



Gjerstad kommune



**Gjerstad kommune**

# **Årsberetning for 2023**

## INNHALDSFORTEGNELSE

side	kap	innhold	tjenesteområde
1		forside	
2		innholdsfortegnelse	
3	1	Innledende kommentar	
4	2	Organisasjonen	
6	3	Politisk virksomhet	
7	4	Helse- og omsorgsenheten	
8		Helse- og omsorgsenheten	Institusjon
9		Helse- og omsorgsenheten	Habilitering
9		Helse- og omsorgsenheten	Hjemmetjenesten
10		Helse- og omsorgsenheten	Psykisk helse og avhengighet
10		Helse- og omsorgsenheten	Forebygging og utvikling
12	5	Abel skole	
14	6	Visedal barnehage	
16	7	Barneverntjenesten Øst i Agder	
17	8	Samfunnsenheten	
18	9	Enhet stab	
19	10	Økonomisk resultat for 2023	
21	11	Investeringsprogrammet	

# 1 FRIVILLIGHET OG FRISKLIV SOM GIR GOD FOLKEHELSE

I beretningen for 2023 starter vi med å løfte opp noen av de viktigste satsingsområdene i året som har gått: Styrking av folkehelsearbeidet, understøtting av frivilligheten og frisklivsatsingen. Alle tre tema omfatter og inkluderer alle innbyggere i vår kommune.

Gjerstad kommune har hatt et krevende driftsår, med det mange opplever som stramme økonomiske rammer. Likevel har vi evnet å prioritere områdene som kan være med å løfte oss opp og fram som et bærekraftig samfunn. De tre temaene som er nevnt innledningsvis ble aktualisert når Frivilligsentralen ble virksomhetsoverdratt til kommunen i 2023. Frisklivscentralen kom for alvor i aktivitet på forsommeren og folkehelsearbeidet er prioritert gjennom disse og en rekke andre satsinger i fjoråret. Aktivitetshuset må også nevnes. Det var stor interesse omkring den offisielle åpning på senhøsten og huset avler en mangfoldig aktivitet.



Åpning av Dagsturhytta i Gjerstad, 9. september 2023. Navnet ble Tjennimellom, Erling Gryting Hafredal vant navnekonkurransen. Dagsturhytta er finansiert av Agder fylkeskommune, og har blitt et populært turmål i kommunen.

Tilrettelegging for eksisterende og nytt næringsliv er løftet opp i året som har gått. På Brokelandsheia er det gjort klart for økt næringsaktivitet gjennom samarbeid med private og i kommunens egen regi. Arbeidet med kommuneplanens samfunns- og arealdel kom ikke i mål i 2023, men ved årets utgang var vi klar for å legge planene ut til offentlig ettersyn. Dermed blir også satsingen på nye områder for boligbygging ivarettatt.

Gjerstad kommune har svart opp på nasjonale forventninger om bosetting av flyktninger. Det er gjort en stor innsats for å ta imot 35 flyktninger, i hovedsak fra Ukraina. Selv om dette setter kommunale tjenester på prøve, så evner vi å bosette flyktningene på en hensiktsmessig måte. Økonomisk vises kraftig oppskalert bosetting igjen i resultatet for NAV, der utgiftene i forbindelse med bosetting er over 11,8 mill kr høyere enn budsjettet. Kommunen på sin side har en sterk økning i tilskudd fra IMDi.

Kommunens drift endte i røde tall i 2023, med et negativt resultat på 4,35 mill kr. Resultatgraden for driften utgjør -1,28 %. Dette er langt fra målsettingen i budsjettet, og er ikke bærekraftig på lang sikt. Hovedårsaken til det negative resultatet er at de store enhetene ikke klarte å nå sine budsjettmål. vises til enhetenes egne kommentarer for bakgrunnen til dette.

Det må nevnes at Gjerstad er en særlig skattesvak kommune. Dette er en konsekvens av kanskje den største utfordringen kommunen står overfor – utenforskap. Vi har en høy andel innbyggere som har falt ut av yrkesaktivitet. Spesielt bekymringsfullt er det at mange unge, av ulike grunner, ikke klarer å komme inn i arbeidsmarkedet. Dette er et tema som er viet stor oppmerksomhet i 2023, og vi planlegger for å skaffe oss virkemidler som motvirker situasjonen. Innsatsen fortsetter i 2024.

Kommunedirektøren, 25. mars 2024.

## 2 ORGANISASJONEN

### Innledning

Gjerstad kommune har som mål å by på trygge, forutsigbare og gode arbeidsvilkår for våre ansatte. Vi skal være en attraktiv arbeidsgiver for ansatte som føler seg sett, verdsatt og ivaretatt.

Som den største arbeidsgiveren i kommunen skal vi være et godt eksempel for andre virksomheter. Organisasjonen er en hybrid mellom tre nivå (helse og omsorg) og to nivå. Vi har fem fagenheter og en stabsenhet.

### Heltidskultur

Det tilstrebes størst mulig grad av heltidsstillinger i kommunen. KS sine tall viser at Gjerstad kommune hadde 220 årsverk, med i alt 256 ansatte. Gjennomsnittlig størrelse på stilling var 78 % og gjennomsnittlig stillingsstørrelse per ansatt var 86 % (PAI-tall fra 01.12.2022).

### Sykefravær 2023 sammenlignet med 2022 (egen- og legemeldt)

	1. kvartal	2. kvartal	3. kvartal	4. kvartal	året
2022	13,43 %	12,46 %	8,46 %	10,05 %	11,16 %
<b>2023</b>	<b>9,79 %</b>	<b>10,07 %</b>	<b>10,68 %</b>	<b>11,20 %</b>	<b>10,98 %</b>

Egenmeldt fravær lå i 2023 på 1,27 %, ned fra 1,84 % i 2022. Det vises til kommentarer fra hver enhet.

### Likestilling og mangfold

Kommunen følger opp gjennom intern evaluering at arbeids-, lønns-, og utviklingsmuligheter er likt for kjønnene. Stillingsannonser er kjønnsnøytrale, med enkelte unntak der det er behov for positiv særbehandling. Det jobbes godt i enkelte enheter, spesielt i Samfunnsenheten, med å inkludere personer som av ulike grunner har vansker med å komme seg inn på arbeidsmarkedet, men generelt er dette et forbedringsområde, ikke minst med tanke på utfordringene utenforskap fører med seg på individuell basis og for Gjerstadsamfunnet som helhet.

Ved utgangen av 2023 var det to kvinner og sju menn i kommunedirektørens ledergruppe.

Tall per 1. desember i det enkelte år 2021, 2022 og 2023:

Stillingsstørrelse per ansatt	Kjønn	Årstall 2021		2022		2023	
		Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent	Antall ansatte	Prosent
0 - 24,9%	Kvinner og menn	13	4,9	7	2,7	10	3,9
	Kvinner	9	4,2	6	2,9	8	3,8
	Menn	4	7,8	1	2,0	2	4,2
25 - 49,9%	Kvinner og menn	7	2,6	11	4,3	7	2,7
	Kvinner	7	3,3	10	4,8	6	2,9
	Menn			1	2,0	1	2,1
50 - 74,9%	Kvinner og menn	40	15,1	33	12,9	37	14,3
	Kvinner	40	18,7	31	15,0	34	16,2
	Menn			2	4,1	3	6,3
75 - 99,9%	Kvinner og menn	56	21,1	60	23,4	55	21,3
	Kvinner	53	24,8	57	27,5	54	25,7
	Menn	3	5,9	3	6,1	1	2,1
100%	Kvinner og menn	149	56,2	145	56,6	149	57,8
	Kvinner	105	49,1	103	49,8	108	51,4
	Menn	44	86,3	42	85,7	41	85,4

Ansatte fordelt på stillingsstørrelse pr. ansatt og kjønn pr 1. desember i årene. 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 vurderingen av en ansatt sin stillingsstørrelse.

