

Tertialrapport 2 - 2019



**ARENDAL
KOMMUNE**

Innholdsfortegnelse

| | | |
|----|--|-----|
| 1 | Innledning | 4 |
| 2 | Økonomisk utvikling | 5 |
| 3 | Skjema 1A - Driftsbudsjett | 5 |
| 4 | Enhetenes økonomiske status | 7 |
| 5 | Konsekvenser av endringer for driftsresultat..... | 10 |
| 6 | Finansforvaltning | 11 |
| 7 | Investeringsbudsjett | 15 |
| 8 | Tertialrapporter fra de kommunale foretakene..... | 18 |
| 9 | Forslag til budsjettendringer | 19 |
| 10 | Arbeidsgiverstrategi..... | 21 |
| 11 | Innledning tertialrapporter enheter og foretak | 24 |
| 12 | Rådmannen m/stab (1101)..... | 28 |
| 13 | Felles overføringer og drift (1103)..... | 31 |
| 14 | Kommunalteknikk og geodata (1201) | 33 |
| 15 | Kultur (1202)..... | 36 |
| 16 | Brann (1203)..... | 39 |
| 17 | Innovasjon og kompetanse (1204) | 42 |
| 18 | Vitensenteret (1205) | 45 |
| 19 | Arendal voksenopplæring (1206) | 47 |
| 20 | Østre Agder (1207)..... | 53 |
| 21 | Psykisk helse og rus (1301) | 55 |
| 22 | Koordinering mestring og rehabilitering (1302) | 59 |
| 23 | Tjenester funksjonshemmede (1303)..... | 64 |
| 24 | Hjemmebaserte tjenester (1304)..... | 69 |
| 25 | Institusjoner (1305)..... | 73 |
| 26 | NAV Arendal (1306) | 76 |
| 27 | Østre Agder krisesenter (1307) | 78 |
| 28 | Legevakten (1308) | 81 |
| 29 | Spesialpedagogiske tjenester (1402) | 83 |
| 30 | Lunderød skole og ressurscenter (1403) | 86 |
| 31 | Barnevern (1404) | 88 |
| 32 | Avlastning og bosetting (1405)..... | 91 |
| 33 | Forebyggende tjenester (1406) | 95 |
| 34 | Birkenlund skole (1410)..... | 97 |
| 35 | Asdal skole (1411)..... | 99 |
| 36 | Stuenes skole (1412) | 102 |
| 37 | Nedenes skole (1413) | 104 |
| 38 | Stinta skole (1414) | 107 |

| | | |
|----|---|-----|
| 39 | Roligheden skole (1415) | 109 |
| 40 | Hisøy skole (1416) | 112 |
| 41 | Eydehavn skole (1417)..... | 115 |
| 42 | Flosta skole (1418) | 118 |
| 43 | Moltemyr skole (1419)..... | 123 |
| 44 | Myra skole (1420)..... | 127 |
| 45 | Nesheim skole (1421) | 130 |
| 46 | Rykene oppvekstsenter (1422) | 133 |
| 47 | Sandnes skole (1423) | 136 |
| 48 | Strømmen oppvekstsenter (1424)..... | 139 |
| 49 | Tromøy barnehagene (1450) | 141 |
| 50 | Hisøy barnehageenhet (1451)..... | 144 |
| 51 | Barnehager sentrum øst (1452) | 146 |
| 52 | Stinta barnehageenhet (1453)..... | 149 |
| 53 | Jovannslia barnehageenhet (1454)..... | 151 |
| 54 | Øyestad barnehageenhet (1455) | 154 |
| 55 | Interkommunal arbeidsgiverkontroll i Agder (1501) | 157 |
| 56 | Arendal eiendom KF (5001) | 159 |
| 57 | Arendal havnevesen KF (6001)..... | 166 |

1 Innledning

Tertialrapportene er i første rekke en gjennomgang og vurdering av løpende drift etter hhv. 4 og 8 måneder sett opp mot vedtatt budsjett. Det rapporteres på økonomi og personalindikatorer, og driftsenhetene vurderer økonomisk prognose frem mot regnskapsslutt.

Tertialrapport 2 inneholder resultater fra årets 8 første måneder og gir et bilde av forventet årsresultat. Sammen med månedsrapportene vil tertialrapporten bidra til økt innsikt i tjenestene og de økonomiske rammene som er tilgjengelig.

Rådmannen vil i saken foreslå enkelte justeringer basert på vedtak eller andre forhold som gjør dette nødvendig. Avvik knyttet til ordinær drift forventes å løses innenfor den enkelte enhets driftsramme.

Enheter som får økte inntekter i året kan i prinsippet øke utgiftsnivået i tråd med dette, da bystyret har vedtatt en netto ramme. Ved ekstraordinære inntekter vil dette bli vurdert i en helhet med kommunens øvrige drift.

Utviklingen i løpet av 2019, og siden 1. tertial, er positiv på viktige områder som lønnsutgifter, sykefravær og heltidsandel.

Flere av de tjenesteytende enhetene sliter med sine økonomiske nettorammer, og kommunens drift resten av året vil preges av behovet for å holde igjen på utgiftene. Dette er særlig viktig i lys av at driftsrammene blir enda strammere neste år. Utviklingen vi ser fram over vil preges av at behovene vokser raskere enn tilgjengelige ressurser. Dette krever omstilling og innovasjon.



Arendal 9/10-2019

Harald Danielsen
rådmann

2 Økonomisk utvikling

Tertialrapport 2 følger opp bystyrets vedtatte handlingsprogram samt de endringer som er vedtatt i 1. tertialrapport og andre vedtak pr 31. august. I tillegg så legges det til grunn oppdaterte prognoser for frie inntekter som fremkommer i Statsbudsjettet for 2020.

Bystyret vedtok et budsjett i balanse, med bruk av 20,6 mill. kroner fra disposisjonsfond. I 1. tertial ble bruk av fond økt til 25 mill. kroner. Bruk av fondsmidler til drift kan ikke videreføres til senere budsjetterammer og rådmannen har lagt til grunn at økte inntekter fra skatt og skatteutjevning skal nyttes til å redusere bruk av fond.

Rådmannen vil ved denne tertialrapporteringen legge til grunn nytt anslag på skatteinntekter. Dette vil forbedre handlingsrommet inneværende år, og bidra til at rådmannen kan foreslå enkelte justeringer på enhetenes rammer.

Enhetenes drift pr utgangen av april viser at driften er stram, og det vil bli utfordrende for flere enheter å levere et resultat i balanse.

Rådmannens forslag til endringer vil fortsatt gi et forventet negativt netto driftsresultat, som dekkes ved bruk av fondsmidler.

3 Skjema 1A - Driftsbudsjett

Skjema 1A

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Arendal | | | | |
| Skatt på inntekt og formue | -702 742 | -708 697 | 5 955 | 1 |
| Ordinært rammetilskudd | -847 617 | -868 944 | 21 327 | 3 |
| Skatt på eiendom | -76 267 | -76 879 | 613 | 1 |
| Andre direkte eller indirekte skatter | -200 | -30 | -170 | -85 |
| Andre generelle statstilskudd | -97 221 | -102 352 | 5 131 | 5 |
| Sum frie disponible inntekter | -1 724 046 | -1 756 901 | 32 855 | 2 |
| Renteinntekter og utbytte | -106 601 | -111 487 | 4 887 | 5 |
| Gevinst på finansielle instrumenter | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Renteutgifter provisjoner og andre finansutgifter | 79 587 | 79 606 | -19 | 0 |
| Tap på finansielle instrumenter | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Avdrag på lån | 45 615 | 45 599 | 16 | 0 |
| Netto finansinntekter/-utgifter | 18 602 | 13 718 | 4 884 | 26 |
| Dekning av tidl års regnsk m merforbruk | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Til ubundne avsetninger | 20 413 | 19 741 | 673 | 3 |
| Til bundne avsetninger | 0 | 1 644 | -1 644 | 0 |
| Bruk av tidl års regnsk m mindreforbruk | -18 908 | -18 908 | 0 | 0 |
| Bruk av ubundne avsetninger | -8 216 | -10 096 | 1 880 | 23 |
| Bruk av bundne avsetninger | -1 615 | -8 424 | 6 809 | 422 |
| Netto avsetninger | -8 326 | -16 043 | 7 718 | 93 |
| Overført til investeringsbudsjettet | 2 195 | 2 226 | -31 | -1 |
| Til fordeling drift | -1 711 575 | -1 757 000 | 45 426 | 3 |
| Sum fordelt til drift fra skjema 1B | 1 835 113 | 1 843 086 | -7 973 | 0 |
| Merforbruk/mindreforbruk | 123 539 | 86 086 | 37 453 | 30 |

Skjema 1A er en oversikten for finansiering av kommunens drift. Dette er en obligatorisk oversikt iht. forskriftene om årsbudsjett og årsregnskap for kommuner. Oversikten er basert på regnskap pr. 31.8., og tilhørende periodisert budsjett på samme tidspunkt. Den angir ikke årsbudsjett eller årsprognose, men er en status i forhold til rapporteringstidspunktet.

Oversikten over viser at vi pr. august har økte frie disponible driftsinntekter med 32,8 mill. kroner i forhold til periodisert budsjett. Hovedårsaken til dette er økt skatteutjevning som utbetales løpende i rammetilskuddet til kommunene, samt lavere finanskostnader pr. tertialrapport.

Skatt og rammetilskudd

Det er forventet økte skatteinntekter for kommunene i 2019 sammenlignet med nivået fra revidert nasjonalbudsjett. I 1. tertial la rådmannen til grunn at skatteveksten for landet ville bli høyere enn anslaget på 1,2 % og økte anslaget for skatteutjevning med omlag 7,5 mill. kroner. Pr. august er økningen i skatteinntekter på 3,6 % for landet. Det er usikkerhet knyttet til hva skatteveksten vil bli på årsbasis. I Statsbudsjettet for 2020 oppjusterte regjeringen skatteanslaget for 2019 med 4,9 mrd. kroner. Dersom om lag 4,5 mrd. kroner av disse gjelder primærkommunene øker skatteanslaget til nærmere 3,8 %. Rådmannen anbefaler likevel å legge til grunn et skatteinivået på 3,6 % og øke anslaget for kommunens egen skattevekst fra 1,5 % til 2,5 %. Dette vil gi en økning i sum egen skattevekst og inntektsutjevning på omlag 22 mill. kroner utover regulert budsjett.

Det er budsjettert med bruk av disposisjonsfond i 2019 (25,2 mill. kroner) og rådmannen anbefaler at økt inntekt fra skatt reduserer bruken av disposisjonsfond. Dette må sees i sammenheng med at det er budsjettert med bruk av disposisjonsfond i Rådmannens forslag til Handlingsprogram 2020-2023.

Det er forventet at kommunen vil motta det budsjetterte ordinære rammetilskuddet i tråd med budsjett.

Andre generelle statstilskudd

Inntektene i denne posten er knyttet til de enkelte tjenestene og inngår i enhetenes netto driftsramme. Merinntekten knytter seg i hovedsak til flyktningeområdet.

Netto finansinntekter/ - utgifter

Det er forventet en økning i renteinntekter med 3,1 mill. kroner. Dette kommer som følge av at kommunen har god likviditet da låneopptak foretas tidlig i året og vi ser at investeringstakten er noe forsinket i forhold til hva som ble lagt til grunn for årsbudsjettet. I tillegg øker forventet pengemarkedsrente, NIBOR 3 mnd. i starten av august. Endringene i forventet pengemarkedsrente gir også utslag på kommunens renteutgifter på lån og rådmannen legger derfor til grunn en økt rentekostnad på 2,8 mill. kroner.

Etablerersenterets representantskap vedtok at Arendal kommune kunne ta ut 1,6 mill. kroner av opptjent egenkapital. Beløpet er mottatt. Rådmannen foreslår nå å avsette beløpet til næringsfondet for deretter å benytte det til å forsterke bystyrets vedtatte næringsssatsinger.

Netto avsetninger/ overføring til investeringsbudsjettet

Netto avsetninger viser at det er hentet inn 7,7 mill. kroner mer enn budsjettert så langt i 2019. I hovedsak gjelder dette innhenting fra bundne fond hvor midlene knytter seg til bestemte formål. Midlene kan ikke benyttes til ordinær drift. Overføring til investering er foretatt i tråd med budsjettert beløp.

Merforbruk/mindreforbruk pr. 2.tertial

Den økonomiske balansen er forbedret pr. 2. tertial. Rådmannen vil i sitt saksfremlegg foreslå nødvendige justeringer knyttet til drift og investeringsbudsjettet, samt å redusere bruk av fond for 2019. Det er likevel forventet et negativt netto driftsresultat for året.

4 Enhetenes økonomiske status

Budsjett- og regnskapssituasjonen målt mot netto utgifter er vist i skjema 1B nedenfor.

Skjema 1B - Netto driftsutgifter pr. enhet

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|------------------------------------|------------------|------------------|-----------------|------------------|
| Tjenesteområde: | | | | |
| Kultur, infrastruktur og utvikling | 129 052 | 120 616 | 8 436 | 7 |
| Helse og levekår | 639 198 | 661 622 | -22 424 | -4 |
| Barn, unge og familier | 688 167 | 691 296 | -3 129 | 0 |
| Andre tjenester | 378 696 | 369 704 | 8 991 | 2 |
| Sum | 1 835 113 | 1 843 239 | -8 125 | 0 |

Skjema 1B er obligatorisk oversikt som vedtar netto driftsutgifter pr. enhet iht. forskriftene. Tabellen over viser økonomisk status pr. 2. tertial i skjema 1B fordelt på de ulike tjenesteområdene. Fagstabene inngår i sine respektive fagområder.

For å vurdere økonomisk status for driftsenhetene er det nødvendig å ta utgangspunkt i enhetenes økonomiske rammer vedtatt av bystyret. I disse rammene inngår også fellesinntekter som budsjetteres av enhetene og bruk/avsetning til fond på enhetene. Enhetenes økonomiske rammer er vist i oversikten under.

Enhetenes økonomiske rammer

| Beskrivelse | Måned 1 - 8 (Budsjett) | Måned 1 - 8 (Regnskap) | Måned 1 - 8 (Avvik kr) | Måned 1 - 8 (Avvik %) |
|--|---------------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------|
| 1101 Rådmannen m/stab | 77 291 | 67 574 | 9 717 | 13 |
| 1102 Felles finansiering drift | -1 682 541 | -1 714 253 | 31 712 | 2 |
| 1103 Felles overføringer og drift | 664 311 | 664 794 | -483 | 0 |
| 1201 Kommunalteknikk og geodata | -21 704 | -31 198 | 9 495 | 44 |
| 1202 Kultur | 47 226 | 44 993 | 2 234 | 5 |
| 1203 Brann | 25 869 | 25 805 | 64 | 0 |
| 1204 Innovasjon og kompetanse | 12 249 | 12 507 | -258 | -2 |
| 1205 Vitensenteret | 3 334 | 1 606 | 1 728 | 52 |
| 1206 Arendal voksenopplæring | 19 207 | 18 739 | 468 | 2 |
| 1207 Østre Agder | 10 972 | 10 067 | 906 | 8 |
| 1301 Psykisk helse og rus | 47 535 | 54 054 | -6 518 | -14 |
| 1302 Koordinering mestring og rehabilitering | 59 385 | 55 048 | 4 337 | 7 |
| 1303 Tjenester funksjonshemmede | 97 085 | 91 223 | 5 862 | 6 |
| 1304 Hjemmebaserte tjenester | 146 865 | 158 440 | -11 575 | -8 |
| 1305 Institusjoner | 135 056 | 144 989 | -9 933 | -7 |
| 1306 NAV Arendal | 43 251 | 46 709 | -3 457 | -8 |
| 1307 Østre Agder krisesenter | 941 | 24 | 917 | 97 |
| 1308 Legevakten | 1 979 | 2 330 | -351 | -18 |
| 1402 Spesialpedagogiske tjenester | 26 516 | 26 587 | -70 | 0 |
| 1403 Lunderød skole og ressurscenter | 15 198 | 13 899 | 1 299 | 9 |
| 1404 Barnevern | 53 109 | 55 106 | -1 996 | -4 |
| 1405 Avlastning og bosetting | 19 719 | 15 468 | 4 251 | 22 |
| 1406 Forebyggende tjenester | 22 944 | 19 616 | 3 327 | 15 |
| 1410 Birkenlund skole | 22 621 | 22 541 | 79 | 0 |
| 1411 Asdal skole | 23 208 | 24 325 | -1 117 | -5 |
| 1412 Stuenes skole | 24 662 | 23 936 | 726 | 3 |
| 1413 Nedenes skole | 21 455 | 21 969 | -514 | -2 |

| Beskrivelse | Måned 1 - 8 (Budsjett) | Måned 1 - 8 (Regnskap) | Måned 1 - 8 (Avvik kr) | Måned 1 - 8 (Avvik %) |
|---|---------------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------|
| 1414 Stinta skole | 24 566 | 25 371 | -805 | -3 |
| 1415 Roligheden skole | 23 510 | 24 276 | -765 | -3 |
| 1416 Hisøy skole | 21 106 | 21 599 | -493 | -2 |
| 1417 Eydehavn skole | 6 780 | 7 058 | -277 | -4 |
| 1418 Flosta skole | 6 065 | 6 279 | -214 | -4 |
| 1419 Moltemyr skole | 22 897 | 23 337 | -440 | -2 |
| 1420 Myra skole | 12 343 | 12 683 | -340 | -3 |
| 1421 Nesheim skole | 6 608 | 6 569 | 39 | 1 |
| 1422 Rykene oppvekstsenter | 11 082 | 11 351 | -269 | -2 |
| 1423 Sandnes skole | 12 172 | 12 721 | -549 | -5 |
| 1424 Strømmen oppvekstsenter | 12 921 | 12 854 | 66 | 1 |
| 1450 Tromøy barnehagene | 6 190 | 6 062 | 128 | 2 |
| 1451 Hisøy barnehageenhet | 7 998 | 8 154 | -156 | -2 |
| 1452 Barnehager sentrum øst | 6 942 | 7 400 | -458 | -7 |
| 1453 Stinta barnehageenhet | 9 093 | 8 902 | 190 | 2 |
| 1454 Jovannslia barnehageenhet | 8 764 | 8 621 | 143 | 2 |
| 1455 Øyestad barnehageenhet | 4 265 | 4 698 | -433 | -10 |
| 1501 Interkommunal arbeidsgiverkontroll i Agder | 2 492 | 1 258 | 1 234 | 50 |

I oversikten vises status pr. 31.08 pr. enhet. Samlet viser driftsenhetene (eksklusiv enhet 1102) et mindreforbruk på omlag 5,6 mill. kroner. Dersom man holder utenfor positivt avvik innen selvkostområdet har driftsenhetene et samlet merforbruk på omlag 8,3 mill. kroner.

Enhetene innen helse og levekår har i sum et negativt avvik på ca. 20,7 mill. kroner pr. august. Deler av dette er foreslått inndeckt i 2. tertial og er knyttet til økte kostnader og egendeler innen ressurskrevende tjenester. Før inndekking er merforbruket først og fremst knyttet til psykisk helse og rus, hjemmebaserte tjenester og institusjonene. Samlet er det anslått et foreløpig merforbruk innen helse og levekår på omlag 13,1 mill. kroner ved årets slutt, men det arbeides kontinuerlig med tiltak for å redusere merforbruket.

Tallene viser også at flere av skolene ikke er i balanse ved 2. tertial. Samlet har skolene inkl. oppvekstsentrene et negativt avvik på omlag 3,6 mill. kroner, hvor Asdal skole utgjør ca. 1,1 mill. kroner. Barnehagene har et samlet merforbruk på 0,5 mill. kroner. I tillegg viser barnevern fortsatt merforbruk med ca. 2 mill. kroner. Avlastning og bosetting har et mindreforbruk på ca. 4,3 mill. kroner og Forebyggende tjenester har et mindreforbruk på ca. 3,3 mill. kroner. Dette bidrar til at enhetene innen barn, unge og familier samlet viser et positivt avvik på omlag 1,4 mill. kroner.

Enhetene innen kultur, infrastruktur og utvikling viser et samlet positivt avvik på ca. 14,4 mill. kroner. Av dette utgjør Kommunalteknikk og geodata ca. 9,2 mill. kroner, hvor selvkost bidrar 13,9 mill. kroner positivt og teknisk område bidrar 4,7 mill. kroner negativt. Positivt resultat på selvkostområdet er i hovedsak knyttet til økt inntektsforventning. Selvkostområdet vil være i balanse ved årets slutt. Enhetene Kultur og Vitensenteret bidrar også positivt med hhv. 2,2 mill. kroner og 1,7 mill. kroner.

Enheten Rådmannen m/staber viser foreløpig positivt avvik på 9,7 mill. kroner, hvor stabsområdene helse og levekår utgjør 4,7 mill. kroner, barn, unge og familier utgjør 2,1 mill. kroner og HR, IKT og kvalitet utgjør 2,5 mill. kroner. Mindreforbruket innen stabsområdene er bl.a. knyttet til vakanser. Dette må sees i sammenheng med vedtatt innsparingskrav for enheten. Innsparingskravet er ikke med i periodisert budsjett pr. august, men er inkludert i årsbudsjettet for enheten.

Enhetene har selv vurdert sin situasjon pr. august måned, og det vises til utfyllende kommentarer under den enkelte enhet. Enheter som forventer merforbruk vil iverksette mulige tiltak for å redusere eller hente inn dette.

4.1 Lønnsutvikling

Lønnsutvikling

Tall i hele 1000

| 2. tertial 2017 | | | 2. tertial 2018 | | | 2. tertial 2019 | | |
|-----------------|-------------|-------------|-----------------|-------------|-------------|-----------------|-------------|-------------|
| Regnskap | Årsbudsjett | Forbruk i % | Regnskap | Årsbudsjett | Forbruk i % | Regnskap | Årsbudsjett | Forbruk i % |
| 1 303 264 | 1 920 832 | 67,8 | 1 358 640 | 2 009 898 | 67,6 | 1 443 870 | 2 120 467 | 66,0 |

Brutto lønnsutgifter (lønn inkl. sosiale utgifter, ikke fratrukket sykkelønnsrefusjoner) regnet som andel av årsbudsjettet for brutto lønn er 66 % pr. 2. tertial. Dette er noe lavere enn samme periode i fjor. Periodisert budsjett for brutto lønn pr. 2. tertial er ca. 1 399,3 mill. kroner. Dette gir et merforbruk på bruttolønn på ca. 44,6 mill. kroner, dvs. et negativt avvik på 3,2 %.

For å få hele lønnsbildet er det vesentlig å vurdere nettolønn. Nettolønn er definert som brutto lønnsutgifter fratrukket sykkelønnsrefusjon. Sykkelønnsrefusjon er om lag 65,1 mill. kroner pr. 2. tertial og er ca. 51,2 mill. kroner høyere enn periodisert budsjett. Dette medfører et mindreforbruk for nettolønn på omlag 6,5 mill. kroner i forhold til periodisert budsjett for 2. tertial. Dette er en positiv utvikling siden 1. tertial hvor det var et negativt avvik på nettolønn med ca. 13,8 mill. kroner.

4.2 Lønnsoppgjør

Lønnsoppgjør 2019 er ikke ferdigstilt pr. 2. tertial. Det er i hovedsak lokale forhandlinger som gjenstår. Det sentrale lønnsoppgjøret i kap. 4 er beregnet til ca. 30,7 mill. kroner inklusiv sosiale utgifter. Dette er beregnet med utgangspunkt i virkningsdato 1. mai og 1. juli 2019. Det er ytterligere kompensert for noen grupper som har helårsvirkning i 2019 med 0,75 mill. kroner. Det sentrale oppgjøret er påløpt i regnskapet for enhetene. Enhetenes rammer er derfor kompensert for sentralt oppgjør, slik at enhetenes økonomiske status blir mest mulig korrekt. Foreløpige beregninger av det lokale oppgjøret viser at lønnsoppgjøret for 2019 totalt er innenfor avsatte midler. Det foreslås derfor ikke endringer i lønnsavsetningen i 2. tertial.

4.3 Pensjon

Sentrale pensjonsposter ble justert i 1. tertial. Det er ikke kommet ny informasjon fra pensjonskassene som medfører endringer i budsjettet nå. Rådmannen avventer endelige tall som vil være klare ved slutten av året. Endelig avvik vil bli justert mot det sentrale disposisjonsfondet.

4.4 Øvrige forslag til endringer i driftsbudsjettet

Rådmannen foreslår enkelte justeringer i enhetenes driftsrammer i 2. tertial. Endringene som er omtalt og som framgår av tabellen over forslag til budsjettendringer er relatert til enhetenes økonomiske ramme. De foreslåtte endringene vil også påvirke både skjema 1A og 1B, avhengig av hva slags type utgift/inntekt det er. Følgende endringer foreslås:

- Det er meldt om økte kostnader til kontroll, tilsyn og revisjon i forbindelse med Hovesaken. Overføring til kontrollutvalget foreslås styrket med 296 000 kroner for å møte merkostnaden.
- Arbeidet med retaksering av eiendommer er fordelt over en noe lengre periode enn forutsatt i 1. tertial. Kostnaden for 2019 kan dermed reduseres med 0,5 mill. kroner og budsjetttrammen til Kommunalteknikk og geodata foreslås redusert med samme beløp.
- Overføring til OFA (innkjøpssamarbeid) er høyere enn lagt til grunn i budsjettet. Rådmannen foreslår å øke rammen til enheten Felles overføringer og drift med 0,2 mill. kroner for å dekke merutgifter til OFA.
- Enheten Psykisk helse og rus har merutgifter i 2019 knyttet til husleie «3. etg.» på 117 000

kroner. Rådmannen foreslår å øke enhetens ramme med samme beløp.

- Arendal eiendom KF melder om økte kostnader til strøm som følge av økte priser. Dette foreslås kompensert ved økt overføring til Arendal Eiendom KF med 3,1 mill. kroner.
- Kostnader til ressurskrevende tjenester er vurdert iht. antall brukere pr. 2. tertial. Som følge av dette ser rådmannen behov for å styrke rammen for enheten Psykisk helse og rus og enheten Hjemmebasert tjenester med ca. 2,2 mill. kroner hver. Videre er det behov for å styrke rammen for enhet Institusjon med ca. 0,8 mill. kroner. Totalt utgjør dette omlag 5,2 mill. kroner i økte bevilgninger for å dekke økte kostnader til ressurskrevende tjenester. Det meldes også om økning i egenandeler knyttet til nye brukere. Dette foreslås kompensert med omlag 4,5 mill. kroner og fordeler seg med ca. 1,7 mill. kroner til Psykisk helse og rus, ca. 1,4 mill. kroner til Tjenester funksjonshemmede og ca. 1,4 mill. kroner til Institusjon.
- Bemanning i kommunale barnehager er justert som følge av endring i antall barn. Dette medfører lavere kostnader for 5 barnehager og økning i kostnad for en barnehage. Totalt reduseres kostnadene med ca. 1,5 mill. kroner og dette foreslås innarbeidet i 2. tertial. Hvordan dette fordeles seg mellom barnehagene framgår av tabellen over foreslåtte budsjettendringer i drift.
- Det er foretatt en varig overføring av spesialpedagogressurs, som utgjør ca. 0,8 mill. kroner, fra enheten Spesialpedagogiske tjenester til Hisøy barnehageenhet. Budsjettene for enhetene foreslås justert i tråd med dette.
- I budsjettet for 2019 var det lagt til grunn reduserte konsulent tjenester med 1 mill. kroner. Rådmannen kan ikke se at det er realistisk å gjennomføre dette innenfor posten konsulent tjenester uten at dette medfører reduksjon i kjøp av nødvendige tjenester i tjenesteproduksjonen. Mao vil en slik reduksjon være et reelt kutt i tjenester innen områder som allerede har stram økonomi. Reduksjonen foreslås derfor reversert i 2. tertial.

Det vises til enhetenes og tjenesteområdenes tertialrapporter for mer utfyllende kommentarer.

5 Konsekvenser av endringer for driftsresultat

Hovedtall budsjett/regnskap

| Tall i hele 1000 | Opprinnelig budsjett 2019 | Regulert budsjett pr. 2. tertial | Foreslåtte budsjettendringer | Regulert budsjett justert for endringer i 2. tertial |
|---|---------------------------|----------------------------------|------------------------------|--|
| Sum driftsinntekter | -3 399 808 | -3 472 044 | -22 008 | -3 494 052 |
| Sum driftsutgifter | 3 465 460 | 3 546 412 | 12 467 | 3 558 879 |
| Brutto driftsresultat | 65 652 | 74 368 | -9 541 | 64 827 |
| Sum finans/motpost avskrivninger | -45 228 | -43 147 | -1 937 | -45 084 |
| Netto driftsresultat | 20 424 | 31 221 | -11 478 | 19 743 |
| Netto avsetninger | -20 424 | -31 221 | 11 478 | -19 743 |
| Regnskapsmessig mer-/mindreforbruk | 0 | 0 | 0 | 0 |

Tabellen over viser hovedlinjene i økonomisk oversikt drift og hvordan foreslåtte endringer i 2. tertial påvirker netto driftsresultat. I regulert budsjett pr. 2. tertial inngår vedtatte endringer i 1. tertial samt budsjettendringer foretatt innenfor den enkelte enhets økonomiske ramme.

Sum driftsinntekter foreslås økt med 22,0 mill. kroner som i sin helhet er økning innen fellesinntektene inntekstutjevning og skatt.

Driftsutgiftene foreslås økt med ca. 12,6 mill. kroner. Av dette utgjør økte kostnader og egenandeler innen ressurskrevende tjenester omlag 9,8 mill. kroner. Økningen vil være med å redusere merforbruket som meldes innen helse og levekår. Andre foreslåtte endringer er bl.a. økt overføring til Arendal eiendom KF med 3,1 mill. kroner knyttet til økte strøm utgifter, samt reversering av reduksjon i konsulent tjenester med 1 mill. kroner. Redusert bevilgning til retaksering og reduserte rammer til kommunale barnehager bidrar positivt med ca. 2 mill. kroner. I tillegg

kommer mindre justeringer som er omtalt under forslag til endringer i driftsbudsjettet.

Foreslåtte endringer i inntekter og utgifter medfører at brutto driftsresultat forbedres med 9,5 mill. kroner. Foreslåtte endringer i finanspostene medfører økt inntekt på omlag 1,9 mill. kroner. Dette er knyttet til opptjent egenkapital fra Etablerersenteret med 1,6 mill. kroner og en netto positiv endring i renteinntekt og rentekostnad på ca. 0,3 mill. kroner.

Netto driftsresultat forbedres med ca. 11,5 mill. kroner som følge av endringer i tertialrapport 2. Netto driftsresultat blir likevel negativt med ca. 19,7 mill. kroner i regulert budsjett etter foreslåtte endringer. Kommunen har en økonomisk handlingsregel med mål om netto driftsresultat i prosent av driftsinntektene på 1,75 %. Korrigert for foreslåtte endringer i 2. tertial vil netto driftsresultat utgjøre - 0,6 % av driftsinntektene. Dette er omtrent uendret i forhold til opprinnelig budsjett, men en forbedring i forhold til regulert budsjett vedtatt 1. tertial.

Av netto driftsresultat foreslås 1,6 mill. kroner avsatt til næringsfond. I regulert budsjett for 2019 er det lagt til grunn bruk av felles disposisjonsfond på ca. 25,2 mill. kroner for å komme i balanse. Det har vært en forutsetning at merinntekter knyttet til skatt skulle bidra til å redusere bruk av fond i budsjettet for 2019. Det resterende netto driftsresultat på ca. 9,8 mill. kroner foreslås derfor tilbakeført til felles disposisjonsfond.

6 Finansforvaltning

Gjeldende lovverk og kommunens finansreglement er rammen for kommunens gjeldsforvaltning. Kommunens reglement for finans- og gjeldsforvaltning ble sist vedtatt i bystyret 16.03.2017.

Tabellen nedenfor viser refinansieringene som er foretatt i 2. tertial. Alle sertifikatlånene som ble refinansiert i 2. tertial ble videreført som nye sertifikatlån. Løpetidene tilpasses slik at det er ca. to uker mellom hvert forfall for å redusere refinansieringsrisikoen.

Låneopptak

| Dato | Forfall | Beløp (MNOK) | Bank | Rente | Kommentar |
|------------|------------|--------------|----------------|-------|----------------------|
| 08.05.2019 | 05.09.2019 | 150 | Kommunalbanken | 1,428 | 4 mnd. sertifikatlån |
| 16.05.2019 | 13.09.2019 | 150 | DNB | 1,464 | 4 mnd. sertifikatlån |
| 03.06.2019 | 01.10.2019 | 160 | SEB | 1,478 | 4 mnd. sertifikatlån |
| 17.06.2019 | 15.10.2019 | 150 | Handelsbanken | 1,439 | 4 mnd. sertifikatlån |
| 15.08.2019 | 14.02.2020 | 245 | DNB | 1,684 | 6 mnd. sertifikatlån |

Rentebinding

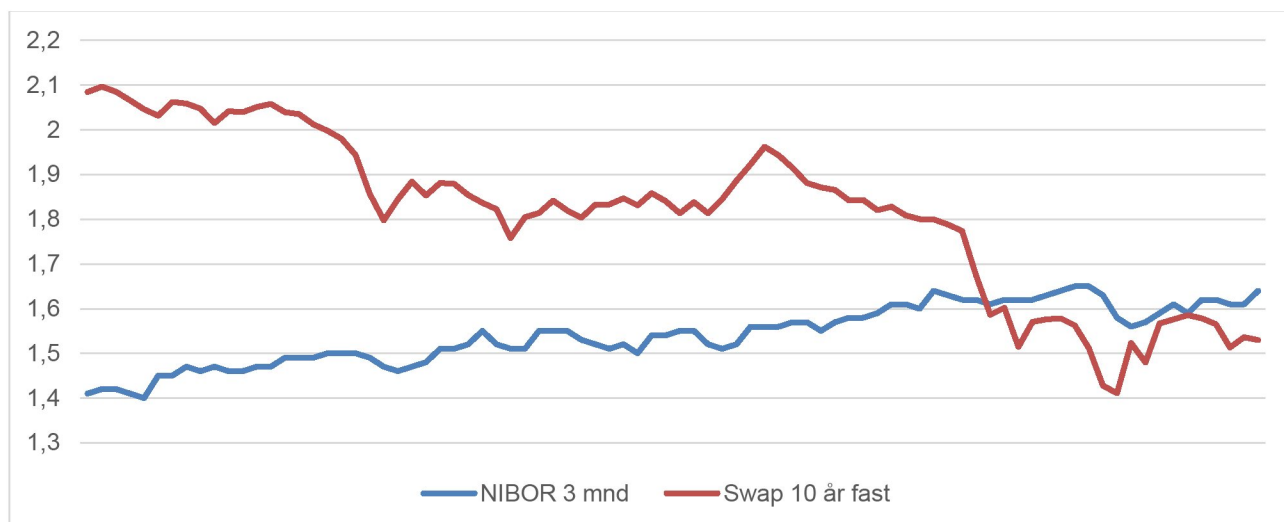
| Verdi | Strategi | Grenseverdier | 31.08.2019 | 31.12.2018 |
|--|----------|---------------|------------|------------|
| Flytende/kort rentebinding | 30 % | 15,00 - 45,00 | 34,58 % | 39,32 % |
| Mellomlang rentebinding | 40 % | 25,00 - 55,00 | 41,17 % | 33,78 % |
| Lang rentebinding | 30 % | 15,00 - 45,00 | 24,25 % | 26,90 % |
| Gjennomsnittlig gjenværende rentebinding | | 1,00 - 8,00 | 3,09 | 2,74 |

Tabellen ovenfor viser endringene i kommunens rentestrategi fra årsskiftet til utløpet av 2. tertial. For å opprettholde vektingen av lang rentebinding er det inngått to 10 års fastrentelån i 1. tertial. Begge lånene er gjeldsbrevlån (30 års nedbetaling) i Kommunalbanken og KLP til henholdsvis 2,57 % og 2,442 %. Økningen av vektingen av mellomlang rentebinding kommer som følge av at enkeltlån forflytter seg fra lang til mellomlang rentebinding, dvs. under 5 år igjen av rentebindingsperioden.

Renteutvikling 2. tertial

Renteutviklingen i 2. tertial har vært spesiell. Figuren nedenfor viser en NIBOR 3 mnd. har hatt en jamn stigning mens Swap 10 års fastrente fikk et plutselig fall i starten av august som førte til at den la seg under NIBOR 3 mnd. ut august. Under avsnitt renterisiko nedenfor omtales noen av

årsakene til denne endringen.



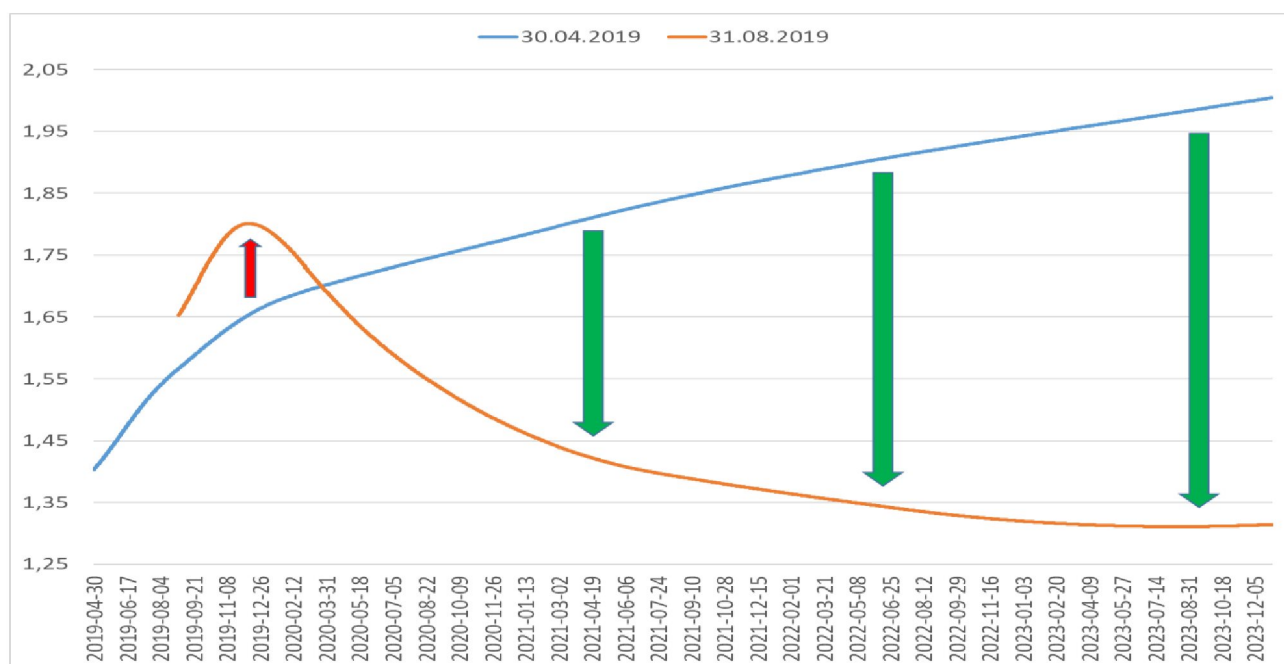
Figur: Utvikling NIBOR 3 mnd. og Swap 10 år fast i 2. tertial.

Renterisiko

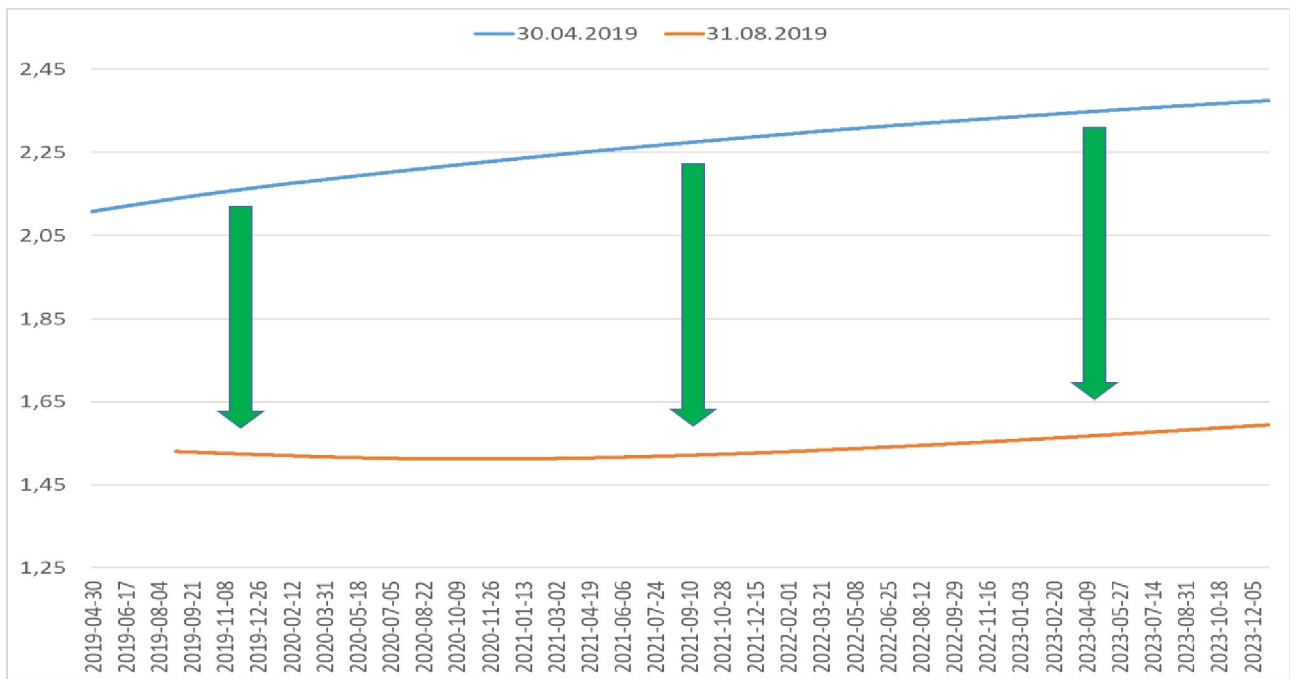
Budsjettet forutsetter uendret rentesammensetning i porteføljen.

Handelskriger, globale økonomiske uroligheter med forventinger om lav eller negativ økonomisk vekst er med på å holde rentenivåene i verden historiske lave i «uoverskuelig» tid. Norge er annerledeslandet hvor økonomien går godt med høye oljeinvesteringer og svak kronekurs. Norsk økonomi forventer en høy stabil aktivitet er det en global forventning om fallende aktivitet. Norges bank forsøker å bremse dette ved å øke renten med 0,25 prosentpoeng til 1,5 % den 19. september men de justerte ned forventningene framover og ser en lengre periode med lave renter.

Figurene nedenfor viser endringene i forventet utvikling fram til utløpet av 2023 for NIBOR 3 mnd. og Swap 10 års fastrente som har skjedd fra 30. april til 31. august. Forventningen til utviklingen i NIBOR 3 mnd. pr. 31. august er høyere opp på kort sikt men vesentlig lavere i siste del av perioden i forhold til forventningene 30. april. For Swap 10 års fastrente er forventningene pr. 31. august vesentlig nedjustert i forhold til 30. april.



Figur: NIBOR 3 mnd. - endring forventet renteutvikling fra 30. april til 31. august

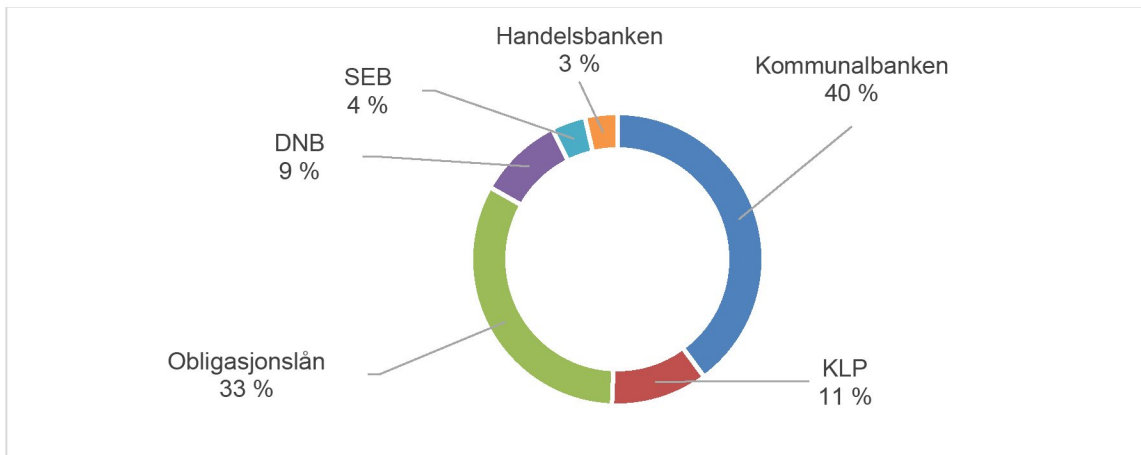


Figur: Swap 10 års fastrente - endring forventet renteutvikling fra 30. april til 31. august

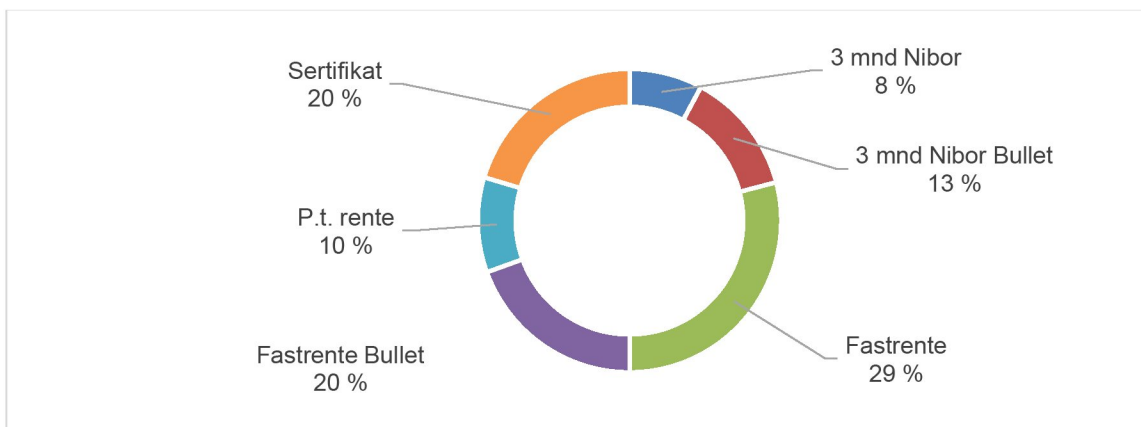
Med dette bakteppet så forventer rådmannen at renterisikoen som svært lav.

Fordeling investeringsgjeld

Figuren nedenfor viser fordeling långivere ved utgangen av 2. tertial.

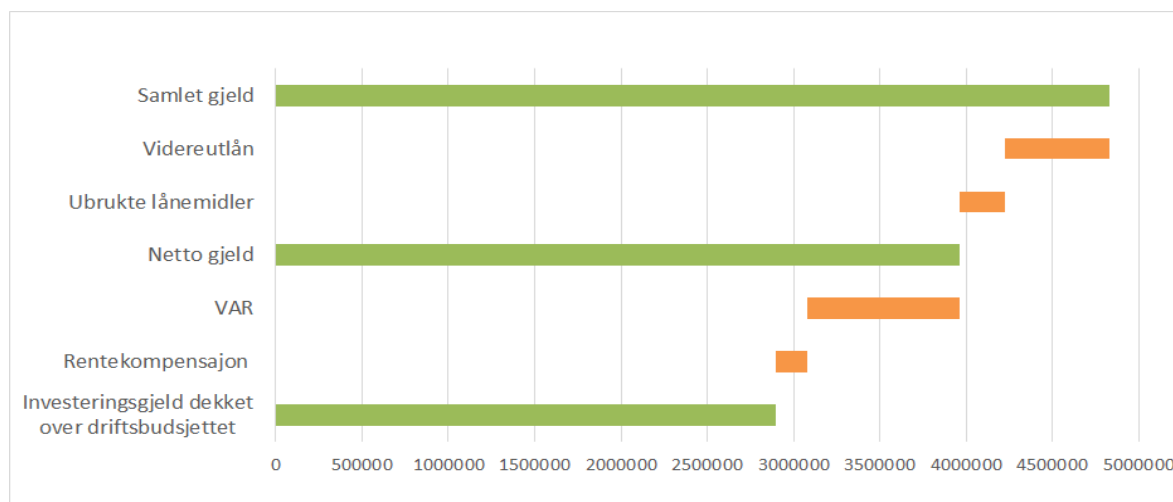


Figuren nedenfor viser fordelingen av låntypene pr. 1. tertial. Rentebytteavtalene vises ikke i denne oppstillingen da de bare er et sikringsprodukt og ikke et fysisk lån.



I rådmannens forslag til budsjett 2020 foreslår rådmannen at ny handlingsregel for investeringsgjelden er at investeringsgjeld dekket over driftsbudsjettet ikke skal økes utover 2015-nivået i planperioden. Rådmannen foreslår også å opprettholde gjeldstak på 2,8 mrd. kroner med en årlig justering på 1,75 %, første gang i 2019. For perioden 2020-2023 betyr dette et lånetak på henholdsvis 2 899, 2 950, 3 001 og 3 054 mill. kroner.

Figuren nedenfor presenterer gjeldssituasjonen pr. 31.08.2019. Netto lånegjeld er på 3 963,2 mill. kroner og med fratrukk for VAR og rentekompensasjon så er investeringsgjeld dekket over driftsbudsjettet 2 896 mill. kroner.



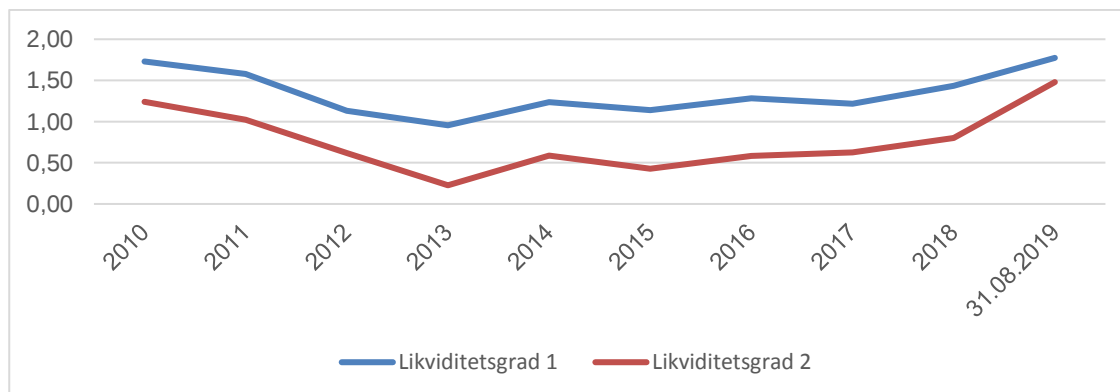
Figur: Gjeldssituasjonen pr. 31.08.2019

Refinansieringsrisiko

Refinansiering av sertifikatlånene og obligasjonslånene når de kommer til forfall fram i tid er den største risikoen som kommunen har. Det er lenge siden det har vært utfordringer vedrørende tilbud på finansiering. Skulle kommunen komme i en situasjon hvor det ikke kommer tilbud på finansiering (fortrinnsvis sertifikatlån) kan det oppstå en situasjon hvor det må betales forsinkelsesrente inntil lånet innfris. Kommunen vurderer denne risikoen til å være liten i dagens marked.

Likviditet

Kommunen har tilfredsstillende likviditet med en positiv utvikling siden 2013, og har ingen problemer med løpende forpliktelser. Kommunen har en trekkrettighet på 150 mill. kroner hos hovedbankforbindelsen Sparebanken Sør. Denne har ikke vært benyttet siden inngåelse av bankavtalen 1. november 2017. Figuren nedenfor viser utviklingen i likviditeten siden 2010 og viser forholdet mellom omløpsmidler og kortsiktig gjeld. Likviditeten måles på gitte tidspunkter som forholdet mellom omløpsmidler og kortsiktig gjeld. Normalt er det anbefalt at likviditetsgrad 1, som måler forholdet mellom omløpsmidler og kortsiktig gjeld direkte, skal være større enn 2. Likviditetsgrad 2 måler forholdet mellom de mest likvide midlene (kasse og bank) målt mot kortsiktig gjeld. Dette forholdet bør være minst 1.



7 Investeringsbudsjett

7.1 Avslutning investeringsprosjekter

Avslutning av investeringsprosjekter med netto mindreforbruk benyttes til nedbetaling av gjeld og netto merforbruk finansieres med låneopptak. Prosjekter som avsluttes i foretakene overføres til kommunen for nedbetaling av gjeld el. låneopptak.

Rapporter om resultat av kontrollhandlinger vedrørende regnskap for avsluttede prosjekter fra revisor er vedlagt.

Prosjektavslutninger Arendal kommune

| Prosjekt | Prosjektnavn | Budsjett | Regnskapsført | Mer-/mindreforbruk |
|----------|--|------------|---------------|--------------------|
| 1151 | Nedenes skole - utstyr/møbler til nytt klasserom 2017 | 650 000 | 647 788 | 2 212 |
| 1152 | Roligheden skole - møbler og utstyr 2017 | 400 000 | 399 998 | 2 |
| 1203 | Garderobeskap Stinta skole 2015 | 480 000 | 464 057 | 15 943 |
| 1204 | Nettbrett i Arendalsskolen 2015 | 200 000 | 215 813 | -15 813 |
| 1211 | Kjøp av bil Sandum skole 2018 | 150 000 | 125 000 | 25 000 |
| 1802 | Nytt journalsystem Legevakta (2015) | 250 000 | 302 758 | -52 758 |
| 4427 | GPS - landmålingsutstyr 2015 | 900 000 | 898 856 | 1 144 |
| 4663 | Tilrettelegging av statlige friområder (2016) | 1 087 500 | 1 252 500 | -165 000 |
| 4670 | By- og sentrumsutvikling - kunstprosjekt Levende lokaler | 300 000 | 376 825 | -76 825 |
| 5444 | Ladestasjoner EL - biler 2014 | 683 000 | 619 782 | 63 218 |
| 5475 | A Barbugårdsjordet | 13 572 000 | 13 571 357 | 643 |
| 5476 | V Barbugårdsjordet | 8 683 656 | 8 682 835 | 821 |
| 5498 | V Håvet - Håveheia | 3 557 000 | 3 556 822 | 178 |
| 5499 | A Håvet - Håveheia | 4 067 000 | 4 066 546 | 454 |
| 5500 | V Damgaten området | 148 000 | 147 811 | 189 |
| 5501 | A Damgaten området | 134 000 | 134 000 | - |
| 5504 | A Slambehandling Saulekilen | 4 681 000 | 4 680 319 | 681 |
| 5505 | V Brattekleiv - Hollender Jonas vei | 3 607 000 | 3 606 827 | 173 |
| 5506 | A Brattekleiv - Hollender Jonas vei | 4 623 000 | 4 622 375 | 625 |
| 5518 | V Skolebakken 8-14 | 4 904 000 | 4 903 715 | 285 |
| 5519 | A Skolebakken 8-14 | 5 036 000 | 5 035 002 | 998 |
| 5535 | Rehabilitering pumpestasjoner vann 2017 | 419 000 | 418 109 | 891 |
| 5538 | V Bjønnes | 270 000 | 269 516 | 484 |
| 5539 | A Bjønnes | 269 600 | 269 047 | 553 |
| 5540 | V Høgedal deponi | 652 000 | 647 591 | 4 409 |
| 5541 | A Høgedal deponi | 431 000 | 429 916 | 1 084 |
| 5547 | V His Allé 2017 | 2 446 000 | 2 436 124 | 9 876 |
| 5548 | A His Allé 2017 | 3 529 000 | 3 514 218 | 14 782 |
| 5549 | V Bjønnes - Myrene Del 1 (2017) | 2 420 000 | 2 419 091 | 909 |
| 5550 | A Bjønnes - Myrene Del 1 (2017) | 2 471 000 | 2 470 787 | 213 |
| 5552 | A Rehabilitering ledningsnett avløp (tidl 7306) | 2 431 636 | 2 330 409 | 101 227 |

| Prosjekt | Prosjektnavn | Budsjett | Regnskapsført | Mer-/mindreforbruk |
|------------|--------------------------------------|-------------------|-------------------|--------------------|
| 5554 | V Marisberg - Tiltak avløpsnett 2017 | 589 000 | 588 033 | 967 |
| 5556 | V Havsøyveien | 1 261 000 | 1 260 352 | 648 |
| 5557 | A Havsøyveien | 427 000 | 426 890 | 110 |
| 5560 | A Høgedal trerenne renovering | 48 000 | 47 242 | 758 |
| 5561 | V Romstølen kapasitetsutvidelse | 235 000 | 234 878 | 122 |
| 5569 | V Vann Stoa Vest | 2 144 050 | 2 143 168 | 882 |
| 5570 | A Kuviga overvann | 408 000 | 407 612 | 388 |
| 5599 | P-hus Tyholmen - teknisk | 123 750 | 123 750 | - |
| 5602 | V Stærveien | 9 000 | 8 163 | 837 |
| 5603 | A Stærveien | 11 000 | 10 830 | 170 |
| 6475 | IKT i skolen (2013) | 10 003 960 | 10 363 378 | -359 418 |
| 6519 | Utstyr idrettspark 2014 | 650 000 | 636 276 | 13 724 |
| Sum | | 89 362 151 | 89 766 364 | -404 212 |

I tillegg til oversikten ovenfor med prosjekter til avslutning så følger det nedenfor en egen oversikt over avslutning av Barbu-prosjektene.

| Prosjekt | Prosjektnavn | Budsjett | Regnskapsført | Mer-/mindreforbruk |
|------------|--|--------------------|-------------------|--------------------|
| 5445 | Rundkjøring Barbu 2014 | 21 843 750 | 17 729 101 | 4 114 649 |
| 5495 | Kaifront del av GS fra BB mot øst (2016) | 8 500 000 | 8 746 409 | -246 409 |
| 5573 | Tiltak Barbuelva 2017 | - | 5 913 833 | -5 913 833 |
| 6473 | Opparbeidelse utomhusarealer Barbubukt(2013) | 32 581 000 | 33 035 140 | -454 140 |
| 6532 | Barbu park 2017 | 37 135 000 | 22 446 665 | 14 688 335 |
| 6548 | Grunnerverv Barbu | 3 600 000 | 3 600 000 | - |
| 5624 | V Barbubukt etterslep | 1 500 000 | 1 500 000 | - |
| 5625 | A Barbubukt etterslep | 2 400 000 | 2 400 000 | - |
| Sum | | 107 559 750 | 95 371 148 | 12 188 602 |

Det er i 2.tertial avsluttet mange investeringsprosjekter som totalt gir et totalt mindreforbruk på 11,8 mill. kroner.

Prosjektavslutninger Arendal eiendom KF

Arendal eiendom KF har ingen avsluttede investeringsprosjekter i 2. tertial.

Prosjektavslutninger Arendal havnevesen KF

Arendal havnevesen KF har ingen avsluttede investeringsprosjekter i 2. tertial.

