



ARENDAL KOMMUNE



Innholdsfortegnelse

1	Kommunedirektøren m/stab	4
2	Felles overføringer og drift	10
3	Østre Agder	12
4	Kommunalteknikk og geodata	16
5	Kultur	21
6	Brann	29
7	Vitensenteret	32
8	NAV Arendal	36
9	Arendal voksenopplæring.....	41
10	Koordinerende enhet	45
11	Mestring og habilitering	51
12	Hjemmebaserte tjenester	58
13	Institusjon 1	69
14	Østre Agder krisesenter	74
15	Legevakten	78
16	Institusjon 2	81
17	Birkenlund skole	83
18	Asdal skole	86
19	Stuenes skole	90
20	Nedenes skole.....	94
21	Stinta skole	98
22	Roligheden skole	102
23	Hisøy skole	106
24	Eydehavn skole	110
25	Flosta skole	114
26	Moltemyr skole	118
27	Myra skole	122
28	Nesheim skole	125
29	Rykene oppvekstsenter	129
30	Sandnes skole	133
31	Strømmen oppvekstsenter	137
32	Lunderød skole og ressursenter.....	141
33	Tromøy barnehage	143
34	Stemmehagen barnehage.....	147
35	Gullfakse barnehage	151
36	Strømsbuåsen barnehage.....	155
37	Jovannslia barnehage	159
38	Engene barnehage	163

39	Lia Barnehage	166
40	Livsmestring	169
41	Spesialpedagogiske tjenester	174
42	Barnevern	177
43	Helsestasjon	180
44	Arendal eiendom KF.....	185
45	Arendal havnevesen KF	190

1 Kommunedirektøren m/stab

1.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
1101	Kommunedirektøren m/stab			
	Sum utgifter	209 067	201 404	194 840
	Sum inntekter	-64 024	-58 661	-72 296
	Netto driftsramme enheten	145 043	142 743	122 545

Enhet 1101 inneholder overordnet ledelse og stabsfunksjoner (både innen administrative tjenester og fagområder). Enhet 1101 må ses i sammenheng med enhet 1103 Felles overføringer og drift, som også følges opp av kommunalsjefer med staber. Enhet 1103 omtales i eget kapittel. I tillegg er enhet 1207 Østre Agder direkte underlagt kommunedirektøren, og omtales i eget kapittel. Kommunedirektøren vil legge opp virksomheten innenfor rammen til enheten. De ulike tjenesområdene kommenteres nedenfor.

1.2 Kommunedirektør med lederlag

1.2.1 Tilpasning til enhetens ramme

Kommunedirektøren med kommunalsjefer føres på eget ansvarsnummer på enheten. Alle inntekter og utgifter knyttet til lederlaget føres samlet og adskilt fra fagstabene. I tillegg inngår stab Juss i dette tjenestekområdet.

1.3 Organisasjon

1.3.1 Tilpasning til enhetens ramme

Stab organisasjon omfatter Servicesenteret, politisk sekretariat, HR, IKT, lærlinger, frikjøpte tillitsvalgte og ombud.

Budsjettet til politisk virksomhet er kuttet med 0,5 mill. kroner og folkevalgtgodtgjøringene er fryst på 2020-nivå, tilsvarende et kutt på 0,25 mill. kroner i 2022.

Servicesenteret har kuttet 2 årsverk i 2021 og skal redusere med ytterligere 1 årsverk i 2022 og 1 årsverk i 2023. For å håndtere kuttene i 2022 og 2023 er det igangsatt et omstillingsprosjekt som skal legge frem forslag til tiltak i løpet av 2022. Fagforeningene er invitert inn i dette prosjektet.

For å tilpasse aktiviteten til den økonomiske situasjonen vil kommunen fra og med 2022 i henhold til minimumskravene i plan- og bygningsloven kutte all annonsering i papiraviser, utenom Agderposten.

1.3.2 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Budsjett 2022 innebærer at stab organisasjon skal være pådrivere og tilretteleggere for å få sykefraværet i kommunen ned til 6,5 %. Det vil si at kommunen har ambisjoner om å være blant de 5 % beste kommunene i Norge på dette. Andelen heltidstilsatte i helse- og omsorgstjenestene skal opp til 50 %. Dette er et høyt mål i en landsdel og en sektor hvor deltidskulturen står særlig sterkt.

De høye forventningene kombinert med kutt i ressursene betyr at det er helt nødvendig å jobbe på andre måter enn tidligere. Staben kommer til å redusere en del aktiviteter knyttet til generell støtte og avlastning av ledere, og jobbe vesentlig mer målrettet med aktiviteter som gir størst reduksjon i sykefravær og økning

i heltid. Det vil bli prioritert å opprettholde alle forebyggende tiltak knyttet til god ledelse og godt arbeidsmiljø. Samtidig vil det bli prioritert å støtte lederne i de mest komplekse sykefraværssakene som går over flere år. Arbeid med ansatte som har hatt mer enn 24 årlige fraværsdager de siste 3 årene vil bli prioritert. Støtte til avdelinger i helse og omsorg med særlig lav heltidsandel vil bli prioritert og det vil bli prioritert å jobbe med de yngste ansatte.

Servicesenteret skal kutte nær 40 % av bemanningen. Her vil det måtte kuttes i oppgaver som utføres i dag. En prosess knyttet til hva som må kuttes og en generell omstilling fra fysisk kontakt til flere digitale tjenester er igangsatt.

Det er høye forventninger til digitalisering og utvikling. Dette krever mye av IKT Agder og eierkommunene. Stab organisasjon er sterkt involvert i styringen av IKT Agder gjennom styret og gjennom ulike samarbeidsarenaer som styringsgrupper, prosjektgrupper og faggrupper. Veldig mye av arbeidet i disse gruppene er innovasjon i praksis og videreføres og forsterkes i 2022, blant annet gjennom aktiv deltagelse i Agdernettverket "Ett digitalt Agder".

Det er viktig å poengtere at snart 2 år med pandemi har slitt hardt på både ansatte og ledere. Særlig arbeidet med sykefravær og heltid har vært vanskelig gjort fordi det i perioder har vært nødvendig å prioritere arbeid med pandemien, stabsressurser har vært omdisponert, det har vært vanskelig å gjennomføre fysiske møter og i tillegg har pandemien påvirket sykefraværet kraftig både direkte og indirekte.

1.4 Økonomi

1.4.1 Tilpasning til enhetens ramme

Stab økonomi har fire fagområder. Disse har et felles budsjettområde og omfatter til sammen 17 medarbeidere. Bystyret vedtok i budsjett 2021 at stab økonomi økes med to stillinger knyttet til innkjøp, samt en reduksjon på 1 årsverk i staben generelt. En reduksjon på rådgiversiden vil medføre mindre kapasitet særlig til å følge opp enhetene.

Staben har stort fokus på å prioritere oppgaver og delta i de prosjekter og prosesser hvor kompetansen er viktig. Det vil kreve en god prioritering av ressursene fremover.

Når koronatiltakene vil lette vil det også være et økt fokus på kompetansepåfyll på de ulike områdene.

1.4.2 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Det har vært begrenset med muligheter for å utvikle kompetanse i 2021, da det har vært begrenset med muligheter for å samles, og andre oppgaver har tatt mer tid enn vanlig. Det er likevel gjennomført flere tiltak for kvalitet og innovasjon.

Det er gjennom SIO prosjektet utviklet en budsjettvurderingsrutine knyttet til vedtak og ressurser. Denne videreføres i eget prosjekt (RAF) for kommende budsjettprosesser.

Arbeidet med omfordelingsprosjektet ble startet i 2021, men vil ha hovedtyngden av arbeidet i første halvår 2022. De analyser og prosesser som fremkommer i dette arbeidet vil også danne grunnlag for videre prosess knyttet til demografi og omfordeling av ressurser.

Innenfor fakturering vil nytt system komme på plass i løpet av 2022. Det vil medføre nye rutiner som vil forbedre prosesser og oppfølging.

Innkjøpsarbeidet er styrket, og stilling som har stått vakant siden september 2021 vil være på plass i 2022. Arbeidet med anskaffelser og rammeavtaler skal bedre prosessene i hele organisasjonen, og løfte kvalitet og avtaleoppfølging på alle nivåer. I løpet av våren 2022 innføres også et system for e-handel, som vil sikre en bedre avtaleoppfølging og kontroll av kjøp.

1.5 Samfunnsutvikling

1.5.1 Tilpasning til enhetens ramme

Stab samfunnsutvikling består av:

- Arealplan og byggesak
- Næring og landbruk
- Klima og miljø
- Beredskap
- Kommunikasjon og arrangementer
- Med hjerte for Arendal

Stab samfunnsutvikling skal utvikle Arendal gjennom å legge til rette for gode og trygge lokalsamfunn, boligområder for alle, attraktive næringsarealer og samskaping med næringsliv og utviklingsaktører i Agder.

Befolkningsvekst, flere arbeidsplasser for alle og en bærekraftig klima- og naturforvaltning er sentrale virkemidler for å øke levekårsutfordringene i kommunen.

1.5.2 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

I 2022 jobber Stab samfunnsutvikling med:

- Utvikling og tilrettelegging (arealplanlegging, infrastruktur, samskaping med næringsaktører) av Eyde Material Park: En ny grønn industripark med vekt på verdikjeden rundt batteriproduksjon.
- Tilrettelegging for Morrow Batteries gigafabrikk i Eyde energipark.
- Innføring av ny reiselivsstrategi for Arendal kommune.
- Videreutvikling av Arendalsuka som Norges største politiske møteplass, Fremtidens kommuner som Norges viktigste innovasjonskonferanse for kommunal sektor og TEDx Arendal som en attraktiv kunnskaps-, inspirasjons- og rekrutteringsarena for regionens næringsliv.
- Gjennomføring av handlingsdelen for kommunedelplan klima- og energi.
- Rullering av kommuneplanens arealdel.
- Ny kommunedelplan for naturmangfold.
- Ny kommunikasjonsstrategi for Arendal kommune.
- Å utvikle flere digitale tjenester i samarbeid med IKT-Agder.
- Ny kommunedelplan for samfunnssikkerhet og beredskap.
- Landbruksplan for perioden 2022 – 2023.
- En rekke satsinger og prosjekter der Med hjerte for Arendal er en viktig ressurs. Viktige tematiske satsinger i 2022 omfatter inkludering, innbyggermedvirkning, frivillighetens rammevilkår og gode nabolag.

1.6 Personrettede tjenester

Personrettede tjenester ledes av en kommunalsjef som har ansvar for fire tjenesteledere og fire kommuneoverleger.

De fire tjenestelederne har ansvar for barnehager, skoler, levekår samt helse og omsorg. Cirka 85 % av kommunens ansatte jobber i disse tjenestekområdene som vil beskrives mer detaljert senere i planen.

Kommuneoverlegene har en rådgivende og administrativ rolle innen helse- og legetjenester. De fire kommuneoverlegene har blant annet ansvar for fastleger, helsestasjonsleger, fengselsleger, eldremedisin, kommunal øyeblikkelig hjelp, deltar i kriseledelse, smittevern og miljørettet helsevern. De samarbeider tett med kommunens enheter.

Personrettede tjenester har også to administrative staber. Dette er stab oppvekst som skolesjefen har ansvar for, samt stab helse- og levekår som helse- og omsorgssjef har ansvar for.

1.6.1 Tilpasning til enhetens ramme

Stab helse, omsorg og levekår:

Netto tilførsel til stab helse, omsorg og levekår beløper seg til ca. 3 mill. kroner. I tillegg til ca. 1,5 mill. kroner økning som følge av konsekvensjusteringer, er det lagt inn en økning på 3,5 mill. kroner til legetjenesten og et sparekrav i tjenesteområdet på 2 mill. kroner som en effekt av ressurs og aktivitetsbasert finansieringsprosjekt (RAF) som vi nå har startet opp.

Nedtrekk i forhold til tidligere vedtatte spareplan er innarbeidet i budsjettene.

Det vises videre til bystyrets budsjettvedtak for mer detaljer.

Stab oppvekst:

Staben styrkes med et årsverk fra 4,6 årsverk til 5,6 årsverk i 2022 etter budsjettvedtak i bystyret. Det er etter- og videreutdanning for ansatte i barnehager og skoler som hovedsakelig finansieres over stabens budsjett. I tillegg til dette er det noen midler til felles innkjøp av digitale læremidler i skolene.

Tiltaket i budsjettet "Inn på Tunet og andre tiltak for å styrke elevmestring i grunnskolen" 1 000 000 kroner og "Utprøving utvidet åpningstider SFO/barnehage" 700 000 kroner er tildelt stab oppvekst og vil bli anvendt etter intensjonen til bystyret. Det skrives egne saker som drøftes i komite for oppvekst for begge tiltakene.

Tilleggsforslagene 3 - "Effektivisering av skoledrift" og 9 - "Mer tilpasset opplæring - venstreforskyvning innen oppvekst" er også økonomisk initierende og vil bli jobbet med i 2022 med høy grad av politisk involvering.

1.6.2 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Stab helse, omsorg og levekår:

I 2022 skal stab med enhetsledere i helse, omsorg og levekår blant annet jobbe med:

- Bærekraftige helse- og omsorgstjenester med implementering av innsatstrapp
- Utredning av kommunalt legekantor
- Barnevernreformen
- Familie for første gang
- Fact-team
- Rusreform
- Ensomhetsprosjekt I2I
- Omfordelingsprosjekt
- Ressurs- og aktivitetsstyrt finansiering (RAF)
- CRANE. PCP EU prosjekt (før-kommersiell-anskaffelse)
- Bofelleskap og avlastningstilbud
- E-helse, digitalisering og velferdsteknologi
- Utrede samlokalisering hjemmebaserte tjenester
- Kompetanseutvikling
- Planlegging drift av KØH, LV og avklaringsavdeling

BTI vil ha stort fokus i alt arbeidet som gjøres i staben.

Stab oppvekst:

Gode leke- og læringsmiljø vil også i 2022 være hovedfokus for utvikling og kvalitet. Implementeringen av "Arendalsskolens kvalitetsplan for skolemiljø" og "Kvalitetsplan for et trygt og godt barnehagemiljø" vil være sentral. Det samme vil implementeringen av temaplan for gode barnehager og skoler.

BTI vil fremdeles gjennom 2022 ha høyt fokus, og vi må jobbe med å få en sammenheng med en helhetlig

innsatstrapp.

Arendal kommune er også sentrale i Østre Agdersamarbeidet og desentralisert kompetanseutvikling for skolene (DEKOMP), regionalt kompetanseutvikling for barnehagene (REKOMP) og kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis.

Arendal kommune er også deltaker i READ-Agder.

1.7 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2020	2. tertial 2021		
Fravær korttid (%)	0,8	0,4		0,5
Fravær langtid (%)	2,2	1,5		2,0
Fravær (%)	3,0	1,9	6,5	2,5
Antall HMS-avvik	1	2	3 000	10
Antall kvalitets-avvik	4	12	4 000	20
Andel heltidstilsatte	83	78	60 %	85
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	90	89	85 %	90

1.8 Heltidskultur

I stabene er det en sterk heltidskultur. Lærlinger, tillitsvalgte, politikere og kommuneleger er tatt ut av statistikken.

1.9 Likestilling og mangfold

Av de ansatte i stabene er det omtrent 60 % kvinner, mot omtrent 75 % i kommunen totalt. Det er igangsatt et arbeid i kommunen for å forbedre mangfoldet knyttet til kjønn, alder og etnisitet. Dette arbeidet omfatter også stabene.

Ansatte i Kommunedirektørens stab skal oppleve at arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering er synlig i organisasjonen. Informasjon om arbeidet og tiltakene knyttet til innsatsområdene forankring, rekruttering, heltid og livsfase skal finnes på intranett. Det skal gjøres en risikovurdering i stabene om trakassering og seksuell trakassering. Ledere skal ta i bruk materiellet som er utarbeidet, samt bruke avvikssystemet for å melde om uønsket seksuell oppmerksomhet.

1.10 Digitalisering

Det har høsten 2021 vært jobbet med digitalisering av innkjøp ved eHandelprosjektet. Arendal kommune var pilot sammen med Froland og Vennesla kommuner, og det legges opp til gradvis innføring i løpet av 2022.

Kommunen er en avansert teknologisk organisasjon. Vi har over 400 ulike IKT-systemer i kommunen, mange av disse er svært komplekse systemer med elementer av kunstig intelligens, robotteknikk og avansert bruk av sensorer. Noen aktuelle digitaliseringsprosjekter verdt å nevne er medisineringsrobot, digitale ansettelse og utvikling av kjernejournal i pleie og omsorg. Vi samarbeider med KS og Digdir (Digitaliseringsdirektoratet) om flere ulike nasjonale fellesløsninger som for eksempel Digisos, Digihelse, eInnsyn, KS SvarUt og Fiks folkeregister.

Utviklingen på dette området går enormt raskt og som organisasjon er vi tett sammenvevd med andre kommuner, private leverandører, KS og staten. Stabene har en svært sentral rolle i digitalisering og utvikling, men begrenses av kapasitet knyttet til tid, mennesker og økonomi.

Nettverket "Ett digitalt Agder" er etablert i 2021 og vil gradvis øke aktiviteten i 2022 gjennom ulike samarbeidsprosjekter, hvor en eller flere Agder-kommuner går sammen om å være piloter for prosjekter som kan utvides til å omfatte flere eller alle kommunene i nettverket.

2 Felles overføringer og drift

2.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
1103	Felles overføringer og drift			
	Sum utgifter	892 123	835 975	775 950
	Sum inntekter	-21 947	-21 084	-24 554
	Netto driftsramme enheten	870 176	814 891	751 395

2.2 Tilpasning til enhetens ramme

Denne enheten følges opp av kommunalsjefer/tjenesteledere og staber. Enhetens budsjett er basert på oppdaterte anslag og vurderinger. Enkelte budsjettposter på enheten er det i liten grad mulig å påvirke endelig resultat på, og må derfor følges gjennom året. Budsjettet vil derfor bli vurdert i tertialrapportene mot løpende utvikling.

Oversikt over endringer fra forrige budsjettår:

- 16,2 mill. kroner er endringer basert på tidligere HØP
 - Økt konsernintern husleie/renter og avdrag
 - Økt lønnsavsetning
 - Reduksjoner: Helårseffekt nedbemanninger, utvidelse interkommunalt samarbeid, effektivisering IKT
- 34,5 mill. kroner er konsekvensjusteringer
 - Lønnsavsetning, økning etter statsbudsjett (deflator)
 - IKT Agder – økning
- -1,82 mill. kroner i nye tiltak
 - Ladestasjoner el-bil
 - Drift Fløyheia
 - Lavere kostnader til IKT-Agder og AKST
 -

Under følger en nærmere beskrivelse av hva som inngår i budsjettområdene.

2.3 Organisasjon

Totalt budsjett 82,8 mill. kroner. Disse kostnadene er fordelt slik:

- KS kontingent/OU-midler og finansiering Agder Arbeidsmiljø IKS på 8,3 mill. kroner.
- Finansiering av IKT Agder IKS og egne innkjøp av programvare og utstyr 69,9 mill. kroner. Egne innkjøp utgjør rundt 7 mill. kroner av IKT-budsjettet.
- Overføringer til råd og utvalg 4,6 mill. kroner. Arendal kommune betaler her for tjenester utført av Aust-Agder revisjon og Agder og Telemark kontrollutvalgssekretariat IKS.

2.4 Økonomi

Budsjettet knyttet til økonomi består av følgende poster:

- Administrative driftsavtaler, herunder bankavtale Sparebanken Sør, Posten Norge, Loomis samt serviceavtale Inventum.
- Tilskudd og overføringer, herunder husleie for kirkevergen, KS kontingent, kontingent OFA, tilskudd

til Aust-Agder museum og arkiv, overføring til AKST, tilskudd til Arendal kirkelige fellesråd, trossamfunn, KIA, Kirkens bymisjon m.fl.

- Forsikring, herunder personforsikring og forsikringer og utgifter til vakthold og sikring.
- Overføring til/fra kommunale foretak, som i hovedsak består av husleier til Arendal eiendom KF. Totalt utgjør overføring av husleier ca. 286 mill. kroner.
- Sentrale pensjonsposter, herunder AFP 62-64 år til AKP, årets premieavvik og amortisering av premieavvik for alle pensjonskassene, og reguleringspremie til AKP.

2.5 Samfunnsutvikling

Arendal kommune har inngått avtale med flere leverandører vedr. finansiering av brukere på tiltak, såkalt varig tilrettelagt arbeid. (VTA) Ordningen forvaltes gjennom NAV. Minimumssatsen Arendal kommune betaler er 25 %. Budsjettet for samfunnsutvikling i 2022 er i hovedsak knyttet til delfinansiering av VTA plasser på 4,6 mill. kroner.

2.6 Personrettede tjenester

Helse og omsorg:

- Arendal kommune betaler driftstilskudd til privatpraktiserende leger som er inne på avtale. Dette utgjør ca. 25,3 mill. kroner.

Skole:

Budsjettet knyttet til skoler utgjør ca. 32,6 mill. kroner, og er i all hovedsak fordelt på tre typer utgifter/overføringer:

- Kommunens utgifter til skoleskyss. Herunder også kommunens avtale med Setesdals bilruter på kjøring til svømmeundervisning i skoletiden.
- Kommunens utgifter og inntekter i forbindelse med gjesteelever. Gjesteelever er elever som kommunen har ansvaret for, men som er midlertidig i andre kommuner og får sin grunnskoleopplæring der. Inntektene er knyttet til elever fra andre kommuner som kommunen gir opplæring til.
- Den siste posten knyttet til skole er overføringer til friskoler og private skoler som har elever fra Arendal kommune. Kommunen refundere også utgiftene til spesialundervisning ved friskolene.

Barnehager:

Budsjettet knyttet til barnehager utgjør 278,9 mill. kroner, og består av følgende poster:

- Drifts- og kapitaltilskudd til private barnehager.
- Refusjon til private barnehager som følge av redusert foreldrebetaling og gratis kjernetid.
- Utbetaling til og innbetaling fra andre kommuner ifm. med gjestebarn, dvs. barn som går i barnehage i annen kommune enn hjemkommunen.

2.7 Lønnsavsetning

Lønnsavsetningen budsjetteres på 1103 og utgjør for 2022 ca. 86 mill. kroner. Enhetene vil bli kompensert fortløpende for ferdig beregnede lønnsoppgjør.

3 Østre Agder

3.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
1207	Østre Agder			
	Sum utgifter	12 992	9 808	48 855
	Sum inntekter	-9 095	-5 959	-33 642
	Netto driftsramme enheten	3 897	3 849	15 213

3.2 Tilpasning til enhetens ramme

Enheten drives på nominelt samme nivå i 2022 som 2021. Dette tilsier at endrede kostnader knyttet til lønnsutvikling ikke er kompensert i ramma, og det medfører at midler beregnet til utadrettede tiltak i Østre Agder-samarbeidet IPR (Interkommunalt Politisk Råd) må reduseres. I 2020 og 2021 innebar pandemien at slik utadrettet virksomhet måtte begrenses. Når samfunnet åpnes opp, forhåpentligvis tidlig i 2022 så er det stort behov for mer samhandling mellom de åtte kommunene. Dette vil bli prioritert, og finansiering av slik virksomhet dekkes av budsjettmidler og bruk av fond. Revisjonen har anmodet sekretariatet om å bygge ned fondsbeholdning, men pandemien har satt begrensninger i forhold til å få dette til.

Representantskapet har godkjent planer for økt forskningsaktivitet i helse og omsorgssektoren. Med iverksetting av disse skal fellesfondet (5 mill. kr) komme til bruk i 2022, 2023 og 2024. Det søkes også om ekstern finansiering for slike forskningsprosjekt.

3.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjetttramme

3.3.1 Godt liv for alle

Virksomhetsplan Østre Agder oppvekst.

Skole

Tiltakene på skolefeltet består av tre deler:

- Støtte til innføringen av LK20
- Pedagogisk bruk av digitale verktøy
- Skolebasert kompetanseheving.

De senere årene har skolene arbeidet med innføringene av en ny læreplan. Gjennom den desentraliserte kompetansehevingsordningen tilbys skolene støtte i arbeidet. I samarbeid mellom UiA og kommunene arrangeres det lærende nettverkssamlinger for rektorer og lederteamet ved skolene. Det vil bli arrangert om lag 16 samlinger i løpet av 2022

Tiltaket som omhandler pedagogisk bruk av digitale verktøy sikter på å heve lærernes profesjonsfaglige digitale kompetanse. Våren 2022 fullføres tredje semester for om lag 650 lærere i de seks deltakende kommunene. Det vil gjennomføres 16 samlinger på vårsemesteret.

Skolebasert kompetanseheving er et nytt tiltak som ble pilotert i 2021 og videreføres i 2022. Gjennom kartlegging og analyse (som en del av kompetansehevingen) avdekker skolen sitt kompetansebehov og utformer sitt utviklingsprosjekt basert på funnene. Skolene får tett oppfølging av en prosessveileder fra UiA. Fire nye skoler starter denne prosessen våren 2022 og fem nye fra høsten 2022.

Barnehage

I Østre Agder vil man fortsette å videreutvikle den barnehagebasert kompetanseutviklingen som ble påbegynt i 2021. I løpet av året vil det bli gjennomført fem forskjellige puljer med kompetanseheving i regionen.

Pulje 0: Prosess og utviklingsledelse (Høsten 2022)

Pulje 1: Flerkulturelle barn (Videreføring fra 2021)

Pulje 2: Digital praksis (Videreføring fra 2021)

Pulje 3: Bærekraftig utvikling (Videreføring fra 2021)

Pulje 7: Analysekompetanse (Våren 2022)

Deltakende barnehager er forskjellig fra pulje til pulje.

Gjennom den regionale kompetansehevingsordningen skal barnehagene drive barnehagebasert kompetanseutvikling. Barnehagene skal selv eie sitt utviklingsprosjekt med utgangspunkt i rammeplanen for barnehager. I løpet av året 2022 vil barnehagene som deltar arbeide med de fem fagområdene nevnt over.

Pulje 0 og 7 handler først og fremst om å gjøre barnehagene klare for å drive sine egne barnehagebaserte kompetanseutviklingsprosjekter. Pulje 0 handler om å lede utviklingsprosesser samtidig som pulje 7 vil gi en kompetanseheving i prosessen rundt å kartlegge og analysere kompetansebehovet i barnehagen.

Arbeidsmetoden i Rekomp baserer seg på lærendenettverk i tett samarbeid med UiA. Det er beregnet å arrangere om lag 20 samlinger i 2022.

Spesialpedagogikk

I 2021 startet arbeidet rundt den nye kompetansehevingsordningen Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis.

I løpet av våren 2022 vil prosjektgruppen, som ble etablert i 2021, utarbeide og gjennomføre en kartlegging av kompetansebehovet i regionen. Målet er oppstart høsten 2022 med kompetansehevingen som må til for å møte føringene i Meld. St. 6 Tett og kravene i.

Digitalisering

I 2022 vil Østre Agder fortsette å arbeide med digitalisering inne oppvekstfeltet. I denne sammenheng jobbes det med administrative og pedagogiske systemer samt pedagogiske læringsverktøy. I samarbeid med personvernombud i regionen arbeides det med å etablere smidige rutiner for å avklare personvern hensyn. Målet er at pedagoger i skole og barnehage skal ha de digitale verktøy som LK20 og Rammeplanen krever.