Lønnsutvikling for fast- og timelønnede hoved- og bistillinger i Gjerstad kommune:

Kjønn	Månedstjeneste 2023	Grunnlønn 2023	Endring i månedstjeneste 2022-2023	Endring i grunnlønn 2022-2023	Ansatte 2023	Årsverk 2023	Endring i årsverk 2022-2023
Kvinner og menn	51.591	47.894	9,4%	8,2%	258	221	0,8%
Kvinner	50.550	46.462	9,8%	8,2%	210	177	1,9%
Menn	55.739	53.599	8,7%	8,7%	48	44	-3,3%

Tall pr 01.01.2022 og 01.12.2023 er hentet fra PAI-registeret til KS.

Lønnsforhold justert for ulike faktorer:

Justert for	Årstall					
	2021		2022		2023	
	Kvinner månedstjeneste i prosent av menns	Kvinner grunnlønn i prosent av menns	Kvinner månedstjeneste i prosent av menns	Kvinner grunnlønn i prosent av menns	Kvinner månedstjeneste i prosent av menns	Kvinner grunnlønn i prosent av menns
Ujustert	90,6	87,3	89,8	87,1	90,7	86,7
Alder	90,6	87,3	89,8	87,1	90,7	86,7
Stillingsgruppe	97,7	97,2	98,6	98,1	102,2	101,3
Stillingskode	98,3	98,1	98,5	98,5	103,0	102,6
Utdanning	96,7	95,6	96,4	96,1	98,4	97,0

Gjennomsnittlig fortjeneste pr. månedsverk og gjennomsnittlig grunnlønn pr. månedsverk for kvinner i prosent av menns lønn. Tall pr 01.12 alle år.

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

### HMS-arbeid, verneområder og bedriftshelsetjeneste

De fleste enhetene er egne verneområder med lokale verneombud. Unntakene er Helse og omsorg, som har verneombud i institusjon, hjemmetjeneste, habilitering, psykisk helse og rus samt forebygging og utvikling. Kommunehuset har felles verneområde for stab og samfunnsenheten, unntatt teknisk drift. Hovedverneombudet er valgt av arbeidstakerorganisasjonene i kommunen.

Vår bedriftshelsetjeneste er Falck Helse AS, som dekker behov for råd og veiledning i konflikthåndtering, dialogmøter, funksjonsvurdering, utvikling av forbyggende tiltak, fysisk arbeidsmiljø, og kvalitetssystem iht. interkontrollforskrift HMS.

### Internkontroll

Gjerstad kommune benytter internkontrollsystemet QM+. Her har ansatte tilgang til aktuelt lovverk, rutinebeskrivelser, sjekklister osv. Systemet benyttes til avvikshåndtering og forslag om forbedringer på tjeneste-/enhets-/virksomhetsnivå.

### Etisk standard i virksomheten

Arbeidsmiljø, forhold til klienter og brukere og mellom arbeidstakere, er omhandlet av kommunens etiske retningslinjer. Disse gjennomgås årlig i enhetene.

Høy etisk standard er også viktig i vår praksis i kjøp av varer og tjenester og ved investeringer. Innkjøps samarbeidet *Offentlig fellesinnkjøp i Agder* står for det meste av kommunens anbudsprosesser. Her blir krav til forsvarlige anskaffelser ivaretatt på en betryggende måte. Når kommunen gjennomfører egne anbudsprosesser og anskaffelser, er det innebygde krav til at leverandøren har allmenngyldig tariffavtale og gyldig skatteattest.

### 3 POLITISK VIRKSOMHET

#### Beskrivelse av området

Politisk virksomhet har egen ramme til dekning av godtgjørelse til ordfører, varaordfører, godtgjørelse til alle folkevalgte og reisegodtgjørelse. Her settes det også av ramme for kontrollutvalgets virksomhet med sekretariat. Det avsettes også ramme for formannskapetets disposisjonskonto. Det er ikke satt av særskilte budsjettmidler for eldreråd, råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne og ungdomsråd.

#### Nøkkeltall økonomi

	Regnskap	Budsjett	Avvik
<b>Politisk virksomhet</b>	<b>2 598</b>	<b>2 450</b>	<b>-148</b>

(Alle tall i 1000 kr)

Merforbruket skyldes i hovedsak utgifter til gjennomføringen av kommune- og fylkestingsvalget 2023 og folkevalgtopplæringen.

#### Rammeområdet i 2023

Kommunevalget i 2023 medførte et skifte i den politiske ledelsen i kommunen. Der Arbeiderpartiet, Høyre og Framskrittspartien hadde et samarbeid i perioden 2019-2023, ble dette avløst av en flertallskonstellasjon med Høyre, Framskrittspartiet og Kristelig folkeparti i perioden 2023-2027. Ordfører etter valget er Steinar Pedersen (H), med varaordfører Halvard Skaaland (FrP).

Kommunestyret vedtok 14.12.2023 å opprette fire *ad hoc*-utvalg med følgende mandat:

- Hva skal ut Utvalgets mandat er å identifisere og foreslå nedskalering eller utfasing av tjenesteområder, formaliserte samarbeid og/eller kommunale eierinteresser slik utvalget ser hensiktsmessig. Utvalget rapporterer fortløpende og senest i desember 2024 tilbake til kommunestyret med konkrete forslag. Utvalgsarbeidet ses i sammenheng med behandling av «Eierskapsmelding for Gjerstad kommune» i kommunestyret kommende høst.
- Økonomistyring og drift i helse- og omsorgsektoren Utvalgets mandat er å analysere drivere for merkostnader i sektoren. På bakgrunn av dette skal det utarbeides en serie rapporter for månedlige rapportering til gruppa og til intern bruk i enheten. Ut ifra utvalgets funn og administrasjonens tilbakemeldinger omkring disse, skal utvalget tilrå endringer som bidrar til at sektoren oppnår drift i tråd med vedtatt budsjett.
- Vann og avløp (2024) Utvalgets mandat er å identifisere og foreslå effektivisering i vann- og avløpssektoren i kommunen, herunder tiltak som kan bidra til at flere abonnenter kobles til eksisterende og framtidig nett. Utvalget kan også fremme forslag om alternativ organisering av sektoren, herunder samarbeid med andre kommuner slik utvalget ser hensiktsmessig.
- Livsløpstilpassede boliger i bofelleskap på Brokelandsheia Utvalgets mandat er å foreslå rammebetingelser for livsløpstilpassede boliger i bofelleskap på Brokelandsheia i tråd med områdereguleringens bestemmelser, og nødvendige endringer knyttet til denne.

Utvalget skal se på:

- hvilke funksjoner som skal inn i planen
- hvilke finansieringsalternativ som skal velges, eller en kombinasjon av flere
- hvilken eierform som skal velges, eller en kombinasjon av flere
- kommunens rolle i utbyggingen
- rekkefølgebestemmelser i utbyggingsplan
- alternativer til utbyggingsavtaler

## 4 HELSE- OG OMSORGSENHETEN

### Organisasjon og ansatte

Kommunens tjenester i helse- og omsorgsektoren har fem tjenesteområder: Psykisk helse og avhengighet, Forebygging og utvikling, Hjemmetjenesten, Habilitering og Institusjon. Kommunepsykolog er i linje under enhetslederen.

Enheten hadde rundt fast 140 ansatte som utførte om lag 105 årsverk ved utgangen av 2023. I tillegg har enheten flere tilkallingsvikarer og oppdragstakere i avlaster- og støttekontakttjenesten.