7.2 Forslag til endring av vedtatte investeringsbudsjett

Arendal kommune konsern

Forslagene til endringer i investeringsbudsjettet medfører en nedbetaling på lån med 53 mill. kroner i henhold til oversikten nedenfor.

| Prosjekt | Investeringsbudsjettet, forslag til endring | Økte utgifter/ reduserte inntekter | Reduserte utgifter/ økte inntekter |
|----------|--|---------------------------------------|---------------------------------------|
| 6547 | Barbu park 2019 - Økt ramme | 250 000 | |
| 1006 | Arendal eiendom KF - utlån | 6 800 000 | |
| 1074 | Veikryss til byggefelt på Løddesøl - økt ramme | 1 500 000 | |
| 1074 | Tilskudd andre | | 1 500 000 |
| 6545 | Fløybyen - ny trasé | 20 000 000 | |
| 6545 | Tilskudd andre | | 16 000 000 |
| 6534 | Etablering Kristiansand | 571 044 | |
| 6534 | Tilskudd andre | | 571 044 |
| 5392 | Parkeringsautomater 2013 | 141 500 | |
| 5530 | Parkeringsautomater 2017 | | 141 500 |
| 5512 | Rehabilitering gatelys (2016) | 536 000 | |
| 5393 | Utskiftning av lysarmaturer 2014 | | 536 000 |
| 4690 | Kunst Kilden - innovasjonsstipend | 312 500 | |
| 4690 | Overføring fra drift | | 250 000 |
| 5465 | Forsterkn. Hovedanlegg/forbedr renseprosesser (2025) | | 40 200 000 |
| 5466 | Utbygging nye utb.områder (2015) | | 400 000 |
| 5510 | VA Fornyelse ledningsnett | | 19 400 000 |
| | Mva-komp | | 4 112 500 |
| | Redusert låneopptak | 53 000 000 | |
| | Sum endring | 83 111 044 | 83 111 044 |

Arendal kommune

Tabellen nedenfor viser finansieringen av de ulike forslagene til budsjettjusteringer.

| Prosjekt | Prosjektnavn | Endring brutto investering | Endring låneopptak | Endring mva-komp | Endring tilskudd |
|----------|---|----------------------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|
| 6547 | Barbu park 2019 | 250 000 | 200 000 | 50 000 | - |
| 1006 | Arendal eiendom KF - utlån | 6 800 000 | 6 800 000 | - | - |
| 1074 | Veikryss til byggefelt på Løddesøl | 1 500 000 | - | - | 1 500 000 |
| 6545 | Fløybyen - ny trasé | 20 000 000 | - | 4 000 000 | 16 000 000 |
| 6534 | Etablering Kristiansand | 571 044 | - | - | 571 044 |
| 5392 | Parkeringsautomater 2013 | 141 500 | - | - | - |
| 5530 | Parkeringsautomater 2017 | -141 500 | - | - | - |
| 5512 | Rehabilitering gatelys (2016) | 536 000 | - | - | - |
| 5393 | Utskiftning av lysarmaturer 2014 | -536 000 | - | - | - |
| 4690 | Kunst Kilden - innovasjonsstipend | 312 500 | | 62 500 | 250 000 |
| 5465 | Forsterkn. Hovedanlegg/forbedr renseprosesser (2025) | -40 200 000 | -40 200 000 | - | - |
| 5466 | Utbygging nye utb.områder (2015) | -400 000 | -400 000 | | - |
| 5510 | VA Fornyelse ledningsnett | -19 400 000 | -19 400 000 | | - |
| | Sum | -30 566 456 | -53 000 000 | 4 112 500 | 18 321 044 |

Kommentarer til endringene:

6547 Barbu park 2019 - Prosjektet fikk overført 1 mill. kroner fra prosjekt 6532 Barbu park 2017 i 1. tertial. Beløpet var netto uten mva. og det skulle vært 1,25 mill. kroner. Prosjekt 6532 avsluttes nå til 2. tertial og det er behov for å regulere opp prosjektet med 0,25 mill. kroner.

1074 Veikryss til byggefelt på Løddesøl - Det ble gjennomført en garantiutbetaling på 1,5 mill. kroner i 2018 som ble tilført prosjektet. Prosjektkostnaden justeres opp med dette for utførelse av garantiarbeidet.

6545 Fløybyen ny trasé - Etablering av ny veitrasé til Fylkesmannbygget på Fløyheia.

6534 Etablering Kristiansand - Justering av totalprosjektet som følge av nettobudsjettering og resttilskudd til prosjektet.

5392 Parkeringsautomater 2013 / 5530 Parkeringsautomater 2017 - Overføring av budsjett mellom prosjektene.

5512 Rehabilitering gatelys (2016) / 5393 Utskiftning av lysarmaturer 2014 - Overføring av budsjett mellom prosjektene.

4690 Kunst Kilden - innovasjonsstipend - Oppjustering av prosjektet. Finansieres ved overføring fra drift (har mottatt 0,25 mill. kroner fra Innovasjonsprisen).

5465 Forsterkn. Hovedanlegg/forbedr renseprosesser (2025) / 5466 Utbygging nye utb. områder (2015) / 5510 VA Fornyelse ledningsnett - Etter en vurdering av prosjektfremgang for VA prosjektene så har tas hovedprosjektene ned med totalt 60 mill. kroner. Dette som følge av etterslep fra tidligere år og totalt kapasitet.

Arendal eiendom KF

Følgende forslag til endringer i investeringsbudsjettet foreslås.

I forbindelse med finansiering av Fløybyen 14 AS omdisponeres 4 mill. kroner av salgsinntektene til dette. Finansieringen endres fra salgsinntekter til låneopptak fullt ut.

6545 Fløybyen, ny trasé - Utvidelse av (ny trasé) Fløyveien i forbindelse med utbyggingen av området til gamle sjømannsskolen og blant annet nytt bygg til fylkesmannen. Vegbredde på totalt 7,5 meter for å være innenfor krav til trafiksikkerhet og krav om bredde på fortau. Det ble derfor umulig å utvide veien utover, utvidelsen måtte derfor foregå innover i fjell og i tilstøtende eiendommer. Stor grad av murarbeider for å sikre dårlig fjell og fjellsikringsarbeider på nedsiden av veien for å løse dette. Det er også tatt med nytt vann og avløp samt ny høyspent kabel inn veien samt at det etableres nytt veilys. Ny asfalt (topp-dekke) og etablering av fortau avventes til hovedtrafikken i utbyggingsfasen til nytt fylkesmannsbygg er ferdig. Da legges det ny asfalt helt fra krysset og inn på plassen. Prosjektet ledes av Arendal eiendom KF.

Rivning av gamle Roligheten Skole, 3,5 mill. kroner. Økt låneopptak med 2,8 mill. kroner.

Arendal havnevesen KF

Investeringsprosjekt 11460 Fiskemottaks kai har merforbruk på 276 000 kroner om skyldes uforutsette utgifter til gammel ismaskin, elektrofremføring og dieselpumpe for fiskeflåten. Bystyret bes godkjenne økt låneopptak.

8 Tertialrapporter fra de kommunale foretakene

De to foretakene har utarbeidet tertialrapport for sin virksomhet.

Arendal eiendom KF behandlet sin tertialrapport i styremøte 16.09.19.

Tertialrapport vedr. Arendal havnevesen KF er godkjent av havnestyret.

Tertialrapportene følger i sin helhet på slutten av dette dokumentet.,

9 Forslag til budsjettendringer

Forslag til endringer i enhetenes økonomiske ramme for Arendal kommune

| Enhet | Forslag til endringer | Økte utgifter/ red. inntekter | Red. utgifter/ Økte inntekter |
|------------|--|-------------------------------|-------------------------------|
| 1101 | Reversering reduksjon konsulenttenester | 1 000 000 | |
| 1103 | Kontroll, tilsyn og revisjon (Hovesaken) | 296 000 | |
| 1103 | Innkjøp OFA | 200 000 | |
| 1103 | Økt overføring til Arendal Eiendom KF - økte energikostnader | 3 100 000 | |
| 1201 | Retaksering | | 500 000 |
| 1301 | Merutgift husleie «3. etg.» | 117 000 | |
| 1301 | Økte kostnader ressurskrevende tjenester | 2 206 000 | |
| 1304 | Økte kostnader ressurskrevende tjenester | 2 221 000 | |
| 1305 | Økte kostnader ressurskrevende tjenester | 821 000 | |
| 1301 | Ressurskrevende tjenester - egenandeler | 1 716 000 | |
| 1303 | Ressurskrevende tjenester - egenandeler | 1 400 000 | |
| 1305 | Ressurskrevende tjenester - egenandeler | 1 395 000 | |
| 1402 | Bemanning spesialpedagog | | 833 000 |
| 1451 | Bemanning spesialpedagog | 833 000 | |
| 1451 | Justert bemanning barnehage | | 37 000 |
| 1455 | Justert bemanning barnehage | 270 000 | |
| 1450 | Justert bemanning barnehage | | 336 000 |
| 1452 | Justert bemanning barnehage | | 276 000 |
| 1453 | Justert bemanning barnehage | | 561 000 |
| 1424 | Justert bemanning barnehage | | 565 000 |
| 1102 | Etablerersenteret - opptjent egenkapital | | 1 637 000 |
| 1102 | Avsetning til næringsfond | 1 637 000 | |
| 1102 | Inntektsutjevning | | 11 738 000 |
| 1102 | Skatt | | 10 270 000 |
| 1102 | Renteinntekt | | 3 100 000 |
| 1102 | Rentekostnader | 2 800 000 | |
| 1102 | Redusert bruk av fond | 9 841 000 | |
| Sum | | 29 853 000 | 29 853 000 |

Forslag til endringer i investeringsbudsjettet for Arendal kommune

| Prosjekt | Forslag til endringer | Økte utgifter/ red. inntekter | Red. utgifter/ Økte inntekter |
|----------|--|-------------------------------|-------------------------------|
| 6547 | Barbu park 2019 - Økt ramme | 250 000 | |
| 1006 | Arendal eiendom KF - utlån | 6 800 000 | |
| 1074 | Veikryss til byggefelt på Løddesøl - økt ramme | 1 500 000 | |
| 1074 | Tilskudd andre | | 1 500 000 |
| 6545 | Fløybyen - ny trasé | 20 000 000 | |
| 6545 | Tilskudd andre | | 16 000 000 |
| 6534 | Etablering Kristiansand | 571 044 | |
| 6534 | Tilskudd andre | | 571 044 |
| 5392 | Parkeringsautomater 2013 | 141 500 | |
| 5530 | Parkeringsautomater 2017 | | 141 500 |
| 5512 | Rehabilitering gatelys (2016) | 536 000 | |

| Prosjekt | Forslag til endringer | Økte utgifter/ red. inntekter | Red. utgifter/ Økte inntekter |
|------------|---|-------------------------------|-------------------------------|
| 5393 | Utskiftning av lysarmaturer 2014 | | 536 000 |
| 4690 | Kunst Kilden - innovasjonsstipend | 312 500 | |
| 4690 | Overføring fra drift | | 250 000 |
| 5465 | Forsterkn. Hovedanlegg/forbedr rensprosesser (2025) | | 40 200 000 |
| 5466 | Utbygging nye utb.områder (2015) | | 400 000 |
| 5510 | VA Fornyelse ledningsnett | | 19 400 000 |
| | Mva-komp | | 4 112 500 |
| | Redusert låneopptak | 53 000 000 | |
| Sum | | 83 111 044 | 83 111 044 |

Forslag til endringer i driftsbudsjettet for Arendal eiendom KF

| Enhet | Forslag til endringer | Økte utgifter/ red. inntekter | Red. utgifter/ Økte inntekter |
|------------|------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| 5001000 | Økte kostnader energi | 3 100 000 | |
| 5001000 | Økt overføring fra Arendal kommune | | 3 100 000 |
| 5001000 | Vedlikehold Moltemyr m.fl. | 2 400 000 | |
| 5001000 | Bruk av ubundne fond | | 1 800 000 |
| 5001000 | Økte salgsinntekter | | 600 000 |
| Sum | | 5 500 000 | 5 500 000 |

Forslag til endringer i investeringsbudsjettet for Arendal eiendom KF

| Forslag til endringer | Økte utgifter/ red. inntekter | Red. utgifter/ Økte inntekter |
|---|-------------------------------|-------------------------------|
| Riving gamle Roligheden skole, ref. bystyresak 19/139 | 3 500 000 | |
| Reduksjon av salgsinntekter (omdisponering - finansiering Fløybyen 14 AS) | 4 000 000 | |
| Økt låneopptak | | 6 800 000 |
| Momskompensasjon | | 700 000 |
| Rehabilitering og bygg av boliger | 2 500 000 | |
| Bruk av boligfond | | 2 500 000 |
| Sum | 10 000 000 | 10 000 000 |

Forslag til endringer i driftsbudsjettet for Arendal havnevesen KF

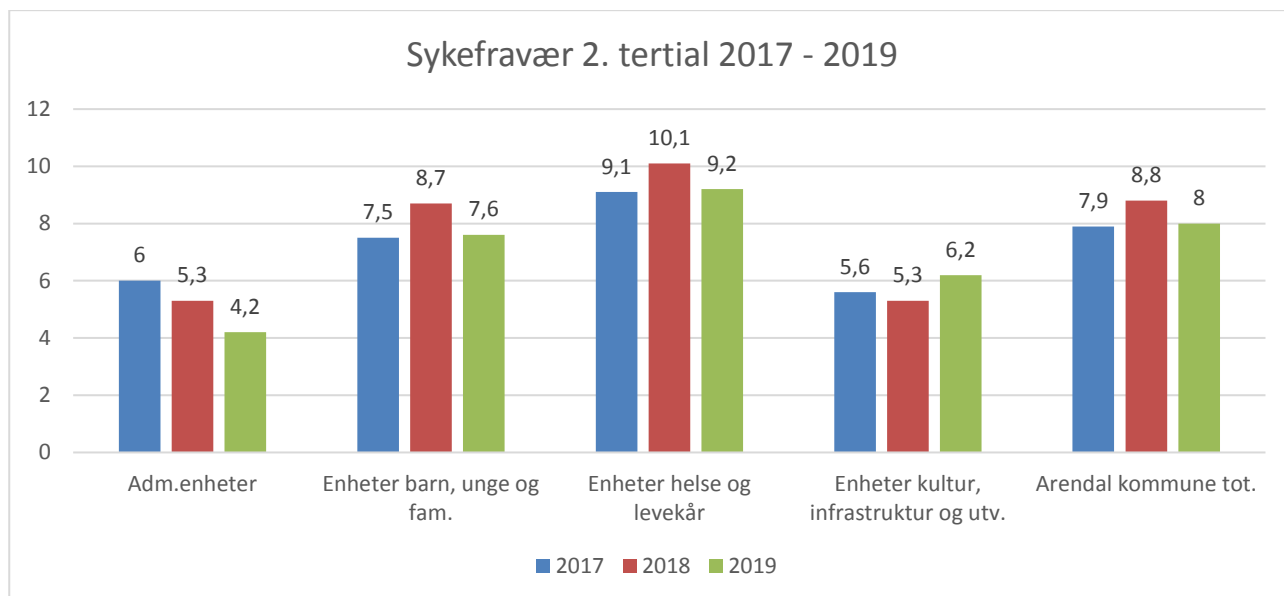
Ingen endringer.

Forslag til endringer i investeringsbudsjettet for Arendal havnevesen KF

| Prosjekt | Forslag til endringer | Økte utgifter/ red. inntekter | Red. utgifter/ Økte inntekter |
|--|-----------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| 11460 - Fiskemottak i Barbu - utvidelse av kai | Økt investering | 276 000 | |
| 11460 - Fiskemottak i Barbu - utvidelse av kai | Økt låneopptak | | 276 000 |
| Sum | | 276 000 | 276 000 |

10 Arbeidsgiverstrategi

10.1 Fravær



Det totale sykefraværet er 0,8 prosentpoeng lavere enn samme periode sist år og er tilnærmet likt med 2. tertial 2017. Fraværet er lavere i alle sektorer i 2019 sammenlignet med 2018 med unntak av enheter kultur, infrastruktur og utvikling der fraværet steg med 0,9 prosentpoeng.

Innsats for reduksjon av sykefravær

Sykefraværprosjektet NED initiert av KS er i gang i enheter institusjon, hjemmebaserte tjenester og barnevernet. Videre arbeid med NED vil skje ved HMS- og kvalitetsutvalgene på de enkelte arbeidsstedene. NAV arbeidslivssenter og HR-staben tilbyr bistand til avdelinger som ønsker hjelp til prosessen.

Prosjekt avventende sykmelding ble startet 15. februar 2019. Statistikken for avventende sykmelding er positiv. I 2019 er det så langt 42 tilfeller avventende sykmelding, som er en vesentlig økning fra 4 tilfeller i hele 2018. De 42 tilfellene utgjør 145 dagsverk som har erstattet sykefravær.

HR bistår ledere i enkeltsaker ved behov. Enkelte sykefraværssaker behandles også i omplasseringsutvalget som har ukentlige møter.

Tiltaket Raskere frisk benyttes jevnlig både som et forebyggende tiltak og for sykmeldte slik at de kan komme raskere tilbake til arbeid.

Nytt tiltak, MoA – mulighet og avklaringsmøte, ble iverksatt før sommeren og fortsetter med møter 2. hver uke utover høsten og vinteren. Målet med MoA er å bistå med å undersøke muligheter og avklare langvarige og kompliserte sykefraværstilfeller.

10.2 Heltidskultur

Å få etablert en heltidskultur i alle sektorer er kommunens viktigste satsing innenfor arbeidsgiverområdet. Heltid handler aller mest om kvalitet for elever, pasienter og andre brukere av kommunale tjenester. Faste ansatte med rett utdanning er det beste. Der nest handler kvalitet om effektivitet og hensiktsmessig organisering av arbeidet. Mange ansatte i små stillinger koster mye for kommunen. I tillegg er det svært krevende å være leder når antall ansatte blir for mange.

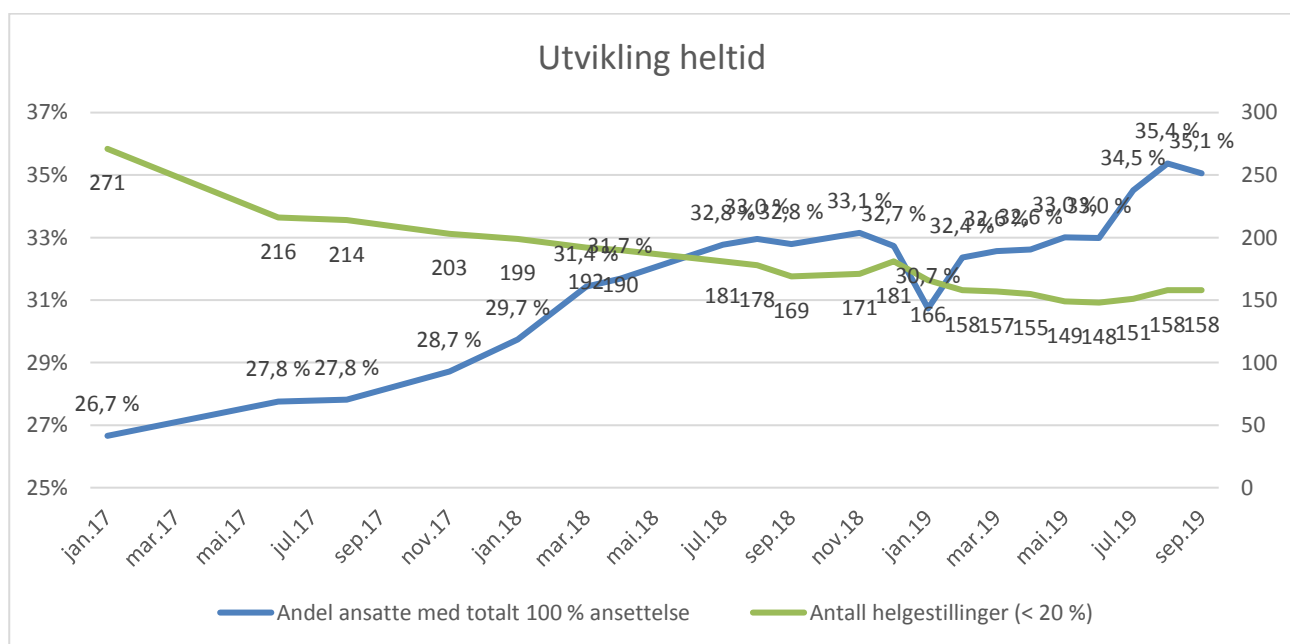
Ved utgangen av august 2019 var heltidsandelen i de ulike sektorene i kommunen slik:

| | Alle ansatte | | | | Heltidstilsatte | | | Indikatorer | |
|-------------------------------|--------------|---------|------|---------|-----------------|---------|------|-------------|-------------------|
| | Personer | Kvinner | Menn | Årsverk | Personer | Kvinner | Menn | Heltid | Snitt still. str. |
| Totalt | 3 192 | 2 459 | 733 | 2 596 | 1653 | 1188 | 465 | 51,8 % | 81,3 % |
| Adm. enheter | 141 | 83 | 58 | 120 | 102 | 62 | 40 | 72,3 % | 85,3 % |
| Kultur, infrastruktur og utv. | 455 | 147 | 308 | 321 | 283 | 102 | 181 | 62,2 % | 70,5 % |
| Helse og levekår | 1 468 | 1 305 | 163 | 1 129 | 532 | 443 | 89 | 36,2 % | 76,9 % |
| Barn, unge og fam. | 1 135 | 928 | 207 | 1 014 | 728 | 574 | 154 | 64,1 % | 89,3 % |
| Økonomi | 13 | 11 | 2 | 13 | 12 | 10 | 2 | 92,3 % | 98,5 % |

Utviklingen i helse og levekår spesielt

Sektoren har hatt en meget god utvikling de siste 3 årene i arbeidet med å skape heltidskultur. Arbeidet har imidlertid vært ressurskrevende og det har vært mye motstand mot ulike tiltak som har vært nødvendig for å skape endring.

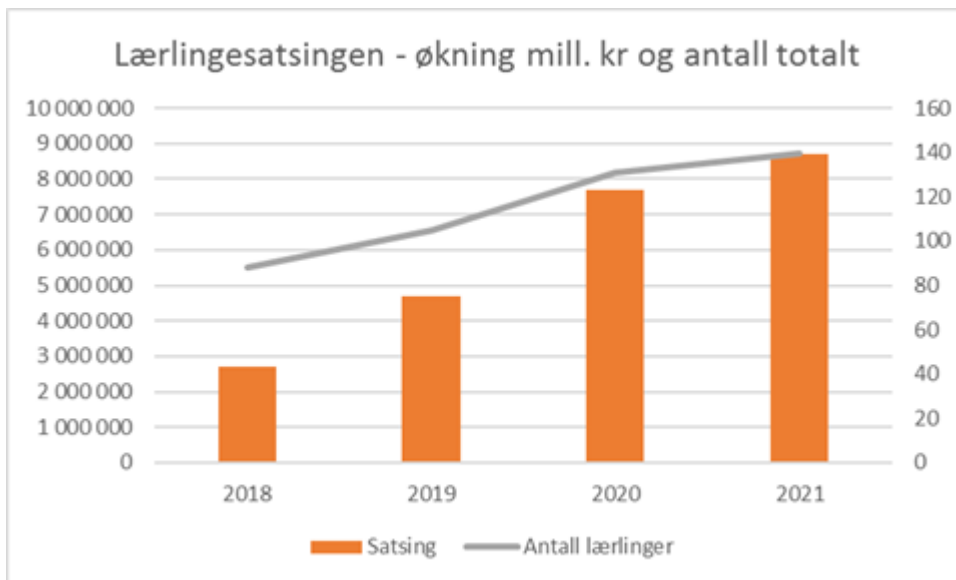
Det er uten tvil helgeutfordringen som har skapt størst motstand i arbeidet med å skape heltidskultur. Utfordringen er todelt. En del handler om å formidle informasjon og kunnskap til ansatte og andre om den matematiske sammenhengen mellom helgearbeid og heltid slik at sammenhengen blir forstått og akseptert. Den andre delen handler om å endre selve kulturen knyttet til at det er oppfattet som naturlig og greit å jobbe deltid for kvinner i omsorgsyrkene.



Den brå nedgangen i januar 2019 skyldes omorganisering med overføring av helsestasjon, barnevern og enslige mindreårige til ny sektor for barn, unge og familier.

10.3 Læringer

Målet for lærlingesatsingen er å doble antallet læreplasser fra 2016-nivået til opp mot 140 lærlinger i 2021. 140 lærlinger tilsvarer mer enn 3 lærlinger pr. 1 000 innbyggere. Ved utgangen av 2. tertial 2019 var det 104 lærlinger og 4 lærekandidater i Arendal kommune. 12 av disse var lønnet av fylkeskommunen eller NAV.



Samarbeidet med opplæringskontorene og enhetene er godt, og det jobbes kontinuerlig med å skaffe tilstrekkelig antall gode lære plasser og godt kvalifiserte veiledere. Vi har stor tro på at vi skal kunne gi lærlingene et godt læretilbud, og at vi skal lykkes med satsingen.

Satsingen har gitt både regional og nasjonal oppmerksomhet og kommunen mottok i mars i år KS Agders pris som årets lærlingekommune. I vurderingen ble det blant annet løftet frem at Arendal har valgt å ta en rolle som et nasjonalt forbilde for kommunale lærlingevirksomheter.

10.4 Ombudsfunksjoner

Mobbeombud

1.11.2019 fattet bystyret vedtak om å opprette et eget kommunalt mobbeombud i 100 % stilling. Mobbeombudet tiltrådte stillingen 1.8.2019, og er organisert under kommunalsjef for HR, IKT og kvalitet.

Mobbeombudet skal utføre sitt arbeid på et fritt og selvstendig grunnlag uavhengig av administrativ og politisk ledelse i kommunen.

Mobbeombudet i Arendal kommune skal på et fritt og selvstendig grunnlag støtte, veilede og bistå barn, elever og foreldre slik at barns rett til et godt psykososialt miljø i barnehage og grunnskole blir ivaretatt, jf. kapittel 9a i opplæringsloven.

Mobbeombudet kan også støtte, veilede og bistå lag og foreninger som ønsker bistand til å forebygge og ivareta barn og unges psykososiale miljø.

For å synliggjøre at kommunen har fått et mobbeombud har mobbeombudet deltatt på rektormøte og møter for enhetslederne for barnehagene, samt deltatt på planleggingsdager i oppstarten av et nytt skoleår.

BTI (bedre tverrfaglig innsats) er en viktig satsing for kommunen. Som et ledd i å synliggjøre mobbeombudet for flere grupper som er knyttet tett opp mot barn, unge og familier, og for å finne ut hvordan vi på best mulig måte kan dra nytte av hverandre i arbeidet for et godt psykososialt miljø for barn og unge, er det informert om mobbeombudet på avdelingsmøte på helsestasjonen.

I Agder er det et ombudsnettverk bestående av elev- og lærlingeombud for de videregående skolene i fylket, mobbeombud for barnehage og grunnskole i Agder, elevombud i Søgne, og mobbeombud i Lillesand kommune, mobbeombudet i Arendal kommune er knyttet til dette nettverket.

11 Innledning tertialrapporter enheter og foretak

11.1 Barn, unge og familier

Som det framgår av enhetenes tertialrapporter, er det stort fokus på tjenestekvalitet bl.a. gjennom tjenesteområdenes og enhetenes satsingsområder som er mange og gode.

Enhetenes tertialrapporter viser også at arbeidsgiveriet har stort fokus, bl.a. i HMS-utvalgene.

Det selvsagt også et stort fokus på økonomistyring.

Enhet barnevern varsler et merforbruk på ca. 2,8 mill. kroner ved årets slutt.

Barnehageenhetene Øyestad og Sentrum øst varsler også merforbruk pr. 31.12.

Det samme gjelder enhet Spesialpedagogiske tjenester som varsler et merforbruk på ca. 2 mill. kroner 31.12.19. Merforbruket er knyttet til Pedagogisk fagteam og spesialpedagogiske tiltak for barn i barnehagealder.

Når det gjelder skolene, er det økonomiske bildet som ventet bedre enn ved 1. tertial siden skolene fikk tilført til sammen 5,6 mill. kroner i 1. tertial.

Fremdeles vil flere skoler ende opp med et merforbruk ved budsjettårets slutt. Det jobbes med tiltak, men det ligger nå an til at Asdal skole, Nedenes skole, Roligheden, Nesheim og Sandnes skole vil ende opp med merforbruk. Skolene melder at merforbruket i hovedsak er knyttet til kostnader i forbindelse med styrking til elever som trenger tettere oppfølging enn det som er mulig gjennom den ordinære undervisningen.

Samlet prognose for merforbruk i skolene er ca. 3,5 mill. kroner ved årsslutt.

Tiltak kommunale barnehager

Som følge av at barnetallet i barnehagene går ned, er det gjort grep for å tilpasse bemanningen i kommunale barnehager for barnehageåret 2019/2020 ift. antall barn. Dette medfører endringer i barnehageenhetenes driftsrammer fra 1. august iht. tabell under, som bes endret i tertial:

Endring tertial 2 2019

| | |
|-------------------------|-------------------|
| Hisøy barnehageenhet | -37 000 |
| Øyestad barnehageenhet | 270 000 |
| Tromøy barnehageenhet | -336 000 |
| Barnehager Sentrum Øst | -276 000 |
| Stinta barnehageenhet | -561 000 |
| Strømmen oppvekstsenter | -565 000 |
| Sum | -1 505 000 |

Skoleresultater

27. august ble eksamenskarakterer og grunnskolepoeng offentliggjort. Teksten under gjelder offentlig eierform.

Det er gledelig å kunne melde at skoleresultatene blir stadig bedre. Årets eksamensresultater var svært gode, og skolene fortsetter utviklingen som vi har sett de siste årene.

Gjennom flere år nå har Arendal kommune vært en realfagskommune som vises på eksamenskarakterene i matematikk.

Vi har hele tiden ligget etter det nasjonale snittet, men ved vårens eksamen scoret kommunen nå like godt som resten av landet også i matematikk; 3,6.

**Arendal kommune, Offentlig,
Trinn 10**

| Indikator og nøkkeltall | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|--------------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Matematikk skriftlig eksamen | 2,8 | 3,1 | 3,3 | 3,5 | 3,6 |

I norsk hovedmål skriftlig har vi over tid scoret godt, og for andre året på rad skårer vi bedre enn landsgjennomsnittet på Norsk skriftlig. Arendal kommune skårer nå 3,5 i norsk hovedmål skriftlig, mens landsgjennomsnittet er 3,4. Arendal kommune har de fem siste årene enten skåret på landsgjennomsnittet eller bedre.

Vi har slitt litt med Norsk sidemål skriftlig eksamen tidligere, men også her er resultatene bedre enn landsgjennomsnittet for Arendal kommune ved årets eksamen. Vi hadde likt resultat med landet ved eksamen 2018.

Engelsk skriftlig eksamen har vi hatt varierende resultater på de siste årene hvor vi enten har ligget over landsgjennomsnittet eller under, men vi har ikke skåret 0,2 bedre enn landsgjennomsnittet i engelsk tidligere slik som i år.

Skoleporten - Eksamenskarakterer

Arendal kommune, Offentlig, Trinn 10

| Indikator og nøkkeltall | 2018-2019 |
|--|------------------|
| Engelsk skriftlig eksamen - Arendal kommune | 3,9 |
| Engelsk skriftlig eksamen - Aust-Agder fylke | 3,6 |
| Engelsk skriftlig eksamen - Nasjonalt | 3,7 |

Også på grunnskolepoengene er det fremgang, og Arendal skårer nå 41,7 grunnskolepoeng, noe som er 0,2 bak landsgjennomsnittet. Jentene i Arendal har høyere grunnskolepoeng enn jentene i resten av landet og scorer hele 45,0 grunnskolepoeng. Beklageligvis er det da guttene som trekker ned, og guttene i Arendal scorer nå 1,4 grunnskolepoeng under resten av landet.

Skoleporten - Grunnskolepoeng

Arendal kommune, Offentlig, Trinn 10

| Indikator og nøkkeltall | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|--------------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Arendal kommune | 41,1 | 41,1 | 40,9 | 41,7 |
| Aust-Agder fylke | 40,6 | 41,2 | 41,1 | 41,5 |
| Nasjonalt | 41,1 | 41,4 | 41,7 | 41,9 |

BTI

Det har også i 2. tertial vært stort fokus på BTI. En gikk 1.9.19 over fra prosjektfase til drift.

Det meste er nå på plass av møtearenaer, veiledere, mandat osv. Men det avgjørende blir nå implementeringen i alle enheter og avdelinger. Avgjørende er holdninger. Det barn og unge føler, selv om de voksne mener dette er bagateller, er viktig for barnet eller ungdommen her og nå. Voksne som anerkjenner barns følelser er viktige for barns psykiske helse.

Det vi gjør, må erfares som nyttig og riktig for å sikre tidlig hjelp for barn og unge.

11.2 Helse og levekår

Utviklingen i Helse og levekår kommenteres kort, og det vises til enhetenes tertialrapporter for utdypende informasjon.

Fire av åtte enheter melder at de styrer mot balanse eller med et mindre forbruk. Koordinerende enhet, enhet Funksjonshemmede og Østre-Agder krisesenter melder et mindre forbruk på til sammen 3,3 mill. kroner. Enhetene Hjemmebaserte tjenester, Institusjon, Psykisk helse og rus og Legevakt melder om et merforbruk på hhv. 7 mill. kroner, 5 mill. kroner, 0,7 mill. kroner, og 0,350 mill. kroner. Dette utgjør tilsammen 13 050 mill. kroner. Det jobbes kontinuerlig med tiltak for å få

ned merforbruket.

Noen enheter har bedt om kompensasjon for ressurskrevende tjenester, som rådmannen vil forslå blir kompensert. Dette vil ikke endre ovenstående resultat.

Merforbruket i enhet Hjemmebaserte tjenester og Institusjon skyldes hovedsakelig vikarer og overtid. Årsaken til dette er brukere med komplekse behov for tjenester som gir behov for bemanning ut over budsjett. For Legevakta skyldes merforbruket Nødnett, og kostnadene til dette er eksternt styrt.

På grunn av vekst i tjenester i sentrumsområdene har Solhaug og Sentrum hjemmesykepleie blitt svært store avdelinger og stort lederspenn. Med bakgrunn i dette er det igangsatt et arbeid for å opprette en ny avdeling i hjemmesykepleien med oppstart 9. desember. Fram til ny avdeling er på plass har det vært nødvendig å styrke lederstøtten i disse avdelingene. I den forbindelse vil LAR teamet avvikles som eget ansvar og integreres som en del av hjemmesykepleien i Sentrum. Det skal videre vurderes om utdeling av LAR medisin for pasienter som bor i andre soner skal tilbakeføres til disse avdelingene. Frigjorte ressurser som følge av endringene brukes til å delfinansiere fagkoordinator og avdelingsleder i ny avdeling.

2019 har vært krevende så langt med store prosesser knyttet til arbeidet med handlingsplan 2020-2023 og oppfølging økonomi samt utforming Måltavle for Helse og levekår.

Det har vært vakante stillinger i stab Helse og levekår som har vært utfordrende når det gjelder kapasitet oppfølging enheter og politiske saker. Stillingene er nå besatt. Stilling som prosjektleder/senterleder, for nytt helsehus, vil bli lyst ut i løpet av kort tid.

11.3 Kultur, infrastruktur og utvikling

Under er det kort redegjort for situasjonen i de 7 enheter som rapporterer til Kommunalsjef for kultur, infrastruktur og utvikling:

- Kommunalteknikk og geodata
- Kultur
- Østre Agder Brannvesen
- Innovasjon og kompetanse
- Vitensenteret Sørlandet
- Arendal Voksenopplæring
- Østre Agder Sekretariatet

Alle enhetene melder at de styrer mot balanse i 2019.

Kommunalteknikk og geodata

Enheten har en todelt økonomi, en selvkost del som er gebyrfinansiert og en rammefinansiert del med overføringer fra kommunes driftsbudsjett.

Innenfor enhetens selvkostområde har de til nå i år et mindreforbruk. Hovedvekten av dette mindreforbruket knytter seg til vannavdelingen, samt høyere gebyrinntekter enn budsjettert totalt sett.

Innenfor enhetens rammefinansierte del har de til nå i år et merforbruk på ca. 1,0 mill. kroner. Dette knytter seg hovedsakelig til Vei og parkeringsavdelingen. Enheten regner likevel med å gå i balanse ved bruk av en siste rest av to disposisjonsfond. De melder imidlertid at dette kan medføre at normalt vedlikehold som reparasjon av asfalt og veglyks ikke vil kunne utføres i årets siste måneder.

Kultur

Kulturenhetens sluttregnskap vurderes å gå i balanse, muligens vil de ha noe ubrukte midler ved årets utgang, men betydelig lavere enn det som fremgår ved 2. tertial. Besparelsen skyldes i hovedsak ubesatte stillinger og sykepenges. Enheten har ikke lyst ut ledige hjemler pga. av store kuttkrav for 2020, krav som ikke kan løses uten å ta stillingshjemler. Ellers er det noe avvik i forhold til periodisering som fører til at det ser ut til at det er mer midler igjen enn det som er

realiteten.

Arendal kommune er pilotkommune for ordningen Fritidskort, og vil gjennom dette få tildelt 7 184 000 kroner for å dekke barns deltakeravgifter til faste, organiserte fritidsaktiviteter andre halvår 2019. Dette utgjør 1 000 kroner pr. barn, og betyr at hvert enkelt barn skal kunne benytte inntil 1 000 kroner til deltakelse i en valgt aktivitet (eller flere). I tillegg tildeles kommunen 400 000 kroner til utviklingsmidler/administrasjon av prosjektet. Administrasjonskostnader utover dette må kommunen dekke selv. Enheten igangsetter ordningen fra 1. oktober i år.

Det jobbes med revidering av samarbeidsavtale mellom Grane orientering og Ak vedrørende drift og vedlikehold av løypenettet ved og rundet granestua inkl. en trase til Bøylefoss. En av forutsetningene for dette arbeidet er utskifting/fornyelse av løypemaskin til Grane orientering. For å sikre at fornyelsen ikke påfører Grane orientering for stor lånebelastning avsettes 500 000 kroner i tertial som kommunalt bidrag til fornyelsen.

Østre Agder Brannvesen

Enheten styrer mot et balansert regnskap i tråd med budsjetter. Enhetens budsjetter er revidert spesielt med hensyn til periodisering og viser nå et riktigere bilde av vår aktivitet gjennom året.

Innovasjon og kompetanse

Enheten går i balanse i forhold til periodisert budsjett pr. 2. tertial. Det er planlagt med noe bruk av disposisjonsfond for å oppnå balanse på årsbasis.

Vitensenteret Sørlandet

Vitensenteret har god kostnadskontroll, og må alltid skape rom for at de kan ha dårlig inntjening i sommermånedene. De nådde sommerens nøkterne budsjett, og kan derfor opprettholde de prosjekter og innsatsområder de har fokus på i denne perioden. Vitensenteret har besatt flere stillinger, og ferdigstilt byggeprosjekt. De har fått en del nye oppdrag, og er fullbooket ut året. Vitensenteret vil nå årets budsjett.

Arendal Voksenopplæring

Driften og de økonomiske rammene er uforutsigbare da de styres av følgende forhold:

- antall deltagere i norskopplæring og omfanget av tilskuddet og refusjoner for disse
- antall betalende deltagere og inntekter fra denne virksomheten
- antall deltagere i grunnskoleopplæring
- antall deltagere som får norskopplæring utover 3 år som AVO ikke får refusjon for
- omfanget av tilskudd til elever med nedsatt funksjonsevne eller atferdsvansker

Konsekvensen av flyktnings situasjonen 2015-2017 fører til at flere deltagere har behov for grunnskoleopplæring og kvalifisering utover tre år for å komme videre i utdanning eller arbeid. Utfordringen er at det kommer færre inn i finansieringsordningen samtidig som mange har behov for opplæring ut over 3 år. Enheten har budsjettert inn 3,9 mill. kroner fra disposisjonsfond samt konsekvensjustert etter tertial 1.

Forutsatt nåværende prognose om forventede inntekter, samt innsparinger, ligger enheten an til å gå i balanse. Innsparinger som er iverksatt: Kutt i sensortillegg på norskavdelingen, reduksjon i husleie, reduksjon i bruk av vikarer og ekstrahjelp.

Østre Agder Sekretariatet

Enheten ligger noe høyt på forbruk innenfor KØH (kommunal øyeblikkelig hjelp), men det skal utjevne seg i siste tertial. Andre halvår er ikke innbetalt fra de andre deltakerne i samarbeidet. Det finnes et bufferfond som vil bli benyttet hvis regnskapet ender opp med et underskudd.

12 Rådmannen m/stab (1101)

12.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter | 85 002 | 79 751 | 5 251 | 6 |
| Andre driftsutgifter | 29 326 | 29 295 | 31 | 0 |
| Sum utgifter | 114 328 | 109 046 | 5 283 | 5 |
| Brukerbetalinger og salgsinntekter | -21 142 | -18 801 | -2 341 | -11 |
| Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge | -231 | -1 867 | 1 636 | 708 |
| Andre inntekter | -15 664 | -20 803 | 5 139 | 33 |
| Sum inntekter | -37 038 | -41 471 | 4 434 | 12 |
| SUM NETTO | 77 291 | 67 574 | 9 717 | 13 |

Enheten omfatter rådmann, lederlag og rådmannens staber. Herunder ligger også byggesak, reguleringsplaner, næringsutvikling, miljø, landbruk, MHFA, politisk sekretariat, støttetjenester helse og levekår, lærlinger, tillitsvalgte, innfordring og fakturering. Økonomisk status pr. 2. tertial 2019 omtales under de enkelte fagområdene.

Enheten ble vedtatt endret fom. 1. januar ved at større tilskudd, overføringer og fellesposter ble overført til ny enhet Felles overføringer og drift (1103).

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| 1101A Rådmannen m/lederlag | 7 661 | 7 500 | 161 | 2 |
| 1101B HR, IKT og kvalitet | 22 742 | 20 254 | 2 488 | 11 |
| 1101C Økonomi | 2 480 | 2 348 | 132 | 5 |
| 1101D Kultur, infrastruktur og utvikling | 20 646 | 20 519 | 128 | 1 |
| 1101E Helse og levekår | 17 743 | 13 030 | 4 714 | 27 |
| 1101F Barn, unge og familier | 6 017 | 3 892 | 2 125 | 35 |

Rådmann m/lederlag

Kommentere sum/helhet!

I Rådmannen m/ lederlag inngår driftsutgifter knyttet til lederlaget, rådmannen og stab juss. Tallene viser et lite mindreforbruk ved utgangen av august. Det forventes balanse ved årets slutt.

Rådmannens stab HR, IKT og kvalitet

1101B HR, IKT og kvalitet har et netto positivt avvik hittil i år med 2,485 mill. kroner. 0,4 mill. skyldes vakante stillinger ved årets start. 0,6 mill. er knyttet til lederutviklingsprogrammet, men her vil det komme utgifter i september og oktober fra ledersamlingen for enhets- og avdelingsledere på Gaustablikk som ble gjennomført i september. Nærværsprogrammet er i balanse.

Lærlingebudsjettet har et positivt avvik med 0,9 mill. hittil i år. Dette skyldes primært periodisering av inntekter (0,6 mill. kroner) og mindre utbetalinger av lønn i august (0,3 mill.) Ansvaret forventes å gå i balanse på slutten av året.

Rådmannens stab økonomi

Stab økonomi inneholder stabsfunksjoner, innkjøp, skatteinnkrever, innfordring og fakturering. Stab økonomi er pr. 2. tertial i balanse.

Rådmannens stab kultur, infrastruktur og utvikling

Tallene viser at Stab Samfunnsutvikling er i balanse pr. 2. tertial. Det forventes balanse ved årets slutt.

Rådmannens stab helse og levekår

Stab helse og levekår melder stipulert prognose på ca. 3 mill. kroner i mindre forbruk. Dette er under forutsetning av at utskrivningsklare pasienter og beredskapsarbeid ligger på samme nivå som nå ut året.

Rådmannens stab barn, unge og familier

Rådmannens stab barn, unge og familier ser ut til å gå med mindreforbruk i 2019 ut fra tallene pr. i dag. Men det ligger noen budsjettoverføringer til skolene inne i disse tallene som er med på å gjøre bildet bedre enn det er. Blant annet skal 600 000 kroner overføres til skolene i november som kompensasjon for gjennomført leirskole, og skolene får kompensert for utgifter til videreutdanning som betales ut i desember. Det blir likevel trolig et lite mindreforbruk da en gjennom store deler av året har vært færre ansatte enn budsjettet. Det ventes at staben får et mindreforbruk på 0,3 mill. kroner ved årsslutt.

12.2 Satsingsområder

Arbeidsgiverstrategi

I perioden har bystyret vedtatt å videreføre arbeidsgiverstrategien «Sammen om framtida!». Arbeidsgiverstrategien ligger til grunn for lederes planlegging og utførelse innenfor arbeidsgiverområdet.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Siste 10-faktor undersøkelse ble gjennomført på slutten av 2017 og har vært tema på personalmøter i rådmannens stab i 2018. Resultatene ble fulgt opp med tiltak og evaluering i 2019. Neste undersøkelse skjer i november 2019.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

I 2019 ble det etablert eget HMS-utvalg for rådmannens stab og noen tilstøtende tjenester i rådhuset. Utvalget har hatt konstituerende møte og laget en plan for videre arbeide. Det er gjennomført vernerunde med oppfølgende tiltak. Utvalget ledes av kommunalsjef for HR, IKT og kvalitet. Det er ingen spesielle områder innenfor HMS-utvalgets område som skiller seg ut som særlig utfordrende.

Tjenester

Vernerunde

| | |
|---|----|
| Er vernerunde gjennomført innen fristen 1. mai? | Ja |
|---|----|

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

| Styringsindikator | Resultat | | Kommunens | Enhetens |
|------------------------------------|-----------------|----------------|-----------|----------|
| | 2. tertial 2018 | 2.tertial 2019 | mål 2019 | mål 2019 |
| Fravær korttid (%) | 1,8 | 1,1 | | |
| Fravær langtid (%) | 2,8 | 3,2 | | |
| Fravær (%) | 4,6 | 4,3 | 7 | |
| Antall HMS avvik | 21 | 10 | 3 000 | |
| Antall Kvalitets avvik | 9 | 9 | 3 000 | |
| Årsverk antall | 101,2 | 110,1 | | |
| Andel ansatte heltid (%) | 94,3 | 86,3 | 55 | |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse (%) | 95,5 | 89,8 | 83 | |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial | Tiltak |
|--------------------------------|---|---|
| Fravær | Det gjøres oppmerksom på at fravær i rådmannens stab er påvirket av at lærlinger telles med her. Fraværet vurderes forøvrig som lavt. | |
| HMS avvik | Det rapporteres relativt få avvik i rådmannens stab. Dette har delvis med arbeidets art å gjøre, men kan uansett bli bedre. | Fortsette arbeidet med å etablere en læringskultur med aktiv bruk av avvikssystemet som en viktig komponent. I 2020 vil vi ta i bruk et nytt elektronisk avvikssystem og det vil være en god anledning for å revitalisere dette arbeidet. |
| Årsverk | Lærlinger, tillitsvalgte, politikere og leger i de minste stillingene (under 10 %) er tatt ut av denne statistikken selv om de er en del av rådmannens stab budsjettmessig. Endringen i antall årsverk skyldes nytilsetninger som mobbeombud, personvernombud, nytt interkommunalt samarbeid om juridiske tjenester og innkjøpsleder. Overføring av IKT-ansatte til IKT Agder trekker i motsatt retning. Resten er knyttet til naturlig variasjon på grunn av pågående ansettelsesprosesser. | |
| Andel ansatte heltid | Nedgangen i andel ansatte som jobber heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse er ikke knyttet til en reell endring, men har med at utvalget er relativt lite, og blir påvirket av små legestillinger (mellom 10 % og 50 %) og andre spesielle ansettelsesforhold som blant annet ledelse av etikkutvalget. | |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse | Se over. | |

13 Felles overføringer og drift (1103)

13.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter | 75 100 | 69 964 | 5 136 | 7 |
| Andre driftsutgifter | 603 890 | 611 526 | -7 636 | -1 |
| Sum utgifter | 678 990 | 681 490 | -2 500 | 0 |
| Brukerbetalinger og salgsinntekter | -4 111 | -3 143 | -968 | -24 |
| Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Andre inntekter | -10 568 | -13 553 | 2 985 | 28 |
| Sum inntekter | -14 679 | -16 696 | 2 017 | 14 |
| SUM NETTO | 664 311 | 664 794 | -483 | 0 |

Enheten Felles overføringer og drift ble opprettet fom 1. januar 2019, og inneholder i hovedsak store felles avsetninger, overføringer og tilskudd. I tillegg er Nordisk informasjonskontor lagt til denne enheten. Budsjettpostene er skilt ut fra enhet Rådmannen m/stab. Felles overføringer og drift er inndelt i samme fagområder som Rådmannen m/stab, og det er kommunalsjefene med sine staber som har ansvar for og følger sine respektive fagområder.

Status pr. 2. tertial er omtalt under det enkelte fagområde.

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| 1103A Felles overføringer og drift - rådmannen m/lederlag | 100 | 50 | 50 | 50 |
| 1103B Felles overføringer og drift - HR, IKT og kvalitet | 43 138 | 44 278 | -1 140 | -3 |
| 1103C Felles overføringer og drift - økonomi | 363 437 | 363 782 | -345 | 0 |
| 1103D Felles overføringer og drift - samfunnsutvikling | 3 103 | 2 741 | 361 | 12 |
| 1103E Felles overføringer og drift - helse og levekår | 23 467 | 26 144 | -2 677 | -11 |
| 1103F Felles overføringer og drift - barn, unge og familier | 224 934 | 227 804 | -2 869 | -1 |
| 1103G Lønnsrelaterte avsetninger | 5 637 | -19 | 5 656 | 100 |
| 1103H Nordisk informasjonskontor | 494 | 13 | 481 | 97 |

Rådmann m/lederlag

Dette tjenesteområdet omfatter kun enkelte ufordelte budsjettposter og det forutsettes balanse ved årets slutt.

Rådmannens stab HR, IKT og kvalitet

Ansvar 1103B gjelder overføringer av OU-midler til KS, Agder arbeidsmiljø IKS og IKT Agder IKS. Netto avvik hittil i år er negativt med 1,1 mill. kroner. 0,3 mill. kroner er knyttet til IKT. Det prognostiseres balanse innenfor IKT, men ansvaret vil bli fulgt nøye resten av året med hensyn på å iverksette tiltak hvis avviket forverres. 0,3 mill. kroner er knyttet til Agder arbeidsmiljø IKS og skyldes økning i antall ansatte og antall lærlinger. 0,5 mill. kroner gjelder OU-midler til KS. Totalt for ansvaret prognostiseres det balanse ved utgangen av året.

Rådmannens stab økonomi

Ansvarsområdet økonomi omfatter bl.a. forsikring, overføringer til kirkelig fellesråd, tilskudd til trossamfunn, overføringer til Arendal eiendom KF i form av husleier og sentrale pensjonsposter.

Overføring til Arendal eiendom KF er i tråd med budsjettet. Det er meldt om økte kostnader til strøm pga. økte strømpriser. I tertialrapporten foreslås det derfor å øke overføringene til Arendal eiendom KF med 3,1 mill. kroner for å møte dette.

De sentrale pensjonspostene ble justert i 1. tertial. Det foreligger ikke ny informasjon fra pensjonskassene som medfører endringer i budsjettet i 2. tertial. Rådmannen avventer endelige tall som først foreligger ved årets slutt. Eventuelle avvik vil justeres mot disposisjonsfond pensjon.

Øvrige poster er i tråd med budsjett.

Rådmannens stab kultur, infrastruktur og utvikling

Ansvarsområdet forventes å gå i balanse ved årets slutt.

Rådmannens stab helse og levekår

Rådmannens stab helse og levekår styrer mot balanse.

Rådmannens stab barn, unge og familier

Under dette ligger de store fellesoverføringene.

For skole er de tre store: skoleskyss, gjesteelever i andre kommuner og spesialundervisning i friskolene.

Skoleskyss vil i 2019 gå i balanse, mens det vil være et merforbruk i forbindelse med gjesteelever på omlag 1,5 mill. kroner og et merforbruk ved overføring til friskolene på 2,5 mill. kroner.

Dette gir et samlet merforbruk på 4 mill. kroner.

Når det gjelder overføring til private barnehager, er den største posten ordinært driftstilskudd til private barnehager. Øvrige poster er refusjon søskenmoderasjon og redusert foreldrebetaling pga. lav inntekt til private barnehager og refusjoner til/fra andre kommuner for gjestebarn.

Pr. 2. tertial er det et merforbruk på barnehagedelen på ca. 3 mill. kroner. Reelt merforbruk er imidlertid ca. 5,6 mill. kroner. Differansen skyldes at vi ikke har mottatt faktura fra andre kommuner på gjestebarn 1. halvår.

Det ligger an til et merforbruk på redusert foreldrebetaling på ca. 2 mill. kroner. Årsaken er bl.a. at 2-åringer også har rett til gratis kjernetid fra 1. august 2019 og fordi flere enn antatt kommer under inntektsgrensen for redusert foreldrebetaling. Det ligger an til en merinntekt på refusjon fra andre kommuner på ca. 2 mill. kroner som følge av flere gjestebarn i andre kommuner enn budsjettet, mens refusjon til andre kommuner ser ut til å gå tilnærmet i balanse. Ordinært tilskudd til private barnehager ligger an til et merforbruk på ca. 6,5 mill. kroner. Årsaken er at det er flere barn i private barnehager enn budsjettet.

Dette gir et samlet merforbruk på barnehage på ca. 6,5 mill. kroner i for barnehage og ca. 10,5 mill. kroner totalt for staben.

Lønnsrelaterte avsetninger

Lønnsoppgjør for 2019 er foreløpig ikke ferdig beregnet. Foreløpige anslag viser at lønnsavsetningen er tilstrekkelig til å dekke kostnadene ved årets oppgjør. Rådmannen foreslår derfor ingen endringer i avsetningen i 2. tertial.

14 Kommunalteknikk og geodata (1201)

14.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter | 48 956 | 47 701 | 1 255 | 3 |
| Andre driftsutgifter | 120 843 | 110 551 | 10 292 | 9 |
| Sum utgifter | 169 799 | 158 252 | 11 547 | 7 |
| Brukerbetalinger og salgsinntekter | -179 951 | -182 776 | 2 824 | 2 |
| Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger | -299 | -1 173 | 874 | 292 |
| Andre inntekter | -11 252 | -5 502 | -5 751 | -51 |
| Sum inntekter | -191 503 | -189 450 | -2 053 | -1 |
| SUM NETTO | -21 704 | -31 198 | 9 495 | 44 |

Oppsummering økonomi

Enheten har en todelt økonomi, en rammefinansiert del med overføringer fra kommunes driftsbudsjett og en selvkost del som er gebyrfinansiert.

Innenfor enhetens selvkostområde har vi til nå i år et mindreforbruk. Hovedvekten av dette mindreforbruket knytter seg til vannavdelingen, samt høyere gebyrinntekter enn budsjettert totalt sett.

Innenfor enhetens rammefinansierte del har vi til nå i år et merforbruk på ca. 1,0 mill. kroner. Dette knytter seg hovedsakelig til Vei og parkeringsavdelingen.

Det er avdekket en systemfeil, som enda ikke er rettet av leverandør, i programmet ProsjektTid. Dette har resultert i et negativt avvik mellom inntekter og utgifter for avdelingen Maskiner og anlegg. Disse skjulte kostnadene blir videre belastet avdelingen Vei og parkering.

Det er avdekket en systemfeil, som enda ikke er rettet av leverandør, der importen fra ProsjektTid til Xledger har feilet. Dette vil si at vi mangler regnskapstall for to måneder der det har vært høy aktivitet. Dette gjør det svært krevende og styre økonomien til avdelingen Vei og parkering.

For at avdelingen Vei og parkering skal kunne utføre nødvendig vedlikehold knyttet til veilys og trafikksikkerhetsoppgaver trengs det ekstra tilførte driftsmidler.

Utgifter

Avdelingen Vei og parkering har spesielt utfordring med utgiftene knyttet til at strømprisen, (markedsprisen), har økt kraftig i løpet av perioden 2017-2019. Det er ikke budsjettmidler på veilys-ansvaret til å utføre nødvendig vedlikehold. Det ligger an til å bli budsjettoverskridelse på ca. 1,0 mill. kroner for hele året.

For ansvaret Tilskudd til drift av ferjeleier ble det ikke fakturert noe i 2018. I 2019 er det blitt dobbeltfakturert, noe som gir en budsjettoverskridelse på 200 000 kroner.

Inntekter

Inntekter fra kommunale eiendomsgebyrer er høyere enn budsjettert.

14.2 Satsingsområder

Arbeidsgiverstrategi

Emner fra «sammen om fremtiden» blir jevnlig tatt opp i avdelingsmøter og har vært tema i forbindelse med medarbeidersamtalene.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Det jobbes aktivt med kompetanseheving og rolleavklaring.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

SHA-planlegging og sikker jobbanalyse inngår som et fast element i forkant av alle anlegg eller operasjoner etter nærmere vurdering.

HMS er tema på ledermøter, avdelingsmøter og samtlige byggemøter.

Tjenester

Vann

- Gjennomført en aktiv periode med lekkasjesøking på ledningsnettet, som fører til at døgnforbruket går nedover.
- Det arbeides med plan for oppgradering av styresystemet på Rore VBA.

Avløp

- Vi står foran kostbare investeringer på Narestø renseanlegg.
- Resultater fra overvåking av vannkvaliteten i Biebekken viser at bekkevannet fortsatt er påvirkning av sigevann fra kommunens nedlagte søppelfylling på Høgedal. Det er forventet at det må gjennomføres ytterligere tiltak.
- Det arbeides med gjennomføring av tilsyn med separate avløpsanlegg. Kommunen har fått medhold fra Fylkesmannen i prinsipiell klagesak.
- Det arbeides med revidering av forskrift om slamtømming.

Prosjektering og utbygging

- Det arbeides med forbedring av planverk og rapportering, samt blant annet rolleklarhet som prosjekteierskap og mandat.
- Det er generelt for liten kapasitet i avdelingen, når avdelingen både skal gjennomføre vedtatte VA prosjekter, ivareta utbyggingsinteresser (bolig og hyttefelt) og involveres i prosjekter som ligger utenfor kjerneområdet.

Vei og parkering

- Forvaltningsprogram for vei er under utvikling, i samarbeid med leverandør.
- Det arbeides med implementering av nytt teknisk utstyr til Torvet p-hus, P-hus Vest og Pollen p-hus. Samme type system blir også installert i Tyholmen p-hus.

Maskiner og anlegg

- Pågående forprosjekt for vurdering av forvaltningsprogram for verksted.

Geodata

- Pågående forprosjekt for vurdering av marin grunnkartlegging i kystsonen, i samarbeid med Kartverket.
- Analysearbeid pågår for demografidata, samt flom og overvann.
- Det arbeides med hoved-retaksering for eiendomsskatt.

Vernerunde

| | |
|---|----|
| Er vernerunde gjennomført innen fristen 1. mai? | JA |
|---|----|

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

| Styringsindikator | Resultat | | Kommunens mål 2019 | Enhetens mål 2019 |
|------------------------------------|-----------------|----------------|-----------------------|----------------------|
| | 2. tertial 2018 | 2.tertial 2019 | | |
| Fravær korttid (%) | 2,4 | 1,2 | | |
| Fravær langtid (%) | 5,5 | 3,7 | | |
| Fravær (%) | 7,9 | 4,9 | 7 | 5 |
| Antall HMS avvik | 19 | 11 | 3 000 | |
| Antall Kvalitets avvik | 9 | 4 | 3 000 | |
| Årsverk antall | 103,5 | 98,9 | | |
| Andel ansatte heltid (%) | 95,3 | 97 | 55 | |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse (%) | 97,6 | 99 | 83 | |

14.3 Investeringer

Prosjektering og utbygging

- Til nå i år er det investert ca. 65 mill. kroner i prosjekter knyttet til VA ledningsnett. Det forventes totalt å komme opp i underkant av 100 mill. kroner for hele 2019.
- Hovedvannledning Rykene - Lerestveit er fortsatt ikke startet opp. Det jobbes for at prosjektet legges ut på anbud høsten 2019.
- Krisevannkilde Longum er under prosjektering.

15 Kultur (1202)

15.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter | 31 606 | 30 130 | 1 476 | 5 |
| Andre driftsutgifter | 33 312 | 33 273 | 40 | 0 |
| Sum utgifter | 64 918 | 63 402 | 1 516 | 2 |
| Brukerbetalinger og salgsinntekter | -3 059 | -2 357 | -702 | -23 |
| Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger | -355 | -1 060 | 705 | 199 |
| Andre inntekter | -14 278 | -14 999 | 722 | 5 |
| Sum inntekter | -17 692 | -18 416 | 724 | 4 |
| SUM NETTO | 47 226 | 44 986 | 2 240 | 5 |

Oppsummering økonomi

Kulturenhetens sluttregnskap vurderes å gå i balanse, muligens vil vi ha noe ubrukte midler ved årets utgang, men betydelig lavere enn det som fremgår ved 2. tertial. Besparelsen skyldes i hovedsak ubesatte stillinger og sykepenger. Enheten har ikke lyst ut ledige hjemler pga. av store kuttkrav for 2020, krav som ikke kan løses uten å ta stillingshjemler. Ellers er det noe avvik i forhold til periodisering som fører til at det ser ut til at det er mer midler igjen enn det som er realiteten.