3.3.2 Grønt samfunn

Overgang til LED i veilyset

De åtte kommunene har samlet valgt å starte en overgang til bruk av LED-armaturer i veilyset. I særlig Arendal er en del allerede skiftet (30 %), men intensjonen er nå å standardisere alt veilyset til denne løsningen. Det er innhentet anbud på det samlede prosjektet for alle kommunene. Intensjonen er å klare overgangen i løpet av tre år. Når prosjektet ble besluttet i en situasjon med "normale" strømpriser så var dette et prosjekt som en forventet skulle ha høy lønnsomhet. Dagens priser og et forventet høyt prisnivå på elektrisitet i fremtiden tilsier at dette er et viktig prosjekt både i et økonomisk- og i et bærekraftsperspektiv.

Som en egen utfordring knyttet til veilyset ligger manglende målere for i mange veilysanlegg. Det foreligger et nasjonalt krav fra NVE om at all bruk av elektrisitet skal måles. Forbruket i mange veilysanlegg er i dag basert på anslag. Det er åpenbart hensiktsmessig for kommunene å sikre at disse blir målt når vi nå går over til LED ellers tar vi ut gevinsten i form av redusert strømforbruk. Denne kostnaden var ikke bakt inn i LED-prosjektet ettersom måling av anlegg er et pålegg som kommunene må løse uavhengig av om vi går over til

LED. Men nå er det hensiktsmessig å samordne dette arbeidsmessig.

Østre Agder-samarbeidet skal videreføre arbeidet for å sikre kommunene inntekter som de har rett på fra fellesføringer på kommunale stolper. Oppfølging av dette leder til at kommunen får økte inntekter, samtidig som det av beredskapshensyn er viktig å ha oversikt over hvem som har anlegg i kommunenes stolper.

3.3.3 Regional vekst

Næring og samfunnsutviklingssamarbeidet i Østre Agder

Til tross for pandemien er det optimisme og positive holdninger som preger regionen. Det knyttes stor optimisme til regionens batterisatsing, både til Morrow etableringen, underleverandører i verdikjeden, og andre nyetableringer. I det kommende året vil det bli lagt vekt på ytterligere samarbeid, samt merverdien i å stå samlet om prioriteringer. Det skal utvikles en felles portal for presentasjon av næringsarealer, videre arbeid for muligheter innenfor blå næringer og produktutvikling og regional samordning innen reiseliv. Samarbeidet med Universitet i Agder fortsetter, både prosjektene innen samskaping og innovasjon i offentlig sektor, men også arbeidet med å tilby desentrale utdanninger i tråd med statlig politikk om livslang læring. Østre Agder IPR skal jobbe for at tiltak i Regionplanens handlingsprogram som inkluderer østregionens utfordringer og muligheter iverksettes, herunder fortsetter prosjektet Kompetansepiloter.

3.3.4 Samarbeid for å nå målene

Politisk samarbeid innenfor rammen av Østre Agder-samarbeidet IPR

Representantskapet som består av ordførere og leder av opposisjonen i Arendal leder det politiske samarbeidet i Østre Agder. De møtes månedlig vår og høst. På alle møter behandler de aktuelle saker der våre kommuner mener det ligger en gevinst i å opptre samlet overfor nasjonale og regionale myndigheter. Både fylkesordfører og leder av opposisjonen i fylkestinget inviteres til møtene, og stiller ofte.

Som en oppfølging av evalueringen av Østre Agder-samarbeidet som ble gjort for noen år siden skal det årlig avholdes et fellesmøte for formannskapene i de samarbeidende kommuner. På grunn av pandemien lot dette seg ikke gjøre i 2021, men intensjonen er å få det til når forholdene normaliserer seg i løpet av 2022. Tema for denne samlingen i 2022 skal være den felles innsatstrappen innenfor helse og omsorg som kommunene har utarbeidet. Boligbygging tilpasset befolkningens behov og felles innsats for å møte mulighetene som skapes gjennom etableringen av Morrow Batteries.

Samhandling innen helse, omsorg og levekår

Samhandlingsarbeidet innenfor helse, omsorg og levekår har følgende satsingsområder i 2022:

Helsefelleskapet på Agder

Østre Agder/ Arendal kommune leder Sørlandet sykehus HF og kommunene i Agder. Kommunedirektør Harald Danielsen er leder av OSS - Overordnet strategisk samarbeidsorgan (topplederforum) og Harry Svendsen har hovedansvaret for sekretariatet. Som følge av Covid 19 pandemien har samarbeidet hatt stort fokus på beredskap med plan for økt kapasitet, endret behandlingstilbud, konsekvenser for sårbare grupper og felles tiltak for planlegging ved en mulig smittetopp og rød beredskap. Hovedfokus for samarbeidet er barn og unge, alvorlig psykisk syke, pasienter med flere kroniske lidelser og skrøpelige eldre.

Det skal i 2022 foretas en revisjon av prioriterte og lovpålagte samarbeidsavtaler mellom kommunene og Sørlandet sykehus (SSHF).

Økt satsing på forskning, utvikling og innovasjon

Trepartssamarbeidet UiA, kommunene og SSHF kalt OSO som er overordnet strategiske samarbeidsorgan for forskning, innovasjon og utdanning har vedtatt felles strategidokument. Handlingsplaner og tiltak er påbegynt og skal ferdigstilles i 2022.

Agder Helseklynge

Kommunene i Østre Agder viderefører i 2022 FoUI – prosjektet for helsefaglig samarbeid mellom kommunene i Østre Agder og andre aktører for å bidra til kunnskapsutvikling, nyskaping – og læringsprosesser gjennom økt forskning på kommunehelsetjenesten, fremtidsrettet utdanning og forskningsstøttet innovasjon.

Prosjekt består av fire hovedtiltak:

- Felles objektivt og sammenlignbart analysegrunnlag kommunene imellom
- Tjenesteutvikling: Utvikling av felles styringsverktøy
- Kompetanseutvikling av medarbeidere for styrket pasient og pårørendedialog om tidlig innstas
- Forskning på helsetjenestene i kommunene

Representantskapet i Østre Agder har bevilget til sammen 2,6 mill. kroner over en treårsperiode til følgende tiltak:

- Felles forskningsprosjekt med SSA og UiA
- Kombinasjonsstilling med UiA
- Ansettelse av felles analyse - og FoUI rådgiver

3.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2020	2. tertial 2021		
Fravær korttid (%)	1	1,5		1
Fravær langtid (%)	3,9	0,9		1
Fravær (%)	4,9	2,4	6,5	2
Antall HMS-avvik	0	0	3 000	0
Antall kvalitets-avvik	0	0	4 000	0
Andel heltidstilsatte	100	100	60 %	100
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	100	100	85 %	100

3.5 Heltidskultur

Østre Agder-samarbeidet rekrutterer medarbeidere med høy kompetanse. Erfaringen er at rekruttering av spesialistkompetanse vanskelig kan gjøres til annet enn 100% stillinger.

3.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Det vises til planer for vesentlig økt forskningsinnsats i helse og omsorgssektoren omtalt tidligere. Iverksetting av tiltak innenfor rammen av DEKOMP i skole, REKOMP i barnehager og kunnskapsløftet spes. ped. mm. er innrettet på kompetanseheving blant medarbeidere og ledelse i oppvekstsektoren. I lys av næringsetableringer som Morrow Batteries og Biozin er samordning av innsats i alle de åtte samarbeidskommunene nødvendig. Kommunene stilles overfor behov for ny kunnskap innenfor mange felt.

4 Kommunalteknikk og geodata

4.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
1201	Kommunalteknikk og geodata			
	Sum utgifter	185 449	182 057	257 807
	Sum inntekter	-238 267	-222 804	-289 403
	Netto driftsramme enheten	-52 818	-40 747	-31 597

4.2 Tilpasning til enhetens ramme

Enheten har en todelt økonomi, en selvkost del som er gebyrfinansiert, og en rammefinansiert del med overføringer fra kommunes driftsbudsjett. Innenfor enhetens selvkostområde planlegges det videreføring av arbeidet rundt optimalisering av selvkost-økonomi-modell. Innenfor enhetens rammefinansierte del har rammen blitt redusert. Dette gir spesielt krevende utslag for vei, der det allerede var et stramt budsjett. Det blir utfordrende å holde kvaliteten i tjenestene på et ønsket nivå.

Tjenestene som skal leveres innenfor avdelingen Vei og parkering er underfinansiert og underbemannet. Det er utfordrende å holde kvaliteten i tjenestene på et ønsket nivå. Nivå på sommerdrift vei avgjøres av resultat etter endt vintersesong. Det vil være lite midler til sommerdrift, og pengene må prioriteres til å gjelde veier med stor trafikkmengde og på trafiksikkerhetstiltak. Redusert sommerdrift som kantklipp, feiing, grøfing, krattrydding, asfaltlapping og sluktømming vil over tid gi oss et enda større etterslep på vedlikehold. Dette vil være ressurskrevende å ta inn igjen senere.

Ved utarbeidelse og vedtak av nye reguleringsplaner må det vurderes om kravene for kommunal vei skal skjerpes, i forhold til hvilke veier som skal være kommunale kontra hvilke veier som skal være private. Kommunen sin totale veilengde øker jevnlig uten tilhørende finansieringen av drift. Det må vurderes hvilket kvalitetsnivå tjenestene knyttet til kommunal vei skal ligge på fremover.

4.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

4.3.1 Godt liv for alle

Enheten består av seks avdelinger:

- Avdelingen Vann har ansvar for drift og vedlikehold av Arendal vannverk, samt ansvar for og oppgaver innen vannmåler, tilkoblinger vann/avløp og eiendomsgebyrer.
- Avdelingen Avløp og miljøvern har ansvar for drift og vedlikehold av Arendal avløpsanlegg, samt ansvar for og oppgaver innen slam, utslipp og forurensning.
- Avdelingen Prosjektering og utbygging har ansvar for prosjektering av VA anlegg som utføres i kommunal regi. Prosjektledelse som omfatter VA anlegg som utføres eksternt. Kontroll og ev. godkjenning av planer for boligfelt og utbygginger utført av eksterne utbyggere. Teknisk oppfølging/kontroll av boligfelt og andre tiltak initiert utenfra. Prosjektledelse og byggeledelse for spesielle kommunale infrastrukturprosjekter.
- Avdelingen Vei og parkering har ansvar for drift og vedlikehold av det kommunale veinettet inkl. broer, veilys, renhold, forvaltning, samt trafiksikkerhetsprosjekter. Håndheving, drift og vedlikehold av offentlig regulerte parkeringsplasser i kommunen og i Torvet p-hus.
- Avdelingen Maskiner og anlegg har ansvar og oppgaver fordelt på aktiviteter knyttet til driftstasjonen på Solborg med verksted drift, vedlikehold på vei-, vann- og avløpssektoren og anleggsvirksomhet på VA-sektoren.
- Avdelingen Geodata har ansvaret for forvaltning og utvikling av geografisk informasjon systemer

(GIS) i Arendal kommune. Avdelingen har ansvar for å gjennomføre oppgaver etter matrikkel- og eierseksjonsloven. Avdelingen har også ansvar for forvaltning av eiendomsskattarbeidet.

FN Bærekraftsmål 4 - GOD UTDANNING

- Vi vil fortsette enhetens samarbeid med utdanningsinstitusjonene: Sam Eyde vgs., Fagskolen i Agder, Universitetet i Agder, Norges miljø- og biovitenskapelige universitet og Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, ved å opprettholde satsingen på lærlinger og praksisplasser, samt ved å tilby prosjektoppgaver for Tekniker-, Bachelor- og Master- studenter.

FN Bærekraftsmål 6 - RENT VANN OG GODE SANITÆRFORHOLD

- Vi skal fortsette å jobbe for rent vann i springen og rent vann i naturen.
- Fokus på tiltak for sikker vannforsyning av tilstrekkelige mengder helsemessig trygt drikkevann som er klart og uten fremtredende lukt, smak og farge.
- Samfunnet er avhengig av gode vann- og avløps-tjenester, og det er behov for store investeringer fremover. Tiltakene følger hovedplan for vannforsyning og avløp.

Eksempler på tiltak for 2022 er:

- Hovedvannledning Rore - Arendal (del 1 og del 2)
- Krisevannforsyning fra Longumvann
- VA Sanering i områdene Brattåsen, Naudebroveien, Strømmen-Klodeborg, Kirkebakken og Kystveien ved Kuviga og Nystuen.

FN Bærekraftsmål 9 - INNOVASJON OG INFRASTRUKTUR

- Samfunnet er avhengig av funksjonelle veier med tilhørende tjenester, og det er behov for større utbedringer enn hva tilgjengelige ressurser muliggjør. Stor trafikkmengde og trafiksikkerhet er sentrale parameter ved prioritering av tiltak.

Eksempel på tiltak for 2022 er:

- Veilys: utskifting til LED, inkl. måling av krets

FN Bærekraftsmål 11 - BÆREKRAFTIGE BYER OG SAMFUNN

- Vi ønsker å bidra til at innbyggere og besøkende i kommunen har gode resipienter (sjø/ ferskvann/ land), som kan benyttes til rekreasjon, bading, jakt, fiske og friluftsliv uten restriksjoner.
- Klimatilpasning, flom og overvann er en utfordring både på kort- og lang sikt. Det er mange hensyn som skal veies når kommunen skal planlegge for en helhetlig overvannshåndtering, med flomveier og fordrøyninger som forsinker vannet. Det er vesentlig at det her jobbes tverrfaglig. Etablering av modell for flom og overvannsanalyse er ønskelig å få på plass. Når gamle avløpsledninger skiftes legges det separate overvanns- og avløpsledninger slik at ledningsnett og renseanlegg ikke blir overbelastet.

4.3.2 Grønt samfunn

FN Bærekraftsmål 6 - RENT VANN OG GODE SANITÆRFORHOLD

- Vi vil videreføre arbeidet med:
 - ...å redusere lekkasjen fra ledningsnettet for avløp.
 - ...å redusere overløp fra pumpestasjoner.
 - ...å redusere kommunale direkteutslipp, slik at miljømålene etter vannforskriften kan nås innen 2027.
 - ...tilsyn på private avløpsanlegg, slik at miljømålene etter vannforskriften kan nås innen 2027.

FN Bærekraftsmål 12 - ANSVARLIG FORBRUK OG PRODUKSJON

- Vi vil videreføre arbeidet med:
 - ...utrulling av vannmålere.
 - ...å redusere vannlekkasjen på ledningsnettet for vann. Det nasjonale målet er under 20% lekkasje innen 2030.
 - ...å redusere fremmedvannsinntrengning til avløpsrenseanleggene.
 - ...gass- og el-produksjon på kommunens hovedrenseanlegg Saulekilen.

FN Bærekraftsmål 13 - STOPPE KLIMAENDRINGENE

- Det jobbes kontinuerlig med miljøfyrtårnarbeid som hjelper oss å få en mer miljøvennlig og lønnsom drift. Enheten har ansvar for dette arbeidet på sine lokasjonene: Rore vannbehandlingsanlegg, Saulekilen renseanlegg, Solborg driftsstasjon og i parkering sine lokaler i Torvet p-hus. Miljøfyrtårnarbeid er også etablert på rådhuset via AE KF som gjelder for enhetens kontorplasser der.
 - Ved utskiftinger av bil, lastebil og maskin har vi fokus på fleksibel bruk. Eksempelvis må den samme lastebilen i størst mulig grad benyttes både i forbindelse med sommervedlikehold, vintervedlikehold og anleggsarbeider.
 - Videreføre økt satsing på innkjøp av el-biler, samt etablering av flere ladepunkter for el-biler.
 - Fokus på ytterligere tiltak for energieffektivisering av bygningsmassen enheten har ansvar for.
- Videreføre samarbeid med Sam Eyde vgs. ang. leveranse av biodisel, HVO 100.

FN Bærekraftsmål 14 - LIV UNDER VANN

- Vi ønsker å få gjennomført marin grunnkartlegging i kystnære områder i Arendal kommune, som et forprosjekt i samarbeid med Agder fylkeskommune og Kartverket.

4.3.3 Regional vekst

FN Bærekraftsmål 6 - RENT VANN OG GODE SANITÆRFORHOLD

- Vi skal bidra til å stimulere til næringsvekst, ved å være delaktige i kommunens arbeid med å tilby konkurransedyktige fasiliteter, forutsigbarhet og etterspurt bokvalitet.

FN Bærekraftsmål 9 - INNOVASJON OG INFRASTRUKTUR

- Regionen er avhengig av at det blir vekst i sysselsetting og at det finnes et aktivt næringsliv. Enheten skal bidra til etablering av kjølevannsløsning for Eyde Energipark.
- Generelt sett gir investeringene innenfor vei, vann og avløp et bidrag til sysselsettingen i regionen.

FN Bærekraftsmål 11 - BÆREKRAFTIGE BYER OG SAMFUNN

- Enheten sikter mot å være en ledende aktør i regionen mht. tekniske tjenester, og på utvalgte områder være blant landes ledende fagmiljøer.
- Videreutvikle 3D-modeller som internt verktøy for reguleringsplaner.

4.3.4 Samarbeid for å nå målene

FN Bærekraftsmål 6 - RENT VANN OG GODE SANITÆRFORHOLD

- Vi ønsker å få utredet muligheten for samarbeid med kommunene: Grimstad, Lillesand,

Kristiansand og Birkenes om sammenkopling av vannverkene for dermed å styrke reservevannforsyningen til de fem kommunene.

FN Bærekraftsmål 9 - INNOVASJON OG INFRASTRUKTUR

- Vi fortsetter Geodatasamarbeidet og leverer tjenester til:
 - Grimstad kommune
 - Froland kommune
 - Arendal kirkelige fellesråd
 - Agder Energi Nett
- Vi fortsetter Parkeringssamarbeidet og leverer tjenester til:
 - P-hus Vest
 - Pollen p-hus
 - Tyholmen p-hus
 - Sørlandet sykehus Arendal

FN Bærekraftsmål 17 - SAMARBEID FOR Å NÅ MÅLENE

- Vi sikter mot å være en ledende aktør i regionen mht. tekniske tjenester og på utvalgte områder være blant landets ledende fagmiljø.
- Vi fortsetter samarbeidet i regionen:
 - IKT-Agder: Styringsgruppe IKT Samfunn og Infrastruktur samt tilhørende forvaltning- og faggrupper (<https://www.ikt-agder.no/>)
 - Agder fylkeskommune: Teknisk ledermøter med vei-tema.
- Vi fortsetter samarbeid i bransjeorganisasjonene:
 - Driftsassistansen (<https://driftsassistanse.no/>)
 - Geoforum (<https://geoforum.no/>)
 - KS Eiendomsskatteforum (<https://www.ks.no/fagomrader/okonomi/ks-eiendomsskatteforum/>)
 - NKF Nettverk Agder - Veg og trafikk (<https://www.kommunalteknikk.no/om-nkf-veg-og-trafikk.4804272-161029.html>)
 - Norpark (<http://norpark.no/>)
 - Norsk Kommunalteknisk Forening (<https://www.kommunalteknikk.no/>)
 - Norsk Vann (<https://www.norskvann.no/>)
 - Opplæringskontoret (<http://agder.sotin.no/> <https://www.ok-bilfag.no/> <https://okab-arendal.no/>)
 - Trygg Trafikk (<https://www.tryggtrafikk.no/>)
 - Vannforeningen (<https://vannforeningen.no/>)
 - Vegforum (<https://www.vegforum.no/>)

4.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2020	2. tertial 2021		
Fravær korttid (%)	1,8	1,4		
Fravær langtid (%)	4,0	7,4		
Fravær (%)	5,8	8,8	6,5	5
Antall HMS-avvik		46	3 000	
Antall kvalitets-avvik		18	4 000	
Andel heltidstilsatte	97	94,2	60 %	
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	98,9	97,7	85 %	

Vi vil videreføre tett oppfølging av sykemeldte i enheten, med aktivt bruk av RaskereFrisk, MoA og IA-avtaler. Deler av enhetens medarbeidere har en høy snittalder kombinert med arbeidsoppgaver som er fysisk krevende.

4.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

FN Bærekraftsmål 9 - INNOVASJON OG INFRASTRUKTUR

- Videreføre implementeringen og videreutvikle vei-forvaltnings-programmet, Adaptive Veg.
- IOT: Videre utrede mulighetene for disse tekniske løsningene med fokus på tjenestebehov.
- Datasjø: Videre utrede mulighetene for disse tekniske løsningene med fokus på tjenestebehov.
- Min side: Videre utrede og etablere tjenester på denne tekniske løsningen. Eksempelvis DocTorg - tilrettelegging av eiendomsarkiv.
- Prosjekt: Videre implementering av kvalitetssystemet inkl. prosjektmodell.

FN Bærekraftsmål 12 - ANSVARLIG FORBRUK OG PRODUKSJON

- Vannmålere: Videre utrede og pilotere forskjellige måter for innsamling og bruk av vannmålerdata.
- Solcellepanel: Utrede mulighet for å installere solcellepanel for strømproduksjon på renseanlegget Saulekilen og Rore vannbehandlingsanlegg.

FN Bærekraftsmål 17 - SAMARBEID FOR Å NÅ MÅLENE

- Deltagelse i Nasjonale prosjekt:
 - Masterplan matrikkel. (Kartverket/KS/DIBK).

5 Kultur

5.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
1202 Kultur			
Sum utgifter	109 367	99 578	123 638
Sum inntekter	-32 156	-27 094	-49 563
Netto driftsramme enheten	77 211	72 484	74 075

Inntekt for 2020 er vesentlig høyere enn senere år og skyldes i hovedsak høyere utbetaling av spillemidler og full uttelling av midler til Fritidskort, der ubrukte midler ble satt på fond og kom til avkortning av tilskudd for året etter. Også variasjon i øvrige tilskudd er hovedårsak til ulike beløp både på inntekts- og utgiftssiden. Intern administrativ drift er redusert med 3 årsverk fra 2020 til 2022. Husleie Kulturkammeret er lagt inn med justert beløp fra 2022.

Kulturenheten har utfordringer med egen drift som resultat av nedskjæringer over tid. Budsjettet er i realiteten redusert med tre årsverk.

Støtten til frivillighet, lag og foreninger har fått en økning. Driftstilskuddene til lag og foreninger er lagt tilbake igjen i handlingsplanen til 2021-nivå. I tillegg vil det bli etablert tre nye tilskuddsordninger etter vedtak i bystyret: Tilskudd til foreningseide fritidsklubber og mekkeklubber, investeringsstøtte til renovering eller etablering av kunstgressbaner og tilskudd til lag og foreninger til vedlikehold av lokale turstier og turområder. Disse ordningene skal lyses ut. Det er også lagt inn fast støtte til Tromøy fritidsklubb. Tidligere har Studio 38 på Eydehavn fått tilsvarende støtte. Åpne fritidsarenaer i oppvekstområdene er svært viktig, og vår målsetting er å videreføre satsingen sammen med gode krefter i de ulike oppvekstområdene.

5.2 Tilpasning til enhetens ramme

Kulturenheten består av seks avdelinger: Kulturnettverket, Ung kultur, Kulturskolen, Biblioteket, Bomuldsfabriken kunsthall og Park, idrett og friluft. Avdelingene har ulike utfordringer og beskrives derfor hver for seg.

Felles for avdelingene i enheten er at en opplever at det er større vilje til å påta seg ansvar for store investeringer, men mindre til å følge opp med nødvendige driftsmidler. Enheten opplever at det ikke alltid er sammenheng mellom politiske forventninger og økonomiske prioriteringer.

I tillegg til egne bygg/arenaer/områder, tilbud og tjenester, gir enheten tilskudd og samarbeider med en rekke aktører om kultur-, idrett- og friluftsarbeid. Kulturenheten har fått betydelige kutt i budsjettet de siste årene. Budsjettkuttene rammer både enhetens eget driftsbudsjett og tilskuddsmottakere. Konsekvensene vil derfor ikke bare merkes i kulturenhetens egne tilbud og tjenester, men også i kulturlivet for øvrig, både lokalt og regionalt.

Ved inngangen til 2022 er strømprisene usedvanlig høye. Mange kulturaktører/foreninger vil kunne få utfordringer med strømutgifter, spesielt de som eier og/eller drifter bygg. Dette kommer i tillegg til to år med restriksjoner som følge av pandemi, med alt hva det innebærer av tapte inntekter og ekstra utgifter.

Ung kultur har fått utvidet sin driftsramme for å kunne dekke de faste driftsutgiftene/-avtalene Kulturkammeret har. De økonomiske aktivitets- og utviklingsrammene er de samme som gamle Kilden hadde, dette gjør innholdsutvikling i det nye og tre ganger så store bygget svært krevende. For å gjøre Kulturkammeret bærekraftig bør bemanningen styrkes slik at byggets potensiale og innhold kan ivaretas og utvikles sammen med nåværende og fremtidige brukere.

Ung kultur kan ikke gi et utvidet åpningstilbud til ungdom mellom 13-25 år, verken i vanlige uker eller

ferier. Tilrettelegging for det frie kulturlivet og muligheter for åpen dør er også svært begrenset grunnet liten bemanning.

Kulturskolen reduserte med 40 % administrasjonsressurs ved budsjettkutt 2021. Konsekvens er at ansatte må omstille seg og ta flere administrative oppgaver. Ingen elever mistet plassen, men omstillingen ga heller ikke muligheter til reduksjon av skolens ventelister. I motsetning til at det på landsbasis registreres nedgang i søkning til kulturskolene (ref. GSI rapporter), er etterspørselen til kulturskolen stor i Arendal. Enkelte fag har lange ventelister, det er synd at ikke alle som ønsker det kan få plass i skolen.

Biblioteket har utarbeidet ny bemanningsplan/vaktplan for tilpasning til personalkutt, og det er gjort vesentlige reduksjoner i drift for å dekke inn andre kutt som følge av nedbemanning og reduserte inntekter. Største bekymring er knyttet til store kutt i mediebudsjettene, som vil gå direkte ut over kvalitet og kvantitet i innhold. Publikum kan forvente mindre utvalg og betydelig færre arrangement.

Kulturnettverkets reduksjon i årsverk over tid, har ført til at arbeidet med friluftsliv er blitt nedskalert og bare saker som må tas etter Lov om Friluftsliv blir prioritert. Det er behov for langsiktig planlegging og tilrettelegging for aktivt friluftsliv og bedre folkehelse. Dette er et arbeid det bør finnes mer ressurser til.

Park, idrett og friluftsliv reduksjon i overtid og ekstrahjelp legger en betydelig demper på avdelingens aktivitet og betyr at normale driftsoppgaver må nedskaleres. Nye anlegg får ikke den nødvendige oppmerksomheten som de skal ha og det vil over tid bety at anleggene forfaller og mister sin attraksjon.

5.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

5.3.1 Godt liv for alle

Kommunedelplan for kultur 2017-2020 har fokus på kulturens samfunnsutviklende rolle og betydning, blant annet på inkludering og levekår. Kulturens egenverdi står likevel sterkest. Det å ta del i og utøve kulturaktiviteter gir mening i seg selv, både for den enkelte og for fellesskapet.