### Nøkkeltall økonomi

	Regnskap	Budsjett	Avvik
<b>Helse- og omsorgsenh.</b>	89.203	73.260	- 15.943

(tall i 1000 kr)

For flere av tjenesteområdene har det ikke vært mulig å yte nødvendige og lovpålagte tjenester innenfor tildelt budsjetttramme. Årsakene til overforbruket er sammensatt. Den største delen av overforbruket kan henføres til overtids- og vikarlønn. Det er også et stort overforbruk på andre områder, slik som energikostnader og en økt prisstigning på varer og tjenester i forhold til det budsjettet for 2023 la opp til. Det viste seg også at lønnsoppgjøret i 2023 ble vesentlig dyrere enn forventet. Med mange årsverk og stor bygningsmasse forsterker disse faktorene et negativt resultat for enheten som helhet.

Driftsnivået i 2023 er på ingen måte bærekraftig og det er i fjoråret igangsatt flere faglige og driftsmessige tiltak for å balansere regnskap mot budsjett.

### Sykefravær 2023 sammenlignet med 2022 (egen- og legemeldt)

	1. kvartal	2. kvartal	3. kvartal	4. kvartal	året
2022	13,58%	14,69%	10,52%	12,73%	12,87%
<b>2023</b>	<b>13,19%</b>	<b>11,67%</b>	<b>14,38%</b>	<b>11,77%</b>	<b>13,43%</b>

Selv om det oppleves å være stort fokus på nærværarbeid og ledere bruker mye tid og ressurser på oppfølging, har sykefraværet gått opp med et halv prosent sammenlignet med året før. Fraværet er en betydelig utfordring i alle tjenesteområder, både økonomisk og faglig. Korttidsfravær utløser ofte overtid. På kort varsel er tilgjengelig kompetanse svært begrenset.

Sykefraværet gir også negative konsekvenser for arbeidsmiljøet, med uforutsigbarhet og mangelfull kompetanse. Fraværet er også en stor merbelastning for ledere, som må sikre forsvarlig kompetanse til alle vakter i tillegg til individuell fraværsoppfølging.

Det gjøres en stor innsats for å styrke arbeidsmiljø og tilrettelegging. En økning av nærværet vil ha stor betydning både for arbeidsmiljøet og i veldig stor grad for enhetens økonomi.

### Utviklingsområdene i 2023

Enheten ansatte i 2023 kommunepsykolog i 50 % stilling, i et interkommunalt samarbeid med Tvedestrand kommune. Oppgavene til kommunepsykologen er på systemnivå og vi har allerede definert mange områder der psykologen bidrar med sin kompetanse.

Det ble arrangert et arbeidsmiljøseminar over tre dager for hele enheten. Seminaret satte i fokus forebygging av emosjonelle belastninger og ble gjennomført i samarbeid med kommunepsykolog, NAV og bedriftshelsetjenesten. Det har vært veldig godt oppmøte fra de ansatte og mange positive

tilbakemeldinger. Seminaret ble i alle tjenestene fulgt opp av leder og kommunepsykologen i etterkant, og arbeidet fortsetter avdelingsvis.

Hjemmetjenesten og institusjon har i slutten av året sendt søknad om deltakelse i KS sitt TØRN-prosjekt. Prosjektet har fokus på oppgavefordeling, arbeidstidsordninger og bruk av velferdsteknologi. Gjennom deltakelse i TØRN får enheten ekstern bistand til omstilling og endringsarbeid for mer bærekraftige tjenester. Oppstart er våren 2024.

Ansatte i alle tjenester har fått mulighet til å ta fagbrev, videreutdanne seg, ta kurs og delta i fagutvikling. Kompetanseutvikling er en av de viktigste faktorene for å lykkes med å beholde og rekruttere ansatte og bidrar til økt trivsel.

Samlokaliserte boliger i psykisk helse tjenesten er flyttet til Hoppehagen, nært den øvrige tjenesten, og er nå samlet i området omkring Gjerstad bo og omsorgssenter. Dette gir økt tilhørighet og fellesskap i enheten og muliggjør et enda tettere samarbeid på tvers av tjenestene. Tiltaket har positiv innvirkning på både personell og brukere.

### **Driftssituasjonen gjennom året**

Helse og omsorgsenheten har levert tjenester med god kvalitet i 2023, og de ansatte strekker seg langt for at vi skal kunne gi våre pasienter og brukere den helsehjelpen de har behov for.

Rekrutteringsutfordringer er et vedvarende problem, spesielt høyskolepersonell, men også rekruttering av fagarbeidere blir mer og mer utfordrende. En prioritering er å øke stillingene til faste ansatte som jobber uønsket deltid. Dette har imidlertid en negativ komponent gjennom økt antall helgestillinger som ofte blir udekket og er vanskelig å rekruttere til.

Sommerdriften i 2023 var svært utfordrende. Rekruttering av kritiske personell som sykepleiere/vernepleiere og fagarbeidere er svært vanskelig. Det var ikke mulig å opprettholde faglig forsvarlig drift uten innleie fra vikarbyrå, selv om det var i et mindre omfang enn i 2022. Dette resulterte i høye utgifter.

Til tross av noen utskiftninger i ledergruppen det siste året, oppleves samarbeidet blant lederne på tvers av tjenestene som godt. Det er et godt arbeids- og fagmiljø i ledergruppa, med fokus på å finne gode løsninger for enheten samlet sett.

Tre lærlinger ble ferdig med læretiden i 2023 og to nye lærlinger i helsefag ble ansatt i høst.

Arbeidstilsynet førte tilsyn på institusjon, der hensikten var å kontrollere systematisk forebygging av arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Det ble avdekket forhold som ikke var i samsvar med regelverket og tilsynet ga kommunen fem pålegg. Ledelsen har i samarbeid med tillitsvalgt, vernetjenesten og bedriftshelsetjenesten jobbet mye med påleggene og alle ble oppfylt innen fristen.

Utfordringene Gjerstad kommune opplever i helse og omsorgssektoren deles med mange kommuner landet rundt, også nabokommunene. Dette møtes gjennom dreining mot forebyggende innsats, både innad i enheten og i samarbeid med andre enheter og kommuner.

Våre ansatte opplever tidvis et krysspress mellom stramme budsjetterammer og brukernes behov for helse- og omsorgstjenester. Enhet for Helse og omsorg er stolte over våre medarbeidere og ledere og som daglig håndterer brukernære utfordringer på en god måte.

### **Institusjon**

Det har vært jevnlig bruk av både langtidsplasser og korttidsplasser. Institusjonen har mer gjennomstrømming enn før. Pasienter blir skrevet ut tidligere fra spesialisthelsetjenesten og krever



mye oppfølging. For det meste har institusjonen klart å ta imot utskrivningsklare pasienter fra sykehusene.

Hukommelsesteamet har medlemmer fra både institusjon og hjemmebaserte tjenester og er godt i gang. Tjenestene kontakter teamet og er på hjemmebesøk til innbyggere for å gjøre kartlegginger.



I høst ble det arrangert pårørendeskole med midler fra Statsforvalteren. Denne bidrar til at pårørende til mennesker som lever med demens har fått et sted å tømme tanker, lære mer om hva som finnes av tilbud, samt bidra til at de kan lære noen triks og dele erfaringer for å håndtere sin hverdag. Følges opp i 2024 med samtalegrupper.

Til venstre: Godt oppmøte på inspirasjonsdag om velfersteknologi på Frisklivsentralen.

Prosjektet Generasjonsgledning, et samarbeid mellom Abel skole og sykehjemmet, er et fint bidrag til glede i hverdagen til beboerne. Det

gir positiv kontakt mellom generasjonene. Møtet mellom beboere og elever byr på hyggelige stunder med gode samtaler, brettspill og vafler.