Arendal kommune er pilotkommune for ordningen Fritidskort, og vil gjennom dette få tildelt 7 184 000 kroner for å dekke barns deltakeravgifter til faste, organiserte fritidsaktiviteter andre halvår 2019. Dette utgjør 1 000 kroner pr. barn, og betyr at hvert enkelt barn skal kunne benytte inntil 1 000 kroner til deltakelse i en valgt aktivitet (eller flere). I tillegg tildeles kommunen 400 000 kroner til utviklingsmidler/administrasjon av prosjektet. Administrasjonskostnader utover dette må kommunen dekke selv. Enheten igangsetter ordningen fra 1. oktober i år.

Det jobbes med revidering av samarbeidsavtale mellom Grane orientering og Ak vedrørende drift og vedlikehold av løypenettet ved og rundet granestua inkl. en trase til Bøylefoss. En av forutsetningene for dette arbeidet er utskifting/fornyelse av løypemaskin til Grane orientering. For å sikre at fornyelsen ikke påfører Grane orientering for stor lånebelastning, avsettes 500 000 kroner i tertial som kommunalt bidrag til fornyelsen.

Utgifter

Parkavdelingen melder inn en mulig underdekning av strømudgifter på 500 000 kroner for 2019. Dette skyldes strømpris og manglende bevilgning til Norac stadion med undervarme og flomlys. Resultatet i 2018 viste en underdekning på strøm på 414 000 kroner (tall i regnskap). Det er avsatt 45 000 kroner til strøm i 2019. Regnskapet viste pr. 30. april 2019 ett overforbruk på 228 000 kroner. Enheten har ikke fått økning i budsjett til å dekke disse utgiftene.

Kulturhusmillionen går mot et overforbruk. Kulturhusmillionen har gjennom alle år bidratt til et mangfold av lokale store og små arrangement og produksjoner i kulturhuset. Enheten har et godt samarbeid med kulturhuset. Det er nå også flere store viktige arrangement som bruker kulturhuset og får støtte herfra. De siste årene har arrangementsmengden økt og en ser derfor et merforbruk ift. budsjett. Forventning om stram økonomi fremover betyr at enheten må begrense bruken av ordningen noe, da det ikke vil være rom for overforbruk fra 2020.

Inntekter

Biblioteket: Status pr. ultimo august viser en mindreinntekt i forhold til budsjett, og det er bekymringsfullt da eksterne prosjektmidler er inntektsført og det meste av dette skal overføres til 2020. Inntektene er presset utover det som vurderes som realistisk, både på sykelønnsrefusjon og andre inntekter.

15.2 Satsingsområder

Arbeidsgiverstrategi

Enheten arbeider kontinuerlig med arbeidsgiverstrategien, både ute i de fem avdelingene og på ledernivå. Fokus i denne perioden er den pågående prosessen med nye kulturlokaler i sentrum, spesielt ift. organisering og samlokalisering. Det ble gjennomført samling i januar og det blir ny samling i november for å sikre at ansatte får medvirke og påvirke utvikling og beslutninger. Ansatte fra avd. Kulturnettverket (Munkehaugen, Etter Skoletid (EST) og Tilrettelagt fritid) deltar også i prosessen, ettersom flere vil ha de nye lokalene enten som arbeidsted eller de vil bidra med tilbud på huset.

Enheten har i løpet av 2019/2020 endret noe på organisasjonsstruktur, og har nå fem avdelinger: Kulturnettverket, Kulturskolen, Biblioteket, Parkavdeling og Ung kultur (tidl. Kilden). Lederteam viderefører igangsatt arbeid med felles mål og strategi, både for ledelse og faglig utvikling. Vi jobber spesielt med god kommunikasjon og informasjonsflyt i en tid med en del endringer, noe vi mener er viktig for at arbeidsgiverstrategien skal ha virkning også for den enkelte medarbeider i kommuneorganisasjonen.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelse følges opp, og samspillsregler er utarbeidet på flere avdelinger. Dette arbeidet er pågående.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Enheten vil endre HMS-utvalg i løpet av høsten som følge av endring i avdelingsstruktur.

Kulturenheten har generelt lavt fravær, lite HMS-avvik og få kvalitets-avvik.

Fellesopplevelse vil bli prioritert i avdelingene. Fellesopplevelser er viktig som grunnlag for et godt arbeidsmiljø og fundament for felles forståelse.

Vernerundene i enheten er gjennomført, bortsett fra i kulturnettverket ettersom de gjennomføres hvert år i oktober, sist oktober 2018.

Tjenester

Vi ser behov for en tydelig prioritering av innsats for å øke deltakelse i kultur- og fritidsaktiviteter for alle barn og unge uavhengig av bakgrunn og funksjonsnivå. Fritidskortet er et viktig verktøy for å øke deltakelse, men fortsatt må det gjøres flere konkrete tiltak for at denne ordningen skal fungere optimalt. Kulturenheten er i fortsatt prosess knyttet til organisering og hvilke oppgaver som skal prioriteres innenfor de økonomiske rammer som nå er realistiske.

Kulturnettverket har ikke tilsatt erstatning i vakant stilling pga. usikkerhet knyttet til fremtidig økonomi. Krav til økonomisk kutt fra 2020 er så stort, at vi ikke kan løse det uten å vurdere å ikke besette i ledige stillinger. Dette er utfordrende og får konsekvenser. Pr. i dag, betyr det at innen området Friluftsliv, så får nettverket kun utført det vi er lovpålagt å gjøre i henhold til Lov om Friluftsliv.

Kulturskolen følger opp satsningsområdene, og har fokus på utvidet tilbud og samspill i henhold til rammer og kompetanse. Kulturskolen har fra og med august 2019 igangsatt tilbudet KORALL, musikkgruppe for barn og unge med spesielle behov.

Biblioteket opplever positiv utvikling i samarbeid med skolene om lesing, leselest og leseglede. Mange gode arrangementer i forbindelse med bokåret 2019, og et spennende samarbeid mellom de fem «kystbibliotekene». Fattigdomsprosjektet har nå funnet i tydelig form der det tilbys gratis aktiviteter til barn (9-14 år) i skoleferiene. Det arbeides aktivt med kompetanseheving i form av fagdager som ligger i årshjul. Boken kommer tjenesten er avviklet.

Vernerunde

| | |
|---|----|
| Er vernerunde gjennomført innen fristen 1. mai? | JA |
|---|----|

Alle avdelinger bortsett fra Kulturnettverket og parkavdelingen (tidligere én avd.) har gjennomført vernerunder. Kulturnettverket har vernerunde på høsten. Enheten vil etablere nye HMS-utvalg og -rutiner denne høsten på grunn av ny avdelingsstruktur.

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

| Styringsindikator | Resultat | | Kommunens mål 2019 | Enhetens mål 2019 |
|------------------------------------|-----------------|----------------|-----------------------|----------------------|
| | 2. tertial 2018 | 2.tertial 2019 | | |
| Fravær korttid (%) | | 1,7 | | |
| Fravær langtid (%) | | 5,3 | | |
| Fravær (%) | | 7 | 7 | 5 |
| Antall HMS avvik | | | 3 000 | |
| Antall Kvalitets avvik | | | 3 000 | |
| Årsverk antall | | 58 | | |
| Andel ansatte heltid (%) | | 50 | 55 | 55 |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse (%) | | 71 | 83 | 75 |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial | Tiltak |
|--------------------------------|---|---|
| Fravær | Langtidsfravær litt høyere, årsakene er kjente, alvorlig sykdom er årsak - ikke arbeidsrelatert | Fraværet er lavt, ingen tiltak settes inn |
| HMS avvik | Får ikke laget rapport | |
| Kvalitets avvik | Får ikke laget rapport | |
| Årsverk | | Budsjettkutt betyr ingen økning |
| Andel ansatte heltid | | Budsjettkutt betyr ingen økning |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse | | Budsjettkutt betyr ingen økning |

16 Brann (1203)

16.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter | 41 631 | 44 578 | -2 947 | -7 |
| Andre driftsutgifter | 21 609 | 20 640 | 969 | 4 |
| Sum utgifter | 63 240 | 65 218 | -1 978 | -3 |
| Brukerbetalinger og salgsinntekter | -11 968 | -12 791 | 823 | 7 |
| Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger | -13 | -947 | 933 | 7 177 |
| Andre inntekter | -25 390 | -25 676 | 286 | 1 |
| Sum inntekter | -37 371 | -39 414 | 2 042 | 5 |
| SUM NETTO | 25 869 | 25 804 | 64 | 0 |

Oppsummering økonomi

Enhet 12 Brann styrer mot et balansert regnskap i tråd med budsjetter. Enhetens budsjetter er revidert spesielt med hensyn til periodisering og viser nå et riktigere bilde av vår aktivitet gjennom året.

Utgifter

Noen avvik på lønn. Nevner en prosjektstilling innen det beredskapsforebyggende arbeidet som i regnskapet ser ut som en negativ post. Lønns- og prosjektkostnader knyttet til denne vil faktureres Gjensidigestiftelsen mot slutten av 2019. Krevs en full gjennomgang og harmonisering av personalplaner i Arena. Spesielt nevnes også deltidsansattes nye faste stillingsprosent og fastlønn.

Inntekter

Ingen større avvik pr. 2. tertial 2019. Noe høyere alarminntekter som vil justeres i budsjett 2020.

16.2 Satsingsområder

Arbeidsgiverstrategi

Arbeidsgiverstrategien, "Sammen om framtida – Arendal 2023", skal brukes til langsiktig utvikling og holdningsskapende arbeid for å øke den enkeltes bevissthet rundt egen arbeidshverdag og egne verdier. De overordnede målsetninger er gode og relevante, og spesielt medarbeiders ansvar er et sentralt og viktig område i prosessen videre. Fokuserer på endring gjennom medarbeideres deltagelse og forslag til løsninger.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Førrige medarbeiderundersøkelse resulterte i Østre Agder brannvesens verdidokument. Siste medarbeiderundersøkelses resultater resulterte i en revidering av ØABVs verdidokument i desember 2018.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Østre Agder Brannvesen jobber systematisk og bra med internt HMS arbeid. Det gjennomføres møter i HMS utvalget hvor avviksmeldinger behandles og saker/elementer i daglig drift håndteres på en mest mulig proaktiv måte. Enheten har også implementert Arendal kommunes nye kvalitetsportal for HMS håndbøker, regelverk og elektronisk avvikshåndtering - nå også tilgjengelig for alle 124 deltidsansatte i de andre samarbeidskommunene. Et av de viktigste målene i enheten er å favne bredt, slik at alle ansatte på deltid og heltid i 7 kommuner kjenner til og bruker HMS

rutiner og saksgang.

HMS under oppdragsløsning er en selvskreven viktig faktor for brannvesenet, og det å jobbe effektivt og sikkert er kontinuerlig både i fokus og under utvikling for å være i forkant av morgendagens krav. Det er også siste årene jobbet mye med oppgradering av infrastruktur på våre 8 brannstasjoner for å imøtekomme dagens krav til HMS og skitne/rene soner spesielt. Etter planen skulle alle stasjonene ferdigstilles innen utgangen av 2019, men ny brannstasjon bygges på Vegårshei i 2020 og Gjerstad brannstasjon utvides med ny bygningsmasse i 2020.

Tjenester

Østre Agder brannvesen har i 2018 hatt klare målsetninger om følgende:

- Sikre at brannvesenet har kapasitet, kompetanse og materiell for å forebygge og begrense konsekvenser av uønskede hendelser.
- Videreutvikling av redningsdykkertjeneste som utvidet del av beredskap mot brann og ulykker.
- Holde ved like og styrke samarbeidet med andre offentlige aktører i beredskapsarbeidet.
- Være bidragsyter til prosesser for å ivareta beredskapsmessige behov regionalt og nasjonalt med DSB, Sivilforsvaret, Politiet, Fylkesmann, Norges brannskole og andre brannvesen for å nevne noen.
- Videreføre samarbeidet innenfor rammen av interkommunalt utvalg mot akutt forurensning. IUA lederforum, Oslofjordsamarbeidet og Kystverkets årlige fagsamlinger nevnes som sentrale aktører i tillegg til normal øving innenfor segmentet.
- Gjennomføre konkrete tiltak for å redusere brannfaren i kommunenes gamle trehusbebyggelse.
- Fortsette implementeringen av feiing/tilsyn på hytter og fritidsboliger som integrert del av feieravdelingens portefølje.
- Sentral målsetning Agder 110 nødmeldesentral er å implementere nye, endrede prosedyrer. Videre skal kompetansen heves gjennom flere fagdager, og vaktlagene skal samordnes i tråd med ny organisering og bemanning. Det er samtidig pågående mye planaktivitet mht. fremtidig samlokalisering med Politiets operasjonssentral/Kristiansand fom 2023.

Vernerunde

| Er vernerunde gjennomført innen fristen 1. mai? | Nei |
|---|-----|
|---|-----|

I praksis er vernerunder gjennomført, da det de siste årene er gjort betydelige endringer i våre kommuners infrastruktur på brannstasjonene med bakgrunn i krav fra Arbeidstilsynet og HMS. Forventes ferdigstilling av alle brannstasjoners godkjente infrastruktur innen sommeren 2020.

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

| Styringsindikator | Resultat | | Kommunens mål 2019 | Enhetens mål 2019 |
|------------------------------------|-----------------|-------------------------|--------------------|-------------------|
| | 2. tertial 2018 | 2.tertial 2019 | | |
| Fravær korttid (%) | | 0,26 | | |
| Fravær langtid (%) | | 3,85 | | |
| Fravær (%) | | 4,11 | 7 | |
| Antall HMS avvik | | | 3 000 | |
| Antall Kvalitets avvik | | | 3 000 | |
| Årsverk antall | | 75 (194 ansatte totalt) | | |
| Andel ansatte heltid (%) | | | 55 | |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse (%) | | | 83 | |

16.3 Investeringer

Enheten har en årlig investeringsramme pålydende 2,9 millioner kroner. Denne takten opprettholdes og samarbeidskommunene belastes etter samme modell som øvrige kostnader i ØABV. Ønsker utredet hvorvidt enhetens investeringsramme kan baseres på faktiske netto-kostnader. Gjennom momsrefusjon vil vi kunne realisere større investeringer på stor-biler (mannskaps- og tankbiler) uten å øke rammene som er gitt. Med 2,9 millioner brutto-ramme er dette vanskelig. Enhetens forståelse er at deltagerkommunene faktureres for de faktiske kostnadene knyttet til investering (2,9 millioner til fordeling årlig). Når mva. refusjon blir kompensert til Arendal kommune som låneopptaker reduseres kostnadsrammen tilsvarende.

Ett eksempel: En ny brannbil i dag koster ca. 5 mill. kroner. Mva. vil her være 1,250 mill. kroner. Denne mva. refusjonen er et null-sum spill for låneopptaker og rammen for investering forblir uendret hva gjelder kostnadsbilde til slutt?

17 Innovasjon og kompetanse (1204)

17.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter | 9 570 | 9 769 | -199 | -2 |
| Andre driftsutgifter | 11 058 | 11 834 | -776 | -7 |
| Sum utgifter | 20 628 | 21 602 | -975 | -5 |
| Brukerbetalinger og salgsinntekter | -6 567 | -6 157 | -411 | -6 |
| Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger | -59 | -252 | 194 | 329 |
| Andre inntekter | -1 753 | -2 687 | 934 | 53 |
| Sum inntekter | -8 379 | -9 096 | 717 | 9 |
| SUM NETTO | 12 249 | 12 507 | -258 | -2 |

Oppsummering økonomi

Enheten går i balanse i forhold til periodisert budsjett pr. 2. tertial. Det er planlagt med noe bruk av disposisjonsfond for å oppnå balanse på årsbasis.

Utgifter

Enheten har hatt merutgifter (ca. 450 000) til produksjon av avisa Arendalsfolk og til det treårige innovasjonsprosjektet Friskus aktivitets- og frivilligkalender. Prosjektet ledes av Kulturenheten, men finansieres av Innovasjon og kompetanse.

Etter 5 år med drift har det vært nødvendig å oppgradere en del teknisk utstyr i Eureka kompetanse. Det forutsettes at utgifter til dette (totalt 300 000) trekkes fra kompetansemidler som ellers fordeles på Helse og levekår, Oppvekst og øvrige enheter.

Inntekter

Som følge av at kommunale enheter og endel samarbeidspartnere benytter Eureka kompetanse kostnadsfritt, greier vi ikke å oppnå målsetting om 750 000 i leieinntekter. Vi har stram økonomistyring ut året, men dette *kan* medføre at ansvaret går med underskudd totalt sett. Det bør i så fall vurderes om noe av kompetansemidlene som er avsatt til helse levekår, oppvekst og øvrige enheter skal dekke dette som følge av at kommunens enheter fra alle sektorer selv bruker lokalene.

17.2 Satsingsområder

Arbeidsgiverstrategi

Vi jobber med arbeidsgiverstrategien gjennom enhetssamlinger. I 2019 har vi valgt å sette fokus på samarbeids- og endringsklima. Dette er også en oppfølging av medarbeiderundersøkelsen i 2017 der behovet for bedre rolleklarhet kom frem.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen følges opp etter plan som ble utarbeidet i 2017. HMS-utvalget vil oppfordre alle til å delta i medarbeiderundersøkelsen 2019.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

HMS-utvalget har jevnlig møter. Det har vært gjennomført en enhetssamling over to dager på Eikeråpen, og en samling der vi jobbet med kommuneplanens samfunnsdel. Det er gjennomført

vernerunde.

Det er gjennomført medarbeidersamtaler med alle ansatte.

Det har vært en del sykefravær på Servicesenteret. Dette følges opp i tråd med IA-reglement.

Tjenester

Innovasjon Arendal:

- Innovasjonsstrategien er lagt frem for bystyret og tatt til orientering. Bystyret etterlyste konkretiseringer. Innovasjonsstrategien følges nå opp med konkrete handlingsplaner for de områdene vi først velger å prioritere. Det legges særlig vekt på å jobbe videre med Smart by (digitalisering i samfunnsutvikling) og samskaping.
- 3 personer deltar i Lean veilederopplæring
- Fremtidens kommuner ble arrangert 6-7 juni. Tema for konferansen var samskaping. Det var ca. 400 deltakere. Konferansen fikk svært positive tilbakemeldinger fra deltakerne.
- www.arendalfolk.no brukes som informasjonskanal for å formidle innovasjonsaktivitet
- Påfyll i sjøkanten har gjennomført flere ulike inspirasjonsforedrag i lokalene til Eureka kompetanse.
- Det er laget et eget opplæringsopplegg i samarbeid med UiA om tjenstedesign.
- Innovasjon og kompetanse er kontaktpunkt for UiA inn mot kommunen. Denne ordningen fungerer bra og det er knyttet kontakt på en rekke områder.
- Innovasjon har bidratt mye i samskapingsprosessene rundt rullering av kommuneplanens samfunnsdel og vært sentrale i å utforme tekstdokumentet.

Kommunikasjon

- Det er vedtatt hos IKT Agder at det skal utvikles søk i politiske saker. Det kan virke som IKT-Agder nå er i ferd med å sette dette arbeidet i gang.
- Det er innført ny skjemaløsning på www.arendal.kommune.no og integrasjon mot Public 360 er nå på plass.
- Det jobbes kontinuerlig med kommunens nettside og kommunens tilstedeværelse i sosiale medier.
- Det jobbes med Klart språk gjennom bevisstgjøring via plakater og en egen brosjyre som ferdigstilles i løpet av høsten 2019.
- Det er utgitt to utgaver av Arendalsfolk. En med tema bærekraft og kommuneplanens samfunnsdel og en med tema utviklingsprosjekter i kommunen.
- Nettsider, avis og øvrig kommunikasjonsarbeid for Arendalsuka er en stor jobb som krever kontinuerlig arbeid gjennom året. Kommunikasjonsmessig ble årets uke en suksess, men det er behov for å vurdere forbedringer for påmeldingsløsningen (nettsiden). Det har vært mye arbeid knyttet til deltakere som kommuniserer rasistisk og antidemokratisk.
- Kommunikasjon har arrangert to samlinger for Helse og levekår med spesiell fokus på Tjenestekontorets utfordringer.
- Kommunikasjon har hatt rådgivningsoppgaver for BTI, Tjenestekontoret, Kommuneplanens samfunns- og arealdel, Eiendomsskatt, kommune og fylkestingsvalget, Hoveodden mm.

Servicesenter

- Servicesenteret jobber med nye løsninger for å samhandle bedre med rådhuset og for å finne innovative og effektive løsninger.
- Servicesenteret deltar i kommunens webredaksjon.
- Servicesenteret driver turistkontoret og har ansvaret for vertskapsfunksjonen hos Eureka kompetanse.
- Chatbot er innført og Servicesenteret har fått ansvaret for daglig drift.

Arendalsuka

- Det er gjort en vurdering av hvordan vi organiserer arbeidet med Arendalsuka internt. Arbeidet med arrangementet skal fortsatt ligge under enhet Innovasjon og kompetanse. Enhetsleder går tettere inn i arbeidet og det etableres et lederteam for

arrangementsarbeidet.

- Det pågår kontinuerlig arbeid med forberedelse til og gjennomføring av møtevirksomhet med råd, programkomite, referansegrupper, sponsorer og ambassadører.
- Evaluering av årets arrangementer er i gang.
- Saksbehandling knyttet til deltakere med rasistiske og antidemokratiske budskap er krevende. Det er arrangert et yringsfrihetsseminar på Litteraturhuset i Oslo for å sette tematikken på dagsorden og gjøre rådet og prosjektgruppa bedre i stand til å ta avgjørelser knyttet til dette.
- Nettside og påmeldingssystem for Arendalsuka er i drift og det startes opp et arbeid for å fornye enkelte deler av dette.
- Det gis støtte til hovedprogramkomiteen. Som følge av ny leder og nye medlemmer i programkomiteen vil sekretariatet ha en klarere rolle i effektueringen av programarbeidet fremover.
- Årets Arendalsuka ble arrangementsmessig en suksess. Mange ansatte fra ulike enheter bidrar som vertskap under uka. Dette fungerer godt.

Vernerunde

| | |
|---|----|
| Er vernerunde gjennomført innen fristen 1. mai? | JA |
|---|----|

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

| Styringsindikator | Resultat | | Kommunens | Enhetens |
|------------------------------------|-----------------|----------------|-----------|----------|
| | 2. tertial 2018 | 2.tertial 2019 | mål 2019 | mål 2019 |
| Fravær korttid (%) | 2,8 | 2,5 | | 2,4 |
| Fravær langtid (%) | 5,5 | 4,5 | | 2,6 |
| Fravær (%) | 8,3 | 7 | 7 | 5 |
| Antall HMS avvik | 1 | 1 | 3 000 | 5 |
| Antall Kvalitets avvik | 3 | 1 | 3 000 | 5 |
| Årsverk antall | 21,35 | 21,35 | | |
| Andel ansatte heltid (%) | 75 | 75 | 55 | 75 |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse (%) | 88 | 88 | 83 | 88 |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial | Tiltak |
|-----------------|---|---|
| Fravær | Både langtids og korttidsfraværet er redusert sammenliknet med 2018. Det er likevel høyere enn målet for enheten. | Fortsette med tett oppfølging av sykmeldte. |
| HMS avvik | Det leveres få avvik i enheten, men det er fokus på viktigheten av å bruke avvik for å styrke læring. | |
| Kvalitets avvik | Det leveres få avvik i enheten, men det er fokus på viktigheten av å bruke avvik for å styrke læring. | |

18 Vitensenteret (1205)

18.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter | 7 051 | 6 237 | 814 | 12 |
| Andre driftsutgifter | 7 922 | 7 126 | 796 | 10 |
| Sum utgifter | 14 973 | 13 363 | 1 610 | 11 |
| Brukerbetalinger og salgsinntekter | -5 207 | -5 106 | -101 | -2 |
| Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge | -247 | -389 | 142 | 57 |
| Andre inntekter | -6 185 | -6 262 | 78 | 1 |
| Sum inntekter | -11 639 | -11 757 | 118 | 1 |
| SUM NETTO | 3 334 | 1 606 | 1 728 | 52 |

Oppsummering økonomi

Vitensenteret har god kostnadskontroll, og må alltid skape rom for at vi kan ha dårlig inntjening i sommermånedene. Nå nådde vi sommerens nøkterne budsjett, og kan derfor opprettholde de prosjekter og innsatsområder vi har fokus på i denne perioden. Vi har besatt flere stillinger, og ferdigstilt byggeprosjekt. Vitensenteret har fått en del nye oppdrag, og er fullbooket ut året. Vi vil nå årets budsjett.

Utgifter

Vitensenteret har avvik på lønn på grunn av vakante stillinger. Disse er nå besatt. Øvrig avvik er på husleie, grunnet sen ferdigstilling av arealet.

Inntekter

Vi har ingen avvik på inntektssiden i denne tertialperioden. Vi forventer også å nå årets budsjett.

18.2 Satsingsområder

Arbeidsgiverstrategi

I andre tertial har vi startet opp en prosess internt hvor vi definerer team som har klare mål. Vi har etablert Team Opplevelse som skal fokusere på fritidstilbudet vårt, Team Formidling som består av våre pedagoger som vil være engasjert i lokale, regionale og nasjonal satsninger mot skoler. Team Drift, som har fokus på daglig drift, HMS på tvers av organisasjonen, økonomi og ressursplanlegging. Team Marked, som har klare mål på økt kjennsgrad og ikke minst at vi i større grad skal kunne fortelle flere historier om alle de ulike rollene, prosjekter, innsatsområder og aktiviteter vi gjennomfører hvert år. Team Utstilling som skal bidra til at vi i ytterligere kan på sikt bli enda mer samfunnsaktuelle med utvikling av temporære utstillinger og aktivt bidra til samarbeid på tvers av ulike fagmiljøer. I dette arbeidet er medbestemmelse og rolleavklaring sentrale tema. Denne prosessen vil fortsette ut året. Vi har flere nyansatte og vektlagt god opplæring av disse. Fokus på mestringsledelse.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen vi avholdes senere i år. Vitensenteret gjennomfører evalueringer etter pilotering av elevprogram og bruker resultatene aktivt i vårt forbedringsarbeid.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Vi vektlegger at det skal være godt kjent i organisasjonen at vi har alternative oppgaver, skal

oppleves som gode på tilrettelegging hvis dette er et behov for å unngå sykemelding eller muligheten til å arbeide redusert i stedet for 100 % sykemelding. Langtidssykefraværet er redusert. Vi er en liten organisasjon, slik at en langtidssykemelding får store utslag. Det har vært gjennomført flere opplæringsmøtepunkter med våre tilkallingshjelpere.

Tjenester

Vitensenteret har i andre tertial hatt en svært travel periode med oppstart av en rekke lærerkurs, nye elevprogram som har blitt pilotert og igangsetting av det nasjonal prosjektet super:bit. Prosjektet hvor vi skal nå 65 000 elever på to år går bra, og vi har fått laget en god plan for Agdersatsningen. Vitensenteret Sørlandet har fått et nasjonalt ansvar for kvalitetssikring og evaluering, og ressursene som brukes på dette finansieres av Utdanningsdirektoratet.

I forhold til Raet nasjonalparksenter har det vært fokus på suksesskriteriene for et slikt fremtidig senter. Infrastruktur, samtaler med noen organisasjoner og bedrifter i forhold til deres strategier og planer for videreutvikling. Videre en rekke møtepunkter med potensielle samarbeidspartnere fra andre kommuner i Norge. Dette arbeidet har vært finansiert av statlige midler og økonomisk bidra fra Aust-Agder fylkeskommune.

Vi har ferdigstilt en utvidelse av lokalene i Kristiansand, oppgradering i Arendal, planlegging av nye installasjoner i Arendal, pilotprosjekter med innovative miljøer for bruk av ny teknologi i vår formidling.

Talentsentersatsningen for elever med høyt læringspotensial arbeides det med fortsatt, sammen med Aust-Agder fylkeskommune.

I denne tertialperioden har vitensenteret gjennomført mange timer med etterutdanningskurs for lærere, og evalueringer fra dette arbeidet viser at det er svært ønskelig med praktiske kortere kurs, hvor lærer opplever det som aktuelt i forhold til fagfornyelsen og deres kompetansebehov.

Vitensenteret er en del av Skaperskolen satsningen i Norge, og vi bidrar med ressurser for å utvikle aktiviteter som skal tilgjengeliggjøres for lærere i Norge, planlegging av Skaperfestival, kreative kurs for lærere og aktiviteter for barn. Denne satsningen finansieres av utdanningsdirektoratet.

Vernerunde

| | |
|---|----|
| Er vernerunde gjennomført innen fristen 1. mai? | Ja |
|---|----|

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

| Styringsindikator | Resultat | | Kommunens mål 2019 | Enhetens mål 2019 |
|------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|-------------------|
| | 2. tertial 2018 | 2.tertial 2019 | | |
| Fravær korttid (%) | 2,2 | 1,85 | | |
| Fravær langtid (%) | 0,9 | 3,66 | | |
| Fravær (%) | 3,2 | 7,05 | 7 | 4 |
| Antall HMS avvik | | 0 | 3 000 | |
| Antall Kvalitets avvik | | 0 | 3 000 | |
| Årsverk antall | 13 | | | 13 |
| Andel ansatte heltid (%) | 92,3 | 100 | 55 | 100 |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse (%) | 94,6 | 100 | 83 | 100 |

| Kommentarer | Tiltak |
|-----------------|--|
| Fravær | Tett oppfølging, tilpasninger oppgaver, ansvar og fysisk tilrettelegging |
| HMS avvik | Ukentlig avviksmøtepunkt og rapporteringssystem på daglig basis |
| Kvalitets avvik | Ukentlig avviksmøtepunkt og rapporteringssystem på daglig basis |

19 Arendal voksenopplæring (1206)

19.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter | 27 603 | 28 580 | -977 | -4 |
| Andre driftsutgifter | 9 721 | 8 681 | 1 040 | 11 |
| Sum utgifter | 37 323 | 37 261 | 63 | 0 |
| Brukerbetalinger og salgsinntekter | 0 | -32 | 32 | 0 |
| Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger | -1 333 | -1 432 | 99 | 7 |
| Andre inntekter | -16 783 | -17 057 | 275 | 2 |
| Sum inntekter | -18 116 | -18 522 | 406 | 2 |
| SUM NETTO | 19 207 | 18 739 | 468 | 2 |

Oppsummering økonomi

Oppsummering økonomi

Driften og de økonomiske rammene er uforutsigbare da de styres av følgende forhold:

- antall deltagere i norskopplæring og omfanget av tilskuddet og refusjoner for disse
- antall betalende deltagere og inntekter fra denne virksomheten
- antall deltagere i grunnskoleopplæring
- antall deltagere som får norskopplæring utover 3 år som AVO ikke får refusjon for
- omfanget av tilskudd til elever med nedsatt funksjonsevne eller atferdsvansker

Konsekvensen av flyktningssituasjonen 2015-2017 fører til at flere deltagere har behov for grunnskoleopplæring og kvalifisering utover tre år for å komme videre i utdanning eller arbeid. Utfordringen er at det kommer færre inn i finansieringsordningen samtidig som mange har behov for opplæring ut over 3 år. Enheten har budsjettert inn 3,9 millioner fra disposisjonsfond samt konsekvensjustert etter tertial 1. Forutsatt nåværende prognose om forventede inntekter, samt innsparinger, ligger enheten an til å gå i balanse. Innsparinger som er iverksatt: Kutt i sensortillegg på norskavdelingen, reduksjon i husleie, reduksjon i bruk av vikarer og ekstrahjelp.

Utgifter

Enheten har høyere lønnsutgifter enn budsjettert. Økte utgifter skyldes hovedsakelig:

- flere deltagere i grunnskoleopplæring
- oppstart av nye klasser i norskopplæring
- tilrettelegging for deltagere med særskilte behov (funksjonshemming, lærevansker)

Enheten har blitt kompensert i tertial. Prognosen for resten av året viser at enhetens utgifter går i balanse.

Inntekter

Ingen store avvik i forhold til prognosen.

19.2 Satsingsområder

Arbeidsgiverstrategi

- Vurdering for læring: Innvilget søknad til Kompetanse Norge om å delta i systematisk pedagogisk utviklingsarbeid for alle lærere og ledere i samarbeid med Høgskolen i innlandet fra 2018 til 2020. Mål: Forbedring av den kollektive læringskulturen, utvikling av

en felles hensiktsmessig vurderingspraksis gjennom systematisk og målrettet tilnærming i alle fag, samt tilpasning til den voksne minoritetsspråklige deltagers behov for å øke den enkeltes deltagers læring.

- Forbedring av tjenestene og omlegging av skolestruktur: Involvering av alle ansatte i prosess for forbedring av tjenestene gjennomført våren 2018. Implementering av endringer skoleåret 2018-2019. Endringene ble evaluert i juni 2019 og det jobbes med kontinuerlig forbedring av tjenestene i samarbeid med NAV.
- Kollegaveiledning, fadderordning, team-byggende aktiviteter og sosiale tiltak for alle ansatte gjennom året.
- Faglig oppdatering på personalmøter og teammøter, eksterne kurs og konferanser.
- Kompetansehevingskurs for alle pedagoger i regi av Fylkesmannen gjennomføres i oktober 2019.
- Kompetanseutvikling for lærere som jobber med deltagere som har liten eller ingen skolebakgrunn: Felles 3 dagers fagsamling i Sandefjord gjennomført våren 2019.
- Kompetanseheving i realkompetansevurdering gjennomført skoleåret 2018- 2019.
- LEAN prosess gjennomført med bistand fra HR høsten 2018. Tema roller og rolleavklaring for avdelingsledere og teamledere. Mål om å finne gode løsninger for å oppnå tydelige roller og ansvar, samt at ressursene skal brukes på best mulig måte. Ny LEAN- opplæring for forbedring av kvalifiseringsløp gjennomføres i september 2019.
- Videreutdanning gjennom formell kompetanse skoleåret 2019-2020: Tre lærere tar videreutdanning i engelsk gjennom UDIR, en ansatt tar videreutdanning gjennom NOKUT, en ansatt er innvilget stipend til videreutdanning i norsk som andrespråk og en ansatt skal videreutdannes for undervisning av synshemmede. Videre satsing på formell videreutdanning for pedagoger.
- Digitalisering av elevarkiv og forbedring av rutiner: Sikring av gode rutiner når AVOs fagsystem Visma Flyktning ennå ikke er kompatibelt med kommunens arkiv Public 360.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

- Følgende fokusområder er identifisert: Bevaring av autonomi og mestringsklima, forbedring av mestringsledelse samt satsing på kompetanseutvikling.
- I oppfølgingen av medarbeiderundersøkelsen er det gjennomført prosess med personalet der ansatte har kommet med innspill til hvordan vi sammen kan forbedre de identifiserte fokusområdene. Innspillene er bearbeidet videre skoleåret 2018/2019,- både i LEAN-prosessen som ble gjennomført høsten 2018, og har vært tema for møte i HMS- utvalget våren 2019.
- Ledelsen har fokus på å gjøre medarbeiderne best mulig ut fra sine forutsetninger ved blant annet gjennomføring av medarbeidersamtalen og oppfølging av denne, gå i dialog med medarbeidere om plassering i team og klasser i forhold til kompetanse, samt å sørge for at alle ansatte opplever å ha meningsfulle oppgaver og oppleve mestring.
- Deltagerundersøkelse: Undersøkelsen skal gjennomføres årlig og vil gi nyttig informasjon om våre deltageres opplevelse av kommunens tjenester, samt trivsel og læringsmiljø på skolen. Deltagerundersøkelsen skal gjennomføres høsten 2019.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Etter gjennomgang av vernerunden våren 2019 har HMS- utvalget kommet frem til følgende tiltak for å sikre forebyggende- og helsefremmende arbeid i enheten:

- Behov for å sikre gode rutiner for opplæring av nyansatte og vikarer. Særlig viktig å følge opp vikarer som starter midt i skoleåret.
- Fokus på opplæring i søppelsortering for deltagere. Innarbeide rutiner for rydding og orden i klasserom.
- Behov for forbedring av luftkvalitet i lokalene. Huseier jobber med forbedring.
- AKAN på dagsorden for de ansatte. Invitere AKAN-kontakt for å informere de ansatte var planlagt skoleåret 2018/2019. Dette har ikke blitt gjennomført og må utsettes til 2020.
- Gjennomgang av varslingsrutiner v/ juss gjennomført skoleåret 2018-2019.
- Det må jobbes videre med avvik som læringskultur for forbedring av tjenestene. Opplæring

i avviksmelding er gjennomgått med personalet. På grunn av ny rutine med kvalitetsavvik i skolen er det gjennomført nytt personalmøte skoleåret 2018-2019 med dette som tema. Hovedtillitsvalgte i UDF og plasstillitsvalgt har bidratt i dette arbeidet. Avvik på dagsorden hvert skoleår.

- AVO har rutiner for håndtering av vold og trusler. Rutinene tas jevnlig opp med personalet. HMS- utvalget skal jobbe med risikovurdering og kartlegging av risiko spesielt i forhold til vold, trusler og rus. Det er behov for de- briefing for ansatte i etterkant av alvorlige hendelser, og det skal lages retningslinjer for dette.
- Samarbeid med politiet i et forebyggende perspektiv. Arendal voksenopplæring har skoleåret 2018-2019 hatt jevnlig samarbeidsmøter med politiet. AVO har behov for veiledning og bistand fra politiet i elevsaker der det har foregått vold, trusler eller mistanke om rus. Arbeidet videreføres skoleåret 2019-2020.

Tjenester

Arendal voksenopplæring er et framtidsrettet ressurscenter preget av mangfold i brukergruppene og i arbeidsmetoder og voksenpedagogikk. Skolens deltakere integreres i samfunns- og arbeidsliv gjennom dialog og samhandling på skolen og med omverdenen. Skolens visjon er «Mennesker møter muligheter».

Arendal voksenopplæring har mål om:

- Økt arbeidsdeltagelse blant flyktninger og innvandrere gjennom kvalifisering og utdanning. Flest mulig skal få formelle kvalifikasjoner.
- Flere innvandrere skal få et stabilt og godt fotfeste i arbeidslivet.
- Innvandrere skal oppleve økt tilhørighet og deltagelse i samfunnet.
- Bygge ned barrierer for den enkeltes frihet, herunder forebygge negativ sosial kontroll.

Arendal voksenopplæring skal:

- Sikre innvandrere og flyktninger språkkunnskaper på et godt nivå slik at de lettere og raskere kan komme i lønnet arbeid.
- Tilrettelegge for tilpassede arbeidsrettede og utdanningsrettede løp.
- Tilrettelegge for arbeidstilvenningstilbud som fanger opp de med særlig svak faglig bakgrunn og stimulere voksne med mangelfull utdanning til å fullføre et utdanningsløp.
- Bidra med prosjektarbeid innenfor satsingsområdet *Livslang Læring* Kommunedelplan Tidlig innsats for bedre levekår 2023.

Oversikt over enhetens tjenesteproduksjon. AVO tilbyr opplæring for voksne innen følgende områder:

1. **norsk- og samfunnskunnskapsopplæring samt andre kvalifiserende tiltak for voksne innvandrere fra Arendal, Froland og Tvedestrand; norskopplæring for voksne og enslige mindreårige asylsøkere (Introduksjonsloven):** ca. 200 deltakere, opplæringstilbud på dag- og kveldstid, fra 3 til 25 timer pr. uke. Norskopplæring med samfunnsfag finansieres gjennom statlige tilskudd. Andre kvalifiserende tiltak for flyktninger i Introduksjonsprogrammet finansieres gjennom integreringstilskuddet/refusjon fra NAV. Norskopplæringen for asylsøkere finansieres gjennom statlige tilskudd.
2. **spesialundervisning for voksne (Opplæringsloven § 4 A-2):** ca. 30 elever (herunder hørsels- og synshemmede og andre voksne med opplæringsbehov), opplæringstilbud individuelt og i grupper fra 1 til 13 timer pr. uke, finansiering: kommunal ramme
3. **grunnskoleopplæring for voksne (Opplæringsloven § 4 A-1):** ca. 200 elever, opplæringstilbud ca. 25- 30 timer pr. uke, finansiering: kommunal ramme. (statstilskudd for deltakere som har grunnskoleopplæring i introduksjonsprogrammet)
4. **basiskompetanse i arbeidslivet (kompetanspluss):** kortere kurs med varierende lengde 50-90 timer, statlige prosjektmidler.

Enheten har i 2019 videreført sin satsing på utviklingsarbeid, opprettholdelse av høy kvalitet i eksisterende opplærings- og kvalifiseringstilbud, samt samarbeid med eksterne aktører innen offentlig, privat og frivillig sektor. AVO skal tilby skolens deltakere tilpassede opplæringstilbud som tar utgangspunkt i den enkeltes faglige forutsetninger og overordnede mål om overgang til arbeid eller videre utdanning gjennom regjeringens innsatsområder: Utdanning og kvalifisering, arbeid,

hverdagsintegrering og retten til å leve et fritt liv.

Utdanning, kvalifisering og arbeid

- Individuelt tilrettelagte opplæringstilbud for elever med særskilte behov på Avdeling for spesialpedagogikk i samarbeid med PPT.
- Tett samarbeid med NAV om kvalifisering av flyktninger gjennom Introduksjonsprogrammet.
- Videreutvikling av tiltak som styrker innvandrernes/flyktingenes muligheter på arbeidsmarkedet gjennom forpliktende samarbeid med eksterne aktører i næringslivet og i det offentlige. Videre satsing på arbeidsretting av norskopplæringen og utprøving av nye modeller og metoder, språkpraksisplasser i ulike bedrifter, samarbeid med NAV gjennom bl.a. felles satsing på arbeidsretting og utvikling av Introduksjonsprogrammet.
- Forbedring av inntakrutiner ved skolen. Tidlig og grundig kartlegging av alle nye deltagere til skolen under utvikling og implementering. Mål om forbedring av rett plassering i løp og klasse, samt tidligere valg av utdannings-, -eller arbeidsmål for den enkelte deltager.
- Forberedende voksenopplæring (modulbasert opplæring): 6-årig pilotprosjekt fra Kompetanse Norge med utprøving av nye læreplaner i grunnskoleopplæring for voksne. Målgruppen er voksne som har rett etter opplæringsloven og/eller introduksjonsloven. I tillegg omfattes opplæringstiltak i regi av NAV. Nye modulstrukturerte læreplaner er utarbeidet, og disse prøves ut i et forsøk med varighet på seks år fra 2017- 2023. Mål om raskere gjennomføring av grunnskolen og kvalifisering til VGS. Forlengelse av forsøket fra 3 til 6 år ble innvilget våren 2019.
- Kombinasjons og innføringstilbud: Grunnskole for unge voksne i alderen 16-23 år i samarbeid med Sam Eyde VGS. Mål om å fremme integrering mellom ungdommer, forebygge frafall fra videregående opplæring for minoritetsspråklige gjennom styrking av norskferdigheter og fagkunnskap.
- Samarbeid mellom Arendal kommune, Aust- Agder fylkeskommune (AVO, Sam Eyde VGS og NAV) om økt gjennomføring av VGS for minoritetsspråklige. Mål om å forhindre frafall for denne gruppen
- Eget tilbud til høyt utdannede innvandrere og flyktninger (MOT - intensiv norskopplæring, ressursmobilisering og arbeidstrening for innvandrere og flyktninger med høyere utdanning).
- Bruk av egenutviklet metode for lese- og skriveopplæring for analfabeter ved hjelp av iPad og morsmålsstøttere. (mål: raskere norskopplæring både skriftlig og muntlig, samt styrking av digitale ferdigheter for deltakere med ingen skolegang.)
- Videreutvikling av samarbeid med Kirkens Bymisjon og NAV gjennom prosjektet «BRA skole» skoleåret 2019-2020. Kvalifisering av flyktninger gjennom arbeidstrening og språktrening. Mål om delkompetansebevis innenfor salg/service og mat og foredling.
- Videreutvikling av samarbeid med Kirken Bymisjon om intern språk, - og praksisplass gjennom bruktbuikk i «Skatteammeret».
- Fagopplæring og norskopplæring: Opprettelse og implementering av praksisklasse innenfor «helse og oppvekstfag» på AVO høsten 2018. Videreføres i 2019.
- Forberedende VGS: Nytt tilbud høsten 2019, «RIGG» for deltagere i norskopplæring som har mål om studieforbereidende løp på VGS.
- IKT som satsingsområde. Forbedring av deltageres digitale kompetanse gjennom å sikre at alle deltagere oppnår grunnleggende digitale ferdigheter. Utarbeidelse av lokal IKT- plan høsten 2018. Implementering våren 2019. Alle deltagere og ansatte skal benytte digital læringsplattform i skolearbeidet. Alle lærere benytter nå læringsplattformen It`s Learning.
- Satsing på Kompetansepluss: Arendal voksenopplæring er godkjent tilbyder av kompetanseplusskurs. Opplæringen er rettet mot personer med lav formell kompetanse som har et arbeidsforhold til en bedrift. Opplæringen gjelder grunnleggende ferdigheter i lesing, skriving, regning, muntlig, ikt og norsk. Ordningen skal bidra til at flere voksne, gjennom opplæring i grunnleggende ferdigheter, kan ta del i videre opplæring og utdanning og styrke sin deltakelse i arbeids- og samfunnsniv. Samarbeid med private og offentlige virksomheter og frivillige organisasjoner. For skoleåret 2018/2019 er det gjennomført 3 nye kompetanseplusskurs for denne målgruppen. Ett nytt prosjekt er innvilget og igangsatt

høsten 2019.

Hverdagsintegring, - og retten til å leve et fritt liv.

Mål om at innvandrere skal oppleve høy tilhørighet og deltagelse i samfunnet ved å motvirke segregering, fremme felles møteplasser og forståelse for grunnleggende verdier og normer i det norske samfunnet, øke brukerretting og samordning av tjenester. Arendal voksenopplæring jobber for satsingsområdet hverdagsintegring og retten til fritt liv ved blant annet.

- Videreføring av samfunnskontakt som arbeider ut mot sivilsamfunnet og frivillig sektor (videreføring av «Folk møter folk»). Styrking av innvandreres muligheter til å oppleve økt tilhørighet og deltagelse samt å redusere barrierer for deltagelse. Samarbeid med «Med hjerte for Arendal», frivillige organisasjoner, NAV, næringsliv og ulike initiativ i Arendal.
- Deltagelse i demokratiske prosesser. Tilrettelegging for at nyankomne flyktninger deltar i demokratiske prosesser ved blant annet å involvere dem i høringsarbeidet til den nye kommuneplanens samfunnsdel våren 2019. Skolen har sammen med MHFA arrangert digitalt folkemøte, samt gjennomført tre workshops tilpasset deltageres norsknivå. I september 2019 ble det avholdt demokratiuke ved Arendal voksenopplæring. Dette innebar undervisning i valg og demokrati i alle klasser, gjennomføring av et større valgarrangement med bred politisk representasjon i samarbeid med innvandrerrådet, NAV flyktning og MHFA, samt gjennomføring av skolens første skolevalg. Flyktninger og innvandrere får dermed muligheten til å delta i demokratiske prosesser på lik linje med befolkningen for øvrig. I tillegg har skolen et eget deltagerråd. Samarbeid med Arendal bibliotek: Demokratikafe, der deltagere bidrar i prosessen med å skape innhold. I den siste workshopen var tema barneoppdragelse i Norge.
- Videreføring av «lavterskel helsetilbud» med helsesykepleier stasjonert på Arendal voksenopplæring i samarbeid med helsestasjonen og NAV. Mål om forbyggende fysisk og psykisk helsearbeid samt fange opp alvorlige utfordringer på et tidlig tidspunkt. Tett samarbeid med tjenesteapparatet ellers i kommunen som barnevern, psykisk helse og rus og fastlegene. Helsesykepleier har våren 2019 gjennomført undervisningstilbud i klassene, arrangert fagdager med tema samliv, samt jobbet med enkeltkonsultasjoner.
- Samarbeid med Aust- Agder Familievernkontor. «Drop in» kontor på Arendal voksenopplæring har bidratt til at langt flere innvandrere og flyktninger bruker tjenesten. I samarbeid med Arendal voksenopplæring har Familievernkontoret laget brosjyrer og informasjonsfilmer på mange ulike språk.
- Sosial kontroll. Skoleåret 2018-2019 har Arendal voksenopplæring fått opplæring i undervisningsopplegget «Prosjekt frihet». Formålet er å rette fokus på sosial kontroll og mobbing og fremme deltagelse og hverdagsintegring i samfunnet. Arendal voksenopplæring har mottatt kompetansemidler i samarbeid med flere kommunale tjenester (barnevern, skole, helsestasjonen) til å gjennomføre seminar med dette som tema. Seminar og workshop skal gjennomføres høsten 2019. Mål om kompetanseheving i kommunen på dette området.
- Videreføring av arrangement. Åpen dag: Arendal voksenopplæring tilrettelegger for en felles møteplass, der formålet er at flere mennesker blir kjent med hverandre. Våren 2019 inviterte Arendal voksenopplæring igjen til «Åpen dag». Deltagere får mulighet til å vise det de kan og er opptatt av. Samarbeidspartnere i frivilligheten inviteres inn. «Kvinnefesten»: Skolens kvinnelige deltagere inviteres til fest med kvinnelige samarbeidspartnere i frivilligheten. Kvinnesten ble gjennomført 8. mars 2019. Jobbseminar: Skoleåret 2018-2019 er det gjennomført to ulike jobbseminar der eksterne foredragsholdere fra alle sektorer inviteres inn, i tillegg til tidligere deltagere som nå er i jobb. Nytt jobbseminar planlegges for høsten 2019. Videreføring av prosjektet «Spis sammen» i samarbeid med Med hjerte for Arendal, vitenbiten og Kirkens Bymisjon. På bakgrunn av tildelte innovasjonsmidler fra kommunen har deltagere laget og solgt internasjonal mat i vitenbiten.
- Internasjonalt samarbeid gjennom Erasmus +. Skoleåret 2019-2020 er Arendal voksenopplæring en del av det europeiske samarbeidsprosjektet «Open Learning venues» sammen med fire andre europeiske land. Fokus i prosjektet er voksnes læring i et bredt perspektiv, på tvers av generasjoner og kulturer, på formelle og uformelle arenaer. Prosjektet avsluttes våren 2020.
- Videreføring av dialogarbeidet «Folk møter folk». Arendal voksenopplæring inviterer

målrettet innvandrere, flyktninger og nordmenn til å møtes. Samarbeidsprosjekt mellom Arendal voksenopplæring og MHFA. Våren 2019 mottok prosjektet midler fra Gjensidigestiftelsen for å spre dialogarbeidet systematisk i begge Agderfylkene. Prosjektet tilrettelegger for felles møteplass der mennesker kan møtes uavhengig av bakgrunn- som igjen kan bidra til å motvirke segregering og utenforskap, og bygge broer mellom mennesker.

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført innen fristen 1. mai?

JA

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

| Styringsindikator | Resultat | | Kommunens | Enhetens |
|------------------------------------|-----------------|----------------|-----------|----------|
| | 2. tertial 2018 | 2.tertial 2019 | mål 2019 | mål 2019 |
| Fravær korttid (%) | 2,16 | 0,82 | | 2 |
| Fravær langtid (%) | 4 | 3,54 | | 3 |
| Fravær (%) | 6,16 | 4,36 | 7 | 5 |
| Antall HMS avvik | 3 | 3 | 3 000 | 5 |
| Antall Kvalitets avvik | 0 | | 3 000 | 2 |
| Årsverk antall | 52 | 54,3 | | |
| Andel ansatte heltid (%) | 72 | 72,8 | 55 | 73 |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse (%) | 89,5 | 92 | 83 | 90 |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial | Tiltak |
|--------------------------------|--|--|
| Fravær | Positiv utvikling fra tertial 1 2019 da fraværet var på 8,05 % | Det var i tertial 1 flere langtidssykemeldte. I løpet av tertial 2 er disse tilbake i arbeid eller på andre ordninger. |
| HMS avvik | Få avvik registrert. Opplæring er gitt og i 1. tertial 2019 var det økning av avvik. | Behov for avvik på dagsorden hvert semester |
| Kvalitets avvik | For få kvalitetsavvik. Opplæring er gitt. I tertial 1 ble det registrert flere avvik | Behov for avvik på dagsorden hvert semester |
| Årsverk | Økning i årsverk | Behov for økt grunnbemanning |
| Andel ansatte heltid | Jevnt høy andel ansatte i heltid | Ansetter i 100 % stillinger |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse | Høy % stillingsstørrelse | |

20 Østre Agder (1207)

20.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter | 2 344 | 2 157 | 188 | 8 |
| Andre driftsutgifter | 19 211 | 20 086 | -876 | -5 |
| Sum utgifter | 21 555 | 22 243 | -688 | -3 |
| Brukerbetalinger og salgsinntekter | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge | 0 | 1 | -1 | 0 |
| Andre inntekter | -10 583 | -12 177 | 1 595 | 15 |
| Sum inntekter | -10 583 | -12 176 | 1 594 | 15 |
| SUM NETTO | 10 972 | 10 067 | 906 | 8 |

Oppsummering økonomi

Ligger noe høyt på forbruk innenfor KØH (kommunal øyeblikkelig hjelp), men det skal ifølge økonomiavdelingen utjevne seg i siste tertial. Andre halvår er ikke innbetalt fra de andre deltakerne i samarbeidet. Det finnes et bufferfond som vil bli benyttet hvis regnskapet ender opp med et underskudd.

20.2 Satsingsområder

Arbeidsgiverstrategi

Hovedfokus har vært på ny rekruttering. Herunder riktig lønsplassering av nye medarbeidere.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Er for få til å få egne data i medarbeiderundersøkelsen.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Nye luftige og lyse lokaler med lavt støynivå forventes å få positive ringvirkninger for arbeidsmiljøet.

Tjenester

Ingen egen tjenesteproduksjon.

Vernerunde

Tidligere ivaretatt i kultur- og rådhuset. Vernerunder i nye lokaler vil bli vurdert i samråd med vaktmester og biblioteket.

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

| Styringsindikator | Resultat | | Kommunens mål 2019 | Enhetens mål 2019 |
|------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|-------------------|
| | 2. tertial 2018 | 2.tertial 2019 | | |
| Fravær korttid (%) | 2,3 | 0 | | |
| Fravær langtid (%) | 0 | 0 | | |
| Fravær (%) | 2,3 | 0 | 7 | |
| Antall HMS avvik | 0 | 0 | 3 000 | |
| Antall Kvalitets avvik | 0 | 0 | 3 000 | |
| Årsverk antall | 4 | 4 | | |
| Andel ansatte heltid (%) | 100 | 100 | 55 | |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse (%) | 100 | 100 | 83 | |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial | Tiltak |
|--------------------------------|-------------------------|--------|
| Fravær | Intet fravær | |
| HMS avvik | Ingen HMS avvik | |
| Kvalitets avvik | Ingen kvalitetsavvik | |
| Årsverk | +1 | |
| Andel ansatte heltid | Uendret | |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse | 100% | |

21 Psykisk helse og rus (1301)

21.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter | 47 840 | 46 526 | 1 314 | 3 |
| Andre driftsutgifter | 5 583 | 17 259 | -11 675 | -209 |
| Sum utgifter | 53 424 | 63 785 | -10 361 | -19 |
| Brukerbetalinger og salgsinntekter | -310 | -435 | 126 | 41 |
| Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger | -507 | -2 241 | 1 734 | 342 |
| Andre inntekter | -5 072 | -7 055 | 1 983 | 39 |
| Sum inntekter | -5 888 | -9 731 | 3 843 | 65 |
| SUM NETTO | 47 535 | 54 054 | -6 518 | -14 |

Oppsummering økonomi

Merforbruk pr. 2. tertial på 6,5 mill. kroner skyldes i all hovedsak manglende inntekter (periodisering).

Når enheten får på plass manglende inntekter, herunder statstilskudd, melder enheten om et merforbruk ved årets slutt på 700 000 kroner. Dette merforbruket skyldes i all hovedsak kostnader til 2 svært ressurskrevende brukere. Kommunen kjøper tjenester fra Stendi og får kun dekket 80 % av kostnadene fra Staten.

Økte kostnader ressurskrevende brukere ble meldt i 2018 til å være 2,2 mill. kroner. Denne kostnaden ble ikke videreført til budsjett 2019 og enhetsleder ber om å få dette kompensert i 2.tertial. I 2019 får enheten økte kostnader fra Stendi tilsvarende 4,767 mill. kroner. Etter fratrekk, samt refusjon som kun utgjør 80 %, gir det en merutgift på 1,716 mill. kroner. Enheten ber om å bli styrket med denne summen.

Enheten har leid et større areal for Aktivitet voksne. Dette gir en merutgift i 2019 på 117 000 kroner. Enheten ber om å bli tilført denne summen i 2.tertial.

Samlet ber enheten om følgende styrking i 2.tertial:

2.2 mill. kroner + 1.716 mill. kroner + 0.117 mill. kroner = 4.023 mill. kroner

Enheten har satt inn tiltak for å komme i balanse, herunder:

- vakante stillinger ut året
- streng bruk av vikarer
- vurdere deltagelse på kurs
- evt. innhenting av disposisjonsfond

Utgifter

Lønnsutgiftene er i balanse.

Driftsutgiftene er i balanse unntatt kjøp av tjenester Stendi.

21.2 Satsingsområder

Arbeidsgiverstrategi

I 2019 har enheten spesielt være opptatt av følgende temaer fra Arbeidsgiverstrategien: etisk refleksjon, å være en god yrkesutøver, bry deg.

Temaene tas opp jevnlig på personalmøtene i de ulike avdelingene.

Avdelingene setter av tid til etisk refleksjon på ulike måter.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Det har ikke vært medarbeider- eller brukerundersøkelser det siste året. Ny medarbeiderundersøkelse er planlagt i høst.

Mestringsledelse og mestringsklima er de 2 faktorene enheten har mest oppmerksomhet mot.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

HMS-utvalgene har medvirket i utarbeidelsen av virksomhetsplanen og samles i forbindelse med tertial- og årsrapport. Dette for å sikre medvirkning, lære av hverandre og at vi sammen sikrer at vi følger opp det vi har bestemt.

I personalmøtene tas det opp tema som: hva skal til for å gå på jobb, må du være helt frisk for å gå på jobb etc. Det er viktig å reflektere rundt slike tema i fellesskap.

Erklæring om ledelse er presentert for ansattgrupper. Den brukes i HMS-utvalg og i personalmøter som et verktøy for dialog rundt forventninger til sin leder.

Det er levende diskusjoner og refleksjoner omkring avvik på arbeidsstedene. Men det er fortsatt en underrapportering og en jobb å gjøre for å få ansatte til å forstå betydningen av å melde avvik, hva som er avvik og ikke minst å bruke avvikene til forbedringer. Nye rutiner med flytskjema for både melding, kategorisering og tilbakemelding på avvik er presentert og implementeres gjennom året.

Tjenester

Alle innenfor! Ingen utenfor!

Brukerne er sikret lett tilgang til tjenestene gjennom Arendalshjelpa. Enheten har 2 ansatte med brukererfaring. Vi er også opptatt av å ta i bruk ansattes egne erfaringer som bruker eller pårørende.

Enheten har arrangert NM i Gatefotball og den årlige Motbakkefestivalen, begge arrangementer med stor innsats fra ansatte og frivillige.

Vi har et stort fokus på egne handlinger og holdninger og har jevnlig etisk refleksjon i de ulike avdelingene.

I høst starter vi «ettermiddagsskole» for brukere, pårørende, ansatte, innbyggere og fagpersoner på tvers av avdelinger, enheter og forvaltningsnivå. Målet er å fremme kunnskap om psykisk helse og uhelse, og at de sosiale forskjellene grunnet psykisk uhelse skal reduseres. Målet er også å forebygge og utsette behov for kompensierende tjenester, styrke brukerinnflytelse og samspill med brukere, pårørende og innbyggere.

Gode forløp

Brukermedvirkningen øker, implementering av pakkeforløp er i gang, samhandlingen på tvers både internt og mellom nivåene (FACT) blir stadig bedre, men varierer.

Det har vært informasjon og opplæring i pakkeforløpene og informasjon er lagt på kommunens hjemmeside. I tillegg har vi faste recoveryorienterte samarbeidsmøter med DPS.

