansatte skole Superbruker i stab	Kontinuerlig	Leder
Visma Skole Sikker Sak	Fagsystem Under innføring	Ulik saksbehandling og lagring av dokumenter	Ansatte skole Superbruker i stab		Leder
Visma Draftit	Fagsystem	GDPR løsning	Ansatte skole Superbruker i stab	Kontinuerlig	Leder
Visma Flyktning	Fagsystem	Dokumenter og vurderinger	Saksbehandler Superbruker i stab	Kontinuerlig	Leder
Visma voksenopplæring	Fagsystem	Dokumenter og vurderinger	Saksbehandler Superbruker i stab	Kontinuerlig	Leder
Vigilo	Barnehage-system	Opptak og info til foresatte	Barnehage-myndighet Superbruker i stab	Årshjul	Leder

Tilsyn og forvaltningsrevisjoner

Oppvekstsektoren har deltatt i følgende tilsyn og forvaltningsrevisjoner i 2022:

- Statsforvalteren gjennomførte høsten 2022 tilsyn med barnevernstjenestens oppfølging av barn plassert i fosterhjem. Det ble ikke avdekket lovbrudd.
- Barnehagemyndigheten i Grimstad har gjennomført både stedlig- og dokumenttilsyn med kommunale og private barnehager. Det ble gitt noen pålegg om oppfølgingspunkter.

- Sektoren/enhetene har blitt intervjuet i forbindelse med forvaltningsrevisjonens gjennomgang av offentlige anskaffelser. Forvaltningsrevisjonen følges opp av kommunedirektøren.
- Statsforvalteren foretar ved behov fortløpende henvendelser knyttet til evt. klager på enkeltvedtak i barnehager og skoler samt oppfølgingsplaner (oppl. kap. 9a)
- Statsforvalterens tilsyn med barn og unge 7-12 år psykisk helse. Pålegg lukket og avsluttet i 2022.

Hovedutfordringer

Selv om sektoren leverer gode tjenester og har god måloppnåelse på overordnet nivå, er det flere risikomomenter og utfordringer i driften både nå og fremover.

Det er en tendens i samfunnet generelt, at flere barn og unge sliter med psykisk uhelse og at utenforskap og skolevegring er økende. Ulike undersøkelser viser at stadig yngre barn rammes av dette. Det stilles derfor store krav og forventinger til hvordan kommunene skal møte barnevernreformen (les oppvekstreformen). Kommunene, herunder Grimstad, vet i stor grad hva som bør gjøres. Utfordringene blir å prioritere riktig knyttet til hvilke satsinger som skal velges foran andre og komme til enighet om hvordan tjenestene skal jobbe med disse hver for seg og ikke minst sammen.

Det å få på plass kommunens forebyggende plan rettet mot spesielt risikoutsatte barn, unge og deres familier blir derfor svært viktig. Planen skal inneholde klare overordnede mål og strategier, klare ansvarsforhold og oppgavefordeling, samt være tydelig på hvordan samhandlingen skal foregå.

Stramme økonomiske rammebetingelser utfordrer måten tjenestene tradisjonelt har løst sine oppgaver. Barn og unges behov og rettigheter stilles opp mot ledernes mulighet til å bemanne rett innenfor egen ramme. Bemanningsnormer innen flere tjenesteområder og minstekrav til lærertetthet er de eksemplene som lederne står overfor hele tiden. Det å endre tankesett og atferd, samt å jobbe på nye måter og med nye metoder ut i hele linja er ikke umulig, men svært

krevende å få til på kort sikt. Dette synes imidlertid helt nødvendig dersom enhetene skal evne å få bedre kapasitet og handlingsrom innenfor de gitte økonomiske rammene.

Utviklingen knyttet til at det har blitt flere krevende enkeltsaker og flere barn som har behov for hjelp, bør i seg selv utfordre eksisterende måter å jobbe på rettet mot barn og unge. Det har blitt gjort mye forskning på området, noe som har ført til flere nasjonale satsinger som retter seg mot forebyggende arbeid og tidlig innsats. Særlig blir det viktig å jobbe mer med inkluderende praksis, som retter seg mer mot å bedre læringsmiljøene og jobbe mer universelt. Det å investere i bedre forebyggende praksis kan koste noe i økte ressurser på kort sikt, men kan gi store samfunnsøkonomiske besparelser på lang sikt.

Krevende arbeidssituasjoner har ført til at nøkkel-funksjoner og kompetanse har forsvunnet fra Grimstad. Konkurransesituasjonen for å tiltrekke seg den beste kompetansen har blitt hardere.

Det kan virke som om tjenestene og enhetene i for liten grad har vært robuste nok til å kunne takle uforutsette hendelser (som alltid kommer). Innenfor oppvekstsektoren er eksempler på dette barn som gjennom året får ressurskrevende enkeltvedtak, tilflytting av elever med store ressursbehov, flere konsultasjoner og tilflytting generelt, som medfører kapasitetsutfordringer både på personell og bygg. Selv om sektorens ramme totalt sett er stor, har det likevel vært liten mulighet for interne omprioriteringer i sektoren og mellom enhetene.

Utvalgte aktiviteter - kort om tjenestene

Stab og støttefunksjoner

Rådgivere i stab oppvekst, sammen med sektorledelse, ligger i rammen for fellesområdet til sektoren. Dette dreier seg i hovedsak om lønnskostnader og utgjør en liten del av denne rammen. I tillegg til å være støttespillere og rådgivere for enhetene, ivaretar stab oppvekst, sammen med kommunalsjef og assisterende kommunalsjef, blant annet funksjonene som barnehage- og skoleeier, barnehagemyndighet, utferdigelse av enkeltvedtak for elever i de private skolene og til barn i alle barnehagene, overordnet internkontroll, herunder informasjonssikkerhet og personvern (GDPR). I tillegg er det mange andre oppgaver knyttet til søknader og veiledning for både barnehager og skoler.

Ved at tjenestene generelt, og skolene spesielt, har innført flere nye digitale verktøy både administrative og som læringsmidler, stiller dette store krav til digital kompetanse, både når det gjelder ferdigheter, men også forståelse av informasjons-sikkerhet, personvern, saksbehandling og arkivering. Grimstad kommune samarbeider tett med både IKT Agder og Østre Agder kommunene når det gjelder innføring, innkjøp og opplæring av nye digitale verktøy og plattformer.

Barnehager

De kommunale barnehagene har i stor grad holdt sine budsjetter. Enhetslederne har uttrykt bekymring for utgifter knyttet til vikarutgifter. Likeledes det de oppfatter som svært stramme rammer og økte forventninger om å holde rammene nede relatert til overføringer til de private barnehagene. I denne sammenheng er det viktig å bemerke at økte rammer til de kommunale barnehagene vil utløse økte overføringer til de private barnehagene, men følgelig også komme alle barna i Grimstad til gode. Kommunalsjefen har gjennom hele året hatt tett oppfølging med enhetslederne, både når det gjelder fag, personal og økonomi.

Utviklingsarbeidet har foregått lokalt i den enkelte barnehage basert på rammeplanen og egne virksomhetsplaner. Kvalitet og utvikling har hatt og har høy prioritet, selv om begrenset kapasitet, handlingsrom og høye forventninger fra de ulike interessentene, stadig utfordrer enhetslederne. Lederne i de fire kommunale barnehagene tilstreber å drifte etter felles overordnet visjon og felles overordnet mål slik:

Visjon: Grimstad kommunes barnehager – et eierskap med viten og vilje

Mål: Barn som mestrer livet

Både visjonen og overordnet mål harmoniserer godt med kommuneplanens samfunnsdels satsingsområder (som er vedtatt) og overordnede målsettinger (som er på høring).

I tillegg til de fire kommunale barnehagene, er det 24 private barnehager i Grimstad ved utgangen av 2022. Det skilles nøye på kommunens rolle

som barnehageeier og barnehagemyndighet. God organisering og profesjonalitet knyttet til rollene for å ivareta tilliten til kommunes upartiskhet, er og blir særdeles viktig. Etter sektorledelsens oppfatning ivaretas dette på en god måte.

Både de kommunale og de private barnehagene uttrykker at de har et godt samarbeid. Gjennom året er det felles samlinger for henholdsvis barnehagestyrene (lederne), fagsamlinger for pedagoger og andre ansatte og møter med barnehageeierne. Barnehagene i Grimstad deltar i regional kompetanseutvikling (ReKomp) i regi av Østre Agder-samarbeidet. I tillegg har sektorledelsen jevnlige møter med lokalt lag av private barnehagers landsforbund (PBL).

Grunnskoler

På lik linje med oppfølging av barnehagene, gjennomfører sektorledelse i samarbeid med økonomi tett oppfølging med skolelederne. Flere av skolelederne uttrykker at det er utfordrende at budsjettår og skoleår ikke følger samme syklus. Både elevtallet og elevenes behov endres gjennom skoleåret. Skolene erfarer at det er flere elever som har atferdsutfordringer, psykisk uhelse og faglige utfordringer. Både elevundersøkelsen og ungdataundersøkelsen bekrefter denne utviklingen. Selv om det har vært mer fokus på å møte denne type utfordringer med en mer inkluderende praksis, så gjenstår det en stor jobb for å endre denne negative utviklingen. Sektoren har derfor store forventninger til den felles nasjonale satsingen knyttet til Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis i både barnehager og skoler.

Streng budsjett disiplin har medført at enkelte skoler har innført innkjøpsstopp, og har måttet prioritere lønnsutgifter foran innkjøp av skolemateriell. Fordi elevenes behov endrer seg gjennom året, har det vært vanskelig for enkelte skoler å innfri minstekrav til lærertetthet og samtidig kunne sette inn nødvendige ressurser til elever med enkeltvedtak.

Selv om enhetslederne opplever at handlingsrommet har blitt begrenset, har det fortsatt blitt gjort en god jobb med fagfornyelsen og ny lærerplan. I tillegg er skolene i Grimstad aktivt med i desentralisert kompetanseheving (DeKomp) sammen med skolene i de andre Østre Agder-kommunene.

Flere elever ved skolene i Grimstad har gjennom året fått muligheten til å benytte seg av kommunenes alternative opplæringsarena, Hommedal skolegård. Skolene rapporterer at for disse elevene har dette tilbudet vært et positivt og nødvendig bidrag i en ellers krevende skolesituasjon.

De kommunale skolene benytter nå samme lærer- verk, og en kombinasjon av digitale verktøy og lærebøker. Læremidler er kostbart, og utskiftings- takten har derfor vært noe ulik mellom skolene. Tilførte midler i revidert budsjett gjennom året har derfor vært svært kjærkomment for skolene.

I tillegg til de kommunale skolene er det to friskoler i Grimstad, Hesnes Montessoriskole og Drottningsborg ungdomsskole. Disse skolene inkluderes i faglig kompetanseutvikling.

Langemyr skole og ressurs senter gir grunnsko- letilbud til elever med utviklingshemming og store tilretteleggingsbehov. Ansatte i enheten besitter en sårbar og viktig kompetanse for denne gruppen brukere. Denne kunnskapen deles med øvrige tjenester, både innad i sektoren og for andre relevante tjenester. Enheten har vært pådriver for å få til et bedre samarbeid med helsetjenester der dette er mulig innenfor skolens kjernetid. Optimal samhandling vil kunne gi gevinster for brukerne, i tillegg til å effektivisere driften på tvers av enheter. Ulike lovverk og tjenestebehov har imidlertid i noen grad utfordret fremdriften for slike løsninger.

Det er svært viktig å ha oppdatert og riktig kompetanse i sektoren. Enhetslederne har derfor oversikter over kompetansen, blant annet behov, krav og gap, i egen enhet. Når det gjelder skolene, følger skoleeier dette opp i tråd med nasjonale føringer, og sørger for prioritering og oppmelding gjennom og i regi av Utdanningsdirektoratet. Videreutdanningstilbudene skal bidra til at flest mulig lærere har kompetanse i tråd med kompetansekravene til undervisning. I perioden 2022-2023 har Grimstad denne fordelingen: 24 på videreutdanning lærer, 3 på rektorutdanning, 1 på praktisk pedagogisk utdanning (PPU) og 3 på lærerspesialistutdanning.

Kvalifiseringstjenesten

Kvalifiseringstjenesten består av flyktningetjenesten og voksenopplæringen. Flyktningetjenesten har ansvaret for bosetting og integrering og følger opp flyktningebefolkningen innenfor femårsperioden. Integrerings- og Mangforldsdirektoratet (IMDi) anmoder hvert år kommunene om å bosette et visst antall flyktninger. I forbindelse med krigen i Ukraina ble Grimstad kommune anmodet om å bosette 150 flyktninger i 2022. Ved årsskiftet til 2023 var det bosatt 157 personer, hvorav 49 barn.

Voksenopplæringen tilbyr norskopplæring og introduksjonskurs for voksne (over 18 år) med rett og/eller plikt i henhold til integreringsloven. Opplæringen foregår på dag- og kveldstid. Voksenopplæringen hadde ved årsskiftet 153 elever/deltakere. Elevene deles inn i grupper ut fra bakgrunn, nivå og behov. Kvalifiseringstjenesten samarbeider tett med andre tjenester i kommunen.

Ukraina-situasjonen påvirket enheten i svært stor grad i 2022. Flyktningarbeidet måtte utføres på en helt annen måte enn tidligere. Med kvalifiserings- tjenesten i førersetet evnet Grimstad kommune å håndtere den akutte flyktningssituasjonen på en svært god måte. Grimstad hadde med en gang en bevisst strategi for arbeidet, både når det gjaldt å få på plass et alternativt mottaksapparat og for å ivareta informasjonsbehovet. Grimstad kommune var i en lang periode den kommunen som evnet å bosette flest flyktninger ut fra innbyggertall. Samhandlingen og samarbeidet mellom de ulike tjenestene på tvers av både enheter og sektorer og politisk handlekraft må sies å ha vært forbilledlig.

Enhet for barn, unge og familie

Det har vært knyttet store forventninger til å samle de fleste tjenester til barn, unge og deres familier i en sektor, og ikke minst forventninger til den nye enheten. Den nye enheten er den største i oppvekstsektoren og har store og krevende tjenesteområder. Tjenestene er lokalisert på flere steder og det har ifølge enhetsleder vært utfordrende å blande kulturer å få til den uformelle kontakten mellom tjenestene i enheten. Enheten skal ha en helt sentral rolle i arbeidet med å få til enda bedre samarbeid og samhandling mellom alle tjenestene som omfatter «laget rundt og for barn og unge».