Det jobbes mye rundt arbeidsmiljø, både med arbeidsmiljøseminar og det er opprettet en egen hms-gruppe som arbeider for å forbedre små og store ting i våre ansattes jobbhverdag.

Tverrfaglig samarbeid er prioritert. Ansatte som kun jobber på en avdeling har fått mulighet til å få opplæring på den andre avdelingen, samt på natt og ute i hjemmetjenesten. Dette bidrar til tettere samarbeid med hjemmetjenesten og reduserer sårbarhet ved fravær.

Kompetanseheving er et strategisk virkemiddel for å beholde dyktige ansatte. Kurs og videreutdanning gir økt kompetanse, styrker våre ansattes motivasjon og bidrar til økt trygghet for pasientene.

### **Habilitering**

2023 har vært et år preget av høyt og produktivt arbeidstempo. Habilitering har dyktige og fleksible ansatte som yter gode helse- og omsorgstjenester til brukergruppen, og står støtt i faglig dreining i takt med brukernes behov. Tjenesten har jobbet videre med å utvikle tjenesten i tråd med nasjonale retningslinjer. Fokus er på positiv atferdsstøtte og individuelle mestringsorienterte tjenester.

Endrede behov i brukergruppen har medført omdisponering i ansattgruppen, og det gjøres mye for å beholde fagkompetansen i enheten. Denne prosessen startet i slutten av 2023 tas med videre inn i 2024. Ansatte melder tilbake at Habilitering har et godt arbeidsmiljø. Dette er bygget videre på i drøfting/refleksjon i felles møter og i arbeidsmiljøprosjektet i regi av kommunepsykologen.

### **Hjemmetjenesten**

Tjenesteområdet har også i 2023 hatt et utfordrende driftsår. Tjenesteomfanget øker som følge av demografiendringer, folkehelseutfordringer og rask utskrivning fra spesialisthelsetjenesten. Et økende antall innbyggere har behov for omfattende tjenester på bakgrunn av sammensatte vansker, og endringen i tjenestebehov medfører personalmessige tilpasninger.

Vi har arbeidet med å forbedre arbeidsrutinene. Effektivisering av prosesser og forbedret organisering av tjenesten er et prioritert område.

Hjemmetjenesten har hatt et høyt sykefravær og opplevd mangel på vikarer, spesielt fagpersonell. Den planlagte deltakelsen i TØRN-prosjektet vurderes som spesielt nyttig for Hjemmetjenesten for å få bedre oppgavefordeling, tjenesteorganisering og arbeidstidsordninger.

### **Psykisk helse og avhengighet**



2023 var et begivenhetsrikt år for Psykisk helse og avhengighet og flere endringer har ført til økt trivsel for både brukere og ansatte. Kontaktsenteret har flyttet inn i nye lokaler i det flotte nye Aktivitetshuset og samlokaliserte boliger har flyttet til Hoppehagen.

Psykisk helse og avhengighet har gjennomført helsesamtaler med flyktninger i samarbeid med helsestasjonen. Dette er en stor oppgave som vi løser fleksibelt og med god kvalitet.

Til venstre: Våre egne ansatte var med og flikket på de nye lokalene for Kontaktsenteret

Kommunene er blitt pålagt å opprette en enhet for russaker. Dette er ikke en helsetjeneste, men en lovpålagt oppgave utført for påtalemyndigheten. Oppfølginga er lagt til tjenesteområdet. Retningslinjer for gjennomføring er etablert i samråd med kommuneoverlegen og kommunepsykologen.

I 2023 søkte vi og fikk innvilget midler fra Statsforvalteren til å opprette en stilling med fokus på å skape en bedre og mer verdifull hverdag for de med store rusproblem.

Det ble også innvilget nye midler i 2023 til å ha en spesialsykepleier på Helsestasjon for ungdom. Tilbudet brukes stadig oftere, og gjør at vi kan opprettholde et lavterskel drop-in tilbud som dette i Gjerstad. Psykisk helse og avhengighet har også deltatt i kampanje «Ingen å miste», sammen med kommunepsykologen. Tema er selvmordsforebygging, spesielt rettet mot menn 40-60 år som sjelden kontakter hjelpeapparatet.

Vi gjennomførte en fagdag som omhandlet psykiske lidelser hos eldre. Hele enheten var invitert med. Foredragsholdere var ansatte fra Alderspsykiatrisk klinikk på Sørlandet sykehus. God og nyttig dag!

Det er fortsatt ingen ventetid for brukere i psykisk helse, og det er ikke gitt avslag til de som ønsker tjeneste fra oss. Fleksible og stødige ansatte gjør at tjenestedriften går jevnt og trutt gjennom året.

### **Forebygging og utvikling**

Tjenesten leverer rehabiliterende og forebyggende tjenester til alle aldersgrupper. I tillegg bidrar våre ansatte i interkommunale samarbeid og utviklingsarbeid. Mange har stått i krevende oppgaver med tidvis stor arbeidsmengde. Tjenesten har til tross for dette hatt stabil drift og et godt arbeidsmiljø i 2023.

Periodevis har legekantoret hatt sykefravær, og utfordrende å sikre tilstrekkelig bemanning. De ansatte i avdelingen har vært fleksible og bidrar for hverandre i hverdagen i å spille hverandre gode på tvers av avdelingens fagområder.

Det er stor tilgang av nye og krevende saker til tjenestekontoret, som behandler alle søknader om helse- og omsorgstjenester i kommunen. Saksbehandlerne fokuserer på tjenester til rett tid og på riktig trinn i innsatstrappa, med fokus på forebygging, mestring og aktiv deltakelse. På grunn av økt behov er det ansatt en saksbehandler til, som også har funksjon som kreftkoordinator. Dette har vært en etterspurt tjeneste i kommunen.

Det jobbes kontinuerlig med god innbyggerdialog og forventningsavklaring i forhold til hva innbyggerne selv må ta ansvar for og hva kommunen kan bidra med. Ergoterapeut og hjelpemiddeltekniker bidrar med veiledning i boligsaker og i tilrettelegging med hjelpemidler.

Helseteknologien blir stadig bedre og mer brukervennlig. Innbyggerne er positive til å ta i bruk tekniske hjelpemidler. Det er et prioritert satsningsområde å benytte ny teknologi der det er hensiktsmessig. Elektroniske medisindispensere er eksempel på bidrag til økt mestring og selvstendighet, og kan utsette behovet for mer omfattende tjenester. I slutten av året lå Gjerstad på topp i Østre Agder med flest velferdsteknologiløsninger ute hos brukerne.

Tjenesteområdet har bidratt for å etablere viktige lavterskel møteplasser: Friluftstrimmen i samarbeid med Havrefjell turlag, Eldretreff og andre arrangementer på omsorgssentret, i Aktivitetshuset og på Frivilligsentralen.

Frivilligsentralen ble i 2023 virksomhetsoverdratt til kommunen. Aktivitetshuset ble offisielt åpnet 5. desember i fjor og her har Frivilligsentralens leder hatt en viktig rolle i etableringen. Dette er en viktig møteplass på tvers av interesser og generasjoner i bygda. Frivilligsentralens årsmelding følger som vedlegg til årsmeldingen.



Frivilligkoordinatorstillingen

(etablert høst-22) ble videreført for å styrke frivillig innsats og koordinere aktiviteter og tilbud. Dette har vært en stor suksess og mange frivillige bidrar i samarbeid med de ansatte. Samarbeid mellom leder for frivilligsentralen og frivilligkoordinator har gitt mange positive aktiviteter for målgruppene.