I 2022 vil våre satsinger fremdeles være knyttet til kulturplanens satsingsområder. Rullering av kommunedelplanen har blitt utsatt på grunn av pandemi og manglende mulighet til å møtes i større forsamlinger, men arbeidet starter opp i begynnelsen av 2022. Målet er at bystyret vedtar ny plan innen utgangen av året.

Å legge til rette for at alle kan delta – å investere i mennesker – koster penger, men det koster mer å la være. Når grupper ekskluderes, går samfunnet glipp av deres bidrag til fellesskapet, og ofte vil onde sirkler oppstå, blant annet økte forskjeller i helse. (Regionplan for likestilling, inkludering og mangfold på Agder 2015-2027:9.)

Møteplasser for kultur

I Regionplanen for Agder 2030, løftes kulturbygg frem som en viktig arena for innbyggers levekår. Biblioteket, Kulturkammeret og Bomuldsfabriken er slike arenaer. I tillegg har enheten ansvar for uteområder, uteanlegg og utleie av sentrumsareal. Arendal kommune har en rekke kulturbygg som også drives av andre aktører, både idrettsbygg og kulturarenaer. Samfunnsverdien av kulturbyggene som møteplasser for alle, uavhengig av sosioøkonomisk status, er høyere enn driftskostnadene.

Kulturenheten vil i 2022 fortsette å utvikle kulturarenaene, både i innhold og tilgjengelighet, i den grad de økonomiske rammene tillater det.

Bibliotekets posisjon som gratis, nært og tilgjengelig for alle har fått en utvidet betydning under koronapandemien. Det er et av tilbudene som er åpent og tilgjengelig tross restriksjoner og nedstenging ellers i samfunnet.

- Meråpent bibliotek benyttes tilnærmet like mye som under et normalår, og har stor betydning for studenter. Bibliotekets øvrige tilbud er tilgjengelig innenfor rammene av de til enhver tid gjeldende restriksjoner.
- Særlig betydning av åpent bibliotek og bibliotekets tilbud for sårbare grupper som ensomme og personer som har utfordringer med rus/psykiatri. Dette siste har også medført økende antall avviksmeldinger knyttet til sikkerhet for bibliotekets ansatte og øvrige besøkende. Det er nødvendig med et særlig fokus rettet mot disse utfordringene for å sikre tilgang og ivareta sikkerhet for alle som besøker biblioteket.

Ung kultur på Kulturkammeret har som målsetting å være en samfunnsaktør som ivaretar, gir muligheter, legger til rette for og utvikler de som bruker huset som sin aktivitetsarena.

- Åpent fritidstilbud tre ettermiddager i uken, hvor all ungdom mellom 13-25 år kan møtes i trygge rammer med tilbud om gratis middag, drop-in tilbud for band- og studiointeresserte ungdom, gaming/e-sport, multimedia/film/fototilbud og mulighet for å låne øvings- og produksjonsrom innen ulike kunst- og kulturfelt, som dans, drama, visuell kunst og musikk.
- Vil være med å sikre kvalifiserte arbeidstagere til årene som kommer, og har engasjert lærling - barne og ungdomsarbeider fra januar 2022 frem til sommer 2022.
- Videreutvikle arbeid med ungdomsmedvirkning og egeninitierte aktiviteter. Ung kultur har ansvar for tre ulike prosjekter som fortsetter i 2022: Playmaker, Jenter! og Koordinert kulturtilbud. Alle er finansiert med eksterne tilskuddsmidler, med egne prosjektledere som retter innsatsen mot ungdom på ulike måter.

Bomuldsfabriken Kunsthall er en ledende institusjon for formidling av samtidskunst i Aust-Agder og består av tre arenaer; Bomuldsfabriken Kunsthall, Kunstarena Torbjørnsbu gruver og ARTendal (Galleri i sentrum av Arendal). Bomuldsfabrikens målsetting er å utvikle rollen som en sentral samfunnsaktør ved å vise aktuelle temautstillinger og soloutstillinger med regional og internasjonal samtidskunst. Dette gjøres i samarbeid med kulturenheten, det lokale næringslivet, frivillige organisasjoner, Universitetet i Agder og det regionale kunstnettverket for å aktivt utvikle nye formidlingstilbud.

Bomuldsfabriken vil i 2022 arbeide for å utvikle kunstformidlingen og arrangementstilbudet til publikum i Arendal. Vi skal skape sosiale møteplasser og våre formidlingstilbud skal være kunnskapsutviklende, skape engasjement og øke innsikten i kunstfeltet.

- Markerer Skeivt Kulturår med tre utstillinger.
- Videreutvikling av Galleri Ung (Cotton Club) sammen med Kulturkammeret, Kulturskolen og UKM. Flere unge talenter vil i løpet av året vise sin kunst i galleriet. I tillegg vil UKM, høst- og sommerskolens kunstverk presenteres der.
- Kunstklubben for ungdom fortsetter med muligheten for aktivt å kunne delta i Bomuldsfabrikens virksomhet, møte regionale kunstnere, produsere et verk i samarbeid med kunstneren Lars Ramberg og utvikle sitt kunstneriske talent i våre verksteder.
- Familiesøndager med omvisning og kunstverksted settes opp som et tilbud enkelte søndager gjennom hele året.
- Søndagsomvisninger iverksettes
- Høst- og sommerskolens kunstverksted som ble gjennomført i 2021 fortsetter i 2022.
- Intensivere og utvikle flere samarbeidsprosjekter med voksenopplæringen i Arendal. Omvisninger på arabisk og engelsk.
- Intensivere arrangementer: Kunstnersamtaler, konserter, foredrag, seminarer og performance.
- Utvikle et forprosjekt i samråd med Arendal eiendom med muligheten for å bygge en kafe ut mot Langgårdsvannet og sykehuset. Med kafe vil Bomuldsfabriken styrkes som en sosial møteplass for

kunstinteresserte besøkende, men kan også bli en attraksjon for turgåere eller mennesker ved sykehuset. To arkitektbyråer vil bli engasjert i forprosjektet.

Deltakelse og aktive liv

Kulturskolen gir kvalitetssterke individuelle og samspill i gruppe tilbud innenfor musikk, drama og kunst til barn, unge og noen voksne. Kulturskolen vil fortsette satsning på å utvide og utvikle sin virksomhet innen:

- Musikktilbud for unge med ulike utfordringer, KORALL
- Musikkarusell gruppeundervisning til skoler som kjøper denne tjenesten
- Musikkterapi gruppetilbud til bo- og omsorgssenter
- Babysang gruppetilbud
- Musikkundervisning og dirigenttjenester til korps i kommunen.
- Fordypningstilbud til elever som ønsker å utvikle sitt talent og bidra til at disse får erfaring på ulike arrangement, både i regi av kulturskolen og andre
- Samarbeide med Ung klassisk og Ung kultur møtes (UKM) for å gi elever mulighet til å opptre innen profesjonelle rammer

Kulturnettverket

- Arbeidet med Fritidskort, Fritidskort pluss og Friskus fortsetter som tidligere år frem til sommeren 2022. Det vil bli markedsført gjennom byskjermen, besøk på skoler og sosiale medier. Pilotordningen Fritidskort legges ned i juni 2022, men vi har søkt på ny tilskuddsordning som skal dekke behovet for støtte til Fritidsaktiviteter for barn og unge i lavinntektsfamilier. Det utarbeides nye rutiner og planer for å nå målgruppen, men mye avhenger av størrelsesorden på tilskudd. Vi vil fortsette å jobbe tett med lag og foreninger og bygge videre på samarbeidet vi har etablert gjennom Fritidskortordningen og Fritidskort pluss.
- Den kulturelle skolesekken: Fortsetter utviklingen av det lokale tilbudet med fokus på bruk av lokale kunstnere/utøvere. Viderefører "Ekstrakunstpotten", der den enkelte skole kan søke til kunstprosjekter. 6 skoler fikk støtte i 2021.
- Kulturtilbud til barn i barnehagene, skolene og som åpne tilbud. Vi jobber bevisst med å gi tilbudene ute i oppvekstområdene, men vil også benytte Kulturkammeret i større grad. Har etablert et godt samarbeid med eksterne lokale kulturtilbydere, som Barnekunsthelset og Barnefilmfestivalen.
- Tilrettelagt fritid har utfordringer knyttet til å kunne gi et fullverdig tilbud grunnet korona. Fritidskontakttjenesten (1:1) går som normalt, men gruppetilbudene blir nedstengt når restriksjonene tilsier det. Vi vil gi alternative tilbud som 1:1 ved behov. Vi håper å få gjennomført åpne sommertilbud.
- Fortsette samarbeidet med NAV om rekruttering av fritidsassistenter for å få ned ventelister, noe som ble etterspurt av bystyret.
- Utvikling og tilrettelegging av turløypenettet. Dette er et tilbud alle kan benytte seg av, fysisk aktivitet gir bedre folkehelse, og stier, tur og friluftsliv er blitt enda viktigere arenaer å utvikle i en pandemisituasjon.
- Frivillighetens år 2022 vil markeres i samarbeid med lag og foreninger. Det har alt vært avholdt en inspirasjonssamling november 2021, som resulterte i at 10 personer fra ulike lag og foreninger vil være med i en arbeidsgruppe for året. Mange ideer skal jobbes videre med, bl. a. skal flere lag og foreninger arrangere "VÅR DAG". Mange ønsket også å utvikle Borgertoget 17. mai.

Park, idrett og friluft har ansvar for alle utendørs idrettsanlegg inklusive kunstisbanen, turveier og lysløyper. Drift av lokale og regionale friområder, som også inkluderer skjærgårdsparken. Ansvar for parker (Barbu/Løkholmen) samt beplantning og grønne områder i kommunen.

- Utvikle gode utendørs møteplasser for alle.
- Tilrettelegge for utøvelse av fysisk aktivitet utendørs.

- Videreutvikle turveisystemet i kommunen samt sti- og løypenettet.
- Videreutvikle samarbeid med Nasjonalpark forvalter.
- Søke statlig finansiering til regionale friområder.

Kulturenheten og BTI

BTI-modellen er et godt verktøy for å få til tverrfaglige samarbeid som skal gi trygge oppvekstvilkår for barn og unge. Arendal kommune er første kommune som har kultur- og fritidsperspektivet som en del av BTI-tankegangen, og dette kommer til uttrykk i det overordnede målet om at alle barn og unge skal ha det bra hjemme, på skolen, i barnehagen og på fritiden.

- Kulturenheten deltar i styringsgruppa for BTI.
- Flere av våre tverrfaglige prosjekter knyttet til denne satsningen fortsetter i 2022, spesielt gjelder det Finn din greie på Moltemyr skole, Playmaker og Jenter.
- Mer fokus på hvordan kulturperspektivet kan implementeres i BTI-modellen, og hvordan kultursektoren kan bidra rent konkret.
- Igangsette prosjektet Snakk om det på Kulturkammeret, i samarbeid med flere tjenester i kommunen, finansiert av eksterne tilskuddsmidler. Fokus på forebygging og psykisk helse, med kompetente ansatte og kultur som verktøy.

5.3.2 Grønt samfunn

Kortreiste kulturtilbud og bevisste valg

- Det er etablert en ny tilskuddsordning til lag og foreninger til renovering av gamle ev. etablering av nye kunstgressbaner i hele neste fireårsperiode. Dette vil være med på å løse problematikken med gummigranulat på avveie.
- Økt fokus på "grønne" opplevelser utendørs og i nærmiljø. Friluftsliv blir stadig mer populært og bidrar til bedre folkehelse. Kulturenheten vil fortsette med å tilrettelegge områder for uorganisert utendørs aktivitet, som kommer alle innbyggere til gode. Ny tilskuddsordning til lag og foreninger til vedlikehold av lokale turstier er en del av satsingen.
- Valg av plassering av Dagsturhytta skal gjøres tidlig 2022. Hytta skal være lett tilgjengelig og stimulere til økt nærfriluftsliv i hverdagen.
- Videreføre elektrifiseringen av maskinpark og innstallering av varmepumper der det er mulig.

5.3.3 Regional vekst

Arendal som kulturby

Kulturenheten vil fortsette å arbeide for at Arendal markerer seg som kulturby i en ny region. Det blir viktig å sørge for at kommunen beholder og styrker institusjoner, kulturarbeidere og kunstnere i en tid hvor regionen er i endring. Tilgang på kulturopplevelser og fritidstilbud er viktig for tilflytting, turisme og for innbyggernes trivsel. Arendal kommune opplever nå vekst og forventning om stor tilflytning i forbindelse med etablering av batterifabrikk.

- Styrke og øke kunstnertetthet i Arendal og Agder i tråd med Regionplan Agder. Tiltak vil være økt samarbeid med de regionale kompetanseorganisasjonene, etablering av lokalt kunstnernetverk og økt satsning på kunstproduksjon og synliggjøring av kunst og kunstnerskap.
- Tilskuddet til Kilden er avsluttet fra 2022. Fremover vil vi etablere samarbeid knyttet til enkeltprosjekter for å styrke Kildens synlighet i vår del av Agder.
- Tilskuddene og samarbeidet med de regionale institusjonene og organisasjonene som er etablert i Arendal videreføres og styrkes på sikt. Vi vil arbeide for å etablere samarbeidsavtaler med Arendal kulturhus og med de regionale kulturinstitusjonene der det mangler.
- Vi fortsetter arbeidet med 300-årsjubileet i 2023. I løpet av 2021 kom målsettinger, prosjektorganisasjon og budsjett på plass. Det var god deltakelse på oppstartmøte med lag og foreninger. Jubileet skal feires over hele kommunen, hele året. Fortid, nåtid og fremtid skal være

med - stolthet over og respekt for fortida, glede over nåtida og optimisme for fremtida. I 2022 er det søknadsrunder for frivillige organisasjoner og andre kulturaktører, og et hovedprogram for jubileet vil være klart tidlig på høsten.

- Fremdrift for siste bind, bind 3, i Arendal by- og regionhistorie går som planlagt. Boka lanseres ifm. byjubileet.
- Biblioteket er et viktig kultur- og helårstilbud i sentrum, og det er mål om å styrke dette i takt med at befolkningen i kommunen øker.
- Kulturskolen i Arendal sammen med Knuden kulturskole i Kristiansand er fra januar 2022 ansvarlige for utvikling av regionale fordypningstilbud, og har koordineringsansvar for Stryk På Sørlandet og Lørdagsskolen. Agder kulturskoleråds årsmøte vedtok dette i 2021.
- Park, idrett og friluft vil fortsette samarbeidet med nabokommunene når det gjelder regionale idrett og friluftsanlegg.

Arendal som arrangementsby

- Med solid finansiering fra næringslivet vil Arendal by AS være vertskap for Tall Ships' Races, med verdens største seilskuter og over 750 medseilende ungdommer, 3.-6. august. Kulturnettverket/jubileumsorganisasjonen vil være sterkt engasjerte i denne store folkefesten midt i jubileumsåret og deltar i planlegging gjennom 2022.
- Arbeidet med å koordinere og tilrettelegge for det nordiske kulturarrangementet NORDLEK 2024 fortsetter. Arbeidet ledes av koordinator i kulturnettverket, i samarbeid med næringsavdelingen, Arendal eiendom og turistkontoret.
- Arendal sentrum har flere gode byrom for ulike arrangement. Kulturenheten vil aktivt arbeide for en videreutvikling av disse i nært samarbeid med aktuelle enheter i kommunen, lokalt næringsliv og Arendal By. Vi vil gjennomføre arrangement også utenfor sentrum.
- Agder kulturskoleråd og kulturskolene i Agder inviteres til Kulturkammeret i Arendalsuka, og deltar i et skreddersydd program tilpasset lærere og ledere.
- Kulturkammeret er et viktig og sentralt bygg under Arendalsuka. Huset gir muligheter for å ta imot leie- og låntakere i storformat. Vi har unike fasiliteter og samarbeider med Arendalsuka og Arendalsuka Ung.
- Kulturkammeret er også en svært viktig arena for synliggjøring av barn og unge under Arendalsuka. Landsorganisasjonene og de fylkeskommunale og regionale samarbeidspartnerne våre som jobber for og med ungdom får mulighet til å låne/leie lokaler, noe som betyr nasjonal synliggjøring av våre fasiliteter og tilbud, og en god anledning til å bygge nettverk. Disse samarbeidspartnerne er viktig for at vi lokalt får løftet blikket og i lys av dette videreutvikler egne lokale tilbud.
- UKM er en viktig regional samarbeidspartner som vi jobber tett med. Ung kultur står sentralt i arbeidet med planlegging, gjennomføring og evaluering av kommunal og fylkeskommunal mønstring.

Kultur- og naturturisme

Arendal kommune vil i løpet av 2022 vedta en reiselivsstrategi. Kulturenheten har og vil fortsette med å bidra i samarbeidet om å styrke Arendal som reiselivsdestinasjon, sammen med næringsavdelingen, næringslivet og kulturaktører. Kulturtilbud og naturopplevelser er attraktive besøksmål, i tillegg til den verdien de har for kommunens innbyggere.

- Park, idrett og friluft vil videreutvikle løypenettet i Arendal øst, som allerede har fått stor oppmerksomhet i hele regionen.
- Vi vil bidra til å synliggjøre Arendals rike kultur- og naturtilbud til både innbyggere og besøkende gjennom hele året

Bomuldsfabriken - lokal kunsthall med nasjonal og regional posisjon

- Tilrettelegge for å kunne motta en av Norges største samlinger på internasjonal og norsk samtidskunst; "Jack Helgesen Family Collection". Deponiet vil vare over mange år og gi Bomuldsfabriken en unik mulighet for også å vise internasjonal samtidskunst av høy kvalitet som er presentert på de største kunstmessene og Biennalene i verden. Vi vil øke vår attraksjon som destinasjon og utvikle internasjonale samarbeidspartnere. Deponiet er kostnadsfritt utenom forsikring og lagringsplass.
- Åpning av *Barnelunga* en permanent installasjon av Per Inge Bjørlo, en av landets fremste kunstnere i Kunstarena Gruvene, vil utvilsomt øke Bomuldsfabrikens attraksjonen som reisemål.
- Invitere lokalt næringsliv, reiseliv og arbeidsliv for omvisning, dialog, idemyldring og samarbeid.
- Videreutvikle samarbeidet med Go-to Arendal, Visit Arendal og reiselivet.

5.3.4 Samarbeid for å nå målene

Kulturenheten har et utstrakt og godt etablert samarbeid med en rekke av kommunens enheter/avdelinger/foretak. I 2022 er fokus rettet mot et sterkere samarbeid med helse- og levekår og næringsavdelingen. Enheten har også et naturlig fokus og samarbeid med eksterne aktører, både i kulturfeltet, frivillighet og næringsliv.

Noen eksempler på samarbeid som vil bli prioritert i 2022 er:

- Et slags Fargespill: Samarbeid med Arendal voksenopplæring, Arendal frivilligsentral og Med Hjerte for Arendal
- Sommerskole: Samarbeide med flere aktører både internt og eksternt, så fremt de økonomiske rammene våre tillater det.
- Biblioteket vil prioritere samarbeidet i biblioteknettverkene for å opprettholde bibliotekets faglige nivå, og med grunnskolene og barnehagene i kommunen for fokus på leselyst og leseglede.
- Samarbeid med lag og foreninger: 2022 er Frivillighetens år. Dette vil bli markert med ulike arrangement og også danne grunnlag for hva som skal videreføres i jubileumsåret 2023. Det er etablert en gruppe på tvers av lag og foreninger som sammen skal utarbeide program.
- Samarbeid med Barnekunstfestivalen: tilbud til ungdom, en uke med workshop og andre arrangement
- Samarbeid med Arendal på Skeiva om "skeivt kulturår"

5.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2020	2. tertial 2021		
Fravær korttid (%)	1,7	1,5		1,5
Fravær langtid (%)	5,3	3,8		4
Fravær (%)	7	5,3	6,5	5,5
Antall HMS-avvik	2	27	3 000	30
Antall kvalitets-avvik	3	5	4 000	20
Andel heltidstilsatte	52	56	60 %	58
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	73	76,6	85 %	78

5.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

- Kulturplanen skal rulleres, og høst 2021/vår 2022 vil det bli holdt arbeidsverksted og innspillsmøter for å få et godt og bredt grunnlag for kommunens kultur- og kunststrategi. Komite for samfunnsutvikling vil involveres i arbeidet.
- Initiativet Sammen i Arendal ble positivt mottatt av bystyret og er forankret i handlingsplan mot rasisme og diskriminering. Budsjetttrammene som ble vedtatt innebærer at tiltaket må nedskaleres kraftig, og det er spesielt personalressurs og tid til å planlegge som er utfordrende. Vi vil likevel forsøke å få til en forsiktig start, men på grunn av økonomi og pandemi vil det planlegges for aktivitet høsten 2022.
- Biblioteket har fokus på formidling. Det vil være en særlig satsing rettet mot barn og unge, blant annet i form av lesekampanjer og skrivekonkurranse i samarbeid med grunnskolene.
- Kulturskolen er i jevn utvikling, og arbeider mot å få på plass en mindre statisk og mer fleksibel organisasjonsstruktur. Hver enkelt lærers arbeidstid og potensiale skal benyttes i henhold til muligheter og elevmasse det gjeldene skoleåret.
- Kulturnettverket driver prosjektet "Finn din greie" i samarbeid med Moltemyr oppvekstområde - er et aktivitetsrettet tiltak for å fremme inkludering og økt deltakelse i fritidsaktivitet med utgangspunkt i interesse og potensiale hos den enkelte barn/ungdom. Prosjektet startet opp med 7. klasse elever høsten 2021 og har fått finansiering fra Statsforvalteren også for 2022. Målet er å utvikle en arbeidsform som kan overføres til flere oppvekstområder i kommunen..
- Kulturenheten følger opp kommunens samarbeid med Rezekne i Latvia, et samarbeid som er vanskeliggjort nå pga. koronasituasjonen. Det jobbes likevel videre med bl.a. en søknad om EØS-midler til et felles prosjekt om ungdom og kunst der Ung kultur og kulturskolen er norske partnere.
- Videreføre arbeidet med registreringen av kunst i kommunens eie - se <https://arendal.nkdb.no/>. Pr. nå er kunst i grunnskolene, diverse kommunale bygg og offentlige uterom registrert og offentliggjort i en kunstdatabase som er tilgjengelig for alle. I 2022 er målet å registrere kunst i kommunale barnehager og institusjoner for eldre. Det vil bli laget en kunsthøst og en digital utstilling til 300-årsjubileet
- Bomuldsfabriken kunsthall vil samarbeide med psykiatrisk avdeling ved Sørlandet sykehus i Arendal. Vi vil diskutere ulike samarbeidsformer og besøk, utveksle kompetanse og ideer rundt samarbeidsformer.
- Bomuldsfabriken vil utvikle seminarer om innovasjon relatert til kunstnerens potensiale knyttet til byutvikling, stedsutvikling og estetikk.
- Park, idrett, og friluft vil utvikle systemer for energiøkonomisering.
- Ung kultur fikk tilsagn på søknad om LIM- tilskudd til prosjektet "Jenter" fra avdeling for Bærekraftig utvikling, Agder Fylkeskommune 2021-2022. Vi søkte nylig Gjensidigestiftelsen for videreføring, men fikk ikke tilslag. Prosjektet ønskes å videreføres og vi søker derfor videre i håp om tilskudd til dette viktige og vellykkede prosjektet.
- Ung kultur og Kulturskolen er med i det nasjonale pilotprosjektet Koordinert kulturtilbud sammen med fire andre kommuner, hvor vi i samarbeid med organisasjonene Ungdom og Fritid, UKM og Norsk Kulturskoleråd, skal se på muligheter for å legge til rette for mer helhetlige tilbud og samarbeidsprosjekt for barn og unge. Det er følgeforskning til prosjektet og det jobbes for en overordnet politisk forankring.
- Ung kultur, kulturskolen og Bomuldsfabriken Kunsthall skal utvikle og gjennomføre et helårsprogram for ungdomsaktivitet knyttet til visuell kunst.

6 Brann

6.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
1203	Brann			
	Sum utgifter	101 063	99 763	95 733
	Sum inntekter	-68 451	-67 071	-63 307
	Netto driftsramme enheten	32 612	32 692	32 426

Østre Agder brannvesen (ØABV) skal forebygge og begrense konsekvenser av uønskede hendelser i 7 kommuner. Avdelingene i enheten består av; Agder 110 sentral, beredskapsavdelingen (inkludert det interkommunale redningsdykkersamarbeidet), forebyggende avdeling, feieravdelingen og Interkommunalt utvalg mot akutt forurensing (IUA).

Bystyret bestilte en utredning i 2021 om samarbeid/felles brannvesen med Grimstad kommune. Denne pågår fremdeles, og er forventet politisk avklart i løpet av 1. tertial 2022.

Østre Agder brannvesen har 72 ansatte i heltid og 122 ansatte i deltid.

Feiertjenesten er fullt og helt en gebyrfinansiert selvkosttjeneste (oppfølging av ny kommunelov). Omlegging til selvkost fjerner tidligere ressursbidrag fra denne avdelingen inn til fellesskapet ØABV, og enheten har blitt trukket ca. 1 mill. kroner i rammen.

110-sentralen er i praksis også en selvkosttjeneste finansiert med innbyggerbetaling. På grunn av statlige pålegg/styring av tjenestenivå og bytte av infrastruktur er kostnaden økt til 64,- kroner pr. innbygger for alle Agder-kommuner. Arendals innbyggerandel blir belastet "rammen" til ØABV.

6.2 Tilpasning til enhetens ramme

2022 blir et nok et utfordrende år for enheten med reduserte og konstituerte lederressurser samtidig som det skal forberedes flytting/samløslisering av 110-sentralen, i tillegg til at det skal utredes og søkes samarbeid/sammenslåing med Grimstad brann og redning. Det planlegges også å oppfylle et stort etterslep av lovpålagt kurs og kompetansebygging. Pandemien har medført langvarig forskyvning/utsettelse av bl.a. grunnkurs for deltidsmannskaper, dykkerlederutdanning og oppbygging av røykdykkerkompetanse i Froland.

I 2021 ble deltidsansatte på stasjoner uten vakt tilgodesett med et nytt tillegg i sentral særavtale for brannmannskaper. Vi har nærmere hundre ansatte som jobber på disse stasjonene, og konsekvensen for enheten er ca. 1,5 mill. kroner i årlig økte lønnskostnader. Den lokale tilpasning av avtalen ble ferdigforhandlet i desember 2021, og gjelder fra 2022. Følgelig er ikke konsekvensene med i opprinnelig budsjett.

6.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

6.3.1 Godt liv for alle

Mye av det planlagte arbeidet mot utsatte grupper og en BTI-satsing mot fallulykker i hjemmet er utsatt/forskjøvet fra 2021 grunnet pandemien.

Det forebyggende fokuset på risikogruppene vil bli spisset og forsterket i handlingsprogramperioden i samarbeid med kommunenes helse og omsorgstjenester. ØABV vil tilby kommunene bistand med opplæring, oppfølging og ikke minst brannsikringsutstyr inn mot de utsatte gruppene. Samarbeid og bruk av beredskapsavdelingen er også en del av dette arbeidet som har gått fra prosjekt til ordinær drift.