I denne sektoroversikten påpekes det noen overordnede forhold knyttet til etableringen av den nye enheten. Ny enhetsleder startet først i juni 2022. Det har vært flere utskiftninger av personell, flere vakanser og utfordringer med å få tak i vikarer ved sykefravær. Særlig har dette vært i avdelingene for helsesykelpåseier- og jord- mortjenesten og pedagogisk psykologisk tjeneste (PPT). Disse forholdene har sterkt utfordret både kontinuitet og sårbarhet. I tillegg har det vært en jevn økning av barn og unge som har behov for spesiell hjelp gjennom økte henvisninger, flere vedtak, flere konsultasjoner og mer rådgivning. Overtakelse av ansvaret for oppfølging av foster- hjem har medført flere oppgaver og ansvar i barneverntjenesten. Presset på lederne i enheten har vært stor og organisasjonsgjennomgangen som kommunedirektøren har startet sees på som nødvendig for hele sektoren, men særlig i den nye enheten.

Spesialundervisning og enkeltvedtak til barnehagebarn

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

Fordelingen i timer var slik i 2022:

1.-4. årstrinn	5.-7. årstrinn	Sum 1.-7. årstrinn	8.-10. årstrinn	Sum 1.-10. årstrinn
10 333	11 343	21 676	10 716	32 392

Til sammenligning var fordelingen i timer slik i 2021:

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

Årstimer med spesialpedagogisk hjelp for førskolebarn i 2022:

Timer med pedagog: 8 507

Timer med assistent: 50 746

Årstimer med spesialpedagogisk hjelp for førskolebarn i 2021:

Timer med pedagog: 8 202

Timer med assistent: 42 170

I Tilstandsrapporten 2021-2022 for barnehagene, skolene og barnevernet i Grimstad, er temaene nærmere beskrevet. I den nasjonale satsingen Kompetanseløftet, er målet at alle barn og unge skal oppleve et godt, tilpasset og inkluderende tilbud i barnehage og skole. Grimstad er med

i denne satsingen og jobber sammen med de andre kommunene i Østre Agder.

Kompetanseløftet må også sees i sammenheng med arbeidet med å få på plass kommunens forebyggende plan.

Opplæringsloven § 9a stiller store krav til elevens psykiske og fysiske læringsmiljø. Tilsvarende bestemmelser er kommet etter endringer i barnehageloven. Arbeidet med å sikre barnehagebarn og elever et godt og trygt læringsmiljø pågår kontinuerlig. De private barnehagene og friskolene blir invitert til å delta på lik linje med de kommunale aktørene, og de fleste har takket ja til dette.

Interkommunalt samarbeid og samhandling med andre eksterne aktører

Oppvekstsektoren i Grimstad samarbeider tett med flere aktører utenfor egen organisasjon og kommune. I 2022 har sektoren samarbeidet med blant annet disse:

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

Investeringsprosjekter

Skoleutbyggingsprosjektene for barneskolene på Fjære og Holviga har blitt høyt prioritert, både administrativt og politisk, og det er knyttet store forventninger til prosjektene. De er organisert etter modell av prosjektveiviseren.

Prosjekteier, prosjektledelse og styringsgruppe har gjennom hele 2022 hatt jevnlige møter. Det har også blitt gitt faste rapporteringer til oppvekstutvalget, formannskapet og

kommunestyret i tillegg til intern orientering i sektoren. Fremdriftsplanen har blitt endret gjennom året.

Som et delprosjekt for utbyggingen av Holviga barneskole, ble etablering av modulscolebygg realisert høsten 2022. Modulbygget skal fungere som Holviga barneskole til ny skole står ferdig. Det vises for øvrig til avsnitt om investeringsprogrammet for hele kommunen.

Oppsummering

Sektoren samlet har levert gode tjenester innenfor de rammene som har stått til rådighet. De overordnede målene for kommunen og sektoren er oppnådd. Sektoren har også levert i tilnærmet økonomisk balanse.

Selv om sektoren og enhetene jobber målrettet og godt, er det fortsatt mange utfordringer og forventninger som bør og må løses på både kort og lang sikt.

Det er en tendens i samfunnet generelt, ikke bare i Grimstad kommune, at flere barn og unge sliter mer enn tidligere med å finne sin plass, enten det er i barnehagene, grunnskolene, videregående skoler og i høyere utdanning. Mange opplever utenforskap og dropper ut av utdanningsløpet. Konsekvensene av dette viser seg ofte i at unge mennesker blir stående utenfor arbeidslivet.

Dette skaper ikke livsmestring for de som blir berørt, og det bidrar heller ikke til å skape ny og viktig arbeidskraft. Utviklingen knyttet til antall barn som mottar spesialundervisning og annen spesiell hjelp i skoler og barnehager har gått i feil retning.

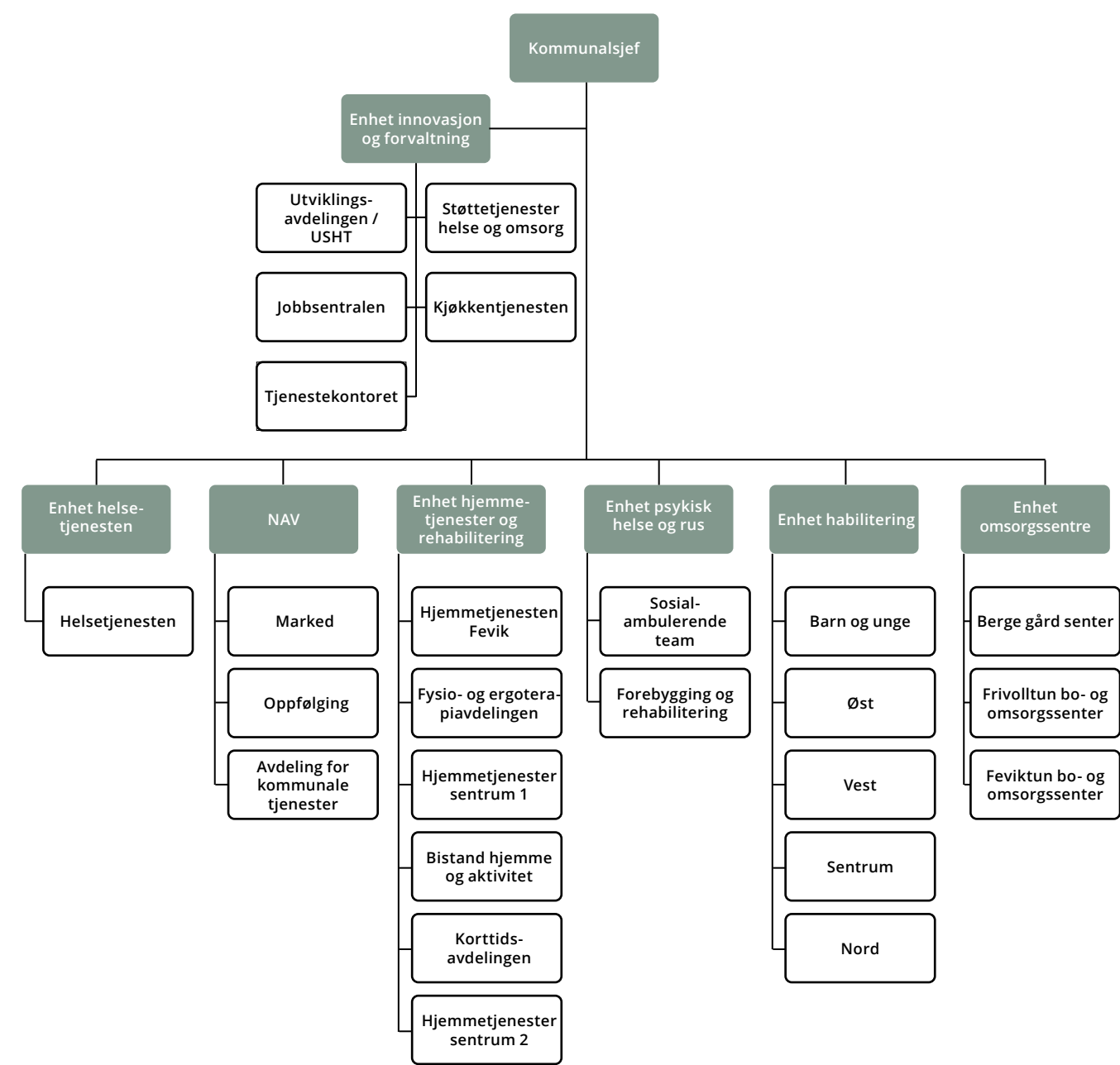
Det haster med å få på plass klare strategier og målsettinger, herunder også tiltak, for å hindre bekymringsfullt fravær i skolen, utenforskap og psykisk uhelse blant barn og unge. Likeledes hvordan storsamfunnet skal møte et uheldig atferdsmønster som har utviklet seg.

Sektoren vet i stor grad hva som skal til, men utfordringen knyttet til hvordan dette skal gjøres i praksis og hvilke menneskelige og økonomiske ressurser som vil være tilgjengelige. En suksessfaktor til dette spørsmålet blir derfor evnen og viljen til å investere i forebyggende arbeid og tidlig innsats rettet mot barn og unge - som alltid vil representere fremtiden og hvordan denne skal bli.



Helse- og omsorgssektoren

Organisasjonskart



Regnskap 2022

	Regnskap 2022	Reg budsjet 2022	Avvik 2022	Budsjett 2022	Regnskap 2021
Fellesområdet	9 818	9 830	12	9 684	5 981
Innovasjon og forvaltning	56 364	57 484	1 119	35 704	50 470
Helsetjenesten	48 270	42 969	- 5 301	38 750	105 586
Enhet for psykisk helse og rus	44 107	45 435	1 328	44 067	42 942
NAV	61 468	66 776	5 308	55 633	56 808
Hjemmetjenester og rehabilitering	160 998	149 285	- 11 713	136 161	139 558
Enhet for habilitering	163 458	142 362	- 21 096	127 835	139 932
Enhet for omsorgssentre	121 007	117 842	- 3 164	107 605	109 018
Helse- og omsorgssektoren	665 490	631 983	- 33 507	555 439	650 295
Lønnskostnader og NAV-refusjoner	604 523	593 923	-10 600	522 316	605 248
Kjøp av konsulenttjenester	5 288	2 424	-2 864	81	2 672
Kjøp av andre private tjenester	89 865	67 238	-22 627	60 558	81 181
Alle andre kostnader	100 210	93 076	-7 134	83 336	108 339
Alle andre inntekter	-134 397	-124 678	9 719	-110 852	-147 144
Netto totalsum	665 490	631 983	-33 507	555 439	650 295

Organisasjonsendringer

Basert på beslutning om å bygge opp «nye oppvekst», har sektoren bidratt med innspill og personell inn i dialogprosesser for å gjøre overgangen til oppvekstsektoren så god som mulig.

Fra 01.01.2022 er deler av enheten helse- og barnevern overført til oppvekstsektoren; helsestasjon-/jordmortjeneste, barnevern, Grimstad familiesenter/Familiens hus, og PMTO-rådgivere. Selv om den nevnte enheten er redusert, er det besluttet å opprettholde enheten på grunn av store utfordringer når det gjelder legesituasjon, smittevern, samfunnsmedisin og miljørettet helsevern.

Enhet innovasjon og forvaltning overtok i starten av året organisering og ledelse for vaksinasjonsteamet og har hatt ansvaret for alle tre covid-team; smittesporing, testing og vaksinerings.

I enhet habilitering er det blitt opprettet en ny avdeling – avdeling Vest. Det gjøres også fortløpende vurderinger av avdeling barn/unge og organisatorisk plassering.

Grimstad frivilligsentral ble i 2022 overført til sektor kultur, næring og kommunikasjon.

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

Opprinnelig budsjett for sektoren var på 555,4 mill kr. Sektoren ble tilført cirka 8,1 mill kr i 1. tertialrapport. Av disse var cirka 1,9 mill kr øremerkede midler over rammeoverføringer fra staten og prosjektskjønnsmidler, og 6 mill kr til aktivitetsendringer. I tillegg ble sektoren kompensert med 39 mill kr for utgifter i forbindelse med covid-19, og 12,3 mill kr relatert til flyktningssituasjonen fra Ukraina. Lønnsoppgjøret for 2022 ble kompensert med 16,67 mill kr for virkningen i 2022. Regulert budsjett for sektoren endte på 632 mill kr. Samlet kostnad for sektoren endte på 665,5 mill kr. Det gir et økonomisk resultat for 2022 på 33,5 mill kr i merforbruk sett opp mot regulert budsjett.

Målkart

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

Sektoren, med underliggende enheter, har jobbet målrettet mot det vedtatte målbildet.

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

I tabellen under vises måloppnåelse i trafikklysmodellen på sektornivå. I tillegg har den enkelte enhet lagt inn trafikklysmodellen i sine årsmeldinger.

Vi har valgt å sette målet om økonomisk kontroll gjennom videreutvikling av fremtidsrettede og bærekraftige tjenester på rødt. Men det er verdt å merke seg at det jobbes kontinuerlig med å optimalisere driften, blant annet med oppgavedeling mellom ulike yrkesgrupper, innføring av telefontid, ulike former for digitalisering med mer.

Utvikling av innsatstrappen settes til gult, men det er viktig å påpeke at vi har arbeidet kontinuerlig med dette, og kommunen har kommet langt med å utvikle metoden.

Arbeidet med ressurskalkulator er det også jobbet godt med. Tallene på de ulike trinnene i innsatstrappen begynner nå å komme fram. Dette vil blant annet bli et verktøy for kommunens tjenestekontor, når det gjelder tildeling av tjenester.

Vi har satt gjennomføring av investeringsprogrammet til gult fordi det jobbes mye med området. Det er en stor utfordring at det går for sent i forhold til de varslede utfordringene kommunen har, med tanke på for få sykehjemsplasser og ikke tilstrekkelig med tilgang på boliger til mennesker med nedsatt funksjonsevne.

Vi har valgt å sette området fokus på kvalitet og kompetanse i tjenesteleveransen til grønt. Det betyr at dette har et stort fokus, og det er jobbet meget målrettet med å overføre kompetansekrav til Dossier, som er et resultat av sektorens kompetanseplan og systematikken for kvalitetsarbeid.

Når det gjelder innføringstakten av trygghets- og velferdsteknologi, så har det i 2022 vært en fin progresjon. Området settes til gult, fordi vi er av den formening at innføringstakten må økes ytterligere.

Mål for 2022	Resultat 2022
Økonomisk kontroll gjennom videreutvikling av fremtidsrettede og bærekraftige tjenester	
Utvikle ny innsatstrapp	
Utvikle ressurskalkulator	
Gjennomføre investeringsprogrammet	
Fokus på kvalitet og kompetanse i tjenesteleveransene	
Velferds- og trygghetsteknologi skal være en integrert del av tjenestebildet	

Resultater inkl. økonomi og sykefravær

I risikoanalysen til budsjett 2022 ble det pekt på stor usikkerhet med tanke på økning i antall brukere, økning i tjenestevolum, legesituasjon og sykefravær.