Godt samarbeid gir populær busstur i veteranbussen!

Det har vært et tett samarbeid med Agder idrettskrets som drifter ordningen *Aktiv på dagtid*, som Gjerstad kommune deltar i. Dette er et lavterskeltilbud for innbyggere som står delvis eller helt utenfor arbeid og skole. Gjennom samarbeidet tilbys yoga og svømming.

Frisklivssentralen har på kort tid blitt en viktig arena for å tilby helsetjenester med fokus på tidlig innsats og veiledning/støtte for å endre levevaner og bidra god folkehelse. Frisklivssentralens tilbud har stor etterspørsel og rekrutterer godt til alle tilbudene vi har hatt gjennom året.

## 5 ABEL SKOLE

### Elevtall, ansatte og årsverk

Abel skole hadde i 2023 i snitt 260 elever. 50 elever fikk tilbud i SFO om lag 50 ansatte (39 årsverk), hvorav 33 lærere, 12 fagarbeidere og 4 helsesykepleiere.

### Nøkkeltall økonomi

	Regnskap	Budsjett	Avvik
<b>Abel skole</b>	35.175	31.140	-4.035

(tall i 1000 kr)

Merforbruket i 2023 har sammenheng med et kostbart lønnsoppgjør, etterbetaling av lønn fra tidligere år og høye strømpriser. Transport, kjøp av tjenester fra private og andre kommuner ble også større enn forutsatt i budsjett. Økt sykefravær i 2023 medførte overtid ut over budsjett.

### Sykefravær 2023 sammenlignet med 2022 (egen- og legemeldt)

	1. kvartal	2. kvartal	3. kvartal	4. kvartal	året
2022	5,51%	5,73%	1,4%	0,72%	3,17%
<b>2023</b>	<b>5,56%</b>	<b>5,84%</b>	<b>6,49%</b>	<b>10,76%</b>	<b>7,50%</b>

Det egenmeldte fraværet i 2023 var 1,37 %, mot 2,26 % i 2022. Enheten har deltatt i prosjektet «HMS i skolen» med veiledning fra psykolog. Prosjektet videreføres i 2024.

### Utviklingsområdene i 2023

- Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis – alle med, krever høy kompetanse i tilpassing av undervisningen slik at alle elever føler en tilhørighet i gruppa.
- Skolen har hatt et godt samarbeid med en aktiv og inkluderende foreldregruppe.
- Holdningsskapende arbeid – skolen skaper gode klassemiljø med hjelp av blant annet sosiale mål som hver klasse arbeider med hver måned.
- Skolen skal være en lærende organisasjon.
- Skolen, helsestasjonen og skolehelsetjenesten arbeider med en helhetlig modell for forebyggende arbeid i samarbeid med KORUS (Kompetansesenter for rusfeltet) Arbeidet ses i sammenheng med nasjonale føringer om satsing på universelle tiltak som skal nå mange.
- Det ble igangsatt en prøveperiode der helsesykepleiere har «tilstedetid» i barnehage, etter samme mal som skolehelsetjeneste. Arbeidet skal evalueres i 2024.



Over: Karneval med Olsenbanden og en Potter og et par skumlinger

### Driftssituasjonen gjennom året

- Gjennomgående høy måloppnåelse på utviklingsområdene.
- Regional kompetanseordning (dekomp) der vi samarbeider med kommunene øst i Agder og universitetet. Det har ført til større variasjon i undervisningen og økt trivsel blant elevene.
- Kompetanseløftet har stått i sentrum og alle ansatte har deltatt aktivt i planlegging og utvikling av dette arbeidet.
- Sørlandet forvaltningsrevisjon har gjort en revisjon på trygt og godt skolemiljø. Konklusjonen for skolen var positiv og viser at systemet rundt elevene fungerer godt.
- Arbeidstilsynet har ført tilsyn i enheten knyttet til vold og trusler mot ansatte. Tilsynet er lukket og handlingsplaner er iverksatt.

- Elevene på 5., 8. og 9. trinn fikk gode resultater på utdanningsdirektoratets nasjonale prøver, med et bedre gjennomsnitt enn Agder. Spesielt resultatene til 5. trinn i lesing var imponerende.
- Elevstyrte utviklingssamtaler har ført til større grad av elevmedvirkning og motivasjon.
- Enheten har hatt et høyere sykefravær i 2023 enn året før. utfordringer i å skaffe kvalifisert personell for langtidssykemeldte har hatt negativ effekt på kvaliteten på undervisningen.
- Helsestasjons- og skolehelsetjenesten fikk økt stillingsressurs for å ivareta de lovpålagte oppgavene knyttet til helse for alle nyankomne flyktninger.

Helsestasjonen startet med «Åpen helsestasjon» en gang i måneden for alle barn og foreldre som er hjemme på dagtid og som ønsker å treffe andre i samme situasjon. Tilbudet skal bringe folk sammen, skape nettverk og bidra til inkludering, og er godt mottatt.

På alle trinn i barneskolen var det i 2023 undervisning med basis i livsmestring.

Et godt læringsmiljø er produkt av en skole med gode lokaler, kompetente ansatte og målretta satsinger som støtter opp om et godt og trygt elevmiljø. MOT-satsinga er kanskje det fremste eksempelet på dette.

Til høyre: Elevene har mange fellesopplevelser gjennom året, dette bidrar til gode klassemiljø. Her fra et MOT-arrangement.



## 6 VISEDAL BARNEHAGE

### Barnetall, ansatte og årsverk

Visedal barnehage er fordelt på to barnehager og ga gjennom året tilbud til 101 barn. Renstøl barnehage har arealer til 42 plasser til store barn og 24 til små. Alvheim barnehage har areal til 18 store og 12 små. Enheten har i 2023 hatt i underkant av 30 ansatte i 24,10 årsverk.

### Nøkkeltall økonomi

	Regnskap	Budsjett	Avvik
<b>Visedal barnehage</b>	15.468	15.960	492

(tall i 1000 kr)

Overskuddet er knyttet til ekstra inntekter fra integreringstilskudd.

### Sykefravær 2023 sammenlignet med 2022 (egen- og legemeldt)

	1. kvartal	2. kvartal	3. kvartal	4. kvartal	året
2022	15,75%	17,02%	15,57%	11,76%	14,61%
<b>2023</b>	<b>5,58%</b>	<b>4,68%</b>	<b>1,59%</b>	<b>9,57%</b>	<b>6,42%</b>

Helsefremmende arbeidsmiljø har vært et viktig mål i 2023. Høy måloppnåelse viser at tålmodig og systematisk arbeid over tid gir gode resultater: Stort jobbnærvær gjennom hele året og den store endringen fra 2022 har flere årsaker: Nært og godt samarbeid med NAV Arbeidslivsenter, NAV, og Falck bedriftshelsetjeneste, avklaringer for langtidssykemeldte og endringer i personalgruppene. De ansatte har hatt en god helse gjennom året.

Sykefravær handler om mer enn arbeidsplassen, mer forebyggende tiltak på arbeidsplassen er viktig. Korttidsfraværet gitt utfordringer i 2023, å få tak i vikarer er problematisk.

### Utviklingsområdene i 2023

- Flerkulturell barnehage – et stort mangfold gir mye kunnskap og store variasjoner!
- Gode lekemiljøer - det absolutt viktigste for barn!
- Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis – alle med, krever høy kompetanse nærmest ungene!
- Foreldresamarbeid – aktive, engasjerte og deltagende foreldre!