I tillegg er det planlagt et samarbeid med "helse" i kommunene hvor primært feieravdelingen skal kartlegge og veilede eldre om fallulykker i hjemmet. Statistisk er det 80 hoftebrudd i Arendal kommune årlig. Hvis brannvesenet kan være med å forebygge bare noen få av disse vil både være økonomisk lønnsomt for samfunnet/kommunen og den enkelte vil slippe redusert livskvalitet.

Dette er enhetens bidrag til "venstreforskyvning" i folkehelsen siden mange fall medfører alvorlige mén og fremskyndet institusjonsplassering.

6.3.2 Grønt samfunn

ØABV tilpasser seg nye miljøkrav og forventninger noe senere enn andre enheter da vi er en beredskapsorganisasjon. Våre utrykningskjøretøyer har ikke alternativer med helelektrisk drivlinje. Men i 2022 vil vi skifte ut flere administrasjonsbiler og feiebiler til helelektrisk drivlinje.

6.3.3 Regional vekst

Etablering av batterifabrikk med lokale underleverandører, økt bosetting og etablering av ulik industri på Arendal Havn vil gi et endret risikobilde de neste årene.

ØABV vil i 2022 sammen med relevante samarbeidsparter kartlegge hvilke nye risiko og sårbarheter som kommer, og forberede både forbygning og beredskap.

Vi vil jobbe sammen med andre interessenter slik at kommunens nye planstrategi kan samordnes med ulike planer og ROS-analyser for å skape endringer som kan bidra til større sikkerhet i virksomheter og samfunnet.

6.3.4 Samarbeid for å nå målene

Samfunnssikkerhet handler om å se fremover og utvikle og drifte løsninger som skal unngå ulykker. Risikostyring kan bli utfordrende hvis ikke kompleksiteten ivaretas i planleggingen.

For å bedre samordning av forebygging og beredskap vil ØABV på den ene siden bruke hierarkibaserte virkemidler som lover og regler, formell organisering, forpliktende planer og tilsyn. På den andre siden tilrettelegger vi for frivillig tilpasning med virkemidler som nettverksbygging, informasjon og konsensusbygging – også kalt kommunikativ planlegging.

Vårt viktigste bidrag er å finne frem til konsensus gjennom dialog, men ØABV vil bruke begge typer virkemidler aktivt i 2022.

6.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2020	2. tertial 2021		
Fravær korttid (%)	1,45	1,25		1,00
Fravær langtid (%)	4,61	5,31		4,00
Fravær (%)	6,06	6,56	6,5	5,0
Antall HMS-avvik	2	12	3 000	50
Antall kvalitets-avvik	1	8	4 000	15
Andel heltidstilsatte	72	70	60 %	72
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	Ikke relevant	Ikke relevant	85 %	Ikke relevant

Dessverre har det vært flere langtidssykemeldinger i ØABV i 2021. Det jobbes aktivt for å redusere dette,

bl.a. ved hjelp av "Raskere Frisk" og MoA-møter.

Noen økonomisk besparelse er det høye langtidsfraværet totalt ikke da brorparten av fraværet er i beredskapsavdelingen. Mange vakter må dekkes med overtid på grunn av kompetansekrav som ikke alle vikarer besitter.

Korttidsfraværet er nok reelt høyere enn uttrekk fra Stratsys siden beredskapsavdelingen går døgnvakter (2 døgn i helgene) og 110-sentralen 12-timers vakter. En vakt kan derfor være opptil 3 dagsverk for en dagansatt.

I 2021 ble det høyt antall avvik og forbedringsmeldinger (54 stk., mot 2 stk. i 2020). Enhetsleder ser positivt på en bedre meldekultur. Samtidig vil det jobbes for å fortsette denne trenden, og bedre ytringsklima i organisasjonen.

6.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Det vil bli prioritert ressurser for å fylle kompetansegap grunnet utsettelse av kurs og utdanning (pandemi), og generell turnover i deltidsstyrken.

Gitt bestillingen fra bystyret om å søke sammenslåing med Grimstad brann og redning vil mye av fokus og ressurser på innovasjon og utvikling bli kanalisert til dette prosjektet, også i 2022. Visjonen for arbeidet er et slagkraftig og innovativt nytt felles brannvesen, med faglig og økonomisk gevinst.

7 Vitensenteret

7.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
1205	Vitensenteret			
	Sum utgifter	23 825	25 686	25 313
	Sum inntekter	-19 502	-21 350	-21 299
	Netto driftsramme enheten	4 323	4 336	4 014

Fra 2022 inngår det nye autoriserte Besøkssenteret Raet nasjonalpark som en del av Vitensenteret i et helt driftsår. Vårt budsjett for 2022 viderefører en trygg økonomisk drift som har vart over flere år. Den kommunale driftsrammen utgjør 18 % av Vitensenteret Sørlandets totale budsjett. Det har ikke vært en økning av den kommunale rammen etter at vi fikk et autorisert besøkssenter. Den øvrige finansieringen er som følger:

- Statlige overføringer: 35 %
- Agder Fylkeskommune og Kristiansand kommune: 13 %
- Egen inntjening: 34 %

De statlige overføringene utgjør både tilskudd til Vitensenteret og til Besøkssenter Raet Nasjonalpark. Vitensenteret fikk en økning i tildelingen på 350 000 kroner for 2022, nå totalt på 7 450 000 kroner. Besøkssenteret mottar årlig 1 096 000 kroner.

Agder fylkeskommune bidrar årlig med 2 mill. kroner, mens Kristiansand kommune gir et årlig driftstilskudd på 1mill. kroner.

Vitensenterets egeninntjening består i all hovedsak av inntekter fra salg av undervisningstjenester og billettinntekter fra fritidspublikum. Sistnevnte har vært av naturlige årsaker utgjort til de største avvikene de siste par årene. Vi planlegger for økende besøkstall, mersalg av events og teambuilding for 2022.

På tampen av 2021 fikk Vitensenteret tilsagn på prosjektmidler fra Agder Fylkeskommune. Tilsagnet på 1 mill. kroner er koronamidler som skal bidra til at flere elever står på eksamen i matematikk i skoleåret 2021/22. For å kunne levere på dette prosjektet har Vitensenteret måttet ansette tre personer i midlertidige stillinger for å dekke opp andre leveranser. Dette fremkommer ikke av opprinnelig budsjett. Vitensenteret og Besøkssenteret har også flere prosjektsøknader som vi får avklaring på de neste månedene. Budsjettet for 2022 er et moderat budsjett. Det vil i løpet av 1.terital komme noen avklaringer, som vil medføre at vi må gjøre positive budsjettendringer.

7.2 Tilpasning til enhetens ramme

Vitensenteret har sterkt kostnadskontroll, og fokus på at vi fortsatt er i en svært økonomisk sårbar tid. Det ble tatt mange grep i 2021, og de gir oss et godt grunnlag for 2022. Målsetningen for 2022 er at vi ikke lenger skal være underbemannet, men kunne drive aktiviteter, utviklingsarbeid og drifte med det antall ansatte vi bør være. Den kommunale rammen er viktig grunnlag for det statlige tilskuddet, premiss for fylkeskommunale tilskudd og viktig i søknader.

7.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

7.3.1 Godt liv for alle

Vitensenteret Sørlandet er et regionalt vitensenter. En helårsattraksjon for innbyggere og tilreisende, som skal skape interesse, nysgjerrighet og mestringsglede for realfag og teknologi. En ressurs for barnehager og

skoler i kommunen. Vitensenteret utvikler regelmessig nye formidlingsprogram til barnehager og skoler. Det utvikles nye aktiviteter, installasjoner, prosjekter og satsninger i henhold til overordnede planer i kommunen, fylkeskommunen, og i henhold til nasjonale føringer for regionale vitensentre i Norge.

I utviklingsplanen for de regionale Vitensenteret i Norge skal vi i 2022 bidra til å øke den naturfaglige kapitalen hos allmennheten. Dette skal vi gjøre gjennom å være på arenaer utenfor eget vitensenter. Vi skal involvere familier i arbeidet med å få kunnskap om familiers kunnskaper og ferdigheter i realfagene, og hvordan vi kan gjøre det enda mer interessant.

I 2022 fortsetter vi arbeidet med å tilby lærerkurs for å støtte lærere med implementering av fagfornyelsen, særlig innen programmering. Det skal arbeides med tematikk som bærekraft, programmering og algoritmisk tenkning, kritisk og kreativ tenkning og respekt for naturen.

Basert på forskning, skal det utvikles en læringsløype. Et pedagogisk tilbud som innbefatter bruk av utstillingen, men god læringsutbytte. Dette arbeidet skal gjennomføres i samarbeid med eksterne aktører som har erfaring og forskningskompetanse på dette feltet. En satsning som krever bred intern involvering, for å sikre et kompetansehevende løft og som gir oss mulighet for å utvikle flere læringsløyper for både Vitensenteret og Besøkssenteret.

Vitensenteret har fått et veldig godt samarbeid med Agder fylkeskommune, med fokus på utvikling og gjennomføring av etterspurte tilbud og videreutvikling. Målsetningen for 2022 er å utvikle flere tilbud til videregående skoler basert på ønsker, innspill og samarbeid med fylkeskommunen, fagnettverk og lærere. Videre utvikle og gjennomføre et prosjekt for å bidra til at flere elever som tar praktisk matematikk vil bestå eksamen, hvor fokus er overgangen fra ungdomsskole til videregående skole.

Utvide tilbudet til Besøkssenteret Raet nasjonalpark, både i egen regi og i samskaping med andre. Det er første driftsåret, og det planlegges aktiviteter i alle tre nasjonalparkkommunene. Det skal skrives flere søknader for å få midler til å utvikle tilbud til forskjellige målgrupper.

I 2022 har vi som målsetning å få flere besøkende. På tross av pandemien har Vitensenteret klart å ha mange leveranser til skoler på Agder. Vi har som mål å øke antall leveranser i 2022. Hvis den faste oppdragsmengden øker, vil det ansettes flere. Det søkes flere prosjektmidler til å kunne utvikle flere aktuelle tilbud, og støtte til gjennomføring slik at vi får ytterligere tilbud som blir gratis for skoler.

Fornyelse er et av mange krav som stilles til alle regionale vitensentrene i Norge. I 2022 vil vi starte en planleggingsprosess for utvidelse av arealene til Vitensenteret i Arendal, og planlegge noe nytt innhold i utstillingene. Den 12.12.22, feirer Vitensenteret 10 år, som skal markeres.

I 2022 starter vi opp med et prosjekt som har som mål å nå ungdom som vanligvis ikke oppsøker vitensenteret. Dette skal vi arbeide med sammen med flere regionale vitensentre, og her lokalt skal vi samarbeide med blant annet Voksenopplæringen.

Vitensenteret skal i 2022 også ha elever/studenter som får arbeidspraksis hos oss.

7.3.2 Grønt samfunn

Vitensenteret Sørlandet har arbeidet med bærekraftmålene i flere år og vil i 2022 ha fokus på bærekraftsmålene i vår utstilling. Ulike bærekraftsmål skal være godt synlig på vitensenteret, og vi skal løfte frem ulike mål knyttet til ulike aktiviteter, tema og installasjoner.

Når vi får mer normal hverdag, vil eksterne miljøer inviteres inn for å bidra til at vi får et bredere og mer mangfoldig tilbud. Samarbeidspartnere som gjør oss mer nyskapende og attraktive.

Besøkssenteret Raet nasjonalpark vil selvsagt ha kunnskapsformidling som skaper interesse for naturen for barnehager, skoler og fritidsutvikling som satsningsområde. Målet er at flere skal ta i bruk nasjonalparken på en bærekraftig måte, lære mer om god forvaltning og skape interesse for nasjonalparkens verneverdier. Dette arbeidet vil gjøres i nært samarbeid med nasjonalparkforvalter og de andre nasjonalparkkommunene. Med finansiering av Agder fylkeskommune vil vi videreutvikle Besøkssenteret og det vil utarbeides en plan for utvidelse av utstillingen finansiert av miljødirektoratet.

For midler fra Blått kompetansesenter Sør, startet vi opp et nettverk for formidlere på Agder, men fokus på

marin formidling. Dette vil vi videreføre og videreutvikle i 2022.

I løpet av 2022 vil vi få en endelig avklaring fra Fiskeridirektoratet på om vi også skal bli et visningscenter for oppdrettsnæringen. Et visningscenter vil være et spennende og viktig bidrag i visjonen om å skape et formidlings- og læringssenter innen marin formidling. Hvis vi kan dekke tematikk innen forvaltning, vern, forskning og næring, vil det gi unike muligheter for spennende utstillinger, prosjekter, formidlingsprogram og et fagmiljø som kan være en nasjonal ressurs. Dette vil gi en bred dekning av tematikk innunder bærekraftsmålet, Livet under vann, og konsekvenser av klimaendringer.

I løpet av 2022 har vi som mål å ha kommet videre i arbeidet med miljøtårnsertifisering, og arbeidet videre med konkretisering av tiltak som er miljøvennlige. Utskifting av materiell på aktiviteter, redusere utskrifter i bruk til undervisning, belyse bærekraftsaspekter i våre formidlingsprogram hvor det er naturlig. Fokus på materialer vi bruker i produksjon av installasjoner og bærekraftig valg i våre innkjøp.

7.3.3 Regional vekst

Det å få et autorisert senter for Raet nasjonalpark er en berikelse, og det følger selvsagt en god del arbeid i denne etableringen. Det er ingen tvil om at det er en kjærkommen satsning hos mange. Målsetningen for 2022 er å få etablert en rekke samarbeid med ulike aktører i nasjonalparkkommunene, at vi får videreutviklet utstillingen, laget flere tilbud til både skoler og barnehager. Det skal satses på flere aktivitetsdager og opplevelsesturer for fritidsmarkedet. Etableringen av Besøkscenteret Raet nasjonalpark, har medført tett dialog med miljødirektoratet. Vi har etablert en styringsgruppe som har bred kompetanse innen miljø, klima, vern og næringsutvikling. Vi skal arbeide videre i 2022 med å videreutvikle vår visjon om at vi skal bli et Formidlings- og læringssenter for marin formidling. Dette i samarbeid med Universitetet i Agder, Havforskningsinstituttet, Grid, Blått kompetansesenter Sør, fylkeskommune og flere andre viktige ressursmiljøer.

Vitensenteret har flere store utviklingsprosjekt som er i en krevende oppstartsperiode, men som vil bety mye for det fremtidige innhold til Vitensenteret Sørlandet. Flytting av Vitensenteret Kristiansand til campus UiA i Kristiansand, er et stort prosjekt. Mål for 2022 er at vi har en ferdig regulert tomt, anbudsrunder er ferdigstilt og vi har en konkret prosjektplan for det videre arbeidet. Resultatet av alle de ulike dialogmøtene, som er på fakultetene og instituttene på UiA, har gitt mange konkrete avklaringer av samarbeidsområder, felles aktiviteter, konsepter for utstillingsprosjekter, verksteder, og en ramme for driftsorganisasjonen. Dette gir et grunnlag for målrettet arbeid med finansiering og videre arbeid med realisere det største samarbeidsprosjektet mellom Arendal kommune og Universitetet i Agder.

For 2021 hadde vi satt oss en rekke mål om å arbeide med familier, og ulike målgrupper for å få mer tilbakemeldinger på våre aktiviteter, hvordan vi kommuniserer, bruk av riktige kanaler og for å få flere ideer til nye aktiviteter. Vi har de samme målene for 2022, men ser at det vil ta tid før vi får etablert denne form for samarbeid, pga. alle restriksjonene.

I 2022 vil samarbeidet med Kvinesdal kommune utvides med flere leveranser, og vi har som mål å nå sentrale milepæler i forhold til avklaring om hvor nytt bygg blir lokalisert nøyaktig i sentrum av Liknes. Videre har vi som mål at vi har fått etablert dialog med noen av de nærliggende kommunene.

Det gjøres et solid stykke arbeid på Agder i forhold til å kartlegginger av fremtidens kompetansebehov. Dette er grunnlaget for videre samarbeid mellom Vitensenteret, industrien, næringslivet og utdanningsinstitusjonene. Vitensenteret skal i 2022 aktivt delta i de disse kompetansegruppene og vi skal etablere våre utviklingsplaner for Vitensenteret sitt ansvar og leveranser i dette arbeidet. Det vil i 2022 avklares om Vitensenteret i Arendal skal ha et utstillingsområde som handler om batterifabrikk generelt og Morrow spesielt.

Vitensenteret Sørlandet er aktive deltakere i flere fora som arbeider med stedsutvikling, kompetansetiltak, samarbeid med utdanningsinstitusjoner, felles søknader med andre regionale vitensentre og er i tett dialog om flere satsninger. Dette skal vi fortsette å arbeide med i 2022. Vi skal være et ressurscenter for interaktiv formidling på Agder, og det krever at vi stiller vår kompetanse og erfaring til rådighet, samt aktivt arbeider for at vi får flere prosjekter til vår region og kommune.

7.3.4 Samarbeid for å nå målene

Vitensenteret Sørlandet er som et regionalt vitensenter for Agder. En regional utviklingsaktør som skal i samarbeid med andre utvikle og tilby attraktive formidlingsprogram, aktiviteter og utstillinger. I 2022 håper vi at det blir større rom for samskaping og samarbeid. Vitensenteret har et veldig godt etablert samarbeid med Agder fylkeskommune. Et samarbeid om utvikling og gjennomføring av eksisterende og nyutvikling tilbud til videregående skoler. Dette samarbeidet har vi som målsetning skal øke i omfang i 2022.

I 2022 har vi som mål at vi skal ha flere samarbeidsprosjekter med Kristiansand kommune. Vi har som mål at Kristiansand, Arendal og Agder fylkeskommune sammen med Vitensenteret konkretiserer hvordan vi kan arbeide for at vi skal få et Talentsenter for elever som har et høyt læringspotensial.

Vitensenteret har behov for støtte av næringslivet for å realisere alle de målene vi har satt for de neste årene. Dette arbeidet må planlegges godt i 2022, og vi har som mål at vi har etablert et par gode avtaler.

Med unntak av oppvekst, har Vitensenteret har et spesielt nært samarbeid med næringsavdelingen i Arendal kommune, og det samarbeidet vil være sentralt videre i forhold til det etablerte samarbeidet med de nasjonale marine nasjonalparkene, formidling knyttet til batterifabrikken, gjøre oss attraktive for flere arrangementer i kommunen og økt bostedsattraktivitet for rekruttering/tilflytting.

Vitensenteret er en del av en nasjonal satsning og har utstrakt samarbeid med de andre regionale vitensentrene i Norge. Besøkssenteret inngår i en nasjonal gruppe med alle de autoriserte besøkssentrene som også har felles samlinger, og vi har knyttet til oss spesielt to andre besøkssentre som vi ønsker å samarbeide spesielt med. For Besøkssenteret skal vi sammen med miljødirektoratet konkretisere et mulig nasjonal prosjekt om digitale opplevelser i naturen i 2022.

7.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2020	2. tertial 2021		
Fravær korttid (%)	1,73	1,29		1,5
Fravær langtid (%)	1,56	5,01		2,5
Fravær (%)	3,29	6,3	6,5	4
Antall HMS-avvik	1	0	3 000	2
Antall kvalitets-avvik	0	1	4 000	2
Andel heltidstilsatte	100	100	60 %	100
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	100	100	85 %	100

7.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

I arbeidet med å nå flere innbyggere og tilreisende skal Vitensenteret og Besøkssenteret i 2022 få en ny nettside, som skal være enkel å navigere i, ha god aktivitetsoversikt, kunne betale for billetter (arrangementer), differensiering mellom de ulike avdelingene. Dette er et omfattende arbeid, men som er viktig for det videre kommunikasjons- og markedsarbeidet. Målsetningen er at dette skal bli bra for våre samarbeidspartnere, gi gode data i forhold til stedsutvikling og at flere skal få med seg informasjon om hva som skjer. Universelle løsninger er selvsagt. Vi skal utvide vårt arbeid med evaluering av leveranser, og gi kollegaveiledning for å sikre kvalitet. Utvikling av læringsløype basert på forskning, økt samarbeid med eksterne ressurser i utvikling av aktiviteter, og de store utviklingsprosjektene vil bidra til at vi får økt grad av nyutvikling samt at vi har skapt oss en arena for innovasjon.

8 NAV Arendal

8.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
1306	NAV Arendal			
	Sum utgifter	156 657	154 874	176 762
	Sum inntekter	-15 977	-19 779	-90 986
	Netto driftsramme enheten	140 680	135 095	85 776

8.2 Tilpasning til enhetens ramme

Løsning og konsekvenser av redusert budsjetttramme og innsparinger

Enheden har hatt innsparinger de siste 7 årene med mellom 1 mill. og 5 mill. kroner årlig. I 2022 er reduksjonen hovedsakelig knyttet til en nedgang i bosettinger av flyktninger. Konsekvensen av dette er at mye av handlingsrommet for å justere driften for å komme i balanse, utvikle og effektivisere er betydelig redusert. Det er viktig å påpeke at innsparinger over lang tid får konsekvenser. Et annet viktig moment er at mange i gruppen går på sosialhjelp og ved personalreduksjoner på dette området så øker ofte sosialhjelpsutgiftene mer enn det man sparer.

Flyktning

NAV reduserte med 7 årsverk i 2021, hvorav 5 ble tatt fra flyktningeteamene. I 2022 er det en rammereduksjon på 5 mill. kroner knyttet til nedgang i antall flyktninger som IMDI anmoder om å bosette.

De lovpålagte oppgavene må prioriteres. I tillegg vil bosettingsteam prioritere nyankomne flyktninger, inntektssikring og bolig. Introduksjonsteamet vil prioritere arbeid og utdanning, samt den gruppen som har størst utfordringer med å komme i jobb som følge av vedvarende lav kompetanse og språkutfordringer.

Husbankens virkemidler

NAV Arendal har som mål å låne ut minst 100 mill. kroner i Startlån, derfor søker man om 150 mill. kroner selv om enhetens administrative ressurs på området ikke er dimensjonert for dette. Utlånsvurderingene skal holde høy kvalitet, men samtidig bidra til at de som har mulighet kan kjøpe seg egen bolig. At så mange som mulig får bostøtte er til stor hjelp for den enkelte bruker, og samtidig forebygger det behovet for å søke sosialhjelp. Andelen som får bostøtte i Arendal er blant de høyeste i landet.

Barnetrygd i forhold til sosialhjelp

I budsjettet bevilget bystyret midler til å holde halvparten av barnetrygden utenfor sosialhjelpsvurderingen. Dette medfører bedre økonomi for barnefamilier. Fra 1. september har Regjeringen indikert at de ønsker at hele barnetrygden skal holdes utenfor. Dette avhenger av at regjeringen får flertall for den lovendringen dette krever.

Sosialhjelpsutgifter

Den årlige økningen i Statens veiledende satser for sosialhjelp og økningen i introlønn og KVP-lønn ligger nå inne som fast punkt i Handlingsplanen og øker årlig.

Man fryktet en eksplosjon i sosialhjelpsutgiftene etter koronautbruddet i 2020. Dette skjedde ikke i vesentlig grad. Årsaken til dette var at gode statlige utbetalingsordninger kom raskt på plass. Utover høsten 2020 og inn 2021 så man en jevn økning i både sosialhjelpsutgifter og arbeidsavklaringspenger. Dette var en ventet effekt som man har sett ved tidligere kriser som finans og offshore krisene.

Strømprisene er rekordhøye og i et estimat fra november 2021 viste analysen at sosialhjelpsutgiftene i 2022 ville øke med ca. 5 mill. kroner. Etter dette har strømprisene økt markant, men regjeringen har også etablert forskjellige støtteordninger for å kompensere for noe av økningen, så kanskje ikke det første estimatet var så langt unna. Regjeringen har kompensert kommunene med 400 mill. kroner, noe som skulle tilsi ca. 4 mill. kroner for Arendal Kommune. I tillegg har Arendal Kommune en del kraftaksjer som også gir god avkastning ved høye strømpriser.

Mange har fått redusert sin inntekt under pandemien, dette sammen med høye strømpriser, endring i statlige inntektssikringer og økt rente vil medføre at flere vil streve med å klare sine økonomiske forpliktelser i 2022!

Konsekvensen av dette vil med stor sannsynlighet føre til merforbruk av sosialhjelp, og øke behovet for gjeldsrådgivning. Å ha god kontroll på sosialhjelpsutgiftene, og å forsøke og få brukerne raskt over på andre ytelser har vært en av enhetens hovedsatsinger de siste årene.

På tross av et krevende budsjett, har NAV Arendal som mål at man skal gjøre det som er mulig for at konsekvensene for brukerne skal bli minst mulig, og i tillegg utvikle tjenestene der det er mulig som beskrevet under.

8.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

8.3.1 Godt liv for alle

NAV Arendal sin visjon:

- NAV Arendal gir mennesker muligheter ved å løse dem mot arbeid og aktivitet!

Hovedmålene i 2022 og i NAV sin langtidsplan er *Flere i arbeid, Bedre brukermøter, Pålitelig forvaltning*.

NAV har en sentral rolle i kommunen med å oppnå sosial bærekraft. Regionen har store levekårsutfordringer og det må jobbes på mange plan for å endre dette. For å oppnå sosial bærekraft vet man at arbeid er en faktor som gir et viktig bidrag til et godt liv, men på veien dit trenger mange bistand. Kvalifiseringstiltak av forskjellig art er viktig, det samme er helse og behandling for å bli arbeidsfør. Det jobbes også mye med sosialfaglig oppfølging for å ta bort hinderet for arbeid som manglende bolig, økonomirådgivning og annen råd og veiledning. Faren for utenforskap og dårlig helse kan bli forsterket hvis disse ikke blir fanget opp, noe som i verste fall kan ende med uføretrygd.

NAV har en stor tiltaksmeny både for arbeid, arbeidstrening og kvalifisering som brukes aktivt for å støtte kommunens innbyggere som har behov for bistand.

All utvikling skal ha hovedfokus på brukeren, og hviler på 4 strategiske ben:

- Brukerdrevet tjenesteutvikling
- Brukernære relasjonelle metoder (SE-Supported Employment)
- Digitalisering og effektiv brukeroppfølgning
- Bruker i en helhetlig kontekst

I 2022 er NAV Arendal sine prioriterte områder:

- Prioriterte brukergrupper er; ungdom, innvandrere utenfor OECD og mennesker som står langt fra arbeidsmarkedet.
- Tett kontakt med Næringslivet for å promotere våre brukere og de mulighetene for støtte NAV kan gi ved ansettelser og rekruttering.
- Digitalisering internt mot medarbeiderne og grensesnittet mot brukere på *nav.no* og for arbeidsgivere på *arbeidsplassen.no*.
- Få brukere raskt over i arbeid og aktivitet og få andre ytelser enn sosialhjelp.

Felles brukerutvalg for Arendal og Grimstad som ble etablert i 2021 har vist seg å fungere veldig bra og blir

videreført og videreutviklet i 2022. Tilgjengeligheten, kvaliteten og kompetansen er i dag svært god, selv om NAV nasjonalt har hatt noen krisesaker. NAV Arendal fortsetter å utvikle gode tjenester til brukernes beste.