Merforbruket er betydelig høyere enn hva som ble presentert som prognose etter 2. tertial. Merforbruket er primært på sektorens store operative enheter, samt Helsetjenesten (leger). Årsaken til avviket er sammensatt; volumvekst, tilgang på personell, covid-19 og boliger. Dette er elementer som påvirker driften negativt. Perioden fra desember 2021 til mars/april 2022 var svært utfordrende for tjenestene i sektoren.

Samlet sett ble driften kompensert med 39 mill kr for å dekke merkostnadene pandemien påførte organisasjonen. 34,8 mill kr var relatert til ordinær drift, mens 4,2 mill kr ble tilført for å dekke kostnader til vaksinasjon. I pandemi-perioden ble sektoren stort sett kompensert for de merutgiftene som ble ført på koronaprojektene.

I denne perioden ble det inngått en særavtale mellom KS og arbeidstakerorganisasjonen, som gav økt kompensasjon for å yte ekstra, for å få tjenestene til å gå rundt. Det medførte at personellet strakte seg langt for å holde hjulene i gang, kanskje for langt. Den økte kompensasjonen for ekstra arbeid, har da kanskje også skjult et større utfordringsbilde. En generell utfordring med tilgang på nødvendig personell, ga store negative utslag siste halvår 2022. Det, samt den vedvarende slitasjen på personellet i pandemiperioden, var negative faktorer som ikke var blitt fanget opp da prognosen for året ble satt i 2. tertialrapport.

Enhet for hjemmebaserte tjenester er kanskje den enheten som merket dette mest.

Innenfor Habilitering er kombinasjonen med nye brukere, økte tjenester og manglende tilgang til tilrettelagte boliger, en stor utfordring, og medfører stor slitasje og dyre driftsløsninger. Enheten har over flere år gått med betydelig merforbruk, budsjettrammene til tjenestene har blitt styrket inn i 2022. I 1. tertialrapport ble det bevilget ytterligere styrking av tjenesten med 4 mill kr, noe som var betydelig lavere enn hva enhet spilte inn som behov.

I 2021 ble det rapportert inn 26 ressurskrevende brukere fra enheten, i 2022 var tilsvarende rapportering på antall ressurskrevende brukere 29. Kommunens egenandel for ressurskrevende brukere varierer. For en bruker som ikke har diagnosen psykisk utviklingshemming, vil egenandelen variere fra cirka 1,6 mill kr, til rundt 3 mill kr. Mens en bruker med diagnosen psykisk utviklingshemming vil variere fra 2,3 mill kr til 3,8 mill kr. I tillegg til brukerne som er rapportert inn som ressurskrevende, er det flere brukere som ligger tett opp mot innslagspunktet.

Utfordringen rundt legedekningen i kommunen har vært gjentakende i Grimstad, og mangel på fastleger har medført at Helsetjenesten har måtte leie inn vikarer fra eksterne firmaer. Innleie av leger er svært kostbart. Fra årsskifte 2022 overtok kommunen driften av Vinkjelleren legesenter, samt at kommunen drifter Brannstasjonen legesenter. Driften av disse, kombinert med leie av leger, har medført store merkostnader.

Fra og med 2022 ble kostnaden til Norsk Helsennett overført til kommunene. Denne kostnaden har kommunen fått kompensert i rammeoverføringene fra staten, midlene er tilført sektoren, men ikke til Helsetjenesten som har stått for kostnaden.

Hovedårsaken til merforbruket er sykefravær, vakanser i turnus, overtid og nye kostnadskrevende vedtak, blant annet på brukerstyrt personlig assistanse (BPA) og barneboligdrift. Lønnskostnaden er den desidert største utgiftsposten for sektoren. Avviket på lønnsbudsjettet er på 10,6 mill kr. Kommunen mottar årlig tilskudd til ulike prosjekter som blir gjennomført i løpet av året. Tilskuddene finansierer dermed deler av lønnsutgiften. I 2022 er det inntektsført 78,3 mill kr i eksterne tilskudd i sektoren, det er 3,5 mill kr mer enn hva som er budsjettet.

Sektoren har også store kostnader knyttet til kjøp av tjenester fra private og offentlige institusjoner. Det er spesielt innenfor enhet for habilitering og enhet for helsetjenester at disse kjøpene blir foretatt. Tilskudd til fastlegeordningen og fysioterapeuter er inkludert i disse kjøpene. Totalt er det kjøpt tjenester som erstatter egenproduksjon for 89,7 mill kr. Merforbruket på disse postene er på cirka 22,6 mill kr. Enhet for Habilitering og Helsetjenester står for de største avvikene. Enhet for habilitering har nedjustert omfang på et av kjøpene, denne posten ble brukt som salderingspost på enheten i 2022, slik at merforbruket var forventet.

De største beløpene på disse postene er fordelt som følger:

- Habilitering - 40 mill kr (inkl. brukerstyrt personlig assistent (BPA) og taxi)
- Driftstilskudd leger - 11 mill kr
- Legevaksordningen - 9,2 mill kr
- Innleie leger - 5,8 mill kr
- Driftstilskudd fysioterapeuter - 4,9 mil kr
- Fellesområdet - 7 mill kr (Kommunal øyeblikkelig hjelp (KØH), Krisesenter, Østre-Agder regionråd)

Ressurskrevende tjenester

Grimstad kommune sendte refusjonskrav for 33 mottakere av ressurskrevende tjenester i 2022, 29 brukere i habilitering, tre brukere innen psykisk helse og rus og en bruker hos omsorgssentre. Fristen for innlevering av disse refusjonskravene til revisor var 10. mars 2023. Revisjonen har frist til 2. mai 2023 med å godkjenne kravet, og sende det til Helsedirektoratet.

Refusjonen beregnes ut ifra direkte tjenester som er gitt til hver bruker, minus et innslagspunkt som fastsettes i Statsbudsjettet. Innslagspunktet (egenandel) for ressurskrevende tjenester er i 2022 på 1,526 mill kr. Har brukeren en diagnose som psykisk utviklingshemmet, trekkes det ytterligere fra en verdi på 789 000 kr. Bakgrunnen for dette uttrekket er at kommunen har fått denne verdien innberegnet i rammetilskuddet. Innslagspunktet for en bruker med diagnose psykisk utviklingshemming er for 2022 på cirka 2 315 000 kr, innslagspunktet for 2021 var på 2 238 000 kr.

Egenandelen som kommunen selv må dekke, har steget med 77 000 kr fra 2021 til 2022. For en bruker uten diagnosen psykisk utviklingshemming, har innslagspunktet steget med 56 000 kr, eller 3,8 %, noe som tilsvarer rammen for lønnsoppgjøret i 2022.

Grimstad kommune har 22 mottakere av ressurskrevende tjenester med diagnosen psykisk utviklingshemming. Dette er en økning på seks personer fra 2021 til 2022. Det er 11 mottakere av ressurskrevende tjenester, uten en slik diagnose, en nedgang. Endringene i brukere uten diagnose skyldes blant annet at to brukere har gått ut av ordningen grunnet alder, og at det er brukere innen Habilitering som på grunn av alder nå rapporteres som PU-brukere over 16 år.

I perioden 2018 til 2020 har antall registrerte innbyggere i kriteriet «psykisk utviklingshemmede 16 år og over» steget fra 86 til 90. Veksten innenfor dette kriteriet har gitt Grimstad kommune et økt rammetilskudd på rundt 3,15 mill kr. Sektorens ramme har ikke blitt kompensert for veksten, selv om tjenestene leveres innenfor tjenesteområdene sektoren dekker.

Anslaget for refusjoner for ressurskrevende tjenester er, som vist over, senere enn fristen for å ferdigstille kommunens regnskap for 2022. Inntekten som er ført i regnskapet er slik sett et anslag på inntekten, endelig resultat foreligger ikke før nærmere juni/juli 2023. I regnskapet for 2022 er det lagt inn et anslag på 47,56 mill kr i refusjoner på denne ordningen. Innrapportert refusjonsgrunnlag til revisjonen/Helsedirektoratet viser at det er inntektsført for lav refusjon, og da spesielt innenfor enhet for Enhet for psykisk helse og rus. Grimstad kommune fikk i 2021 50,08 mill kr i refusjon for denne brukergruppen.

Koronakompensasjon

Samlet sett har sektoren blitt tilført 39 mill kr som kompensasjon for merkostnader i forbindelse med pandemien, cirka 32,7 mill kr er relatert til økte lønnsutgifter. Det er kostnader som er ført på de to prosjektene som er opprettet for koronautgifter og vaksinasjonsutgifter, som er kompensert. Sektoren har ikke fått kompensert noen indirekte kostnader.

Innleie av vikarer

Pleie- og omsorgssektoren har betydelige utgifter knyttet til å leie inn vikarer/ekstrahjelp. Dette på grunn av utfordringer med å rekruttere til vakante stillinger og vikariater, økte vedtakstimer i enhet hjemmebaserte tjenester rehabilitering og avlastningen i enhet for habilitering.

Gjennom flere år er det blitt jobbet målrettet med å redusere kjøp av private vikartjenester, noe som kommer frem i tabellen under. På grunn av bemanningssituasjonen i enhet hjemmetjenester og rehabilitering måtte vi sommeren 2022 kjøpe private vikartjenester.

Kjøp av vikartjenester	2018	2019	2020	2021	2022
Sum innleie, tusen kroner	-7 986 758	-1 085 452	-310 929	0	-1 259 727

Sykefravær

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	2,5 %	3,3 %	-0,8 %
Langtid	8,9 %	9,6 %	-0,7%
Sum	11,4 %	12,9 %	-1,5%

	Sykefraværspersent	Sykefraværspersent	Sykefraværspersent	Sykefraværspersent Total
Enhet aggregert	2020	2021	2022	
800 - Helse- og omsorgssektoren	11,97 %	11,37 %	12,92 %	12,08 %
8001000 - Innovasjon og forvaltning	6,84 %	7,03 %	10,64 %	8,31 %
8002000 - Helsetjenesten	9,70 %	12,28 %	7,55 %	10,61 %
8003000 - Enhet for psykisk helse og rus	13,77 %	11,50 %	10,48 %	11,93 %
8004000 - NAV	11,52 %	5,60 %	6,35 %	7,15 %
8005000 - Hjemmetjenester og rehabilitering	13,34 %	11,87 %	14,94 %	13,41 %
8006000 - Enhet for habilitering	12,55 %	13,15 %	12,76 %	12,82 %
8007000 - Enhet for omsorgssentre	12,83 %	11,73 %	14,84 %	13,12 %

Sykefraværet for 2022 er på 12,9 % som er en oppgang fra 2021. Som en konsekvens av koronaen har det vært store svingninger gjennom året. Turnusenhetene har et høyt sykefravær, spesielt langtidsfravær. Det er positivt at to av turnusenhetene har nedgang i sykefraværet fra 2021.

Sektoren har ikke klart å nå måltallet, selv om det er jobbet systematisk med sykefraværsoppfølging. I hvor stor grad sykefravær er en konsekvens av en stor belastning under pandemien er vanskelig å si. Uansett er konsekvensen av høyt sykefravær merbelastning på arbeidsmiljøet, ved at mange må gå doble vakter. Det er også en utfordring for den sykemeldte.

Sektoren får tilbakemelding fra HR at det jobbes systematisk og godt med fraværsoppfølging i den

enkelte enhet. Spesielt trekkes det fram samtaler med den enkelte sykemeldte, bruk av dialogplassen og at sektoren evner å tenke på tvers av enhetene for om mulig finne alternative løsninger for den sykemeldte. Kommunens retningslinjer for sykefraværsoppfølging følges.

For våre ledere kan det være krevende å jobbe med sykefraværsoppfølging, siden volumet til tider har vært stort, og at det har vært andre presserende oppgaver. Høyt sykefravær gjør at arbeidet med å fremskaffe vikarer tar mye tid. I 2022 har det vært særlig utfordrende, også fordi vi har hatt sykemeldte ledere.

Fokus på sykefraværsoppfølging vil fortsette. Sektoren har fremdeles høyt sykefravær, men vi mener nå å se resultater av den gode jobben som har vært, og er, på området.

Årsverk

Måleindikator	1.1.22	31.12.22	Endring
Faste årsverk	579,2	617,4	38,2
Midlertidige årsverk	111,1	86,7	-24,4
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	690,3	704,1	13,9

Det er vedtatt at økonomisk styring skal gå via tildelte økonomiske rammer, og ikke via årsverksstyring. Fordi man opererer med døgnkontinuerlige turnuser, er det viktig å ha kontinuerlig søkelys på årsverksutvikling. Antall årsverk har økt, men det har direkte sammenheng med innvilget tjenestevedtak opp mot blant annet demografisk utvikling, og tiltak hos innbyggere under 67 år, herunder også barneboliger. Det er videre slik at årsverkskostnadene variere mellom enhetene.

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

Midlertidige årsverk er redusert med hele 24,4 %.

Heltid

Utvikling gjennomsnittlig stillingsstørrelse og heltidsansatte

Måleindikator	1.1.22	31.12.22	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	72,1 %	77 %	4,9 % poeng
Heltidsandel fast ansatte	31,9 %	43,3 %	11,4 % poeng

Utvikling i antall heltidsansatte er gledelig, 11,4 %. I tillegg har også gjennomsnittlig stillingsstørrelse hos fast ansatte økt med 4,9 % i 2022.

Tabellen under viser utvikling per enhet.

Enhet	31.12.2022					
	Gj. Stillingsstørrelse	Andel heltid (100%)	Andel deltid (80-99,9%)	Andel deltid (60-79,9%)	Andel deltid (25-59,9%)	Andel deltid under 25%
Helse og omsorg	76 %	43 %	15 %	19 %	12 %	11 %
Innovasjon og forvaltning	92 %	79 %	6 %	4 %	8 %	3 %
Helse- og barneverntjenesten	81 %	67 %	10 %	5 %	5 %	14 %
Psykisk helse og rus	90 %	74 %	5 %	14 %	2 %	5 %
NAV	95 %	86 %	7 %	0 %	7 %	0 %
Hjemmetjenester og rehabilitering	72 %	38 %	13 %	19 %	14 %	14 %
Enhet for habilitering	76 %	35 %	22 %	23 %	15 %	6 %
Enhet for omsorgssentre	70 %	29 %	19 %	23 %	12 %	17 %

2021

Tabellen under viser utvikling per enhet i 2021

Enhet	31.12.2021					
	Gj. Stillingsstørrelse	Andel heltid (100%)	Andel deltid (80-99,9%)	Andel deltid (60-79,9%)	Andel deltid (25-59,9%)	Andel deltid under 25%
Helse og omsorg	72 %	37 %	13 %	20 %	17 %	12 %
Innovasjon og forvaltning	90 %	77 %	6 %	6 %	9 %	3 %
Helse- og barneverntjenesten	88 %	72 %	12 %	4 %	7 %	4 %
Psykisk helse og rus	83 %	56 %	9 %	20 %	8 %	6 %
NAV	100 %	100 %				
Hjemmetjenester og rehabilitering	65 %	27 %	12 %	22 %	20 %	19 %
Enhet for habilitering	70 %	31 %	15 %	21 %	26 %	7 %
Enhet for omsorgssentre	66 %	22 %	17 %	28 %	15 %	18 %

Sektoren har søkelys på å øke andel heltidsstillinger, og da først og fremst stillinger i 100%. Alle stillinger som skal lysnes ut i sektoren må godkjennes av kommunalsjef før utlysning. Økning i heltidsstillinger gir utfordringer på helg.