### Driftssituasjonen gjennom året

- Høy måloppnåelse for utviklingsområder - mange og varierte aktiviteter er gjennomført
- Regional kompetanseordning (ReKomp) er viktig for barnehagene i kommunen. Gjennom 2023 har vi avsluttet to kompetanseutviklingsprosjekter, og startet opp et nytt felles for begge barnehagene. Innebærer samarbeid på tvers med andre barnehage, andre kommuner og universitetsmiljøet
- Kompetanseløftet: alle ansatte har deltatt aktivt i planlegging og utvikling.
- Babysang/småbarnsang har vært et positivt prosjekt i barnehagene dette året. Mange barn og foreldre som ikke har hatt barnehageplass, har likevel hatt jevnlig mulighet til å komme inn i barnehagen og delta. Dette har ført til gode tilvenningsprosesser med trygge barn og trygge foreldre
- Veldig lavt sykefravær gjennom hele året
- Mye samarbeid med andre tjenester
- Statlig vedtatte reduksjoner i foreldrebetaling ble utvidet og maksprisen på en barnehageplass gikk ned. Lav inntekt gjør at et betydelig antall familier i Gjerstad har redusert foreldrebetaling.
- Høye energiutgifter. Bygget på Renstøl er lite energieffektivt.

- Enheten har rekruttert inn to nye ansatte i 2023. Spesialpedagogstillingen har vi hatt noe endring og vakanse på, men vil være på plass stabilt i februar 2024.
- Enheten har en aktiv og engasjert foreldregruppe.

### Hva har vi gjort over flere år som det er verdt å se på med nytt blikk?

- Samhandling med våre omgivelser- vi bør lete etter flere og nye muligheter
- Organisering og fordeling av tid og oppgaver internt må kontinuerlig ses på med et nytt blikk slik vi allerede gjør; møter, møtearenaer, plandager, dagsrytme og muligheter
- Hvordan bemanner vi for å sikre jevn drift av barnehagene, med kvalitet? Bør det gjøres på en annen måte hvis målet er å redusere sykefravær, sikre stabilitet i bemanningen og senke mengden av "akutte" endringer i planlagte aktiviteter?
- Når får barn i Gjerstad tilgang på barnehageplass? Påvirker kommunens vekst i stor grad.
- Forskning viser at barnehageplass er det beste virkemiddelet for å motvirke fattigdom. Prisen halveres fra august (statlig tiltak) - bør vi vurdere å tilby kun hele plasser? Folkehelseiltak
- Hvilke foreldrestøttende tiltak/intervensjoner kan vi gjøre i vår kommune, for å bryte negative sosiale mønster? Hva krever det av personale i barnehagene? Hva krever det av foreldre? Hva krever det av tverrfaglig samarbeid og kompetanse?



Fjorårets vedhogst var førskolegruppas Redd Barna prosjekt.



Felles samtale og tenking rundt FNs barnekonvensjon: veldig aktuelt slik verden ser ut akkurat nå og viktigere enn noen gang!



Engasjert deltagelse på Babysang



Viktigheten av å lære både å gi omsorg og ta imot omsorg- tidlig

## 7 BARNEVERN TJENESTEN ØST I AGDER

### Ansatte, årsverk og organisasjon

Barnevernstjenesten hadde 29 ansatte i 26,4 årsverk i fjor, fordelt på fire team med teamleder, to kontorfaglig ansatte og barnevernsleder. Teamene arbeider med undersøkelser og hjelpetiltak (hvv. barn i alder 0-6 år og 7-18 år), med fosterbarn og ett team har familieveiledere.

### Nøkkeltall økonomi

	Regnskap	Budsjett	Avvik
<b>Barnevernet øst i Agder</b>	7.349	6.500	- 849

(tall i 1000 kr)

Avviket i 2023 skyldes i hovedsak to forhold: For det første noen få akutt plasseringer på ettersommeren. Dette er kostbare tiltak. For det andre ble lønnsoppgjøret vesentlig dyrere for vår gruppe av ansatte enn det som var lagt til grunn i budsjettet.

### Sykefravær 2023 sammenlignet med 2022 (egen- og legemeldt)

	1. kvartal	2. kvartal	3. kvartal	4. kvartal	året
2022	12,59 %	10,55 %	3,03 %	7,99 %	8,61 %
<b>2023</b>	<b>14,04%</b>	<b>18,99 %</b>	<b>13,69 %</b>	<b>15,85 %</b>	<b>15,33 %</b>

Det egenmeldte fraværet i 2023 var 1,64 %, mot 1,57 % i 2022.

Den kraftige oppgangen i fraværet i 2023 sammenlignet med året før har naturlig nok satt innsatsen med forebygging i fokus. Situasjonen er analysert ved flere anledninger, og vi har ikke holdepunkt for at det er forhold ved arbeidsmiljøet som er årsak til fraværskningen.

### Utviklingsområdene i 2023

Et kapasitetsmessig styrket familieveiledningsteam har økt innsatsen på flere områder for å forebygge plasseringer og forhindre ikke planlagte brudd i fosterhjem.

Fosterhjemsprosjektet startet 2022 og er videreført i fjoråret. Innholdet er skoling i TBO-F (traumebevisst omsorg for fosterforeldre) og åtte kurs/samlinger med påfølgende gruppeveiledning for fosterforeldre. Målet med TBO-F er å gi fosterforeldre trygghet og forståelse til å møte sitt fosterbarn på best mulig måte. Videre har ansatte i omsorgsteamet fått opplæring i *Trygg base*. Opplegget fremmer tilknytning mellom barnet og fosterforeldrene.

På slutten av 2023 har arbeidet med å planlegge for et nytt fagsystem i barnevernstjenesten skutt fart. Ved utgangen av året står valget mellom to ulike leverandører. Selve anskaffelsesprosessen ivaretas av IKT Agder.

### Driftssituasjonen gjennom året

Økonomisk ramme for den interkommunale barnevernstjenesten ble utarbeidet relativt tidlig i 2022. De fem samarbeidende kommunene kan ikke ensidig endre på rammen senere i budsjettprosessen uten at dette får økonomiske konsekvenser for de øvrige kommunene. Det mest utfordrende er å treffe med budsjettforslaget når det gjelder antallet akutt plasseringer og anslag for lønnsvekst. I 2023 ble disse kostnadsbærerne betydelig større enn budsjettet.

Antall meldinger til barnevernet fortsatte å synke i 2023, mens antall barn med tiltak fra barnevernet er relativt stabilt.

Det vises for øvrig til årsrapport for Barnevernet Øst i Agder, som publiseres i månedsskiftet mai-juni.



## 8 SAMFUNNSENHETEN

I 2023 har Samfunnsenheten hatt totalt 26 ansatte innenfor renhold, utedrift, saksbehandlere og ledelse. Renhold har sju ansatte (3,6 årsverk), utedrift syv (7,0 åv.), ni saksbehandlere (7,3 åv.), bl.a. plan, skogbruk, landbruk, oppmåling, byggesak, geokart, næring og bibliotek, 2 årsverk ledelse og 2 årsverk VTA (varig tilrettelagt arbeid) i utedrift og bibliotek.

### Nøkkeltall økonomi

	Regnskap	Budsjett	Avvik
<b>Samfunnsenheten</b>	13.158	11.040	2.118

(tall i 1000kr)

### Sykefravær 2023 sammenlignet med 2022 (egen- og legemeldt)

	1. kvartal	2. kvartal	3. kvartal	4. kvartal	året
2022	9,84%	7,91%	9,34%	0%	9,03%
<b>2023</b>	<b>5,43%</b>	<b>7,68%</b>	<b>10,06%</b>	<b>9,29%</b>	<b>9,25%</b>

### Driftssituasjonen gjennom året

Selv med høyere inntekter enn budsjettet, så hadde enheten overforbruk. Dette er varslet gjennom budsjettåret. Overforbruket skyldes i hovedsak økte strømkostnader, nødvendig reparasjoner av formålsbygg, vintervedlikehold av kommunale veier og diverse havarier på maskiner og utstyr.