Fagutvikler deltar i fagrådet for psykisk helse på Agder. Rådet skal jobbe ut mål og tiltak bla for å sikre sømløse tjenester og samarbeid på tvers med bakgrunn i samhandlingsmeldingen Psykisk helse og rus-feltet Agder.

Det gode menneskemøtet

Gjennom å spørre hva som er viktig for brukeren, videreutvikling av «Arendalshjelpa», en vei inn i tjenestene, rask hjelp/innsatsteam, og økt bruk av FIT (tilbakemeldingssystem fra brukerne) i tjenestene, jobber vi mot at møtene mellom brukere og ansatte skal bli stadig bedre.

Det er arbeidet godt med felles forståelse av Arendalshjelpa, opplæring av de som skal betjene

den felles telefonen og med informasjon til kommunens hjemmeside.

Trygge individer – Trygge hjem

Vi er opptatt av brukermedvirkning, samt å sette nettverks- og pårørendearbeid i system.

Pårørendearbeidet er startet opp og det er laget en fremdriftsplan for året.

Kompetanse og rekruttering

Recovery er enhetens faglige plattform. Mange ansatte og ledere deltok på en recoverysamling sammen med SSHF over 2 dager i mars 2019. Flere ansatte har gjennomført recoveryutdanningen ved UIA våren 2019 og nye starter opp høsten 2019.

Fagutvikler deltar i deltar i Recoverynettverk Agder som skal bidra til å styrke recoverykunnskapen i egne praksiser, utligne stigma, gyldiggjøre erfaringskompetanse og fremme lokalt utviklingsarbeid.

Innovasjon

Enheten er opptatt av utvikling og nye måter å jobbe på. Arendalshjelpa og ulike innsatsteam i enheten er gode eksempler på dette.

Det er nedsatt en arbeidsgruppe for implementering av velferdsteknologiske løsninger i enheten. Arbeidsgruppa skal kartlegge behov og se på muligheter for bruk av velferdsteknologiske løsninger innenfor vårt fagfelt. Gruppen skal se på gevinstrealisering og planlegge videre forløp for utprøving av evt. valgte teknologier.

Faglige satsingsområder i enheten:

- recovery: vi er i god gjenge og ser frukter av langsiktig fokus på verdier og holdninger.
- samhandlingskompetanse: Arendalshjelpa er et godt eksempel. Fagutvikler er involvert i ulike grupper sammen med SSHF
- pårørende - og nettverksarbeid: dette er startet opp
- ernæring og aktivitet: det starter opp felles kurs for brukere og ansatte i matlaging og ernæring i samarbeid med produksjonskjøkkenet i september. Dette er et prosjekt i 2 bofellesskap i høst som skal evalueres før evt. spredning.
- selvmordsforebygging: Brukerplan-kartleggingen viser at vi må være spesielt opptatt av å forebygge selvmord. Det er nedsatt en arbeidsgruppe på tvers av enhetene som skal følge opp resultatene fra Brukerplan. Formålet med arbeidsgruppen vil være å kartlegge eksisterende praksis, se på retningslinjer, rutiner, kompetansebehov og planlegge videre tiltak og forløp for å forebygge selvmord.
- ettervern rus: Innsatsteamet og overdoseteamet er i god gjenge og er opptatt av å gjøre seg kjent for alle samarbeidsinstanser og potensielle brukere av tilbudene. Det er tett samarbeid med ruskonsulentene i NAV. Vi følger opp ny nasjonal overdosestrategi (2019-2022) og tiltak i vår handlingsplan mot overdoser. Overdosedagen ble arrangert flere steder i kommunen 30. og 31. august.

Vernerunde

| | |
|---|----------------|
| Er vernerunde gjennomført innen fristen 1. mai? | Alle unntatt 2 |
|---|----------------|

Alle er gjennomført innen utgangen av mai måned.

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

| Styringsindikator | Resultat | | Kommunens | Enhetens |
|------------------------------------|-----------------|----------------|-----------|----------|
| | 2. tertial 2018 | 2.tertial 2019 | mål 2019 | mål 2019 |
| Fravær korttid (%) | | 2,1 | | 2 |
| Fravær langtid (%) | | 8,2 | | 6 |
| Fravær (%) | | 10,3 | 7 | 8 |
| Antall HMS avvik | | 54 | 3 000 | 100 |
| Antall Kvalitets avvik | | 117 | 3 000 | 100 |
| Årsverk antall | | 87,6 | | |
| Andel ansatte heltid (%) | | 55 | 55 | 55 |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse (%) | | 85 | 83 | 83 |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial | Tiltak |
|--------------------------------|---|---|
| Fravær | Fraværet er høyt og ligger over enhetens mål. Det varierer mellom 0,08 % i et team til ca. 21 % i et annet team. Det er ikke fremkommet at fraværet dreier seg om problemer i arbeidsmiljøet. Det handler i stor grad om ansatte som har kroniske og/eller alvorlige sykdommer. | Enheten er opptatt av å ha oppmerksomheten rettet mot de som er på jobb. På personalmøtene reflekteres det rundt hva som skal til for å komme på jobb. Det gjøres individuelle vurdering ift tilrettelegging. Ansatte holder kontakt med den sykmeldte i tillegg til leder. Raskere frisk brukes både forebyggende og under fravær. Dette er tema på felles HMS-samlinger i enheten. |
| HMS avvik | Antall avvik har økt noe siden samme tid i fjor. Det er fortsatt underrapportering. Enheten har uten tvil ansatte som tåler mer enn de bør før de melder avvik om vold og trusler. 3 av disse er meget alvorlige og er anmeldt til politiet. | Å melde avvik er et kontinuerlig tema. Det er særlig viktig å få ansatte til å forstå at det handler om å lære av feil og forbedre praksis. I felles samling for HMS-utvalgene nylig ble underrapportering tatt opp. Flere er opptatt av at det kunne vært meldt flere avvik. Men det er også tydelige røster som sier at få avvik skyldes godt forebyggende arbeid med ROS-analyser, oppdatering av prosedyrer/tiltakskort og øving. Det er strenge regler for når og hvor ansatte kan gå alene. |
| Kvalitets avvik | Antall kvalitetsavvik er økt. Enhetens mål for året er nådd. Det er flest i kategorien «annet». Det har i perioden vært mye frustrasjon rundt selve avvikssystemet og datatrøbbel. Mye av dette er ikke meldt som avvik. | I samling med HMS og kvalitets-utvalgene nylig var det å melde avvik tema igjen. Det må stadig minnes om, ikke minst at det handler om forbedring. Det ble også oppfordret til å bruke andre kategorier enn «annet» for å få et tydeligere bilde av hva avvikene handler om. Det har vært en grundig gjennomgang av svikten i systemet mellom en av avdelingslederne og representanter for HR. |
| Årsverk | Det er ikke mulig å sammenligne med 2018. Da var enheten mye større. | |
| Andel ansatte heltid | Andel ansatte i heltidsstilling ligger over kommunens og enhetens mål. | 2 ansatte får økt stilling fra 97/98 % til 100 % i ny rullerende plan. |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse | Enheten har en høy gj.snittlig stillingsstørrelse. | Når det er mulig økes stillingsstørrelsene ved turnusendringer. |

22 Koordinering mestring og rehabilitering (1302)

22.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter | 72 687 | 72 564 | 124 | 0 |
| Andre driftsutgifter | 15 301 | 14 862 | 439 | 3 |
| Sum utgifter | 87 988 | 87 426 | 563 | 1 |
| Brukerbetalinger og salgsinntekter | -24 302 | -24 017 | -284 | -1 |
| Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger | 0 | -3 473 | 3 473 | 0 |
| Andre inntekter | -4 301 | -4 908 | 607 | 14 |
| Sum inntekter | -28 603 | -32 398 | 3 795 | 13 |
| SUM NETTO | 59 385 | 55 027 | 4 358 | 7 |

Oppsummering økonomi

Periodisert regnskap pr. 2. tertial viser et underforbruk på 4,3 mill. kroner. Dette skyldes i all hovedsak periodisering av inntekter. Disse inntektene vil jevne seg ut mot slutten av året og medfører et mindre overskudd.

Enheten melder om et overskudd ved årets slutt på 1,0 mill. kroner.

22.2 Satsingsområder

Arbeidsgiverstrategi

Arbeidsgiverstrategien ligger til grunn for forbedringsarbeidet i enheten. Både leder- og rådgiverteam har ukentlige møter. Rådgiverteamet og lederteamet har innført etisk refleksjon hver 14. dag.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeider- og brukerundersøkelser ble gjennomført høsten 2017. Vi har hatt en gjennomgang av resultater fra begge undersøkelser. Fysio- og ergoterapitjenesten, samt innsatsteam hverdagsrehabilitering har eksempelvis hatt resultatet fra medarbeiderundersøkelsen som fokusområde i år. Det har blitt utarbeidet tiltaksplaner under overskriftene «Vi har fortsatt godt mestringsklima» og «Høy grad av rolleklarhet i personalgruppa» med tilhørende mål og tiltak. Det gjenstår noe arbeid med rutiner som ble et tiltak under rolleklarhet. I innsatsteam hverdagsrehabilitering har målene vært «Vi fokuserer på brukers mål, har rom for å tenke ut av boksen og deler de gode historiene» og «Vi har en klar rolle i organisasjonen og dette er kjent for våre samarbeidspartnere» med tilhørende tiltak.

Det skal gjennomføres nye medarbeiderundersøkelser høsten 2019.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

HMS plan for enheten er fulgt. Enheten har hatt 3 møter i felles HMS utvalg. De lokale HMS utvalgene har hatt møter i forbindelse med planlegging av vernerunder og videre oppfølging etter vernerunder.

Tjenester

Hovedsatsingsområdene for koordinerende enhet er beskrevet i virksomhetsplanen for 2019. Enheten har i tillegg til avdelingenes fagplaner, utarbeidet fag- og aktivitetsplan for 2019. I tillegg til undervisning og kompetanseutvikling satses det også på lederutvikling i enheten. 4 av 7 ledere er i

ferd med å fullføre lederutdanning i regi av Høyskolen i Hedmark.

Det jobbes systematisk med forbedringstiltak i hvordan pasientforløpene gjennomføres. Arbeidet gjøres gjennom interne gjennomganger og evalueringer av dagens praksis og justeringer/forbedringer av prosedyrer og retningslinjer for å innføre bedre kvalitet i forløpene. Arbeidet utføres av eget kvalitetsforbedringsteam. Det har også blitt jobbet systematisk med brannopplæring av alle ansatte på Myratunet, samt gjennomgang og revisjon av rutiner, prosedyrer, varslingslister og instruksjoner rundt både brann og beredskap.

Uavhengig av godt driv på tjenestens satsingsområder har vi følgende utfordringer;

Multisyke pasienter skrives ut tidligere fra sykehus med et større behov for medisinsk behandling, oppfølging og observasjon. Det kreves tidvis høyere bemanning enn tidligere da pasientene har økt behov for pleie. I tillegg mottar vi flere multisyke pasienter med atferd som utfordrer helsepersonell, eksempelvis demens, delir, psykiatri og/eller rus. Dette gjør at ressursplanlegging til tider er krevende og driften uforutsigbar. Ressurskrevende pasienter over 67 år er like ressurskrevende som pasienter under 67 år, men her følger det ikke tilskuddsmidler. Korttidsavdelingen i 3. etasje har hatt ressurskrevende pasienter under 67 år hver måned i siden januar. Korttidsavdelingen i 2. etasje har hatt ressurskrevende brukere i 2. og 3. kvartal. Dette har ført til ekstra innleie av personell og til tider har dette krevd bruk av overtid. I tillegg har 3. etasje på Myratunet vært under ombygging. Dette har skapt noen utfordringer i forhold til logistikk av enkelte pasientforløp.

Legetjenesten for institusjon har siden januar vært svært sårbar. Grunnen til dette er blant annet langtidssykdom. Legene melder at det har vært en tid med mange krevende og komplekse pasientkasus og høy turnover i flere avdelinger. Sykepleiertjenesten gir tilbakemeldinger om manglende kontinuitet på legetjenesten og manglende oppfølging på enkelte avdelinger som følge av dette.

Det er vanskelig å rekruttere kvalifiserte leger. Det sees nå på ulike tiltak for å styrke legetjenesten.

Dimensjonering og kapasitet på den kommunale fysioterapitjenesten er svært sårbar, særlig innenfor hjelpemiddelområdet, men også på korttidsavdelingene. Kommune-stat-rapporteringen (KOSTRA) viser at utviklingen de siste 4 årene på avtalte fysioterapiårsverk pr. 10 000 innbyggere har økt fra 8,5 til 8,9. Likevel øker KOSTRA gruppe 13 og landet utenom Oslo mer enn Arendal, på henholdsvis 9,2 og 9,6. Ergoterapeutdekningen i Arendal i 2018 var også betydelig lavere enn både K13 og landet uten Oslo. Ergoterapeutårsverk i Arendal pr. 10 000 innbygger ligger på 1,7 mot 4,1 i K13 og 4,3 i landet uten Oslo.

Til sammen viser dette at terapeutdekningen i Arendal ligger lavere sammenliknet med landet.

Transporttjenesten og hjelpemiddelformidlingen rapporterer om fortsatt aktivitetsøkning. Økt etterspørsel av transport til dagaktivitetstilbud og økt grad av oppgaveforskyvning fra NAV hjelpemiddelsentral er deler av årsaken. Det har blitt meldt inn behov for å styrking av både transporttjenesten og øke ergoterapiressurser i forbindelse med hjelpemiddelformidling.

Frisklivssentralen opplever stor pågang på tilbud, spesielt innen psykisk helse. Det er svært lang ventetid for deltakelse på kurs i belastningsmestring og kurs i depresjonsmestring. Sentralen har derfor startet kurset **Tankevirus** som er et mindre omfattende kurs. I 2019 har det blitt utdannet 5 nye «Sterk og Stødig» frivillige instruktører. Det samarbeides med Kristiansand og Grimstad kommune om å holde kurs. På grunn av stor pågang på «Sterk og Stødig» treningsgruppene er det startet opp 3 nye grupper i 2019. Vi har nå totalt 8 ukentlige grupper.

Når det gjelder selvstendig næringsdrivende fysioterapeuter med avtalehjemmel ser vi at det har vært hensiktsmessig å øremerke noen av avtalehjemlene til spesialiteter innen fysioterapi. Listene til disse fysioterapeutene fylles av pasienter som har behov for spesialister, og vi sikrer at kommunen har tilbud til ulike pasientgrupper.

Det jobbes nå med tiltak for styrket samarbeid, felles forståelse av kommunens utfordringsbilde, og kompetanseheving for fysioterapeuter.

Det er stort press på denne tjenesten, og dette fører til ventelister ved flere av instituttene.

Hukommelsesteamet har hatt flere ressurskrevende saker siste halvår som er knyttet til

alkohol/rus-relatert demens. Det er en pasientgruppe som ikke alltid oppfattes å ha en kognitiv svikt av en slik grad at de er i behov av tett oppfølging av våre omsorgstjenester, i ytterste konsekvens heldøgnsomsorg.

Personer med langt kommet demenssykdom og omfattende symptombilde som bor hjemme lengre, krever større individuell tilpasning. Dette handler mye om kontinuitet og tettere dialog med pårørende enn vanlig praksis. Slike saker har krevd at hukommelsesteamet har bidratt med tett samhandling mellom pasient, pårørende og hjemmetjeneste, samt veiledning og rådgivning av alle involverte parter over tid.

Kreftkoordinator

Kreftkoordinator har hatt en periode med noen store sammensatte saker som har krevd mye tid, ressurser og større krav til samhandling. I noen tilfeller er det uklart hvem som har ulike ansvarsområder, noe som gjør oppfølgingen utfordrende. Ifølge helsedirektoratets retningslinjer bør samarbeid avklares tidlig. Lindrende omsorg er et viktig område som er avhengig av god kompetanse for å kunne ivareta pasient og pårørende på en verdig og god måte.

Bemanningsenheten har etter oppstart i januar koblet på 20 avdelinger i helse og levekår. Innen uke 44 er alle avdelingene i hjemmetjenesten og institusjon brukere av bemanningsenheten. Vi ser allerede resultater i forhold til reduksjon av overtid og en bedre samlet ressursutnyttelse. Det har i snitt blitt administrert 953 vakter pr. mnd. Dette er ca. 400 vakter mer pr. mnd. enn hva som i utgangspunktet var beregnet.

Prosjekter og satsningsområder

Koordinerende enhet har flere prosjekter gående, både innen fagområdet habilitering/rehabilitering og innen e-helse og velferdsteknologi. De fleste prosjektene er finansiert av Fylkesmannen.

Av de ulike prosjekter og satsningsområdene nevnes disse:

Frisklivssentralen sammen med fysio- ergoterapitjenesten og innsatsteam hverdagsrehabilitering startet i februar prosjektet «Aktiv med KOLS». Prosjektet skal bedre tilbudet til mennesker med KOLS. Midler fra fylkesmannen bidrar til at vi utarbeider et lærings- og mestringskurs for personer med KOLS, samtidig som det lages et lignende opplegg i innsatsteam hverdagsrehabilitering for de personene som ikke kan komme seg til mestringskurset. Videreføring i drift forutsetter omprioriteringer eller tilførte ressurser.

Fysioterapi i skolehelsetjenesten utpeker seg også som et godt stykke utviklingsarbeid. Det er nå blitt forankret å implementere fysioterapi i skolehelsetjenesten. Det er ansatt en ny fysioterapeut som skal sammen med barneteamet sikre fysisk aktivitet i skolen. Ellers jobbes det kontinuerlig med forbedring i denne delen av tjenesten. I barneteamet har det naturlig blitt fokus på «kloke valg», som også innebærer å reflektere over når og hvorfor vi går inn med tiltak i barns liv.

eRom for institusjoner

Arendal Kommune startet med eRom i 2018. Dette er elektronisk pasientjournal på nettbrett. De ansatte har tilgang til journalopplysningene og den detaljerte tiltaksplanen til enhver tid, raskt og enkelt. Myratunet 3.etg korttid og rehabiliteringsavdelingen hadde oppstart i mars 2018. I 2019 har det vært oppstart på Korttid 2.etg Myratunet, Nyskogen BOS og Røed BOS. Margarethe stiftelsen innfører «ny måte å jobbe på» og vurderer eRom på nettbrett. For å oppnå nytteverdi må man jobbe kontinuerlig med tiltaksplan og fokus på dokumentasjon.

Mobil Pleie for hjemmetjenesten

Arendal Kommune har i flere år hatt Mobil Pleie, med tilgang til arbeidsliste og pasientjournalen på smarttelefoner. Denne kom i helt ny og revidert utgave på nytt operativsystem i 2018. Erfaringene er gode og utskiftning av alle smarttelefonene foregår gradvis i 2019. Til nå er ca. 90 av 180 telefoner byttet til ny utgave. Utskiftningen er planlagt ferdig i utgangen av 2019.

Post Ut

Alle vedtak som fattes i pleie og omsorgssystemet sendes elektronisk til alle innbyggere via Altinn. Dette startet i november 2018, og har fungert bra i drift i 2019. Neste steg er arkivering i NOARK godkjent digitalt arkiv (2020)

DigiHelse

Digital innbyggerdialog ble vedtatt i 2018 og ble innført i 2019. Her kan brukere og pårørende kommunisere trygt og sikkert med hjemmetjenesten via Helsenorge.no. Brukere og pårørende ser alle utførte og planlagte besøk fra hjemmetjenesten og vil også kunne avlyse besøk hvis det er ønskelig. Meldingene lagres sikkert i den elektroniske pasientjournalen. Gevinster vil bl.a. være mindre bruk av telefon og bedre dokumentasjon. Hjemmesykepleien Fløsta er første sone som prøver dette ut, samt hukommelsesteam og kreftkoordinator. Flere soner vil aktiveres høsten 2019 og videre i 2020. Utfordringen er at det er færre «digitale borgere» i målgruppen.

Velferdsteknologisk knutepunkt

Dette ble vedtatt i 2018 og blir innført i oktober 2019. Når trygghetsalarm og tilhørende trygghetsteknologi hos hjemmeboende utløser en alarm vil responscenteret registrere disse hendelsene under ulike kategorier med tilhørende fritekst i sitt system. Denne dokumentasjonen overføres til kommunens elektroniske pasientjournal (Geric) via velferdsteknologisk knutepunkt som et journalnotat. Hjemmetjenesten får tilgang til responscenterets dokumentasjon på sin håndholdte enhet.

Kjernejournal

Vedtatt i 2018 med planlagt oppstart i november 2019. Med denne løsningen vil enkelte helsepersonell ha tilgang til kjernejournalen i kommunens elektroniske pasientjournal. Arendal er første kommune i et begrenset utvalg av kommuner som skal pilotere løsningen.

TELMA

Kommunal øyeblikkelig hjelp har i 2019 vært bidragsyter i prosjektet medisinsk avstandsoppfølging. Det er pr. i dag 19 brukere i systemet. Brukerne følges opp regelmessig av personell fra KØH.

Sykesignalanlegg

Solhaug BOS og Myratunet startet med nytt sykesignalanlegg i juni 2019 og er blant de første institusjonene som er koblet på anlegget. Begge institusjonene har opplevd noe plunder og heft i prosjektfasen. Avvikene som er meldt handler eksempelvis om svakhet på wifi signaler, defekte telefoner og forsinkelser på levering av nytt utstyr. Det jobbes med å identifisere ytterligere feil og å rette opp avvik.

Vernerunde

| | |
|---|----|
| Er vernerunde gjennomført innen fristen 1. mai? | Ja |
|---|----|

Vernerunde med tiltaksplaner er gjennomført ved alle verneområder.

Ved branntilsyn vinteren 2019 ble det identifisert 3 avvik. Dette gikk på manglende dokumentasjon på systematisk sikkerhetsarbeid og om personell har tilstrekkelig kunnskaper og ferdigheter i å forebygge og bekjempe brann. Videre sørge for at byggverket brukes i samsvar med kravene til brannsikkerhet som gjelder for byggverket.

Fagkoordinatorerne i koordinerende enhet har jobbet med å lukke avvikene.

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

| Styringsindikator | Resultat | | Kommunens | Enhetens |
|-------------------------------------|-----------------|----------------|-----------|----------|
| | 2. tertial 2018 | 2.tertial 2019 | mål 2019 | mål 2019 |
| Fravær korttid (%) | 1,56 | 1,4 | | |
| Fravær langtid (%) | 5,0 | 8,0 | | |
| Fravær (%) | 6,56 | 9,4 | 7 | |
| Antall HMS avvik | 81 | 55 | 3 000 | |
| Antall Kvalitets avvik | 265 | 270 | 3 000 | |
| Informasjonssikkerhet og personvern | | 2 | | |
| Årsverk antall | 141,5 | 143,6 | | |
| Andel ansatte heltid (%) | 45 | 49 | 55 | |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse (%) | | 83 | 83 | |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial | Tiltak |
|-----------------------|---|--|
| Fravær | Enheten har hatt en økning av fravær. Fraværet skyldes hovedsakelig sykdom og er ikke arbeidsrelatert. | Avdelingsledere følger kommunens rutiner og har sykefraværsoppfølging med samtlige sykemeldte. I tillegg jobber avdelingsledere aktivt med avventende sykemelding. |
| HMS avvik | Av de 55 innmeldte HMS avvikene er 3 avvik registrert som meget alvorlig. | Avvik drøftes og behandles i HMS utvalget. Foreslåtte tiltak prøves ut i de enkelte avdelingene. |
| Kvalitets avvik | Av de 270 innmeldte kvalitetsavvikene er 18 avvik innmeldt som meget alvorlig. 5 av de innmeldte avvikene omhandler i hovedsakelig medikamentavvik. 2 avvik handler om samhandling mellom helsepersonell. De resterende avvikene handler om sikkerhet og IKT. | Avvik drøftes og behandles i kvalitetsforbedringsteamet. Enkelte avvik har blitt meldt videre til fylkesmannen for vurdering. |
| Informasjonssikkerhet | | Denne kategorien må gjøres kjent i organisasjonen. |

23 Tjenester funksjonshemmede (1303)

23.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter | 84 926 | 88 255 | -3 329 | -4 |
| Andre driftsutgifter | 15 365 | 11 808 | 3 557 | 23 |
| Sum utgifter | 100 291 | 100 062 | 228 | 0 |
| Brukerbetalinger og salgsinntekter | -1 609 | -3 061 | 1 451 | 90 |
| Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger | 0 | -4 532 | 4 532 | 0 |
| Andre inntekter | -1 596 | -1 247 | -349 | -22 |
| Sum inntekter | -3 205 | -8 839 | 5 634 | 176 |
| SUM NETTO | 97 085 | 91 223 | 5 862 | 6 |

Oppsummering økonomi

Enhetens resultat pr. 2.tertial viser et underforbruk på 5,8 mill. Resultatet vil snu og endre seg utover året, men det forventes likevel et mindreforbruk på minimum 2 mill. kroner ved årets slutt.

Mindreforbruket og dagens resultat skyldes flere forhold:

- Budsjettendringer av både utgifter og inntekter ved 1.tertial. Dette skal være en siste opprydding i økonomi i direkte forbindelse med endring i organisering pr. 01.01.2019.
- I forbindelse med utbygging ved Madshaven bo- og dagtilbud er 3,5 mill. kroner reservert til oppbemanning. Oppstart er forsinket og dette alene tilsier at 3,5 mill. kroner av enhetens mindreforbruk pr. 2.tertial er direkte knyttet til dette. Lønnsmidlene er nå begynt å løpe og resultatet vil således endre seg i takt med dette.
- Enheten fikk ved 1.tertial tilført 2,9 mill. kroner i forbindelse med etablering av nye tilbud til nye ressurskrevende brukere. Tiltak er iverksatt, men noen av disse uten helårseffekt.
- 01.05.2019 ble det etablert KØH plass for pasienter med psykiatri- eller rus- lidelse. KØH-plassen er etablert ved enhetens avdeling Post 4 på Myratunet. 1 mill. kroner er overført avdelingen, men er «øremerket» dette formålet.
- Stilling som fagutvikler i enheten har stått vakant siden 01.01.2019. Ny person er ansatt i stillingen med oppstart 01.10.2019.
- Økt ressursbruk pga. endring i behov for tjenester hos brukere, som er definert som eller som pga. økt behov blir ressurskrevende.
- Gradvis reduksjon i tjenester til eksterne brukere.
- Enheten har i år, som tidligere år, fått midler fra fylkesmannen i forbindelse med kompetansehevede tiltak. I 2019 fikk enheten 380.000 kroner til opprettelse av prosjekt innen Habilitering/Rehabilitering. Prosjektet er knyttet til kost, ernæring og fysisk aktivitet hos mennesker med utviklingshemming. Prosjektet er i oppstartsfasen, men har foreløpig ikke utløst utgifter. Lønnsutgiftene til prosjektledelse, kurs og kompetanseheving vil begynne å løpe fra 01.10.2019.

Utover det som her er nevnt, meldes det ikke om andre større økonomiske avvik. Lederne i enheten har god kontroll og styring over egne rammer.

Utgifter

I forbindelse med ny organisering av tjenester til barn, unge og familier, ble avlastningstilbudene fra 01.01.2019 overført til ny sektor og ny enhet. De siste justeringene i forbindelse med dette ble gjort ved 1.tertial og har påvirket enhetens budsjett både på utgifts- og inntektssiden. 1,4 mill. kroner er tatt ut av enhetens budsjett og er overført annen sektor. Som en følge av endringene fikk enheten et nedtrekk i forventet inntekt på ca. 3 mill. kroner i forbindelse med ressurskrevende brukere.

Som et resultat av utbygging ved Madshaven er det budsjettert med 3,5 mill. kroner til økte lønnskostnader. På grunn av forsinket oppstart skal dette resultere i et mindre forbruk i 2019 på ca. 2 mill. kroner

Oppsummering av tallene for bonusutbetaling for ekstra helg i 2018 viste at enhet funksjonshemmede hadde en ekstra utgift på 307 000 kroner i 2019. Denne er nå kompensert.

I forbindelse med etablering av tilbud til nye ressurskrevende brukere ble enhetens budsjett kompensert med 2,9 mill. kroner til ressursøkning i boliger og dagtilbud.

01.05.2019 ble det etablert KØH-plass ved Post 4 på Myratunet. Plassen er beregnet for pasienter som har en psykiatri- eller rus-lidelse. Det er opprettet eget prosjektnummer tilknyttet KØH. Utgiftene skal i sin helhet dekkes av Østre Agder, og det ble ved 1.tertial overført 1mill kroner til Post 4. Eventuelle ubrukte midler vil tilbakeføres til Østre Agder.

I forbindelse med kartlegging ressurskrevende brukere høsten 2018 ble det bekreftet at enhetens ressurser er jevnt fordelt i forhold til brukernes behov. Resultatet viste også at enheten ikke har ressurser tilgjengelig ved eventuelle behov for økning i tjenestene til brukerne. Dette er nå situasjonen i flere av avdelingene, og ekstra personell settes inn permanent eller periodevis. Disse oppbemanningene vil resultere i økte lønnskostnader, men også i økte refusjoner for ressurskrevende brukere.

Det har vært en liten reduksjon i tjenesten til eksterne brukere. Dersom denne fortsetter vil kostnadene reduseres noe. Inntekt for ressurskrevende tjenester reduseres i takt med dette.

Inntekter

Enhetens inntekter knyttes i stor grad til ressurskrevende brukere.

I budsjettet 2019 ligger det en inntektsforventning på 16,5 mill. kroner.

Det antas at inntekten kan bli noe større, men dette må sees i sammenheng med endring i tjenestetilbudet til enkelte brukere eller i justering av bemanningssituasjonen rundt enkelte brukere.

Sykelønnsrefusjoner og andre refusjonsinntekter er ved 2. tertial noe forsinket, men følges opp av den enkelte leder.

23.2 Satsingsområder

Arbeidsgiverstrategi

Som nevnt i tidligere rapporter følges enkelte tema fra arbeidsgiverstrategien opp i både medarbeidersamtaler, personalmøter, lokale HMS-utvalg og i ledermøter. Etisk refleksjon settes på dagsorden i både personalmøter og ledermøter.

Lederavtalen som er utarbeidet for ledere i Arendal kommune, sees på som et godt ledelsesverktøy og blir jevnlig gjennomgått i ledermøtene i enheten.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Det har ikke vært gjennomført medarbeider- og brukerundersøkelser siden 2017, og det er derfor ikke satt spesielt fokus på dette til nå i 2019. Enkelte tema etter forrige undersøkelse er imidlertid implementert og fulgt opp som en naturlig del av driften.

Ny medarbeiderundersøkelse gjennomføres høsten 2019. Informasjon om dette er sendt ansatte, og det er i tillegg hengt opp plakater med informasjon om undersøkelse i den enkelte avdeling, på personalrom og på ulike andre steder i enheten.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Enhet Funksjonshemmede har åtte HMS- og Kvalitetsutvalg med tilsammen 30-35 medlemmer, eksklusive avdelingslederne. Målet er at alle HMS-utvalg avholder 4 møter pr. år. De fleste har i løpet av 2.tertial avholdt minst 2 av disse.

Ett av enhetens mål for 2019 var å etablere et større og felles HMS- og kvalitetsutvalg i tillegg til de små. Dette utvalget skal bestå av medlemmer fra de andre HMS-utvalgene. Utvalget skal ha minimum 2 møter pr. år og blir en del av de fire årlige HMS- og kvalitetsutvalgsmøtene.

Det første møtet avholdes 11.09.2019.

Ved noen av avdelingene er det fremdeles nødvendig å ha ekstra fokus på vold og trusler mot ansatte. Det gis Verge-opplæring i de avdelingene der det er behov for dette. Enheten har 2 ressurspersoner for Verge-opplæring, men vil høsten 2019 legge til rette for at ytterligere 2 ansatte skal få denne opplæringen.

Noen avdelinger i enheten har, eller skal, gjennomføre seminar i forhold til arbeidsmiljø i den enkelte avdeling. Temaene for disse varierer fra avdeling til avdeling alt etter behov. Opplegg og innhold planlegges og gjennomføres i samarbeid med representanter fra kommunens HR avdeling eller fra Agder Arbeidsmiljø.

Høsten 2019, og muligens våren 2020, vil vi i samarbeid med Agder Arbeidsmiljø arrangere to-timers opplæring for alle ansatte i enheten. Tema vil være knyttet til Arbeidsmiljølov, ansattes rettigheter og plikter og/eller andre tema som relateres til HMS-arbeidet. Det vil tilrettelegges med flere like kurs, slik at flest mulig ansatte kan delta.

Etisk refleksjon har i lenger tid vært praktisert i ulike sammenheng i enheten. SME-modellen for etisk refleksjon er tatt i bruk i ledermøtene, HMS og Kvalitetsutvalgene og i personalmøtene. Etisk refleksjon bidrar positivt også til å sette fokus på arbeidsmiljø.

Forøvrig er det ikke store endringer fra siste rapportering i forhold til HMS-arbeidet i enheten.

Tjenester

Enhet funksjonshemmede gir primært tilbud til mennesker med utviklingshemming, autisme eller multifunksjonshemming. Tilbudene gis i døgnbemannede boliger, i institusjon, som timebaserte tjenester utenfor bolig og det gis dagtilbud. Enheten har også en avdeling for voksne mennesker med ervervet hjerneskade, og en avdeling med korttids- og langtidsplasser for mennesker med psykiske lidelser og rusproblematikk.

Enhet funksjonshemmede består av tilsammen 14 avdelinger der ledere og ansatte bidrar til at det gis et variert og godt tjenestetilbud til ulike brukere. Tjenestene kan variere i omfang og innhold alt etter den enkelte brukers behov og funksjonsnivå.

Satsingsområdene i enheten er beskrevet i virksomhetsplan 2019. Disse følges og legges til grunn ved utøvelse og utforming av de ulike tilbud og tjenester.

For øvrig kan følgende nevnes i forhold til utvikling i enheten:

Endring organisering. Fra 01.01.2019 ble, som nevnt i 1.tertial, avlastningstilbudene overført fra enhet Funksjonshemmede til Enhet for avlastning og bosetting i sektor Barn, unge og familier.

Tilrettelagte arbeidsplasser: Ellengård jobber fortsatt med å etablere tilrettelagte arbeidsplasser for mennesker med utviklingshemming. Samarbeidet med NAV må intensiveres og det er et mål å få flere utviklingshemmede over i VTA-plasser i tillegg til at det er behov for å få etablert VTO-plasser for samme brukergruppe.

Brukermedvirkning er vesentlig i forhold til hvilke mål som settes for den enkelte bruker og i forhold til hvilke områder man velger å fokusere på. Der det er ønskelig eller er et behov, involveres også pårørende i disse prosessene. Tjenestene i enheten utformes og tilrettelegges slik at brukerne skal oppnå mest mulig egenmestring.

Kost, ernæring og fysisk aktivitet blant mennesker med utviklingshemming er satt på dagsorden i 2019. Enheten har fått midler fra Fylkesmannen til et prosjekt med dette som tema. Prosjektleder er ansatt i 50 % stilling og prosjektet starter opp september/oktober 2019.

Boligbygging: I desember 2018 vedtok bystyret at det i perioden 2021-2024 skal bygges 4 nye bofellesskap for mennesker med utviklingshemming, hvorav 2 i kommunal regi og 2 i privat regi. Et av de kommunale bofellesskapene skal bygges først, med ferdigstillelse i 2021.

Flere pårørende, som har uttrykt behov for kommunal bolig til sitt barn, er i forbindelse med nytt

kommunalt boligprosjekt i 2021 innkalt til individuelle møter i september og oktober 2019.

Samarbeid mellom Helse og Levekår og AK Eiendomsforetak er etablert for å følge opp bystyrevedtaket. Det er nedsatt både prosjektgruppe og arbeidsgruppe til å følge prosjektene. Samarbeid med pårørende i forhold til de private prosjektene er etablert, og vil intensiveres utover året.

Vernerunde

| | |
|--|-----------|
| Er vernerunde gjennomført innen fristen 1. mai? | ja og nei |
| Dersom ikke vernerunden ble gjennomført innen 1. mai – er den planlagt/ gjennomført høsten 2019? | Ja |

Noen avdelinger har av ulike årsaker måttet utsette vernerunden til høsten 2019.

Det vil i løpet av året bli gjennomført vernerunde i alle avdelinger.

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

| Styringsindikator | Resultat | | Kommunens | Enhetens |
|------------------------------------|-----------------|----------------|-----------|----------|
| | 2. tertial 2018 | 2.tertial 2019 | mål 2019 | mål 2019 |
| Fravær korttid (%) | 2,72 | 1,96 | | |
| Fravær langtid (%) | 5,74 | 5,81 | | |
| Fravær (%) | 8,46 | 7,77 | 7 | 7 |
| Antall HMS avvik | 314 | 150 | 3 000 | 200 |
| Antall Kvalitets avvik | 264 | 264 | 3 000 | 250 |
| Årsverk antall | 187,38 | 169 | | |
| Andel ansatte heltid (%) | 21,05 | 29 % | 55 | |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse (%) | 62,0 | 75,4 | 83 | |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial | Tiltak |
|-------------|--|--|
| Fravær | Fraværet i enheten er relativt stabilt. Korttidsfraværet har gått noe ned, mens langtidsfraværet har økt. Til sammen er fraværet redusert, og med et fravær på 7,7 % går utviklingen i riktig retning i forhold til kommunens mål på 7 %. Sammenligningen gir imidlertid ikke et riktig bilde av situasjonen, da enheten på dette tidspunktet i 2018 var større og besto av avlastningstilbud i tillegg til de øvrige avdelinger. | Tiltakene er som tidligere. Avdelingslederne følger opp de sykemeldte som de skal, og der det er behov vurderes og iverksettes Raskere Frisk. Tiltaket benyttes også som forebyggende tiltak i forhold til oppfølging av ansatte som står i fare for å bli sykemeldt. Avdelingslederne har i tillegg fått informasjon om det nye tiltaket fra HR-avdelingen, kalt MOA. Tiltaket er etterlenget og vil benyttes der dette anses å være et aktuelt. |
| HMS avvik | Antall avvik har gått betydelig ned siden 2.tertial 2018. Dette skyldes flere forhold. Avlastningstilbudene er ikke lenger en del av enhet funksjonshemmede, og en reduksjon i avvik er en naturlig følge av dette. Videre tyder en nedgang i avvik på at det gjøres en god jobb i enheten i forhold til å forebygge uønskede hendelser. Nedgangen i meldte avvik kan likevel tyde på at det er noe underrapportering denne perioden. Avvik meldt under HMS handler i stor grad om ulike former for vold og trusler mot ansatte. | HMS-avvik følges opp av avdelingslederne og tas opp i både personalmøter og i HMS-utvalgsmøtene. Lederne melder at de fleste avvik blir skriftlig besvart. Det settes fokus på forebyggende tiltak og i 2 av avdelingene har det vært gjennomført Verge-opplæring. Oppfølgingskurs og trening tilknyttet dette er satt i system. Enheten har til nå hatt 2 ressurspersoner tilknyttet Vergeopplæring og vil i løpet av høsten 2019 legge til rette for at ytterligere 2 personer får denne opplæringen. I de avdelingene der utfordringene er ekstra store er det utarbeidet egne rutiner og prosedyrer for debrifing på arbeidsplassen. Disse prosedyrene blir fulgt. Målene for antall meldte avvik er justert som en følge av endring i organisering. |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial | Tiltak |
|--------------------------------|---|---|
| Kvalitets avvik | Kvalitetsavvikene har også gått litt ned siden 2018. Dette henger også sammen med endring i organiseringen av tjenestene. På bakgrunn av dette kan tallet oppfattes som relativt stabilt. Det meldes fremdeles mest medisinavvik og det er i tillegg en økning i avvik på fall. | Flere av lederne melder at avvik knyttet til medikamenthåndtering tas løpende opp med den enkelte ansatte. I tillegg tas avvik opp i personalmøter og HMS-møter. I flere avdelinger er rutiner rundt det medisinske ansvaret skjerpet. Opplæring i medikamenthåndtering i helse og Levekår er satt i et godt system. Nye retningslinjer for avvikshåndtering inklusiv prosedyrebeskrivelse og flytskjema er gjennomgått i ledermøter. De fleste avdelingslederne har presentert dette videre i personalmøter. Målene for antall meldte avvik er justert som en følge av endring i organisering. |
| Årsverk | Som et resultat av organisasjonsendring, ble antall årsverk redusert med godt og vel 20. Enheten har imidlertid, og som en følge av nye ressurskrevende brukere, blitt tilført ressurser, og det er derfor vanskelig å få et riktig bilde av utviklingen. | Ved enhver økning av ressurser i enheten, skal det gis mulighet for at ansatte kan øke stillingene sine. Retningslinjer for heltidssatsingen følges, men må hele tiden vurderes opp mot avdelingens økonomiske rammer. |
| Andel ansatte heltid | Lederne er godt orientert om kommunens satsing på heltid, og kjenner kommunens retningslinjer for satsingen. Det iverksettes derfor ulike tiltak for å bidra til dette. | Flere og flere steder iverksettes «ikke rullerende arbeidsplan». Flere arbeidsplasser tar i bruk langvakter, ansatte får utvidet stillingsstørrelse ved bruk av vikarmidler, og samarbeidet om ansettelse i stillinger i kombinasjon dagtilbud og bolig er utvidet. Alle tiltak som iverksettes må skje innenfor enhetens økonomiske rammer. Avdelingslederne har god kontroll, og forsøker hele tiden å finne gode løsninger. |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse | Enheten er godt fornøyd med nå å ha passert målet på gjennomsnittlig stillingsstørrelse på 75 %. | Alle iverksatte tiltak bidrar til økt gjennomsnittlig stillingsstørrelse. Det jobbes kontinuerlig med å finne nye eller alternative løsninger for å bidra i heltidssatsingen samtidig som kvaliteten på tjenesten skal ivaretas. |

23.3 Investeringer

Investeringer gjort i Enhet Funksjonshemmede i 2019 er:

- Utbygging ved Madshaven bo- og dagtilbud
- Nytt kjøkken ved Post 4

Begge prosjektene følges opp av AK Eiendomsforetaket.

24 Hjemmebaserte tjenester (1304)

24.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter | 138 269 | 160 349 | -22 080 | -16 |
| Andre driftsutgifter | 18 982 | 20 193 | -1 211 | -6 |
| Sum utgifter | 157 252 | 180 542 | -23 290 | -15 |
| Brukerbetalinger og salgsinntekter | -3 024 | -4 196 | 1 172 | 39 |
| Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger | -27 | -12 444 | 12 417 | 45 989 |
| Andre inntekter | -7 336 | -5 472 | -1 863 | -25 |
| Sum inntekter | -10 386 | -22 112 | 11 725 | 113 |
| SUM NETTO | 146 865 | 158 431 | -11 565 | -8 |

Oppsummering økonomi

Enhet Hjemmebaserte tjenester går fra et estimert årsestimat på - 6,5 mill. kroner til - 7 mill. kroner. Ytterligere merforbruk etter august måned skyldes i hovedsak økt bemanning og overtid. Det er hjemmesykepleien Sentrum, Solhaug, Bjorbekk/Rykene og Plankemyra omsorgsboliger som står for mesteparten av dette. På grunn av en økning i tjenester melder også Hisøy/Nedenes om merforbruk i august.

Avdelinger med merforbruk og enheten arbeider samlet med tiltak for å styre iht. budsjett ut året. Det innebærer at enkelte avdelinger skal ned på bemanning tilsvarende 1,85 mill. kroner. Dette utgjør ut året ca. 8 årsverk. I tillegg tas kortvakter i bruk. Dette er ikke et ønsket tiltak, men nødvendig og effekten av dette er ca. 400 000 kroner. Videre vil fagkoordinatorer bli brukt på arbeidslister og her er effekten er beregnet til 300 000 kroner. Overtid og avvikling av RS ressurs gir om lag 530 000 kroner i besparelse. Verdiskaping lærlinger er forventet å gi en effekt på om lag 400 000 kroner. Disse tiltakene tar ikke ned totalt stipulert merforbruk, men avverger at dette blir større.

| Tiltak | Effekt 2019 |
|------------------------------------|------------------|
| Bruke fagkoordinator på arb.lister | 305 000 |
| Bruke kortvakter | 400 000 |
| Redusere bruk av overtid | 225 000 |
| Avvikle RS ressurs | 305 000 |
| Redusere bemanning | 1 850 000 |
| Økt verdiskaping lærlinger | 394 000 |
| Sum | 3 479 000 |

Redusert bemanning vil medføre høyere press i tjenestene med økt risiko for fravær og mangelfull oppfølging av tiltakspakke demens og rutiner i gode pasientforløp.

Det knytter seg en usikkerhet ift. BPA, utviklingen av brukertid og inntekter for ressurskrevende brukere som beregnes endelig ved årets slutt.

Økte kostnader ressurskrevende brukere ble meldt i 2018 til å være 2,21 mill. kroner. Denne kostnaden ble ikke videreført til budsjett 2019 og enheten ber derfor om å få dette i økt ramme gjennom 2.tertial sammen med egenandel for ny ressurskrevende brukere.

Enheten ber om å bli styrket med 3,7 mill. kroner i 2. tertial:

- Økte kostnader ressurskrevende brukere jf. 2018 nivå på 2,22 mill. kroner
- Egenandel ny ressurskrevende brukere; 1,48 mill. kroner

Utgifter

Av samlet merforbruk på lønn kommer sykelønnsrefusjon til fratrekk. Resterende avvik skyldes i all hovedsak merkostnader på vikarer, ekstrahjelp og overtid.

På driftssiden skyldes merforbruket mot budsjett medisinsk forbruksmateriell og leasingbiler.

Inntekter

Det er noe etterslep på inntekter for multidose og sykelønnsrefusjon.

24.2 Satsingsområder

Arbeidsgiverstrategi

Med mål om å skape en kultur for aktiv samhandling og resultater sammen videreføres satsningen med å prøve ut LEAN som metode ved Sentrum hjemmesykepleie.

Lederplakaten brukes aktivt og det er fokus på mestringsorientert ledelse.

Arbeidsgiverstrategien følges opp gjennom medarbeidersamtaler, personalmøter, HMS/kvalitetsutvalg og ledermøter.

Fokuset på etisk refleksjon er satt bedre i system, men det skal arbeides med en tydeligere strategi for arbeidet gjennom høsten.

På grunn av vekst i tjenester i sentrumsområdene har Solhaug og Sentrum hjemmesykepleie blitt svært store avdelinger og stort lederspenn. Med bakgrunn i dette er det igangsatt et arbeid for å opprette en ny avdeling i hjemmesykepleien med oppstart 9. desember. Fram til ny avdeling er på plass har det vært nødvendig å styrke lederstøtten i disse avdelingene. I den forbindelse vil LAR teamet avvikles som eget ansvar og integreres som en del av hjemmesykepleien i Sentrum. Det skal videre vurderes om utdeling av LAR medisin for pasienter som bor i andre soner skal tilbakeføres til disse avdelingene. Frigjorte ressurser som følge av endringene brukes til å delfinansiere fagkoordinator og avdelingsleder i ny avdeling.

Fagkoordinatorrollen evalueres nå og skal også brukes som grunnlag for organisering av arbeidsoppgaver i avdelingene.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Bruker- og pårørendeundersøkelsen ble gjennomført høsten 2017 og følges opp gjennom enhetens virksomhetsplan og avdelingsvise handlingsplaner.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

HMS mål og tiltak er fulgt opp i avdelingene og gjennom de lokale HMS- og kvalitetsutvalgene.

Det er fokus på nærvær og fravær gjennom tilrettelegging på arbeidsplassen, særlig i arbeidsgiverperioden. De fleste avdelingene starter opp med NED prosjektet etter 2. tertial.

Tjenester

Enhetens virksomhetsplan og aktivitetsplan følges opp gjennom avdelingsvise handlingsplaner og avdelingslederne rapporterer til enhetsleder gjennom tertialrapporter.

Implementeringen og oppfølgingen av gode pasientforløp og tiltakspakke demens er sentrale satsningsområder og målinger har vist en stor forbedring i oppfølgingen ute i avdelingene. Generelt melder fagkoordinatorerne om økt press i avdelingene og enheten har derfor valgt å utføre mer generelle målinger fremover, men vil likevel kunne følge trender og utviklingen videre.

Hjemmebaserte tjenester arbeider videre med innføring av en tillitsreform og forenklet metode for tildeling av tjenester gjennom ny kriterieordning i omsorgsboliger. Margaretestiftelsen har vært pilot og setter nå systemet ut i drift. Øvrige omsorgsboliger skal innføre samme modell innen 1. tertial 2020. Det arbeides også videre med en tillitsreform i hjemmesykepleien for øvrig.

Hjemmesykepleien ved Solhaug og i Flostha har gjennomført et prosjekt i ernæring. Vi ser tydelig at det blir et større engasjement og økt fokus knyttet til ernæring i de avdelinger hvor man setter ernæringscreening og vektoppfølging i system. Prosjektet breddes videre til flere avdelinger i 3 tertial.

Enheten fortsetter fokuset på legemiddelhåndtering. Siste målinger viste at det er gjennomført kurs og eksamen i stor grad for assistentene. Det er fortsatt stor variasjon mellom høyeste og laveste gjennomføringsandel, fra 100 – 14 %, men de fleste avdelingene ligger mellom 100- 80 %. For fagarbeidergruppen er utfordringene fortsatt store. Høyeste andel gjennomføringer er 55 % og lavest 5 %. Vi håper å kunne rapportere om bedre tall innen utløpet av 2019. Enheten har 10 assistenter som nå tar fagbrev.

Hjemmesykepleien Flostha har fra januar 2019 vært pilot i prosjekt «Digihelse». Prosjektet skal breddes til alle avdelinger, og to avdelinger til allerede nå i høst. Enheten er også med å pilotere kjernejournal og testingen av medisinsk avstandsoppfølging. eRom prøves ut i omsorgsbolig og ny modul for Mobil Pleie for Android er nå tatt i bruk i hele hjemmesykepleien.

Piloteringen av en løsning med «medisinsk» med kodelås hjemme er prøvd ut og skal vurderes innført i alle avdelinger i løpet av året.

Satsning på kostnadsreduksjoner på medisinsk forbruksmateriell og ny innkjøpsavtale gir nå effekt.

Enhetens kvalitetsforbedringsteam er konstituert og fokusområdet for forbedringer skal rettes mot medikamenthåndtering.

Det arbeides videre med å vurdere en mer hensiktsmessig lokalisering av hjemmesykepleien og hvilke andre tjenester som med fordel kan lokaliseres sammen med denne tjenesten.

Vernerunde

| | |
|--|--------|
| Er vernerunde gjennomført innen fristen 1. mai? | Delvis |
| Dersom ikke vernerunden ble gjennomført innen 1. mai – er den planlagt/ gjennomført høsten 2019? | Ja |

8 av ti avdelinger har gjennomført vernerunden innen fristen 1. mai.

En avdeling gjennomførte vernerunden 15. mai, den andre har planlagt vernerunden høsten 2019.

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

| Styringsindikator | Resultat | | Kommunens mål 2019 | Enhetens mål 2019 |
|------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|-------------------|
| | 2. tertial 2018 | 2.tertial 2019 | | |
| Fravær korttid (%) | 2,8 | 2,4 | | 2 |
| Fravær langtid (%) | 10,7 | 10,8 | | 6 |
| Fravær (%) | 13,5 | 13,2 | 7 | 8 |
| Antall HMS avvik | 263 | 206 | 3 000 | 500 |
| Antall Kvalitets avvik | 638 | 762 | 3 000 | 1000 |
| Årsverk antall | 286 | 310 | | |
| Andel ansatte heltid (%) | 26,5 | 35,6 | 55 | 30 |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse (%) | 74,5 | 77,2 | 83 | 75 |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial | Tiltak |
|-------------|--|--|
| Fravær | Enheten har hatt et noe redusert korttidsfravær. Det er til dels store variasjoner mellom avdelingene. | Alle avdelinger starter opp med NED prosjektet etter 2. tertial. Sykemeldte følges opp iht. IA-avtalen og flere har fått tilbud om tilrettelegging og bistand fra «Raskere frisk». |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial | Tiltak |
|--------------------------------|--|--|
| HMS avvik | Antall avvik har gått noe ned sammenlignet med i fjor. | Det har vært arbeidet videre med å forbedre oppfølgingen av avvik. Det har vært nødvendig å øke bemanningen ut over budsjett ved to avdelinger. |
| Kvalitets avvik | Antall avvik har økt og tolkes som et uttrykk for bedre meldekultur, men også for arbeidspress i hjemmesykepleien. | Det har vært arbeidet videre med å forbedre oppfølgingen av avvik. Det har vært nødvendig å øke bemanningen ut over budsjett ved to avdelinger. Enheten har en særlig oppfølging av avvik på medikamenthåndtering. |
| Årsverk | Økningen skyldes mindre vakanser og muligheten for flere faste ansatte i IRA. | |
| Andel ansatte heltid | Andel heltidsansatte har økt vesentlig og er nå over enhetens målsetting. | Enheten har fulgt opp retningslinjer for heltid vedtatt av Bystyret. |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse | Gjennomsnittlig stillingsstørrelse har økt og er nå over enhetens og kommunens målsetting. | Enheten har fulgt opp retningslinjer for heltid vedtatt av Bystyret. |

24.3 Investeringer

Enheten følger opp tildelte midler til investeringstiltak, men har valgt å prioritere ny lokalisering av hjemmesykepleien i Sentrum, nytt kodelåssystem for hjemmeboende og diverse utbedringer ved Margaretestiftelsen.

25 Institusjoner (1305)

25.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter | 158 106 | 172 457 | -14 351 | -9 |
| Andre driftsutgifter | 24 404 | 26 945 | -2 541 | -10 |
| Sum utgifter | 182 510 | 199 402 | -16 892 | -9 |
| Brukerbetalinger og salgsinntekter | -42 932 | -43 037 | 105 | 0 |
| Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger | -346 | -7 021 | 6 675 | 1 929 |
| Andre inntekter | -4 176 | -4 355 | 180 | 4 |
| Sum inntekter | -47 454 | -54 414 | 6 960 | 15 |
| SUM NETTO | 135 056 | 144 988 | -9 932 | -7 |

Oppsummering økonomi

Det økonomiske bildet har endret seg etter 1. tertial med et merforbruk på lønn på vikar og tillegg i perioden mai - august på ca. 10 mill. I samme periode er det videreført og gjennomført nye tiltak som har effekt siste del av året. Enheten melder et merforbruk på ca. - 5 mill. kroner ved årets slutt. Tiltakene går i all hovedsak ut på å redusere bruk av vikar, benytte lærlinger mer effektivt, innkjøpsstopp, tett oppfølging av enkelte avdelinger og videreføre stram praksis for bruk av overtid.

Det er positivt at fastlønnsrammen isolert sett går i balanse, men det er krevende å ha full oversikt over blant annet vikarlønn, helligdagstillegg og sykelønnsrefusjoner. Årsak ligger både i periodisering av budsjetter og problemer med rapporteringsverktøyet for sykelønnsrefusjoner.

Enheten må kompenseres for ikke budsjetterte utgifter og lykkes med iverksatte tiltak etter følgende tabell: Under forutsetning av at dette skjer melder enheten om et merforbruk i 2019:

| | |
|---|--------------------|
| Driftsmessig underskudd pr. 2 tertial | - 9 932 000 |
| TILTAK OG ENDRINGER RAMME | |
| Økt grunnbemanning Røed BOS | 1 000 000 |
| Kostnadsøkning, justere kostnader mot økt inntektsforventning ressurskrevende brukere | 821 000 |
| Sykelønnsrefusjoner | 1 000 000 |
| Nyskogen, ressurskrevende bruker, egenandel | 1 400 000 |
| Sum tiltak, blant annet reduksjoner på innleie Færvik og Solhaug sept-des | 800 000 |
| Stipulert merforbruk ved årets slutt | - 4 900 000 |

Enheten har i 2019 et stort arbeid med å sertifisere de tre siste institusjonene, Plankemyra BOS, Elim Bokollektiv og Tromøy Bokollektiv.

Utgifter

Perioden desember 2018 frem til februar 2019 var utfordrende i flere avdelinger. Hovedårsak var krevende pasienter som resulterte i ekstra bemanning, men også negativ utvikling på korttidsfravær i perioden. Ved inngangen til februar ble det iverksatt flere tiltak som har gitt effekt.

Inntekter

Det er utfordrende å anslå sykelønnsrefusjoner fra NAV uten et rapporteringsverktøy. Enheten anslår derfor at vi mangler 1 mill. i inntekter fra NAV pr. august 2019.

25.2 Satsingsområder

Arbeidsgiverstrategi

Enheten har et bevisst forhold til samfunnsoppdraget om å skape gode og inkluderende arbeidsplasser med mangfold, både i forhold til kjønn, integrering og personer med ulik seksuell legning og behov for integrering.

Ledergruppen har møter hver 14. dag, der en tar opp driftsmessige saker, gir gjensidig informasjon og orienteringer, avklaringer m.m. I tillegg til dette har ledergruppen 4 årlige heldagssamlinger. Tema der er basert på behov fra lederne i forhold til de utfordringene og de utviklingsområdene man står overfor. 1 time hver 14. dag brukes til veiledning og etisk refleksjon i ledergruppen.

Det er videre et fokus på økt nærvær, at arbeidsplassene skal være reelt inkluderende og bidra til at ansatte kan stå i jobb selv om det er perioder i livet med sviktende helse.

Kommunens vedtatte arbeidsgiverstrategi er gjeldende og kjent for ledere og ansatte.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Enheten skårer godt på medarbeider og brukerundersøkelsen som ble gjennomført i 2017. Resultatet brukes videre i 2018 og 2019 for å sikre en fortsatt positiv utvikling.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

PS 19/22 Det er et tydelig og klart fokus på HMS både gjennom de lokale HMS-utvalgene, vernerunder og fokus på riktig arbeidsmetodikk. Enhetens avdelinger har nådd målsetting om korttidsfravær på under 2 %, men det er fortsatt noen som ligger over.

Tjenester

I enheten inngår følgende tjenestesteder:

Plankemyra BOS (67 plasser), Røed BOS (34), Saltrød BOS (34), Nyskogen BOS (35), Færvik BOS (31), Solhaug BOS (41), Tromøy Bokollektiv (27), Elim Bokollektiv (16), 2 vaskerier, Røed produksjonskjøkken og alle kafeer og mottakskjøkkenen tilknyttet bo- og omsorgssentrene. Vitenbiten kafé.

Etter tilsyn ved Solhaug BOS er det gjort endringer i antall pasienter. To pasientrom ble redusert ved langtidsavdelingen før sommeren, ytterligere to rom blir redusert innen utgangen av året, jf. PS 19/22 (16/29230) behandlet av formannskapet 14. mars.

Vi jobber etter filosofien om at *«Beboeren skal være i sentrum og gis et verdig liv og en fredfull avslutning når behandling ikke lenger er mulig. Stedet skal oppleves som et hjem for beboerne, der den enkeltes ressurser og rest-funksjoner skal opprettholdes lengst mulig i et aktivt og tilrettelagt miljø»*.

De fleste brukere som får plass i sykehjem er geriatriske pasienter og har fellestrekk som høy alder, aldersforandringer, kroniske sykdommer, mange sykdommer samtidig, mange medisiner, sviktende egenomsorg.

I enheten inngår det også flere differensierte tilbud og spesialavdelinger for å møte brukernes individuelle behov og gi en målrettet og forsvarlig behandlings- og omsorgstjeneste. Spesialtilbud er bokollektiv for personer med demens, skjermede avdelinger for personer med demens, forsterket avdeling for personer utfordrende adferd, lindrende avdeling for personer i livets siste fase/kroniske lidelser med omfattende behov, avdeling for yngre brukere med neurologiske lidelser (i hovedsak). I tillegg til disse er det flest institusjonsplasser for personer med omfattende behov for pleie og omsorg pga. alderssvekkelse og/eller sykdom.

Satsingsområder er faglig begrunnet. Pågående prosesser med Livsgledesertifisering, TILT, kost og ernæring og demensomsorg har alle utgangspunkt i å forbedre det faglig tilbudet i tjenesten. I tillegg er det foreslått å inkludere enhetens tjenester i prosjektet «Gode pasientforløp». Det arbeides med å planlegge nytt kjøkken og vaskeri. Avdelingene på Plankemyra, Elim og Tromøy

Bokollektiv startet i januar med sin sertifiseringsprosess Livsglede for eldre. Når dette arbeidet er fullført vil alle langtidsinstitusjoner i Arendal Kommune være Livsgledehem.