Turnover

I 2022 presenterte arbeidsgruppen Rekrutter og behold en oversikt på blant annet turnover. I kommunen som helhet er turnover i 2022 på 7 %. Turnover i Helse- og omsorgssektoren er på 8,2 %. Dette viser at det brukes mye ressurser på ansettelse og opplæring av nye medarbeidere. Tallene for turnover for sykepleiere ligger lavere enn den totale turnover i sektoren, og likt med kommunen som sådan.

Helse og omsorgssektoren jobber målrettet med tanke på fremtidig rekruttering og for å hindre utenforskap, og tilbyr en rekke praksisplasser både til studenter på universitetet og videregående skole.

Praksisplasser

	Enhet innovasjon og forvaltning	Enhet hjemmetjenester og rehabilitering	Enhet psykisk helse og rus	Enhet habilitering	Enhet omsorgssentre	Totalt for HO-sektoren
Lærlinger	6	2		11	32	51
VGS 1 +2+3, Menn i helse	2	11	2	2	113	130
Universitetet	4	10	22	23	38	97
Totalt	12	23	24	36	183	278

Kvalitet og internkontroll

Rutine- og systemutvikling

Det er utarbeidet system for kvalitetsutvalg med tilhørende fagutvalg. Sektoren har dedikerte fagkoordinatorer/rådgivere i hver enhet, som følger internkontroll-arbeidet tett.

Denne systematikken har vist seg å være hensiktsmessig, da sektoren er avhengig av klare system for implementering/utvikling av nye retningslinjer og kompetanseutvikling innen ulike fagområder.

Det kontinuerlige forbedringsarbeidet gjøres ved at forslag til nye rutiner/retningslinjer går ut i høringssløyfer via QM+, det utarbeides ROS-analyser, og det er kontinuerlig fokus på personvern og informasjonssikkerhet.

Det er etablert HMS-grupper i alle enhetene. Opplæring foregår via e-læringsmoduler via Dossier. Arkivverdige dokumenter skal arkiveres i fagsystem eller Public 360.

Kompetanseplan

Sektoren har en strategisk kompetanseplan, og hver enhet har en egen handlingsplan for kompetanse. Flere kompetansehevende etter- og videreutdanninger gjennomføres nå digitalt. Bruk av Teams og deltakelse på digitale kurs og konferanser har økt.

Helse- og omsorgssektoren har søkt og fått innvilget tilskudd i 2022 på cirka 10,8 mill kr.

Flere ansatte har startet opp, eller fullført utdanninger. 42 ansatte har deltatt på ulike videreutdanninger. 13 ansatte er i gang med, eller har fullført bachelorutdanning, og 28 ansatte er i gang med, eller har fullført fagskoleutdanning.

I 2022 ble det opprettet turnusgrupper i enhetene som har kalenderplaner, dette etter modell fra enhet Habilitering.

Tilsyn og forvaltningsrevisjon

Det har vært ett systemtilsyn i sektoren i 2022. Dette var fra Arbeidstilsynet, og var rettet mot enhet Habilitering, avdeling barn/unge - Landviktun 7. Tilsynet ble startet opp i november 2021 og ble avsluttet i mars 2022.

Enheden fikk to pålegg på grunn av avvik som gikk på:

Risikovurdering knyttet til vold og trusler

Arbeidstid

Avvikene er lukket per mars 2022, P-sak 21/10738

Det har ikke vært spesifikke forvaltningsrevisjoner rettet mot sektorens områder i 2022, men det har vært tidligere forvaltningssaker som har blitt avsluttet i 2022.

Barnevern
I sak 11/22 - orientering om oppfølging av statlig tilsyn med barnevernet, så ble saken avsluttet fra kontrollutvalgets side.

Etterlevelseskontroll:
Det har blitt gjennomført en forenklet etterlevelseskontroll når det gjaldt oppholdsbetaling, se KU (kontrollutvalget) sak 18/22. Vedtak: saken tas til orientering.

Resultat av kontrollen: Av et totalt antall beboere på 105 personer på langtidsopphold, er etterberegningen og betalingsvedtak for 14 beboere kontrollert.

- 1. Det forelå betalingsvedtak for samtlige kontrollerte beboere.
- 2. Det er ikke avdekket større avvik i kontroll av etterberegningene.

Konklusjon: Basert på kontrollhandlinger, har ikke revisjonen funnet indikasjoner på at kontrollområdet som har blitt sett på, har vesentlige feil og mangler i forhold til krav i Forskrift om egenandel for kommunale helse- og omsorgstjenester § 2 og § 3.

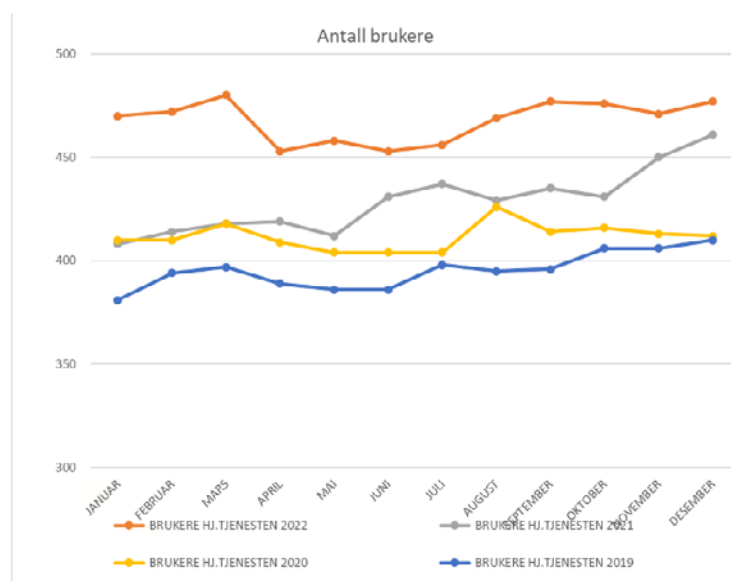
Forvaltningsrevisjon organisering innen psykisk helse og rus:
Forvaltningsrapport ble levert kontrollutvalget 28.10.2021, og ble også oversendt kommunestyret. Saken ble tatt til orientering, men kommunestyret bad om en oppfølging av rapporten i september 2022, noe som er blitt fulgt opp i sak 26/22.

Etiske problemstillinger
Kommunens arbeid med etiske problemstillinger - særlig i helse- og omsorgssektoren. I sak 33/22 presenterte Helse- og omsorgssektoren hvordan det jobbes med etiske problemstillinger. Saken ble tatt til orientering. I tillegg ønsket kontrollutvalget en oppdatering våren 2023.

Hovedutfordringer

For å stå best mulig rustet til å levere gode, fremtidsrettede og bærekraftige helse- og omsorgstjenester, har kommunens helse- og omsorgssektor de siste årene stått i mange utviklings- og omstillingsprosesser. Sektorens bærekraft har blitt utfordret på det sterkeste med «annerledesårene 2020, 2021 og 2022».

Helse- og omsorgsområdet har, og vil fortsatt ha, store utfordringer. Hovedgrunnen til dette er økning av antall innbyggere over 80 år, men også innbyggere under 67 år som har store hjelpebehov. Disse utfordringene setter store krav til samarbeid på tvers i kommunen, når det gjelder fremdrift i kommunens investeringsprogram, samt kommunens prioriteringer innenfor de ulike områdene.



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

Som det økonomiske resultatet viser, har sektoren utfordringer med å levere lovpålagte helse- og omsorgstjenester innenfor tildelte rammer. Dette er kommet frem i tertialrapporter

og månedlige orienteringer. Samtidig med dette, er det klare forventninger om å gjennomføre kutt i tjenestene, jamfør budsjettvedtak og tertialrapporter.

Utviklingen av eiendomsmassen relatert til helse- og omsorgstjenestene, har et betydelig etterslep. Det er av stor viktighet at dette blir et prioritert område fremover, slik at driftskostnaden kan holdes på et akseptabelt nivå.

Investeringsporteføljen krever koordinering og samarbeid mellom sektorene, samt politisk vilje til å fortsette å prioritere sektorens investeringsprogram i en stram kommuneøkonomi.

2022 har vært et år med mange utfordringer, men en vil særlig peke på fem hovedutfordringer; demografisk utvikling, fastlegesituasjonen, rekrutteringsutfordringer, sykefravær og ikke minst eiendomsmassesituasjonen. Dette er store utfordringer, som enkeltvis og sammen gjør det svært krevende å håndtere driften innenfor vedtatte økonomiske rammer – en drift som også skal være faglig og etisk forsvarlig. Økt etterspørsel etter tjenester gir ikke automatisk økte budsjettammer.

Sektoren har gjennom flere år belyst utfordringen når det gjelder antall legehjemler/rekruttering i kommunen. Gjennom 2021 og 2022 er det behandlet flere viktige saker for å kunne belyse situasjonen, slik at tiltak kunne iverksettes. Det ble i 2022 utarbeidet og vedtatt egen legeplan for kommunen.

Når det gjelder investeringsprogrammet, har dette blitt belyst over flere år. Sektoren har belyst situasjonen i stormøter med kommunestyre både i 2020 og 2022. Det er blitt jobbet målrettet med å ta ned antall HDO-plasser (heldøgns omsorgsplasser) og øke opp sykehjemsplasser. Det er besluttet at GROM skal gjøres om til 40 sykehjemsplasser og at det må opp modulsykehjem i ombyggingsfasen.

I tråd med politiske vedtak, er det lagt ned mye arbeid i konseptutredningen opp mot

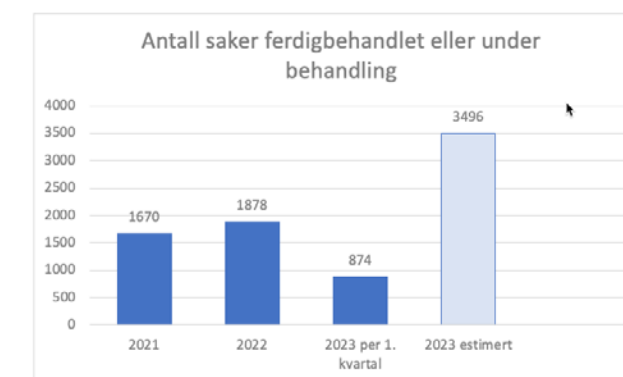
universitetssykehjem. Styringsgruppen ledes av kommunedirektøren, i gruppen er både Universitet i Agder og Fagskolen i Agder medvirkende. Det er lagt ned et stort forankringsarbeid, både i egen kommune og mot eksterne aktører. Det jobbes også med mulighetsstudier opp mot Frivoll og Fevikun. Kapasitetshensyn har gjort at man har vært nødt til å konsentrere seg om GROM, modulsykehjem og universitetssykehjem.

Volumveksten er både i aldersgruppen over 80 år, men også for andre aldersgrupper. Vedtaksstatistikk for 2022 viser en jevn økning av antall brukere og vedtakstimer gjennom året i alle hjemmetjenestegruppene. I 2022 ble et tiltak overført til enhet habilitering.

Statistikken viser at innbyggerne får flere tjenester enn tidligere. Økning i tjenester har ført til ekstra innleie.

NAVs samfunnsoppdrag sammen med kommunen har vært viktig i 2022. Det vil være maktpåliggende i det videre arbeidet å jobbe mot utenforskap.

Tabellen under viser utviklingen i behandlete saker ved tjenestekontoret:



Utvalgte aktiviteter

Helse- og omsorgssektoren har kontinuerlige omstillingskrav. Budsjettforslaget for 2022 har volumøkning, men samtidig effektiviseringskrav.

Innføring av ny innsatstrapp med ressurskalkulator, vil medføre at det vil bli enklere å holde et målrettet fokus på områder som må effektiviseres, for at kommunen skal ha fremtidsrettede tjenester.

Fra 2022 ble deler av helsetjenesten overført til oppvekstsektoren; helsestasjon, Familiens hus, og barnevern.

Åtterenheten Gullregn ved Frivolltun bo- og omsorgssenter har vært i full drift. I budsjettet for 2022 ble også ressursavdelingen Brægen redusert fra åtte til seks beboere, dette på grunn av pasientenes behov, samt registrering av avvik ved avdelingen. Ulempe ved dette grepet er at man reduserer antall sykehjemsplasser.

Det er økning i utbetaling til sykehuset når det gjelder «overliggere», det betyr at kommunen ikke har maktet å ta tilbake ferdigbehandlede pasienter, blant annet på grunn av manglende institusjonsplasser. I 2022 kjøpte Grimstad kommune 102 døgn ved sykehuset. I tillegg er det blitt inngått samarbeid med Birkenes kommune når det gjelder korttidsopphold. Dette er en direkte konsekvens av lavt antall sykehjemsplasser.

I tillegg til demografisk utvikling, er det også nye omfattende tjenestevetdakt til brukergrupper under 80 år i flere enheter. Det ble varslet flere nye saker med omfattende tjenestebehov.

Som følge av demografisk utvikling vil helse- og omsorgssektoren stå foran store utfordringer i planperioden. Utfordringene vil dels være av

økonomisk art, men det vil også bli krevende med tanke på rekruttering. Det vil bli krevende i årene som kommer å både beholde, og rekruttere kompetente medarbeidere.

Med sterk økning av antall eldre, og etterslep av tjenestetilretting for andre grupper med behov for helse-, pleie –og omsorgstjenester, vil presset på tjenestene være kontinuerlig. Dette betyr at kravene til å tenke nytt vil være store. Kommunen må sikre at ressursene, kompetansen og gode e-helseløsninger brukes fornuftig innenfor stramme økonomiske rammer.

I tillegg til demografiutfordringene, har kommunen utfordringen når det kommer til levekår og folkehelse. Sektorovergripende tidlig innsats må ha fokus.