- Gjestad skole ble driftet gjennom deler av året.
- Enheten ansatte i oktober ny bibliotekar etter avgang til pensjon.
- Høyt langtidssykefravær har vært krevende på flere fagområder.
- Kommuneplanarbeidet har vært omfattende. Nye krav til konsekvensutredninger har vært svært tidkrevende. Dette og sykefravær ga forsinkelser i framdriften.
- Enhetens rolle i oppgavene ved bosetting av ukrainske flyktninger har bidratt til effektiv bosetting.
- Enheten arrangerte sommercamp for barn og unge med base på Abel. Det var hele 59 deltakere med på campen, som utelukket var en suksess.
- Agder fylkeskommune bevilget kr 75.000 til planlegging av utearealer ved Aktivitetshuset.

### Utviklingsområdene i 2023

Enheden hadde god gjennomføring av investeringsprosjektene i 2023. Unntaket er bygging av ny brannstasjon, der tilbud betydelig over budsjett ramme medførte en ny runde med videreutvikling av konseptet.

Til høyre: Vestølveien ble oppgradert og det kom ny asfalt

Status for investeringsprosjektene er omtalt i eget vedlegg.

Samling av alle ansatte idet nye kommunehuset har gitt positiv effekt, og samarbeidet med de øvrige enhetene er styrket.



I april ble det satt i gang en organisasjonsprosess med tanke på framtidig struktur for tjenestene i Samfunnsenheten. Med involvering av tillitsvalgte, verneombud, ansatte og ledere, foregikk arbeidet i tiden fram til september måned. Prosessen ble landet med en konklusjon om å dele enheten i to nye enheter; Plan- og samfunnsenheten og Kommunalteknikk. Etter behandling i administrasjonsutvalg og politisk vedtak, blir de to nye enhetene etablert fra nyttår 2024. Endringen medfører ikke i seg selv endringer i bemanningen.

## 9 ENHET STAB

### Innledning

I 2023 hadde stabsenheten 11 ansatte. Kommuneoverlege, næringssjef og skolefaglig rådgiver er blant de som inngår i enheten. Oppgaven til staben er støtte til enhetene og publikum på fagområdene økonomi, regnskap, lønn, personal, pensjon, forsikring, innkjøp, arkiv, post, sentralbord, informasjon, HMS/internkontroll, organisasjonsutvikling og IKT/telefoni. Politisk sekretariat tilhører også enheten og er støtteenhet for alle politiske organ i kommunen.

### Nøkkeltall økonomi

	Regnskap	Budsjett	Avvik
<b>Stab</b>	14.257	13.530	-727

(tall i 1000 kr)

Merforbruk i hovedsak pga. lønnsoppgjøret og lavt budsjettanslag på kommuneoverlegestillingen.

### Sykefravær 2023 sammenlignet med 2022 (egen- og legemeldt)

	1. kvartal	2. kvartal	3. kvartal	4. kvartal	året
2022	0 %	0%	0 %	0 %	0 %
<b>2023</b>	<b>0 %</b>	<b>7,85 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0,5 %</b>	<b>2,18 %</b>

Egenmeldt fravær var 0,5 % i 2023.

### Utviklingsområdene i 2023

Staben deltar i flere prosjekter med videreutvikling av systemer i IKT Agder-samarbeidet. Dette betyr at vi kontinuerlig omstiller oss for å videreformidle hva disse endringene innebærer. Det har ikke vært politiske vedtak som har hatt betydning for driften av staben.

### Driftssituasjonen gjennom året

Staben har i 2023 har fortsatt en bemanningsreduksjon på 50 % stilling. Denne har ikke blitt erstattet på grunn av innsparingstiltak. På grunn av ressursituasjonen har det ikke vært mulig å starte opp med blant annet en overordnet kompetanseplan for hele kommunen.

### Kommune- og fylkestingsvalget 2023

Staben har viktige støttefunksjoner for innbyggere, ansatte og politikere. I 2023 var det kommune- og fylkestingsvalg, og staben hadde mange oppgaver i tilknytning til valget.

Gjennomføring av tidligstemming, forhåndsstemming, hjemmestemming og selve valg gjennomføringen gikk etter planen. De små utfordringene som oppsto underveis ble raskt korrigert.

Til høyre: debutant som valgmedarbeider.



## 10 ØKONOMISK RESULTAT FOR 2023

	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Avvik fra budsjett
Rammetilskudd	-126 100	-120 733	5 367
Inntekts- og formuesskatt	-60 578	-60 612	-34
Eiendomsskatt	-8 358	-8 020	338
Andre overføringer og tilskudd fra staten	-31 169	-17 912	13 257
Overføringer og tilskudd fra andre	-90 284	-77 760	12 524
Brukerbetalinger	-4 864	-5 378	-514
Salgs- og leieinntekter	-19 588	-18 211	1 377
Renteinntekter og utbytte	-16 861	-11 130	5 731
<b>Sum drifts- og finansinntekter</b>	<b>-357 802</b>	<b>-319 756</b>	38 046
			0
Lønn og sosiale utgifter	229 070	212 213	-16 857
Kjøp av varer og tjenester	85 032	56 447	-28 585
Overføringer og tilskudd til andre	12 177	13 929	1 752
Renteutgifter og avdrag	35 882	34 775	-1 107
<b>Sum drifts- og finansutgifter ekskl. avskrivninger</b>	<b>362 161</b>	<b>317 364</b>	<b>-44 797</b>
			0
<b>Netto driftsresultat (underskudd, men budsj. oversk.)</b>	<b>4 359</b>	<b>-2 392</b>	<b>-6 751</b>

Alle tall i 1.000kr. Tabellen er en svært forenklet illustrasjon, og oppfyller ikke regnskapsforskriftens krav til oppsett. For en mer detaljert oversikt vises det til økonomisk oversikt i eget regnskapsdokument.

Underskuddet utgjør 1,28 % av sum driftsinntekter, mot et underskudd på 0,52 % året før. Kommunestyrets mål overskudd på minimum 1,75 %, er følgelig ikke oppfylt i 2023.

Avvik mellom regnskap og budsjett for de enkelte enheter kan sammenfattes slik:

	Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Avvik fra budsjett
Rammetilskudd og skatteutjevning	-126 100	-120 733	5 367
Inntekts- og formuesskatt	-60 578	-60 612	-34
Eiendomsskatt	-8 358	-8 020	338
Andre generelle driftsinntekter	-20 313	-12 530	7 783
Renteinntekt og utbytte	-16 767	-11 100	5 667
Renteutgifter og avdrag	35 880	34 775	-1 105
Netto brukt / avsatt til bundne og ubundne fond	-3 864	3 510	7 374
<b>Frie midler til fordeling drift</b>	<b>-200 100</b>	<b>-174 710</b>	<b>25 390</b>
Stab	14 258	13 530	-728
Interkommunal barneverntjeneste	7 349	6 500	-849
Helse og omsorg	89 203	73 260	-15 943
Abel skole	35 175	31 140	-4 035
Samfunnsenheten	13 158	11 040	-2 118
Visedal barnehage	15 470	15 960	490
NAV	19 085	17 100	-1 985
Politisk virksomhet	2 599	2 450	-149
Tilskudd Gjerstad fellesråd	1 030	1 030	0
Felles inkl. avsetning lønnsoppgjør	2 773	2 700	-73
<b>Frie midler brukt til drift</b>	<b>200 100</b>	<b>174 710</b>	<b>-25 390</b>
<b>Udekket underskudd</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Alle tall i 1.000kr. Tabellen baseres på «Bevilgningsoversikt drift». For komplett oversikt vises det til tabellene i eget regnskapsdokument.