Enheten har en målsetting å iverksette kvalitetsmålinger og jobbe systematisk med kvalitetsforbedrende tiltak i tråd med kommunens vedtatte policy. I tillegg er det behov for å jobbe mer systematisk med fag på tvers av enhetens avdelinger. Det vurderes å utvide ordning med fagnettverk og det er et ønske om å tilsette fagutvikler fra 2020.

Enheten skal videreføre arbeidet med å etablere studiesirkler og gjennomføre flere kompetansehevende tiltak for å møte fremtidens utfordringer og for å møte retningslinjene som ligger i Livsglede for Eldre (sertifiseringsarbeidet).

Vernerunde

| | |
|--|-----|
| Er vernerunde gjennomført innen fristen 1. mai? | Nei |
| Dersom ikke vernerunden ble gjennomført innen 1. mai – er den planlagt/ gjennomført høsten 2019? | Ja |

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

| Styringsindikator | Resultat | | Kommunens mål 2019 | Enhetens mål 2019 |
|------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|-------------------|
| | 2. tertial 2018 | 2.tertial 2019 | | |
| Fravær korttid (%) | 2 | 1,9 | | |
| Fravær langtid (%) | 7 | 6,7 | | |
| Fravær (%) | 9 | 8,6 | 7 | |
| Antall HMS avvik | 372 | 382 | 3 000 | 500 |
| Antall Kvalitets avvik | 708 | 667 | 3 000 | 1000 |
| Årsverk antall | 312 | 312 | | |
| Andel ansatte heltid (%) | 14,7 | 21,4 | 55 | 22 |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse (%) | 60,7 | 65 | 83 | 67 |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial | Tiltak |
|--------------------------------|--|---|
| Fravær | Fraværet viser gjennom perioden en positiv trend. Korttidsfraværet er synkende og langtidsfraværet går også i positiv retning. | Avdelingslederne skal dele erfaringer og gjennomføre systematisk oppfølging på individ og avdelingsnivå gjennom samtaler med ansatte i medarbeidersamtaler og ha fravær som tema på personalmøter. Tiltak som Raskere Frisk skal benyttes i større grad og rutiner for hvordan ansatte melder sitt fravær skal gjennomgås. Enheten deltar i prosjektet NED med Sykefraværet. |
| HMS avvik | Relativt likt antall avvik. Det er imidlertid regnet å være en underrapportering fortsatt. | Avdelinger som er gode på å skrive avvik og følge dette opp er utfordret til å dele sine erfaringer med andre avdelinger |
| Kvalitets avvik | Relativt likt antall avvik. Det er imidlertid regnet å være en underrapportering fortsatt. | |
| Årsverk | 312 | Uendret. |
| Andel ansatte heltid | 21,4 | Den positive utvikling på heltidskultur er gledelig. Vi øker andelen sakte men sikkert, de avdelingene som lykkes godt bruker tid på prosesser med ansattgruppen. De siste store avdelingen forbereder innsats på IRA og alle avdelinger i Enheten vil være på IRA fra desember, de fleste i 52 ukers plan. Verdt å trekke frem 100 %-sykehjemmet Røed BOS som i 2019 har gjort en stor endring på turnus hvor de fleste ansatte nå jobber kun vakter med 12,5 timers lengde. I 100 % stilling utgjør det 3 oppmøter pr. uke. Erfaringene så langt er udelt positive på HMS, fag og kvalitet. |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse | 65 | Samsvarer med økningen i andel ansatte med 100 % stilling. |

26 NAV Arendal (1306)

26.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter | 56 171 | 57 701 | -1 530 | -3 |
| Andre driftsutgifter | 56 161 | 66 639 | -10 479 | -19 |
| Sum utgifter | 112 331 | 124 340 | -12 009 | -11 |
| Brukerbetalinger og salgsinntekter | -533 | -301 | -232 | -44 |
| Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger | 0 | -2 947 | 2 947 | 0 |
| Andre inntekter | -68 547 | -74 387 | 5 840 | 9 |
| Sum inntekter | -69 080 | -77 635 | 8 555 | 12 |
| SUM NETTO | 43 251 | 46 705 | -3 454 | -8 |

Oppsummering økonomi

NAV Arendal styrer mot balanse i 2019 ved hjelp av fond og innsparingstiltak.

Utgifter

Overføring til staten – I 2019 slo NAV Aust Agder og NAV Vest Agder seg sammen til NAV Agder og med dette ble rutiner iht. refusjonskrav endret. I stedet for å gjøre dette etterskuddsvis ble rutinen endret til $\frac{3}{4}$ av inneværende år. Det vil si at refusjonskrav mellom NAV Arendal kommune og NAV Agder blir i 2019 $1\frac{3}{4}$ år i stedet for 1 år. Overføring til staten og refusjon fra staten er derfor avvikene fra budsjett i 2019 ved 2. tertial.

Overføringer til andre (private) – Avviket her er hovedsakelig tilskudd til funksjonshemmede flyktninger gitt av IMDI. Se kommentar under inntekter; Andre statlige overføringer.

Inntekter

Andre statlige overføringer inneholder integreringstilskudd samt tilskudd til funksjonshemmede flyktninger. Pr. 2 tertial gjelder avviket øremerket tilskudd og kan sees i sammenheng med Overføringer til andre (private). Overskudd skal av settes på bundne fond/underskudd balanseres ut av allerede avsatte fond.

26.2 Satsingsområder

Arbeidsgiverstrategi

Medarbeider- og brukerundersøkelser

NAV har en årlig medarbeiderundersøkelse «Human Kapital Index» Denne viser gode resultater, men disse varierer noe internt mellom avdelingene. Det arbeides aktivt med tiltak i etterkant av undersøkelsen slik at man kan forbedre disse ved systematisk arbeid. Enheten hadde som mål å score over en indeks på 24 noe man har gjort hvert år siden 2015.

NAV har årlig brukerundersøkelser som viser en årlig forbedring nasjonalt, og for NAV Arendal sin del en god forbedring de siste årene.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Enheten har et aktivt HMS-utvalg som jobber fram tiltak som legges inn i HMS-planen. Denne følges opp gjennom året. Enheten jobber sammen med Agder Arbeidsmiljø og bruker aktivt tiltak som «Raskere Frisk», et treningstiltak med veiledning som har hatt positiv effekt. Sikkerhet er viktig ved et NAV kontor. Alle ansatte får jevnlig kompetanseheving på området. Lokalene til NAV Arendal er også bygd med 2 dører i alle møterom, og hatt sikkerhetsgjennomgang av konsulent fra

Arbeids direktoratet. Enheten er Miljøfyrtårn sertifisert og har fokus på miljø og energieffektivitet i hele virksomheten. Det er bygget nytt venteareal som er åpent hele dagen også når skrankene ikke tar imot henvendelser.

Tjenester

NAV Arendal sin hovedsatsing i 2019 dreier seg om tiltak rundt Regjeringens inkluderingsdugnad. Hovedmålet er å rette fokus på de brukerne som er et stykke fra arbeid for å inkludere disse. Det vurderes som det er større muligheter til dette med den lave ledigheten man har nå.

Utviklingen skal ha fokus på brukeren og brukerens behov:

- Brukerdrevet tjenesteutvikling
- Brukernære relasjonelle metoder
- Digitalisering og effektiv brukeroppfølging
- Bruker i en helhetlig kontekst

Tett oppfølging av brukerne er en hovedsatsing i NAV Arendal og det læres opp jobbspesialister og inkluderingsspesialister som jobber tett mot næringslivet, offentlig sektor og utdanningsinstitusjonene. Metoden som brukes er Supported Employment. Det er i tillegg etablert en egen avdeling med fokus på ungdom.

Det gode arbeidet rundt flyktninger fortsetter og her er det også fokus på tett oppfølging. Både i Introduksjonsprogrammet og i bosettingsteam følges brukerne nå opp av samme veileder i opptil 5 år for å jobbe målrettet og relasjonelt.

Arendal kommune er blant de beste i landet i forhold til å bruke Husbankens virkemidler, Startlån og bostøtte, og er aller best når det gjelder å ta i bruk digitale søknader for disse.

Utover dette følges målsetningene i virksomhetsplanen opp.

Digitalisering er en stor satsing og det er gjennomført jevnlig opplæringskurs for brukerne kalt «Digilab», samt at også kommunale tjenester nå er en del av NAV sin webportal med «Digisos».

Vernerunde

| | |
|--|-----|
| Er vernerunde gjennomført innen fristen 1. mai? | Nei |
| Dersom ikke vernerunden ble gjennomført innen 1. mai – er den planlagt/ gjennomført høsten 2019? | Ja |

Vernerundene i NAV har utviklet seg bra de siste årene. De har vekslet mellom å ha fokus på det psykososiale og det fysiske arbeidsmiljøet. Den gjennomføres alltid på høsten.

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

| Styringsindikator | Resultat | | Kommunens | Enhetens |
|------------------------------------|-----------------|----------------|-----------|----------|
| | 2. tertial 2018 | 2.tertial 2019 | mål 2019 | mål 2019 |
| Fravær korttid (%) | 1,9 | 1,5 | | 1,5 |
| Fravær langtid (%) | 5,1 | 8,6 | | 5 |
| Fravær (%) | 7 | | 7 | 6,5 |
| Antall HMS avvik | 19 | 10 | 3 000 | 25 |
| Antall Kvalitets avvik | 0 | 0 | 3 000 | 5 |
| Årsverk antall | 58,8 | 61,2 | | |
| Andel ansatte heltid (%) | 95 | 95 | 55 | 90 |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse (%) | 95 | 95 | 83 | 94 |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial | Tiltak |
|-------------|--|---|
| Fravær | Fraværet er høyere enn mål for enheten. Vi jobber med å følge opp alle og tilrettelegger det vi kan for den enkelte. Dette medfører at vi har mange som er gradert sykmeldt. Noe er svangerskapsrelatert fravær. | Fortsette med forebygging, oppfølging og tilrettelegging. |

27 Østre Agder krisesenter (1307)

27.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter | 5 080 | 5 549 | -469 | -9 |
| Andre driftsutgifter | 1 738 | 954 | 784 | 45 |
| Sum utgifter | 6 818 | 6 503 | 316 | 5 |
| Brukerbetalinger og salgsinntekter | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger | 0 | -154 | 154 | 0 |
| Andre inntekter | -5 877 | -6 325 | 448 | 8 |
| Sum inntekter | -5 877 | -6 479 | 602 | 10 |
| SUM NETTO | 941 | 24 | 917 | 97 |

Oppsummering økonomi

Regnskapet viser totalt et mindreforbruk på ca. 600 000 kroner. Arendal kommunes andel utgjør halvdelen.

Det pågår planlegging av samlokalisert tilbud for menn med tilbud for kvinner. Dette medfører økte kostnader.

På bakgrunn av lovbrudd fra Fylkesmannens tilsyn med dagens tilbud for menn, må det gjøres strakstiltak for å utbedre først og fremst sikkerhet. Dette vil også medføre ekstra kostnader.

Totalt styres nå med et mindreforbruk. Mindreforbruket settes på fond til kostnader som et eventuelt planlagt tilbygg i forbindelse med en samlokalisering vil medføre.

Utgifter

Lønnsavviket vil være i balanse pr. september.

27.2 Satsingsområder

Arbeidsgiverstrategi

Fast ansatte har gjennomført individuell medarbeidersamtale med leder. I tillegg har alle tilkallingsvikarer hatt medarbeidersamtale i gruppe med leder. Arbeidsgiverstrategien var utgangspunkt for samtale og ansatte har blitt godt kjent med innholdet.

Etisk refleksjon etter SME modellen har vært gjennomført systematisk på alle personalmøter siden mars 2019. Enhetens etikkontakt og leder samarbeider om etikkarbeidet.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Enheten gjennomfører ikke brukerundersøkelser. Alle dagbrukere og beboere på krisesenteret har en avslutningssamtale hvor tjenesten evalueres sammen med sin primærkontakt. Evalueringen gjennomgås i ukentlige brukermøter og vurderes opp mot eventuelle forbedringstiltak, der hvor evalueringen tilsier dette.

Kontinuerlig kompetanseutvikling for ansatte har stort fokus for å fremme trivsel, utvikling og mestring på jobb. I medarbeidersamtalene i år ble det gitt gjennomgående god tilbakemelding om aktivitet og deltakelse. Det meldes også om et positivt mestringsklima og en svært god delekultur.

Enheten var hovedansvarlig for gjennomføring av 2 fagdager med tema «vold i nære relasjoner» og invitasjonen gikk ut til alle aktuelle tjenester i Arendal kommune, samt Østre Agders samarbeidskommuner. Bakteppet for fagdage var kommunens handlingsplan mot vold i nære

relasjoner som ble vedtatt i bystyret i november 2018.

19.juni gjennomførte alle ansatte ved enheten oppfølgingskurs i Motiverende Intervju.

I tillegg har enhetens ansatte ut fra rolle og oppgaver, deltatt i ulike relevante kurs og samlinger.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Enhetens HMS mål 2019:

- Lavt sykefravær
- Høy sikkerhet for ansatte og beboere
- Ansatte skal oppleve trivsel, utvikling og mestring på jobb
- Avvikshåndtering
- Heltidskultur skal være tema i enhetens HMS utvalg

Enheten har hatt lavt sykefravær, spesielt på langtidsfravær. Det etterstrebes tett dialog rundt tiltak for den enkelte som kan redusere sykefravær i størst mulig grad.

Sikkerhetstiltak er et gjennomgående tema på brukermøter og personalmøter.

Personalgruppen har hatt ny gjennomgang på «melde avvik» og nytt flytskjema avvikshåndtering for Helse og Levekår.

Alle deltidsansatte som har ønsket det, har økt sin stillingsprosent i 26 ukers IRA (ikke rullerende plan).

Det har vært variasjon på arbeidspresset i enheten. I perioder med høy aktivitet og stor pågang, legges vekt på planlegging/prioritering av oppgavene og at arbeidspresset fordeles så jevnt som mulig. Oppgaver som kan utsettes gjennomføres ved lav pågang og mindre arbeidspres.

HMS utvalget er utvidet fra 3 til 4 medlemmer med 1 representant for personalgruppen for å sikre større bredde i HMS arbeidet.

Tjenester

Krisesenteret er et lovpålagt lavterskeltilbud som gir bistand og hjelp til barn, kvinner og menn som er utsatt for eller vitne til vold og mishandling i nære relasjoner. Dette innebærer oppgaver som døgkontinuerlig telefonvakt, informasjon, råd og veiledning, hjelp til å ta kontakt med annet hjelpeapparat, midlertidig botilbud ved behov for beskyttelse og oppfølging i en reetableringsfase.

| <u>Brukere 2018</u> | | <u>Brukere hittil i 2019:</u> | |
|---------------------|----|-------------------------------|----|
| Kvinner: | 52 | Kvinner: | 31 |
| Menn: | 2 | Menn: | 2 |
| Barn: | 63 | Barn: | 22 |
| Dagbrukere: | 50 | Dagbrukere: | 30 |

Krisesentertilbudet til menn og fedre med barn

2. og 3.mai 2019 gjennomførte Fylkesmannen i Agder tilsyn (systemrevisjon) med Østre Agder krisesenter, ved Arendal kommune.

Det ble gitt et lovbrudd: *Arendal kommune sikrer ikke i tilstrekkelig grad et likeverdig krisesentertilbud for menn.*

Som tidligere rapportert, først i virksomhetsplan fra 2017, tilfredsstillers ikke tilbudet sikkerhet ift lovkrav, Skjermet utelekeplass for barn mangler og med plassering i 4.etg uten heis, er tilbudet heller ikke universelt utformet. Skisse og kostnadsestimat til en samlokalisering med tilbudet til kvinner og barn, er under arbeid.

Strakstiltak i dagens tilbud er under arbeid for å utbedre sikkerheten. Leder har vært i dialog med fylkesmannen vedrørende strakstiltakene, slik at disse samsvarer med en faktisk utbedring iht. det tilsynet har påpekt i lovbruddet.

Vernerunde

| | |
|---|----|
| Er vernerunde gjennomført innen fristen 1. mai? | JA |
|---|----|

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

| Styringsindikator | Resultat | | Kommunens mål 2019 | Enhetens mål 2019 |
|------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|-------------------|
| | 2. tertial 2018 | 2.tertial 2019 | | |
| Fravær korttid (%) | 3,51 | 3,82 | | |
| Fravær langtid (%) | 0 | 0 | | |
| Fravær (%) | | 3,82 | 7 | |
| Antall HMS avvik | 2 | 2 | 3 000 | |
| Antall Kvalitets avvik | 12 | 9 | 3 000 | |
| Årsverk antall | 8,75 | 9,6 | | |
| Andel ansatte heltid (%) | 5 | 6 | 55 | |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse (%) | 0,67 | 0,73 | 83 | |

28 Legevakten (1308)

28.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter | 18 631 | 18 915 | -285 | -2 |
| Andre driftsutgifter | 5 203 | 5 646 | -443 | -9 |
| Sum utgifter | 23 834 | 24 562 | -728 | -3 |
| Brukerbetalinger og salgsinntekter | -1 379 | -1 240 | -140 | -10 |
| Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger | -137 | -674 | 538 | 393 |
| Andre inntekter | -20 339 | -20 318 | -21 | 0 |
| Sum inntekter | -21 855 | -22 232 | 377 | 2 |
| SUM NETTO | 1 979 | 2 330 | -351 | -18 |

Oppsummering økonomi

Avviket på drift og inntekter skyldes at husleie som er en stor utgiftspost, ikke er belastet ennå, samt at inntekter fra juli og august ikke er inntektsført.

Budsjettet for nødnettet i 2019 er på 1 536 624 kroner. Fortsetter utvikling som hittil i år, blir underskuddet på nødnettet på ca. 700 000 kroner, der Arendals andel tilsvarer ca. halvparten.

Enheten melder om balanse ved årets slutt, med unntak av nødnettet.

Utgifter

For å drive forsvarlig i sommer med en ekstremt høy pågang av henvendelser samtidig med ferieavvikling, ble det oppbemannet med en ekstra sykepleier på dag, kveld og helg i ferieperioden.

Opplæring av nyansatte og ferievikarer er blitt mer og mer omfattende, noe som også øker lønnsutgiftene.

28.2 Satsingsområder

Arbeidsgiverstrategi

Kommunikasjon, faglig utvikling og pasientsikkerhet er viktige elementer både i Legevaktens triagesystem, Manchester Triage, og i de obligatoriske akuttmedisinkursene alle ansatte gjennomfører.

Arbeidsgiverstrategien er et tema i medarbeidersamtalene.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen skal gjennomføres i høst.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Legevakten har stort fokus på pasient- og personalsikkerhet og medarbeidernes mulighet for å kunne mestre jobben de er satt til å gjøre. Et nytt og bedre triageringsverktøy (vurdering av hastegrad) enn det vi har hatt tidligere, ble tatt i bruk på telefon høsten 2017. Fra juni i år ble oppmøtetriage iverksatt. Økt pasientsikkerhet, styrket sykepleierkompetanse med økt faglig trygghet er målet.

Legevaktens lokaler har store begrensninger, noe som medfører at sikkerhet og taushetsplikt utfordres og brytes hver dag. Nye lokaler er på overtid.

Prosjektet med nytt KØH/LV bygg ble vedtatt av Arendal Bystyre i juni 2019.

Legevaktens uhensiktsmessige lokaler og lave grunnbemanning fører til slitasje på de ansatte. HMS utvalget utarbeidet en risiko- og sårbarhetsanalyse i vår, med bistand fra HVO og Agder Arbeidsmiljø.

Vernerunden ble gjennomført 28. mai.

Alle ansatte har tilbud om aktuelle vaksiner.

Tjenester

Legevakten i Arendal er sikkerhetsnettet for alle innbyggere i Arendal og de ni andre samarbeidskommunene. I tillegg er vi telefonformidler for fem Setesdalskommuner. I juni overtok vi legevaktfunksjonen for Evje/Hornnes og Bygland hele døgnet for en begrenset periode til 1. november.

Triageringsverktøyet Manchester Triage (MTS) ble innført for å standardisere og kvalitetssikre pasientbehandling og trygge sykepleierne på telefon og mottak.

Det oppleves stadig oftere at lav legebemanning fører til lang ventetid, noe som kan gå ut over pasientsikkerheten og pasientenes tilfredshet. På hverdagskvelder og dag og kveld i helgene er tre leger på vakt samtidig. Dette er ofte for lite til å håndtere pasienttilstrømmingen.

Den store aktiviteten reduserer legevaktens beredskapsfunksjon.

Akuttmedisinforskriften setter krav om svartid på telefon med 80 % innen 2 minutter. I mai ble 85 % besvart innen 2 minutter, i juni 79 %, juli 70 % og august 82 %. Det er store variasjoner på enkeltdager og tidspunkt på døgnet.

Disse tallene gjelder kun for pasienttelefoner. Regner vi med telefoner fra AMK, politi og samarbeidspartnere ville svarprosenten blitt høyere.

Vernerunde

| | |
|--|-----|
| Er vernerunde gjennomført innen fristen 1. mai? | Nei |
| Dersom ikke vernerunden ble gjennomført innen 1. mai – er den planlagt/ gjennomført høsten 2019? | Ja |

Vernerunden ble gjennomført 28. mai.

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

| Styringsindikator | Resultat | | Kommunens mål 2019 | Enhetens mål 2019 |
|------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|-------------------|
| | 2. tertial 2018 | 2.tertial 2019 | | |
| Fravær korttid (%) | 1,4 | 1,9 | | 1,5 |
| Fravær langtid (%) | 3,4 | 4,8 | | 4,5 |
| Fravær (%) | 4,8 | 6,7 | 7 | 6 |
| Antall HMS avvik | 19 | 22 | 3 000 | |
| Antall Kvalitets avvik | 38 | 47 | 3 000 | |
| Årsverk antall | 19,4 | 21,2 | | |
| Andel ansatte heltid (%) | 17 | 17 | 55 | |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse (%) | 54 | 59 | 83 | |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial |
|--------------------------------|---|
| Fravær | Korttidsfraværet har gått litt opp siden 1.tertial, langtidsfraværet er vesentlig redusert, men høyere enn de siste årene. Det er ikke noe som tyder på at fraværet er jobbrelatert |
| Kvalitets avvik | De fleste avvikene går på for lav bemanning i forhold til aktivitetsnivået, uhensiktsmessige og for små lokaler og samarbeid med andre aktører. |
| Årsverk | Økt med 2 årsverk fra juni. |
| Andel ansatte heltid | Samme antall heltidsansatte |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse | Gjennomsnittlig stillingsstørrelse har økt. |

29 Spesialpedagogiske tjenester (1402)

29.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter | 24 621 | 24 142 | 479 | 2 |
| Andre driftsutgifter | 3 895 | 6 009 | -2 114 | -54 |
| Sum utgifter | 28 516 | 30 151 | -1 635 | -6 |
| Brukerbetalinger og salgsinntekter | -20 | -22 | 2 | 10 |
| Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger | -886 | -1 325 | 439 | 50 |
| Andre inntekter | -1 094 | -2 225 | 1 131 | 103 |
| Sum inntekter | -2 000 | -3 572 | 1 572 | 79 |
| SUM NETTO | 26 516 | 26 579 | -63 | 0 |

Oppsummering økonomi

Enheten har et regnskapsmessig merforbruk i forhold til budsjett. Denne ubalansen vil øke fram mot årsskiftet, og vil etter dagens beregning bli på drøyt 2 millioner kroner ved årets slutt. Dette er noe høyere enn meldt i 1. tertial, og skyldes blant annet at vi har fått en økning i antall barn med vedtak om spesialpedagogisk hjelp. Estimerte merforbruk inneværende år er sammenfallende med enhetens årsregnskap for 2018 siden reduksjonen i budsjetttrammen på 1 000 000 kroner i 2019 og bruk av fond på drøyt 1 000 000 kroner i 2018 tilsvarer årets merforbruk på ca. 2 000 000 kroner.

Utgifter

Merforbruket i enheten skyldes i all hovedsak lovpålagte oppgaver knyttet til spesialpedagogiske tiltak jf. barnehageloven i Pedagogisk fagteam. De utgiftene enheten selv har kontroll på er i balanse. Imidlertid har vi denne høsten en stor ekstra kostnad knyttet til et nyopprettet segregert skoletiltak på Sandum. Dette har en merkostnad på drøyt 300 000 kroner inneværende år. I handlingsplan for 2020 peker vi på at flere barn har store hjelpebehov som utløser rettigheter knyttet til spesialpedagogiske tiltak, en endring som i 2019 innebærer en betydelig økning i enhetens utgifter. Det blir satt inn tiltak for å bremse utviklingen, og vi vil derfor ikke kunne tildele tilretteleggingstilskudd til barn med nedsatt funksjonsevne etter barnehagelovens §19g ut over de barna som allerede har et vedtak. Dersom det kommer barn med klare rettigheter må det vurderes å omfordele ressurser. Det vil også være nødvendig å være svært restriktive med hensyn til omfang på vedtak om spesialpedagogisk hjelp etter barnehagelovens §19 e.

Inntekter

Vi har noe høyere inntekter enn budsjettet, noe som blant annet skyldes manglende periodisering av inntekter fra staten. Vi har også refusjoner knyttet til arbeidstakere fra andre samarbeidsparter og sykelønnsrefusjoner som gjør at vi ligger noe høyere enn budsjett. Dette balanseres ved årets slutt.

29.2 Satsingsområder

Arbeidsgiverstrategi

Arbeidsgiverstrategien ligger som et grunnlag for alle fellesmøter i enheten, og er også viktig i vårt arbeid med felles verdier. Strategien er også tema i samtaler og samlinger med nyansatte.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeiderundersøkelsen følges opp i medarbeidersamtalene gjennom skjemaet som benyttes. Undersøkelsen vil også være tema på enhetssamling denne høsten med tanke på årets

undersøkelse.

Evalueringen av pedagogisk fagteam ble politisk behandlet i juni, og PP- tjenesten arbeider med å ha klar en brukerundersøkelse høsten 2019.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Enheten avholdt vernerunde innen fristen 1.5.2019. Det blir hele tiden drøftet verdien av denne undersøkelsen for våre medarbeidere som har mye av sitt arbeid ute på andre enheter. Denne diskusjonen vil vi ta opp i HMS -utvalget for videre drøfting.

Det er utarbeidet HMS- og kvalitetsplan for 2019, og målene i denne er i all hovedsak i rute. Blant annet er det gjennomført en risiko- og sårbarhetsanalyse i det nye tilbudet på Hovetun (Sandum).

Enhetsleder gjennomførte «speeddate» med 47 medarbeidere i mai måned. Gjennom samtalene kom det mange nyttige innspill vi skal jobbe videre med. Blant mange ting kan nevnes roller og rolleforståelse, samhandling mellom avdelingene både på tvers og med 2. linjetjenesten. For leder var det viktigste allikevel å se og lytte til alle!

Tjenester

Pedagogisk fagteam

Antall barn med behov for tilrettelegging og spesialpedagogisk hjelp har økt. Ved forrige tertial hadde vi 510 % kommunalt ansatte støtteressurser ute i de kommunale barnehagene. I høst ble 400 % overført fra overtallige i de kommunale barnehagene. Vi har nå 810 % kommunalt ansatte støtteressurser i kommunale og private barnehager. I tillegg gis det tilrettelegging både i kommunale og private barnehager som refunderes av oss.

Regnskapsmessig merforbruk i forhold til opprinnelig budsjett medfører at vi resten av året må gi avslag på alle søknadene om tilrettelegging etter §19 g i barnehageloven. Det vil også bli utfordrende å effektivere enkeltvedtak om spesialpedagogisk hjelp etter §19e i barnehageloven innenfor de rammene vi har.

Sandum skole med Hovetun og Mobilt team.

Det er ingen avvik i forhold til satsingsområdene i Virksomhetsplanen

PP tjenesten

Det foreligger ikke avvik på tjenestens satsingsområder. Oppstart for brukerundersøkelsen er berammet til oktober, og de øvrige oppgavene er under arbeid.

Vernerunde

| | |
|---|----|
| Er vernerunde gjennomført innen fristen 1. mai? | Ja |
|---|----|

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

| Styringsindikator | Resultat | | Kommunens mål 2019 | Enhetens mål 2019 |
|------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|-------------------|
| | 2. tertial 2018 | 2.tertial 2019 | | |
| Fravær korttid (%) | 2,1 | 1,04 | | 1,5 |
| Fravær langtid (%) | 11,6 | 7,43 | | 4,5 |
| Fravær (%) | 16,7 | 8,47 | 7 | 6 |
| Antall HMS avvik | 0 | 7 | 3 000 | 30 |
| Antall Kvalitets avvik | 16 | 59 | 3 000 | 30 |
| Årsverk antall | 53 | 60 | | |
| Andel ansatte heltid (%) | 77 | 84 | 55 | 77 |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse (%) | 91 | 93 | 83 | 91 |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial | Tiltak |
|--------------------------------|-----------------------------------|---|
| Fravær | Reduksjon i fravær på 2,6 % poeng | Det jobbes aktivt med oppfølging og vi har klare rutiner på at ledere skal følge raskt og hyppig opp ved sykefravær |
| HMS avvik | Økning på to avvik | Svakt stigende, men vi må fortsatt jobbe for å få ansatte til å melde HMS avvik |
| Kvalitets avvik | Stor økning på 26 avvik | Har blant annet sammenheng med at vi får etterslep etter sommerferien på saksbehandling |
| Årsverk | Økning på 4 | Skyldes inntak av overtallige fra barnehage som jobber som støtteressurser inneværende barnehageår. . |
| Andel ansatte heltid | Stabilt høyt | |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse | Stabilt høyt | |

29.3 Læringsmiljø

| | 2. tertial |
|--|------------|
| Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A | 0 |
| Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert | 0 |

30 Lunderød skole og ressurscenter (1403)

30.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter | 16 896 | 16 450 | 447 | 3 |
| Andre driftsutgifter | 516 | 491 | 25 | 5 |
| Sum utgifter | 17 412 | 16 941 | 471 | 3 |
| Brukerbetalinger og salgsinntekter | -319 | -223 | -97 | -30 |
| Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge | -533 | -1 015 | 482 | 90 |
| Andre inntekter | -1 362 | -1 806 | 444 | 33 |
| Sum inntekter | -2 214 | -3 044 | 830 | 37 |
| SUM NETTO | 15 198 | 13 897 | 1 301 | 9 |

Oppsummering økonomi

Enheten styrer mot balanse. Totalt sett for året vil det komme mindre refusjoner enn forventet pga. flytting.

30.2 Satsingsområder

Arbeidsgiverstrategi

Refleksjoner av praksis gjennom video er nyttig. Vi videreutvikler dette fra fjorårets utviklingsarbeid, men trekker med hele personalet i langt større grad.

Hele personalet skal jobbe med overordnet del av nytt læreplanverk på studietur i oktober med fokus på «Livsmestring». Hva kan hver enkelt av våre elever mestre? Dette arbeidet fortsetter gjennom skoleåret.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Vi har hatt brukerundersøkelse i mai. Tilbakemelding til personalet på planleggingsdag i august.

Tilbakemelding til foreldre på personalmøte i oktober. Vi scoret forholdsvis lavt på hjemmesida vår, og er i gang med å forbedre den.

Nyansatt-samtaler er i gang.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Vi er i gang med Miljøfyrtårnsertifisering. Noe utsatt pga. andre presserende oppgaver.

Elevgruppene er fordelt med tanke på jevnere arbeidsbelastning.

Tjenester

Det er planlagt videre oppfølging av utviklingsarbeidet.

Arbeidet som koordinator for 3 elever er i gang, og «minikurs» /opplæring er gjennomført.

Foreldrene vil bli invitert til å komme med innspill ift ny hjemmeside; hva de ønsker mer/mindre av.

I tråd med BTI- tenking inviterer vi saksbehandler for barn og unge innen helse/omsorgstjenester til å orientere om bl.a. fremtidig bolig og tilbud før/ etter skoletid for vgs. elever

Vernerunde

Er vernerunde gjennomført innen fristen 1. mai?

JA

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

| Styringsindikator | Resultat | | Kommunens mål 2019 | Enhetens mål 2019 |
|------------------------------------|-----------------|----------------|-----------------------|----------------------|
| | 2. tertial 2018 | 2.tertial 2019 | | |
| Fravær korttid (%) | 3,27 | 3,95 | | 3 |
| Fravær langtid (%) | 4,00 | 4,87 | | 3 |
| Fravær (%) | 7,27 | 8,82 | 7 | 6 |
| Antall HMS avvik | 2 | 6 | 3 000 | |
| Antall Kvalitets avvik | 9 | 4 | 3 000 | |
| Årsverk antall | 40,15 | 42,05 | | |
| Andel ansatte heltid (%) | 69,74 | 73,9 | 55 | 75 |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse (%) | 87 | 91,4 | 83 | 90 |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial | Tiltak |
|----------------------|---|--------|
| Fravær | Omorganisering med tanke på jevnere arbeidsfordeling er gjennomført. Høyere fravær skyldes personlige forhold. | |
| HMS avvik | Jevnere fordeling mellom HMS-avvik og kvalitetsavvik | |
| Årsverk | Vi har økt årsverk pga. flere elever | |
| Andel ansatte heltid | Vi har økt. | |

31 Barnevern (1404)

31.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter | 36 059 | 38 269 | -2 210 | -6 |
| Andre driftsutgifter | 25 728 | 29 426 | -3 697 | -14 |
| Sum utgifter | 61 787 | 67 695 | -5 908 | -10 |
| Brukerbetalinger og salgsinntekter | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge | -133 | -911 | 778 | 585 |
| Andre inntekter | -8 544 | -11 678 | 3 133 | 37 |
| Sum inntekter | -8 678 | -12 589 | 3 911 | 45 |
| SUM NETTO | 53 109 | 55 106 | -1 996 | -4 |

Oppsummering økonomi

Enheten er fortsatt i en utfordrende økonomisk situasjon.

Barneverntjenesten har hatt et betydelig merforbruk i flere år, og i hovedsak er dette innen ansvaret som omfatter *kjøp av tjenester*. I kjøp av tjenester inkluderes kostnader til beredskapshjem, fosterhjem, institusjonsplasseringer og kjøp fra private som eksempelvis advokat- og tolkeutgifter. Analyser av aktivitets- og regnskapstallene viser at rammen på langt nær dekker det reelle driftsbehovet, og at dette misforholdet har utviklet seg negativt over tid.

I tillegg er følgende godkjente kostnader i 2019 som ikke er i budsjett: Disse omfatter etablering og drift av fagsystemer, kompetanseheving for nytilsatte og prosessveiledning.

Regnskapet pr. august gir følgende prognose:

Enheten ligger an til et merforbruk på ca. 2,8 mill. kroner. Merforbruket kunne vært betydelig høyere, men er tatt ned gjennom følgende tiltak:

1. Enheten ble tilført 1,4 mill. kroner i 2019 til lønnsmidler for 6 årsverk, videreføres ikke i 2020.
2. 10 mill. kroner ble tilført i 2019 for å dekke kjøp av tjenester, videreføres i 2020.
3. Andre statlige overføringer på 1 470 000 kroner
4. Mer inntekter enn forventet, 2 750 455 kroner, hvor noe er etterslep fra 2018. Skyldes også refusjon knyttet til barn med flyktningstatus.
5. Hatt en rådgiverstilling vakant det meste av året samt flere andre stillinger vakante i perioder.

Det er ikke budsjettert særlig sykepengerefusjon; kun 200 000 kroner i budsjett.

6 årsverk ble tilført i 2019 for å avverge brudd på lovpålagte oppgaver pga. tilsvarende økt saksbelastning.

Utgifter

Merforbruk skyldes i stor grad lønn og kostnader til fosterhjem. Barneverntjenesten har hatt en stor økning i antall barn med melding og undersøkelse i perioden 2015-2019, og ligger høyt over sammenligningsgruppene i KOSTRA på disse områdene. Økningen på nær 20 % meldinger bare i 2018 gir nær 100 ekstra barn å meldingsavklare og undersøke ift situasjonen i 2017. Utviklingen fortsetter 1. halvår 2019, om dette fortsetter 2. halvår kan det bli ny rekord i antall bekymringsmeldinger. Videre har omsorgstiltak hatt en stor økning på nær 58 % i perioden 2016-2017. Fra 2017-2019 ligger antall barn under omsorg stabilt på 71 barn.

Inntekter

Sykefraværet har vært jevnt høyt på rundt 15 % i hele perioden 2016-2019, men 1. og 2. tertial viser et snitt på korttids- og langtidsfravær samlet på 9 %. Dette kan til en viss grad skyldes en økning i bemanning. Sykepengerefusjon er kun budsjettert med 200 000,- kroner.

31.2 Satsingsområder

Arbeidsgiverstrategi

Barneverntjenesten har hatt felles fagdag i juni. Resultatet av dagen er revidert måltavle og tiltaksplan for tjenesten samt videreføring av tjenestens verdikontrakt.

Barnevernvakta har hatt fagdag med fokus på arbeidsmiljø og utvikling av mål og tiltaksplan for avdelingen.

6 nye stillinger til tiltaksteam barnevern er utlyst.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Vernerunde planlagt ferdigstilt i oktober.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Enheten har hatt møte med tillitsvalgte for å avstemme tilsettingsprosessene ift forventninger fra ansatte.

Tjenester

Enheten har en relativt ung arbeidsstokk, og har stort fokus på nødvendig opplæring og veiledning. Det arbeides etter kompetanseplaner, og det er systemer for kollegaveiledning, saksgjennomgang, saksveiledning og prosessveiledning.

Satsingsområder og kompetansehevende tiltak som er prioritert i 1. og 2. tertial er:

Mitt Liv barnevern, Cos-p, DCM Barnesamtalen, Familieråd, Traumebevisst tilnærming og arbeid med traumatiserte barn, Arbeid med barn utsatt for vold og overgrep, Hospitering ved Stine Sofie senteret for nye ansatte, Sped- og småbarns psykiske helse, Forvaltning og saksbehandling, Flerkulturell forståelse og arbeid med barnevern i et minoritetsperspektiv.

Arendal barnevern var pr. mars 2019 den barneverntjenesten på Agder med flest gjennomførte familieråd pr. befolkningsgrunnlag.

En spesiell satsing i 2019 er gjennomføring av felles kompetanseheving sammen med alle barnverntjenestene på Agder, kalt KUBA. Dette er forankret i regionalt kompetansenettverk initiert av regjeringen og forankret hos Fylkesmannen. Hovedtemaer som skal implementeres, er forsvarlig barnevern, planmessighet i samarbeid med andre, barnevernfaglige vurderinger og dokumentasjon.

Barneverntjenesten deltar i Mitt Liv barnevern hos Forandringsfabrikken og implementerer deres anbefalinger i tjenesten. Implementeringen fortsetter våren 2019.

Vernerunde

| | |
|--|-----|
| Er vernerunde gjennomført innen fristen 1. mai? | Nei |
| Dersom ikke vernerunden ble gjennomført innen 1. mai – er den planlagt/ gjennomført høsten 2019? | Ja |

Vernerunde er planlagt ferdigstilt i oktober. Har hatt et møte før sommerferien.

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

| Styringsindikator | Resultat | | Kommunens | Enhetens |
|------------------------------------|-----------------|----------------|-----------|----------|
| | 2. tertial 2018 | 2.tertial 2019 | mål 2019 | mål 2019 |
| Fravær korttid (%) | | 2,8 | | 2 |
| Fravær langtid (%) | | 6,1 | | 8 |
| Fravær (%) | 15 | 8,9 | 7 | 10 |
| Antall HMS avvik | | 2 | 3 000 | 5 |
| Antall Kvalitets avvik | | 9 | 3 000 | 30 |
| Årsverk antall | 49,40 | 56,40 | | 56,40 |
| Andel ansatte heltid (%) | 82 | 50 | 55 | 84 |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse (%) | 93 | 75 | 83 | 95 |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial | Tiltak |
|--------------------------------|-------------------------|---|
| Fravær | 8,9 % | NED -tiltak og HMS- samlinger med alle ansatte gjennomført 1. tertial og er planlagt høsten 2019. Samlinger med utvidet HMS- utvalg og ledergruppe er gjennomført. Støttes fra HR. Tiltaket Raskere frisk og avklaringsamtaler med Agder arbeidsmiljøer er det bevissthet rundt og brukes aktivt. |
| HMS avvik | | Opplæring og gjennomgang av avvikssystemet ble gjort våren 2019. |
| Kvalitets avvik | | Opplæring og gjennomgang av avvikssystemet ble gjort våren 2019. |
| Årsverk | 56,40 | Justeres ned når arbeidssituasjonen tillater det. Tett kontakt med rådmann, kommunalsjef og utvidet HMS- utvalg. |
| Andel ansatte heltid | | De fleste jobber heltid, med unntak av noen få som går redusert etter eget ønske og tilpasset livsfasen, samt med unntak av turnusarbeidende på barnevernvakta. Her planlegges ny turnus fra november. |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse | | De fleste har full stilling, og alle som ønsker det, får full stilling. Unntaket er barnevernvakta som har turnus |

32 Avlastning og bosetting (1405)

32.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter | 33 165 | 33 432 | -267 | -1 |
| Andre driftsutgifter | 7 343 | 6 269 | 1 074 | 15 |
| Sum utgifter | 40 509 | 39 702 | 807 | 2 |
| Brukerbetalinger og salgsinntekter | -233 | -344 | 111 | 48 |
| Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger | 0 | -1 541 | 1 541 | 0 |
| Andre inntekter | -20 556 | -22 350 | 1 793 | 9 |
| Sum inntekter | -20 790 | -24 234 | 3 445 | 17 |
| SUM NETTO | 19 719 | 15 467 | 4 252 | 22 |

Oppsummering økonomi

Enheten ligger an til å gå i balanse evt. med et mindreforbruk ved årets slutt. Det er dog vanskelig å estimere dette da vi fremdeles ikke har full oversikt over alle detaljer i nye ansvar (Røedtunet, Fagerheim og avlastning utenfor institusjon) som er tilført enheten.

Usikkerheten dreier bl.a. om egenandeler og inntekter i forbindelse med ressurskrevende brukere.

Det er opprettet nytt avlastningstilbud på Natvig pr. 1. september 2019 som gir enheten kostnader.

Enheten bidrar til å dekke lønnsutgifter i forbindelse med opprettelse av tre 100 % stillinger som koordinatører.

Utgifter

Enheten har et mindreforbruk på lønn som i hovedsak skyldes nedbemanning i avdelingen for enslige mindreårige flyktninger. Vi har fått økte kostnader i andre tertial bl.a. på grunn av egenandeler i forbindelse med ressurskrevende brukere og et økt behov for avlastning. Det er usikkert hvordan dette vil påvirke tredje tertial.

Etablering av et nytt botiltak pr. 1. september vil også medføre et merforbruk. Dette skal ses i sammenheng med inntekter forbundet med ressurskrevende bruker.

Det har blitt et stort merforbruk på lønn på avlastningsavdelingene. Dette begrunnes med et stort antall ledige helgevakter og noen større stillinger. På grunn av dette har vi vært nødt til å pålegge og forskyve vakter hvilket har utløst økte lønnsutgifter. Det er gjort tiltak for å endre dette ved ansettelse, samt ansettelse av flere vikarer.

Inntekter

Vi har fremdeles ikke full oversikt på inntektene i forbindelse med ressurskrevende brukere.

IMDi anmodet Arendal kommune om å bosette 5 enslige mindreårige flyktninger i 2019. Det har pr. 2. tertial ikke blitt utsøkt noen ungdommer, derfor er det ikke realistisk med en økt inntektsforventning i forbindelse med bosetting i 2019.

32.2 Satsingsområder

Arbeidsgiverstrategi

Enheten har i andre tertial fortsatt fokus på endringene i organisasjonsstrukturen som ble innført pr. 01.01.2019.

Alle avdelinger er godt orientert om den nye samhandlingsmodellen. Avdelingene implementerer modellen ulikt, avhengig av hvilken brukergruppe de jobber med.

Målet med BTI er å gi barn, unge og deres familie den hjelpen de trenger når de trenger den. Derfor vil arbeidsgiverstrategiens fokusområder være naturlige fokusområder i implementeringen.

Alle avdelinger har fått utnevnt etikk-kontakter som er ansvarlige for å gjennomføre etisk refleksjon på personalmøtene.

På bakgrunn av økt utagering og atferdsforstyrrelser i avlastningsavdelingene har vi valgt å utdanne ressurspersoner innenfor Verge; Et opplæringsprogram hvor man blir bedre kjent i kap. 9 og bruk av makt og tvang. I tillegg blir medarbeiderne bedre rustet til å forebygge uhensiktsmessig atferd hos brukerne. En skånsom måte å møte brukerne på, dersom fysisk inngripen er nødvendig.

Etablering av botilbud for ressurskrevende brukere med store sammensatte behov. Vi har sett nødvendigheten av å etablere et nytt tiltak for å ivareta brukere og ansatte på en bedre måte. Vi har i samarbeid med Abup utarbeidet en felles forståelse av hvordan ivareta behov og forebygge negativ atferd. Etablering av denne avdelingen er et forsøksprosjekt i forbindelse med å ivareta kompliserte og krevende brukergrupper i egen enhet. Alternativet har som oftest vært kjøp av tjenester i det private omsorgstjenestetilbud.

På grunn av manglende bosetting har vi vært nødt til å nedbemanne i avdelingene for enslige mindreårige flyktninger. Pr. 1. oktober har vi et bofelleskap og vårt uteteam operativt. Det er ingen tegn til fremtidig bosetting.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Det har ikke vært aktuelt å jobbe med medarbeider og brukerundersøkelsen for avdelingene med avlastning på grunn av endring i organiseringen. Vi har i andre tertial også hatt et stort fokus på å bli kjent i avdelingene og få medarbeiderne til å tenke *vi og oss* og ikke *de*. Vi ønsker å fremstå som en samlet avdeling med flere underavdelinger.

For avdelingene med enslige mindreårige flyktninger har det også i 2. tertial vært stort fokus på å gi medarbeiderne så god informasjon og medvirkning som mulig i en krevende nedbemanningssprosess. Dette har medført et mindre fokus på medarbeiderundersøkelsen.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Alle avdelinger har HMS som fast punkt i avdelingsmøtene.

I avlastningsavdelingene har det vært stort fokus på å benytte avvik som en mulighet for å få til forbedringer, bl.a. med fokus på gode rutiner i forbindelse med brukere med utagerende adferd. Dette for at vi på en best mulig måte kan hindre belastende situasjoner for medarbeidere og andre brukere.

Dette har bl.a. medført opprettelse av et nytt tiltak da det igjennom avvikssystemet tydelig var bruk for å gi medarbeiderne bedre arbeidsforhold, både fysisk og mentalt for på en bedre måte å kunne ivareta arbeidsoppgavene.

Får å unngå stor arbeidsbelastning på de ansatte, har vi begynt ansettelse av personer i ledige stillinger.

Medarbeiderne i avdelingene for enslige mindre flyktninger bærer preg av nedbemanningssituasjonen og en uforutsigbar arbeidssituasjon. Dog er det lite sykemeldinger som begrunnes med dette. Medarbeiderne blir så langt det er mulig involvert i prosessen. Vanskelige avgjørelser tas i samarbeid med HR, hovedtillitsvalgte og verneombudet som også er delaktige i den videre prosess.

HMS- utvalget fortsetter sitt strukturerte arbeid for å skape forbedringskultur.

Tjenester

Enslige mindreårige

Vi har fortsatt et stort fokus på at nedleggelse av avdelingene som er barnas hjem, gjøres så

skånsomt som mulig for ungdommene og personalet.

Avklare situasjonen i forbindelse med videre bosetting, ut fra endrede økonomiske rammer og nedjusterte prognoser for ankomst av enslige mindreårige i 2019.

Enheten er anmodet fra IMDI om å bosette 5 ungdommer, men har fremdeles ikke fått utsøking fra IMDi.

Avlastning på institusjon

Vi har jobbet med avdelingenes struktur, god turnusplanlegging for å sikre et godt tilbud til brukerne og en hensiktsmessig arbeidssituasjon for medarbeiderne. Samarbeidet godt med Lunderød skole og ressurscenter i forhold til enkeltelever.

Vi jobber målrettet med kompetanse i forbindelse med forebygging og håndtering av tvang og makt.

Det er jobbet godt med planleggingen av nytt bygg på Røedtunet og renovering av Fagerheim for på best mulig måte å kunne ivareta brukerne under byggeprosessen og legge til rette for fremtidig behov for avlastning.

Renovering av Natvig ble igangsatt i forbindelse med etablering av nytt botiltak og med tanke på midlertidig bolig i forbindelse med byggeperioden på Fagerheim og Røedtunet.

Avlastning utenfor institusjon:

Etablert og igangsatt en gruppeavlastning; Et tilbud til familier som har vedtak om avlastning utenfor institusjon, der det ikke har vært mulig å finne egnede avlastningshjem tidligere.

I mars lyst vi ut stillinger som avlaster utenfor institusjon. Igangsatt rekruttering og relasjonsbygging mellom familier. Vi har fått inn 22 søkere på stillingene. Det betyr at det ikke lenger finnes barn i vårt system som har vedtak om avlastning, men ikke har fått et tilbud. I tillegg har vi avlastere som er klare for oppdrag, men som ikke har fått tildelt et barn til avlastning.

Saksbehandler barn, unge og familier

Saksbehandlerstilling ble overført fra Tjenestekontoret pr. 01.01.2019. Ny saksbehandler begynte i enheten den 01.04.2019. Oppgaven er å saksbehandle i henhold til lov om helse- og sosialtjenester for barn unge og familier.

Vernerunde

| | |
|---|----|
| Er vernerunde gjennomført innen fristen 1. mai? | JA |
|---|----|

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

| Styringsindikator | Resultat | | Kommunens mål 2019 | Enhetens mål 2019 |
|------------------------------------|---|----------------|--------------------|-------------------|
| | 2. tertial 2018 | 2.tertial 2019 | | |
| Fravær korttid (%) | Tallene pr. 2. tertial 2018 er ikke sammenlignbare med 2019 pga. ny organisasjonsstruktur | 1,49 | | 2 |
| Fravær langtid (%) | | 7,99 | | 5 |
| Fravær (%) | | 9,49 | 7 | 7 |
| Antall HMS avvik | | 51 | 3 000 | 10 |
| Antall Kvalitets avvik | | 22 | 3 000 | 10 |
| Årsverk antall | | 53,94 | | |
| Andel ansatte heltid (%) | | 41,42 | 55 | 40 |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse (%) | | 77 | 83 | 83 |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial | Tiltak |
|--------------------------------|--|---|
| Fravær | Det har vært en liten økning i sykefravær på langtid. | Benytte avventende sykemelding for å forebygge langtidssykemeldinger. Aktivt forsøke å tilrettelegge for den enkelte medarbeider for å kunne komme raskere tilbake til jobb. Tilby Raskere frisk. Sorteringssamtaler på Agder Arbeidsmiljø. |
| HMS avvik | liten nedgang | Vi har hatt langt flere avvik meldt i.f.h.t. målet for 2019. Stort fokus på avvik som forbedringsmulighet og avviksappen har hatt betydning for antall avvik. |
| Kvalitets avvik | liten oppgang | Vi jobber kontinuerlig med avvik for å sikre en best mulig tjeneste |
| Årsverk | Vi har hatt en liten økning, det begrunnes med nedbemanning i flyktningsdelen og ansettelse på avlastning. | |
| Andel ansatte heltid | Jobber bevisst med å øke stillingene til medarbeidere i små stillingsstørrelser. | |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse | Samme som ovenfor. | |

33 Forebyggende tjenester (1406)

33.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter | 27 729 | 24 510 | 3 220 | 12 |
| Andre driftsutgifter | 3 570 | 4 852 | -1 282 | -36 |
| Sum utgifter | 31 300 | 29 362 | 1 938 | 6 |
| Brukerbetalinger og salgsinntekter | -1 247 | -1 140 | -107 | -9 |
| Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger | 0 | -858 | 858 | 0 |
| Andre inntekter | -7 109 | -7 758 | 649 | 9 |
| Sum inntekter | -8 356 | -9 756 | 1 400 | 17 |
| SUM NETTO | 22 944 | 19 606 | 3 338 | 15 |

Oppsummering økonomi

Enheten sikter mot balanse ved årets slutt. Det er et mindreforbruk ved 2. tertial. Hovedårsaken til dette er at enheten har mottatt statlig tilskudd til flere prosjekter som vil være virksomme også i 2020. Mindreforbruk til lønn i disse prosjektene vil måtte avsettes til bundne fond ved årets slutt.

Utgifter

Enheten er tilført prosjektmidler i løpet av 2. tertial som en er i ferd med å fylle med innhold og stillinger ila høsten 2019. Følgelig har enheten pr. dato mindreforbruk på lønn. Vil måtte avsettes til bundne fond for videreføring i 2020.

Inntekter

Sykelønnsrefusjon er hovedårsak til at inntektene er høyere enn budsjettet.

33.2 Satsingsområder

Arbeidsgiverstrategi

Enheten er nyetablert 1.1.19., og ny enhetsleder er tilsatt 11.3.19.

Man er i gang med implementering av arbeidsgiverstrategi og etablering av samarbeidsrutiner/fora.

Ledergruppe med ukentlige møter er etablert. Felles fagutviklingsgruppe og felles HMS-forum er etablert.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Feedback-informerte tjenester (FIT) brukes på begge avdelingene for å sikre god tilpasning av tilbudet, og sørge for at brukernes stemmer blir hørt.

Tilbakemeldinger følges opp fortløpende.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Begge avdelinger jobber systematisk med HMS-arbeid.

På enhetsnivå er det prosesser i gang for å styrke dette arbeidet ytterligere, samt sikre godt samarbeid mellom avdelingene.

Tjenester

Enheten jobber aktivt for å nå målene beskrevet i virksomhetsplanen for 2019.

Begge avdelinger har stort engasjement innenfor satsingen på bedre tverrfaglig innsats (BTI) og kommer til å få viktige oppgaver når ordningen skal implementeres i løpet av 2019.

Enheten mangler 5 helsesykepleiere for å tilfredsstille normen for sykepleiere i skolehelsetjenesten.

Vernerunde

| | |
|--|-----|
| Er vernerunde gjennomført innen fristen 1. mai? | nei |
| Dersom ikke vernerunden ble gjennomført innen 1. mai – er den planlagt/ gjennomført høsten 2019? | ja |

Vernerunde på begge avdelinger er nå gjennomført, dog etter fristen.

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

| Styringsindikator | Resultat | | Kommunens | Enhetens |
|------------------------------------|-----------------|----------------|-----------|----------|
| | 2. tertial 2018 | 2.tertial 2019 | mål 2019 | mål 2019 |
| Fravær korttid (%) | | 1,2 | | |
| Fravær langtid (%) | | 3,2 | | |
| Fravær (%) | | 4,4 | 7 | |
| Antall HMS avvik | | 7 | 3 000 | |
| Antall Kvalitets avvik | | 38 | 3 000 | |
| Årsverk antall | | 55,5 | | |
| Andel ansatte heltid (%) | | 67 | 55 | |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse (%) | | 88 | 83 | |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial |
|-------------|---|
| Fravær | Nyetablert enhet, mangler historikk og mål. |

33.3 Helsesøsters tilgjengelighet på skolene

| Skole | Antall dager/timer hittil i år (pr. 31.08.19) |
|---------------------------------|---|
| Lunderød skole og ressurscenter | 1 formiddag annenhver uke. Kombinerer med Asdal |
| Birkenlund skole | 5 dager (minus studiedager) |
| Asdal skole | 5 dager (minus studiedager) |
| Stuenes skole | 4 dager (minus studiedager) |
| Nedenes skole | 3 dager + 2 formiddager |
| Stinta skole | 5 dager |
| Roligheden skole | 4 dager |
| Hisøy skole | 4 dager |
| Eydehavn skole | 2 dager |
| Flosta skole | 2 dager |
| Moltemyr skole | 5 dager (minus studiedager) |
| Myra skole | 3 dager |
| Nesheim skole | 1 dag |
| Rykene Skole | 4 dager (minus studiedager) |
| Sandnes skole | 3 dager |
| Strømmen skole | 3 dager |

34 Birkenlund skole (1410)

34.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter | 26 469 | 27 136 | -667 | -3 |
| Andre driftsutgifter | 949 | 1 353 | -403 | -42 |
| Sum utgifter | 27 418 | 28 488 | -1 070 | -4 |
| Brukerbetalinger og salgsinntekter | -1 633 | -1 660 | 27 | 2 |
| Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge | -1 400 | -1 961 | 561 | 40 |
| Andre inntekter | -1 764 | -2 325 | 561 | 32 |
| Sum inntekter | -4 797 | -5 947 | 1 150 | 24 |
| SUM NETTO | 22 621 | 22 541 | 79 | 0 |

Oppsummering økonomi

Enheten har fått inn refusjoner for vårsemesteret og er dermed i balanse. På grunn av reduserte refusjoner denne høsten og for også å være i balanse ved årsskifte har enheten redusert bemanning denne høsten.

Utgifter

Regnskapet viser at det er høyere lønnsutgifter enn planlagt. Dette skyldes særlig utgifter til vikarer ved korttidsfravær og økt bemanning som følge av elever med særskilte behov.

Inntekter

Enheten har større refusjoner fra NAV på grunn av langtidsfravær og lavere inntekt fra SFO enn budsjettet. Enheten har søkt mer tilskudd fra IMDI enn hva vi har budsjettet. Vi får ikke svar på de søknadene før til høsten.

34.2 Satsingsområder

Arbeidsgiverstrategi

I denne perioden har vi ikke arbeidet direkte med arbeidsgiverstrategien i personalet, men innholdet i den har vært svært sentralt når vi planlegger hvem som skal gjøre hva kommende skoleår.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Vi har ikke jobbet noe spesielt med medarbeider- og brukerundersøkelsen i denne perioden.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

HMS-utvalget har drøftet hva vi kan gjøre for å bedre det psykososiale miljøet blant de voksne på jobb. Vi har høyt fravær og skulle ønske at «vi-følelsen» blant de ansatte er sterkere. For å bedre dette har vi:

- 1) Arbeidet med å samkjøre oss voksne på jobb
- 2) Iverksatt en del sosiale tiltak

Vi har gjennomført vernerunde i slutten av april måned.

Tjenester

I denne perioden har skolen særlig arbeidet med:

- Innenfor området faglig tilhørighet
 - Vi har fullført etterutdanningsløp i Vurdering for læring i regi av Høgskolen i Innlandet.
 - Fortsatt arbeidet med realfagssatsingen, ved at vi har fulgt opp de oppgavene vi har fått i nettverksmøtene
- Innenfor området sosial tilhørighet
 - Fortsatt arbeidet med «Mitt valg»
- Den generelle delen av den nye lærerplanen. Det er særlig hvordan vi skal møte de tverrfaglige temaene demokrati og livsmestring vi har arbeidet med.

Vernerunde

| | |
|---|----|
| Er vernerunde gjennomført innen fristen 1. mai? | JA |
|---|----|

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

| Styringsindikator | Resultat | | Kommunens mål 2019 | Enhetens mål 2019 |
|------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|-------------------|
| | 2. tertial 2018 | 2.tertial 2019 | | |
| Fravær korttid (%) | 1 | 2,1 | | 1,5 |
| Fravær langtid (%) | 3,9 | 6,1 | | 5,5 |
| Fravær (%) | 5 | 8,2 | 7 | 7 |
| Antall HMS avvik | 20 | 18 | 3 000 | 30 |
| Antall Kvalitets avvik | 9 | 16 | 3 000 | 30 |
| Årsverk antall | 63 | 61 | | 60 |
| Andel ansatte heltid (%) | 45,8 | 68 | 55 | 70 |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse (%) | 65 | 89 | 83 | 90 |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial | Tiltak |
|-----------------|--|---|
| Fravær | Fraværet har blitt redusert siden 1. tertial 2019 - men økt sammenlignet med samme periode i fjor. | Fulgt skolen nærværplan og arbeidet med vi-følelsen |
| HMS avvik | Sånn noenlunde det samme. Antallet vi får tilsendt stemmer ikke med antallet vi behandler. | Informasjon |
| Kvalitets avvik | Vekst. Antall vi får tilsendt stemmer ikke med antall vi behandler. | Informasjon |

34.3 Læringsmiljø

| | 2. tertial |
|--|------------|
| Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A | 5 |
| Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert | 2 |

35 Asdal skole (1411)

35.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter | 25 792 | 26 917 | -1 125 | -4 |
| Andre driftsutgifter | 1 473 | 1 560 | -87 | -6 |
| Sum utgifter | 27 265 | 28 477 | -1 213 | -4 |
| Brukerbetalinger og salgsinntekter | -1 339 | -1 382 | 44 | 3 |
| Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge | -1 045 | -686 | -359 | -34 |
| Andre inntekter | -1 673 | -2 084 | 411 | 25 |
| Sum inntekter | -4 057 | -4 153 | 95 | 2 |
| SUM NETTO | 23 208 | 24 325 | -1 117 | -5 |

Oppsummering økonomi

Vi ligger for høyt på vikarutgifter, men ligger i balanse på utgifter til fast ansatte. Ved oppstart av nytt skoleår har vi måttet øke bemanningen noe grunnet at vi har fått to nye klasser.