Kommunesektorens organisasjon (KS) har utarbeidet en modell for å beregne årlige endringer i forventet kostnadsnivå innenfor ulike tjenestegrupper. I en slik modell kommer det tydelig fram hvordan demografiendringer skaper endringer i kostnadsbildet i handlingsplanperioden, særlig tydelig med økning i pleie- og omsorg.

Investeringsprogram i helse- og omsorgssektoren

Det vises her til informasjonen som fremkommer i investeringskapittelet. Administrasjonen vil understreke viktigheten av en klar og forpliktende fremdrift når det gjelder helse- og omsorgssektorens investeringsprogram. I handlingsplanen er det er lagt inn budsjettmidler til drift av flere sykehjemsplasser og boligtiltak. Sektoren har for femte året på rad levert den årlige eiendomsmasserapporten til kommunestyret. Det legges hvert år ned et betydelig

arbeid med å kartlegge bygningsmassen som helse- og omsorgssektoren yter tjenester i. Det er framkommet at deler av bygningsmassen ikke er hensiktsmessig, sett opp mot dagens brukergrupper. Det er særlig fire hovedområder hvor sektoren har behov for endring eller ny eiendomsmasse. Det er sykehjem, boliger i enhet for habilitering, boliger i psykisk helse og rus, og samlokalisering av forebyggende tjenester.

Som nevnt tidligere, danner denne rapporten grunnlag for sektorens investeringsprogram, med oppmerksomhet på fire utfordringsområder når det gjelder boligmasse i helse- og omsorgssektoren. Det er etterslep av boliger til personer med funksjonsnedsettelse, fortsatt satsing på boliger for mennesker med ulike utfordringer innen psykisk helse og rus, økning av antall institusjonsplasser, samt videre planlegging av samlokalisering av forebyggende helsetjenester/ Familiens Hus. Det siste området er overført til oppvekstsektoren.

I 2021 kom det på plass en organisatorisk rigg som skal jobbet målrettet mot sektorens investeringsprogram. Investeringsenheten er organisert inn under sektor samfunn og miljø. Det har vært egen prosjektleder som har ansvar for samtlige av sektorens investeringsområder. Investeringsprogrammet legger prosjektveivisens mal til grunn for arbeidet.

Helse- og omsorgsutvalget, og rådene, har fortløpende blitt orientert om arbeidet som pågår i investeringsprogrammet.

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

Behov for sykehjemsplasser, 13% av innbyggerne over 80 år:

	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Antall eldre over 80 år	918	1133	1552	1786	2044	2287	2674
Behov for sykehjemsplasser	120	148	202	233	266	298	348
Behov for økning av sykehjemsplasser i femårs intervaller	2020-2025	2025-2030	2030-2035	2035-2040	2040-2045	2045-2050	
	38	54	31	33	32	50	

Grimstad kommune har 110 sykehjemsplasser (82 langtidsplasser og 28 korttidsplasser)

Fritt brukervalg

Grimstad kommune tilbyr nå fritt brukervalg både når det gjelder brukerstyrt personlig assistanse (BPA) og praktisk bistand. Når det gjelder BPA er det 10 innbyggere som har valgt ordningen fritt brukervalg og seks innbyggere som mottar BPA som kommunen organiserer.

I løpet av 2022 var det ikke fremkommet henvel- delser når det gjelder fritt brukervalg om praktisk bistand (hjemmehjelp)

En ny retning

Gjennomføring og implementering av «en ny retning» har vært meget viktig og peker framover for hva slags samfunn vi ønsker å videreutvikle i Grimstad. Enhetene Innovasjon og forvaltning, og enhet habilitering, har jobbet målrettet i å utvikle nye driftskonsept.

Oppgavefordeling (TØRN)

Enhet hjemmetjenester og rehabilitering har vært inne i KS-prosjektet TØRN. Her foregår det viktig utviklingsarbeid med tanke på oppgavedeling. Vi har utfordret hverandre på hvem som skal gjøre hva nå og i fremtiden.

Bemannings-tjenesten

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

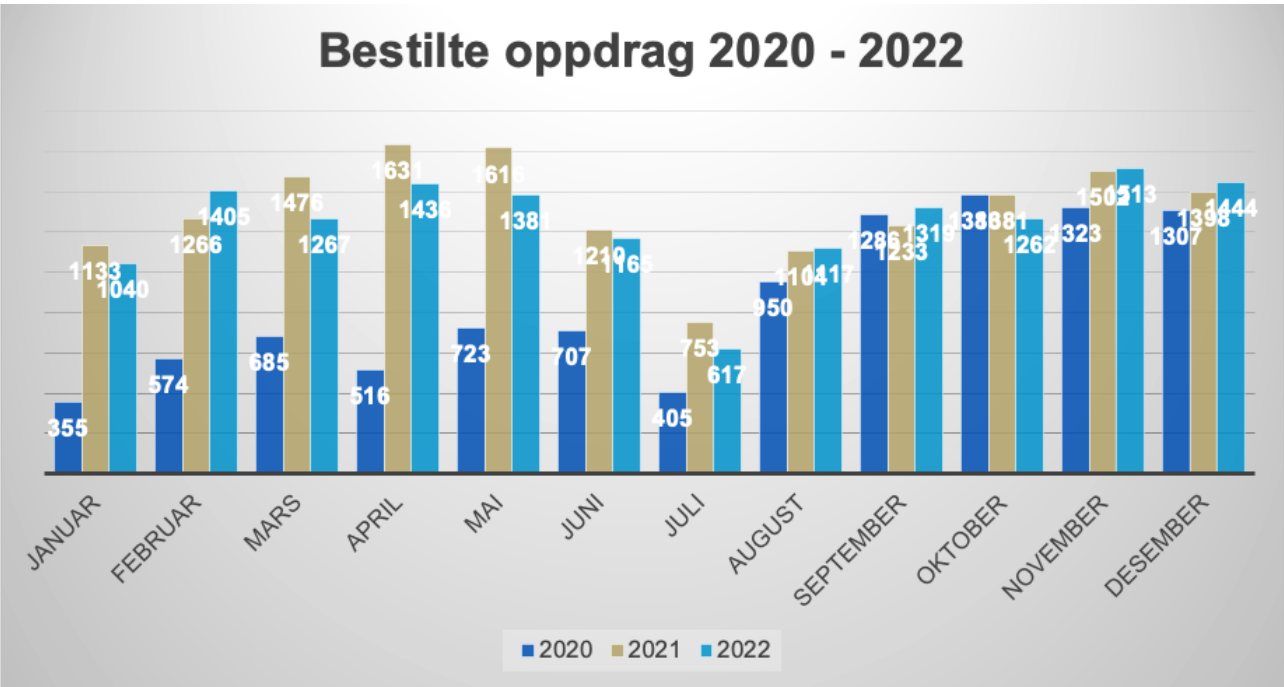
Opprettelsen av bemanningstjenesten har vist seg å være et meget godt organisatorisk grep. Erfaringen med innleietjenesten er at dette oppleves som god støtte i avdelingene.

De ansatte i ressursteamet er fornøyd med arbeidsformen og trives godt. Det er et tett og godt samarbeid med avdelingslederne i de aktuelle avdelingene. Alle aktuelle avdelinger i sektoren får tjenester av bemanningstjenesten, og det jobbes med å utvide tilbudet til andre sektorer. Dette gjelder både for ressursstyring og merkantile tjenester. Det er etablert et samarbeid med barnehagesektoren, renhold, bassengdrift og brann. Bemanningstjenestens oppgaver og drift er i stadig utvikling. I løpet av året er det lagt ned et stort arbeid med å utvikle nye drifts-rapporter, blant annet ved å ta i bruk nye data-verktøy. Power BI brukes for å standardisere og kvalitetssikre data fra forskjellige kilder. Systemet sparer mye manuelt arbeid ved å automatisere uttrekk av data. Rapportene blir også lett tilgjengelige for driftsanalyse i de forskjellige enhetene/avdelingene.

Grimstad kommune har vært pilot for innføringen av nytt ressursstyringssystem. Et samarbeidsprosjekt mellom ni kommuner i IKT-Agder samarbeidet. Innføringen av Visma Flyt Ressursstyring (VFR) utløste et stort behov for undervisning, veiledning og support. Dette har knyttet bemanningstjenesten, HR, tillitsvalgtapparatet og avdelingene tettere sammen. Videre har dette styrket ønsket om mer like rutiner og arbeidsprosesser i sektoren.

Bemannings-tjenesten har opprettet, driftet og avviklet kommunens test- og vaksinesenter i 2022.

Dette er oversikt over bestilte oppdrag til bemanningstjenesten i 2020/2021/2022:



Kalenderplan (årsplan)

Alle avdelingene har flere ganger utarbeidet ikke-rullerende arbeidsplaner. Den store fordelene med ikke-rullerende arbeidsplaner, er at avdelingene kan skreddersy hvor mye bemanning som skal være på jobb, etter både aktivitet og kalender. Ved at planen endres regelmessig, må avdelingene hele tiden ha god oversikt over driftsbehov og bemanning.

I en tradisjonell rullerende arbeidsplan, er det store utfordringer med å treffe riktig på kompetansebehovet, spesielt i høytider og på bevegelige helligdager. I en ikke-rullerende arbeidsplan har man mulighet til å tilpasse kompetansebehovet på en bedre måte. Dette kommer tjenestemottakerne til gode, i form av en mer stabil kvalitet på tjenestene, og er hensiktsmessig for avdelingens budsjett. Dette vises tydelig i de analysene som er gjort av innleie på helligdager.

På samme vis får sektoren en bedre drift og bemanning i hovedferieperioden. Det planlegges ferie på 4-5 uker for alle ansatte. Ved at dette er klart i god tid, løses vikarbehovet i stor grad med kjente medarbeidere. Ansatte som jobber deltid, kan få tilbud om en økning i stillingsstørrelse i planen. For den enkelte er det viktig for egen økonomi og gir forutsigbarhet. For driften er det kvalitetshevende når vikarene er en del av den faste staben, og for tjenestemottakeren er det en fordel når det blir færre ansatte å forholde seg til.

I de årlige forhandlingene som gjelder protokoll for kalenderplan, ble det signert protokoll mellom Fagforbundet, Delta og Fellesorganisasjonen. Det ble ikke oppnådd enighet mellom kommunen og

Norsk Sykepleierforbund (NSF). Som en konsekvens av dette, ble det kjørt AML- (arbeidsmiljøloven) turnus for NSF's medlemmer. Dette var en krevende periode for medarbeidere og ledelse. Ved å gå tilbake til forhandlinger med de tillitsvalgte, fikk man i løpet 2022 på plass en overordnet protokoll som alle aktuelle organisasjoner signerte.

Innsatstrapp

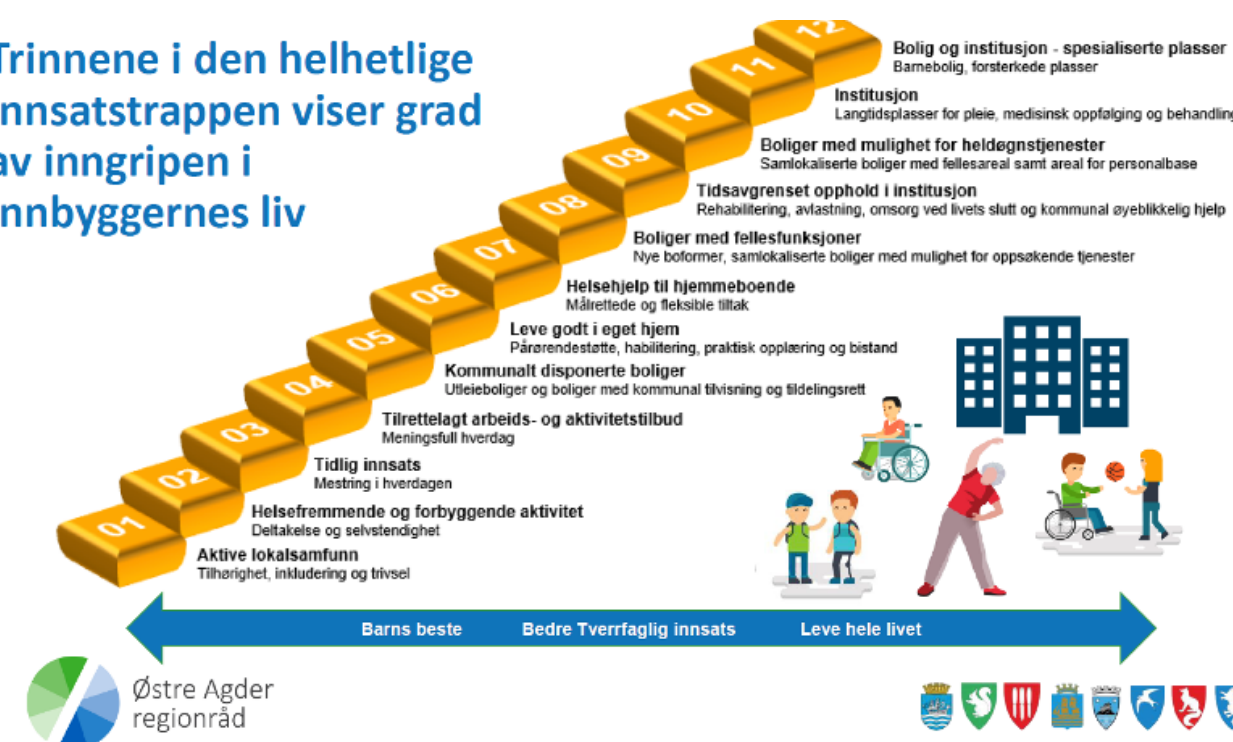
Målet med innsatstrappen er å forebygge mer, og reparere mindre. Det vil også være et godt kommunikasjonsverktøy for samhandling med innbyggere, internt i tjenestene og for politikerne. Gjennom 2022 har det blitt arbeidet med å utvikle den nye kommunale innsatstrappen. Dette arbeidet er et større prosjekt i regi av Østre Agder. Det er laget en felles innsatstrapp for Østre Agder-kommunene, og Grimstad kommunes innsatstrapp er laget på samme mal. Dette gjør innsatstrappen gjenkjennelig på tvers av kommuner, og vil også kunne være et godt verktøy for å måle kostnadsbildet på de ulike trappe-trinnene på tvers av kommunene i Østre Agder.

Arbeidet med å implementere innsatstrappen er startet opp, og det skal jobbes videre med metodikken i 2023. Hovedutvalg og rådene er informert om det pågående arbeidet.

Som en viktig del av innsatstrappen er det blitt, og vil det fortsatt bli, jobbet videre med å utvikle ressurskalkulator, som blant annet kan vise kostnadsbildet i de ulike trinnene i innsatstrappen. Videre har det vært arbeidsgrupper som har

jobbet med flere temaer, blant annet støttekontakter, aktivitet, egenandeler, vedtaksstatistikk, prissetting av tjenester på de ulike trinnene i innsatstrappen, nye rutiner for tjenestetildeling, gevinstkartleggingsrutiner med mer.