Tabellen over sier ingenting om kommunens økonomiske resultat som sådan, og gjelder kun tilførsel og bruk av såkalt «frie midler». Enhetenes egne inntekter vises altså ikke her. Som det fremgår, har tilførselen av frie midler vært om lag kr 25,4 mill større enn forutsatt, samtidig som enhetene samlet har brukt tilsvarende mer av kommunens frie midler enn budsjettet.

### Skatt og rammetilskudd

Rammetilskuddet fastsettes av Kommunal- og distriktsdepartementet før årets begynnelse, og utgjør slik sett et kjent beløp. Skatt er en noe mer usikker størrelse, men Gjerstad kommunes egne skatteinntekter ble faktisk nøyaktig som budsjettet i 2023. Dog er det mottatt drøyt 5 mill mer i skatteutjevningmidler enn budsjettet, da skatteinntekten på landsbasis var bedre enn forutsatt.

### Renter og avdrag

Avdrag betales i henhold til kommunelovens bestemmelser, som angir at lån nedbetales med like årlige avdrag i investeringenes økonomiske levetid (forskriftsbestemte avskrivningstid). Kommunens renteutgifter er de nærmeste årene relativt forutsigbare, da en stor andel av gjelden (kr 270 mill) er bundet til fastrentekontrakter med utløp i henholdsvis 2027 og 2030.

### Premieavvik og disposisjonsfond

Ved utgangen av 2023 er akkumulert premieavvik kr 36,7 mill, og er i sin helhet dekket opp ved eget fond for amortisering av premieavvik.

Generelt disposisjonsfond utgjør ved utgangen av 2023 kr 8,4 mill.

For en komplett oversikt over fondsmidler vises det til regnskapsdokumentet.

### Finansielle måltall

Måloppnåelsen i 2023 målt mot finansielle måltall for Gjerstad kommune:

	Mål	Resultat
Netto driftsresultat i % av brutto driftsinntekter	1,75 %	- 1,28 %
Disposisjonsfond fratrukket akkumulert premieavvik i % av brutto driftsinntekter	5,00 %	2,46 %

### Enhetenes resultater

Hva angår det interkommunale barnevernssamarbeidet er det verd å merke seg at tallene kun gjelder Gjerstads andel, og merforbruket tilhørende øvrige kommuner i samarbeidet er fakturert dem i forbindelse med regnskapsavslutningen.

Enhetenes har i egne kommentert avvik mellom regnskapsresultat og vedtatt budsjett.

## 11 INVESTERINGSPROGRAMMET

Prosjekt		Regnskap 2023	Regulert budsjett 2023	Kommentar
0380	Oppgradering veier og trafikksikkerhetstiltak	4 408	4 000	Gjennomført i henhold til plan
0420	VA - Avløpsnett	297	400	Omfattende tiltak er gjennomført for å hindre innlekk på avløpsnettet
0421	VA - Oppgradering vannledningsnett	552	600	Det ble skiftet ut ca 350 meter vannledning for å hindre gjentatte vannlekkasjer
1603	Beredskapsiltak	199	250	Opplegg for å kunne koble kommunehuset til nødstrømsaggregat gjennomført
1611	Helse og omsorg, inventar og utstyr	455	300	I hovedsak utstyr til kjøkken og vaskeri
1612	Boligfelt øvrebygda	19		Noe etterslep fra 2022
1635	Helse og omsorg, velferdsteknologi	451	400	Diverse utstyr, blant annet medisindispensere
1710	Kjøp og utvikling av areal til bolig- og næringsformål	9 087	16 000	Arealer Brokelandsheia
1712	Bygging / kjøp utleieboliger	2 617	8 000	Energiiltak eksisterende bygg, om lag halvparten finansiert ved Husbanktilskudd
2008	Brannstasjon	1 186	10 000	Ikke byggestart i 2023 fordi mottatte tilbud lå langt over budsjett
2107	Ombygging Gjerstadsenteret til kommunehus	185		Noe etterslep fra 2022
2113	Helse og omsorg, oppgradering og HMS-tiltak institusjon	498	850	Planlagte tiltak utført godt under kostnadsanslag
2114	Utredning barnehage / oppvekstsenter		300	Ble ikke påbegynt
2200	Helse og omsorg, utbedring fasade	2 220	2 500	Planlagte tiltak utført godt under kostnadsanslag
2201	Tiltak idrettsanlegg Fiane	35		Noe etterslep fra 2022
2207	Barnehagene - Oppgradering inne- og uteområder HMS	167	150	Gjennomført
2209	Utbedringer kirke og kirkegård	1 078	550	Utført, prosjektet ble ikke ferdig fakturert i 2022, derfor overforbrukt
2221	Abel skole - Nytt tak svømmehall og helsesasjon	3 343	3 200	Sluttført
2301	Helse og omsorg, ny varmesentral	1 709	10 000	Bygging ikke påbegynt. Omfattende utredning på valg av energiløsning ble sluttført
2302	Helse og omsorg, Hoppenhagen 22, grillhytte / platting	151	110	Tiltak utført, men ikke bygd grillhytte
2303	Helse og omsorg, bytte til elbiler hjemmetjenesten	406	400	Kjøpt ut 4 biler ved utløp av leasingkontrakt
2304	Dagsturhytta med grunnarbeid og kjøp av arealer	1 561	1 200	Sluttført
2305	Snøfresere til bruk ved kommunale anlegg	225	250	Sluttført
2306	Abel skole, digitale tavler	600	420	Inkluderer noe etterslep prosjekt 2014 Fagfornyelsen
2307	Nytt biblioteksystem		120	Prosjektet utsatt fra leverandør
2308	Geovekst, FKB-B oppgr. (eiendomsdatabase)		150	Prosjektet utsatt fra leverandør
2309	Vinterdekk og felger traktor	124	150	Sluttført
2311	Klatrevegg Torbjørnshall	1 672	1 600	Sluttført
2312	Oppgradering Almestua 2. etg., varmpumper	100	120	Sluttført
2313	Aktivitetshus	671	550	Sluttført
2314	Markedsføring		200	Det fremstår høyst uklart hva denne budsjettposten egentlig var tiltenkt
2315	Rive Gjerstad skole	1 541	1 600	Sluttført
2316	Reguleringsplan Glimmeråsen B3 og B4		600	Ikke påbegynt grunnet kapasitetsutfordringer
2317	Flytte radiobase drifts kontr. fra Gjerstad skole	191	250	Sluttført
	Investeringer i varige driftsmidler	35 748	65 220	

Tabellen omfatter kun investeringsregnskapets utgiftside. For en komplett oversikt inklusiv salgsinntekter og finansieringstransaksjoner vises det til regnskapet.

Generelt er det å si at tiltak som ikke er gjennomført, dvs investeringskost 0 i 2022, er videreført til 2023. Dette gjelder for eksempel utredning av oppvekstsenter.

I all hovedsak lånefinansieres kommunens investeringer, dog med enkelte unntak. Det er ikke tillatt å lånefinansiere kjøp av aksjer og andeler, slik at egenkapitaltilskudd KLP i stedet er finansiert ved bruk av ubundet investeringsfond.

Avdrag betales fra og med året etter at investeringen er foretatt, slik at driftsregnskapet inneværende år i liten grad påvirkes av investeringsnivået. Avdragsbelastningen de påfølgende år avhenger av hvilke typer driftsmidler man har investert i. Eksempelvis har IKT-investeringer kun 5 års avdragstid, mens institusjoner og administrasjonsbygg har hele 50 år.