Vi er fortsatt i en prosess rundt overtallighet, og vi venter på arbeid i og sammen med omplasseringsutvalget.

Skolen har fått to nye klasser dette skoleåret - en på barnetrinnet og en på ungdomstrinnet. Skolen fikk tilført 1,5 mill. kroner i 1. tertial for bl.a. å dekke opp kostnadene ved disse to klassene.

Likevel er kostnadene som er beskrevet nedenfor, så høye bl.a. knyttet til elever som trenger tett oppfølging, at det ligger an til et merforbruk ved årsslutt.

På ungdomstrinnet er det vanskelig å oppfylle lærernormen på grunn av den økonomiske situasjonen.

Det som gjennomføres for å minske underskuddet er omplassering og kutt av to vikariater på barne- og ungdomsarbeidere. Vi ser at dette er stillinger vi trenger på grunn av mange barn som har utagering og behov for skjerming og hjelp til å bli integrert i fellesskapet.

Slik det ser ut nå, vil Asdal gå med ca. 600 000 kroner i minus, selv med de midlene vi har blitt tilført, og samtidig som vi fortsatt har lønnsutgiftene som omplasseringsvalget er koblet inn på.

Det må flere kutt til på ansatte for å komme mer i balanse på budsjettet.

Utgifter

Det vi ser, er at vi har et stort behov for fagarbeiderne som er hos oss. Vi har 10 elever på barnetrinnet som er sterkt avhengig av en- til en på grunn av utagerende adferd, 5 av disse trenger også en- til en på SFO. Derfor ligger vi også høyt på lønnsutgifter i forhold til fagarbeidere.

På grunn av det store behovet for fagarbeidere på en- til en barn, har vi også nå sett på kutt av lærerstillinger. Når vi mangler nesten 2 mill. kroner for å drifte slik vi drifter i dag er det ikke nok med kutt i fagarbeidere.

Det bør nok minst kuttes en 100 % lærerstilling. Vi ligger ikke på lærernormen i dag, siden den har blitt skjerpet dette skoleåret. Ved dagens bemanning, og ved det budsjettet skolen har blitt forespeilet for 2020, vil skolen ikke ha mulighet til å nå kravet til lærernorm. Vi ser også at ved kraftig kutt på fagarbeidere, vil dette gå ut over de mest sårbare barna.

Vi har et høyt antall av elever på barnetrinnet som trenger ekstra oppfølging av assistent/fagarbeider. Noe som gjør at vi har større utgifter enn det vi har budsjett til. Den siste tiden har også to av disse elevene gått fra å være 1-1 elever til å bli 2-1 elever. Dette gjenspeiles også i antall avvik som har kommet inn på vold og trusler mot elever og lærere.

Inntekter

Vi mangler noen refusjoner fra andre kommuner og IMDI fra forrige skoleår som gir negativt utslag på andre inntekter. I tillegg får vi 400 00 kroner mer i refusjoner enn det vi har budsjettert med.

35.2 Satsingsområder

Arbeidsgiverstrategi

Medarbeidersamtaler er gjennomført av rektor og avdelingslederne.

Rektor og avdelingsleder skal gjennomført «skolevandring» på alle trinn på barnetrinnet, og personalet skal da få tilbakemelding på hvordan ledelsen opplever deres arbeid i klasserommene. (På ungdomstrinnet gjennomføres skolevandringen for de klassene hvor vi ser det er nødvendig, og for de som har et ønske om det.)

Arbeidsmiljøet har vært tema i HMS-utvalget, og det blir betegnet som godt på alle tre avdelingene.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Etter at det forrige skoleår var mye misnøye og turbulens i personalet på ungdomstrinnet, har dette blitt jobbet med. Vi har fått muntlige og skriftlige tilbakemeldinger dette året om at misnøyen er borte og ting er på plass. Det er nå en høy grad av trivsel og et godt samarbeid og dialog mellom ansatte og ledelsen. Dette har blitt jobbet godt med mellom ledelsen og tillitsvalgte i Utdanningsforbundet.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Sykemeldte følges opp i henhold til planen for IA-bedrifter.

Arbeidsmiljøet har vært tema i HMS-utvalget, og det er ikke ønske om tiltak ut over det som allerede er faste rutiner i det forebyggende arbeidet.

Enheten har tre store bygg, slik at vernerundene fordeles mellom høst- og vårsemesteret

Heltidskultur er også et tema som vi har oppe.

Tjenester

Vi har hatt, og har fortsatt, en satsing på psykososialt arbeid gjennom et kompetansehevingsprogram med RVTS Sør. Målet med denne kompetansehevingen er å gi god opplæring til lærere, skolens øvrige personale og skoleledelsen. Dette for å bidra til at alle barn og unge, men særlig de som har opplevd belastende livsutfordringer, skal gis gode opplæringsvilkår. For å lykkes med god kvalitet i tjenestene, trenger vi alle kunnskap om stress, ressurser og traumbasert omsorg. Det er en forutsetning at alle på skolen kan samhandle ut fra en felles forståelse.

Programmet inkluderer planleggingsmøter og evalueringsmøter med ledelsen fra skolen og ansatte fra RVTS Sør. Det gjennomføres 6 fagsamlinger med alle ansatte, inkludert helsesykepleier, forbyggende tjenester og PPT.

Gjennomføringen har gått etter planen, og vi har et halvt år igjen av programmet.

Vernerunde

| | |
|--|-----|
| Er vernerunde gjennomført innen fristen 1. mai? | Nei |
| Dersom ikke vernerunden ble gjennomført innen 1. mai – er den planlagt/ gjennomført høsten 2019? | Ja |

Denne skal gjennomføres nå i høst.

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

| Styringsindikator | Resultat | | Kommunens | Enhetens |
|------------------------------------|-----------------|----------------|-----------|----------|
| | 2. tertial 2018 | 2.tertial 2019 | mål 2019 | mål 2019 |
| Fravær korttid (%) | 1,0 | 1,2 | | 2,0 |
| Fravær langtid (%) | 3,9 | 4,1 | | 5,0 |
| Fravær (%) | 4 | 5,6 | 7 | 6 |
| Antall HMS avvik | 20 | 10 | 3 000 | 50 |
| Antall Kvalitets avvik | 9 | 2 | 3 000 | 50 |
| Årsverk antall | 63,23 | 59,3 | | 62 |
| Andel ansatte heltid (%) | 45,8 | 42 | 55 | 50 |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse (%) | 65 | 82,5 | 83 | 80 |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial | Tiltak |
|--------------------------------|---|---|
| HMS avvik | De fleste HMS avvik går på slag og spark fra utagerende elever mot ansatte og medelever, altså trusler og vold. Her er det en del underrapportering da lærerne som opplever dette har ulik terskel for hva som er alvorlig. | Det er satt inn større bemanning på enkeltelever med utagerende adferd som vi har mange av på barnetrinnet. Vi ser at det likevel ikke er tilstrekkelig med bemanning på noen av disse elevene som burde hatt større grad av skjerming. Dette er noe budsjettet ikke tillater oss å gjøre. Ansatte som opplever vold og trusler har samtale med avdelingsleder i etterkant, og vi har disse elevene jevnlig oppe i samtaler for å se om det er rutiner som kan endres. |
| Kvalitets avvik | De avvikene som er konkrete på kvalitet gjelder bortfall av spesialundervisning eller bruk av ufaglært vikar. | Det er ofte vanskelig å skaffe faglærte vikarer på kort varsel spesielt på barnetrinnet hvor lærere ikke har «fritimer» de kan settes inn i som vikar. På ungdomstrinnet er dette lettere og vi setter inn faglærte vikarer så langt det lar seg gjøre. Dette er noe som går utover budsjettet, men jeg mener at elevene har krav på faglærte lærere. Det hadde vært ønskelig med ekstra lærerkrefter på enheten som kunne gått inn der hvor det er vikarbehov. Med dagens bemanning er ikke dette mulig. |
| Årsverk | Antall årsverk har gått ned, grunnet budsjettmessige utfordringer | Vi prøver så godt vi kan å kutte på vikariater, så langt det er forsvarlig for drift. |
| Andel ansatte heltid | Heltid har gått ned grunnet flere ansatte som har delvis uføretrygd. | Dette er en utfordring for spesielt barnetrinnet. Vi får ikke gjort noe med dette, men skulle ønske vi hadde færre små stillinger og flere i 100 %. |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse | Her ble det nok feilrapportert på 2.tertial 2018. | |

35.3 Læringsmiljø

| | 2. tertial |
|--|------------|
| Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A | 3 |
| Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert | 0 |

36 Stuenes skole (1412)

36.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter | 26 520 | 26 378 | 142 | 1 |
| Andre driftsutgifter | 1 338 | 1 443 | -105 | -8 |
| Sum utgifter | 27 858 | 27 821 | 37 | 0 |
| Brukerbetalinger og salgsinntekter | -827 | -1 485 | 658 | 80 |
| Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge | -900 | -834 | -66 | -7 |
| Andre inntekter | -1 469 | -1 566 | 97 | 7 |
| Sum inntekter | -3 196 | -3 885 | 689 | 22 |
| SUM NETTO | 24 662 | 23 936 | 726 | 3 |

Oppsummering økonomi

Stuenes skole styrer mot et årsresultat i balanse. Dette er mulig fordi vi har dedikerte ansatte som strekker seg langt for elevene sine og hverandre.

Utgifter

Utgifter til vikarlønn er større enn ønskelig fordi vi har hatt en del fravær etter oppstart i høst, både sykemeldinger og ulike kurs/etterutdanning.

Inntekter

Våre inntekter er i god balanse. Vi har til dels store refusjonskrav for gjesteelever og bosatte flyktninger.

36.2 Satsingsområder

Arbeidsgiverstrategi

Vi har hatt fokus på risiko- og sårbarhetsanalyse på enheten fordi vi har hatt mange utfordringer med enkeltelever som utøver verbal og fysisk trakassering av medelever og voksne på skolen. Handlingsplaner for elevene er utarbeidet og kjent i personalgruppa.

Videre har vi hatt kurs for alle ansatte om rettigheter og plikter i arbeidslivet og hva som ligger i begrepet og avtalen om avventende sykemelding.

Vi har også en kollega som kurses i «Lean metodikk». Hun bruker dette videre i kursing av personalgruppa for eksempel i forhold til bruk av «Active boards».

Vi har mange nye medarbeidere dette året så vi har hatt oppfriskningskurs i vårt sosialpedagogiske program «Det er mitt valg». Alle disse tingene styrker arbeidsfellesskapet og helhetlig tilnærming.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Vi skal gjennomføre medarbeiderundersøkelse denne høsten. Oppfølging av forrige undersøkelse har fokusert på myndiggjorte medarbeidere og godt mestringssklima.

Skolehverdagen utfordres av høyere grad av utagering fra enkeltelever. Grov vold og alvorlige grenseoverskridende trusler mot ansatte og medelever oppleves daglig. Det fører til utrygt lærings og arbeidsmiljø og vi har opplevd sykemeldinger blant ansatte som konsekvenser av dette.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Det er et positivt og engasjert personale på Stuenes skole. Vi er aktive i kampanjer som «Sykle til jobben» og ulike turneringer. Konkurransenestinkt inspirerer og motiverer.

Vi har hyggelige markeringer av jubileer og avslutninger.

Vi har en egen «Begeistringskomite» som kommer med morsomme tiltak i hverdagen for eksempel «Damenes aften», «Herrenes aften», feiring av Halloween og Valentines day.

HMS utvalget er aktivt og tar tak der det trengs, det er lav terskel for å ta opp ulike utfordringer. Vi arbeider systematisk og intenst med saker som påvirker arbeidsmiljøet, for eksempel utfordringene med utagerende elever.

Tjenester

Stuenes skole leverer gode tjenester til våre nesten 500 elever og deres foresatte. Vi har tett og godt samarbeid med alle og andre instanser er gode og verdifulle støttetjenester for oss på skolen.

Elevene ved skolen er engasjerte og interessert i å lære og være med på å utvikle et godt miljø. Vi ønsker gjennom ulike prosjekter å gi eleven en god faglig ballast, sosial kompetanse og en trygg identitet og historisk forankring. Skolen ligger i et spennende område, med mye spennende historie og gode utviklingsmuligheter, disse mulighetene brukes aktivt inn i opplæringen.

Våre satsningsområder er kvalitet i opplæringen, IKT, nye fagplaner og godt arbeidsmiljø for alle.

Vi har fått en ny helsesykepleier på enheten og er svært fornøyde med det.

Vernerunde

| | |
|---|-----|
| Er vernerunde gjennomført innen fristen 1. mai? | Ja. |
|---|-----|

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

| Styringsindikator | Resultat | | Kommunens mål 2019 | Enhetsens mål 2019 |
|------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|--------------------|
| | 2. tertial 2018 | 2.tertial 2019 | | |
| Fravær korttid (%) | 5,04 | 1,57 | | 1 |
| Fravær langtid (%) | 3,9 | 2,77 | | 2 |
| Fravær (%) | 8,94 | 4,34 | 7 | 3 |
| Antall HMS avvik | | | 3 000 | |
| Antall Kvalitets avvik | | | 3 000 | |
| Årsverk antall | 54,2 | 54,2 | | |
| Andel ansatte heltid (%) | 82,5 | 82,5 | 55 | 90 |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse (%) | 91,5 | 91,5 | 83 | 95 |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial |
|-----------------|---|
| Fravær | Vi har lavt fravær ved enheten. |
| HMS avvik | 22 |
| Kvalitets avvik | 0 |
| Årsverk | Vi vurderer å ta inn en barnevernspedagog i staben. |

36.3 Læringsmiljø

| | 2. tertial |
|--|------------|
| Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A | 5 |
| Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert | 1 |

37 Nedenes skole (1413)

37.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter | 25 029 | 25 507 | -478 | -2 |
| Andre driftsutgifter | 734 | 1 446 | -712 | -97 |
| Sum utgifter | 25 763 | 26 953 | -1 191 | -5 |
| Brukerbetalinger og salgsinntekter | -1 921 | -1 771 | -150 | -8 |
| Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge | -780 | -1 634 | 854 | 109 |
| Andre inntekter | -1 607 | -1 582 | -25 | -2 |
| Sum inntekter | -4 308 | -4 987 | 678 | 16 |
| SUM NETTO | 21 455 | 21 967 | -512 | -2 |

Oppsummering økonomi

Prognosen for 2019 anslår at enheten styrer mot et merforbruk på ca. 700.000,-.

Tiltak for dekke dette inn/ redusere merforbruket er;

1. Streng budsjettdisiplin
2. Restriktiv, men forsvarlig bruk av vikarer
3. Redusert fagarbeiderbemanning fra i vår

Utgifter

Merforbruket på lønn skyldes i stor grad høyt sykefravær første del av 2019.

Enkelte andre utgiftsposter er betydelig overskredet. Vi har streng budsjettkontroll og søker å redusere utgiftene der vi kan samtidig som vi skal drive forsvarlig.

Nødvendige ekstraordinære spesialpedagogiske tiltak samt oppståtte behov for tospråklige assistenter knyttet til ressurskolen for minoritetsspråklige er betydelige kostnadsdrivere.

Inntekter

Sykelønnsrefusjonen mer enn veier opp merforbruket på lønn.

Enkelte andre refusjonsposter ligger pr. i dag betydelig under budsjett, men det er grunn til å tro at disse vil være på budsjett ved årets slutt - noe som vil bidra positivt for å redusere merforbruket.

37.2 Satsingsområder

Arbeidsgiverstrategi

Vi har jevnligte refleksjonsøkter der utgangspunktet er kommunens arbeidsgiverstrategi og oppfølging av medarbeiderundersøkelsens hovedområder. Gjennom dialogmøter, case-study og felles profesjonsetiske refleksjonsøkter søker vi å bygge kultur på arbeidsplassen som vil ha positiv innvirkning på både profesjonsforståelse, medarbeidertilfredshet og tjenestekvalitet.

Dette arbeidet ledes av skolens tillitsvalgte for Utdanningsforbundet i samarbeid med skolens ledelse.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Som «Arbeidsgiverstrategi»

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Det arrangeres inkluderende sosiale aktiviteter ut over arbeidstid.

Gjennom stor grad av medvirkning og med fokus på profesjon og profesjonsutøvelse søker vi å fremme trivsel og helse i arbeidstida.

Vernerunde gjennomført 30.4.2019.

Tjenester

Læringsmiljø: «Alle skal oppleve tilhørighet sosialt og faglig i fellesskapet»

1. Medvirkning og motivasjon:
Vi arbeider metodisk for at elevene våre i større grad skal ha en reell medvirkning i sin egen læringsprosess samt god kompetanse til å vurdere denne.
Gjennom å utøve praktisk, relevant og variert undervisning er målet at våre elever skal oppleve økt motivasjon for skole og læring.
Gjennom Aktiv 365 og Trivselslederprogrammene legges det til rette for inkludering gjennom lek og aktivitet.
2. Verdisyn: I samarbeid med Utdanningsforbundet og med utgangspunkt i overordnet del av læreplanen søker vi å styrke verdibevistheten gjennom felles refleksjon - med mål om å bli en stadig mer inkluderende skole.
3. Autoritativ klasseledelse:
Inspirert av «Inkluderende barnehage- og skolemiljø» har vi brukt forelesninger av Pål Roland og Inger Bergkastet til felles refleksjon over egen praksis.

Realfagskommune

Gjennom at to av våre realfagslærere er nettverksledere i kommunen, er vi tett på kommunens satsing. Vi nyter også godt av at en av våre realister er lærerspesialist i matematikk. Disse ressurspersonene tar et tydelig medansvar for skolens kollektive kompetanseutvikling i realfag.

1. Implementering av «utforskende matematikk»
2. Spredning av god praksis med særlig vekt på dybdelæring
3. Regning i alle fag/ Tverrfaglig samarbeid
4. Bruk av nettressurser i opplæringen

Vernerunde

| | |
|---|----|
| Er vernerunde gjennomført innen fristen 1. mai? | Ja |
|---|----|

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

| Styringsindikator | Resultat | | Kommunens mål 2019 | Enhetsens mål 2019 |
|------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|--------------------|
| | 2. tertial 2018 | 2.tertial 2019 | | |
| Fravær korttid (%) | 1,4 | 1,5 | | 1,1 |
| Fravær langtid (%) | 3,2 | 4,9 | | 3,2 |
| Fravær (%) | 4,6 | 6,4 | 7 | 4,3 |
| Antall HMS avvik | 6 | 10 | 3 000 | 20 |
| Antall Kvalitets avvik | 3 | 2 | 3 000 | 10 |
| Årsverk antall | 59 | 60 | | |
| Andel ansatte heltid (%) | 61 | 57 | 55 | 68 |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse (%) | 89 | 87 | 83 | 93 |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial | Tiltak |
|-------------|---|-----------------------------------|
| Fravær | Flere ansatte er langtids sykemeldt. Fraværet er ikke relatert til arbeidsplassen. | God oppfølging i samråd med lege. |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial | Tiltak |
|--------------------------------|---|---|
| HMS avvik | Avvikene handler hovedsakelig om vold og trusler | Systematisk arbeid med traumebevisst tilnærming til sårbare barn. |
| Kvalitets avvik | Det er grunn til å tro at tallet er for lavt | Ytterligere informasjon for å øke bevisstheten |
| Årsverk | Nødvendig ansettelse av miljøterapeut mai 2019; 70 % skole/ 30 % Familietjenesten (BTI) | |
| Andel ansatte heltid | Å drifte et språkrom med få elever har hatt den konsekvensen at vi har behov for tospråklige assistenter i lave stillingsbrøker | Vi søker å fylle opp stillingene til ansatte med reduserte stillinger, og vi informerer for å øke bevisstheten på viktigheten av dette. |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse | se over | Vi samarbeider med HR for å finne gode kombinasjonsløsninger. Lykkes ikke alltid. |

37.3 Læringsmiljø

| | 2. tertial |
|--|------------|
| Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A | 3 |
| Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert | 0 |

38 Stinta skole (1414)

38.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter | 27 047 | 28 739 | -1 692 | -6 |
| Andre driftsutgifter | 1 745 | 1 748 | -3 | 0 |
| Sum utgifter | 28 792 | 30 487 | -1 695 | -6 |
| Brukerbetalinger og salgsinntekter | -1 406 | -1 604 | 198 | 14 |
| Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger | -667 | -1 039 | 372 | 56 |
| Andre inntekter | -2 153 | -2 474 | 321 | 15 |
| Sum inntekter | -4 226 | -5 116 | 891 | 21 |
| SUM NETTO | 24 566 | 25 371 | -805 | -3 |

Oppsummering økonomi

Merforbruket er redusert noe fra 1. tertial. Det er høsten 2019 startet opp flere elever med behov for en- til en oppfølging av en voksen. Dette skaper utfordringer for enheten. Alle inntekter er ikke ført i perioden.

Utgifter

Det vil for neste periode bli foretatt innkjøp av Digitale tavler. Enheten er tildelt 170 000 kroner over investeringsbudsjettet. Det er avtalt med kommunalsjef at skolen i tillegg tar 300 000 kroner fra eget driftsbudsjett. Stinta skole har et betydelig etterslep på innkjøp av Digitale tavler.

Inntekter

Inntekten for gjesteelever og IMDIR øker høsten 2019. Det er kommet til flere elever fra 1. august fra andre kommuner og elever med tilskudd fra IMDIR. I samarbeid med stab økonomi har enheten beregnet inntektsgrunnlaget på nytt, og målet for enheten er å komme i balanse mot årets slutt.

38.2 Satsingsområder

Arbeidsgiverstrategi

Enheten har ikke endret fokusområder fra våren 2019. Fortsatt jobber vi med kommunikasjon, opplevd tillit, opplevelse av mestring og motivasjon og forventinger og støtte fra kolleger og ledelse.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Det er ikke gjennomført nye tiltak i enheten med utgangspunkt i medarbeiderundersøkelsen fra 2017. Enheten har fortsatt sitt arbeid med å styrke kulturen for samarbeid på alle trinn, team og skolen som helhet. Det er nå for den enkelte ansatte fastsatt tid til samarbeid på arbeidsplanene.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Det er gjennomført vernerunde innen fristen 1. mai 2019. I tillegg er det gjennomført en Miljøkartlegging på Stinta våren 2019.

Tjenester

Enheten har i 2. tertial videreført arbeidet fra 1. tertial.

Læringsmiljø

Som beskrevet i 1. tertial viste elevundersøkelsen gode resultater på alle områder. Stinta skole fikk det positive læringsmiljøet bekreftet gjennom Ungdata - undersøkelsen 2019. Skolen kan vise til en positiv utvikling på flere områder. Spesielt gjelder dette lave mobbetall, trivsel på skolen, støtte fra foresatte og motivasjon. I arbeidet med å fremme et systematisk arbeide med læringsmiljøet bruker skolen PALS. PALS fokuserer på positiv atferd, støttende læringsmiljø og samhandling.

Realfagskommune.

Enheten fortsetter sitt arbeid i nettverkene som er etablert i kommunen.

Skole-hjemsamarbeid

SU og FAU i samarbeid med skolen har videreført arbeidet med et trygt og godt læringsmiljø. Det er gjennomført 4 SU- møter og 4 FAU- møter våren 2019.

Vernerunde

| | |
|---|----|
| Er vernerunde gjennomført innen fristen 1. mai? | JA |
|---|----|

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

| Styringsindikator | Resultat | | Kommunens mål 2019 | Enhetens mål 2019 |
|------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|-------------------|
| | 2. tertial 2018 | 2.tertial 2019 | | |
| Fravær korttid (%) | 0,57 | 1,1 | | 1,8 |
| Fravær langtid (%) | 9,4 | 6,6 | | 4,2 |
| Fravær (%) | 9,97 | 7,7 | 7 | 94 |
| Antall HMS avvik | 10 | 2 | 3 000 | 20 |
| Antall Kvalitets avvik | 7 | 3 | 3 000 | 20 |
| Årsverk antall | 58,4 | 57 | | |
| Andel ansatte heltid (%) | 54,16 | 65 | 55 | 55 |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse (%) | 81 | 87 | 83 | 85 |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial | Tiltak |
|-----------------|--|--|
| Fravær | Fraværet 2. tertial er redusert sammenlignet med 2. tertial 2018.Langtidsfraværet er mest redusert | Reduksjonen er positiv. Enheten fortsetter sitt arbeid med sykefraværsoppfølging. |
| HMS avvik | Antall avvik redusert | Det er ikke samsvar mellom antall avvik som blir behandlet og hva som blir registrert. Enheten har stor fokus på at ansatte skal melde avvik. Det er gitt opplæring til alle. |
| Kvalitets avvik | Antall avvik redusert | Det er ikke samsvar mellom antall avvik som blir behandlet og hva som blir registrert. Enheten har stort fokus på at ansatte skal melde avvik. Det er gitt opplæring til alle. |

38.3 Læringsmiljø

| | 2. tertial |
|--|------------|
| Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A | 3 |
| Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert | 1 |

39 Roligheden skole (1415)

39.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter | 26 226 | 28 407 | -2 181 | -8 |
| Andre driftsutgifter | 998 | 1 008 | -9 | -1 |
| Sum utgifter | 27 225 | 29 415 | -2 190 | -8 |
| Brukerbetalinger og salgsinntekter | -1 216 | -1 446 | 230 | 19 |
| Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge | -767 | -1 440 | 673 | 88 |
| Andre inntekter | -1 732 | -2 254 | 522 | 30 |
| Sum inntekter | -3 714 | -5 140 | 1 425 | 38 |
| SUM NETTO | 23 510 | 24 276 | -765 | -3 |

Oppsummering økonomi

Enheten har et betydelig merforbruk på lønn. Dette skyldes flere krevende elever på både barne- og ungdomstrinnet med stort oppfølgingsbehov. For å ivareta elevenes og de ansattes sikkerhet, har vi måttet videreføre en høy bemanning. Flere elever har behov for 1:1 oppfølging. Verneombud har vært inne i flere saker for å sikre medarbeideres sikkerhet.

Bemanningen på SFO er også styrket pga. flere elever med nedsatt funksjonsevne.

Enheten vil foreta en nedbemanning på et lærerårsverk og et miljøterapeutårsverk fra 1.1.20.

Roligheden skole har en lav klasseoppfylling. Dette medfører at skolen kommer dårlig ut i Arendal kommunes skolefordelingsmodell. Elevtallet har økt noe fra 1.8., som vil medføre større klasseoppfylling fra 1.8. og derved styrke budsjettet fra 1.1.20.

Medvirkning i forhold til skolebygg har ført til behov for økt vikarbruk.

Prognosen for 2019 tilsier et merforbruk på 1,2. mill. kroner..

39.2 Satsingsområder

Arbeidsgiverstrategi

Roligheden skole driver kvalitetsarbeid basert på organisasjonslæring, og vi arbeider bevisst med å være en lærende organisasjon. Skolen har ressurslærere i ulike fag/tema, og vi arbeider ut fra strategien «distribuert ledelse».

Skolen har fokus på lese- og skriveopplæring og bruker lesesenterets «Språkløyper» som støtteprogram.

I 2. tertial har hovedfokuset vært på flytting inn i det nye flotte skolebygget.

Skolen arbeider med utvikling av et positivt skolemiljø i nært samarbeid med elever og FAU. Skolen bruker programmet «Mitt valg» som har som mål å videreutvikle et positivt skolemiljø og forebygge mobbing.

FAU og Tromøy frivilligsentral har i samarbeid med skolen utarbeidet prosjektet «Tromøy#fritidsforum» der bl.a. leksehjelp inngår som et av tiltakene. Det er gitt midler fra Bufdir for å finansiere prosjektet.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Det er ikke gjennomført brukerundersøkelser i 2019. Elevundersøkelsen vil bli gjennomført i uke 41 og 42.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Roligheden skole har inkludert Helse, Miljø og Sikkerhet i all aktivitet for å forebygge helseskader og tilstrebe et optimalt arbeidsmiljø for ansatte og elever. HMS-utvalget er engasjert i valg av inventar til den nye skolen.

Viktige satsingsområder ellers er:

- Trivsel og trygghet på arbeidsplassen
- Sykefravær, yrkesskader og ulykkesrisiko

Enheten har mottatt mange avviksmeldinger knyttet til vold og trusler. Skolen har flere utagerende elever på både barne- og ungdomstrinnet. Dette oppleves som et økende problem og utgjør en belastning på personalet. Personalet har fått opplæring i forebygging og håndtering av utagerende adferd.

HMS - avvik er i hovedsak knyttet til vold og trusler om vold.

Tjenester

Læringsmiljø

- Roligheden skole ønsker å skape et trygt, inkluderende og raust skolemiljø der barn og voksne kjenner verdien av å tilhøre et fellesskap preget av gjensidig respekt. Vi vil hverandre vel.
- Elevenes mangfold skal reflekteres i varierte og praktiske arbeidsformer der alle opplever mestring
 - På Roligheden skole utgjør vi et engasjert og modig fellesskap. Voksne og unge motiverer hverandre til nysgjerrighet, kreativitet og kritisk tenkning. Skolen stimulerer til lærelyst med et tydelig relevant faglig fokus.

Skolen har et tett og konstruktivt samarbeid med FAU i forhold til arbeidet med et positivt skolemiljø. Blant annet har elevenes skolemiljø en vesentlig plass på foreldremøtene ved skolen.

Kvalitetsavvik er knyttet til bortfall av undervisning med pedagog.

Vernerunde

| | |
|---|----|
| Er vernerunde gjennomført innen fristen 1. mai? | JA |
|---|----|

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

| Styringsindikator | Resultat | | Kommunens mål 2019 | Enhetens mål 2019 |
|------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|-------------------|
| | 2. tertial 2018 | 2.tertial 2019 | | |
| Fravær korttid (%) | 2,0 | 1,2 | | 1,5 |
| Fravær langtid (%) | 6,0 | 4,2 | | 3,5 |
| Fravær (%) | 8,0 | 5,4 | 7 | 5,0 |
| Antall HMS avvik | 7 | 3 | 3 000 | 50 |
| Antall Kvalitets avvik | 7 | 1 | 3 000 | 50 |
| Årsverk antall | 57,9 | 57,2 | | |
| Andel ansatte heltid (%) | 78 | 60 | 55 | |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse (%) | 87 | 89 | 83 | |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial | Tiltak |
|-----------------|-------------------------------------|--|
| Fravær | Sykefraværet er betydelig redusert. | |
| HMS avvik | Antall avvik er redusert | Bedre kulturen for å melde avvik |
| Kvalitets avvik | Kvalitetsavvik er redusert | Større fokus på å melde avvik |
| Årsverk | Antall årsverk er redusert med 0,7 | Enheten skal ytterligere nedbemanne med 2 årsverk fra 1.1. |

39.3 Læringsmiljø

2. tertial

| | |
|--|---|
| Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A | 2 |
| Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert | 0 |

40 Hisøy skole (1416)

40.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter | 24 470 | 25 979 | -1 509 | -6 |
| Andre driftsutgifter | 1 205 | 1 439 | -234 | -19 |
| Sum utgifter | 25 675 | 27 418 | -1 743 | -7 |
| Brukerbetalinger og salgsinntekter | -1 619 | -1 756 | 138 | 9 |
| Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger | -755 | -1 599 | 844 | 112 |
| Andre inntekter | -2 196 | -2 464 | 268 | 12 |
| Sum inntekter | -4 570 | -5 819 | 1 249 | 27 |
| SUM NETTO | 21 106 | 21 599 | -493 | -2 |

Oppsummering økonomi

Enheten har et økt merforbruk som det har vært umulig å redusere. Det har blitt jobbet grundig med å finne løsninger, men de lovpålagte oppgavene har økt. Det er grunnen til merforbruket. I og med at enheten har fått tilført 600 000 kroner gjennom bystyrevedtak 1. tertial, ser det lysere ut.

Utgifter

Enheten har et merforbruk både på fastlønn og vikarlønn. Dette skyldes at budsjettet er for lite til at vi skal kunne utføre de lovpålagte tjenestene. Det gjelder først og fremst fordi flere elever har fått tilrådninger fra PPT om økte ressurser. Vi har 3 lærere i etter- og videreutdanning. Refusjonen på deres lønn er ikke i regnskapet. Vi har ikke dekket opp deres reduserte stillinger fullt ut. Dette vil bedre enhetens resultat.

I løpet av 2. tertial har vi fått elever som må ha særlig oppfølging. PPT er godt inne i saken. Dette er også utgifter på lønn som ikke var kjent før 1.august.

Inntekter

Sykelønnsrefusjonen er høyere enn budsjettet pga. økt fravær de fire første månedene. Dette skyldes ikke kun sykefravær, men det er også refusjon på foreldrepermisjoner. Vi har 3 personer som er ute i foreldrepermisjon fra 1.august.

40.2 Satsingsområder

Arbeidsgiverstrategi

Hisøy skole jobber kontinuerlig med å ivareta medarbeiderne på skolen. Vi jobber med arbeidsgiverstrategien gjennom å ivareta den enkelte. Vi har hele tiden fokus på hvordan personalet samarbeider og samhandler slik at elevene våre får et best mulig læringsmiljø. Vi har utarbeidet et felles elevsyn, læringssyn og samarbeidssyn som vi speiler personalets praksis opp mot. Dette er verktøy som blant annet synliggjør hvilke forventninger ledelsen har til personalet

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Vi har fulgt opp medarbeiderundersøkelsen; Spesielt innen faktorene kompetansemobilisering, autonomi, mestringsledelse og mestringsklima. Dette har blant annet vært tema på medarbeidersamtalene.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Vi jobber kontinuerlig med å utvikle et godt arbeidsmiljø. Arbeidsmiljøfokus vårt er basert på fleksibilitet og tillit. Dette fremhever medarbeiderne som svært positivt når de beskriver arbeidsmiljøet.

Tjenester

Læringsmiljø/ læringsarenaer

Hisøy skole jobber systematisk med å videreutvikle det arbeidet som skolen har gjennomført i ungdomstrinnsatsningen og skolebasert kompetanseutvikling. Lærerne på hele skolen prøver ut ulike metoder som skal bidra til å skape gode læringsarenaer og gode underveisvurderinger som skal forbedre læringsresultatene til elevene. Vi bevisstgjør personalet på hva slags elev- og læringssyn vi har på skolen, og vi jobber fortsatt med hele personalet på hva vi legger i profesjonalitet. Hisøy skole har nulltoleranse i forhold til mobbing og jobber hele tiden med elevenes psykososiale miljø.

Vi jobber fortsatt med læringsmiljøet for å redusere antall sakkyndige vurderinger og enkeltvedtak. Gjennom et bevisst elev-, lærings- og samarbeidssyn har vi etablert felles grep for å ivareta inkludering og opplæring innenfor den ordinære undervisningen på en bedre måte.

Hele skolens pedagogiske personale har avsluttet det 2-årig prosjektet som skulle bidra til en felles vurderingskultur på skolen. Det 2-årige prosjektet skal ende ut med en standard for vurdering for læring som skal være gjeldende for alle pedagogene på skolen. Denne høsten er vi med i et IKT-prosjekt i regi av UIA. Hovedsatsingsområdet vårt er å sette oss godt inn den nye læreplanen med spesielt fokus på fagfornyelse i planen. Vi jobber med skolebasert kompetanseutvikling hvor erfaringsutveksling, utprøving på trinnene og refleksjon er sentrale arbeidsformer.

Vernerunde

| | |
|---|----|
| Er vernerunde gjennomført innen fristen 1. mai? | Ja |
|---|----|

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

| Styringsindikator | Resultat | | Kommunens mål 2019 | Enhetsens mål 2019 |
|------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|--------------------|
| | 2. tertial 2018 | 2.tertial 2019 | | |
| Fravær korttid (%) | 1,3 | 2,6 | | 1,5 |
| Fravær langtid (%) | 3,0 | 6,5 | | 4 |
| Fravær (%) | 4,3 | 9,2 | 7 | 5,5 |
| Antall HMS avvik | | 5 | 3 000 | 25 |
| Antall Kvalitets avvik | | 1 | 3 000 | 25 |
| Årsverk antall | 54,5 | 52,3 | | 52 |
| Andel ansatte heltid (%) | 70 | 70 | 55 | 75 |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse (%) | 85 | 87 | 83 | 80 |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial | Tiltak |
|--------------------------------|--|--|
| Fravær | Økningen i fraværer har vært flere langtidssyke med alvorlig sykdom og flere med kroniske plager | Vanskelig å komme med flere tiltak enn de vi iverksetter i dag. Tett oppfølging i samarbeid med fastlege og NAV. Vi har brukt Raskere frisk i flere av tilfellene. |
| Årsverk | En liten oppgang i årsverk p.t. Viser til forklaring ovenfor. | |
| Andel ansatte heltid | Økt heltid | Fordeler ledige stillingsstørrelse på dem som har deltid |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse | Økte stillingsstørrelser | Fordeler ledige stillingsstørrelse på dem som har deltid |

40.3 Læringsmiljø

2. tertial

| | |
|--|---|
| Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A | 2 |
| Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert | 0 |

41 Eydehavn skole (1417)

41.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter | 7 468 | 7 641 | -173 | -2 |
| Andre driftsutgifter | 499 | 547 | -48 | -10 |
| Sum utgifter | 7 967 | 8 188 | -221 | -3 |
| Brukerbetalinger og salgsinntekter | -644 | -461 | -182 | -28 |
| Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger | -238 | -139 | -99 | -42 |
| Andre inntekter | -305 | -530 | 226 | 74 |
| Sum inntekter | -1 187 | -1 131 | -56 | -5 |
| SUM NETTO | 6 780 | 7 058 | -277 | -4 |

Oppsummering økonomi

Eydehavn skole vil i år bruke mer enn budsjett, men vil dekke dette inn med oppstarte fondsmidler. Dette er varslet.

Utgifter

Vi har noe økte lønnskostnader som følge av at vi har endel elever som trenger ekstra oppfølging.

Inntekter

Vi vil få inn noe sykkelønnsrefusjon, ellers vil brukerbetalinger ta seg litt opp dette skoleåret, men pga. liten 2.kl. så er det færre barn på sfo. Vi vil motta noe refusjoner fra annen kommune pga. ekstra oppfølging av elever.

41.2 Satsingsområder

Arbeidsgiverstrategi

Det er avgjørende for læring at elevene er trygge og at de trives. Eydehavn skole jobber målrettet med å få til et godt læringsmiljø. Alle elever skal vise hverandre hensyn og respekt. God livsmestring hos hver elev viktig for at dette skjer. Vi har i vår utviklingstid brukt tid på å definere hva vi ansatte på Eydehavn forbinder med livsmestring, og hvordan jobbe med det i klasserommet. Skal elevene takle de endringer og forventninger de møter - oppnå læringsresultater samtidig som de beholder og utvikler et godt selvbilde - øver vi på noen utvalgte ferdigheter: Elevene jobber med å være deltakende og utholdende, vurdere og tenke selv, oppnå gode sosiale ferdigheter og håndtere følelser. De øver på å godta forskjellighet og de begrensinger vi ikke rår over.

Vi fortsetter og utvider samarbeidet med den kulturelle skolesekken og Paul Collard fra CCE (Creativity, Culture & Education). Med «Kreativt partnerskap» planlegges undervisningsopplegg i sammen med kunstnere. Fokuset er ferdigheter som forutsettes i skolens formålsparagraf og ny læreplan. På en av planleggingsdagen i høst hadde Eydehavn skole opplegg med Paul Collard og to kontaktlærere besøkte Bytårnet skole i Moss uka etter. Moss-skolen har innført denne arbeidsformen på alle sine barnetrinn. (5.-6.kl). Kreative ferdigheter som anses som viktig i denne sammenhengen er bl.a. å være nysgjerrig, fantasifull, samarbeidende, utholdende, reflekterende..

Vi er godt i gang med å jobbe etter det nye BTI-systemet i kommunen. Vi har flere saker som nå «overføres» til dette systemet på nivå 3. Rektor med BTI-kontakten på skolen følger dette tett opp. Personalet er ellers godt kjent med hele veilederen fra nivå 0. Som et ledd i tidlig innsats på nivå 1 bruker vi «Dropinmetoden»: Der kontaktlærer opplever at elevene sliter litt, kobles sosiallærer inn og eleven er med på å foreslå tiltak for å utvikle gode rutiner, arbeidsvaner, sosial ferdigheter m.m.

Arbeidet virker forebyggende mot negative vaner og utvikling av et negativt selvbilde. Med en positiv elevrolle trives barna på skolen, og ønsket er der hos alle. Vi ser gode resultater hos de elevene vi har jobbet med.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Eydehavn skole scoret høsten 2017 høyt på medarbeiderundersøkelsen. Vi vil motivere og legge til rette for høy deltakelse i undersøkelsen som skal gjennomføres i høst.

Resultater fra elevundersøkelsen høst 2018 for 5.-7.trinn er gjennomgått i personalet og foreldre/FAU. Eydehavn scorer høyere enn landet og kommunen på støtte fra lærer, vurdering for læring, elevmedvirkning og felles regler. Til tross for at vi også scorer litt høyere på trivsel, merket vi oss at i mobbing ligger vi et lite hakk under. Selv om variasjonen er liten, er vi overrasket at ikke vårt fokus har gitt positivt utslag i stedet for et lite hakk i feil retning. Der vi har kunnet spore utfordringer, har kontaktlærere og sosiallærer fulgt opp med videre undersøkelser og tiltak. Noen elevkonflikter som pågikk i denne perioden har nok påvirket resultatet. De ble løst.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

For å beholde Eydehavn skole sitt høye nærværstall har vi fått til en avtale med et lokalt treningsstudio. Kollegastyrt trening i skolens gymsal blir også gjennomført i forbindelse med arbeidsdagen.

Dato for gjennomført vernerunde: 24.04.19. Ingen spesifikke/alvorlige avvik. Skjema lagt inn i HMS-mappa for Eydehavn og sendt HR etter rutiner i HMS håndboka.

Tjenester

Eydehavn skole lykkes med organisere opplæringen slik at elevene føler seg «hjemme» i sin klasse. Selv om enkelte barn har spesielle behov, har vi fått til det meste av skoledagen for de i samlet gruppe. Med tilstrekkelig voksentetthet klarer vi å tilpasse mye for en inkluderende opplæring. Når alle er sammen, ser vi dette øver elevenes toleranse i å godta forskjellighet, samtidig som de lærer at alle er like mye verdt. Barn som er forskjellige har også mer å lære av hverandre enn de som er like.

Som beskrevet i vår virksomhetsplan for 2019 har Eydehavn økt fokus på koding og bruk av digitale verktøy i opplæringen. Elever fra 2.kl. har med stor iver møtt, og forstått, de enkleste prinsippene for koding hvor de gir PC-en instruksjoner og planlegger sekvenser. Som bakgrunn for satsingen har skolen søkt og fått midler til utstyr. To ressurslærere har jevnlig vært på kurs og tatt opplegg videre på alle trinn. Elevene har brukt robotkuler, Makey-Makey og Microbit i en utforskende arbeidsmetode hvor de har vist kreativitet og godt samarbeid. Dette har gjort forståelse av naturfag og matematikk mulig på en helt annet måte enn ved bare å drive tradisjonell undervisning.

Disse oppleggene sammen med vår fortsatt deltakelse i Kreativt partnerskap har fokus på den opplæringen som kreves av barna i fremtiden. Selv om ca. 65 % av de som begynner på skolen i dag vil holde på med yrker som enda ikke er oppfunnet, vet forskere en del om hvilke ferdigheter som kreves, og som derfor må fokuseres på i opplæringen. Kreativitet, samarbeid og fleksibilitet i en utforskende arbeidsmetode er noe av det den nye læreplanen også fremhever som avgjørende. Fremtidens samfunn trenger flere *jobbskapere* enn *jobbsøkere* og derfor er de kreative og nytenkende ferdighetene så viktig og prioritert i opplæringen hos oss.

Eydehavn skole har et nært og godt samarbeid med hjem og foresatte. Alle klasser har hatt foreldremøte i høst hvor de har mottatt informasjon fra bl.a. rektor om hvordan vi jobber med læringsmiljø, opplæring og trafikksikkerhet for barna. Skolen og FAU har tett samarbeid og møtte en gang i måneden.

Vernerunde

| | |
|---|----|
| Er vernerunde gjennomført innen fristen 1. mai? | Ja |
|---|----|

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

| Styringsindikator | Resultat | | Kommunens | Enhetens |
|------------------------------------|-----------------|----------------|-----------|----------|
| | 2. tertial 2018 | 2.tertial 2019 | mål 2019 | mål 2019 |
| Fravær korttid (%) | 0,9 | 1,6 | | 2 |
| Fravær langtid (%) | 4,7 | 5,9 | | 2 |
| Fravær (%) | 5,6 | 7,5 | 7 | 4 |
| Antall HMS avvik | 3 | 2 | 3 000 | 10 |
| Antall Kvalitets avvik | 3 | 2 | 3 000 | 8 |
| Årsverk antall | 16,6 | 16,7 | | |
| Andel ansatte heltid (%) | 74 | 74 | 55 | 74 |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse (%) | 87 | 89 | 83 | 90 |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial | Tiltak |
|--------------------------------|-------------------------|---|
| Fravær | +1,9 | Ikke arbeidsrelatert langtidsfravær. Vil følges opp med tilrettelegging for raskere tilbake i jobb. |
| HMS avvik | -1 | Vi har igjen hatt opplæring i hva avvik er i skolens forbedringsarbeid og gjennomgått bruk av avviksappen til Arendal kommune. Alle er kjent med den. |
| Kvalitets avvik | -1 | |
| Årsverk | +0,1 | |
| Andel ansatte heltid | 0 | |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse | +2 % | |

41.3 Læringsmiljø

| | 2. tertial |
|--|------------|
| Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A | 2 |
| Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert | 0 |

42 Flosta skole (1418)

42.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter | 6 946 | 7 505 | -559 | -8 |
| Andre driftsutgifter | 277 | 549 | -273 | -99 |
| Sum utgifter | 7 223 | 8 055 | -832 | -12 |
| Brukerbetalinger og salgsinntekter | -556 | -608 | 52 | 9 |
| Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger | -87 | -597 | 511 | 587 |
| Andre inntekter | -515 | -573 | 58 | 11 |
| Sum inntekter | -1 158 | -1 779 | 621 | 54 |
| SUM NETTO | 6 065 | 6 276 | -211 | -3 |

Oppsummering økonomi

Regnskapet for 2. tertial viser et nettoforbruk på ca. 3 % mer enn budsjettet. Dette skyldes lønn til vikarer, ekstrahjelp pga. høyt sykefravær (langtidssykemeldte) og lønnskostnader ifm en gjesteelev. Etterslepet av refusjon sykepenge og en gjesteelev balanserer en stor del av dette avviket. En del av avviket skyldes også periodisering. Ressurskrevende elever utfordrer fortsatt vår økonomi, men målet er at enheten skal være i balanse når året er omme.

Utgifter

Enheten har kontroll på den store lønnsposten fastlønn (ingen avvik), men har pga. av stort sykefravær brukt mer enn budsjettet på lønn til vikarer, ekstrahjelp og overtidslønn. Totalt utgjør dette 8 % for samleposten *Lønn og sosiale utgifter*. Avviket ifm andre driftsutgifter skyldes i all hovedsak periodisering av diverse lisenser som er betalt for hele året, samt en nødvendig investering i nye interaktive skjermer i alle klasserom.

Inntekter

Enheten har et stort etterslep av sykelønnsrefusjoner, noe som gjør det vanskelig å få et oversiktlig økonomisk bilde. Verktøyene i HR er ikke til mye hjelp heller, da samhandlingen mellom systemene til NAV og Bluegarden ikke akkurat virker sømløs. Refusjon fra staten (videreutdanning for lærere) og gjesteelev er inntekter som bokføres i slutten av regnskapsåret.

42.2 Satsingsområder

Arbeidsgiverstrategi

Sammen om framtida har vært drøftet i skolens HMS-utvalg, og arbeidsstrategien blir fortsatt gjort kjent for skolens ansatte gjennom personalmøter, teammøter og PLF-møter. Ansatte oppmuntres også til aktivt å bruke etisk refleksjon i deres daglige arbeid. Oppfølging av *Sammen om framtida* er et fast punkt på sakslista til HMS-utvalget i 2019. Forventningene til ledelse som er nedfelt i *Erklæring om ledelse* er gjort kjent for alle ansatte.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Oppfølging av medarbeiderundersøkelsens fokusområder

- Mestringsklima
 - Vi opplever at vi langt på vei lykkes med:
 - å være fleksible, villige og raske til å se løsninger
 - å dele kompetanse (lett å *etterspørre* og få uten å spørre)

- å ha workshops, kurs og tid til å samarbeide for å skape et eierforhold/ felles forståelse for de utfordringene vi møter i hverdagen.
 - Vi ønsker å gjøre mer av dette for å styrke mestringsklimaet:
 - Opprettholde og forsterke delekulturen, tørre å stille de vanskelige spørsmålene.
 - Tørre å organisere elevgruppene på nye måter (på tvers av trinn og forutsetninger) for bedre å kunne ivareta alle elever.
 - Tid til faglige diskusjoner på tvers av yrkesgrupper ved skolen.
- Mestringsledelse
 - Ansatte opplever at vi langt på vei lykkes med:
 - at leder ivaretar ansattes faglige ønsker i den grad det lar seg gjøre, leders tillit til metodevalg og konstruktive tilbakemeldinger.
 - at ansatte opplever støtte, tillit og gode relasjoner, mer enn kontrollerende faktorer.
 - Ansatte ønsker at leder gjør mer av dette for å styrke mestringsledelse:
 - Konstruktive tilbakemeldinger for å øke motivasjon og arbeidsinnsats hos de ansatte.
 - At leder er deltagende og tydelig på hva som forventes av hver enkelt ansatt.

Elevundersøkelsen 2018 viser at vi fortsatt leverer en tjeneste av høy kvalitet, og scoren viser da også at vi på de fleste indeksene ligger over kommunegjennomsnittet. Elevundersøkelsen har vært drøftet i elevrådet og personalet. I juni ble resultatene også presentert og drøftet i skolens miljøutvalg (SMU). Enheten forbereder seg til kommende medarbeiderundersøkelse senere i høst, og håper at oppfølgingsarbeidet siden forrige medarbeiderundersøkelse har gitt noen positive resultater.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Enheten har i en årrekke fremholdt verdien av en heltidskultur som grunnlag for å sikre god tjenestekvalitet. Høy andel tilstedeværelse øker muligheten til å løse skolens oppgaver sammen og skape et mestringsklima med gode relasjoner, tillit og støtte - et profesjonelt læringsfellesskap.

Vi føler at vi er godt i rute med HMS-målene våre som er:

- HMS-mål 1: Snakk pent om hverandre! *Snakk med folk, ikke om folk*
 - HMS- mål 2: Respekt for hverandres meninger! *Enighet er bra, men det handler like mye om å godta uenighet*
- HMS-mål 3: Tydelig ledelse

I tillegg til overnevnte målsetninger følger enheten i regi av HMS-utvalget opp:

- Kommunens HMS- og kvalitetssystem

Vernerunde ble gjennomført 24.04.2019.

Tjenester

Ingen vesentlige avvik ift skolens satsings- og utviklingsområder. Vi har riktignok måttet redusere innsatsen noe når det gjelder satsings- og utviklingsområder nevnt i virksomhetsplanen siden alle Arendalsskolene er i gang med desentralisert kompetanseheving (DEKOMP) innenfor IKT i samarbeid med UiA ifm innføringen av de nye læreplanene. Enheten må dessuten selv bruke mye tid på kompetanseheving på den nye læreplanen som ikke dekkes av overnevnte samarbeid med UiA.

Skole- og klassemiljø

Flosta skole bruker undervisningsopplegget *Ingen utenfor* fra Redd Barna. *Ingen utenfor* bruker metodikk utviklet gjennom mange års erfaring med barn og unge i skoler, kommuner og institusjoner i Norge. Den vektlegger barn og unges aktive deltakelse og legger til rette for at alle elever kan bidra med sine erfaringer og forslag. Inneværende skoleår har vi dessuten prøvd ut undervisningsopplegget i en aldersblandet elevgruppe bestående av faddere (7. kl) og fadderbarn (2. kl). Endelig evaluering er ennå ikke gjennomført, men erfaringene så langt er svært positive.

Læringsmiljø

Skolen har hatt fokus på følgende områder:

- Lærer – elev relasjon
- Egenvurdering (elev)
- Elevsamtale

I tillegg til overnevnte fokusområder, samt *Uteskolen* (jf. pkt. under), har skolen aktivt gjort følgende for å følge opp «*Gode læringsmiljø, felles satsingsområde for barnehager og skoler*»:

- Observasjon i friminutt og timer
- Være bevisste og se etter «punktene», vi må få dem inn under huden
- Elevene må vite/ ha forventninger om at ansatte er bevisste på disse kriteriene og det som kjennetegner dem
- Månedlige gjennomganger av elevgruppa
- Gi tilbakemeldinger til elevene
- Bruke Elevundersøkelsen (5.-7. kl) og Trivselsundersøkelsen (1.-4. kl) – hva sier elevene selv?
- Bruke Conexus Engaged aktivt for å følge faglig utvikling

Realfagskommune

Her har enheten hatt særlig fokus på:

- Sørge for at kompetansehevingen innenfor matematikkfaget endrer/ prøver ut nye måter å undervise på.
- Bidra til at elever som strever i matematikk, blir identifisert og fulgt opp tidlig med effektive tiltak.
- Bidra til å videreutvikle muligheter for varierte realfaglige læringsarenaer.
 - Småskoletrinnet (1.- 4. trinn) har uteskole 1 dag i uka. Forskning og vår erfaring gjennom flere år forteller oss at læring gjennom fysisk aktivitet, der det er hensiktsmessig, gir et større læringsutbytte både faglig og sosialt.
- Øke lærernes programmeringskompetanse ved deltakelse i «*Den teknologiske skolesekken*». To lærere har gjennomført et 40+8 timers kurs i regi av *Vitensenteret*.

Samarbeid skole-hjem

Skolen jobber aktivt med å etablere foreldrenettverk, men grad av måloppnåelse varierer fra trinn til trinn. Pt lykkes vi nok best med de laveste klassetrinnene. Samarbeidet mellom FAU og skolen er godt, og elevrådet har også et tettere samarbeid med dem enn tidligere. Ved overgang til ny foresatt-app i Visma viste foresatte stor omstillingsevne fra vante rutiner i Visma-SMS, noe har bidratt positivt i skole-hjem kommunikasjonen. Foresatte bidro også i år stort med gjennomføringen av årets TV-aksjon.

Skole- og klassemiljø

Fløsta skole bruker undervisningsopplegget *Ingen utenfor* fra Redd Barna. *Ingen utenfor* bruker metodikk utviklet gjennom mange års erfaring med barn og unge i skoler, kommuner og institusjoner i Norge. Den vektlegger barn og unges aktive deltakelse og legger til rette for at alle elever kan bidra med sine erfaringer og forslag. Inneværende skoleår har vi dessuten prøvd ut undervisningsopplegget i en aldersblandet elevgruppe bestående av faddere (7. kl) og fadderbarn (2. kl). Endelig evaluering er ennå ikke gjennomført, men erfaringene så langt er svært positive.

Læringsmiljø

Skolen har hatt fokus på følgende områder:

- Lærer – elev relasjon
- Egenvurdering (elev)
- Elevsamtale

I tillegg til overnevnte fokusområder, samt *Uteskolen* (jf. pkt. under), har skolen aktivt gjort følgende for å følge opp «*Gode læringsmiljø, felles satsingsområde for barnehager og skoler*»:

- Flere voksne ute i alle friminutt
- Observasjon i friminutt og timer
- Være bevisste og se etter «punktene», vi må få dem inn under huden
- Elevene må vite/ ha forventninger om at ansatte er bevisste på disse kriteriene og det som kjennetegner dem
- Månedlige gjennomganger av elevgruppa
- Gi tilbakemeldinger til elevene
- Bruke Elevundersøkelsen (5.-7. kl) og Trivselsundersøkelsen (1.-4. kl) – hva sier elevene selv?
- Bruke Conexus Engaged aktivt for å følge faglig utvikling

Realfagskommune

Her har enheten hatt særlig fokus på:

- Sørge for at kompetansehevingen innenfor matematikkfaget endrer/ prøver ut nye måter å undervise på.
- Bidra til at elever som strever i matematikk, blir identifisert og fulgt opp tidlig med effektive tiltak.
- Bidra til å videreutvikle muligheter for varierte realfaglige læringsarenaer.
 - Småskoletrinnet (1.- 4. trinn) har uteskole 1 dag i uka. Forskning og vår erfaring gjennom flere år forteller oss at læring gjennom fysisk aktivitet, der det er hensiktsmessig, gir et større læringsutbytte både faglig og sosialt.
- Øke lærernes programmeringskompetanse ved deltakelse i «Den teknologiske skolesekken». 2 lærere er i disse dager i ferd med å ha gjennomført et 40 timers kurs i regi av Vitensenteret.

Samarbeid skole-hjem

Skolen jobber aktivt med å etablere foreldrenettverk, men grad av måloppnåelse varierer fra trinn til trinn. Pt lykkes vi nok best med de laveste klassetrinnene. Samarbeidet mellom FAU og skolen er godt, og elevrådet har også et tettere samarbeid med dem enn tidligere. Foresatte og ansatte viser fortsatt stor omstillingsevne og pågangsmot til å pilotere og ta i bruk nye funksjoner i Visma-appen *Min skole*, noe har bidratt positivt i skole-hjem kommunikasjonen.

Vernerunde

| | |
|---|----|
| Er vernerunde gjennomført innen fristen 1. mai? | JA |
|---|----|

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

| Styringsindikator | Resultat | | Kommunens mål 2019 | Enhetsens mål 2019 |
|------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|--------------------|
| | 2. tertial 2018 | 2.tertial 2019 | | |
| Fravær korttid (%) | 2,2 | 2,4 | | 2,0 |
| Fravær langtid (%) | 0,5 | 14,9 | | 4,0 |
| Fravær (%) | 2,7 | 17,3 | 7 | 6,0 |
| Antall HMS avvik | 17 | 1 | 3 000 | 20 |
| Antall Kvalitets avvik | 0 | 0 | 3 000 | 10 |
| Årsverk antall | 14,8 | 15,80 | | |
| Andel ansatte heltid (%) | 81 | 82 | 55 | 81 |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse (%) | 91 | 91 | 83 | 91 |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial | Tiltak |
|--------------------------------|---|--|
| Fravær | Enheten har hatt mye fravær i 2. tertial. Heldigvis er ikke fraværet relatert til arbeidsplassen. Langtidssykemeldte har vært tett fulgt opp av leder iht. kommunens rutiner og HR-system. Sistnevnte oppleves dessverre som svært tidkrevende, og mye tid kunne ha vært frigjort med et bedre IKT-verktøy. | Fortsatt tett oppfølging og dialog mellom langtidssykemeldte og leder. |
| HMS avvik | Vi har jobbet iherdig med å redusere HMS-avvik ved enheten, og det har gitt resultater. Det er likevel bekymringsfullt at HMS-avviket er relatert til vold og trusler mot en ansatt. | Dette og tilsvarende avvik i forrige tertial skyldes nesten utelukkende noen få elever. Skolen er i tett dialog med hjemmene, eksterne tjenester og ansatte har jevnlig samtaler sammen med leder for å evaluere iverksatte tiltak og eventuelt korrigere disse ved behov. I tillegg er det akkurat utarbeidet en overordnet handlingsplan vold mot ansatte i skolen som kan være til hjelp i vårt arbeid med å forebygge slike hendelser. |
| Kvalitets avvik | Ingen endring. | Ansatte har blitt kurset i den nye appen, men det kan tenkes at det fortsatt er uvant å melde kvalitetsavvik i et slikt system? Mange opplever nok at vi allerede har et system med ukentlige møteplasser hvor kvalitetsavvik drøftes og forslag til tiltak vedtas og iverksettes fortløpende. |
| Årsverk | Vi har utvidet med 1 årsverk ifm en gjesteelev og et vikariat (heltidskultur). | |
| Andel ansatte heltid | I tråd med enhetens målsetning. | |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse | I tråd med enhetens målsetning. | |

42.3 Læringsmiljø

| | 2. tertial |
|--|------------|
| Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A | 1 |
| Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert | 0 |

43 Moltemyr skole (1419)

43.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter | 24 590 | 26 820 | -2 231 | -9 |
| Andre driftsutgifter | 2 072 | 2 461 | -390 | -19 |
| Sum utgifter | 26 661 | 29 282 | -2 621 | -10 |
| Brukerbetalinger og salgsinntekter | -953 | -1 372 | 419 | 44 |
| Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger | -760 | -1 438 | 678 | 89 |
| Andre inntekter | -2 051 | -3 134 | 1 083 | 53 |
| Sum inntekter | -3 764 | -5 945 | 2 181 | 58 |
| SUM NETTO | 22 897 | 23 337 | -440 | -2 |

Oppsummering økonomi

Enheten ser at det blir svært krevende å styre mot balanse i 2019.