8.3.2 Grønt samfunn

Enheten prøver å ta sin del av ansvaret for å ha et bevist forhold til miljø. Vi håper dette påvirker medarbeiderne i arbeidet med brukere og samarbeidspartnere til å fremme gode holdninger.

- Status Miljøfyrtårnsertifisering: Vi jobber jevnt med dette området, og NAV Arendal har vært Miljøfyrtårn siden 2011.
- Vi kjøper inn økologiske produkter der det er mulig, ellers så bruker vi kun lokale produsenter og leverandører til fersk mat.
- Kjøretøy - andel elbiler, sykler/el-sykler. Vi har nå 6 disponible elbiler, og 2 kassebil/flerbruksbil til bruk ved bosetting (diesel). Videre har vi 1 sykkel og 1 el-sykkel som disponeres av alle ansatte.
- Kjøregodtgjørelse. Redusert pga. økt andel sykkel/gange/kollektiv bruk, og stor bruk av egne kjøretøy.
- Avfall – restavfall økt/reduert. Rapportert avfall har ikke gått ned. Det har økt, men så har vi også fått omtrent 40 % flere medarbeidere siden vi startet arbeidet med kartlegging av avfallet vårt.
- Plast – NAV Arendal bruker ikke engangsartikler, og vi har nylig supplert bestikk i spiserommet for å unngå bruk av engangsartikler ved store fellesarrangement.

8.3.3 Regional vekst

NAV Arendal er en lokal virksomhet i en nasjonal organisasjon som samarbeider mye med resten av NAV organisasjonen på Agder og med Statsforvalteren og Fylkeskommunen.

NAV Arendal er vertskontor for det interkommunale ressurscenteret for økonomi og gjeldsrådgivning. Her gis det tjenester over hele Agder og det er 14 kommuner som er medlem.

NAV Arendal tar også på seg rekrutteringsoppdrag utover egen kommune, ved at kvalifisert personell må hentes andre steder i Norge eller i utlandet.

Etablerersenteret jobber tett med NAV Arendal og har et regionalt samarbeid med flere kommuner. Arendal er best i landet på å tilrettelegge for etableringer for brukere som går på dagpenger eller på arbeidsavklaringspenger.

NAV Arendal vil være en aktiv partner i arbeidet med å etablere ny batterifabrikk og de ringvirkningene dette vil medføre for blant annet anleggsbransjen og Arendal havn. Spesielt på områdene rekruttering og kvalifisering har NAV mye å bidra med, men tilnærmingen til dette må stå i en regional kontekst.

8.3.4 Samarbeid for å nå målene

Næringsrelaterte tiltak:

- Samarbeid med Næringsforeningen - Næringsutvalg
- Jobbmesser for konkrete grupper som sosialhjelpsmottagere og brukere med nedsatt arbeidsevne.
- Tett samarbeid med næringslivet, inkl. NHO, Virke etc.
- Tett og integrert samarbeid med Etablerersenteret om grunderutvikling og nyetableringer.
- Tett samarbeid med Morrow Batterifabrikk etableringen om rekruttering og kvalifisering, samt samarbeid med annen virksomhet som blir berørt av etableringen som Arendal Havn og aktører i entreprenørbransjen.

Samarbeid eksternt:

- Samarbeid med kommunen om å utvikle.
- Tett samarbeid med Arendal Voksenopplæring (AVO).
- Samarbeid med Fylkeskommunen om VGS, tett samarbeid med Oppfølgingstjenesten og Fylkeskommunen, dette gjelder blant annet Byggfag for unge, og tilbud til flyktninger og

ungdomslos.

- Tett samarbeid med Arendal Eiendom KF, Husbanken, Statsforvalteren og aktuelle enheter i kommunen om utvikling av det boligsosiale området.
- Det er etablert et godt samarbeid med NAV kontoret i Grimstad og det nyetablerte NAV i østre agder, med base i Tvedestrand. Dette vil videreutvikles i 2022 og er også et viktig samarbeid jf. den industriutviklingen som vil foregå i regionen fremover.

8.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetsens mål 2022
	2020	2. tertial 2021		
Fravær korttid (%)	1,52	0,4		1,5
Fravær langtid (%)	5,03	2,8		5,0
Fravær (%)	6,55	3,3	6,5	6,5
Antall HMS-avvik	48	30	3 000	15
Antall kvalitets-avvik	0	0	4 000	10
Andel heltidstilsatte	95	95	60 %	95
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	95	95	85 %	95

Nærværarbeid

NAV Arendal har god sykefraværsoppfølging og et godt arbeidsmiljø som en av sine hovedsatsinger. Enheten har et aktivt HMS utvalg og en god HMS plan med mange tiltak. Her er det søkelys på både praktisk tilrettelegging og det psykososiale arbeidsmiljøet. Enheten legger årlig frem HMS planen for både kommunalt og statlig AMU. De har vært et noe høyere sykefravær i 2021 enn tidligere år. Dette kan ha med effekter av koronaen å gjøre, men det har medført at et av satsingsområdene i 2022 er å få ned sykefraværet til et mer normalt nivå, samt å sørge for å ivareta de som er på jobb.

Inkludering

NAV Arendal er opptatt av å være en IA bedrift i et flerkulturelt samfunn. Det legges vekt på dette opp mot de konkrete IA målene som legges til grunn ved rekruttering av nyansatte. Dette har medført at enheten har stor bredde blant de ansatte i forhold til forskjellige fødeland. Inkludering dreier seg også om å ta vare på de ansatte i fravær og nærvær. En stor del av de som er sykemeldte går i graderte stillinger og holder på den måten god kontakt med arbeidsplassen. NAV tilrettelegger også for arbeidstakere som har fysiske funksjonsbegrensninger.

Sikkerhet

NAV Arendal legger stor vekt på god sikkerhet for sine medarbeidere og trener og har opplæring på området jevnlig. Lokalene er innredet med sikkerhet i tankene slik at møterom har 2 dører og løse gjenstander er sikret. På grunn av drapet på en NAV ansatt i Bergen er det etablert en prøveordning med sikkerhetsvakt i åpningstiden. Ordningen skal i første omgang vare frem til sommeren for så å evalueres med tanke på videreføring.

8.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

NAV Arendal vil fortsette å ha stort søkelys på innovasjon og utvikling. NAV Arendal har alltid hatt en stor prosjektportefølje, noe som har bidratt til å effektivisere organisasjonen, utvikle gode tjenester og ta ut gevinster som kommer brukerne til gode. Et eksempel på dette er enhetens store satsing på tett oppfølging med hjelp av metoden Supported Employment. På grunn av rammereduksjoner er det mer utfordrende å drive utviklingsarbeid enn tidligere, samtidig som dette gjør det enda mer nødvendig. NAV Arendal ønsker derfor å være fremoverlente i forhold til innovasjon og utvikling.

Utvikling av brukerrelaterte tiltak:

- Samarbeid med lokale arbeidsmarkedsbedrifter (Jobbklar, Mølla, Frisk)
- Samarbeid med sosiale entreprenører.
- Samarbeid med tiltaksleverandører.
- Utvikle egne oppfølgings modeller bygd på Supported Employment.

Interne Prosjekter og Satsinger:

- Brutte Mønstre - Fattigdomsprosjekt
- Bolig for de som står lengst i fra!
- Veileder med brukererfaring
- Rusveileder ungdom
- Økoråd - Økonomirådgivningsprosjekt
- IPS-Jobbspesialist Psykiatri
- Jobbspesialist – Utvidet oppfølging
- Jobbveileder med Supported Employment hybridmodell.
- Fortsette utviklingen av flyktning og bosettingsarbeidet opp mot nye statlige føringer.

9 Arendal voksenopplæring

9.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
1206 Arendal voksenopplæring			
Sum utgifter	50 631	55 717	57 597
Sum inntekter	-18 140	-19 800	-32 459
Netto driftsramme enheten	32 491	35 917	25 138

9.2 Tilpasning til enhetens ramme

Arendal voksenopplæring

Det er særlig krevende for enheten å beregne grunnbemanning da elevantallet er uforutsigbart. Det er uforutsigbarhet knyttet til utgifter og inntekter da driften 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 og spesialundervisning for voksne.
- antall deltagere som får norskopplæring og grunnskoleopplæring utover 3 år som AVO ikke får refusjon for
- omfanget av tilskudd til elever med nedsatt funksjonsevne eller atferdsvansker.

Enslige mindreårige

Arendal kommune har vedtak på å bosette 3 enslige mindreårige flyktninger i 2022. Avdelingen har i 2020 foretatt en stor nedbemanning for å sikre at utgiftene til bemanning kan ivaretas innenfor forventet inntekt i 2021 og 2022. Det er usikkerhet forbundet med faktisk bosetting i 2022, noe som medfører uforutsigbar inntekt.

9.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

9.3.1 Godt liv for alle

God utdanning, god helse, anstendig arbeid.

«Mennesker møter muligheter»

Arendal voksenopplæring er et fremtidsrettet ressurscenter preget av mangfold i brukergruppene og i arbeidsmetoder og i voksenpedagogikk. Enheten består av voksenopplæring og bosetting av enslige mindreårige. Voksenopplæringen tilbyr deltagere tilpassede opplæringstilbud som tar utgangspunkt i den enkeltes faglige forutsetninger og overordnede mål om overgang til arbeid eller videre utdanning gjennom innsatsområdene kvalifisering, utdanning, arbeid og hverdagsintegrering. Skolens hovedoppgaver er opplæring i norsk -og samfunnskunnskap, grunnskoleopplæring og spesialundervisning for voksne. Skolen er prøvested for gjennomføring av obligatoriske norsksprøver, samfunnskunnskap og statsborgerprøver.

Gjennom interkommunalt samarbeid tilbyr Arendal voksenopplæring skoletilbud for innvandrere og flyktninger fra Froland og Tvedestrand kommune. Gjennom bosettingsarbeidet av enslige mindreårige arbeider Uteteamet for tett sosialfaglig oppfølging av enslige mindreårige og deres familier. Voksenopplæringens visjon er «Mennesker møter muligheter». Enheten vil videreføre sin satsing på utviklingsarbeid, opprettholdelse av høy kvalitet i eksisterende opplærings- og kvalifiseringstilbud, samt samarbeide med eksterne aktører innen offentlig, privat og frivillig sektor.

Kompetansegap. Mange innvandrere og flyktninger mangler den kompetansen som det norske arbeidslivet etterspør. Det er et kompetansegap mellom det som forventes i det norske høykompetansesamfunnet og den kompetansen innvandrere har. Særlig blant flyktninger er mangel på formell kompetanse og grunnleggende ferdigheter en utfordring for å komme inn på arbeidsmarkedet. Innvandrere har dårligere levekår og lavere sosial og demokratisk deltagelse enn befolkningen for øvrig.

Fra flyktning til innbygger. Gjennom ulike differensierte opplæringsløp skal innvandrere og flyktninger få språkkunnskaper på et godt nivå slik at de lettere og raskere skal komme ut i lønnet arbeid. Flest mulig skal bli kvalifisert til videregående opplæring og deltagere med mangelfull grunnskole skal i størst mulig grad gjennomføre et grunnskoleløp. Skolen skal også tilrettelegge for tilbud som fanger opp de med særlig svak faglig bakgrunn og sikre at de får grunnleggende ferdigheter. Skolen skal fremme felles møteplasser og forståelse for grunnleggende verdier og normer i det norske samfunnet gjennom hverdagsintegrering og retten til å leve frie liv. Innvandreres muligheter til å oppleve økt tilhørighet og deltagelse i samfunnet skal styrkes.

Selvstendig tilværelse i Norge. Målsettingen for bosettingsarbeidet og sosialfaglig oppfølging for enslige mindreårige, er å gi den enkelte ungdommen et best mulig utgangspunkt for en selvstendig tilværelse i Norge. Alle som bosettes som enslige mindreårige eller familiemedlemmer til disse skal få tett sosialfaglig oppfølging gjennom Uteteamet. Alle skal ha mulighet til å ta kontakt/ bli kontaktet dersom de har behov for hjelp eller trenger trygge voksne, også på kveldstid og i helger. Hver enkelt ungdom skal få den oppfølgingen de trenger uansett når de ble bosatt, også etter 5- års perioden. Fokuset er inkludering og integrering i alle ledd, og det skal sikres forutsigbarhet og kontinuitet i oppfølgingsarbeidet. Det skal jobbes systematisk med å motivere ungdommene til å gjennomføre skole, praksis og jobb, delta på fritidsaktiviteter og til å bygge sosiale nettverk. Suksesskriterier er uteteamets arbeid i forhold til den enkelte, der mestring, anerkjennelse og traumebevist omsorg er viktige elementer i den faglige plattformen.

9.3.2 Samarbeid for å nå målene

Arendal voksenopplæring

- Skolen samarbeider tett med NAV Arendal, Froland og Tvedestrand om introduksjonsprogrammet og arbeidsrettede og utdanningsrettede kvalifiseringsløp for flyktninger.
- Videreutvikle samarbeidet med "Jobbklar" for å kunne øke utbyttet av opplæringen og kvaliteten på tilbud.
- Samarbeid med Agder Fylkeskommune og Karriere Arendal for å sikre bedre overgang til VGS for de voksne samt å styrke muligheter for praksiskandidatordningen.
- Samarbeid med ulike arbeidsgivere og praksisplasser i kommunen.
- Samarbeid med offentlige, private og frivillige organisasjoner om "Kompetansepluss".
- Skolen samarbeider ut mot sivilsamfunnet, frivillig sektor, MHFA og ulike initiativ i Arendal i inkluderingsarbeidet.
- Samarbeid med kommunikasjonsavdeling i NAV om klarspråk (Vinner av LIM-pris Agder 2021).
- Samarbeid med helsestasjonen og NAV om helsesykepleier på skolen.
- Samarbeid med PPT, politiet, familievernkontoret og minoritetsrådgiver.
- Skolen skal delta i ulike læringsnettverk med andre voksenopplæringer, avdelinger i nabokommuner og i Østre Agdersamarbeidet.
- Samarbeid med andre europeiske land gjennom Erasmus + ordningen.

Enslige mindreårige

- Samarbeid med verge.
- Samarbeid med AVO og med videregående opplæring.
- Samarbeid med NAV, helsevesenet, barnevern og politi.
- Samarbeid med IMDI, arbeidsgivere og huseiere.

- Samarbeid med andre kommunale eller andre statlige tjenester som blir involvert i ungdommenes liv.
- Alle som jobber med ungdommene og deres familier må møte dem med respekt, trygghet og anerkjennelse.

9.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2020	2. tertial 2021		
Fravær korttid (%)	2,12	2,1		
Fravær langtid (%)	3,87	5,3		
Fravær (%)	6	7,5	6,5	
Antall HMS-avvik	3	7	3 000	10
Antall kvalitets-avvik	15	21	4 000	30
Andel heltidstilsatte	70	79	60 %	80
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	91	90	85 %	90

Arendal voksenopplæring har mål om å være en helsefremmende arbeidsplass der medarbeidere og ledere kontinuerlig utvikler et arbeidsmiljø preget av mangfold, inkludering og arbeidsglede blant annet ved:

- Medbestemmelse gjennom drøftingsmøter og HMS utvalg.
- Arbeid med oppfølging av medarbeiderundersøkelsen.
- Arbeid med den nye arbeidsgiverstrategien
- Videreutvikling og kompetanseutvikling.
- Arbeide med avvik som lærings- og forbedringskultur.
- Sykemeldte skal følges tett opp i tråd med IA- avtalen. Sykemeldte skal tilbys "raskere frisk" eller tiltak i regi av andre.

9.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Pedagogisk utviklingsarbeid og kompetanseheving:

- Forbedring av metoder i opplæringen.
- Samarbeid med UIA og flerspråklig lærerutdanning om kompetanseutvikling og erfaringsdeling.
- Samarbeid med UIA om aksjonsforskning i forbindelse med ny søknad om kommunale utviklingsmidler.
- Implementering av "Plan for dysleksivennlig skole".
- Deltagelse i pedagogisk utviklingsarbeid i lesing gjennom HKDir via "Massive Open Online Course". Mål om å kunne ivareta og tilrettelegge for bedre leseopplæring og samarbeid rundt deltagere som sliter med lesing, samt høyne kvaliteten på leseopplæringen. Videre implementering av intensive lesekurs.
- Utvikling av mer praktisk rettet opplæringsløp i samarbeid med NAV, frivillige organisasjoner og arbeidsgivere.
- Kollegaveiledning som metode for alle lærere: Kursing og utprøving av strukturell kollegaveiledning med førsamtale, observasjon og ettersamtale.
- Satsing på formell videreutdanning for lærere.
- Implementering av "Livsmestring" og tverrfaglige emner i opplæringen.
- Videreføring og utvikling av faget "utdanningsvalg" (UTV) for deltagere i grunnskolen

- Implementering av integreringsloven i tråd med samfunnets forventninger til gjennomføring av norskopplæring og skoleløp innen de gitte rammene.
- Fortsette forsøk med (FVO) forberedende voksenopplæring og modulstrukturert opplæring i grunnskolen.
- Implementering av Visma FLYVO som elevarkiv og svar ut.

Avdeling enslige mindreårige

- Utvikle uteteam til det beste for den bosatte. Sikre det sosialfaglige arbeidet for alle unge, også de som er utenfor 5-års perioden.
- Utvikle samarbeidet mellom skolen og uteteam.
- Sørge for at avdelingen til enhver tid er i stand til, på kort varsel, å opprette nye bofellesskaper/egnede omsorgsbaser dersom IMDi anmoder om bosetting av flere enslige mindreårige.
- Avdelingen må kontinuerlig sørge for at bemanningsplaner gjenspeiler bosettingstall. Ved nedbemanning og avvikling av for eksempel bofellesskaper må det foregå på en slik måte at man sikrer trygge voksne og gode relasjoner for hver enkelt ungdom.
- Ansatte i bofellesskapene for flyktninger må ha kompetanse og tilstrekkelig kapasitet til å møte ungdommene i «landingsfasen».
- Avdelingen skal ha fokus på omsorg og respekt, skole, jobb og praksis, fritid, nettverk og forankring og botilbud.

10 Koordinerende enhet

10.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
1302 Koordinerende enhet			
Sum utgifter	163 360	158 237	206 438
Sum inntekter	-39 291	-38 426	-65 616
Netto driftsramme enheten	124 069	119 811	140 821

10.2 Tilpasning til enhetens ramme

Budsjett for koordinerende enhet er økt med 4,26 mill. kroner fra 2021 til 2022.

Økning budsjett 2022	
0,5 årsverk fysioterapitjenesten i tilknytning til helsestasjon	350 000
Økte SMS kostnader i forhold til RS (ressursplanlegger)	200 000
Sykesignalanlegget - økning (alle anleggene på institusjon)	1 500 000
Justering husleie Krøgenes transporttjenesten	45 000
Tellulisenser inkl utskiftning av utstyr	1 350 000
Økte kostnader vedlikehold (Unitronic)	80 000
1 årsverk ergoterapeutstilling	750 000
Avklaringsavdeling oppstart 2023 ansettelse av leder	700 000
Responscenter (koordinerende enhet)	1 000 000
Leasingbil fysio/ergo	50 000
Lønnsoppgjør	378 000
Velferdsmidler	65 000
Sum økning	6 468 000
Reduksjon budsjett 2022	
Nedbemannings 1 årsverk støttetjenester	- 700 000
Bedre innkjøp	- 30 000
Gerica fagsystemer og lisenskostnader	- 225 000
Premiesatser pensjon	- 1 255 000
Sum reduksjon	- 2 210 000
Sum endring	4 258 000

Alle varslede innsparingstiltak er innarbeidet i opprinnelig budsjett 2022.

En hovedutfordring i årene som kommer vil være å utvikle en forebyggende, bærekraftig og et riktig sammensatt og dimensjonert tjenestetilbud som er rustet til å møte fremtidige økte utfordringer. Endringer i demografien tilsier at det vil være avgjørende at kommunen klarer å igangsette tiltak som medfører at en "vokser smartere". Om vi fortsetter som nå uten å gjennomføre strategiske og strukturelle grep, vil ressursbehovet mer enn doble seg de neste 30 årene.

En fremtidsrettet tjeneste må ha et bærekraftig kostnadsnivå. Det medfører at i videreutviklingen av pleie- og omsorgstjenester må kommunene både tenke kvalitet og økonomi. Det vises i denne sammenheng til Handlings- og økonomiplan 2022 - 2025:

- Vi må sikre at innbyggere gis mulighet til å være aktive og deltakende i eget liv og fortsette å bo i eget hjem så lenge som mulig, til tross for funksjonsnedsettelse og hjelpebehov, dvs. en helhetlig boligpolitikk.
- Vi må styrke de ambulante- og oppsøkende tjenester slik at behovet for institusjon og heldøgns tilbud blir redusert.
- Vi må styrke pårørende og frivillighet som en ressurs.
- Vi må utforske og ta i bruk teknologi for å oppnå smartere helsetjenester.
- Vi må jobbe videre med god organisering og lokalisering – mer samarbeid på tvers av sektorene.

Koordinerende enhet har som mål å utvikle våre tjenester slik at innbyggere mestrer livet og kan fortsette å bo i egen bolig så lenge som mulig, samtidig skal det være god vurdering, tildeling og utførelse av tjenestene. For å få til dette og dermed redusere behovet for tjenester på sikt, er det mulig noen av våre tjenester bør styrkes.

10.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjetttramme

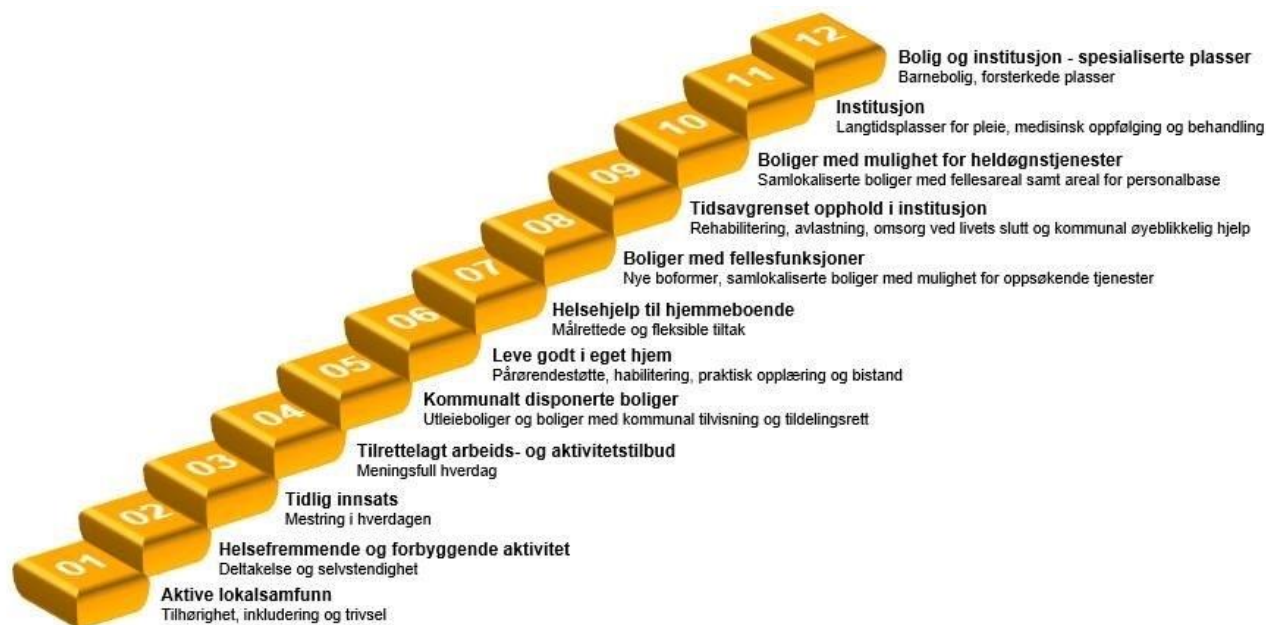
10.3.1 Godt liv for alle

Koordinerende enhet er organisert i 9 avdelinger og et team med rådgivere og koordinatore. Enheten har følgende tjenester:

- Tjenestekontor
- Tjenestekontor for barn og unge
- Transporttjeneste, hjelpemiddelformidling og trygghetsalarmtjeneste
- Rehabilitering:
 - Innsatsteam hverdagsrehabilitering
 - Kommunale fysio- og ergoterapeuter
 - Selvstendig næringsdrivende fysioterapeuter med driftsavtale
- Korttids- og rehabiliteringsavdelinger
- Kommunal øyeblikkelig hjelp
- Digital hjemmeoppfølging
- Legetjenester institusjon
- Frisklivssentral
- Rådgivere og koordinatore
 - Individuell plan/koordinator
 - Demensrådgivere
 - Kreftkoordinator
 - Rådgivere IKT fagsystem og e-helse
 - Rehabiliteringsrådgivere
- Bemanningsenhet
- Støttetjenester helse og levekår

Prioriteringer:

Helse og levekår har gjennom det regionale samarbeidet med Østre Agder utviklet en felles innsatstrapp:



Figur -Forslag til foreløpig innsatstrapp 17.12.21. Agenda Kaupang og Østre Agder

Målet med innsatstrappen er å styre aktivitet og omfordele økonomi fra de høyeste trinnene i trappen til mer egenmestring og forebyggende tiltak på de nederste trinnene.

Koordinerende enhet har tjenester som er viktige for at våre innbyggere skal kunne være aktive og deltakende i eget liv og fortsette å bo i eget hjem så lenge som mulig. Enhetens særskilte/nye prioriteringer i 2022 er knyttet til de ulike trinn i innsatstrappa.

Visjon, mål og verdier definert gjennom måltavlen for Helse og omsorg skal være førende.

Prioriteringer som ikke kan knyttes til trinn:

- For at våre innbyggere skal få tjenester på rett nivå i forhold til deres behov er god kartlegging, veiledning og tildeling svært viktig. Tjenestekontoret vil i 2022 ha fokus på tettere samarbeid med utøvende tjenester, benytte vurderingskompetansen som er i ulike tjenester, målsetning med tiltak/tjenester og prøve ut nye arbeidsmetoder.
- Bemanningsenheten skal videreutvikles med mål om å dekke større andel fravær med faste ansatte. Målet for 2022 innen helse og levekår er en utvidelse med 10 årsverk, hovedsakelig syke- og vernepleiere. Det er også et mål om at tjenesten utvides til noen skoler og barnehager i løpet av 2022.
- Støttetjenestene helse og levekår vil så snart nedbemanningsprosessen er fullført ha fokus på effektivisering av merkantile tjenester og styrke kompetansen på turnus.

Trinn 2 Helsefremmende og forebyggende aktivitet:

- Koordinerende enhet vil være pådriver for at kommunen gjennom ulike informasjonskanaler gir innbyggerne økt kunnskap om hva som skaper god fysisk og psykisk helse, hvordan de kan mestre egen livssituasjon og tilrettelegge egen bolig.
- Enheten planlegger å videreføre "klassefesten" for 78 åringer og invitere årlig til en samling hvor formålet er å dele kunnskap knyttet til det å kunne planlegge egen alderdom. Årskullet vil også få

oppleve kommunen "innenfra" ved å møte ansatte og bli bedre kjent med tjenestetilbudet.