Trinnene i den helhetlige innsatstrappen viser grad av inngripen i innbyggernes liv



Godt og systematisk arbeid har bidratt til at Grimstad kommune, og Agder som helhet, har gjennomgått et paradigmeskifte fra å arbeide i små enkeltstående prosjekter, til å samles og tenke helhetlig i måten tjenestene skal organiseres og driftes på. Skiftet innebærer blant annet å gå fra enkeltstående begreper som «velferdsteknologi» og «e-helse», og over i et mer helhetlig og mer dekkende begrep, som opererer som

et overbyggende for utvikling og innovasjon i sektoren, digitalisering i helse- og omsorgssektoren. Under koronapandemien i 2020 har flere digitale løsninger raskt blitt tatt i bruk for å sikre samhandling og utvikling av tjenestene.

Grimstad kommune har jobbet strukturert og målrettet med e-helse og velferdsteknologi siden 2012, og ser gevinster som reduserte kostnader,

spart tid og økt kvalitet. Det er et nasjonalt mål at digitalisering skal være en integrert del av utviklingen av helsetjenesten. Antallet personer som trenger helse- og omsorgstjenester øker, og samtidig blir det vanskeligere å rekruttere tilstrekkelig helsepersonell. Kommunens bæreevne vil uten omstilling fortsette å være under stort press.

Grimstad kommune forankret ny handlingsplan for digitalisering helse- og omsorg 12.03.2021, og helse- og omsorgssektoren har jobbet målrettet med planen siden. Handlingsplanen beskriver de tiltak sektoren skulle jobbe med i 2021 og 2022. Planen skal revideres årlig på grunn av et svært dynamisk arbeidsfelt med høy aktivitet.

Arbeid og status: Når det gjelder økt innførings-takt av e-helse og trygghetsteknologi, så er det gjort fremskritt i flere enheter i løpet av 2021 og 2022.

Det har blitt jobbet målrettet med forankring i sektoren for å sikre fremdrift, kommunikasjon og informasjonsflyt inn i de ulike enhetene. Sektoren har eget digitaliseringsutvalg som er underlagt kvalitetsutvalg helse- og omsorg og enhetsledergruppen. Fagutvalget er koordinerende ledd innen digitalisering og innovasjon i sektoren.

Fokuset i utvalget har blant annet vært innføring av:

- DigiHOT (Digital søknad om hjelpemidler)
- DigiHelse (Digital innbyggerdialog)
- Kjernejournal (Digital løsning for deling av pasientens helseopplysninger)
- Norsk helsenett (NHN) – digital konsultasjon
- Digisos
- Telefontid

Innenfor det velferdsteknologiske området har det blitt arbeidet med å øke innføringstakten. Følgende velferdsteknologi er innført og i drift per 31.12.2022:

Type teknologi	Enhetsfordeling 2021	Antall 2021	Enhetsfordeling	Revidert 2022I
Digitale trygghetsalarmer	Enhet hjemmebaserte tjenester og rehabilitering	435	Enhet hjemmebaserte tjenester og rehabilitering	503
Evondos – medisineringsstøtte	Enhet hjemmebaserte tjenester og rehabilitering	24	Enhet hjemmebaserte tjenester og rehabilitering	38
Digitalt tilsyn	Enhet psykisk helse og rus			
	Enhet habilitering, 7	14	Enhet habilitering (12)	26
	Enhet hjemmetjenester og rehabilitering, 7		Enhet hjemmetjenester og rehabilitering (14)	
GPS (sporingsteknologi)	Enhet omsorgssentre, 10	23	Enhet omsorgssentre (17)	24
	Enhet hjemmetjenester og rehabilitering, 13		Enhet hjemmetjenester og rehabilitering (7)	
Digital hjemmeoppfølging	Psykisk helse- og rus	5	Psykisk helse- og rus	3
Digitale varslingsanlegg	Enhet omsorgssentre, 3	6	Enhet omsorgssentre, 3	8
	Enhet habilitering, 3		Enhet habilitering, 5	

Regionalt har utvalget arbeidet med:

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

I4Helse skal være et ledende senter for innovasjon innen helse og omsorg, hvor velferdsteknologi og helseløsninger utvikles fra idé til skalerbar implementering og varig bruk. I4Helse er heleid av Universitetet i Agder (UiA). Erfaringer fra prosjektet Agder Living Lab (ALL) er viktig for utviklingen av i4Helse. ALL har bidratt til god involvering av brukere i test og utvikling av ny teknologi. Det er opprettet et aktivt brukerpanel som videreføres inn i i4Helse-prosjektet, og som er viktig for det videre arbeidet med velferdsteknologi.

Samarbeid på Agder

#vårtagder. Kommunen er sterkt involvert i regionale samarbeidsstrukturer. Sektorledelsen leder regional koordineringsgruppe for eHelse og velferdsteknologi (RKG). I tillegg deltar flere av de ansatte på utviklingssenteret i ulike regionale prosjekter. RKG er opprettet av Agders kommunedirektørutvalg.

Årsmelding legges ved som vedlegg.

[eHelse Agder – Regional koordineringsgruppe for e-helse og velferdsteknologi i Agder](#)

Helsefellesskapet: Sektorledelse og ledelse av utviklingsavdelingen er aktører i Helseledernetverket i Østre Agder/Fagutvalg. Sektorledelsen er også medlem av Overordnet strategisk samarbeidsutvalg mot Sørlandet sykehus HF (SSHf), med tilhørende underutvalg. Sektoren samarbeider med Universitetet i Agder (UIA) og I4Helse, gjennom ulike prosjekter.

Helselederforum i Østre Agder. Grimstad kommune er representert i Østre Agder Helsefellesskap ved kommunalsjef. Grimstad kommune er videre representert i fagutvalget for digitalisering, fagutvalg for kvalitet, og kommuneoverlegeforum som vår kommuneoverlege leder.

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

Annet:

Virksomhetsplaner

Alle sektorens enheter har utarbeidet virksomhetsplaner for 2022. Disse er basert på sektorens målbilde.

Møtestruktur

Det har vært faste månedlige enhetsledermøter. I tillegg har sektoren innført fire stormøter per år, hvor alle ledere, tillitsvalgte, verneombud og fagkoordinatorer har deltatt. Det er faste møter med hovedtillitsvalgte og hovedverneombud hver 6. - 8. uke. I tillegg kommer ulike drøftingsmøter.

Det er videre månedlige oppfølgingsmøter opp mot budsjett/HR/internkontroll. I tillegg er det driftsoppfølgingsmøter med den enkelte enhetsleder en gang per måned.

Oppsummert

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

Helse- og omsorgssektoren har i det store klart å levere gode, trygge, framtidsrettede og bærekraftige tjenester. Det er jobbet systematisk med å utvikle og iverksette styringsdata og styringsinformasjon. Men det er utfordringer på flere nivå. En for stor inngangsfart til 2022, samt økende etterspørsel etter lovpålagte kommunale helse- og omsorgstjenester, både i aldersgruppen over og under 80 år, har vært, og er krevende. Sektoren jobber kontinuerlig med å tenke nytt, og benytter seg av ulike digitale tilnærminger for, om mulig, å redusere omfang på tjenestene. Sektorens budsjett var i 2022 ikke i stand til å håndtere volumvekst eller nye store saker innenfor budsjetttrammene.

I budsjettkommentarene 2022 ble det uttrykt bekymring for de økonomiske rammene og ytterligere nedbemanning. Dessverre klarte ikke sektoren å levere tjenestene innenfor tildelt ramme. I ROS-analysen til budsjett 2022 var man opptatt av den demografiske utviklingen og at det ville kunne komme søknad om iverksetting og/eller utviding av eksisterende tiltak, noe som ble en realitet.

Som det tidligere er pekt på, er det kostnadsdrivende for kommunen å ikke ha tilstrekkelig med boliger for personer med funksjonsnedsettelser eller at eksisterende boligmasse ikke er tilpasset brukernes behov. Dette gjelder også for

institusjonsplasser. Erfaringene fra 2022 viser tydelig at det er krevende å ligge under 13 % sykehjemsplasser, når det også har vært problemer med rekruttering inn til de hjemmebaserte tjenestene.

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

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

Tjenester til brukere med både rusproblemer og psykiske helseproblemer, er et viktig satsningsområde. Det oppstår en del utfordrende situasjoner i forbindelse med at brukere som utskrives til kommunen, kommer til kommunen ofte sykere enn tidligere, og/eller at behandlingsoppholdene har blitt for korte. Økt formell samhandling med spesialisthelsetjenesten har hatt mye oppmerksomhet i 2022, spesielt kan vi nevne samarbeidet via behandlingsmodellen FACT.

Sektoren jobber målrettet med utenforskap, blant annet er NAV en viktig bidragsyter. Det kan spesielt trekkes frem det gode samarbeidet som er mellom NAV og Jobbsentralen. I tillegg er sektorens satsing på lærlinger, praksiselever med mer viktig for å forebygge utenforskap. Samfunnet har, og vil ha, et stort behov for personell i årene som kommer.

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

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

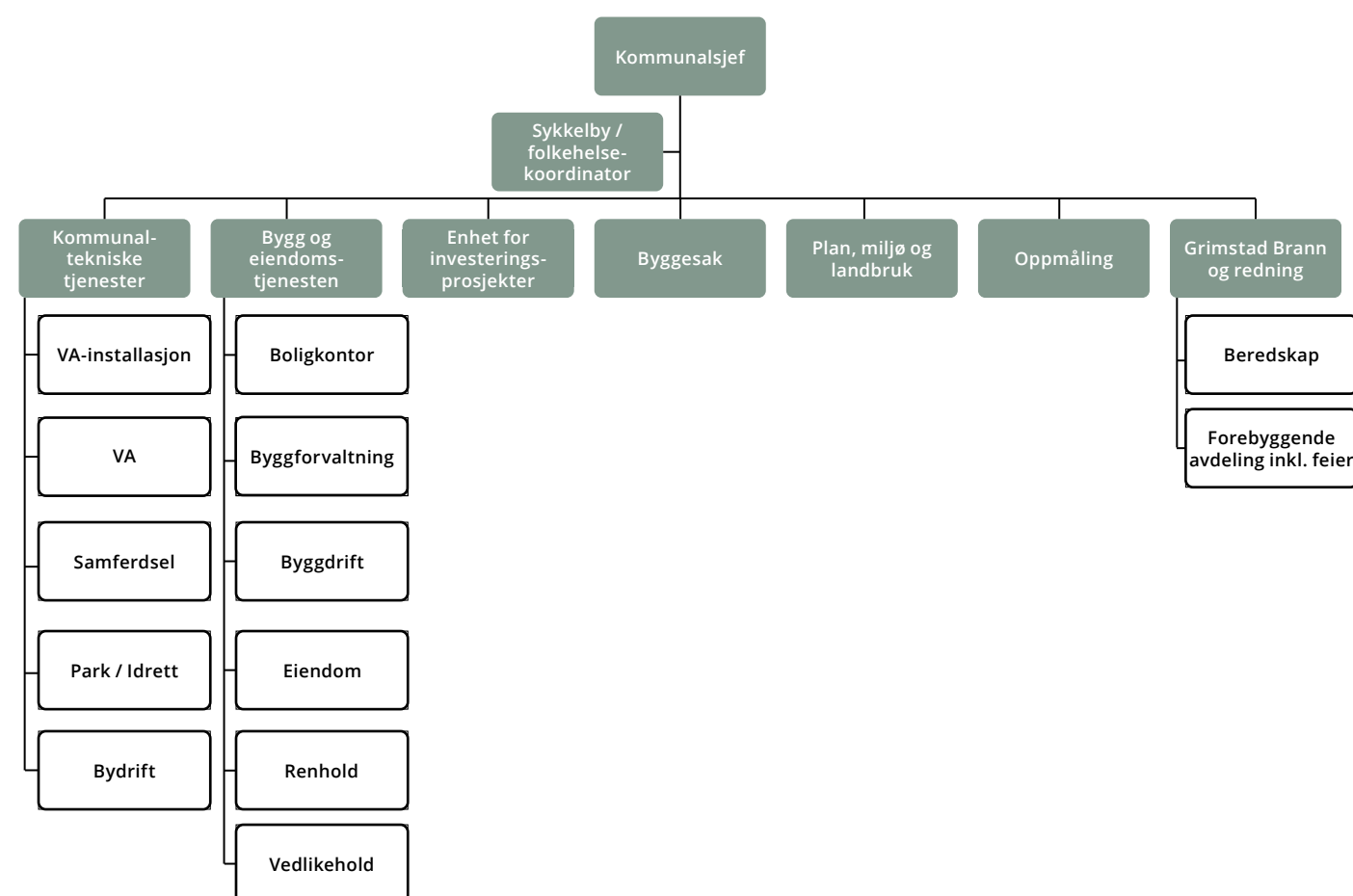
Det er ikke realistisk å tro at helse- og omsorgssektoren vil få redusert etterspørsel etter tjenester, blant annet på grunn av demografisk utvikling. Men det er en mulighet for at stadig flere eldre innbyggere over 80 år ser viktigheten av forebyggende tiltak som trening, nettverk, økt digitalisering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

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



Samfunn- og miljøsektoren

Organisasjonskart



Organisering

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

Sektorens enheter drifter i hovedsak i balanse, men den høye kostnaden på strøm og drivstoff fører til et merforbruk ved årsslutt. Strømkostnadene gikk litt ned på slutten av året og merforbruket endte opp noe lavere enn det ble varslet i 2. tertial.

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

Det er en svært høy aktivitet i bygg- og anleggsbransjen, og dette gir stor pågang av spesielt plan og byggesaker til behandling. I tillegg pågår det flere planprosesser i kommunal og regional regi (kommuneplanens samfunnsdel, regionale planer om mobilitet og om senterstruktur og handel) som benytter tilgjengelig kapasitet. Vi har flere nyansatte innen plan- og byggesak. Nye ansatte har nå kommet inn i en god produksjon og det er en positiv utvikling. Det er likevel ikke tilstrekkelig kapasitet til å ta nye oppgaver på toppen av alle ordinære drifts- og utviklingsoppgaver.

Enhet for investeringsprosjekter ble opprettet januar 2021, og har økt antall medarbeidere for å være bedre rustet til å gjennomføre kommunens investeringsbudsjett. Det er gitt en fylligere omtale av prosjektenheten som innledning til kapittelet om investeringsprosjektene.

Det er i 2022 utarbeidet ny eiendomsstrategi, som peker på viktige momenter for å finne en best mulig organisering for drift og utvikling av kommunens bygnings- og eiendomsmasse. Momentene gir godt grunnlag for gjennomgangen av organisasjonen. Det er ellers ikke utført vesentlige endringer i organisasjonen.