Enheten forskutterer lønnsmidler på statlige refusjoner (IMDI), men merforbruket på lønn til vikarer og fastlønn er fortsatt for høyt. Det har blitt foretatt justeringer i personalsituasjonen, men ytterlige tiltak er nødvendig for å kunne gå i balanse.

Det vil ikke være mulig å opprettholde kvaliteten på tjenestene, spesielt rundt elever med store hjelpebehov, med ytterlige justeringer i pedagogisk personale.

Utgifter

Mye av merforbruket på enheten forklares normalt med avvik i refusjoner fra staten. 10. april ble det ført en fordring fra 2018 på 1,9 mill. kroner, noe som ga et stort avvik i 1. tertial. Dette er nå i hovedsak hentet inn, men det mangler da midler til å dekke inn planlagt undervisning i oktober/november/desember. Noe vil dekkes av refusjoner fra vår 2019, men det er ikke realistisk at refusjoner for høst 2019 vil være på plass før regnskapet for 2019 avsluttes.

Enheten forskutterer lønnsmidler på statlige refusjoner, noe som vises som merforbruk i periodisert budsjett. Forutsatt at staten er ajour med utbetalingene, vil 2019-regnskapet likevel kunne vise balanse.

Enheten opplever en økning i antall elever som har behov som ikke kan imøtekommes forsvarlig i ordinær tilpasset undervisning, eller i allerede organisert spesialundervisning. Dette er svært lønnsdrivende, og tiltak må hele veien vurderes opp mot elevens rett til et forsvarlig opplæringstilbud.

Enheten har fortsatt samarbeidet med SMI-skolen og leie av skoleplass der. Dette generer relativt store utgifter, men likevel mindre enn om alternativt skoletilbud hadde blitt organisert i egen regi. Kvaliteten er derimot atskillig høyere enn hva enheten kunne fått til på egenhånd. Avtalen løper foreløpig ut oktober.

Det er også avvik på lønnsmidler sett opp mot etterslep på refusjoner for sykkelønn, foreldrepenger og utgifter knyttet til gjesteelever.

Det investeres lite i 2019, og etterslepet på innkjøp av inventar og utstyr øker. Nødvendig vedlikehold av utstyr gjennomføres.

Det investeres lite i læremidler i 2019, kun supplering. Det må tas høyde for større investeringer i forbindelse med fagfornyelsen som trer i kraft høst 2020.

I forbindelse med ombygging av lærerarbeidsplasser på ungdomstrinnet, kommer det noe investeringer på inventar. Mesteparten av møbler og utstyr er gjenbruk fra gamle Roligheten, men noe må suppleres.

Inntekter

Enheten har mottatt statlige refusjoner fra IMDI, og venter nå på restoppgjør fra vår 2019. Disse refusjonene ventes å være på plass innen utløpet av regnskapsåret, mens det knytter seg usikkerhet til når refusjoner for høst 2019 vil bli utbetalt.

Enheten har mottatt sykkelønnsrefusjoner og foreldrepenger, men har fortsatt et relativt stort etterslep her.

Enheten har mottatt tilskudd fra UDIR til økt lærerinnsats.

Det forventes også refusjoner fra staten i forhold til lærere i etterutdanning.

Enheten har i perioder samarbeidet med SMI-skolen, noe som også genererer noe inntekter.

Det er også ventet refusjoner i forbindelse med gjesteelev.

43.2 Satsingsområder

Arbeidsgiverstrategi

«Sammen om framtida» - arbeidsgiverstrategi Arendal 2023.

Moltemyr skole har de siste årene skiftet ut hele ledelsen. Rektor tiltrådte 1. januar i år, avdelingsleder ungdomstrinn september 2018, og avdelingsledere for barnetrinn og mellomtrinn var på plass i begynnelsen av mai 2019.

Det har derfor vært nødvendig å holde stø kurs på allerede besluttet aktivitet og rasjonere på oppstart av ytterlig aktivitet. Dette har skapt nødvendig ro til å velge hvilke spor skolen skal følge de neste årene. Ny ledelse er godt i gang med å planlegge virksomheten fremover, noe virksomhetsplanen for 2020 vil vise.

Moltemyr skole har over de siste årene vært gjenstand for relativt store utskiftninger både i ledelsen og personalet. Det er derfor ønskelig å se på kulturen på Moltemyr, og utarbeide en felles forståelse og plattform for det profesjonsetiske arbeidet, samarbeidsklima og ytringsklima, men også avklare og tydeliggjøre gjensidige forventninger mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Det ble derfor arbeidet mye med å legge planer for oppstart av skoleåret 2019-2020, hvor HMS-arbeidet ved skolen utgjør en vesentlig del. Det er inngått et samarbeid med Agder arbeidsmiljø i denne prosessen, og det settes av tid både på fellesmøter og planleggingsdager.

Moltemyr hadde også i første tertial kommet godt i gang i arbeidet med de nye læreplanene som trer i kraft høsten 2020. Dette arbeidet fortsetter. Vi har tatt for oss og arbeidet med Ny overordnet del, som gir prinsipper og verdier for opplæring i norsk skole, og vi har også kommet godt i gang med Fagfornyelsen. Moltemyr skole ser det som vesentlig å være godt forberedt frem mot høsten 2020, og dette arbeidet vil derfor ha stor plass i skolens utviklingsarbeid fremover. Læreplanene og Overordnet del er grunnmuren i arbeidet i skolen og må derfor ha stor plass i utviklingsarbeidet.

Skolen fortsetter også å ha fokus på arbeidet med læringsmiljøet, og vi vil jevnlig heve vår kompetanse i dette arbeidet. Læringsmiljø har vært en stor del av skolens utviklingsarbeid over mange år, men med mange nye ansatte med på laget, må også dette arbeidet fremmes og vedlikeholdes.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Det har ikke vært foretatt brukerundersøkelse i 2. tertial 2019 relatert til skolen.

Som nevnt over er HMS-arbeidet vet enheten prioritert område utover høsten og våren. HMS-utvalget samarbeider tett med Agder Arbeidsmiljø om gode forebyggende tiltak som skal fremme helse og trivsel på enheten.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Enheten har arbeidet med planer for å bygge om og utbedre personalets arbeidsplasser. For deler

av personalet har dette vært en gjenganger i HMS-arbeidet over mange år. Hele personalet har vært involvert og fått komme med synspunkter og forslag i prosessen, og det foreligger nå tegninger enheten og AK-eiendom er omforente om. Ungdomstrinnet ble bygget om i sommer, og det er planer for ombygging på barnetrinnet i 2020.

Det har gjennom sommeren vært jobbet med å revidere beredskapsplaner etc., og enheten hadde en full gjennomgang på planleggingsdagene, i tillegg til brannvernrunde.

Vernerunde er planlagt til uke 42.

Tjenester

Enheten arbeider systematisk og godt med satsingsområdene. Vi er opptatt av å skape en vi-kultur som gir et trygt, godt og inkluderende miljø for alle elever. Alle som arbeider på Moltemyr skole skal ha gode relasjoner til elevene, og vise omsorg for hvert enkelt barn. Et godt skole/hjem samarbeid er også en viktig faktor i arbeidet med å skape en trygg og god skole.

I tillegg er vi avhengig av godt samarbeid de ansatte i mellom, og mellom ledelse og arbeidstaker. Enheten planlegger flere tiltak for å fremme dette videre.

Vernerunde

| | |
|--|-----|
| Er vernerunde gjennomført innen fristen 1. mai? | Nei |
| Dersom ikke vernerunden ble gjennomført innen 1. mai – er den planlagt/ gjennomført høsten 2019? | Ja |

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

| Styringsindikator | Resultat | | Kommunens mål 2019 | Enhetens mål 2019 |
|------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|-------------------|
| | 2. tertial 2018 | 2.tertial 2019 | | |
| Fravær korttid (%) | 1,7 | 2,0 | | 0,6 |
| Fravær langtid (%) | 9,2 | 3,1 | | 3 |
| Fravær (%) | 11 | 5,1 | 7 | 3 |
| Antall HMS avvik | 0 | 3 | 3 000 | 2 |
| Antall Kvalitets avvik | 0 | 2 | 3 000 | 5 |
| Årsverk antall | 52,8 | 52,9 | | 47 |
| Andel ansatte heltid (%) | 62 | 60 | 55 | 48 |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse (%) | 85 | 88 | 83 | 88 |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial | Tiltak |
|--------------------------------|---------------------------------|--|
| Fravær | Marginal endring korttid | Ingen tiltak |
| | Liten endring langtid | Ingen tiltak - ikke arbeidsrelatert, tilrettelegging ikke aktuelt på nåværende tidspunkt. |
| HMS avvik | Det meldes for få avvik | Ytterlig skolering. |
| Kvalitets avvik | Det meldes for få avvik | Ytterlig skolering. |
| Årsverk | Stabilt med en liten nedgang | Det rapporteres flere årsverk 2. tertial enn i 1. tertial. Dette skyldes at avdelingslederne som ble ansatt i vår ikke hadde startet ennå. I praksis har vi redusert med en stilling siden i fjor, vi har nå en stilling som finansieres av en annen kommune etter vedtak. |
| Andel ansatte heltid | Liten økning | Det jobbes med å redusere deltidsstillinger. |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse | Enheten har nådd målet for 2019 | Det jobbes med å øke andelen heltidsstillinger. |

43.3 Læringsmiljø

2. tertial

| | |
|--|---|
| Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A | 4 |
| Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert | 2 |

43.4 Investeringer

Moltemyr mottok investeringsmidler i forbindelse med økt antall barn på SFO. Kjøkkenet måtte utvide kapasitet. Nye komfyrer og vifter er på plass, og innredningen er delvis oppgradert. Prosjektet er under ferdigstilling og oppgjør ikke utbetalt i sin helhet ennå.

44 Myra skole (1420)

44.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter | 13 837 | 14 973 | -1 136 | -8 |
| Andre driftsutgifter | 687 | 998 | -310 | -45 |
| Sum utgifter | 14 524 | 15 971 | -1 446 | -10 |
| Brukerbetalinger og salgsinntekter | -1 086 | -1 065 | -20 | -2 |
| Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger | -342 | -1 346 | 1 005 | 294 |
| Andre inntekter | -754 | -877 | 122 | 16 |
| Sum inntekter | -2 182 | -3 288 | 1 107 | 51 |
| SUM NETTO | 12 343 | 12 683 | -340 | -3 |

Oppsummering økonomi

Enhetens økonomiske status har variert fra pluss til minus annen hver måned i vårhalvåret. For eksempel i mai måned var vi over 100 000 kroner i pluss.

Denne variasjonen er på grunn av sykelønnsrefusjonene.

Det har vært høyere lønnsutgifter til SFO i år enn tidligere. Det er to årsaker til dette:

1) Det er kun tre uker med ferielukking i år (før har det vært fire uker).

Vi har vært nødt til å leie inn ekstrahjelp for å avvikle ferie for SFO- ansatte.

2) Vi har ansatte i fagarbeiderstilling som ikke har opparbeidet seg feriepengegrunnlag og som derfor har valgt å ta ut kun 3 uker ferie.

Merutgiftene er planlagt dekket inn gjennom reduserte lønnsutgifter. Det vil ikke bemannes etter budsjettet plan for resten av året 2019. Konsekvens - færre ansatte til tross for flere elever enn for skoleåret 2018/19. I tillegg blir det ikke satt inn vikar for korttidsfravær. Mulig konsekvens - avvik i forhold til tapt undervisning – etter enkeltvedtak (Oppl. §5-1), tidlig innsats (Oppl. § 1-4) og norm for lærertetthet pr.15/20 elever (UDIR 2019).

Utgifter

Avvik lønn:

Det er utfordrende å finne ut om vi går i underskudd i forhold til lønnsutgifter. Ved gjennomgang av ansattliste og avlønnte, kan rektor ikke se at det skal være stort overforbruk på lønn til vikarer m.m. Det ble utbetalt mer enn forventet i sommermånedene. Årsaker er beskrevet over.

Andre større avvik:

Det er utgifter til skolemateriell som lærebøker og engangsmateriell. Den største utgiften på dette, er rundt skoleslutt/skolestart.

Leirskoleoppholdet koster mye penger for skolene til tross for bevilgninger fra kommunen til formålet.

Vi har vært og hentet utstyr på Roligheden skole, blant annet smartboard. Arendalsskolen skal satse på digitale ferdigheter i skolen og det er derfor viktig med smartboard i undervisningsrommene. Vi må betale servicemann for demontering og montering. Vi har måttet leie container for å kaste materiell etter ombygging av skolen.

Uforutsette utgifter som bør gjennomføres i budsjettåret:

Vi er også i akutt behov for ny kopimaskin og er for tiden i dialog med skolesjef/ kommunalsjef om å skaffe dette. Slike utfordringer påvirker arbeidsmiljøet negativt.

Inntekter

Det er store avvik i forhold til syke- og foreldrepengerefusjoner. Disse refusjonene er uforutsigbare. Vi får inn mye mer i sykerefusjoner enn budsjettert.

44.2 Satsingsområder

Arbeidsgiverstrategi

Vi arbeider ut i fra ledelsesstrategien til Arendal kommune og Arendalsskolens utviklingsplan/ satsingsområder. I tillegg har vi våre tilpasninger med denne knyttet til lokale utviklingsområder. Blant annet har vi laget en standard for god vakt. Vi holder fortsatt på med resultatene av Ståstedsanalysen. Vi har satt opp Olweus, implementering av ny læreplan og felles utviklingsarbeid for Arendalsskolen som satsingsområder med vekt på målformuleringene i Strategisk kart 2018-2021 i grunnopplæringen i Arendal kommune.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Vi arbeider ut i fra ledelsesstrategien til Arendal kommune og Arendalsskolens utviklingsplan/ satsingsområder. I tillegg har vi våre tilpasninger med denne knyttet til lokale utviklingsområder. Blant annet har vi laget en standard for god vakt. Vi holder fortsatt på med resultatene av Ståstedsanalysen. Vi har satt opp Olweus, implementering av ny læreplan og felles utviklingsarbeid for Arendalsskolen som satsingsområder med vekt på målformuleringene i Strategisk kart 2018-2021 i grunnopplæringen i Arendal kommune. 10 faktorundersøkelsen gjennomføres i høst.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Det ble avholdt HMS-møte med HMS utvalget for skolen, hovedverneombudet og representanter fra rådmannens stab (HR, IKT og kvalitet).

Mangel på skriver, manglende eller defekt utstyr som smartboard, persienner som ikke er i orden, samt uavklart om det ble avsatt midler til møblering etter ombygging - er ting som tynger i arbeidshverdagen for de ansatte.

Vi har kjøpt inn to stoler som forebyggende tiltak - belastning (rygg), samt fått tak i to hev/senk bord til ansatte. Skolen er en IA bedrift. Det er flere av de ansatte som på grunn av helsemessige årsaker - ikke kan utføre noen av de oppgavene de i utgangspunktet skulle gjøre. Det gir mindre fleksibilitet og mulighet for effektivisering i organiseringen.

Tjenester

Vi har satt opp Olweus, implementering av ny læreplan og felles utviklingsarbeid for Arendalsskolen som satsingsområder med vekt på målformuleringene i Strategisk kart 2018-2021 i grunnopplæringen i Arendal kommune. Vi har hatt tre lærere på kodekurs og har avsatt tid til å arbeide med koding i klassene.

Vernerunde

| | |
|--|-----|
| Er vernerunde gjennomført innen fristen 1. mai? | nei |
| Dersom ikke vernerunden ble gjennomført innen 1. mai – er den planlagt/ gjennomført høsten 2019? | nei |

Vernerunde og HMS møte ble gjennomført 21.05.19. Referat fra møtet ligger i 360.

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

| Styringsindikator | Resultat | | Kommunens | Enhetens |
|------------------------------------|-----------------|----------------|-----------|----------|
| | 2. tertial 2018 | 2.tertial 2019 | mål 2019 | mål 2019 |
| Fravær korttid (%) | 1,85 | 0,8 | | 2 |
| Fravær langtid (%) | 13,06 | 2,56 | | 5 |
| Fravær (%) | 14,91 | 3,35 | 7 | 7 |
| Antall HMS avvik | 2 | 3 | 3 000 | 10 |
| Antall Kvalitets avvik | 1 | 3 | 3 000 | 5 |
| Årsverk antall | 38,28 | 34,27 | | |
| Andel ansatte heltid (%) | 60,5 | 50 | 55 | 65 |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse (%) | 85 | 85,6 | 83 | 85 |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial | Tiltak |
|----------------------|--|--|
| Fravær | Det har blitt færre heltidssykemeldte siste kvartal | Det har vært god oppfølging av sykemeldte. Fraværet har ikke vært relatert til arbeidsplassen. |
| HMS avvik | Det oppleves at ansatte er blitt bedre til å melde avvik | Det har vært fokus på melding av avvik |
| Kvalitets avvik | Det oppleves at ansatte er blitt bedre til å melde avvik | Det har vært fokus på melding av avvik. |
| Årsverk | Det har vært flere ansatte på grunn av ferieavvikling og sykefravær. | Antall årsverk er justert, men vi trenger personell til å drifte SFO. |
| Andel ansatte heltid | Stabilt | Stabilt |

44.3 Læringsmiljø

| | 2. tertial |
|--|------------|
| Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A | 0 |
| Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert | 0 |

45 Nesheim skole (1421)

45.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter | 7 643 | 8 074 | -430 | -6 |
| Andre driftsutgifter | 441 | 336 | 106 | 24 |
| Sum utgifter | 8 085 | 8 409 | -325 | -4 |
| Brukerbetalinger og salgsinntekter | -694 | -664 | -30 | -4 |
| Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger | -53 | -502 | 449 | 847 |
| Andre inntekter | -730 | -675 | -55 | -8 |
| Sum inntekter | -1 477 | -1 840 | 364 | 25 |
| SUM NETTO | 6 608 | 6 569 | 39 | 1 |

Oppsummering økonomi

Skolen har et forbruk på lønn som er for høyt i forhold til budsjett. Prognosene på årsbasis tilsier et merforbruk totalt på 400 000 kroner. Det ble redusert med 50 % pedagogstilling fra 01.08.

Enheten har også dette semesteret hatt flere langtidssykemeldte, så vikarbruken har vært stor.

Enheten arbeider videre med å redusere fagarbeider/assistentbruk, men det er utfordrende i forhold til elevers behov. Enheten er i dialog med skolesjef og HR-avdeling for å finne gode løsninger.

Enheten fikk 100 000 kroner fra Utdanningsdirektoratet til styrking av skolebiblioteket. Disse ligger inne i økonomioversikten, men er øremerka til dette formålet.

Utgifter

Enheten bruker lite på drift. Merforbruket skyldes hovedsakelig lønn og vikarutgifter.

Inntekter

Enheten har hatt stor reduksjon i inntekter på SFO. Det er snakk om ca. 200 000 kroner på årsbasis. Denne tertial skyldes det naturlig avgang i løpet av våren blant de eldste barna, og et mindre behov for SFO på de laveste trinn fra august.

Sykelønnsrefusjoner er på vei inn, men kompenseres ikke for alt fravær og vikarbruk enheten har hatt i løpet av våren.

45.2 Satsingsområder

Arbeidsgiverstrategi

Enheten har fokus på «Sammen for framtida» i det daglige arbeidet.

Vi har i personalmøtetid jobbet med dette parallelt med arbeidet med den nye generelle delen av læreplanen. Denne delen utdyper verdigrunnlaget og de overordna prinsippene for opplæringa – både pedagogisk praksis og samarbeidet mellom hjem og skole. Vi har reflektert og samtalt om innholdet, og har gjort flere etiske refleksjoner individuelt i refleksjonslogger og i plenum.

Vi har hatt fokus på tillit og lojalitet til arbeidsgiver og til de oppgavene enheten skal utføre.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Vi arbeider fremdeles innenfor temaene mestringsledelse og mestringsklima. I personalmøtetid har

vi blant annet hatt fokus på klasseledelse og pedagogiske utfordringer i klasserommet. Gjennom samtaler og utveksling av synspunkter fokuserer vi på å opparbeide gode strukturer og rutiner som gjør hverdagen lettere for den enkelte ansatte, og forutsigbare og gode for elevene. Vi jobber for et trygt samarbeidsklima mellom ansatte der en kan utveksle erfaringer, hjelpe og støtte hverandre i det daglige arbeidet.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Enheten har hatt flere langtidssykemeldte denne våren. Det har derfor vært viktig å sette inn vikarer der det har vært mulig, for å minske belastningen på kollegaer, og gi fullverdig tilbud til alle elever hele tiden. Vi har fokusert på «å ha respekt for hverandre og hverandres arbeidsoppgaver». Vi har samtalt om å gjøre hverandre gode ved å framsnakke hverandre og bruke avvikssystemet når en oppdager feil og mangler. Hele personalet har gjennomført førstehjelpskurset fra Agder Arbeidsmiljø.

Vi har hatt månedlige HMS-møter.

Tjenester

Realfagsatsing - Vi har reflektert for å øke bevisstheten i forhold til å bruke «mattespråket». Vi har satset på Dragon Box skole med nettbrett på 1.trinn. Vi har hatt «realfagsdag» for 5.-7.klasse.

Inkluderende læringsmiljø - Vi har hatt kurset «Mitt valg» for hele personalet i august. MITT VALG er et universelt forebyggende undervisningsprogram i sosial- og emosjonell kompetanse. Alle trinn har en timeplanfesta time til dette hver uke.

Vi har også brukt mye av våren til å sette oss inn i ny Overordnet del av læreplanen, og har hatt gode refleksjonsprosesser rundt hvilken betydning denne vil ha for praksis på vår enhet.

Skole/hjem samarbeid - Vi har godt samarbeid med FAU gjennom FAU-leder og at rektor er tilstede under FAU-møter. Alle klasser skal ha fokus på læringsmiljø på foreldremøtene.

Dysleksivennlig skole - Skolen er sertifisert, men har utfordringer med å ha nok tid og ressurser til å fokusere nok på dette satsingsområdet.

Vernerunde

| | |
|---|-----|
| Er vernerunde gjennomført innen fristen 1. mai? | Nei |
|---|-----|

Gjennomført i juni.

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

| Styringsindikator | Resultat | | Kommunens mål 2019 | Enhetens mål 2019 |
|------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|-------------------|
| | 2. tertial 2018 | 2.tertial 2019 | | |
| Fravær korttid (%) | 0,67 | 1,20 | | 0,7 |
| Fravær langtid (%) | 0 | 10,59 | | 2,0 |
| Fravær (%) | 0,7 | 11,79 | 7 | 2,7 |
| Antall HMS avvik | 0 | 1 | 3 000 | 5 |
| Antall Kvalitets avvik | 0 | 1 | 3 000 | 5 |
| Årsverk antall | 19,53 | 16,13 | | |
| Andel ansatte heltid (%) | 87,05 | 68,42 | 55 | 80 |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse (%) | | 85 % | 83 | 85 |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial | Tiltak |
|-------------|--|---|
| Fravær | Det er flere langtidssykemeldte. Vi tilrettelegger så godt vi kan innenfor de rammene vi har for å få ansatte på jobb. | Forsøker å sette inn vikar sånn at belastningen på øvrige ansatte ikke blir for stor. |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial | Tiltak |
|----------------------|---|--|
| HMS avvik | Det er levert inn avvik på elev som skadet lærer. | Dette var et uhell/enkelepisode |
| Kvalitets avvik | Det er levert inn avvik på bortfall av spesialundervisning. | Setter inn vikar ved fravær så sant det er mulig. |
| Årsverk | Fra 2.tert 2018 har det blitt redusert med to assistenter/fagarbeidere og en 50 % pedagogstilling | |
| Andel ansatte heltid | 13 av 19 ansatte jobber 100 % | Det er flere ansatte som ikke ønsker høyere stillingsprosent. De som ønsker det, får spørsmål når det er mulighet for økning. Vi oppfordrer til størst mulig stilling. |

45.3 Læringsmiljø

| | 2. tertial |
|--|------------|
| Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A | 2 |
| Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert | 0 |

46 Rykene oppvekstsenter (1422)

46.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter | 11 811 | 12 535 | -724 | -6 |
| Andre driftsutgifter | 1 243 | 1 515 | -272 | -22 |
| Sum utgifter | 13 054 | 14 050 | -996 | -8 |
| Brukerbetalinger og salgsinntekter | -1 359 | -1 435 | 76 | 6 |
| Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger | -127 | -484 | 357 | 281 |
| Andre inntekter | -487 | -781 | 294 | 60 |
| Sum inntekter | -1 972 | -2 700 | 727 | 37 |
| SUM NETTO | 11 082 | 11 350 | -269 | -2 |

Oppsummering økonomi

Det kan se ut til at enheten vil gå med et lite merforbruk, men det settes inn tiltak for at enheten skal gå i balanse. Avviket skyldes elever som krever ekstra ressurser.

46.2 Satsingsområder

Arbeidsgiverstrategi

Enheten har arbeidet med Arendal sin arbeidsgiverstrategi *Sammen om framtida*, på ulike måter. Det blir jevnlig brukt en del tid i lederteam, der en reflekterer rundt etiske dilemma. På enhetens HMS- møter drøfter en ulike tema fra arbeidsgiverstrategien som er aktuell for vår virksomhet. Eks.: forventninger, etisk refleksjon og bry deg. Vi har drøftet hvilke tiltak vi kan gjennomføre på nevnte punkter og kommet frem til at vi skal opprettholde de samme rutinene som sist skoleår.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Medarbeider- og brukerundersøkelsen er ikke diskutert 2. tertial.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

HMS målene for 2019 - 2020 er å legge til rette for et godt miljø for voksne og barn. Vi arbeider videre med å samkjøre barnehage og skole, slik at vi har felles mål og felles forståelse.

- Sikre at den enkelte blir hørt og sett, samt føler seg verdsatt.
 - Avdelingsleder følger tettere opp ansatte i sin avdeling.
- Gode rutiner for brannvern, gjennom brannøvelser og vernerunde.
 - Egen kveld med fokus på brannvern med hele personalet i barnehage og skole.
- Felles gjennomgang og evaluering av beredskapsplan.
 - Utarbeidet felles beredskapsplan for barnehage og skole.
 - Brukt en planleggingsdag med gjennomgang av ulike scenario i beredskapsplanen i barnehage og skole.
- Medarbeidersamtaler med samtlige ansatte som skal danne grunnlaget for videre arbeid med arbeidsmiljø samt det pedagogiske arbeide ved skole og barnehage.

Enheten har opprettet en trivselsgruppe som arbeider målbevisst med å skape et godt arbeidsmiljø i barnehage og skole. Trivselsgruppen inviterer til ulike sosiale arrangementer og består av ansatte i barnehage og skole.

Tjenester

Kommunens satsingsområder er styrende for enhetens virksomhet.

Læringsmiljø

Mål: Alle skal oppleve tilhørighet faglig og sosialt i fellesskapet.

Skolens visjon: **Læring for livet, gjennomsyrrer** enhetens arbeid. I tillegg bruker enheten de kommunale kjennetegnene på et godt læringsmiljø i barnehage og skole ved evalueringer og drøftinger i personalet.

Skoleåret 2019 - 2020 har vi temaet: **å øve. Jeg vil - jeg øver - jeg får det til.** Rektor snakker om tema på ulike fellessamlinger og lærere og assistenter/fagarbeidere følger opp i klasserommet. Eks; Sist skolesamling ble tema knyttet til teksten i BlimE dansen. Temaet tas også opp med FAU.

Læringsmiljø handler i stor grad om elevenes medvirkning. Vi arbeider derfor aktivt med at elevrådet trekkes inn i ulike avgjørelser. eks friminuttsaktiviteter. Vi arbeider også i større grad med at elevene skal ha reell medvirkning i egen læreprosess.

Enheten er en **Mitt Valg** skole og høsten 2019 har samtlige ansatte i barnehage samt nyansatte i skole, blitt kurset to kvelder i Mitt Valg. Det ble også gjennomført felles foreldremøte 27. august for barnehage og skole med Mitt Valg som tema med ekstern foredragsholder. Enheten bruker Mitt Valg aktivt for å opprettholde et godt læringsmiljø, forebygge og bekjempe mobbing. Det brukes tid i pedagogisk utviklingstid på deling av gode erfaringer og tips.

Enheten brukte felles planleggingsdag 12.august for barnehage og skole til forebyggende arbeid mot mobbing og planlegging av arbeid med Mitt Valg og sosial kompetanse.

Realfagskommune

Gjennom kommunes realfagsnettverk har skolen fire ressurspersoner som kurser resten av personalet. Fokus er utforskende undervisning. Enheten har også en ansatt som tar videreutdanning i matematikk og en som tar videreutdanning innen IKT.

Vi arbeider videre med; Intern kursing, realfagsdag, dybdelæring, aktiv bruk av Vitensenteret, regning i alle fag, opplæring i bruk av nettressurser, arbeid med kompetansepakker på kompetanse.udir.no. **DEKOMP**

Vernerunde

| | |
|---|----|
| Er vernerunde gjennomført innen fristen 1. mai? | JA |
|---|----|

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

| Styringsindikator | Resultat | | Kommunens mål 2019 | Enhetens mål 2019 |
|------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|-------------------|
| | 2. tertial 2018 | 2.tertial 2019 | | |
| Fravær korttid (%) | 0,9 | 0,9 | | |
| Fravær langtid (%) | 1,1 | 5,4 | | |
| Fravær (%) | 98 | 93,7 | 7 | 98 |
| Antall HMS avvik | 2 | 4 | 3 000 | 5 |
| Antall Kvalitets avvik | 2 | 0 | 3 000 | 5 |
| Årsverk antall | 33,14 | 33,45 | | |
| Andel ansatte heltid (%) | | 71,4 | 55 | |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse (%) | 65,75 | 95,5 | 83 | |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial | Tiltak |
|-------------|-------------------------|--|
| Fravær | Økt langtidsfravær | Noen ansatte har hatt uhell, brudd og operasjoner. |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial | Tiltak |
|--------------------------------|-------------------------|---|
| HMS avvik | 4 | Gjennomgang av kommunens retningslinjer «Sjekkliste vold og trusler i skolen» |
| Kvalitets avvik | 0 | Stadig fokus |
| Årsverk | 33,45 | Økning på 0,31 |
| Andel ansatte heltid | | |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse | 95,5 | Flere ansatte har gått opp i stillingsprosent. |

46.3 Læringsmiljø

| | 2. tertial |
|--|------------|
| Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A | 3 |
| Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert | 0 |

47 Sandnes skole (1423)

47.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter | 15 221 | 15 513 | -291 | -2 |
| Andre driftsutgifter | 746 | 753 | -7 | -1 |
| Sum utgifter | 15 967 | 16 266 | -298 | -2 |
| Brukerbetalinger og salgsinntekter | -1 970 | -1 478 | -493 | -25 |
| Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger | -667 | -1 083 | 416 | 62 |
| Andre inntekter | -1 158 | -984 | -175 | -15 |
| Sum inntekter | -3 795 | -3 544 | -251 | -7 |
| SUM NETTO | 12 172 | 12 721 | -549 | -5 |

Oppsummering økonomi

Enheten ligger an til merforbruk, men stram styring i form av mindre bruk av vikarer i skole og sfo, samtidig som vi ikke erstatter langtidssykemeldte, vil hjelpe på resultatet 31.12.19.

Utgifter

Vi har brukere med alvorlige helseutfordringer som medfører noe større bruk av assistenter/fagarbeidere enn vi hadde budsjettet med både i skole og sfo.

Merforbruket skyldes hovedsakelig vikarutgifter og lønn.

Inntekter

Vi har reduserte inntekter på sfo, men holder på med en LEAN-prosess i forhold til å bruke de menneskelige ressursene på sfo på en enda bedre måte. Målet er å få merforbruket på sfo så lavt som mulig uten at det går ut over kvaliteten.

Enheten fikk 100.000 kroner fra Udir for å utvikle skolebiblioteket.

47.2 Satsingsområder

Arbeidsgiverstrategi

Profesjonsetikk er et tilbakevendende tema i personalmøter. Vi utfordrer hverandre på en positiv måte og er løsningsfokuserte. Vi omtaler elevene som *våre* elever. Arbeidet med Overordnet del i Fagfornyelsen har gitt oss gode drøftinger i forhold til bl.a. menneskeverd, etisk bevissthet, demokrati og medvirkning.

Å være gode yrkesutøvere er noe vi har stort fokus på.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Vi har fokus på mestringsledelse på vår enhet. I personalmøter deler ansatte gode pedagogiske opplegg, og vi har mange faglige refleksjoner i faggruppene. Vi setter inn tiltak i forhold til ting som har blitt avdekket på kartleggingsprøver, trivselsundersøkelser/elevundersøkelser m.m.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Hver dag gjennomfører administrasjonen låserunde i hele bygget etter arbeidstid og vi melder fra om avvik til Arendal Eiendom KF.

Hver uke har vi HMS i personalmøtene. Dette gjør vi for å ta tak i saker før de blir et stort problem for ansatte og brukere. HMS-utvalget og ledelsen har stor fokus på de ansattes medvirkning og

trivsel, og vi bestreber oss for å ta tak i ting med en gang de oppstår.

Vi er en IA-bedrift og ønsker et høyest mulig nærvær gitt ut fra de faktorene vi må forholde oss til.

Ledelsen har stort fokus på tilstedeværelse, og er også opptatt av å delta i skolehverdagen og «trø til» der det trengs i klasserommet og på sfo.

Tjenester

Vi ble utfordret til å delta i Den Naturlige Skolesekken for 5. gang da vi ifølge dem har hatt gode undervisningsopplegg og interessante prosjekt. Vi har i den forbindelse utarbeidet et undervisningsopplegg for jobbing på alle trinn. Det er tverrfaglig, dekker mange mål i Kunnskapsløftet og har stort fokus på bærekraft.

Vi utøver og reflekter rundt dette med god klasseledelse, elevmedvirkning, vurdering for læring og sosial kompetanse. Vi jobber for at alle elever skal bli den beste utgaven av seg selv. Siden 2009 har vi vært en Hel-ART skole og gjennom dette programmet får elevene øve seg i kritisk, refleksiv tenkning og sosiale ferdigheter. I løpet av det siste året har enhetsleder holdt foredrag om HelART på konferanser i regi av UiS og for alle rektorene i Modum kommune. Skolen får stadig henvendelser og besøk fra andre kommuner som ser på dette som svært spennende.

Vårt bidrag i forhold til leseplanen for seks pilotskoler i Arendal kommune var viktig og nødvendig. Alle åtte punktene følges av vårt personale.

Realfagsatsningen følger vi tett og vi har fire representanter fra 1. - 7. trinn i realfagsnettverket.

Vernerunde

| | |
|---|----|
| Er vernerunde gjennomført innen fristen 1. mai? | Ja |
|---|----|

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

| Styringsindikator | Resultat | | Kommunens | Enhets |
|------------------------------------|-----------------|----------------|-----------|----------|
| | 2. tertial 2018 | 2.tertial 2019 | mål 2019 | mål 2019 |
| Fravær korttid (%) | 1,27 | 1,62 | | 1,5 |
| Fravær langtid (%) | 4,86 | 3,17 | | 4,5 |
| Fravær (%) | 6,13 | 4,79 | 7 | 7 |
| Antall HMS avvik | 4 | 7 | 3 000 | 10 |
| Antall Kvalitets avvik | 9 | 0 | 3 000 | 10 |
| Årsverk antall | 32,43 | 31,84 | | |
| Andel ansatte heltid (%) | 53,84 | 55 | 55 | |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse (%) | 83,15 | 83,79 | 83 | |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial | Tiltak |
|--------------------------------|--|--|
| Fravær | Vi ser en positiv utvikling i forhold til nedgang i langtidsfraværet. Dessverre er det en liten økning i korttidsfraværet. | Vi fortsetter vårt arbeid med fokus på nærvær i form av kollegastøtte og tilgjengelighet i hverdagen. |
| HMS avvik | Det har vært en marginal økning. | Vi fortsetter tiltakene som vi har hatt over flere år. |
| Kvalitets avvik | En nedgang. | Trinn er fleksible, finner gode løsninger i samarbeid med administrasjonen for å ivareta elevene best mulig. |
| Årsverk | Vi har bl.a. ikke erstattet lærer som sluttet. | |
| Andel ansatte heltid | En gledelig liten økning. | Vi oppfordrer til å ha størst mulig stilling så langt det lar seg gjøre. |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse | En liten økning. | Vi legger til rette for at ansatte skal klare å jobbe så mye de kan. |

47.3 Læringsmiljø

2. tertial

| | |
|--|---|
| Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A | 3 |
| Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert | 0 |

48 Strømmen oppvekstsenter (1424)

48.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter | 15 944 | 16 426 | -482 | -3 |
| Andre driftsutgifter | 800 | 679 | 121 | 15 |
| Sum utgifter | 16 744 | 17 105 | -361 | -2 |
| Brukerbetalinger og salgsinntekter | -2 409 | -2 267 | -142 | -6 |
| Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge | -133 | -658 | 525 | 395 |
| Andre inntekter | -1 281 | -1 326 | 45 | 4 |
| Sum inntekter | -3 824 | -4 250 | 427 | 11 |
| SUM NETTO | 12 921 | 12 854 | 66 | 1 |

Oppsummering økonomi

Periodiseringen etter 2. tertial viser et mindre regnskapsmessig overskudd på 66 000 kroner. Nedgangen i antall barn i barnehagen er ikke justert i budsjettet foreløpig, noe som vil påvirke regnskapet negativt. Med noe utestående refusjoner fra NAV, og lærer som studerer, ser det pr. nå ut som om tallene vil balansere på en grei måte ved regnskapsårets slutt.

Utgifter

Vi har hatt endel mer utgifter enn budsjettet. Dette skyldes først og fremst utgifter til vikar. Vikarutgiftene kompenseres i sin helhet av refusjoner av sykepenge og fra NAV- flyktning og UDIR ettersom vi har hatt noen lærere som har studert.

Inntekter

Inntektene våre er endel høyere enn budsjettet, på grunn av sykepengerefusjon, refusjon fra NAV- flyktning mm.

48.2 Satsingsområder

Arbeidsgiverstrategi

Strømmen oppvekstsenter har utarbeidet sitt eget verdidokument, og arbeider med emner innen dette på planleggingsdager og i personalmøter. Verdidokumentet henger godt sammen med arbeidsgiverstrategien: Sammen om framtida.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen og brukerundersøkelser er diskutert i personalmøter, medarbeidersamtaler og HMS-utvalg. Resultatene fra elevundersøkelsen er også diskutert i SU og FAU. I løpet av høsten vil vi på ny gjennomføre Elevundersøkelsen.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Barnehagen har hatt et prosjekt som vi har kalt: *Ergonomi og pedagogikk*. Dette handler om å forebygge slitasjeskader hos personalet, samt å utvikle barnas selvstendighet. Prosjektet er nå avsluttet og bygd inn i den ordinære driften.

Det har vært gjennomført branntilsyn i denne tertialen.

Tjenester

Læringsmiljø

Vi arbeider systematisk med barnas sosiale ferdigheter gjennom «Olweusarbeidet i skolen» og «Være sammen» i barnehagen.

I løpet av skoleåret har vi arbeidet med sektorens satsing: Godt læringsmiljø i barnehage og skole. Vi har arbeidet med hvordan dette kommer til uttrykk hos oss.

Skolen og barnehagen har arbeidet med hvordan vi kan utnytte uteområdene våre og nærmiljøet i større grad.

Realfagskommune

Vi har gjennomført flere matematikkdager.

Lærere deltar aktivt i kommunens realfagsnettverk

Vi har sammen med FAU fått laget hundrernet og matematiske figurer i skolegården.

Barnehagen arbeider med matematikkens begreper jf. rammeplanens fagområder.

Vernerunde

| | |
|---|----|
| Er vernerunde gjennomført innen fristen 1. mai? | ja |
|---|----|

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

| Styringsindikator | Resultat | | Kommunens mål 2019 | Enhetens mål 2019 |
|------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|-------------------|
| | 2. tertial 2018 | 2.tertial 2019 | | |
| Fravær korttid (%) | 1,85 | 0,8 | | 2 |
| Fravær langtid (%) | 13,06 | 2,56 | | 5 |
| Fravær (%) | 14,91 | 3,35 | 7 | 7 |
| Antall HMS avvik | 2 | 0 | 3 000 | 10 |
| Antall Kvalitets avvik | 1 | 1 | 3 000 | 5 |
| Årsverk antall | 38,28 | 34,27 | | |
| Andel ansatte heltid (%) | 60,5 | 50 | 55 | 65 |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse (%) | 85 | 85,6 | 83 | 85 |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial |
|--------------------------------|---|
| Fravær | Vi har hatt en fin utvikling når det gjelder fravær i 2019. Vi er godt innenfor målsettingen vår. |
| HMS avvik | Det meldes inn lite avvik på tross av at enheten har hatt fokus på at det bør meldes oftere |
| Kvalitets avvik | Det meldes inn lite avvik på tross av at enheten har hatt fokus på at det bør være lav terskel for å melde. |
| Årsverk | Vi har redusert med 4 årsverk i barnehagen på grunn av nedgangen i antall barnehagebarn |
| Andel ansatte heltid | Dessverre har vi hatt en negativ utvikling i andelen heltidsansatte. Dette henger bla. sammen med at vi har overført 3 heltidsansatte til andre barnehager. |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse | De fleste som arbeider deltid hos oss har stillinger opp mot 80 %. Vi klarer derfor å holde oss på målsettingen om gjennomsnittlig stillingsstørrelse |

48.3 Læringsmiljø

| | 2. tertial |
|--|------------|
| Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A | 2 |
| Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert | 0 |

49 Tromøy barnehagene (1450)

49.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter | 7 540 | 7 737 | -197 | -3 |
| Andre driftsutgifter | 309 | 1 016 | -707 | -229 |
| Sum utgifter | 7 849 | 8 753 | -904 | -12 |
| Brukerbetalinger og salgsinntekter | -1 614 | -1 429 | -186 | -12 |
| Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger | 0 | -927 | 927 | 0 |
| Andre inntekter | -44 | -336 | 291 | 661 |
| Sum inntekter | -1 659 | -2 691 | 1 033 | 62 |
| SUM NETTO | 6 190 | 6 062 | 128 | 2 |

Oppsummering økonomi

Vi ser ut til å komme ut i balanse.

49.2 Satsingsområder

Arbeidsgiverstrategi

Vi tar opp *Sammen om fremtida* på planleggingsdager og på våre møter. Det er bra at fagleder er med på faglige turer med lederne i Arendal kommune. Her knyttes nye bånd.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

På brukerundersøkelsene opplevde vi stort sett gode tilbakemeldinger. Vi har hatt fokus på mat og kosthold i barnehagen. Vi har utarbeidet våre tanker skriftlig og delt dette med foreldrene. Vi har også brukt tid på hvordan vise oss fram for omverden.

På medarbeiderundersøkelsene hadde vi stort sett gode tall i Fabakken og Fjellvik. Vi gleder oss til høstens undersøkelse.

Vi jobber hele tiden for å utvikle oss til å bli bedre barnehager.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Enheten jobber hele tiden for at våre medarbeidere skal være aktivt med på å medvirke på sin arbeidssituasjon. Vi jobber for at våre medarbeidere skal ha en stor grad av autonomi. Vi jobber for at vi skal ha en god kommunikasjonsform. Vi skal ha fokus på nærvær og å være helsefremmende. Oppfølging av medarbeiderundersøkelsens fokusområder, mestringsledelse og mestringsklima blir det jobbet med på ledermøter, gjennom fagutvikling og med den enkelte på medarbeidersamtaler.

BTI jobber vi med å få inn i enheten. Veldig bra med egen BTI- kontakt som bidrar til å utvikle oss videre.

Våre HMS - mål er:

1. Slipp barna til
2. Være en helsefremmende barnehage
3. Personalet skal ha et nærvær på 95 %

Vi bruker også *Raskere frisk* til medarbeidere som har behov for det. Raskere frisk er et godt verktøy for å drive en helsefremmende barnehage.

Tjenester

Tromøy barnehageenhet har for tiden et stort trykk på barnehageplassene. Vi har fylt opp alle plassene for høsten og har barn på venteliste.

Læringsmiljø

Vi er med i *barnehagemiljø og krenkelser* gjennom UDIR. Dette er et nettkurs om barnehagemiljø og krenkelser. Nettkursene har som formål å utvikle kompetansen i barnehager og hos eier og myndighet slik at elevene og barna får oppfylt sin rett til et trygt og godt miljø fritt for krenkelser. Gjennom kursene videreutvikler deltakerne både sin individuelle kompetanse og organisasjonens kollektive praksis. Dette er et kurs som går i tre eller fire semestre, og hele personalet i barnehagen er med.

Realfagskommune

Tromøy barnehageenhet har stort fokus på realfag i hverdagen. Vi har laget egen realfagsplan. Fokuset vårt er å heve matte- og naturfagkunnskapen – følge barns nysgjerrighet og undring. Vi ønsker fokus på dette i hverdagen.

Ergonomi & Pedagogikk

Denne endringen som vi startet med høsten 2014, er det som ligger til grunn for jobben vi gjør i barnehagene våre. Vi har stort fokus på å:

1. Slippe barna til
2. Være en helsefremmende barnehage
3. Personalet skal ha et nærvær på minst 95 %

Jobbingen med *ergonomi & pedagogikk* skal være med i alt vi gjør. Det er ikke noe som kommer på siden av andre prosjekt, her skal det bakes inn. Personalet er stolt av det vi har fått til. Vi har fått til en mestringsfølelse hos barn og ansatte som er med på gjøre våre barnehager til en god plass å være.

Vernerunde

| | |
|---|------------------------|
| Er vernerunde gjennomført innen fristen 1. mai? | Ble gjennomført i mai. |
|---|------------------------|

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

| Styringsindikator | Resultat | | Kommunens mål 2019 | Enhetens mål 2019 |
|------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|-------------------|
| | 2. tertial 2018 | 2.tertial 2019 | | |
| Fravær korttid (%) | 1,36 | 1,60 | | 1 |
| Fravær langtid (%) | 3,51 | 3,95 | | 4 |
| Fravær (%) | 4,87 | 5,55 | 7 | 5 |
| Antall HMS avvik | 0 | 17 | 3 000 | 50 |
| Antall Kvalitets avvik | 0 | 3 | 3 000 | 20 |
| Årsverk antall | 19,5 | 16,70 | | |
| Andel ansatte heltid (%) | 76 | 78 | 55 | |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse (%) | 93 | 93 | 83 | |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial | Tiltak |
|-------------|---|--|
| Fravær | Jobber hele tiden for å ha mest mulig nærvær. | Fokus på ergonomi & pedagogikk. Ønske om å ha en attraktiv arbeidsplass. |
| HMS avvik | Jobber med at alle må ta ansvar og melde det som skal meldes. | Bevisstgjøring av dette på møter. |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial | Tiltak |
|--------------------------------|---|--------|
| Årsverk | Reduksjon i antall førskolebarn, men fulle grupper i forhold til den pedagogiske normen. | |
| Andel ansatte heltid | Vi ønsker å ansette i 100 % stillinger, men dette kan være vanskelig siden vi har redusert stillinger med styrerass/fagleder. | |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse | Ønsker heltid, men ikke alltid like lett å få til (se over). | |

50 Hisøy barnehageenhet (1451)

50.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter | 8 772 | 9 677 | -905 | -10 |
| Andre driftsutgifter | 219 | 402 | -183 | -84 |
| Sum utgifter | 8 991 | 10 079 | -1 088 | -12 |
| Brukerbetalinger og salgsinntekter | -933 | -921 | -12 | -1 |
| Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge | -23 | -921 | 897 | 3 900 |
| Andre inntekter | -36 | -84 | 48 | 133 |
| Sum inntekter | -993 | -1 926 | 933 | 94 |
| SUM NETTO | 7 998 | 8 153 | -155 | -2 |

Oppsummering økonomi

Enheten regner med å gå i balanse. Det er overført 1,35 stilling fra Pedagogisk Fagteam til Stemmebogen barnehage med virkning fra 1.1.19. Det er ansatt personale i stillingene, men budsjettendringen er fortsatt ikke foretatt. Dette medfører ingen endring i kommunens utgifter.

I tillegg skal vi ha refundert penger til ekstraressurser fra fagteamet. Stemmebogen har p.t. ressurser til å ta imot 6 barn med store funksjonsnedsettelse. Vi strekker oss imidlertid så langt som mulig for å imøtekomme behovet i denne brukergruppen og har inneværende barnehageår 8 barn med vedtak.

50.2 Satsingsområder

Arbeidsgiverstrategi

I forbindelse med dette punktet er arbeid mht. vårt samfunnsmandat videreført.

Mangfold og inkludering er sentrale satsingsområder for oss i Stemmebogen som har mange barn med store funksjonsnedsettelse og familier som står i krevende livssituasjoner.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Det gjennomføres nye bruker- og medarbeiderundersøkelser høsten 2019.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Det er valgt ny leder i barnehagens HMS-utvalg. Vi jobber i tråd med kommunens HMS-plan og skal i disse dager utarbeide nye, lokale mål. (Barnehageåret begynner i august, mens regnskapsåret begynner i januar)

Tjenester

Vi er godt i gang med årets virksomhetsplan, har snart tilbakelagt tilvenningen av nye barn i barnehagen og er også i gang med årsplan/halvårsplan.

BTI implementeres.

Hele personalgruppen har gjennomført kursrekken; «*Basiskunnskap om barn utsatt for seksuelle overgrep, vold og grov omsorgssvikt*»

Vernerunde

| | |
|--|--------------------------|
| Er vernerunde gjennomført innen fristen 1. mai? | Nei |
| Dersom ikke vernerunden ble gjennomført innen 1. mai – er den planlagt/ gjennomført høsten 2019? | Ble gjennomført 09.05.19 |

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

| Styringsindikator | Resultat | | Kommunens mål 2019 | Enhetens mål 2019 |
|------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|-------------------|
| | 2. tertial 2018 | 2.tertial 2019 | | |
| Fravær korttid (%) | 2,17 | 1,6 | | 2 |
| Fravær langtid (%) | 2,14 | 6,07 | | 2 |
| Fravær (%) | 5,31 | 7,13 | 7 | 2 |
| Antall HMS avvik | | 0 | 3 000 | 1 |
| Antall Kvalitets avvik | | 1 | 3 000 | 1 |
| Årsverk antall | 21,15 | 22,2 | | |
| Andel ansatte heltid (%) | 75 | 90 | 55 | |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse (%) | 88,12 | 95 | 83 | |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial | Tiltak |
|-------------|--|--|
| Fravær | En svak bedring fra forrige tertial | Tett oppfølging. Positive erfaringer med «Raskere frisk» |
| Årsverk | Årsverk varierer med antall barn med og uten funksjonshemming. | |

51 Barnehager sentrum øst (1452)

51.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter | 7 884 | 8 851 | -967 | -12 |
| Andre driftsutgifter | 288 | 390 | -103 | -36 |
| Sum utgifter | 8 172 | 9 242 | -1 070 | -13 |
| Brukerbetalinger og salgsinntekter | -1 184 | -1 146 | -38 | -3 |
| Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger | 0 | -454 | 454 | 0 |
| Andre inntekter | -46 | -242 | 196 | 426 |
| Sum inntekter | -1 230 | -1 842 | 612 | 50 |
| SUM NETTO | 6 942 | 7 400 | -458 | -7 |

Oppsummering økonomi

Møllers barnehage har et merforbruk pr. 2.tertial. Gullfakse skal være i balanse ved årets slutt.

Utgifter

Noe av avviket skyldes periodisering og utestående refusjoner.

I Møllers barnehage er lønnsutgiftene høye. Våren 2019 måtte enheten sette inn ekstra personell på grunn av barn som trengte ekstra oppfølging og støtte, dette i forhold til tidlig innsats. Noe ble dekket inn av refusjoner fra enhet Spesialpedagogiske tjenester, men noe måtte enheten dekke selv. I tillegg hadde barnehagen et høyt sykefravær. Det vil bli vanskelig å dekke inn hele merforbruket høsten 2019. Tiltak vi har satt i verk er vikarstopp og redusert møtevirksomhet på kveldstid. Høsten 2019 har Møllers færre barn enn budsjettet. Ramma vil få et trekk på 276 000 kroner frem til 31.12.19. avviket blir derfor 1/5 dårligere enn månedsrapport for august viser. Pr. 31.8 er merforbruket på 263 000 kroner. Resten av året vil merforbruket være på ca. 25 000 kroner pr. mnd. som vil dekkes inn ved at barnehagen ikke setter inn vikar. Møllers har økt grunnbemanning med 30 % for å ivareta ekstra språkopplæring, og støtte til barn som trenger ekstra hjelp og oppfølging. Prognose for 2019 vil være et merforbruk på mellom 360 000 og 400 000 kroner.

Gullfakse: Merforbruket pr. 31.8 er 85 355 kroner. Enheten mangler refusjon for sensoroppdrag på 20 000 kroner. Refusjon for ekstra støtteressurs 15 000 kroner. Restanseliste mangler 30 000 kroner, som er i en betalingsordning. Pr. 30.9. og ut året skal Gullfakse være i balanse.

Barnehagen har valgt å ha en 30 % ekstra stilling som dekkes i vikarbudsjett pga. mindre fravær. Enheten har tilnærmet fulle grupper, ledig plass til 1 barn over 3 år.

Inntekter

Sum inntekter er høyere enn budsjettet. Noe av avviket skyldes refusjoner fra fylkeskommunen som skal dekke lønn til vikarer for to ansatte som har sensoroppdrag i barne- og ungdomsarbeiderfaget.

51.2 Satsingsområder

Arbeidsgiverstrategi

Personalet har fått opplæring og kurs om traumebevisst omsorg gjennom vinteren 2019. Det har vært en styrke for hele personalgruppa, tilbakemeldingene har vært svært gode. I sist periode har enheten brukt personalmøter og planleggingsdag til å holde informasjonen og kunnskapen ved like. Ansatte har jobbet med ulike case i forbindelse med temaet. Dette er viktig for å implementere kunnskapen og gjøre den til en viktig del av tjenesten.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Brukerundersøkelsen: Siden brukerundersøkelsen 2018 har informasjon til foreldre hatt stort fokus. Vigilo, barnehagenes nye kommunikasjonssystem, har begynt å fungere bedre. Det var store utfordringer i 1.tertial knyttet til dette systemet fordi det jobbet sent. Fra august har dette fungert mye bedre, men ansatte har fortsatt ubrukte muligheter i Vigilo til å kommunisere med foreldre. Både når det gjelder praktiske beskjeder og dokumentasjon. Enhetens hjemmeside blir i tillegg brukt aktivt for å gi informasjon.

Medarbeiderundersøkelsen: Mål om å gi medarbeidere tillit og autonomi, fokus på mestringsledelse. Ledergruppa har brukt ledermøtene til å diskutere hvordan ledelse ser ut hos oss. Det arbeides mot å lage en ledelseskontrakt for Sentrum Øst barnehagene. Spørsmålet som diskuteres: Hva er god ledelse, hvordan feilrette, argumentere med pedagogiske argument i endringsarbeid.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Mål for HMS utvalget: Helsefremmende arbeidsmiljø, spesielt med fokus på kommunikasjon, raushet og ergonomi.

Satsingsområde i enheten: **Bevegelsesglede og ergonomi.**

Ett møte i 2.kvartal, tema om miljøfyrtårnsertifisering og heltidskultur.

Førstehjelpskurs er gjennomført for alle ansatte juni 2019.

Beredskapsplaner og risikovurderinger gjennomgått med hele personalet i august 2019.

Tjenester

Arbeidet med BTI handlingsveilederen har fortsatt i 2.tertial. Fokuset har vært å involvere foreldre tidligere ved personalets undringer. Det har kommet gode tilbakemeldinger på dette. Imidlertid har ikke verktøyene blitt implementert godt nok, enheten må bli bedre på å dokumentere og loggføre vår undring. Hele personalgruppa har fått innføring i verktøyene.

Vernerunde

| | |
|---|----|
| Er vernerunde gjennomført innen fristen 1. mai? | Ja |
|---|----|

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

| Styringsindikator | Resultat | | Kommunens mål 2019 | Enhetens mål 2019 |
|------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|-------------------|
| | 2. tertial 2018 | 2.tertial 2019 | | |
| Fravær korttid (%) | 1,4 | 0,72 | | 1,5 |
| Fravær langtid (%) | 7,56 | 9,06 | | 6,5 |
| Fravær (%) | 8,96 | 9,78 | 7 | 8 |
| Antall HMS avvik | | 0 | 3 000 | 15 |
| Antall Kvalitets avvik | | 3 | 3 000 | 10 |
| Årsverk antall | | 20,7 | | |
| Andel ansatte heltid (%) | 54 | 79 | 55 | 65 |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse (%) | 79 | 79 | 83 | 86 |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial | Tiltak |
|-------------|-------------------------|---|
| Fravær | Nedgang fra 1.tertial | Oppfølging av sykmeldte, tilrettelegge riktig stillingsstørrelse for ansatte med høyt fravær. |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial | Tiltak |
|--------------------------------|-------------------------|---|
| HMS avvik | Lavere | Enheten har gjennomgått hva et avvik er hos oss. bl. a forskjellen på kvalitetsavvik og HMS avvik. Opplæring i personalgruppe om hvordan melde avvik. |
| Kvalitets avvik | Flere | |
| Årsverk | Stabilt | |
| Andel ansatte heltid | Økt | Fokus på utfordringer og fordeler med heltidskultur i HMS utvalget og på ledermøter. |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse | Stabilt | |

52 Stinta barnehageenhet (1453)

52.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter | 10 390 | 10 594 | -204 | -2 |
| Andre driftsutgifter | 387 | 690 | -302 | -78 |
| Sum utgifter | 10 778 | 11 284 | -506 | -5 |
| Brukerbetalinger og salgsinntekter | -1 623 | -1 586 | -36 | -2 |
| Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger | 0 | -302 | 302 | 0 |
| Andre inntekter | -63 | -493 | 430 | 683 |
| Sum inntekter | -1 685 | -2 381 | 696 | 41 |
| SUM NETTO | 9 093 | 8 902 | 190 | 2 |

Oppsummering økonomi

Forventet balanse ved årets slutt.

Utgifter

Lønnsutgiftene har vært høyere enn budsjettet, noe som skyldes bruk av vikarer ved bl.a. sykdom og ferie for å ivareta krav om bemannings- og pedagognorm.

Inntekter

Inntektene er knyttet til refusjoner og tiltak i barnehagene.

52.2 Satsingsområder

Arbeidsgiverstrategi

Etter kompetansesatsingen rundt temaene *vold, seksuelle overgrep og grov omsorgssvikt* har vi informert alle foreldrene i begge barnehagene om samlingene og temaene rundt «kroppen min». Personalet har trent på ulike møtearenaer for å være best mulig forberedt på å snakke med barna om vanskelige temaer og for å ivareta barn som formidler om vanskeligheter og vonde hemmeligheter. Det har vært en styrke for fellesskapet at alle ansatte har deltatt i den samme kompetanseutviklingsprosessen.