- Fysio- og ergoterapitjenesten vil utvide tiltaket Aktiv skole, fysisk aktiv læring til flere skoler og vil følge opp satsingsområder i fysio- og ergoterapiplan.
- Frisklivssentralen er fortsatt under utvikling og vil i 2022 satse på tilbud til yngre brukergrupper.
- Enheten vil bidra til å etablere flere lett tilgjengelige og godt merkede turløyper i kommunen med spesielt fokus på at disse tilrettelegges for personer med demens.

Trinn 3 Tidlig innsats

- Enheten vil i 2022 ha økt fokus på trygghetsteknologi, tilrettelegging og tilpasninger av hjelpemidler i egen bolig. For å understøtte dette er det mål om økt samhandling med hjemmetjenesten og andre tjenester i brukers hjem.
- Tilbudet "Fysisk og kognitiv trening for personer med kognitiv svikt" var prosjekt til og med 2021 og videreføres i ordinær drift i 2022.
- I løpet av 2022 er det mål om å få i gang et nytt tilbud "Brukerskole til personer med demens". Målet er at brukerne skal oppleve egenmestring og selv kunne bidra i sin livssituasjon.
- E-læringskurs "Barn som pårørende" fullføres og rulles ut til alle ansatte i 2022.
- Koordinatorteamet vil i samarbeid med Mestring og habilitering utvikle et kurstilbud for foreldre som har ungdommer (13-20 år) med nedsatt funksjonsevne.
- Enheten vil i 2022 tydeliggjøre koordinatorrollen i Arendal kommune, både for koordinatorene, samarbeidspartnere og innbyggere. Dette er et generelt behov, men spesielt aktuelt fordi lovendring om barnekoordinator trer i kraft 1.aug 2022.

Trinn 6 Leve godt i eget hjem

- Innsatsteam hverdagsrehabilitering vil tydeliggjøre ulike forløp -hverdagsrehabilitering og kartlegging. De vil jobbe for økt samhandling med hjemmetjenestene slik at overgang mellom tjenestene oppleves gode. De vil også ha økt fokus på digitalisering med mål om økt mestring hos brukere.
- E-læring "Basiskurs i lindrende omsorg og demens" skal i 2022 rulles ut og tilbys helsepersonell.
- Det skal jobbes med implementering av pakkeforløp hjem for pasienter med kreft gjennom året 2022. Kreftkoordinator og tjenestekontor vil være sentrale i dette arbeidet.

Trinn 7 Helsehjelp til hjemmeboende

- Digital hjemmeoppfølging videreføres med en felles telemedisinsk sentral på Agder. Det planlegges aktiv jobb ut mot samarbeidskommunene slik at tjenesten samskapes og videreutvikles med nye pasientgrupper og målrettet oppfølging. Det jobbes for å utvikle oppfølging / beredskap for C19 pasienter, noe som kan overføres som beredskap for andre tilstander. Som en del av videreutvikling er det også en målsetning om at flere kommuner tar i bruk tjenesten.

Trinn 9 Tidsbegrenset opphold på institusjon:

- Kommunal øyeblikkelig hjelp (KØH) vil gjenoppta samarbeidet med SSHF for å se på muligheter for diagnostisk sløyfe/avklaring i akuttinntak. Det er også et mål å se på nye muligheter innenfor ambulant virksomhet. Grimstad kommune gjeninntre i samarbeidet og tilbudet vil eskaleres til samme dimensjon som da de trakk seg ut. Det vil også jobbes aktivt og regelmessig i planarbeidet inn mot nytt felles bygg med legevakt og ny avklaringsavdeling.
- Korttidsavdelingene vil i 2022 øke samhandlingen med tjenestekontor og hjemmetjenester, ha tydelig målsetning for opphold og økt fokus på rehabilitering. Målet er at pasientene skal oppleve at alle opphold har en tydelig målsetning, at dette følges godt opp under oppholdet og at flest mulig kan fortsette å bo i eget hjem så lenge som mulig.
- Enheten vil sammen med hjemmebaserte tjenester utrede muligheten for å etablere en

opplæringsarena for velferds og trygghetsteknologi på Myratunet. Tilbudet er for pasienter som skal hjem etter et rehabiliterings-/korttidsopphold eller som har dagsentertilbud og som kan ha nytte av velferdsteknologiske løsninger.

- Legetjenesten har i begynnelsen av 2022 gjort større endringer for tilhørighet slik at legene jobber mer dynamisk, særlig inn mot korttid og spesialavdelingene. Det er lagt opp til et større samarbeid inn mot spesialisthelsetjenesten, i tillegg til økt intern samhandling i kommunen.

10.3.2 Grønt samfunn

- Transporttjenesten arbeider aktivt med å bytte ut fossilbiler til elektriske kjøretøy ved utskifting av leasingbiler på ny avtale med OFA. Målet er ingen fossile kjøretøy fra 2025.
- Digital hjemmeoppfølging gjør at pasienten ved hjelp av teknologi overfører helseinformasjon til kommunen, fastlegen eller sykehuset, og helsetjenesten tar kontakt på telefon ved behov for oppfølging. Dette reduserer i stor grad behovet for transport både for helsetjenesten og pasient.
- Satsning på teknologi som døralarm, bevegelsessensor, kamera og GPS hos brukere som har behov, medfører færre faste besøk "for å sjekke" og heller utrykning ved behov.

10.3.3 Samarbeid for å nå målene

Koordinerende enhet har et utstrakt samarbeid innen helse og omsorg, med resten av kommunen og eksterne tjenester. Dette er en forutsetning for at vi skal kunne gi gode tjenester. Som det fremkommer under "Godt liv for alle" vil enheten i 2022 ha et fokus på å videreutvikle samarbeidet for mange av våre tjenester.

Noen andre eksempler på samarbeid med eksterne:

- Samarbeid om velferdsteknologi og e-helse gjennom regional koordineringsgruppe med alle kommuner i Agder, samt Østre Agder og IKT Agder samarbeidet.
- Kommunal øyeblikkelig hjelp (KØH) har flere pågående initiativer i samarbeid med Sørlandet Sykehus (SSHF), Arendal.
- Kreftkoordinator har som mål om å styrke samarbeidet med de frivillige, for eksempel kreftforeningen, og bidra til at tilbud når aktuelle innbyggere.

10.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2020	2. tertial 2021		
Fravær korttid (%)	1,93	1,7		1,5
Fravær langtid (%)	7,17	4,9		5
Fravær (%)	9,10	6,5	6,5	6,5
Antall HMS-avvik	12	32	3 000	80
Antall kvalitets-avvik	48	137	4 000	200
Andel heltidstilsatte	52	50,3	60 %	55
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	83	82,4	85 %	85

Enhetens HMS utvalg er vår viktigste arena for å planlegge og arbeide med forebyggende sykefraværsarbeid og helsefremmende arbeidsplassutvikling.

HMS utvalget skal diskutere og ta stilling til helse-, miljø og sikkerhet og uønskede hendelser som angår de enkelte personalgrupper og avdelinger direkte, men kan også være engasjert i andre uønskede hendelser

som vil være av betydning for arbeidsmiljøet i enheten. Utvalget skal være en ressurs for forbedring i enheten og i forhold til beslutninger som skal tas på beslutningstakers nivå. HMS utvalget er ansvarlig for å fremme forslag til temaer som fagkoordinatorerne kan planlegge inn i de to fagdagene som arrangeres pr. år i koordinerende enhet, samt temaer som bør prioriteres i enhetens fag- og aktivitetsplan.

Covid-19 har redusert muligheten til fagdager i enheten og det er et mål om at aktiviteten skal gjenopptas i 2022.

Det er et lavt fravær i enheten, men avdelinger med høyt fravær skal fortsatt i samarbeid med HR se på tiltak for å redusere fraværet.

10.5 Heltidskultur

Enheten har de siste årene gjort en innsats for å oppnå økt grad av heltid. Vi har likevel en stor grad av deltidsansatte i enkelte avdelinger. Enheten må fortsette med heltidsarbeidet ved å øke kompetanse og jobbe med holdningsskapende arbeid. Dette er nødvendig for å endre holdninger og normer for å skape den heltidskulturen vi ønsker.

Videreutvikling og utvidelse av bemanningsenheten, som kun har heltidsstillinger, vil være et viktig bidrag til heltidskultur i enheten og alle enheter den betjener.

10.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Under "Godt liv for alle" er det en rekke prioriteringer som går på utvikling av tjenesten og kvalitetsforbedringer.

I tillegg har enheten et stort fokus på velferdsteknologi og e-helse som gir kvalitetsforbedringer og effektivisering i flere enheter.

- Utskiftning av gamle pasientvarslingsanlegg på institusjonen til nye digitale pasientvarslingsanlegg med muligheter for sensorer og tilleggsteknologi.
- Elektronisk pasientjournal: Prøve ut og implementere tilpassede applikasjoner til de ulike tjenestene.
- DigiHelse: Gir mulighet for tjenester å kunne kommunisere med brukere via Helsenorge.no.
- Tilgang til kjernejournal: I 2022 vil flere avdelinger implementeres i løsningen slik at de får tilgang. Det jobbes nasjonalt med å få på plass flere viktige funksjoner i kjernejournal.
- Felles kommunal journal: Arendal kommune deltar i utvikling av fremtidens journalløsninger for helsepersonell i kommunal helse- og omsorgstjeneste.

11 Mestring og habilitering

11.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
1303 Mestring og habilitering			
Sum utgifter	220 069	206 107	170 458
Sum inntekter	-45 020	-52 260	-44 200
Netto driftsramme enheten	175 049	153 847	126 258

11.2 Tilpasning til enhetens ramme

Budsjettet til Mestring og Habilitering er fra 2021 til 2022 økt med ca. 14 mill. kroner. Økningen skyldes økte personalkostnader til ressurskrevende brukere og økte utgifter til avlastningsavdelingen generelt.

Budsjettet til avlastning er stramt, og det er stort press på tjenesten. Bygging av det nye Røedtunet forventes ferdigstilt høsten 2022. Dermed gis avlastningstilbudet på flere lokasjoner inntil bygget står ferdig. Januar 2022 åpnes et tilbud om avlastning på Nesheia. Dette vil føre til økte driftsutgifter inntil avlastningen samles på Fagerheim og Røedtunet.

Avlastningsavdelingene benyttes som kompenserende tiltak for unge voksne i påvente av flytting til egen bolig med tilbud om nødvendige tjenester. Det utfordrer de økonomiske rammene på avlastningsavdelingene, da avlastning er en lovpålagt tjeneste.

I den grad det viser seg at budsjettrammen til Mestring og Habilitering ikke ivaretar behov og lovpålagte oppgaver, vil dette meldes i 1. tertial 2022. Flere foresatte med hjemmeboende unge voksne melder om utfordringer i å ivareta omsorgsoppgavene i foreldrehjemmet. Det kan føre til at vi må gi tilbud om midlertidig bolig i henhold til lovverket, enten i kommunal regi eller ved å inngå avtaler med private leverandører av omsorgstjenester.

For å kunne innfri vedtak fattet i bystyret den 21. november 2021 saksnr. 21/17582, er det nødvendig å ansette en avdelingsleder til i avlastningsavdelingene. Utgifter til dette meldes ved 1. tertial og i konsekvensjustert budsjett for 2023. Dette underbygges av at lederspennet pr. i dag er på 65 stillingshjemler fordelt på 106 personer, et antall som kan forventes å øke i 2022.

11.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

11.3.1 Godt liv for alle

Tjenester

Mestring og Habilitering gir primært tilbud til mennesker med utviklingshemming, autisme eller multifunksjonshemming. Tilbudene gis i form av boveiledertjeneste i eller utenfor bofellesskap, heldøgns omsorgstilbud, dag- og aktivitetstilbud og avlastningstilbud i og utenfor institusjon.

I tillegg gir vi tjenester til pasienter/brukere med ulike helseutfordringer knyttet til psykiatri og rus. Avdeling Post 4 ligger på Myratunet og har 11 plasser fordelt på langtidsplasser, korttidsplasser, 2 leiligheter og en plass for kommunal øyeblikkelig hjelp – psykiatri og rus.

Enheten har også en egen sykehjemsavdeling for eldre mennesker med utviklingshemming, Flosta, avd. C.

Dagtilbud

Dagtilbud vil i 2022 gis ved Ellengård, Madshaven, Fagerheim og Natvig.

Hovedavdelingen for dagtilbud er på Ellengård. 60-65 brukere mottar et godt og variert tilbud. Tilbudet kan

for noen være et "springbrett " over i en VTA eller VTO- plass, eller til det ordinære arbeidsliv.

Ellengård har en sentral rolle i implementeringen av "Arendal som en Helt med kommune". Vi har utlyst 3 stillinger som forventes besatt i 2022. Vi forventer at flere stillinger lyses ut i 2022.

Dagtilbudet består av ulike faggrupper. I januar 2022 begynte vår nyansatte musikkterapeut med en kompetanse vi kan dra nytte av i hele enheten.

Dagtilbudet på Madshaven, Fagerheim og Natvig gis til brukere som ikke kan nyttiggjøre seg av tilbudet ved Ellengård slik det er i dag. Det er ønskelig å utvide Ellengård med flere lokaler i samme bygg, for å kunne samlokalisere tilbudene og videre legge til rette for aktivitetstilbud til brukergruppen. Dette forslaget må utredes.

Avlastning

Avlastningsavdelingene vil frem til nye Røed står ferdig medio 2022 driftes ved 3 forskjellige destinasjoner.

Et godt avlastningstilbud med stor kapasitet er helt nødvendig for at pårørende skal klare omsorgsoppgavene i foreldrehjemmet i påvente av utflytting til egen bolig.

Avlastningsavdelingen har en sentral rolle i implementering av vedtak 21/17582-1 fattet den 21. november 2021 vedrørende pårørende støtte. I løpet av høsten 2022 må det gjennomføres en utredning om avdelingenes kapasitet kan ivareta nåværende og fremtidig behov for avlastning.

Vi vil også se på muligheten til å kunne legge til rette for at Natvig blir etablert som midlertidig bosted for voksne i påvente av permanent bolig. Det vurderes om dette tilbudet skal etableres som egen avdeling med leder.

Satsingsområder 2022

Satsingsområdene i Mestring og Habilitering bygger på de samme satsingsområdene som er beskrevet i Handlingsplan for Helse, omsorg og levekår for perioden 2022 - 2025.

Måltavla, som ble utarbeidet i Helse og Levekår i 2019, samt Arendal kommunes 10 utvalgte bærekraftsmål, skal i tillegg gi retning for det arbeidet som skal gjøres i enheten og i den enkelte avdeling i 2022.

Enhetens satsingsområder skal gjenspeile et menneskesyn i tråd med FNs Funksjonshemmede konvensjon, som på engelsk heter *The Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (CRPD). Konvensjonen stiller krav til hvordan stater skal legge til rette for at rettigheter til funksjonshemmede blir innfridd på lik linje med andres.

Alle innenfor! Ingen utenfor!

Brukerne i enheten er svært ulike og har ulike behov. Ansatte skal jobbe aktivt for å gi den enkelte bruker tilpassede tjenester både på dag- og kveldstid. Alle brukerne skal oppleve å bli sett og hørt! Noen mestrer å delta i lokalsamfunnet sammen med andre innbyggere, mens andre gir uttrykk for at de trives best alene eller sammen med likesinnede.

Retten til bolig

I vedtak 21/17582-1 fattet den 21. november 2021 forventes det at enheten får til et godt system for å identifisere og kartlegge fremtidige behov for bolig i god tid før behovet er tilstede. Arbeidet skal foregå i tett samarbeid med foresatte med barn fra 14 til 16 års alderen. Et systematisk arbeid som på sikt fører til å redusere den eksisterende venteliste og forebygge etablering av en ny.

I samtale med foresatte registreres informasjon vedr. den enkeltes behov for bolig i kommunens boligliste. Det gis informasjon om forskjellige muligheter for bolig. Egen bolig, samlokalisert bolig med tjenesteyting fra boveiledertjenesten og bolig med base, hvilket betyr at boligen er bemannet. I samtalen vil det også fremkomme om foresatte ønsker å være med i private boligbyggegrupper eller utelukkende ønsker tilbud i kommunale botilbud. Dette er viktige avklaringer for å kunne hjelpe foresatte til å nedsette grupper, bli

kjent med hverandre og skaper forutsigbarhet for pårørende og bruker om fremtiden. Registrering på et tidlig tidspunkt er også med til å gi kommunen en oversikt over fremtidig behov for bolig.

At man i god tid før utflytting fra foreldrehjemmet er godt informert om hvilke tjenester kommunen tilbyr i forbindelse med utflytting i egen bolig uansett hvilken boform man velger, ivaretar punkt 19 i CRPD som sier at: Funksjonshemmede har, i likhet med alle andre, rett til å bestemme hvor de vil bo og hvem de skal bo sammen med. Det betyr også at man ikke kan tvinges til å bo i en bestemt boform, og at man har rett til den assistansen man trenger for å kunne bo der man ønsker.

Bystyres vedtak om å etablere 10 bofellesskap innen de neste 5 år, krever at det innarbeides gode systemer i et godt samarbeid med eksterne og interne samarbeidspartnere samt tilførsel av ressurser til å drive hvert enkelt bofellesskap fremover.

Gode forløp

Ved systematisk arbeid skal vi sikre gode forløp for den enkelte. Gode overganger er et overordnet mål for brukergruppen, med samarbeid både tverrfaglig og tverrsektorielt i forbindelse med barnehage, skole, vgs. jobb/dagtilbud og utflytning fra foreldrehjemmet. Ellengård aktivitetssenter har siden 2018 vært en del av et samarbeidsforum hvor overgangen skole – jobb er hovedfokus. Samarbeidsforumet møtes ca. 3-4 ganger pr. år. Sentrale aktører er Jobbklar, Nav Arendal, Sam Eyde, Habiliteringstjenesten for voksne, NFU og siste medlem var Mølla i Froland i 2021. Målet er å gjøre overgangen skole – jobb mer sømløst enn i dag på systemnivå. Dette samarbeidet videreføres i 2022.

Det gode menneskemøtet

Et godt møte mellom mennesker der det utvises respekt er et godt utgangspunkt for å tilrettelegge for gode og riktige tjenester. Gjennom etisk refleksjon og holdningsskapende arbeid i avdelingene skal alle ansatte settes i stand til å møte brukere og pårørende, kolleger og andre samarbeidsparter med respekt.

Trygge individ – Trygge hjem

Målet er at alle brukerne som mottar tjenester i enheten, både i og utenfor bofellesskapene, skal oppleve å bli hørt og respektert. De skal oppleve trygghet, mestring og mest mulig deltakelse i eget liv. Beboerne skal bli godt ivaretatt der de bor, og de skal oppleve at boligen/leiligheten primært er deres hjem og ikke personalets arbeidsplass.

Vi skal videreutvikle vårt tilbud om boveiledning til brukere som bor i bolig utenfor bofellesskap. Foresatte og bruker må trygges på at den enkelte får et godt og variert tjenestetilbud i egen bolig etter utflytting fra foreldrehjemmet.

Boligutvikling

Arendal bystyre har vedtatt at det i perioden 2022 til 2025 skal bygges 10 nye bofellesskap.

Det utarbeides en prosjektorganisering som skal ivareta alle aspekter i prosessen. Styringsgruppen vil bestå av personer fra kommuneadministrasjonen personrettede tjenester og Arendal Eiendom.

Vi ønsker at det utarbeides en veileder/gode rutiner i forbindelse med oppstart av nye bofellesskap. Veilederen skal sikre at prosessen rundt det enkelte bofellesskap blir godt ivaretatt både når det gjelder tomt, beliggenhet, økonomi, fysiske rammer, beboer sammensetning, tjenesteyting og personale med mer.

Kompetanse

I løpet av de siste årene har vi sett behovet for et felles metodeverktøy til bruk i enheten. Positiv adferdstøtte (PAS) og traumebasert omsorg (TBO) er metoder som vi i 2022 vil prioritere og øke kompetansen på i enheten, og få dette forankret som et metodeverktøy.

Avlastningstilbudene har i 2019 og 2020 vært en del av en BTI-satsingen. Den nye organiseringen i 2021 har fremdeles et stort fokus på BTI, hvilket faller naturlig inn i de allerede eksisterende satsningsområdene i enheten.

Det er et mål om at enheten skal ha tilgjengelig kompetanse innenfor prioriterte områder. Ved inngangen til 2022 er dette:

- PAS og/eller TBO - felles metodeverktøy - prioritering i 2022.
- Kost, ernæring og fysisk aktivitet i arbeidet med utviklingshemmede – fagdag på temaet + e-læring 2022.
- Kap. 9 i Helse og omsorgstjenesteloven som regulerer bruk av tvang og makt – e-læringskurs + veileder i 2022.
- Aldring og Helse hos mennesker med utviklingshemming – e-læringskurs 2022.
- Psykisk helse blant mennesker med utviklingshemming – e-læringskurs 2022.
- Utviklingshemmede og seksualitet, - VIP er et opplæringsprogram for mennesker med utviklingshemming, oppstart høsten 2021 - videreføres 2022, avslutte første runde med kurs, nytt kurs for våren medio februar 2022.
- Målretta miljøarbeid i arbeid med utagerende brukere, Vergeopplæring, - forebygging og praktiske øvelser i arbeidet med utagerende brukere – prioritering 2022, få på plass faste basiskurs og instruktørkurs. De avdelingene som har vedtak etter kap. 9, skal ha instruktører på avdelingen.
- Velferdsteknologi og mestringsteknologi – Velferdsteknologiens ABC – gruppe i 2022, + prosjekt Ellengård/bofellesskap.

Bruk av e-læring vil være mer aktuelt i fremtiden. Gjennom en tid med covid-19 har vi erfart at e-læring er et godt virkemiddel for på en effektiv måte å kunne gi ansatte opplæring i ulike tema.

Enheten skal avholde fagdag for alle ansatte på temaet kost, ernæring og fysisk aktivitet, som en avslutning på prosjektet, som føres videre i drift. I tillegg vil det bli etablert individuelle fagdager for avdelingene.

I de fleste avdelinger er etisk refleksjon tatt i bruk, og gjennom denne satsingen ønsker vi å bidra til en bevisstgjøring rundt både egne handlinger og holdninger.

Rekruttering

Det har over tid vært noen utfordringer med å rekruttere enkelte yrkesgrupper til utlyste stillinger i enheten. Sykepleiere og vernepleiere er ettertraktet, for å nå disse er det viktig å videreføre samarbeidet vi har med UIA og andre utdanningsinstitusjoner. Vi skal være en lærende organisasjon og skal tilrettelegge for å ta imot både studenter og læringer. Vi skal i tillegg bidra til at assistenter kan tilegne seg nok praksis og nødvendig kompetanse for å kunne ta fagbrev som helsefagarbeider.

Vi må i 2022 tenke nytt i forbindelse med rekruttering, det gjelder hovedsakelig vernepleiere og sykepleiere, men også annet helsepersonell, som helsefagarbeidere, barn- og ungdomsarbeidere osv. Vi må jobbe med å gjøre arbeidsplassen attraktiv for nyutdannede. Kompetanseplanen vår kan være med å bidra til det, med metodeverktøy, kurser, opplæringsplaner osv. Vi må ha enda tettere samarbeid med UIA, fagutvikler skal i 2022 være med å utvikle nytt masterstudie i miljøterapeutisk arbeid på UIA. Vi viderefører arbeidet med foredrag for studenter, ta imot studenter i praksis osv.

Utfordringene vi ser i forbindelse med kvalifisert arbeidskraft har medført at vi i 2022 skal begynne arbeidet med å utvikle nye måter å effektivisere bruk av helsepersonell. Ved å organisere ambulerende team som benyttes på flere avdelinger, kan vi ansette andre yrkesgrupper til å ivareta omsorgs-/miljøoppgaver.

Det er utfordrende å få søkere til helgestillinger, da de skal lyses ut til studenter. Få studenter søker på stillingene. Vi vil jobbe med å få disse helgestillingene utlyst til både helsefagarbeidere og assistenter som er i et utdanningsforløp til å bli fagarbeidere.

Inkludering

Som arbeidsgiver skal vi bidra til et inkluderende arbeidsliv. Vi skal fortsette å samarbeide med NAV, voksenopplæringen, Durapart, ulike opplæringsinstitusjoner m.fl. for å tilrettelegge for at flest mulig kan delta i arbeidslivet.

For brukere som får tjenester i Mestring og Habilitering er inkludering et viktig satsingsområde. Vi vil i 2022 ha et spesielt fokus på å få flere utviklingshemmede inkludert i lokalsamfunnet, og vi vil jobbe for å få enda

flere i arbeid. Utviklingshemmedes deltakelse i det ordinære arbeidslivet er fortsatt av satsingsområdene i enheten i 2022.

Ellengård aktivitetssenter jobber systematisk for inkludering i både lokalsamfunnet og nasjonalt. Viktige samarbeidspartnere og støttespillere er Eydehavn frivillighetssentral, Nordic Outdoor (Sølvkroken), Kommunalt hjelpemiddellager, Jobbklar, Agder fylkeskommune og Arendal servering for å nevne noen.

For øvrig vil vi i 2022 fortsette samarbeidet med NAV for å kunne tilby enda flere VTA- og VTO plasser til mennesker med utviklingshemming.

Mestring og selvbestemmelse

Som navnet sier, er mestring et selvsagt fokusområde i Mestring og Habilitering. Vi har et mål om å sette et enda større fokus på dette i 2022. Med utgangspunkt i måltavla ser vi at vi kan bli enda bedre til å sette brukermålene på dagsorden og lytte til brukerens egne ønsker og behov, gi brukeren tilpasset informasjon, og gi brukeren større mulighet til å bruke egne ressurser.

Rett til selvbestemmelse er viktige føringer i alle offentlige utredninger, nasjonale veiledere m.m. som vi ønsker å løfte i 2022. Betydningen av, og forståelsen for begrepet selvbestemmelse bør drøftes i personalgruppene, sammen med brukere, pårørende og brukerorganisasjonene. Etisk refleksjon kan være et godt virkemiddel i denne sammenheng.

I fremtidig bosettingsprosess vil vi ha et stort fokus på at alle foresatte og unge voksne er godt informert om de forskjellige muligheter for bolig og hvilken form for tjenesteyting man kan forvente i den boligform man velger.

11.3.2 Grønt samfunn

Enhetens bidrag i å ta vare på miljøet er relativt begrenset ettersom de fleste tjenestene gis i tjenestemottakers hjem/leilighet der ansatte må ivareta og respektere den enkeltes egne behov og interesser. Brukerne veiledes selvsagt i å sortere søppel og til å ta gode og sunne valg i hverdagen.

Ellengård vil fortsatt ha fokus på gjenbruk i sin produksjon. Eksempler er gjenbruk av tekstiler i produksjon av miljøteier (handleposer) og av papir i produksjon av tennbriketter.

For øvrig vil vi fortsatt benytte de el-bilene vi har tilgjengelig i enheten, samt el-sykkel. Biler blir skiftet ut fra bensin til el etter hvert som leasingavtaler går ut.

11.3.3 Samarbeid for å nå målene

For å lykkes i målet om å tilrettelegge for gode tjenester er det en forutsetning at samarbeidet med aktuelle instanser internt/eksternt blir så godt som mulig.