Utvalgte aktiviteter

Det har i perioden vært høy aktivitet på alle fagområder, og for forvaltningsområdene spesielt (byggesak og plan) har den gode utviklingen fortsatt med mange nye planinitiativ og høy byggeaktivitet. På planområdet er det særlig høy aktivitet. For tiden er det drøyt 90 pågående planer i prosess. Av overordnet planer har arbeidet med revisjon av kommuneplanens samfunnsdel hatt stort fokus. Det har vært omfattende og gode medvirkningsprosesser som har resultert i et godt planforslag. Gjennom året har det også blitt jobbet med ny E18 (forprosjekt) i samarbeid med spesielt Arendal kommune og Nye Veier, samtidig som det har vært innledende arbeid med både kommunedelplan for Fevik, samt kommuneplanens arealdel.

Innenfor miljøområdet har enhetens ene stilling vært ubesatt gjennom hele 2022. En direkte konsekvens av dette er at arbeidet med Miljøfyrtårn-resertifisering av kommunens enheter har blitt satt på vent. Kommunens lovpålagte oppgaver innenfor klima- og miljø har blitt fulgt opp av andre ressurser på enheten.

Grimstad kommune hadde stort fokus på energibruk i kommunale bygg i 2022. Strømforbruket har derfor gått ned sammenlignet med 2021. Økt nettleie og høyere energikostnad per KWh påvirket også det økonomiske merforbruket i 2022. Energikontoret i Bygg- og eiendomstjenesten har sammen med kampanjen med å redusere innetemperaturen begrenset merforbruket betydelig og Grimstad kommune har et meget lavt strømforbruk per m² - helt i norgestoppen.

Bosetting av flyktninger preget 2022, og boligkontoret skaffet bolig til 155 flyktninger. Alle disse ble bosatt i privat innleide boliger. Bosettingsarbeidet var svært krevende, men Grimstad kommune markerte seg på landsbasis som en kommune med svært effektivt og godt bosettingsarbeid. Det er vi veldig stolte av.

Rammen for startlån var i 2022 125 mill kr. 188 husstander søkte om startlån, og ved årsslutt var det utbetalt lån til 49 husstander. Av disse var 63,3% barnefamilier. Av de som søkte, fikk 91 husstander avslag. Blant de med avslag er hovedårsaken at søker ikke ansees som vanskeligstilt på boligmarkedet og ikke er i målgruppen for startlån. Det er vanskelig for de som har fått tilslag å få kjøpt bolig. Det er få boliger for salg, og det er stor konkurranse om boligene på markedet. Høyere rente har også ført til at lånerammen er lavere, og det er vanskelig å få tilsagn. Boligkontoret arbeider med å utnytte de virkemidlene vi har for at flest mulig skal kunne eie egen bolig.

Eiendom arbeider fortløpende med vurderinger knyttet til mulige kjøp av boliger for utleie til flyktninger, og har tett dialog med Boligkontoret.

Arbeidet med å kartlegge behov for tilgjengelige kontorlokaler til nyansatte er gjennomført, og med en kommune i stadig vekst er det fortsatt økende behov for arealer. I forbindelse med vaksineringsprogrammet rundt koronapandemien, ble det leid arealer i Løkengården til etablering av vaksinstasjon.

Dette bygget inneholdt en del kontorer som ble tatt i bruk. Her ble også kommunens aktivitet rundt BUA-Grimstad etablert.

Ved anskaffelsen av Arendalsveien 32 ble en god del av behovet for kontorarealer dekket. Ved kommunens formålsbygg er det gjennomført flere branntilsyn, og brannvernarbeidet i kommunen anses å være veldig godt. Forvaltningen merker fortsatt en økning i behovet for arealer til kommunal virksomhet, og det oppleves også etter hvert en økende virksomhet blant forskjellige lag og foreninger med behov for arealer.

Arendal kommune var fram til 31.12.22 vertskommune for 110-sentralen på Agder. Nytt selskap, 110 Agder IKS, ble opprettet 1.1.23 og overtar driften av nødnummer 110 på vegne av alle kommunene på Agder. Intensjonen var at låneforpliktelsene skulle overføres til nytt selskap, men dette lot seg ikke gjennomføre jfr. IKS-loven. Derfor kom en tilleggsregning på 900 000 kr som ble belastet driftsregnskapet til brann og redning.

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.

Det er arbeidet med flere store prosjekter og små prosjekter i året som er gått. Av de prosjektene som allmennheten lettest legger merke til kan nevnes ny brygge i Kråkevika, toaletter i Grefstadvika og på Storesand, i tillegg til nye lekeplasser ved Sorenskrivergården og ved Kulturskolen. Av de mange mindre synlige

prosjektene kan asbestsanering ved Fjæreveien (v/Graudholla) nevnes. Det ble også ferdigstilt nytt høydebasseng for drikkevann på Solbergåsen sammen med mange mindre tiltak for å sikre en best mulig drift av kommunens vannverk og renseanlegg. Det er også gjennomført utfasing av fossilt brensel og enøkinvesteringer som består av flere mindre prosjekter og flere av disse delprosjektene er avsluttet, hvor det største er arbeidene på rådhuset. Det er videre planlagt og gjennomført ny barnebolig i Storgata som er tatt i bruk. I tillegg er det etablert nye sykkelparke- ringer på Grimstad ungdomsskole og Fevik.

Resultater

Sektorens drifter totalt sett med et merforbruk. Dette skyldes i hovedsak den økte kostnaden på strøm, drivstoff og materialer. Aktivitetene begrenses noe for delvis å kompensere for de økte kostnadene, men ikke fullt ut. Dette ville gitt svært store konsekvenser for tjenesteleveransene. Det er stor pågang på oppgaver, tiltak og henvendelser og det er utfordrende å disponere ressursene slik at alle saksområder får tilfredsstillende kapasitet. Det har vært et stort fokus på å korte ned saksbehandlingstiden, samtidig som kvaliteten opprettholdes på saksbehandlingsoppgavene. Det er gjennomført flere ansettelser i perioden, og det jobbes nå godt med å implementere nye medarbeidere for å få alle opp i fart. Enhetene rapporterer om godt arbeidsmiljø, selv om belastningen er stor.

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

Den store økonomiske utfordringen i sektoren er den høye energikostnaden. Sektoren jobber godt med å begrense forbruket, men kostnaden er så høy at det likevel gir et merforbruk. Sektoren har noe ulik kostnadsbelastning gjennom året, da en del driftsoppgaver naturlig ligger til høsten.

Kvalitet og internkontroll

Sektoren har gjennom 2022 arbeidet med å samle og strukturere rutiner og arbeidsprosessbeskrivelser for å bygge systemet opp samlet i QM+. Dette er et omfattende arbeid som må videreutvikles i tiden som kommer.

Enhetene har utarbeidet virksomhetsplaner for driften av hver enkelt enhet. Virksomhetsplanen er vurdert midtveis i året, og blir revidert for 2023 med bakgrunn i vedtatt budsjett. Virksomhetsplanen inneholder informasjon om enheten, enhetenes mål, satsingsområder og aktiviteter. Midtveis i året ble virksomhetsplanene gjennomgått for å sjekke ut om målene nås - om det er behov for tiltak eller revidering og en enkel risikovurdering av enhetens internkontrollarbeid.

Status på avvikene i QM+ gjennomgås i sektorens ledelse (enhetslederne sammen med kommunalsjef) regelmessig. Det oppfordres i sektoren til å melde flere "uønskede hendelser" og "forslag til forbedring" til alle ansatte i sektoren.

Sektoren gjennomfører flere store anskaffelser og disse gjennomføres alltid i samarbeid med innkjøpsansvarlige.

Målet med sektorens internkontrollarbeid er å: avdekke, rette opp og forebygge. Hele tiden forbedre arbeidet vårt.

Økonomi

	Regnskap 2021	Regnskap 2022	Reg budsjett 2022	Avvik 2022
Lønnskostnader og NAV-refusjoner	99 959	107 842	118 838	10 996
Kjøp av konsulenttjenester	4 513	6 342	3 439	-2 903
Kjøp av andre private tjenester	4 091	5 003	3 048	-1 955
Alle andre kostnader	88 050	108 855	89 244	-19 610
Alle andre inntekter	-73 345	-81 959	-74 898	7 061
Netto totalsum	123 267	146 083	139 671	-6 412

Sykefravær

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	1,4%	2,5%	1,1%
Langtid	6,6%	3,6%	-3%
Sum	8%	6,1%	-1,9%

Måleindikator	1.1.22	31.12.22	Endring
Faste årsverk	135,5	143,9	8,4
Midlertidige årsverk	9,6	11	1,4
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	145,1	154,9	9,8

Måleindikator	1.1.2022	31.12.2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	85,7%	88%
Heltidsandel fast ansatte	74,5%	81,7%

Det har i perioden vært en reduksjon av sykefravær, og særlig innen langtidsfravær. Dette er et område enhetene fortsetter å følge tett og vi jobber systematisk med å følge opp.

Årsverksoversikten viser stillinger som var besatt på de ulike måletidspunktene. Ved begge tidspunktene var det vakante stillinger som ikke

kommer fram. Sektoren har hatt 154,9 årsverk i 2022.

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

Sektorens mål

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

Sektoren har god kontroll og oversikt over økonomien knyttet til driften i enhetene. Det er forskjeller mellom enhetene hvor den økte strøm-kostnaden er den største enkeltfaktoren som påvirker resultatet i negativ retning.

Mål 2 omhandler sektorens oppfølging av handlingsplan for næringsattraktivitet, og dette følges opp i samarbeid med Grimstad næringsforening og næringssjefen. Det er regelmessige møter og mange av tiltakene som er foreslått i handlingsplanen er satt i gang. Et tiltak som har blitt tatt særlig godt imot er «åpen dag» i næringsforeningen lokaler, hvor enhetsleder for byggesak og plan, miljø og landbruk er tilgjengelig en dag pr. mnd. Tiltaket blir mye benyttet, og det er mange gode tilbakemeldinger på dette tiltaket.

Kvalitet og internkontroll

Sektoren har for det meste mindre anskaffelser, og følger etablerte rutiner med å innhente flere tilbud. Administrative stillinger bruker kommunens saks- og arkivsystem, og vi jobber aktivt med informasjonssikkerhet, oppfølging av frister og personvern. Felles HMS-gruppe er etablert for sektoren. Sektoren er preget av mange ulike og mindre fagmiljøer, og faglig kvalitet sikres ved at dette står på agenda i sektorens leder- og avdelingsmøter.

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

Risikoområder

1. Får ikke ansatt medarbeidere med riktig kompetanse i ledige og opprettede stillinger. Det har vist seg å være krevende å rekruttere til enkelte stillinger. Manglende rekruttering vil øke utfordringene i enhetene.

Kommentar: Det har vært til dels krevende å ansette kandidater med riktig kompetanse og enkelte av ansettelsene har tatt noe ekstra tid

2. Økte strømpriser ut over budsjетtramme. Energikontoret følger planen for kontroll og effektivisering av forbruk, men kostnaden på strøm er utenfor vår kontroll.

Kommentar: Kostnaden på strøm har gitt økte kostnader i perioden. Energikontoret har tett styring for å begrense forbruket.

3. Forsinket gjennomføring av prosjekter; fordyrende drift i andre sektorer. Dette gjelder spesielt innenfor helse og omsorgssektoren

Kommentar: Det er et ambisiøst investeringsbudsjett som har gitt utfordringer med gjennomføring. Innføring av prosjektveiviseren er et nyttig verktøy, men behovet for ressurser øker knyttet til prosjektledelse og prosjektadministrasjon.

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

Kommentar: Aktiviteten har holdt seg på et høyt nivå i 2022.

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

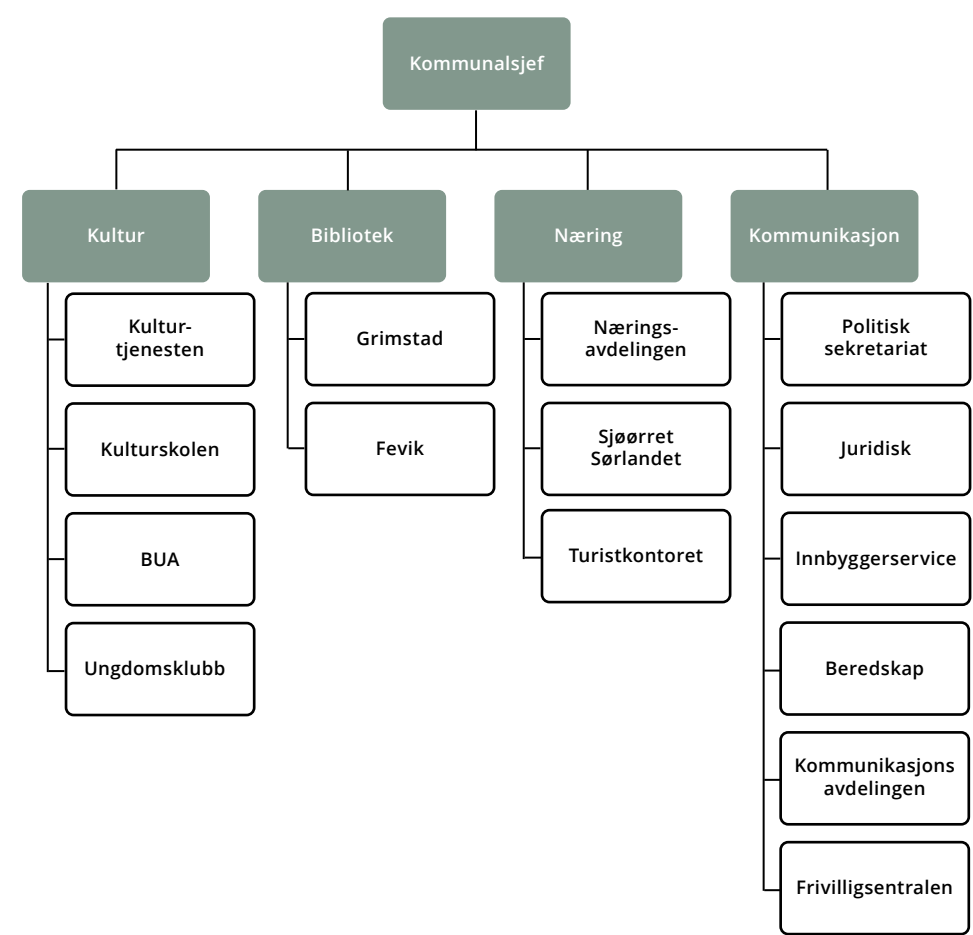
Kommentar: Det jobbes kontinuerlig med å tilpasse bemanning til aktivitetsnivå, men dette er en pågående utfordring.