På Gåsungen sluttet det 13 barn som startet på skolen august 2019, vi hadde ikke 13 nye søkere fra aug. 2019. Det har derfor vært konstruktive samtaler og forslag på løsninger som har krevd mer samarbeid på tvers av gruppene. Det har vært noe mer krevende med nye samarbeidsformer samtidig som personalet har vist pågangsmot og engasjement.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Brukerundersøkelsen høst 2018 gav oss god informasjon om hva vi er gode på og hva vi kan bli bedre på. Foreldre og personalet har bidratt med gjennomgang og vurderinger. Mål for hva som bør foredles og forbedres, ble satt og fulgt opp.

Den siste medarbeiderundersøkelsen ble gjennomført med høy deltakelse.

Medarbeidersamtaler er gjennomført med alle ansatte

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Vi har hatt jevnlig HMS-utvalgsmøter og gjennomført vernerunder i begge barnehagene.

Vi har fulgt opp sykmeldte og hatt mye fokus på nærvær. Et godt læringsmiljø krever et tilstedeværende personale.

Vi har fokus på ergonomi og arbeider for å tilrettelegge ved behov. Vi har fortsatt vårt arbeid med å etterstrebe god og løsningsorientert kommunikasjon. HMS- utvalget arbeider også kontinuerlig med heltidskultur i begge barnehagene.

Tjenester

Læringsmiljø: Vi har økt vår bevissthet og organisering rundt tilstedeværelse der barna er, på barnas premisser. På Strømsbuåsen har vi innført soneinndeling for å fordele de faste gruppene med det faste personalet på ulike romløsninger. Personalet har stort sett bare gode tilbakemeldinger på løsningen som de selv har arbeidet seg frem til. Målet har vært mer strategisk fordeling av barn og personale, både ute og inne.

Realfagkommune: Turer til Vitensenteret for alle grupper har vært gjennomført. Turer i natur og andre omgivelser har bidratt til gode opplevelser og samtaler. Personalet har gjennom sin økte bevissthet brukt utstyr og leker som har inspirert til sortering, lengde, høyde, mengde osv.

Foreldresamarbeid: Det har vært og er fortsatt tilvenningsperiode i begge barnehagene. Alle nye foreldre har vært i barnehagen jevnlig selv om selve startdato er i desember. Oppstartsamtaler har vært gjennomført og foreldrene har på foreldremøter i begge barnehagene blir utfordret på hva de vektlegger i en god barnehagedag for deres/sitt barn. Bidragene fra foreldrene var utrolig spennende. Begreper som mestring, gjensidig respekt, trygghet, inkluderende lek, viktigheten av å bli sett og hørt, fysisk aktivitet, utfordringer, vennskap, mangfold/ulikheter, tydelighet, felleskap, undring, utfoldelse var noen av tankene som kom frem.

BTI: Hver barnehage har en BTI- kontakt som samarbeider med enhetsleder og som etter opplæring vil bistå det videre arbeidet i begge barnehagene, med involvering av alle ansatte.

Vernerunde

| | |
|---|----|
| Er vernerunde gjennomført innen fristen 1. mai? | JA |
|---|----|

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

| Styringsindikator | Resultat | | Kommunens | Enhetens |
|------------------------------------|-----------------|----------------|-----------|----------|
| | 2. tertial 2018 | 2.tertial 2019 | mål 2019 | mål 2019 |
| Fravær korttid (%) | 1,1 | 3,35 | | 2,9 |
| Fravær langtid (%) | 2,8 | 3,57 | | 3,1 |
| Fravær (%) | 3,9 | 6,91 | 7 | 6 |
| Antall HMS avvik | 2 | 0 | 3 000 | 10 |
| Antall Kvalitets avvik | 3 | 1 | 3 000 | 10 |
| Årsverk antall | 25,81 | 24,8 | | |
| Andel ansatte heltid (%) | 75,9 | 70,3 | 55 | 78 |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse (%) | 89 | 91,9 | 83 | 92 |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial | Tiltak |
|-------------|---|--|
| Fravær | Noe økt korttid, som skyldes smittsomme sykdomsperioder | Økt fokus på hygienetiltak og smittevern |
| Årsverk | Gåsungen har færre ansatte grunnet færre barn | |

53 Jovannslia barnehageenhet (1454)

53.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter | 9 885 | 9 961 | -75 | -1 |
| Andre driftsutgifter | 375 | 538 | -163 | -43 |
| Sum utgifter | 10 260 | 10 499 | -238 | -2 |
| Brukerbetalinger og salgsinntekter | -1 357 | -1 505 | 148 | 11 |
| Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger | 0 | -140 | 140 | 0 |
| Andre inntekter | -139 | -234 | 95 | 68 |
| Sum inntekter | -1 496 | -1 878 | 383 | 26 |
| SUM NETTO | 8 764 | 8 620 | 144 | 2 |

Oppsummering økonomi

Enheten forventer balanse ved årsslutt.

Utgifter

Lønnsutgifter og driftsutgifter er høyere enn budsjett. Det skyldes økt bruk av vikar ved sykdom og fravær ettersom barnegruppene er krevende. Enheten har også gjort investeringer ift. mobiltelefoner til avdelinger og installering av sterkere signal på det trådløse nettverket. Flere rom i Jovannslia barnehage var uten nettdekning.

Inntekter

Økte inntekter skyldes refusjon av sykelønn, inntak av flere barn og bruk av bundne fond. Økte inntekter kompenserer økte lønnsutgifter og driftskostnader.

53.2 Satsingsområder

Arbeidsgiverstrategi

Enheten har hatt fokus på arbeidsglede. Vi har brukt personalmøter til å diskutere hva som kreves og forventes av den enkelte i forhold til å ha et godt arbeidsmiljø. Vi har også brukt arbeidsgiverstrategien til å diskutere hva som forventes at ansatte i Arendal kommune i forhold til samarbeid, være støttende og gjøre hverandre gode. Dette er viktige elementer i forhold til et godt arbeidsmiljø.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Enheten hadde gode resultater på brukerundersøkelsen, og resultatene er lagt frem for samarbeidsutvalget og personalet. Vi jobber spesielt med fokus på inkluderende barnehagemiljø, der forebygging av mobbeatferd og mål om at alle barn skal oppleve vennskap i barnehagen. Temaet er fokus på foreldremøter og personalmøter. Informasjon og medvirkning er også tema vi jobber med, og som vi ønsker å forbedre til neste undersøkelse. I personalgruppen har vi fokus på et godt arbeidsmiljø, der mestringstro og kompetanseheving har fokus.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Arbeidsglede og et godt arbeidsmiljø har vært tema i enheten de siste årene. Vi har hatt en stor nedgang i sykefravær, og ønsker derfor å sette dette på dagsorden videre. Kommunikasjon på tvers av avdelinger, gode sammensetninger av team og rett person på rett plass, er noe vi har spesielt fokus på. Vi har tilrettelagt for kompetansedeling og synliggjøring av den kompetansen

enheten har, og vi har arrangert sosiale sammenkomster. Enheten har utarbeidet kompetanseplan som skal sikre at vi til enhver tid har den kompetansen som trengs. Forebygging av sykefravær vil være tema på HMS- møter videre.

Tjenester

Vi har hatt fokus på å gi barna et positivt og stimulerende læringsmiljø som i best mulig grad fremmer trygghet, trivsel og utvikling. Vi har vært og er opptatt av å la barna få mulighet til å oppleve glede, mestring, få opplevelser og utfordringer, og la de få bruke sitt potensiale. Årstema er *Lek og mobbeforebyggende tiltak*.

Vi har hatt et spesielt fokus på et inkluderende læringsmiljø, der de ansatte jobber med å utvikle en god og kollektiv praksis innenfor temaet mobbeatferd i barnehagen. Boka «Mobbeatferd i barnehagen» av Pål Roland er utgangspunkt for temaforståelse. Noen temaer på våren ble utsatt til høsten ettersom enheten har deltatt i kursrekken om vold og seksuelle overgrep. Dette har vært svært nyttige kurs, og kompetansen hos de ansatte er styrket i forhold til tidlig innsats. Foreldre er informert i forhold til hvordan vi vil jobbe med dette temaet videre.

Leken har hatt et stort fokus, og vi har hatt ulike prosjekter som skal fremme leken. Før sommeren var uteleken i fokus, og det ble laget materiell som skal hjelpe de ansatte til å stimulere barna til aktiviteter ute. Ved oppstart til nytt barnehageår har vi jobbet med hvordan vi organiserer lekmateriell, lekegrupper og hvordan gode lekemiljø ser ut.

Tema innenfor realfag og trafikksikkerhet er lagt inn i enhetens halvårsplan, og det jobbes kontinuerlig med disse temaene.

Vernerunde

| | |
|---|----|
| Er vernerunde gjennomført innen fristen 1. mai? | JA |
|---|----|

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

| Styringsindikator | Resultat | | Kommunens | Enhetens |
|------------------------------------|-----------------|----------------|-----------|----------|
| | 2. tertial 2018 | 2.tertial 2019 | mål 2019 | mål 2019 |
| Fravær korttid (%) | 0,95 | 1,46 | | 1,5 |
| Fravær langtid (%) | 4,03 | 2,89 | | 8 |
| Fravær (%) | 4,98 | 4,34 | 7 | 9,5 |
| Antall HMS avvik | 0 | 3 | 3 000 | 20 |
| Antall Kvalitets avvik | 4 | 1 | 3 000 | 20 |
| Årsverk antall | 24,50 | 24,70 | | |
| Andel ansatte heltid (%) | 65 | 64 | 55 | |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse (%) | 86,20 | 88 | 83 | 86,20 |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial | Tiltak |
|-------------|---|---|
| Fravær | Enheten har et lavt fravær. Korttidsfraværet er litt opp, men langtidsfraværet går ned. Enheten har noen ansatte som er kronisk syke, men ved refusjon fra nav ved første sykedag er det lettere for disse personene å være i jobb. | Ansatte følges opp igjennom samtaler med leder, lege og raskere frisk. Enheten fokuserer på å ha et godt arbeidsmiljø, der fagutvikling og rett person på rett plass er viktig. |
| HMS avvik | Det kommer inn avvik, men fremdeles for få. Det er ofte de samme personene som melder inn. | Fokus på avvik i HMS møter og noen personalmøter. Leder motiverer alle ansatte som kommer med avvik om å bruke det elektroniske systemet. |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial | Tiltak |
|--------------------------------|---|--|
| Kvalitets avvik | Det kommer inn avvik, men fremdeles for få. Det er ofte de samme personene som melder inn. | Fokus på avvik i HMS møter og noen personalmøter. Leder motiverer ansatte som kommer med nye avvik om å bruke det elektroniske systemet. |
| Årsverk | Antall årsverk er stabilt | Ingen tiltak settes inn. |
| Andel ansatte heltid | Enheten har en liten nedgang i andel heltidsansatte, men dette skyldes overgang til uføretrygd. | Ingen tiltak settes inn. |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse | Enheten ligger over kommunens mål. | Ingen tiltak settes inn. |

54 Øyestad barnehageenhet (1455)

54.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter | 5 047 | 5 863 | -816 | -16 |
| Andre driftsutgifter | 194 | 278 | -84 | -43 |
| Sum utgifter | 5 241 | 6 141 | -900 | -17 |
| Brukerbetalinger og salgsinntekter | -943 | -910 | -33 | -3 |
| Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger | 0 | -389 | 389 | 0 |
| Andre inntekter | -33 | -143 | 111 | 336 |
| Sum inntekter | -976 | -1 443 | 467 | 48 |
| SUM NETTO | 4 265 | 4 698 | -433 | -10 |

Oppsummering økonomi

Enheten har et merforbruk på lønnsutgifter og driftsutgifter. Bruk av vikar er hovedgrunnen til dette. Det har blitt prioritert å sette inn vikar ved sykefravær innenfor arbeidsgiverperioden og ved avvikling av 5. og 6. ferieuke. Vi har også tatt inn vikar i forbindelse med avvikling av 4.ferieuke i sommer siden barnehagen kun var stengt i 3 uker. For å sikre et godt læringsmiljø og en forsvarlig drift, har det vært nødvendig med tilstrekkelig bemanning i hele barnehagens åpningstid. Ved å ta inn vikar, reduserer vi også risikoen for at det resterende personalet blir syke.

Enheten betaler en andel av en 50 % stilling som vi ikke har fått lønnsmidler til. Det er dialog med HR og kommunalsjef om dette.

Som følge av økning i antall barn/ansatte fra august 2019 vil enheten ifm. tertial få en øning i ramma på 270 000 kroner. Resultatet pr. 31.08 er 54 000 kroner bedre enn det fremkommer i månedsrapporten.

Når alle refusjoner og forventet inntekter er innhentet ligger enheten an til å ha et merforbruk ved årsslutt på mellom 150 000 til 200 000 kroner.

Utgifter

Avviket skyldes først og fremst et merforbruk på vikar både 1. og 2. tertial. I brukerundersøkelsen som ble gjennomført i november 2018 scoret vi lavt på ute- innemiljøet. Barnehagen er forholdsvis ny og har et stort uteområde, likevel scoret vi lavt. Tilbakemeldingene fra foreldrene er at de er urolige for om det tilstrekkelig bemanning til en hver tid for å holde oversikt over alle barna på barnehagens store kuperte uteområde når det er sykdom og ferie, når pauser og møter skal avvikles. Vi har valgt å ta foreldrenes bekymring på alvor og setter raskt inn vikar.

Utestående brukerbetaling skyldes redusert foreldrebetaling og gratis kjernetid for familier med lav inntekt. Enheten har fulle barnegrupper fra og med 1. desember 2019.

Enheten har også et merforbruk på driftsutgifter. Dette skyldes nødvendige innkjøp av nytt materiell til barna, blant annet nye sykler og turvogner til de minste barna.

54.2 Satsingsområder

Arbeidsgiverstrategi

Arbeidsgiverstrategien er viktig for oss i alt arbeid vi utfører. Vi har både i første tertial og nå hatt fokus på området om å være en god yrkesutøver og hva det innebærer.

Alle ansatte har deltatt i kompetansesatsingen rundt temaene vold, seksuelle overgrep og grov omsorgssvikt. De eldste barna i gruppene er med i samlinger om temaet «kroppen er min».

Personalet har trent for å være mest mulig forberedt på å snakke med barna om dette vanskelige temaet. Tilbakemeldingen fra personalet og foreldre er at dette er et viktig tema.

Enheten har kommet i gang med BTI. Fokus i vår og høst har vært på nivå 0 og 1 i handlingsveilederen. Det må fortsatt jobbes med å implementert verktøyene i hele personalgruppa.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Det har i denne perioden ikke blitt jobbet med medarbeiderundersøkelsen. Vi hadde en lav svarprosent på sist undersøkelse.

Som nevnt i første tertial hadde enheten et lavere resultat enn ønsket på brukerundersøkelsen i 2018. Vi har hatt fokus på noen områder i håp om at resultatene i årets undersøkelse vil bli bedre. Områdene vi har fokus på er: informasjon, ute-innemiljø og medvirkning.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Hovedmål for HMs arbeidet: Skape et godt og inkluderende arbeidsmiljø preget av trivsel og arbeidsglede, gjennom å ha:

- fokus på gode ergonomiske løsninger
- fokus på samspill i personalgruppa og løse utfordringer før det blir konflikter
- fokus på mestringsglede og mestringsklima
- fokus på være en god yrkesutøver og hva det innebærer.

Vi har jevnlig HMS-utvalgsmøter. Vi har ikke gjennomført vår planlagte vernerunde i vår på grunn av forfall til de to planlagte datoene vi hadde satt av. Det er planlagt ny vernerunde 9.oktober.

Tjenester

Enheten har jobbet med satsingsområdene som vi har satt oss i virksomhetsplanen.

Vi har hatt spesielt hatt fokus på områdene.

- livsmestring og helse
- barnehagens verdigrunnlag.

Den voksnes rolle og ansvar i leken er fortsatt prioritert høyt.

I tillegg jobbes det med å implementere BTI- modellen og handlingsveilederen i denne, først og fremst til alle ansatte, men også gjøre modellen og verktøyet kjent til foreldrene.

Vernerunde

| | |
|--|-----|
| Er vernerunde gjennomført innen fristen 1. mai? | Nei |
| Dersom ikke vernerunden ble gjennomført innen 1. mai – er den planlagt/ gjennomført høsten 2019? | ja |

På grunn av sykdom og forfall ble vernerunden utsatt. Ny dato for vernerunde er 9.oktober 2019.

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

| Styringsindikator | Resultat | | Kommunens mål 2019 | Enhetens mål 2019 |
|------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|-------------------|
| | 2. tertial 2018 | 2.tertial 2019 | | |
| Fravær korttid (%) | 1,29 | 1,63 | | |
| Fravær langtid (%) | 10,6 | 13,11 | | |
| Fravær (%) | 11,89 | 14,74 | 7 | 7 |
| Antall HMS avvik | 3 | 0 | 3 000 | 25 |
| Antall Kvalitets avvik | 3 | 0 | 3 000 | 25 |
| Årsverk antall | 13,5 | 13,33 | | |
| Andel ansatte heltid (%) | 67,4 | 78,5 | 55 | 80 |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse (%) | 86,3 | 93,5 | 83 | |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial | Tiltak |
|--------------------------------|--|---|
| Fravær | Enheten har hatt en økning på 2,85 % siste tertial | Fraværet skyldes langtidssykemeldte. Fraværet er ikke arbeidsrelatert. God oppfølging slik at sykemeldte kan komme tilbake til sin opprinnelige stilling evt. meldes inn til omplasseringsutvalget. |
| HMS avvik | Det er fortsatt underrapportering på avvik | Oppfordre ansatte til å rapportere avvik |
| Kvalitets avvik | Det er fortsatt underrapportering på avvik | oppfordre ansatte til å rapportere avvik |
| Årsverk | Stabilt siste tertial | |
| Andel ansatte heltid | Enheten ligger over kommunens mål | |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse | Enheten ligger over kommunens mål | |

55 Interkommunal arbeidsgiverkontroll i Agder (1501)

55.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Lønnsutgifter inkl sosiale utgifter | 5 464 | 5 131 | 333 | 6 |
| Andre driftsutgifter | 1 822 | 1 034 | 788 | 43 |
| Sum utgifter | 7 286 | 6 166 | 1 121 | 15 |
| Brukerbetalinger og salgsinntekter | -4 520 | -4 134 | -385 | -9 |
| Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger | -67 | -245 | 179 | 267 |
| Andre inntekter | -208 | -528 | 320 | 154 |
| Sum inntekter | -4 794 | -4 908 | 113 | 2 |
| SUM NETTO | 2 492 | 1 258 | 1 234 | 50 |

Oppsummering økonomi

Økonomien er som forventet under budsjett. Pr. august 2019 er alle stillinger besatt og det kommer noen ekstra kostnader knyttet til lokalene på høsten slik at underforbruket reduseres. Forventningen for året er likevel å ikke gå over gjeldende budsjett.

Utgifter

Vi har underforbruk på lønn pga. langtidssykefravær. Det er nå vikarer i de aktuelle stillingene. Forøvrig ingen vesentlige avvik.

Inntekter

Ingen vesentlige avvik.

55.2 Satsingsområder

Arbeidsgiverstrategi

Vi fortsetter arbeidet med å finne beste måte å dele kunnskap internt på. Mindre justeringer i våre kontormøter har medført større fokus på å dele erfaringer og faglig kompetanse. Nå bidrar alle aktivt.

I denne prosessen ser vi at vi som enhet trenger mer kunnskap om kommunikasjon for å sikre at vi møter mennesker i vanskelige situasjoner på best mulig måte.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Forrige brukerundersøkelse var vår første der vi ble målt alene som gruppe. Vi tok tak i det vi kunne i etterkant. Nå ser vi frem til at det blir en ny undersøkelse i år som kan vise en utvikling og tydeliggjøre utfordringer vi trenger å jobbe med.

Vi er en enhet med 13 ansatte og vi tar fatt på de utfordringene som kommer opp så snart det er mulig. Arbeidsmiljøet er noe vi jobber med å forbedre hele tiden.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

I august har jeg som leder forberedt en intern HMS samling som vi skal ha i september 2019. Fokus er nye utfordringer og arbeidsmåter knyttet til a-krim. Videre med fokus på hvordan dette endrer (øker) risikoen i vårt arbeid. Videre ønsker jeg at vi som gruppe kan ha gode rutiner på vurdering av risiko og finne gode måter å redusere risiko på. Planen er å avslutte med gruppesamlinger rundt temaet samt hvordan dette påvirker arbeidsmiljø og vår måte å jobbe på.

Hva trenger vi av ny kunnskap for å møte den nye hverdagen?

Tjenester

Vi har flere timer tilgjengelig til kontroll i år sammenlignet med de foregående årene. Dette ser vi på at antall avdekkingskontroller er sterkt økende sml. med i fjor. Ved utgangen av 2. har vi levert 105 avdekkingskontroller sammenlignet med 71 for hele 2018. Pr. 31.08. hadde vi 45 avdekkingskontroller i arbeid. Avdekking i kroner pr. 2. tertial 2019 er vesentlig høyere enn total avdekking i 2018.

Forenklede kontroller som omfatter skattetrekskontroller, besøk til nye næringsdrivende, byggeplasskontroller, personallistekontroller og kunnskapskontroller kommer i tillegg og er pr. 2. tertial noe lavere enn planlagt. Dette skyldes at vi har fokusert på avdekkingskontroller i denne perioden. Vi forventer å nå målene for 2019.

Vernerunde

| | |
|---|----|
| Er vernerunde gjennomført innen fristen 1. mai? | ja |
|---|----|

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

| Styringsindikator | Resultat | | Kommunens mål 2019 | Enhetens mål 2019 |
|------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|-------------------|
| | 2. tertial 2018 | 2.tertial 2019 | | |
| Fravær korttid (%) | 2,09 | 2,9 | | 2 |
| Fravær langtid (%) | 7,8 | 0 | | 7 |
| Fravær (%) | 9,9 | 2,9 | 7 | 9 |
| Antall HMS avvik | | 0 | 3 000 | |
| Antall Kvalitets avvik | | 0 | 3 000 | |
| Årsverk antall | 11,1 | 12,8 | | 13 |
| Andel ansatte heltid (%) | 75 | 0,92 % | 55 | 85 % |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse (%) | 0,93 % | 0,98 % | 83 | 95 % |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial | Tiltak |
|-----------------|---|---|
| Fravær | Nedgang fra samlet sykefravær på 9,6 % i 1. tertial 2019 til 4,2 i 2. tertial 2019. | Jobbe systematisk med oppfølging og samtaler med de sykemeldte. |
| HMS avvik | Ingen avvik | Ingen tiltak |
| Kvalitets avvik | Ingen avvik | Ingen tiltak |

56 Arendal eiendom KF (5001)

56.1 Innledning

Arendal eiendom KF er en egen organisatorisk virksomhet underlagt foretakets styre og Arendal bystyre. Tertialrapporten til styret i Arendal eiendom KF presenteres etter regnskapsloven i tillegg til regnskap etter kommuneloven. Tertialrapporten har hovedfokus på avvik i henhold til budsjett og styrende dokumenter for Arendal eiendom KF.

56.2 Økonomisk oversikt drift

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Brukerbetalinger | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Andre salgs- og leieinntekter | -36 988 | -44 838 | 7 851 | 21 |
| Overføringer med krav til motytelse | -268 503 | -252 987 | -15 516 | -6 |
| Rammetilskudd | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Andre statlige overføringer | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Andre overføringer | -13 860 | -13 860 | 0 | 0 |
| Skatt på inntekt og formue | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Eiendomsskatt | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Andre direkte og indirekte skatter | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Sum driftsinntekter (B) | -319 350 | -311 685 | -7 665 | -2 |
| Lønnsutgifter | 41 057 | 42 960 | -1 903 | -5 |
| Sosiale utgifter | 11 789 | 11 903 | -114 | -1 |
| Kjøp av varer og tjenester som inngår i komm tjenesteprod | 94 482 | 102 827 | -8 345 | -9 |
| Kjøp av varer og tjenester som erstatter komm tjprod | 1 330 | 1 414 | -84 | -6 |
| Overføringer | 14 681 | 14 819 | -138 | -1 |
| Avskrivninger | 78 386 | 78 386 | 0 | 0 |
| Fordelte utgifter | -2 967 | -2 537 | -430 | -14 |
| Sum driftsutgifter (C) | 238 759 | 249 773 | -11 014 | -5 |
| Brutto driftsresultat (D = B-C) | -80 592 | -61 912 | -18 679 | -23 |
| Renteinntekter, utbytte og eieruttak | -467 | -956 | 489 | 105 |
| Gevinst på finansielle instrumenter | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mottatte avdrag på utlån | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Sum eksterne finansinntekter (E) | -467 | -956 | 489 | 105 |
| Renteutgifter, provisjoner og andre finansutgifter | 53 395 | 53 392 | 3 | 0 |
| Tap på finansielle instrumenter | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Avdrag på lån | 67 628 | 67 628 | 0 | 0 |
| Utlån | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Sum eksterne finansutgifter (F) | 121 023 | 121 020 | 3 | 0 |
| Resultat eksterne finansieringstransaksjoner | 120 556 | 120 064 | 492 | 0 |
| Motpost avskrivninger | -78 386 | -78 386 | 0 | 0 |
| Netto driftsresultat (I) | -38 421 | -20 234 | -18 187 | -47 |
| Bruk av tidligere års regnskapsmessig mindreforbruk | -2 347 | -2 347 | 0 | 0 |

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Bruk av disposisjonsfond | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Bruk av bundne fond | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Sum bruk av avsetninger (J) | -2 347 | -2 347 | 0 | 0 |
| Overført til investeringsregnskapet | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dekning av tidligere års merforbruk | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Avsetninger til disposisjonsfond | 2 347 | 2 347 | 0 | 0 |
| Avsetninger til bundne fond | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Sum avsetninger (K) | 2 347 | 2 347 | 0 | 0 |
| Regnskapsmessig mer- mindreforbruk (L = I+J-K) | -38 421 | -20 234 | -18 187 | -47 |

Økonomisk oversikt drift

Andre salgs- og leieinntekter er noe høye i forhold til periodisert budsjett. Dette skyldes i hovedsak at det er regnskapsført ni måneder med leieinntekter på bolig. Regnskap for overføringer med krav til motytelse avviker med budsjett. Dette skyldes i hovedsak at budsjettet er feil periodisert og at det blant annet er mottatt refusjoner i forbindelse med forsikringskader.

Det er høy aktivitet på drift og vedlikehold samtidig som priser på energi er økt noe som medfører at vi ligger noe over budsjett på eiendomsdrift. Årsaksforhold kommenteres nærmere under kapitlet eiendomsdrift.

Spesielle utfordringer

Faste kostnader til lovpålagte oppgaver innenfor branntekniske anlegg, elektriske anlegg, heis og ventilasjon, samt vannprøver og serviceavtaler, utgjør en stadig større del av kostnadene. Dette reduserer det økonomiske handlingsrommet innenfor vedlikehold. Regnskap for 2. tertial viser på denne bakgrunn et overforbruk, til tross for at det i perioden ikke har vært igangsatt større vedlikeholdstiltak.

Det meldes fra prosjekt "heis til Fløyheia" at det er betydelige overskridelser knyttet til delprosjekt 4, montasje betong, stål og glass. Det pågår nå en gjennomgang av dette prosjektet basert på kvalitetssikring av tallene, gjennomgang av leveransen med tanke på reduksjoner, forhandlinger med entreprenør og utsettelse av deler av leveransen. Det vil være aktuelt å gjennomføre dialog med de tre partene som sammen står for budsjettet dvs. fylkeskommunen og Fløybyen AS i tillegg til Arendal kommune. Det vil bli fremmet en rapport til styret i Arendal eiendom om saken.

Det er fra NAV og kommunen meldt et behov for flere forsterkede boliger for personer med lav boevne. Arendal eiendom arbeider med å etablere nye portable boliger. Det vil bli fremmet en sak til styret i Arendal eiendom.

Bystyret vedtok i 1.tertial et konsernbidrag for foretaket på 2 mill. kroner for inneværende år. Tilpasninger til et redusert driftsbudsjett er krevende i budsjettåret, men det er iverksatt tiltak for å møte dette. Det må likevel meldes at det i 2019 styres mot et nullresultat og at et overskudd, slik det ligger forutsetninger om i strategidokumentet, er vanskelig å oppnå i 2019. Økonomisk drift vil bli fulgt nøye.

Foretaket har en økt prosjektportefølje sett i forhold til tidligere år. Dette betyr et press på kapasitet og oppfølging. I tillegg er det gjort utredninger, bla ved KØH/Legevakt/Korttidsplasser, helsehus og svømmeanlegg, som er omfattende. Håndtering av prosjekt som kontorlokaler til Fylkesmannen kommer i tillegg til dette. Stilling som avdelingsleder for prosjektgruppen er vurdert, men holdt igjen av hensyn til budsjettprosessen. Denne beslutningen må vurderes på ny.

Eiendomsdrift

Hovedoppgavene til Eiendomsdrift er drift, renhold og vedlikehold av den kommunale bygningsmassen.

Det er inngått avtale på drift og renhold med Agder renovasjon, både nybygg og eksisterende bygg

på Heftingsdalen.

Det er pr. 2. tertial et økonomisk overforbruk på drifts- og vedlikeholdsposter. Dette skyldes blant annet oppgaver som ble utsatt grunnet økonomi i 2018. Det gjennomføres tiltak med redusert aktivitetsnivå på drift og vedlikehold for å minimere et økonomisk overforbruk ved årets slutt.

Kostnader til lovpålagte oppgaver innenfor tekniske installasjoner som brann, elektro og heis, utgjør en uforholdsmessig stor del av kostnadene i driftsbudsjettet. Dette reduserer det økonomiske handlingsrommet innenfor vedlikehold, som vanskeliggjør en ytterligere reduksjon av vedlikeholdsetterlepet. Vedlikeholdsoppgaver som burde vært utført må utsettes eller ikke utføres.

Kostnader til nødvendige reparasjoner ved utrangerte anlegg, bl.a. i Stintahallen går ut over andre tiltenkte vedlikeholdsoppgaver.

Eiendomsdrift har pr. 2. tertial behandlet 2407 (2107) kundefølgende henvendelser fra Helpdesk.

Akkumulert energiforbruk, inklusive strøm, fjernvarme/kjøling og bioenergi er pr. 2. tertial 20,3 MWh. (21,5 MWh). Dette er ikke temperaturkorrigerede tall. Til tross for et lavere akkumulert energiforbruk er kostnadene de seneste år høyere grunnet økte priser på strøm. Økte kostnader innarbeides som budsjettendring i 2. tertial med videreføring i 2020.

Bolig og eiendomsutvikling

Hovedoppgaver for bolig og eiendomsutvikling er utleie av kommunale boliger og omsorgsboliger, samt utvikling og salg av kommunal eiendom.

Tomgangsleien er svært lav, og under 3 %. Restansene på husleie er nå på 1,5 mill.

Det har ikke blitt avskrevet noen fordringer i perioden.

De senere årene har det særlig vært behov for forsterkede boliger. Eiendomsforetaket har tidligere bygget 6 boliger på Høgedal, og har nå ferdigstilt ytterlig to boliger på samme sted. Finansieringen har i hovedsak skjedd ved Husbanktilskudd og ved salg av andre boliger. Boligporteføljen søkes tilpasset de behovene som til enhver tid foreligger.

Ytterlig 8 forsterkede boliger er under planlegging og vil bli oppført så raskt som mulig, for å møte behovene som foreligger. 6 på Høgedal, Parkveien eller Solborg er alternative tomter for resterende boliger. Samtlige nye forsterkede boliger vil bli utstyrt med anbefalte tekniske anlegg for å sikre boligene mot brann.

Finansiering av nye boliger er innarbeidet i HP 2020-2023.

På Marisberg omreguleres to områder fra konsentrert småhusbebyggelse til frittliggende småhusbebyggelser for å imøtekomme etterspørselen etter eneboliger. Eneboliger med plass til barnefamilier samsvarer bedre med konseptet «barnas bydel» og kommunens ønske om å satse på barnefamilier.

Regulering av Agderparken Nord og Heftingsdalen har startet opp og det tas sikte på at de første tomtene er klare i løpet av 2021. Det forventes å starte med hogst i området Agderparken Nord høsten 2019.

Det pågår forhandlinger med Nye veier AS om detaljene knyttet til ferdigstilling av avtalte arbeider i Heftingsdalen. Det er uenighet med Nye veier AS i forhold til omfang av opparbeidelsen av området som skal overleveres. Partene er i dialog for å finne løsninger.

Solgte boliger mai-august: Mariåsen 1 B, Hesthagen 10 H, Hesthagen 10 C og Lensmannsgården 18 (tidligere i 19 er Nyhaven 14, Liatunet 5 og Bellevue 10 solgt)

Nybygg er Høgedalsveien 5 A og B

56.3 Skjema 2A - Investering

| Tall i hele 1000 | Regnskap 31.08.2019 | Opprinnelig budsjett 2019 | Forbruk i % av budsjett | Regulert budsjett 2019 | Regnskap i % av regulert budsjett 2019 |
|--|------------------------|------------------------------|----------------------------|---------------------------|--|
| Investeringer i anleggsmidler | 92 477 | 207 800 | 44,5 | 213 559 | 43,3 |
| Avdrag på lån | 370 | - | - | - | - |
| Avsetninger | 25 121 | 28 100 | 89,4 | 5 000 | 502,4 |
| Årets finansieringsbehov | 117 968 | 235 900 | 50,0 | 218 559 | 54,0 |
| Bruk av lånemidler | -370 | -140 734 | 0,3 | -174 093 | 127,8 |
| Inntekter fra salg av anleggsmidler | -6 390 | -28 100 | 22,7 | -5 000 | 127,8 |
| Tilskudd til investeringer | - | -8 206 | - | -8 206 | - |
| Kompensasjon for merverdiavgift | -15 435 | -30 760 | 50,2 | -26 260 | 58,8 |
| Mottatte avdrag på utlån og refusjoner | - | - | - | - | - |
| Andre inntekter | -37 | - | - | - | - |
| Sum ekstern finansiering | -22 207 | -207 800 | 10,7 | -213 559 | 10,4 |
| Bruk av avsetninger | -2 300 | -28 100 | 8,2 | -5 000 | 46,0 |
| Sum finansiering | -24 507 | -235 900 | 10,4 | -218 559 | 11,2 |
| Udekket/udisponert | 93 461 | - | - | - | - |

Investeringsregnskapet i 2.tertial viser at vi ligger under revidert budsjett. Dette skyldes blant annet at enkelte investeringsprosjekt ikke er igangsatt eller at betaling ikke har skjedd i 2.tertial.

Inntekter er høyere enn regulert budsjett, dette skyldes inntekter fra salg av bolig, bygg og tomter. Inntekter fra salg av bolig skal i sin helhet avsettes til boligfond for deretter benyttes til investeringer i kjøp eller bygg av boliger.

Utvalgte prosjekter

Roligheden skole

Roligheden skole er overtatt av Arendal eiendom og tatt i bruk av elever og lærere ifm. Skoleåret 2019/2020. Det er ikke meldt om avvik på kvalitet og økonomi. Det er avklart at den gamle ungdomsskolen skal rives, men uavklart hva som videre skal skje med den gamle barneskole delen.

Svømmeanlegg inkludert flerbrukshall ved Sam Eyde vgs.

Forprosjektet er i gang og det arbeides med regulering av tomten ved Sør Amfi/Sam Eyde vgs. Ordføreren har fremmet en søknad om anleggsbidrag til fylkeskommunen som vil bli behandlet i fylkestinget i løpet av høsten. Budsjettprosessen vil avklare byggestart og fremdrift for svømmeanlegg og flerbrukshall.

Kontorlokaler til Fylkesmannen

Det er i 2.tertial inngått kontrakt med Veidekke om bygging av kontorlokaler til Fylkesmannen. Forutsetningen er fremdeles ferdigstilling til 1. desember 2020. Infrastruktur i området er særlig krevende. Det vises til omtale av heis prosjektet over.

KØH/Legevakt/Korttids plasser

Prosjektet ble i løpet av 1.tertial bearbeidet for å nå bystyrets bestilling om vesentlig lavere investeringskostnader. Det vil nå gjennomføres en ytterligere bearbeidelse av konkurransegrunnlaget før dette går ut i markedet mot slutten av 2019. Det er avklart at prosjektet deles opp i tre entrepriser dvs. grunnarbeider, flytting/reetablering av gassanlegg og selve byggeprosjektet. Dialog med sykehuset må videreføres for bla. for å avklare spørsmålet om

overgang til sykehusbygget. Prosjektet er særlig krevende spesielt hensyntatt beliggenhet direkte ved sykehuset.

Helsehus

Arbeidet med regulering av tomtearealet på Saltrød er igangsatt. Dette arbeidet skjer i regi av rådmannen med bistand fra Arendal eiendom. Foretaket vil arbeide videre med en prosjektgjennomføringsmodell som legges frem for styret som sak i løpet av 2020.

56.4 Forslag til endringer i vedtatt budsjett 2019

Driftsbudsjett

| Ansvar | Driftsbudsjett, forslag til endring | Økte utgifter / reduserte inntekter | Reduserte utgifter / økte inntekter |
|--------------------|-------------------------------------|--|--|
| 5001000 | Økte kostnader energi | 3 100 000 | |
| 5001000 | Økt overføring fra Arendal kommune | | 3 100 000 |
| 5001000 | Vedlikehold Moltemyr m.fl. | 2 400 000 | |
| 5001000 | Bruk av ubundne fond | | 1 800 000 |
| 5001000 | Økte salgsinntekter | | 600 000 |
| Sum endring | | 5 500 000 | 5 500 000 |

Kommentar

Arendal bystyret vedtok i politisk sak 207/12 at Arendal eiendom KF skulle overta strømforvaltning for formålsbygg i Arendal kommune. Avvik fra estimert strømpris, normaltemperatur og vesentlige endringer i bygningsmassen behandles gjennom tertialrapportering. Reelt energiforbruk er redusert som følge energistyring og tiltak, men prisene i markedet har økt betydelig, Gjennomsnittsprisen på strøm var i 2013 32,46 øre/kWh, gjennomsnittspris hittil i år 44,93 øre/kWh. Det er estimert et forbruk for 2019 til 31 642 535 Kwh og dette medfører økt kostnad som må dekkes av kommunen.

Det er utført ombygning på Moltemyr skole som må dekkes inn via bruk av fond avsatt etter overskudd i 2018.

Investeringsbudsjett

| Investeringsbudsjettet, forslag til endring | Økte utgifter/ reduserte inntekter | Reduserte utgifter/ økte inntekter |
|---|---------------------------------------|---------------------------------------|
| Riving gamle Roligheden skole, ref. bystyresak 19/139 | 3 500 000 | |
| Økt låneopptak | | 2 800 000 |
| Momskompensasjon | | 700 000 |
| Rehabilitering og bygg av boliger | 2 500 000 | |
| Bruk av boligfond | | 2 500 000 |
| Sum endring | 6 000 000 | 6 000 000 |

Kommentar

Det er i bystyret, sak 19/139, vedtatt rivning av gamle Roligheden u-skole, låneopptak innarbeides i tertialrapporten. Det er bygget to forsterkede boliger på Høgedal, som finansieres med salg av andre boliger (boligfond).

56.5 Satsingsområder

Arbeidsgiverstrategi

Kommunens arbeidsgiverstrategi hensyntas ved følgende arbeidsprosesser i Arendal eiendom:

- Sertifisert etter HMS-system ISO 45001 som innebærer sterkt fokus på helse- miljø og sikkerhet med kvalitetskontroll av Det Norske Veritas. Dette innebærer god intern kommunikasjon om viktige tema som ivaretar arbeidsmiljøet og trivsel for alle ansatte
- Fraværet er på 6,5 % pr. annen tertial. Målet for året er 6,0 %. Det gjennomføres tett oppfølging av sykemeldte, kulturutviklende tiltak i hele organisasjonen og et sterkt fokus på HMS i alle personalmøter.
- Oppdatert og justert kompetanseplan tilpasset foretakets ulike yrkesgrupper
- Arendal eiendom KF utvikler en organisasjonsform tilpasset oppgaver og utfordringer i fremtiden
- Arendal eiendom KF gjennomfører kundeundersøkelser hvert 2.år og lar kundefokus være sentralt i alt utviklingsarbeid

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Kundeundersøkelse er gjennomført høsten 2018. Grunnet lav svarprosent har undersøkelsen begrenset verdi. Form og innhold i undersøkelsen må evalueres før neste undersøkelse igangsettes. Oppsummert gir undersøkelsen positive funn men også oppfølgingspunkt for å forbedre kundetilfredshet. Neste kundeundersøkelse blir i 2020.

Det gjennomføres medarbeidersamtaler i alle avdelinger i foretaket.

Medarbeidertilfredshetsundersøkelser gjennomføres sammen med kommunen i 2019.

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Gjennomførte tiltak for å redusere sykefraværet

- Tall for sykefravær brytes ned, og mål er satt for den enkelte gruppe/avdeling med månedlig oppfølging. Det rapporteres på måloppnåelse
- Sykemeldte får individuell og rask oppfølging av nærmeste leder, hvor behov for midlertidig tilrettelegging eller andre tiltak etter funksjonsevne vurderes
- Tilbud om fysisk aktivitet og individuelle samtaler for å forebygge sykefravær og hjelpe sykemeldte raskere tilbake til jobb
- Tett samarbeid med NAV og Agder Arbeidsmiljø, samt møter med fastlege ved behov

Tjenester

I strategidokumentet beskrives eiendomsforetakets visjon og forretningsidé. Det angis mål, strategi og tiltak på fire sentrale områder: kunder, økonomi, samfunnsrollen/næringsutvikling og organisasjonsutvikling.

Vernerunde

| | |
|--|-----|
| Er vernerunde gjennomført innen fristen 1. mai? | Nei |
| Vernerunder gjennomføres i forkant av revisjon av ISO 45001 hvert år. Evalueres i ledelsens gjennomgang. | |
| Dersom ikke vernerunden ble gjennomført innen 1. mai – er den planlagt/ gjennomført høsten 2019? | Ja |

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

| Styringsindikator | Resultat | | Kommunens | Enhetens |
|------------------------------------|-----------------|----------------|-----------|----------|
| | 2. tertial 2018 | 2.tertial 2019 | mål 2019 | mål 2019 |
| Fravær korttid (%) | 2,7 | 1,8 | | 2 |
| Fravær langtid (%) | 4,2 | 4,7 | | 4 |
| Fravær (%) | 6,9 | 6,5 | 7 | 6 |
| Antall HMS avvik | 52 | 141 | 3 000 | |
| Antall Kvalitets avvik | 2 107 | 2 407 | 3 000 | |
| Årsverk antall | 126,0 | 134,1 | | |
| Andel ansatte heltid (%) | 66,2 | 66,0 | 55 | |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse (%) | 87,0 | 88,0 | 83 | |

| Kommentarer | Utvikling siste tertial | Tiltak |
|--------------------------------|-------------------------|--------|
| Fravær | Svak nedgang | |
| HMS avvik | Stor økning | |
| Kvalitets avvik | Liten økning | |
| Årsverk | Liten oppgang | |
| Andel ansatte heltid | Minimal endring | |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse | Minimal økning | |

56.6 Vedtak i foretakets styre

Saksprotokoll

2. tertial 2019 Arendal eiendom KF

Arkivsak-dok. 19/10992

Behandlet av Styret i Arendal eiendom KF **Møtedato** 16.9.19 **Saknr** 19/27

Daglig leders forslag til vedtak

1. Styret i Arendal eiendom KF tar tertialrapporten til etterretning.
2. Styret vedtar foreslåtte budsjettendringer.

Styret Arendal Eiendom KF har behandlet saken i møte 16.09.2019 sak 19/27

Møtebehandling

Votering

Enstemmig

Styret Arendal eiendom KF vedtak/innstilling

1. Styret i Arendal eiendom KF tar tertialrapporten til etterretning.
2. Styret vedtar foreslåtte budsjettendringer.
3. Styret i Arendal eiendom er bekymret for at eiendomsmasse som ikke benyttes til kommunale kjerneaktivitet ikke avhendes. Dette vil påvirke negativt foretakets mulighet til å foreta et forsvarlig og bærekraftig vedlikehold av eiendomsmassen

57 Arendal havnevesen KF (6001)

57.1 Innledning

Arendal havnevesen KF er en egen organisatorisk virksomhet underlagt foretakets styre og Arendal bystyre. Tertialrapporten har hovedfokus på avvik i henhold til budsjett og styrende dokumenter for Arendal havnevesen KF.

SAMFUNNSNYTTE – SJØ – SKIP - SKJÆRGÅRD

Målet for all havnevirksomhet er samfunnsnyttene og verdiskapningen knyttet til sjø, skip og skjærgård.

Arendal havn KF mottar ingen økonomisk støtte, ingen overføringer eller tilskudd til virksomheten som i hovedsak består av følgende aktiviteter: Industri og trafikkhavn - Rigg og prosjekthavn - Sandvikodden tankanlegg - Fiskemottaket - Cruise - fergekaier - dampskipsbrygger - Småbåthavner - båtslipper - Gjesteavn - kommunal myndighet etter lov om havner og farvann.

57.2 Økonomisk oversikt drift

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Brukerbetalinger | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Andre salgs- og leieinntekter | -17 413 | -27 767 | 10 354 | 59 |
| Overføringer med krav til motytelse | 0 | -7 | 7 | 0 |
| Rammetilskudd | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Andre statlige overføringer | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Andre overføringer | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Skatt på inntekt og formue | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Eiendomsskatt | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Andre direkte og indirekte skatter | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Sum driftsinntekter (B) | -17 413 | -27 774 | 10 362 | 60 |
| Lønnsutgifter | 4 463 | 4 175 | 288 | 6 |
| Sosiale utgifter | 1 016 | 984 | 33 | 3 |
| Kjøp av varer og tjenester som inngår i komm | 4 057 | 6 312 | -2 255 | -56 |
| Kjøp av varer og tjenester som erstatter komm tjprod | 1 007 | 5 429 | -4 422 | -439 |
| Overføringer | 0 | 4 | -4 | 0 |
| Avskrivninger | 0 | 8 280 | -8 280 | 0 |
| Fordelte utgifter | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Sum driftsutgifter (C) | 10 543 | 25 184 | -14 641 | -139 |
| Brutto driftsresultat (D = B-C) | -6 869 | -2 590 | -4 279 | -62 |
| Renteinntekter, utbytte og eieruttak | -167 | -403 | 236 | 141 |
| Gevinst på finansielle instrumenter | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mottatte avdrag på utlån | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Sum eksterne finansinntekter (E) | -167 | -403 | 236 | 141 |
| Renteutgifter, provisjoner og andre finansutgifter | 2 673 | 2 680 | -6 | 0 |
| Tap på finansielle instrumenter | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Avdrag på lån | 3 722 | 3 722 | 0 | 0 |
| Utlån | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Sum eksterne finansutgifter (F) | 6 395 | 6 401 | -6 | 0 |
| Resultat eksterne finansieringstransaksjoner | 6 229 | 5 999 | 230 | 4 |
| Motpost avskrivninger | 0 | -8 280 | 8 280 | 0 |
| Netto driftsresultat (I) | -641 | -4 872 | 4 231 | 660 |

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 (B) | Måned 1 - 8 (R) | Måned 1 - 8 (A) | Måned 1 - 8 (A%) |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Bruk av tidligere års regnskapsmessig mindreforbruk | 0 | -4 958 | 4 958 | 0 |
| Bruk av disposisjonsfond | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Bruk av bundne fond | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Sum bruk av avsetninger (J) | 0 | -4 958 | 4 958 | 0 |
| Overført til investeringsregnskapet | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dekning av tidligere års merforbruk | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Avsetninger til disposisjonsfond | 641 | 4 958 | -4 317 | -673 |
| Avsetninger til bundne fond | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Sum avsetninger (K) | 641 | 4 958 | -4 317 | -673 |
| Regnskapsmessig mer- mindreforbruk (L = I+J-K) | 0 | -4 872 | 4 872 | 0 |

Driftsrapport pr. ansvar tertial 2-2019

| Tall i hele 1000 | Måned 1 - 8 | Måned 1 - 8 | Måned 1 - 8 | Måned 1 - 8 |
|--------------------------------------|-------------|---------------|--------------|-------------|
| 6001002 Småbåthavn | | | | |
| Inntekt | -3 756 | -5 659 | 1 903 | 51 |
| Utgift | 3 597 | 3 917 | -320 | -9 |
| Netto | -159 | -1 742 | 1 584 | 996 |
| 6001001 Arendal havnevesen | | | | |
| Inntekt | -11 823 | -19 838 | 8 015 | 68 |
| Utgift | 11 392 | 16 655 | -5 263 | -46 |
| Netto | -431 | -3 183 | 2 752 | 639 |
| 6001003 Gjestehavn | | | | |
| Inntekt | -2 000 | -2 466 | 466 | 23 |
| Utgift | 1 949 | 2 733 | -784 | -40 |
| Netto | -51 | 267 | -318 | -624 |
| 6001004 Kiosk | | | | |
| Inntekt | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Utgift | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Netto | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6001005 Gjestehavna spisested | | | | |
| Inntekt | 0 | -213 | 213 | 0 |
| Utgift | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Netto | 0 | -213 | 213 | 0 |
| 6001006 Fellesområde | | | | |
| Inntekt | 0 | -13 238 | 13 238 | 0 |
| Utgift | 641 | 13 238 | -12 597 | -1 965 |
| Netto | 641 | 0 | 641 | 100 |
| 6001007 Badeanlegg | | | | |
| Inntekt | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Utgift | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Netto | 0 | 0 | 0 | 0 |

Arendal havnevesen KF regnskap er inndelt i følgende ansvarsområder:

Havn (skipsanløp, godshåndtering, lager, areal)

Småbåt (utleie småbåtplasser)

Gjestehavn inkl. badeanlegg/restaurant

Havn mottar ingen overføringer, ingen tilskudd eller annen form for økonomisk støtte fra Arendal kommune eller andre. Havn driver kommersielt der betaling fra kunder og brukere skal finansiere tjenestene. Bystyret legger de overordnede føringer for havnens virksomhet- og har bestemt at

havn skal tilstrebe et positivt økonomisk resultat og oppbygging av fond tilknyttet havnekapitalen.

Totalt drift: samlet overskudd 4,8 mill. kroner (budsjett forventning 0,6 mill. kroner). Et godt resultat

Havn: Ordinær havnedrift. Overskudd/ resultat 3,1 mill. kroner (budsjett forventning 0,4 mill. kroner). Dette er et godt økonomisk resultat. Lastehåndtering og lagerutleie har høy aktivitet, men har små marginer pga. stor konkurranse. Økt anløpsfrekvens på Sandvikodden gir økte inntekter, men også økning i utgiftene. Arbeidsomfanget knyttet til Sandvikodden har i perioden vært utfordrende og det er initiert reforhandling med leietaker. Leieinntekter og strømsalg til rigg bidrar til et positivt resultat. Økt salg av strøm gir også økt innkjøp av strøm - havn må sikre at marginene bidrar positivt. Havn bidrar til en betydelig miljømessig omlegging der energi tilsvarende ca. 4,5 mill. Kwh årlig konverteres fra fossilt til bærekraftig gjennom etablert landstrømsanlegg. Økt aktivitet og leieinntekter gir også økt vedlikehold av infrastruktur og økt slitasje på maskinpark. Havn jobber aktivt med å sikre positive økonomiske marginer i alle aktiviteter.

Riggen gir positive økonomiske ringvirkninger og verdiskapning til næringslivet gjennom 3de parts kontrakter bla. innen vedlikehold/konservering.

Småbåt: Overskudd/resultat 1,7 mill. kroner (budsjett forventning 0,4 mill. kroner).

Alle inntekter faktureres i mars, men periodiseres i budsjettet over 12 måneder. Utgifter (lønn, vedlikehold mm) pågår gjennom hele året.

Dette gir et «skjevt» bilde av det økonomiske resultatet ved tertialrapport.

Det er fortsatt mye ledige småbåtplasser, inntektsforventningen er justert i budsjett. Det er et vedlikeholdsetterslep i småbåthavnene - og det forventes økonomisk balanse ved årsslutt.

Gjestehavn: Underskudd/resultat minus 0,3 mill. kroner (budsjett forventning balanse).

Leieinntekt restaurant ført separat med 0,3 mill. kroner. Samlet gir dette tilnærmet balanse.

Det forventes et lite underskudd ved årsslutt. Gjestehavna gjennomgår nå omfattende sikkerhetsmessige/vedlikeholdsmessige oppgraderings arbeider og leieinntektene vil i perioden bli redusert.

57.3 Skjema 2A - Investering

| Tall i hele 1000 | Regnskap 31.08.2019 | Opprinnelig budsjett 2019 | Forbruk i % av budsjett | Regulert budsjett 2019 | Regnskap i % av regulert |
|---------------------------------|------------------------|------------------------------|----------------------------|---------------------------|-----------------------------|
| Investeringer i anleggsmidler | 11 126 | 35 000 | 68 | 65 444 | 83 |
| Avdrag på lån | 82 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Avsetninger | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Årets finansierungsbehov | 11 208 | 35 000 | 68 | 65 444 | 83 |
| Bruk av lånemidler | -82 | -34 670 | | -63 669 | 0 |
| Inntekter fra salg av | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Tilskudd til investeringer | 0 | 330 | 0 | -1 775 | 0 |
| Kompensasjon for | 0 | 0 | 0 | | 0 |
| Mottatte avdrag på utlån og | 0 | 0 | 0 | | 0 |
| Andre inntekter | 0 | 0 | 0 | | 0 |
| Sum ekstern finansiering | -82 | -34 670 | | -65 444 | 0 |
| Bruk av avsetninger | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Sum finansiering | -82 | -34 670 | 0 | -65 444 | 0 |
| Udekket/udisponert | 11 126 | 0 | | 0 | |

Investeringsprosjekter: avvik

11150: Gjestehavn ny. Forventer mindre overskridelser i prosjektet
Skyldes vanninntrenging i eksisterende kabler som må skiftes. Status ikke klar

11454: Oppgradering Langbryggen: Forventer overskridelse i prosjektet.

Kulverter for landstrømskabler etablert over promenade etter krav i UU- ikke i opprinnelig plan .
Planlegging og prosjektering av Langbryggen for skipsanløp (Arendalsuka mm) videreføres nå - da

dette må gjøres før kommunal oppgradering. (NB! kun prosjektering / ikke selve tiltaket ligger i prosjektet). Status ikke klar

11460: Fiskemottak. Overskridelse i prosjektet med ca. 0,3 mill. kroner av total investering på ca. 19 mill. kroner. Prosjektet avsluttes høsten 2019.

Uforutsette utgifter knyttet til flytting av gammel ismaskin, landstrømsforsyning, etablering av dieselpumpe er årsaken til merforbruket.

De andre 21 prosjektene pågår eller vil bli avsluttet med mindreforbruk. Det er et tidsmessig etterslep i enkelte prosjekter - som skyldes forhold utenfor havneforetakets kontroll.

57.4 Forslag til endringer i vedtatt budsjett 2019

Driftsbudsjett

Havn drift: - går inn i en roligere periode med lavere sesongaktivitet.

Småbåthavn drift: - Ingen endringer. Vedlikeholdsetterslep er krevende å ta igjen.

Gjestehavn drift: - sesongen er avsluttet.

Investeringsbudsjett

| Prosjekt | Investeringsbudsjettet, forslag til endring | Økte utgifter / reduserte inntekter | Reduserte utgifter / økte inntekter |
|-----------------------|---|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 11460 Fiskemottakskai | Økte investeringer | 276 000 | |
| Økt låneopptak | Låneopptak | | 276 000 |
| Sum endring | | 276 000 | 276 000 |

Investeringsprosjekt 11460 Fiskemottaks kai har merforbruk på 276 152 kroner som skyldes uforutsette utgifter til gammel ismaskin, elektrofremføring og dieselpumpe for fiskeflåten. Bystyret bes godkjenne økt låneopptak.

57.5 Satsingsområder

Arbeidsgiverstrategi

Arendal havn sin virksomhet vokser. Aktiviteten er økende. Kunder forventer mer effektivitet og raskere responstider. Naboer og berørte klager over noe forstyrrelser og støy.

Ansatte har et stort antall overtidstimer, og det er i perioder lite forutsigbarhet for fri og ferie perioder.

En ansatt har sluttet i perioden.

Havna har lagt en plan for å øke effektiviteten utenom nattetid. Dette krever økt bemanning og økt investering i effektivt håndteringsutstyr.

Det søkes innført skiftordninger - tilsvarende andre havner. Skisse til slikt opplegg er presentert for organisasjonene og styret, men det gjenstår endelige forhandlinger og detaljeringer internt.

Medarbeider- og brukerundersøkelser

Arendal havn vil delta i medarbeiderundersøkelser fra høsten 2019

Forebyggende- og helsefremmende HMS-arbeid i enheten

Arendal havn har ansvar for aktiviteter som innebærer risiko.

Alt utstyr og egne operatører er sertifisert for de oppdrag som utføres.

Det pågår løpende vurdering av alle aktiviteter for å håndtere risikoen.

Det gjennomføres vernerunder på flere lokasjoner - gjennom året med oppfølging og tiltak.

Tjenester

Eydehavn videreutvikles for å sikre godsoverføring fra vei til sjø i tråd med nasjonale miljøkrav og for å øke verdiskapningen gjennom prosjekter, transportarbeid, bedriftsetableringer og arbeidsplasser. Ny vei fra havn utenom Eydehavn sentrum er avgjørende viktig for havnas utvikling til beste for verdiskapningen og miljøomleggingen i regionen. Nye havne- og industriarealer må erverves og tilrettelegges. Fremtidens biodiesel skal produseres i Åmli og transporteres med skip ut fra Eydehavn. Det må etableres nye kaier, arealer og håndteringsutstyr for å sikre denne aktiviteten og omlegging til lavere klimagassutslipp.

Sandvikodden tankanlegg er i dag helt avgjørende for å tilfredsstille det nasjonale kravet om 12 % biodiesel (økende til 20 % i 2020). Sandvikodden tankanlegg vil kreve investeringer og oppgradering.

Havna konverterer allerede nå mer enn 4,5 mill. kwt årlig fra fossilt til bærekraftig strøm på Eydehavn. Alle skip som besøker Arendalsuka ligger på grønn landstrøm - uten utslipp og støy.

Opprydding i gammel forurensing på Eydehavn videreføres. Elektrodetomta saneres i 2020 i et samarbeidsprosjekt med Arendal Eiendom KF.

Arendal kommune er ansvarlig for oppryddingen - som nå gjøres av foretakene som også tar regningen.

Cruise trafikken står foran betydelig miljømessig omlegging, der målet er 40 % reduksjon innen 2030. Fremtidens cruiseskip til Arendal må kobles på landstrøm - og ha trygg seilas i farleden inn. Arbeidet med å få utvidet passasjen i Galtesund inn i NTP videreføres, og er et miljøtiltak for å få flere skip over på landstrøm.

Lokalfarger: Skal være nullutslipp fra aug 2022 i et samarbeid mellom kommune og fylkeskommune.

Gjestehavnen: Besøksindustri. Økt sentrumsattraktivitet. Bidra til verdiskapning i sentrum på ca. 10 mill. kroner årlig. Ambisjonen der Arendal gjestehavn er blant Norges beste gjestehavner videreføres.

Bystyret har vedtatt at havn skal ha betingelser og konkurransevilkår på nivå med konkurrerende havner, og forutsetter at havn klarer et økonomisk overskudd og bygge opp sine fond.

Vernerunde

| | |
|---|----|
| Er vernerunde gjennomført innen fristen 1. mai? | Ja |
|---|----|

Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

| Styringsindikator | Resultat | | Kommunens mål 2019 | Enhetens mål 2019 |
|------------------------------------|-----------------|----------------|--------------------|-------------------|
| | 2. tertial 2018 | 2.tertial 2019 | | |
| Fravær korttid (%) | 0,7 | | | 1 |
| Fravær langtid (%) | 1,2 | | | 1 |
| Fravær (%) | | | 7 | 2 |
| Antall HMS avvik | 7 | 2 | 3 000 | |
| Antall Kvalitets avvik | 3 | 1 | 3 000 | |
| Årsverk antall | 9 | 10 | | |
| Andel ansatte heltid (%) | 7 | 8 | 55 | |
| Gj.snittlig stillingsstørrelse (%) | 85 | | 83 | |

57.6 Vedtak i foretakets styre

Havnestyret har godkjent tertialrapporten.