Det er en målsetting å kunne ha god dialog og samarbeid med brukerorganisasjonene, bl.a. NFU, Autismeforeningen.

Av samarbeidsparter vi forholder oss til kan nevnes: Brukere og pårørende/verger, enhetens brukerråd, rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne, tjenestekontor, fysio-/ergoterapitjenesten, kulturnettverket, transporttjenesten, koordinatorteam og BTI-team, barnevern, helsestasjon, Asdal ressurscenter, barnehager, skoler, videregående skole, Voksenopplæringen, UIA, Arendal eiendom, NAV, spesialisthelsetjenesten for både barn og unge, (HAVO, HABU og ABUP) 3.linjetjenesten (PUA, Dikemark), Fylkesmannen, Stendi, fastleger, kommuneleger, ulike menigheter, frivillige organisasjoner m.fl.

11.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2020	2. tertial 2021		
Fravær korttid (%)	1,47	2,5		
Fravær langtid (%)	7,78	8,2		
Fravær (%)	9,99	10,7	6,5	6,5
Antall HMS-avvik	246	293	3 000	200
Antall kvalitets-avvik	440	239	4 000	300
Andel heltidstiltsatte	29	27,5	60 %	40%
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	0,76	75,7	85 %	0,80

11.5 Heltidskultur

Enheten vil også i 2022 har et stort fokus på å øke andelen ansatte i 100 % stillinger og tilsvarende i forhold til gjennomsnittlig stillingsstørrelse. Bofelleskapene har i samarbeid med Ellengård etablert kombistillinger for å kunne øke stillingsprosent og tilby en akseptabel turnus. De fleste bofelleskapene er i 2022 over i ikke rullerende turnus (IRA), som også er et virkemiddel for å kunne øke stillingsandelen.

Avlastningsavdelingene utfordrer heltidssatsningen da bemanningen økes i helgene fremfor hverdager. Grunnen til dette er at foresatte i stor utstrekning ønsker størsteparten av den innvilgede avlastning på helg og ikke i ukedager.

På grunn av redusert drift i ukedagene er det ikke nok dag- og kveldsvakter tilgjengelige for å kun tilby medarbeidere store stillinger og en akseptabel turnus. Mange ansatte jobber utelukkende annen hver helg og kveld.

Disse utfordringer kan medføre utfordringer med rekruttering fremover og videre det å beholde kvalifisert arbeidskraft.

Nye kreative løsninger må utarbeides dersom vi skal lykkes med å oppnå resultater i tråd med kommunens målsetting. Det kan bety at man må se ut over enhetens egne avdelinger for å finne medarbeidere som kan tenke seg kombinasjonsstillinger.

11.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Mestring og habilitering har i mange år benyttet seg av velferdsteknologi i form av digitale overvåkings- og varslingsystem. Vi må i årene som kommer være forberedt på en økning i behovet. I 2022 vil vi ha økt fokus og jobbe mer målrettet med innovative løsninger også på andre områder.

På landsbasis er velferdsteknologi i tjenestene til mennesker med utviklingshemming gjerne omtalt som mestringsteknologi. Dette handler mer om digitale løsninger (hjelpemidler) og knytter seg til kommunikasjon, forflytning, universell utforming m.m. Målet er å stimulere til økt egenmestring i hverdagen, samt gi økte muligheter for selvstendighet og integrering i samfunnet. I slutten av 2021, har avlastningen fått installert digitalt overvåknings system i eget hjem. Tiltaket evalueres i 2022.

Ellengård har sammen med et bofellesskap fått tilskudd fra Helsedirektoratet til et mestringsteknologi-prosjekt for barn, unge og voksne med nedsatt funksjonsevne. Prosjektet startet opp høsten 2021, og videreføres i 2022. Vi har inngått avtale med leverandør (KURA) som skal utarbeide den digitale plattformen til prosjektet.

Arbeidet med å utvikle fleksibel avlastning videreføres i 2022. Vi har fått et tilskudd på 500 000 kroner fra Statsforvalteren til dette.

Som kvalitetsforbedrende tiltak har vi fokus på oppdatering av eksisterende og nye prosedyrer i forbindelse med drift som f.eks. oppdatering av enhetens opplæringsmateriale for nye ledere og ansatte i enheten

Arbeide med å få kompetanseheving for ansatte mer digitalt videreføres. I begynnelsen av 2022 skal kompetanseplaner på våre satsningsområder være tilgjengelige i Dossier, som da hovedsakelig består av e-læring.

12 Hjemmebaserte tjenester

12.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
1304	Hjemmebaserte tjenester			
	Sum utgifter	281 306	274 886	292 459
	Sum inntekter	-30 058	-34 355	-46 409
	Netto driftsramme enheten	251 248	240 531	246 050

Enhet hjemmebaserte tjenester er tilført 9,0 mill. kr. i rammen fra 2022. Enheten har de siste årene registrert tyngre pasienter med svært sammensatte behov med flere vedtakstimer.

12.2 Tilpasning til enhetens ramme

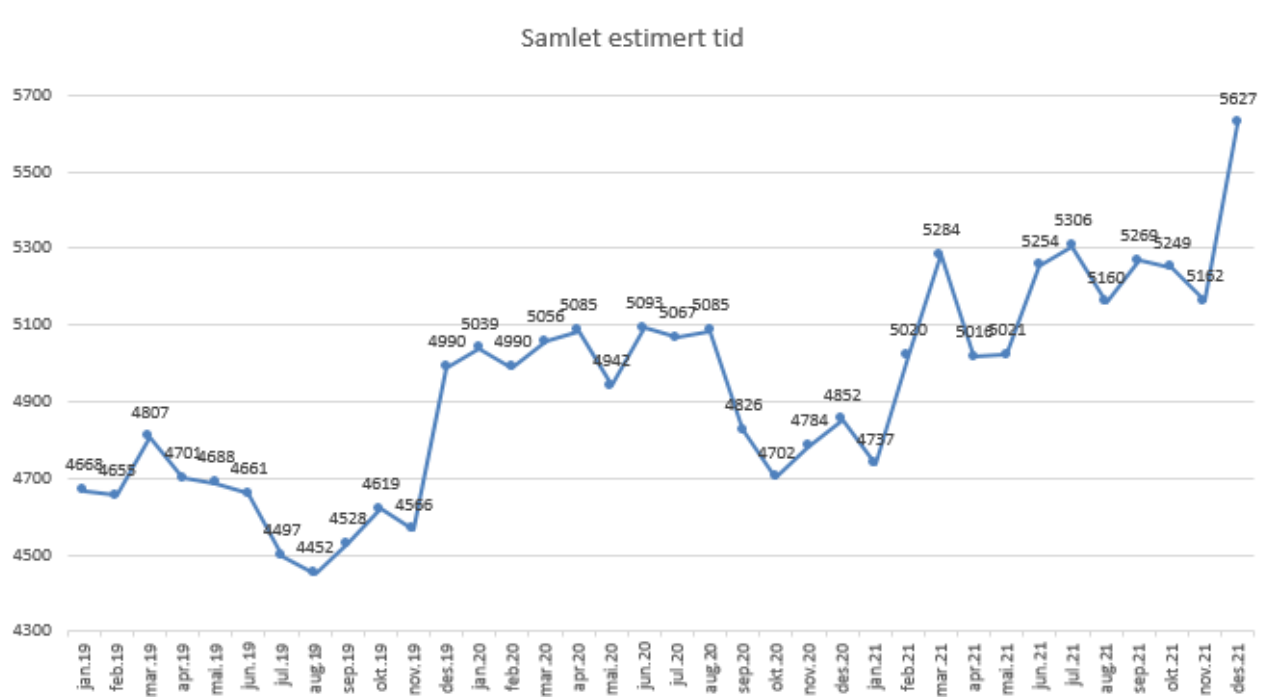
Økningen i eldre over 80 år, demens og dårlig score på mange forhold som berører levekår og folkehelse vil gi økte utfordringer for hjemmebaserte tjenester også i kommende handlingsplanperiode. Fremover må det med bakgrunn i demografi forventes flere og tyngre pasienter i hjemmet og i omsorgsbolig med heldøgns bemanning.

En hovedutfordring i årene som kommer vil være å utvikle en forebyggende, bærekraftig og et riktig sammensatt og dimensjonert tjenestetilbud som er rustet til å møte fremtidige økte utfordringer. Endringer i demografien tilsier at det vil være avgjørende at kommunen klarer å igangsette tiltak som medfører at en "vokser smartere". Om vi fortsetter som nå uten å gjennomføre strategiske og strukturelle grep, vil ressursbehovet mer enn doble seg de neste 30 årene. En fremtidsrettet tjeneste må ha et bærekraftig kostnadsnivå. Det medfører at i videreutviklingen av pleie- og omsorgstjenester må kommunene både tenke kvalitet og økonomi.

Det vises i denne sammenhengen til Handlings- og økonomiplan 2022 - 2025:

- Vi må sikre at innbyggere gis mulighet til å være aktive og deltagende i eget liv og fortsette å bo i eget hjem så lenge som mulig, til tross for funksjonsnedsettelse og hjelpebehov – helhetlig boligpolitikk.
- Vi må styrke de ambulante- og oppsøkende tjenester slik at behovet for institusjon og heldøgns tilbud blir redusert.
- Vi må styrke pårørende og frivillighet som en ressurs.
- Vi må utforske og ta i bruk teknologi for å oppnå smartere helsetjenester.
- Vi må jobbe videre med god organisering og lokalisering – mer samarbeid på tvers av sektorene.

Styringstall viser at tjenestebehov i hjemmesykepleien har en stigende kurve og har økt med 4,3 % fra 2020 til 2021. Økningen har gjort det helt nødvendig å bemanne opp ut over budsjett for å sikre forsvarlighet. Effektivitetstall for hjemmesykepleien er stabilt høy. Målinger over tid viser at bemanningen økes, men også reduseres når dette er mulig og forsvarlig.



Styrkingen av årets budsjett med 9,0 mill. kroner kompenserer ikke for en ytterligere økning av tjenestebehov i hjemmesykepleien i 2022. Den dekker heller ikke opp for økningen som kom mot slutten av 2021. Det må derfor gjennomføres et systematisk arbeid med effektivisering og god ressursstyring innenfor tjenesteområdet.

Tiltak

Med mål om å holde budsjetttrammen fastsatt av bystyret vil enheten arbeide videre med og gjennomføre følgende effektiviserings- og kostnadsreducerende tiltak:

- Bedre ressursstyring ved innføring og oppfølging av nye samarbeidsrutiner med tjenstekontoret for valide styringsdata og nytt ressursstyringssystem basert på styringsmodellen i SIO.
- Videreføre innføringen av tillitsmodell i omsorgsboliger med base.
- Bedre fleksibilitet av personalressurser og kompetanse mellom avdelingene i hjemmesykepleien ved å arbeide videre med forutsetningene for å få dette til.
- Innføre fagteam i hjemmesykepleien, eksempelvis sykepleierteam og/eller innkomstteam.
- Redusere bruk av overtid og vikarer.
- Redusere fravær.
- Forsterke heltidskultur og innføre alternative turnusordninger med felles vaktkoder.
- God lagerstyring og rutiner for å holde utgiftene til medisinske forbruksartikler på dagens nivå eller lavere.
- God og effektiv planlegging og organisering av bemanning, tjenesteoppdrag, administrative oppgaver, arbeidslister og reiseruter i hjemmesykepleien.
- Sikre forventet verdiskapning i lærlingeløp.
- Evaluere lederspenn, lederstøtte og rollen som fagkoordinator og gjennomføre endringer.
- Avklare samarbeid og ansvarsforhold omkring pasienter mellom tjenester, tjenestenår og enheter. Mål om kontinuitet og ressurseffektive tjenester.
- Evaluere oppgavefordelingen mellom stillinger og roller og vurdere muligheter for oppgaveforskyvninger.
- Evaluere, videreutvikle og forenkle sjekklister i Gode pasientforløp.
- Rapportering på økonomi gjennom månedlige styrings- og rapporteringsskjemaer.
- Innføre og følge opp bedre rutiner for bilhold og gjennomføre bilkonkurranser.
- Evaluere dagens organisering av LAR.

12.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

12.3.1 Godt liv for alle

Hjemmebaserte tjenester

Enheten i 2022 er organisert i 12 avdelinger og gir tjenester innenfor følgende områder: Hjemmesykepleie i 7 geografiske soner og i fire døgnbemannede omsorgsboliger, hjemmehjelp, BPA, samt dagaktivitetstilbud og frivillighetsarbeid.

Enhetens prioriteringer og oppfølging i 2022 beskrives under satsningsområdene nedenfor. Covid-19 pandemien forventes imidlertid å gi et økt press også i 2022 og vil derfor sette premisser for graden av enhetens gjennomføringsevne.

Visjon, mål og verdier definert gjennom måltavlen for Helse og Omsorg skal være førende.

Mestring og samskaping

«Personrettede tjenester skal være med på å legge til rette for at alle innbyggere mestrer egne liv, og gi tjenester som underbygger dette.»

Fra en forestilling om at kommunen kan og skal løse offentlige oppgaver på egen hånd, må vi dreie fokus til mer holdningsskapende arbeid med forventninger til brukere og innbyggere. På denne måten kan kommunen best nå målene i samarbeid med innbyggere og lokalsamfunn, og dermed bevege seg mot kommune 3.0, også kalt samskappingskommunen." *Handlings- og økonomiplan 2022 - 2025.*

Helhetlig dimensjonert innsatstrapp

Gjennom det regionale samarbeidet med Østre Agder er det utviklet en ny og felles innsatstrapp:



Målet med innsatstrappen er å styre aktivitet og omfordele økonomi fra de høyeste trinnene i trappen til mer egenmestring og forebyggende tiltak på de nederste trinnene.

Hjemmebaserte tjenester gir tjenester på flere nivåer i trappen og som er viktige for at våre innbyggere skal kunne være aktive og deltakende i eget liv og fortsette å bo i eget hjem så lenge som mulig.

Alle innenfor! Ingen utenfor!

Enhetens aktivitetssentre og miljøverter i omsorgsboligene har fokus på aktiviteter som fremmer helse, mestring og gode opplevelser i tråd med Leve hele livet reformen. Leve hele livet er en reform for aktivitet, deltakelse og sosialt fellesskap og fysisk, sosial og kulturell aktivitet skal være tilpasset den enkeltes interesser, ønsker og behov. Avdelingens aktivitetssentre og miljøverter vil i 2022 ha et særlig fokus på å bli enda bedre på individuelle tilpasninger, brukermedvirkning og pårørendesamarbeid. De skal fortsatt gi et tilbud av meningsfulle og tilpassede aktiviteter gjennom samspill med brukere, nærmiljø, frivillige og samarbeidende tjenester. Miljøverter har en jobb som består av mye koordinering og enheten vil i 2022 evaluere stillingsbeskrivelsen og vurdere å endre stillingsbenevnelsen til aktivitetskoordinator.

Miljøverter har en viktig rolle som frivillighetskontakter i bemannede omsorgsboliger og skal i 2022 gjenoppta arbeidet med å rekruttere, beholde og følge opp frivillige, gjerne blant ungdom og yngre voksne. For å oppnå dette må vi tenke nytt og forsøke rekruttering på nye arenaer. Mange av våre frivillige har under pandemi savnet tilhørigheten og møteplassene som frivillig og en del av dem var tilbake som hjelpere høsten 2021. Det viser at frivillig arbeid er god folkehelse for mange. Det har ikke vært mulig å samle alle frivillige til den årlige frivilligfesten under pandemi, men det er en målsetting å gjeninnføre dette i 2022.

I første del av 2022 starter enheten opp med utlån av Komp skjermer. Målet er å forebygge ensomhet og digital utenforskap blant eldre hjemmeboende. Det er ikke alle eldre som kan nyttiggjøre seg av digitale plattformer som nettbrett og smarttelefoner og da kan Komp skjerm være et nyttig verktøy og supplement for at også de skal kunne opprettholde kontakt med familie, venner og frivillige digitalt. Et annet tiltak for å forebygge ensomhet er nye tilpassede treningsapparater rundt Vindkollvannet. Målsetting er at dette skal være en sosial møteplass for eldre hjemmeboende og skal i 2022 bidra til økt fysisk aktivitet og mestring.

Innsatsen i forhold til inkludering og tilbud om ulike typer språk- og arbeidspraksis i samarbeid med Røde Kors, Nav og voksenopplæringen videreføres. Når det gjelder Motiview sykling/sykling på gjengrodd stier skal sykkelvert ordningen gjenopptas og videreføres i samarbeid med Nav Arendal så snart dette blir mulig ift. smittevern. I 2022 vil vi arbeide for at ordningen blir etablert som en permanent løsning i kommunen.

Frivilligsentralene og miljøvertene har i dag åpne aktivitetstilbud som flere hjemmeboende kan nyttiggjøre seg av, men mangel på transport og følgetjenester har gjort det vanskelig for en del eldre å komme seg til de åpne tilbudene. I 2022 vil AKT starte opp et prosjekt og lanserer en transport App som heter AKT Svipp. Det er et prosjekt over 3 år hvor de tilbyr transport fra dør til dør (i sentrum sonen) til samme pris som en bussbillett koster. Dette er et tilbud som miljøverter og hjemmesykepleien skal informere om og motivere hjemmeboende til å benytte seg av. Videre vil hjemmesykepleien fortsatt oppfordre flere hjemmeboende eldre til å søke på TT (tilrettelagt transport) kort, og motivere for deltakelse på aktuelle aktiviteter og møteplasser.

Det er et mål at hjemmetjenestens ansatte blir sterkere motivatorer til at pasientene innarbeider gode hverdagsvaner ift. aktiviteter og det å knytte kontakt med aktuelle fellesskap som blant annet gjøres kjent gjennom Arendal kommune sin digitale aktivitetskalender Friskus. Målsetting er å forebygge ensomhet og isolasjon. Miljøvertene i omsorgsboligene og Seniorkultur gruppa (Den kulturelle spaserstokken) vil i løpet av 2022 få ny opplæring i og ta i bruk Friskus som et verktøy for å formidle faste aktiviteter og åpne kulturarrangement. Vi ønsker også å jobbe for å få frivillige med i seniorkultur arbeidsgruppe i 2022. I hjemmesykepleien skal sjekklister i Gode pasientforløp bedre sikre nettverkskartlegging og sette samspill og samarbeid med aktuelle samarbeidspartnere mer i system.

Årlige fellesarrangement for alle dagaktivitetssentre som for eksempel fiskedagen i regi av Jeger og fiskerforbundet, festmiddag i frikirka og seniorkultur konsert på Kulturhuset skal åpnes opp så snart smittevern hensyn tillater det. Det er også en målsetting å starte opp igjen med felles trim i samarbeid med Kulturskolen. De fleste dagaktivitetssentre for personer med demens har startet opp igjen med kognitiv stimulerende terapi og dette skal være en del av tilbudet på alle våre dagaktivitetstilbud for personer med demens sykdom i 2022.

I 2022 skal det jobbes for at Saltrød aktivitetssenter skal kunne videreføre sitt nære samarbeid med miljøvert på Liatunet og at de etter pandemien fortsatt kan være samlokalisert med dagaktivitetstilbudet på Liatunet. Videreføring av dagens praksis er et stort ønske fra berørte beboere, brukere og ansatte.

Alle enhetens avdelinger skal utvikle gode og inkluderende arbeidsplasser slik at søkere eller ansatte ikke diskrimineres på grunn av kjønn, funksjonsevne, seksuell legning, alder, etnisitet eller religion.

Gode Forløp

Målsettingen i Gode pasientforløp er å utvikle en forebyggende og kvalitativt god tjeneste slik at vi kan unngå unødvendige innleggelser og sikre at pasientene kan leve best mulig og lengst mulig i eget hjem.

I hjemmesykepleien skal implementeringen av nye arbeidsmetoder og sjekklister sikre god bruker-medvirkning og en mer systematisk, målrettet og forebyggende oppfølging av pasientene. Sentrale satsningsområder som ernæringskartlegging, forebygging av fall og brann følges systematisk opp gjennom sjekklister. Sjekklister skal også sikre at pasienter som har krav på gratis tannlegebehandling er kjent med dette og får tilbudet. Tannhelsetjenesten skal inviteres til avdelingsmøter for å gi informasjon om tannhelse en gang i året. Med mål om at rutiner i Gode pasientforløp skal følges opp for alle pasienter i hjemmesykepleien skal enheten i 2022 arbeide videre med å evaluere og forenkle sjekklister. Det skal også vurderes om det bør gjøres særlige tilpasninger for enkelte pasientgrupper, eksempelvis rus/psykiatri.

Enhetens aktivitetstilbud både i omsorgsboliger med base og på dagaktivitetssentre skal fortsatt vektlegge helsefremmende og forebyggende aktiviteter og ha fokus på ernæring, fellesmåltider og hyggelige måltidsrammer. Fallforebygging skal være et særlig satsningsområde og sykkeltraining med Motitech løsningen skal prioriteres på alle dagaktivitetssentre for å styrke gangfunksjon. Aktivitetstilbud skal bidra til opplevelse av mestring og tilhørighet i en gruppe og legge til rette for kognitiv og fysisk trening tilpasset brukernes funksjonsnivå. En mer systematisk og dokumentert kartlegging av brukeres interesser, ønsker og bruk av min historie skal videreføres for de det er aktuelt for.

Det Gode Menneskemøtet

Vedtatte satsningsområder legger føringer på at samhandling og kommunikasjon med brukeren skal reflektere det gode menneskemøtet og at mestring skal være en grunnleggende tilnærming og arbeidsform i møte med alle innbyggere som har behov for tjenester.

Per Fugelli beskriver tre nødvendige grunnstoffer for å skape det gode menneskemøtet:

Måten vi møter og kommuniserer med brukerne på, er av stor betydning. Vi som ansatte må godta at for å få til noe bra så må vi dele makt med brukerne. Vi må respektere brukerens ekspertise og hva som er viktige for dem - pasienten er ekspert på seg selv. Tar vi tak i det som er viktig for pasienten mobiliseres også pasientens motivasjon for mestring. Stiller vi spørsmålet; "Hva er viktig for deg?"

Per Fugellis tilnærming skal brukes som innledning til en refleksjon i alle avdelinger i 2022. Det skal reflekteres over a) Hvordan kan vi fremme "Det Gode Menneskemøtet" i møte med pasientene og b) Hvordan kan vi få til mestring i møte med pasienten?

Trygge Individer - Trygge Hjem

Sjekklister i Gode pasientforløp sikrer tidligere oppdagelse av forverring og risikoområder og gir en mer systematisk og målrettet oppfølging av den enkelte pasient. Arbeidsmetodikken gir trygghet for at det som bør og skal gjøres, blir gjort.

Tiltakspakke demens er en alternativ arbeidsmetodikk som sikrer kvalitativ og systematisk oppfølging av pasienter med demens og deres pårørende. Fagkoordinator skal i 2022 ha en aktiv pådriverrolle og sørge for at denne metodikken tas i bruk for aktuelle pasienter.

Avdelingene skal i 2022 revitalisere enhetens motto: "Ser du noe, så gjør noe med det". Med mål om tidlig og riktig tjenesteinnsats skal de ansatte regelmessig minnes om at de til enhver tid skal utøve faglig skjønn og sørge for at brukerne får forsvarlige og riktige tjenester i samarbeid med tjenestekontoret. For at endringer hos pasientene og riktige tiltak og tjenester hos brukere iverksettes tidlig nok, vil enheten prioritere opplæring i observasjonskompetanse, NEWS2 og dokumentasjon.

For å forebygge brann skal det i 2022 være en særlig oppmerksomhet overfor risikoutsatte pasientgrupper og ansatte skal påminnes jevnlig at de må melde fra til brannvesenet dersom de observerer farer eller behov for brannvarsler i hjemmet. Brannvernundervisning og øvelser skal gjennomføres iht. gitte krav.

Kontinuitet er en viktig faktor for å oppdage tegn på sykdom som kommer gradvis hos eldre. Funksjonstap er en sentral indikator for å oppdage sykdom. Avdelingene skal derfor sikre at tjenesteansvarlig sykepleier og primærkontakt følger opp sine brukere iht. funksjonsbeskrivelse og besøker dem regelmessig. Kartlegging av funksjonsnivå (ADL) er et sentralt element i dette arbeidet.

Enheten ønsker også å gjøre tryggingstiltak gjennom bedre pårørendesamarbeid. Fra 2022 skal alle omsorgsboliger med base gjennomføre to årlige pårørendemøter og alle dagaktivitetssentre for personer med demens skal i samarbeid med hukommelsesteamet ha pårørendemøte vår og høst. I omsorgsboligene skal nærmeste pårørende kontaktes av primærkontakt eller tjenesteansvarlig minimum to ganger i året. Når smittesituasjonen tillater det skal pårørende igjen inviteres til kulturarrangement og sommer- og førjulsfester.

Serviceerklæring for hjemmesykepleien er gjort kjent for brukere og ansatte. Forventninger fra brukere om tjenester som ligger utenfor hjemmesykepleiens ansvarsområde skal også vurderes ut fra individuelle hensyn og svares ut på en respektfull og vennlig måte. Enheten ser et behov for å evaluere serviceerklæringen og gjøre den enda tydeligere, samt vurdere om det bør utarbeides et alternativ for LAR-pasienter.

Kompetanse og Rekruttering

Kompetanse er avgjørende for å sikre tjenester av god kvalitet, effektiv ressursutnyttelse og godt omdømme som en attraktiv arbeidsplass. Stadig flere oppgaver løses i kommunehelsetjenesten og avansert hjemmebehandling medfører økt behov for kompetanseheving. Gjennom en årlig rullering av aktivitetsplanen skal enheten beskrive prioriterte kompetansetiltak for 2022. Planen skal baseres på føringer i strategisk kompetanseplan for helse og levekår og medarbeidernes kompetansebehov. Avdelingsleder og fagutvikler skal følge opp enhetens aktivitetsplan gjennom året og fagutvikler og fagkoordinatorerne skal prioritere å iverksette systematisk internopplæring i avdelingene. Kurs og opplæring skal dokumenteres i Dossier.

Det er et uttalt mål å sikre at medarbeideres kompetanse mobiliseres. Med mål om å mobilisere kompetanse både i og på tvers av avdelingene vil enheten i 2022 videreføre kartleggingen av behov for viktig spisskompetanse.

Ressurspersonordningen skal driftes videre innenfor følgende prioriterte kompetanseområder; etikk, forflytning, demens og palliasjon. Ressurspersonene skal sikres nødvendig oppfølging og spisskompetansen mobiliseres i avdelingene. Enheten vil vurdere å overføre oppfølgingen av kompetanseområdene hygiene, ernæring og mestring til fagkoordinatorerne. Sår/lager skal driftes videre ved hjelp av nettverksmodellen som ble etablert i 2019 og fagkoordinatorerne skal være ansvarlig for å videreføre satsningen i et samarbeid mellom avdelingene.

Etisk refleksjon er et viktig redskap også for kompetanseutvikling og håndtering av utfordrende situasjoner. I samarbeid med avdelingenes etikk kontakter skal avdelingsleder legge til rette for etisk refleksjon og sørge for at dette regelmessig og ved behov gjennomføres på arbeidsplassen. Ansatte skal minnes på at Arendal kommune har etablert et etisk råd og at ansatte, brukere og pårørende kan henvende seg til rådet med en sak eller et etisk dilemma.