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

Kommentar: Det har gjennom hele 2022 vært enkelte saker som ikke er gjennomført innenfor fastsatte frister. I noen tilfeller fører dette til tap av gebyrinntekter.

Kommunikasjon, kultur og næring

Organisasjonskart



Økonomisk tabell

Ansvar	Regnskap 2022	Reg budsjett 2022	Avvik 2022	Budsjett 2022	Regnskap 2021
Kirke og trossamfunn	18 002	18 002	-	17 939	17 500
Kommunikasjonsavdelingen	10 041	10 221	180	8 992	-
Næring	9 876	9 571	- 305	7 636	-
Bibliotek	6 136	6 068	- 69	5 923	-
Kulturtjenesten	22 800	23 064	265	22 079	-
Kommunikasjon, kultur og næring	66 855	66 926	71	62 569	17 500
Lønnskostnader og NAV-refusjoner	28 293	24 934	-3 359	23 618	0
Kjøp av konsulenttjenester	3 223	4 104	882	2 854	0
Kjøp av andre private tjenester	4 336	5 917	1 581	2 617	0
Alle andre kostnader	53 054	45 817	-7 237	36 969	17 649
Alle andre inntekter	-22 050	-13 846	8 203	-3 489	-149
Netto totalsum	66 855	66 926	71	62 569	17 500

Økonomi og sykefravær

Sektoren har samlet sett et lite mindreforbruk i 2022. Mindreforbruket var ventet å være noe høyere, men det påløp ekstra kostnader i kommunale selskap som belastes næring, og det var behov for mer ekstern juridisk rådgivning i forbindelse med overtagelse av Fjæreheia.

Enhetene og avdelingene har hatt noe varierende sykefravær. Kommunikasjonsavdelingen har hatt 2,4%, næring har hatt 2%, Grimstad bibliotek 5,9% og kulturtjenesten med 20,5%. Se enhetens forklaring i enhetslederrapporten.

Indikator	Mål for 2022	Resultat 2022
Økonomi	Kontinuerlig fokus og god oppfølging	Mindreforbruk
Omdømme	Fortsette arbeidet med å bedre åpenhet og tilgjengelighet	Implementert elnnsyn Styrket digitaliseringsarbeidet
Fremtidsrettet	Kvalitetssikre overtagelse av Fjæreheia Amfi fra Kilden	Utredet og vedtatt overtagelse av Fjæreheia Amfi

Kvalitet og internkontroll

Sektoren har for det meste mindre anskaffelser, og følger etablerte rutiner med å innhente flere tilbud. Administrative stillinger bruker kommunens saks- og arkivsystem, og vi jobber aktivt med informasjonssikkerhet, oppfølging av frister og personvern. Felles HMS-gruppe er etablert for sektoren. Sektoren er preget av mange ulike og mindre fagmiljøer, og faglig kvalitet sikres ved at dette står på agenda i sektorens leder- og avdelingsmøter.

Tilsyn

Sektoren har ikke hatt egne tilsyn i 2022.

Hovedutfordringer

Kulturtjenesten har mange små stillinger, både i kulturskolen, på ungdomsklubben og i BUA. Også administrasjonen er lavt bemannet i forhold til sammenlignbare kommuner. Huset ungdomsklubb har blitt et godt og stabilt tilbud til ungdom 13-19 år, og en sosial møteplass der de kan få utvikle seg og delta på aktiviteter. Det er behov for utvidet åpningstid og flere stillinger for å møte behovet til ungdommene både i hverdagen og i ferier.

Tilgangen på ledige næringsarealer har vært en stor utfordring over flere år, og det har vært jobbet iherdig både med å bistå næringsaktører, sørge for at kommunen tar et ansvar for utviklingen av Omre næringsområde og kartlegge hvilke potensielle områder som kan utvikles.

Utvalgte aktiviteter

BUA (utstyrssentral) har etablert seg som et mye brukt tilbud blant innbyggere i alle aldre. Utlånet har økt etter at de fikk en ny og lett tilgjengelig plassering, og særlig vinterutstyr er populært. Vi har også åpent BUA Groos på sommeren, der en kan låne kajaker, sup-brett, sandvolleyballer, fiskeutstyr, med mer, mens en er på stranda. BUA bidrar til at alle, uavhengig av inntekt, kan delta i friluftslivsaktiviteter. Det er i tillegg et godt miljøtiltak fordi folk ikke trenger å kjøpe alt utstyr selv. BUA er i hovedsak finansiert med tilskudd, noe som gjør aktiviteten uforutsigbar.



Stab- og støttetjenester

Økonomisk tabell

	Regnskap 2022	Reg budsjett 2022		Avvik 2022	Budsjett 2022	Regnskap 2021
Kommunedirektør	3 413	3 344	-	69	3 900	3 560
Organisasjonsavdelingen	12 060	12 027	-	33	11 010	10 063
Økonomiavdelingen	13 993	14 278		285	13 818	12 893
Innbyggjerservice og kommunikasjon	-	-	-	-	-	41 638
Stab og støtte	29 466	29 649		183	28 728	68 154
Lønnskostnader og NAV-refusjoner	26 330	26 348		18	25 515	52 931
Kjøp av konsulenttjenester	760	1 125		365	1 125	1 450
Kjøp av andre private tjenester	1 327	1 841		514	1 441	3 338
Alle andre kostnader	2 549	2 080		-469	1 745	37 163
Alle andre inntekter	-1 500	-1 745		-246	-1 098	-26 728
Netto totalsum	29 466	29 649		183	28 728	68 154

Måleindikator	2021	2022	Endring
Korttid	0,9%	1,1%	0,2%
Langtid	7%	4%	-3%
Sum	7,8%	5,1%	-2,8%

Måleindikator	1.1.22	31.12.22	Endring
Faste årsverk	21,9	22,3	0,4
Midlertidige årsverk	7,3	5,4	-1,9
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	29,2	27,7	-1,5

Måleindikator	1.1.2022	31.12.2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	92,7%	94,2%
Heltidsandel fast ansatte	80%	83,3%

Organisering

Stab- og støttetjenester består av fagområdene kvalitet, økonomi, HR, faktura og gebyr - og innkjøp.

Resultat og aktivitet

Stab- og støtte hadde i 2022 et mindreforbruk på 0,2 mill kr.

Sykefravær

Sykefraværet for stab og støttetjenester var for 2022 på 4,87%, hvorav korttidsfraværet var 1,26% og langtidsfraværet var på 3,61%. For en såpass liten enhet som stab- og støttetjenester, vil hvert enkelt sykefraværstilfelle ha en stor innvirkning på fraværsprosenten.

Økonomiavdelingen

Økonomiavdelingen teller 13 årsverk. Økonomiavdelingen teller økonomisjef, assisterende økonomisjef, fem økonomirådgivere, to innkjøpsrådgivere og faktura- og gebyravdelingen med fem årsverk. I økonomiavdelingen har det vært høy aktivitet i 2022. Avdelingen har det faglige økonomiansvaret. Hver måned lukkes regnskapet, og det foretas budsjettreguleringer og periodiseringer før månedsrapport til enhetsledere og sektorledere sendes ut.

Avdelingen har utover økonomidrift ansvaret for administrasjon av ERP-systemet og har bidratt i flere store utredningsprosjekter.

Anskaffelser og innkjøp

Løpende avtaleportefølje er fornyet og vedlikeholdt. Avtaler for bedriftshelsetjeneste, brøyte-tjenester, transporttjenester for elever i grunnskolen, nytt høydebasseng på Solbergåsen, nytt kunstgress på Levermyr, nye forsikringsavtaler, og modulscole i Holvika er etablert. Gjennomført rutinemessig halvårlige møter med kommunalsjefene for å avklare nye avtalebehov. Arbeidet med forvaltningsrevisjon og ny rammeavtale for kjøp av juridiske tjenester med mer. Styrket bemanning med en ny innkjøpsrådgiver fra juni 2022. Det har vært et godt samarbeid med OFA (offentlig fellesinnkjøp på Agder) og KFF (kommunalt forsikringsfellesskap). Innkjøpsreglement og anskaffelsesstrategi er rutinemessig revidert.

Faktura- og gebyravdelingen

Faktura- og gebyravdelingen har fem årsverk, hvor hovedoppgaven er å sikre kommunens inntekter. Faktura- og gebyravdelingen deltar i flere prosjekter som er med på å sikre kommunens inntekter, og som gir utvidet mulighet til å drive kontroll mellom fagprogrammer og faktureringsystem. Avdelingen har fokus på digitalisering og effektivisering av informasjonsflyt mellom både avdelinger og ut til innbyggerne våre.

HR-avdelingen

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

Noen av HR-avdelingens arbeidsområder i 2022 har vært:

- Tydeliggjøring av HR-avdelingens fagområder og hvordan vi best mulig støtter organisasjonen
- Gjennomgang av eksisterende retningslinjer og rutiner med fokus på forenkling og tydeliggjøring, for å sikre en lik praksis på tvers av kommunen
- Sykefraværsoppfølging og støtte til ledere i HMS/IA-arbeidet
- Tilrettelegging og oppfølgingsarbeid i forbindelse med 10-faktor undersøkelsen
- Utvikling av systemer for og implementering av digital læring

Læringer

Kommunestyret har ønsket å øke antall lærlingplasser i kommunens organisasjon til 3 plasser per 1000 innbygger. Med 24587 innbyggere per 31.12.2022 tilsvarer det 73 lærlinger. For 2022 ble det ikke innvilget budsjettmidler til så mange plasser, men en ekstrabevilgning sommeren 2022 førte til at antallet kunne økes ytterligere. Grimstad hadde per

- desember 2019 - 49 lærlinger
- desember 2020 - 54 lærlinger
- desember 2021 - 64 lærlinger
- desember 2022 - 72 lærlinger

Antall lærlinger er et dynamisk tall som varierer i løpet av året på grunn av blant annet lengde på læretid, permisjoner og at de aller fleste lærlingene begynner i august.

I 2022 har Grimstad hatt lærlinger i disse fagområdene. Tallet etter kategorien viser antall lærlinger i faget per 31.12.2022. Det kan ha vært flere i løpet av året. Tallet inkluderer også lærlinger som er sykmeldt og i permisjon per 31.12.2022.

Antall lærlinger	2022	2021	2020
Byggdrifter	2	2	1
Mekaniker	2	1	1
VA og bydrift vei	2	2	0
Kjøkken	7	5	2
Kontor	2	3	3
Feier	1	1	1
Barn og ungdom	22	22	20
Helse	34	28	26
Sum	72	64	54

Fellesområdet

Økonomisk tabell

	Regnskap 2022	Reg budsjett 2022	Avvik 2022	Budsjett 2022	Regnskap 2021
Politikere	5 706	5 742	36	5 596	7 048
Diverse felleskostnader	13 023	15 152	2 129	30 999	16 281
IKT	33 640	33 644	4	33 644	32 381
Læringer	11 483	10 894	-589	10 429	10 478
Kontrollutvalget	2 874	3 079	205	3 077	2 855
Fellesutgifter	66 725	68 511	1 786	83 745	69 043
Lønnskostnader og NAV-refusjoner	21 222	18 660	-2 562	32 194	19 425
Kjøp av konsulenttjenester	376	290	-86	290	587
Kjøp av andre private tjenester	49 614	50 312	698	48 364	48 616
Alle andre kostnader	8 246	10 031	1 785	9 478	10 875
Alle andre inntekter	-12 732	-10 782	1 950	-6 581	-10 460
Netto totalsum	66 725	68 511	1 786	83 745	69 043

Organisering

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

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

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

	Enhet	Grimstad 2020	Grimstad 2021	Grimstad 2022	Kostra gruppe 09 2022	Landet uten Oslo 2022
Prioritet						
Utgifter kommunale helse- og omsorgstjenester per innbygger	Kr	25 906	28 580	31 363	33 692	34 500
Netto driftsutgifter per innbygger (253) helse og omsorgstjenester i institusjon	Kr	4 905	5 470	6 546	7 150	8 124
Netto driftsutgifter per innbygger (254) helse og omsorgstjenester til hjemmeboende	Kr	12 152	13 063	14 555	11442	11764
Netto driftsutgifter per innbygger til sosial tjenester	Kr	2 568	2 702		2 103	2 391
Andel netto driftsutgifter til personer med rusproblemer	prosent	26,3	33,8	28,5	14,5	10,3
Netto driftsutgifter til kommunehelsetjenesten i prosent av kommunens samlede netto driftsutgifter	Prosent	5,0	5,8	5,7	6,3	6,3
Produktivitet						
Netto driftsutgifter til omsorgstjenester i prosent av kommunens samlede netto driftsutgifter	Prosent	31,3	33,5	33,8	34,5	34,6
Utgifter per oppholdsdøgn i institusjon	Kr	1 438	1 677	1 952	4 813	4 752
Dekningsgrad						
Andel innbyggere over 80 år og over som bruker hjemmetjenester	prosent	26,5	28,9	28,8	28,1	27,9
Andel brukere av hjemmetjenester 0 – 66 år	Prosent	57,1	56,4	55,5	50,2	49
Andel innbyggere over 80 år som er beboere på institusjon	Prosent	10,2	9,8	10,3	9,2	10,4
Sosialhjelpstilfeller	Antall	619	605	647	14 548	105 382
Antall sosialhjelpstilfeller 18 – 24 år	Antall	121	102	116	2 724	19 620
Sosialhjelpstilfeller med sosialhjelp i 6 måneder eller mer	Antall	61	52	225	5 217	39 071
Sosialhjelpstilfeller med sosialhjelp som hovedinntektskilde	Antall	229	207	258	5 280	41 676
Antall barn i familier som mottok sosialhjelp	Antall	389	386	418	8 021	58 695
Andel mottakere av hjemmetjenester per 1000 innbyggere	Prosent	42	47,1	46,9	42	41,6
Kvalitet						
Årsverk i helse og omsorg per 1000 innbyggere	Årsverk	300,1	311,3	307,6	322,5	322
Andel brukerrettede årsverk i omsorgstjenesten med helsefagutdanning	prosent	83,1	85,2	84,7	77,7	78
Årsverk per bruker av omsorgstjenester	Årsverk	0.57	0.54	0,54	0,59	0,58
Avtalte fysioterapiårsverk per 10000 innbyggere	Årsverk	7,9	7.2	7	9,6	9,6
Grunndata (nivå 3)						
Avtalte legeårsverk per 10000 innbyggere (årsverk)	Årsverk	11,4	11,8	11,6	12,2	12,4
Andre nøkkeltall						
Gjennomsnittlig listelengde	Antall	1 123	1 156	1 073	984	994
Andel innbyggere 67 – 79 med dagaktivitetstilbud	Prosent	1,19	1,30	1,21	0,67	0,70