Enheten vil følge opp plan for å rekruttere og beholde ansatte i Helse og Levekår og bystyresak mars 2022. Et viktig fokusområde er å utvikle og beholde medarbeidere gjennom en bevisst, systematisk og strategisk satsing på kompetanse- og kvalitetsutvikling. Avdelingene skal også ha fokus på å utvikle gode arbeidsmiljøer med godt mestringsklima. Ansatte som er stolte av arbeidsplassen sin vil være de beste ambassadørene for å sikre fremtidig rekruttering. Enheten vil gjennomføre en rekrutteringskampanje parallelt med bystyresak om rekruttering og kompetanse mars 2022.

Avdelingene skal sørge for god veiledning og oppfølging av både nyansatte, studenter og lærlinger.

Introduksjonsheftet og sjekklistene skal tas i bruk for alle nyansatte og de skal følges opp av en fadder. Veiledningspedagogikk modul 1 skal prioriteres for å sikre tilstrekkelig antall kvalifiserte veiledere bachelorstudenter og for lærlingene.

Med mål om å sikre god faglig oppfølging og forsvarlig sykepleierbemanning også ved fravær og i ferier, skal avdelingene i hjemmesykepleien tilstrebe en sykepleier- og vernepleierandel på 55 %. I nattpatruljen skal det ved vakanser vurderes å omgjøre stillinger for å styrke sykepleierbemanningen hver natt fra tre til fire. Enheten har gjennom rekrutteringskampanjen i mars ambisjoner om å rekruttere tilstrekkelig antall sykepleiere/vernepleiere innen sommeren 2022. Parallelt skal det arbeides med hvilke oppgaver og tjenester som må/skal utføres av sykepleiere, om oppgaver kan forskyves mellom ulike kompetansegrupper og om sykepleiertjenesten kan organiseres annerledes fremover. I denne sammenhengen skal det også sees nærmere på hvordan vi kan få fullt utbytte av fagarbeidere, særlig de med fagskoleutdanning. Økt mobilisering av sykepleierkompetansen og alternativ organisering av sykepleiertjenesten, kan gjøre det mulig å redusere måltallet på høyskolekompetanse i hjemmesykepleien i fremtiden.

Bemanningsenheten skal bidra til økt tilgang på kvalifiserte vikarer og avlaste avdelingene for merarbeid med vikar innleie. Ansatte i bemanningsenheten skal prioriteres ved behov for vikar innleie og faglærte skal prioriteres som vikarer fremfor assistenter. I løpet av 2022 skal dette også gjelde dagaktivitetssentre.

Avdelingsledere skal arbeide for å ha faglærte i alle stillinger. Eventuelle assistenter forventes å være i et utdanningsløp innen helsefag om de har jobbet i et år. Det skal i 2022 lages en egen opplæringsplan for vikarer og assistenter og arbeidslistene for disse skal tilpasses for å sikre forsvarlige tjenester.

12.3.2 Grønt samfunn

Enheten følger opp sin del av Handlingsplan for klima og energi, vedtatt av bystyret desember 2019 PS 19/228. Noen tiltak:

- Økt bruk av el-biler forutsatt at dette er forsvarlig med tanke på beredskap. Bruk av el-sykler skal også vurderes.
- Tatt i bruk diverse e-helseløsninger:
 - Trygghetsalarm; erstatter besøk med telefonoppfølging.
 - DigiHelse; effektiviserer og digitaliserer kommunikasjonen mellom innbygger og ansatte.
 - Kjernejournal; reduserer behovet for utskrifter og postsendinger.
 - Evondos medisineringsrobot; gir mindre kjøring og spart tid.
- Bruk av elektroniske møteplasser og kommunikasjonsplattformer som f.eks. Teams når dette er hensiktsmessig og mulig.
- Har et bevisst forhold til kopiering og utskrifter.
- Kildesortering.

12.3.3 Regional vekst

Enhetens bidrag og tiltak er:

- Pilotering og medvirkning i prosjekter innenfor e-helse og velferdsteknologi, samt prioritere satsningen på dette feltet innen egen enhet.
- Sikre likestilling og mangfold i arbeidslivet, samt god HMS og læringskultur i egen virksomhet.
- Utvikling av heltidskultur.
- Deltaker i partnerskap ledet av Senter for e-helse ved UiA i et prosjekt med målsetning om å redusere ensomhet og isolasjon blant eldre.

12.3.4 Samarbeid for å nå målene

For å lykkes med dette bærekraftsmålet har enheten fokus på:

- Tverrfaglig samarbeid først og fremst på tvers av kommunens enheter, avdelinger og tjenester, men også med eksterne samarbeidspartnere.
- Nettverkskartlegging og sette samspill og samarbeid med aktuelle samarbeidspartnere i system.

- Brukermedvirkning og pårørendesamarbeid.
- Samarbeid med frivillige.

12.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2020	2. tertial 2021		
Fravær korttid (%)	3	2,7		2
Fravær langtid (%)	9,6	10,9		7
Fravær (%)	12,6	13,8	6,5	9
Antall HMS-avvik	149	133	3 000	250
Antall kvalitets-avvik	655	538	4 000	900
Andel heltidstilsatte	36	39	60 %	45
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	79	79	85 %	80

HMS-mål:

1. Vi skal sammen skape arbeidsmiljøer som fremmer nærvær og trivsel.
2. Vi skal ha fokus på forebyggende tiltak for å forhindre arbeidsrelatert fravær.

HMS tiltak:

1. Erklæring om ledelse som bygger på verdiene fra arbeidsgiverstrategien og skal følges opp av alle ledere. Som leder i Arendal kommune er vi fellesskapets tjenere innenfor bystyrets prioriteringer og rammer, og innenfor gjeldende lovverk. Ledelse handler ikke om oss selv, men om å legge til rette for at våre ansatte kan utføre sine oppgaver med engasjement og kvalitet. Gjennom godt lederskap og godt medarbeiderskap skal vi beholde og rekruttere kompetente medarbeidere. Lederne skal ha fokus på mestringsorientert ledelse og skal være tydelige på mål (hvor vi skal) og mening (hvorfor vi skal dit).
2. Måltavla for Helse og omsorg skal gjøres kjent og følges opp i alle avdelinger.
3. Ansatte forventes å etterleve forventningene i arbeidsgiverstrategien og ta ansvar for god kommunikasjon og samhandling. Dette betyr blant annet å opptre med integritet og åpenhet, vise respekt og tillit og være støttende. Alle avdelinger skal ha samspillsregler og sørge for at disse aktivt følges opp. Ny arbeidsgiverstrategi skal i løpet av året følges opp og gjøres kjent i alle avdelinger.
4. Ansatte skal melde avvik og varsle om kritikkverdige forhold. Kommunen ønsker å ha en god ytringskultur, og det skal legges til rette for intern varsling. Enheten skal arbeide videre med å følge opp anbefalte forbedringstiltak etter revisjonsrapport. Ledere, verneombud, tillitsvalgte og ansatte skal medvirke til en god læringskultur og utvikling hvor fokuset er å skape resultater og lærer å lære sammen. I stedet for å lete etter feil skal vi lete etter forbedringer.
 - Å melde avvik skal oppfattes som bidrag til læring og forbedring, ikke som en måte å kritisere medarbeideres måte å utføre arbeidet på.
 - Ledere og andre som har innsyn i avvikene og som skal håndtere dem må være opptatt av hvordan vi kan lære og forbedre våre måter å arbeide på, ikke av hvem som har gjort feil, eller hvem som har skyld.
5. Avdelingene skal gjennomføre årlige risikovurderinger iht. årshjul. Omsorgsboligene skal også utarbeide årlige risikoanalyser og handlingsplaner ift. brann.
6. Avdelingene skal utarbeide konkrete forbedringstiltak med bakgrunn i medarbeiderundersøkelsen, risikovurderinger, avvik, enhetens virksomhetsplan, samt andre utfordringsområder i avdelingen.

Forbedringstiltakene skal beskrives i avdelingsvise handlingsplaner. HMS - og kvalitetsutvalget skal medvirke i utarbeidelsen og ansatte i avdelingen skal holdes orientert om oppfølgingen.

7. Ledere og verneombud skal gjennomføre grunnleggende HMS-opplæring.

HMS- og kvalitetsutvalg

- Avdelingsleder er ansvarlig for at utvalget fungerer iht. vedtatte retningslinjer.
- Utvalgets medlemmer skal sørge for å gjøre HMS-mål og tiltak kjent for alle medarbeidere og aktivt medvirke til at de etterleves og blir fulgt opp.

Sykefravær

- Et generelt godt forebyggende arbeide basert på de 10 faktorene fra KS sin medarbeiderundersøkelse. Mestringsledelse regnes for den mest sentrale faktoren.
- Alle ledere skal være godt kjent med kommunens rutiner for sykefraværsoppfølging og følge raskt opp.
- I samarbeid med HR skal lederne ha en særlig oppfølging av ansatte som har et syk-frisk-syk-mønster over tid blant annet gjennom MOA-møter (mulighets- og avklaringsmøter). Det samme gjelder ansatte som har mer enn 24 fraværsdager årlig de 3 siste årene.
- Innenfor avdelingenes handlingsrom skal det tilrettelegges for ansatte med redusert arbeidsevne og ved behov tilbys omplassering via omplasseringsutvalget.
- Ta i bruk raskere frisk.
- Særlig oppfølging og støtte til ledere for avdelinger med signifikant høyere fravær enn gjennomsnittet. Det skal tilrettelegges for læring basert på erfaringer fra avdelinger med god utvikling.
- Kontinuerlig innhenting av fakta, statistisk analyse og løpende gjennomgang av all informasjon og rutiner.

Medarbeideroppfølging

- Alle nyansatte skal følges opp iht. sjekkliste for nyansatte og ha en fadder.
- Ansatte er enhetens viktigste ressurs og alle faste ansatte skal få tilbud om medarbeider- og utviklingssamtaler en gang i året. Gruppesamtaler kan tas i bruk som metode.

12.5 Heltidskultur

Ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte i alle avdelinger skal arbeide sammen med mål om å utvikle en heltidskultur. Tiltakene nedenfor skal gjennomføres i alle avdelinger:

- Retningslinje for heltidskultur og strategisk bemanningsledelse skal gjøres kjent og følges opp i alle avdelinger.
- Prosesser med bred medvirkning skal gjennomføres i den enkelte avdeling innen mai 2022 med mål om høyere heltid fra ny turnusperiode. Alternative turnusordninger skal vurderes. Langvakter skal vurderes spesielt og innføres for ansatte som ønsker det forutsatt at avdelingene på grunnlag av døgnyrtmeplan finner faglig forsvarlige løsninger innenfor budsjett.
- Fra ny turnusperiode skal vakt koder i alle avdelinger i enheten samordnes. Fagdager og personalmøter tas med i turnusplanlegging for 2023.
- Avdelinger med særlig lav andel heltidstilsatte skal følges opp særskilt med tydelige forventninger til ledere om å øke andelen. Oppfølging vil initieres av enhetsleder med ev. støtte fra HR. Det skal tilrettelegges for læring basert på erfaringer fra avdelinger med god utvikling.

12.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Fremtidige utfordringer krever at vi tenker nytt og annerledes. Vi må søke nye løsninger og innovasjoner som kan gjøre systemer, prosesser og tjenester mer ressurseffektive og virksomme. Innovasjon kan innebære alt fra justering av tjenesteproduksjon til radikale endringer og er noe som er nytt, nyttig og nyttiggjort. Vi må sikre at ressurser, kompetanse og gode e-helseløsninger benyttes fornuftig innenfor stramme økonomiske rammer slik at tjenestene blir mest mulig effektive.

For å få til dette vil det være avgjørende at alle ansatte medvirker til en kultur hvor alle leter etter forbedringer. Felles eierskap til forbedringsprosesser, og at alle aktivt er med å forbedre og sette organisasjonen i stand til å nå målsettinger og ambisjoner i strategiplan og planverk er viktig. For å legge til rette for dette skal alle avdelinger fra 2022 ha en forslagskasse for forbedringer og LEAN skal prøves ut videre i hjemmesykepleien Sentrum Vest.

Fremover blir det viktig å ha et sterkt fokus på e-helse og enheten skal gjennom Agder samarbeidet være med å videreutvikle fremtidige muligheter med digital trygghetsteknologi. Enheten skal i 2022 arbeide videre med å implementere aktuelle velferdsteknologiske løsninger og nasjonale prosjekter som DigiHelse (digitale innbyggertjenester), kjernejournal og Evondos medisineroboter. Enheten skal også være med videre i testingen av digital avstandsoppfølging. I bemannede omsorgsboliger vil fokus være installasjon av pasientvarslingsanlegg for tilrettelegging av velferdsteknologiske løsninger i leilighet og fellesområder. I 2022 skal enheten ha et særlig fokus på tilrettelegginger og tilpasninger av hjelpemidler i egen bolig. For å lykkes med dette må det samhandles med andre aktuelle enheter og tjenester.

Det er nødvendig å utrede flere muligheter for elektroniske løsninger som kan bidra til effektivisering og kvalitetsutvikling. Et område kan være å erstatte dagens manuelle arbeid med arbeidslister i hjemmesykepleien med et elektronisk planleggingsverktøy for bemanning, kompetanse og effektive kjøreruter. Andre områder kan være elektronisk dokumentasjon og føring av sjekklister i hjemmet til pasienter ved bruk av i-Pad, samt elektronisk kommunikasjon og skype møter med pasienter. Enheten ønsker å arbeide videre med dette.

Det er i dag flere utfordringer med ikt-systemene, noe som gir merarbeid for ansatte. Enheten vil kartlegge problemstillingene nærmere og bringe de inn til Ikt-Agder via linjeledelsen.

Hjemmebaserte tjenester og koordinerende enhet ønsker å utrede muligheten for å etablere en opplæringsarena for velferds og trygghetsteknologi på Myratunet. Tilbudet skal være for pasienter som skal hjem etter et rehabiliterings-/korttidsopphold eller som har dagsentertilbud og som kan ha nytte av velferdsteknologiske løsninger.

For å sette omsorgsboliger med base i stand til å mestre stadig mer omsorgskrevende brukere har det vært arbeidet med å innføre en ny driftsmodell. Modellen er basert på grunntankene i tillitsbasert omsorg, bedre tverrfaglig innsats og erfaringer fra pilotering ved Margarettestiftelsen. Implementeringen av driftsmodellen i de øvrige omsorgsboligen med base skal fortsette i 2022 og det skal i legges til rette med nødvendige forutsetninger for å få til en god og effektiv drift, eksempelvis, vaktrom og fellesstuer. Det skal også satses sterkere på velferdsteknologi, blant annet signalvarslingssystem, god trådløs Wifi dekning og avstandsoppfølging. Behov for nødvendige investeringsmidler vil bringes inn i planarbeidet.

Hjemmesykepleien har utfordringer med å sikre forsvarlig bemanning pga. varierende **og** over tid, økende antall brukere og tjenester. Sykepleierdekningen er spesielt sårbar i helger, fredagskvelder og i sommerferien. I tillegg må det forventes at pandemien vil gi økt fravær og ved smitte blant pasienter, også økte tjenester. Enheten vil i 2022 prioritere flere tiltak for å sikre en mer robust og forsvarlig bemanning:

- Enheten vil i 2022 prioritere å opprette et sykepleierteam som arbeider på tvers av avdelingene i hjemmesykepleien. På kort sikt er tiltaket viktig for å optimalisere tilgjengelig sykepleierkompetanse i en pandemisituasjon og i sommerferieperioden. Antall ansatte og formålet med teamet må drøftes og avklares nærmere før oppstart.
- Behovet for andre fagteam skal drøftes, eksempelvis et innsomstteam og ALS team. Et innsomstteam kan ha en sentral rolle i å sikre riktige tjenester til nye brukere og ved revurderinger.
- Enheten vil optimalisere antall faste ansatte gjennom IRA og som også kan arbeide fleksibelt

mellom flere avdelinger i hjemmesykepleien. Det skal være god kontroll på stillinger ut over budsjett.

- Turnusordninger som sikrer nødvendige bemanningsbuffer og fleksibilitet mellom avdelinger.

Samarbeidet mellom avdelingene i hjemmesykepleien skal videreutvikles og det skal arbeides også for et sterkere samarbeid mellom omsorgsboligene med base. For å legge til rette for sterkere samarbeid og fleksibilitet av faste ansatte og vikarer i hjemmesykepleien skal det arbeides videre med tiltak for å samordne nødvendige rutiner, vaktkoder, etc. Rutiner for listeskriving skal sees på spesielt og det skal vurderes å opprette en rolle som ressurskoordinator.

Med utgangspunkt i retningslinjer for medikamenthåndtering skal enheten arbeide videre med kvalitetsforbedring innen medikamenthåndtering. Nye rutiner som er utarbeidet i hjemmesykepleien sentrum vest skal evalueres i samarbeid med fastlegene og felles rutiner skal deretter implementeres i alle avdelingene i hjemmesykepleien. Medisinskap med kodelås i brukers hjem skal innføres for alle pasienter etter en kost/nytte vurdering.

Mange av LAR-pasientene begynner å bli eldre og de vil snart få behov for andre tjenester enn bare utlevering av LAR-medisiner. Dagens organisering er dessuten ineffektiv pga. lange kjøreruter. Enheten ser derfor behovet for å gjennomføre en evaluering av denne tjenesten før sommeren og eventuelt endre organiseringen fra ny turnusperiode i 2023. En gjennomført SWOT-analyse på ulike alternative organiseringer vil legges til grunn i evalueringen.

Det skal arbeides videre med nye lokaler og samlokalisering av avdelinger i hjemmesykepleien. I 2022 skal nye lokaler til avdelinger øst i kommunen prioriteres i tillegg til nattpatruljen. Endringsbehov for øvrige avdelinger skal vurderes og behov for investeringsmidler spilles inn i planprosessen.

Mange ledere i enheten har store lederspenn og minimalt med lederstøtte. Ved inngangen til året skal det opprettes en ny avdelingslederstilling med ansvar for Nattpatruljen og Solhaug 3. Tiltaket vil redusere lederspennet for to av avdelingslederne som har hatt særdeles store lederspenn. Organiseringen skal evalueres til høsten og sees i lys av eventuelle andre føringer og prosesser ift. lederspenn og organisering. Enheten vil arbeide for å redusere lederspenn og/eller eventuelt øke lederstøtten. En endring av fagkoordinatorrollen vil i denne sammenhengen også vurderes.

Kvalitetsforbedringsteamet skal revitaliseres og være en ressurs i det løpende og systematiske kvalitets- og internkontrollarbeidet. Enheten skal jobbe videre med å utvikle et godt fungerende styringssystem jf. forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring. Internrapport om Ledelse og kvalitetsforbedring skal legges til grunn og forbedringstiltak følges opp.

13 Institusjon 1

13.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
1305 Institusjon 1			
Sum utgifter	216 659	216 008	318 823
Sum inntekter	-78 346	-76 080	-109 951
Netto driftsramme enheten	138 313	139 928	208 872

13.2 Tilpasning til enhetens ramme

Enhet Institusjon 1 og 2 har i felles ledersamling gjennomgått mulige satsningsområder som gjelder for hele institusjonstjenesten. Begge enhetsledere vil samkjøre ledelse av enhetene og satsingsområder, gjennomføre felles ledersamlinger og levere en felles virksomhetsplan. Nøkkeltall for virksomheten og økonomi er separat i dokumentet.

Punktene fra virksomhetsplan 2021 videreføres og skal reflekteres i enhetenes avdelinger med konkret handlingsplan. Handlingsplanen i den enkelte avdeling skal utarbeidet i avdelingens eget HMS- og kvalitetsutvalg. Allerede gjeldende punkter som skal videreføres er:

- Gjennomføre prosesser etter bestilling om at hvert sykehjem når målsetting om å bli 100 %-Sykehjem. Det innebærer at minst 50 % av ansatte skal ha 100 % stilling og gjennomsnittlig stillingsstørrelse er 75 %.
- Gjennomføre tiltak for å nå kommunens målsetting om sykefravær på under 6,5 %.
- Ytterligere redusere bruk av overtid og ekstrahjelp.
- Miljø og økologi, redusere matsvinn ytterligere og nå målsetting om 50 % reduksjon i forhold til 2019 målingen. Egen handlingsplan "Mester på rester" er utarbeidet.
- Etisk refleksjon, sette opp konkret plan for regelmessig etisk refleksjon minimum hver 4. uke.

I tillegg er området "Fagutvikling" utpekt som ledernes satsingsområde for 2022. Det er i 2021 ansatt fagkoordinator i 100 % stilling i de fleste avdelinger. Stillingen har frikjøpt tid fra andre arbeidsoppgaver tilsvarende 1 dag pr. uke for å jobbe i nettverk og under ledelse av enhetens fagutvikler. Det er lagt opp årshjul for møter hvor fagkoordinatorene møtes og jobber i felleskap. Hver avdeling har i tillegg ressurspersoner på ulike tema. Eksempel på fagområde som personer er definert i forhold til er: ernæring, sårbehandling, forflytning, diabetes osv. Disse personene i de enkelte avdelinger blir utfordret til å dele av sin kunnskap og blir prioritert i forhold til kurs og utdanning.

Avdelingene har definert ulike faglige satsingsområder, men strukturen og roller er satt opp likt i enhetene. Når avdelingsledere nå peker på fagutvikling som et satsingsområde for 2022 er det et resultat av erfaringer som er kommet etter at hver avdeling nå har en hovedlivsgledeansvarlig, fagkoordinator og avdelingsleder som i felleskap har et langt bedre utgangspunkt for systematisk forbedringsarbeid. Enhetsleder vil derfor sette opp et nytt kulepunkt som skal få nærmere konkretisering i avdelingens handlingsplan:

- Det etableres fagutvalg i hver avdeling for å forsterke det systematiske forbedringsarbeidet. Fagutvalget består av avdelingsleder, fagkoordinator og hovedlivsgledeansvarlig som faste deltagere. I tillegg inkluderes inntil 2 ressurspersoner. Fagutvalget møtes hver 4. uke.
- Det utarbeides kompetanseplan for sykepleier og helsefagarbeider under ledelse av fagutvikler og fagkoordinatorer. Det kjøres pilot i 2 avdelinger.

Det har i flere år vært påpekt at ansvarsområdet i hver enkelt avdeling er for stort i omfang for den enkelte avdelingsleder. Det er ofte omtalt som for stort lederspenn, i det ligger det at det oppfattes som urimelig

høyt antall personell å lede for hver enkelt. Det er vanlig at avdelingsleder i våre tjenester har personal, økonomi og faglig ansvar for mellom 28 og 40 årsverk. Det betyr direkte og uten daglig støtte ansvaret for mellom 50 og 100 ansatte. Det er enhetsleders vurdering at dette må endres og vil jobbe aktivt for å få dette endret i 2022, gjeldende fra budsjettåret 2023.

Samtlige av enhetenes avdelinger er i 2020 sertifisert som Livsgledehem. Et stort arbeide er da gjennomført de siste årene og bystyrevedtaket er dermed oppfylt. Det er en klar oppfatning at arbeidet har gitt gode resultater på andre områder som faglig innhold i tjenesten, medarbeidertilfredshet og fravær. Arbeidet videreføres og intensiveres som ledd i utviklingsarbeidet.

Det er gledelig at målsetting om å redusere matsvinn med 30 % i 2021 er oppnådd. Det vil i 2022 bli gjennomført ny måling med målsetting om ytterligere 20 % reduksjon. Enheten har ansvar for dette prosjektet og videreføres i 2022.

Overskrifter i utviklingsarbeidet kan oppsummeres i følgende områder:

- Gode inkomstrutiner
- Fortløpende dokumentasjon
- God kommunikasjon med beboere og pårørende
- Livsgledearbeid
- Personsentrert omsorg
- Samhandling i og på tvers av enheter

Dette er verdier som vi ønsker skal kjennetegne og prege institusjonene. Vi skal kjennetegnes for samarbeid, engasjement, ansvarlighet og respekt. Vi skal lære av hverandre, ha lav terskel for å spørre hverandre. Vi skal jobbe sammen for å følge de rutiner og retningslinjer vi har. Hva vi sier vi vil gjøre, hva vi bør gjøre, hva vi faktisk gjør, hva vi føler og tenker skal preges av våre verdier. De holdninger og den atferd vi utøver er en del av det gode menneskemøtet. Vårt arbeid skal være preget og kunne kjennetegnes av god kompetanse med beboerne i fokus. Brukerinvolvering i den grad det er mulig.

13.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

13.3.1 Godt liv for alle

Vi jobber etter filosofien: *”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”.*

Personsentrert omsorg står i sentrum gjennom livsgledesatsingen.

Videre ledes virksomheten med utgangspunkt i måltavla for Helse og omsorg med verdiene: Respekt, Samarbeid, Engasjement og Ansvarlighet som fundament i alle prosesser.

De fleste personer som har et behov for heldøgns omsorg er geriatriske pasienter med demens, og har fellestrekk som høy alder, aldersforandringer, kroniske sykdommer, mange sykdommer samtidig, mange medisiner, sviktende egenomsorg.

I enhetene inngår flere differensierte tilbud og spesialavdelinger, for å møte brukernes individuelle behov og gi en målrettet og forsvarlige tjenester. Enheten har somatisk langtid og somatisk korttid, bokollektiv og kartleggings/korttidsavdeling for personer med demens, skjermede avdelinger for personer med demens, forsterket avdeling for personer med utfordrende adferd, lindrende avdeling for personer i livets siste fase/kroniske lidelser med omfattende behov, avdeling for yngre brukere med nevrologiske lidelser.

Våre pasienter får dekket sine behov i tjenestens avdelinger og det er systematisk evaluering av tilbudet til den enkelte. I noen tilfeller betyr det at pasienter blir overført til et annet tilbud.

Livsglede for alle uansett alder. Resertifisering skjer årlig. Denne prosessen skaper stolthet og bevissthet rundt livsglede for alle involverte og vi vil fortsette å jobbe med dette arbeidet og sertifiseres etter

standarder som er satt. Pandemien har vanskeliggjort en del gjøremål, men ansatte har jobbet med å få til små ting og jobber for å gjøre det beste ut av situasjonen. For mange beboere er det å kunne komme ut i frisk luft en del av livsgleden eller det å kunne motta besøk. Vi er alle kjent med de begrensinger som har vært og de utfordringer vi fremdeles står ovenfor for å begrense smittespredning av Covid 19.

13.3.2 Grønt samfunn

Avdelingene er miljøfyrtårnsertifisert og rapporterer årlig på eget fotavtrykk og forbedringsområder for ytterligere å bidra til kommunens overordnede målsettinger.

Enheten er opptatt av bærekraftig matvareproduksjon, og har siste årene vært bronsesertifisert under ordningen for økologisk mat – Økologisk Sertifisering. 8 kjøkken er sertifisert, og kravet er at minimum 15 % av råvarene skal være økologiske for å få Bronsemerket. Våre kjøkken har 16-38 % økologiske råvarer i produksjonen.

Høsten 2019 ble det lagt ut nytt anbud på matvarer og emballasje med vektning på miljø og lokale produsenter og leverandører.

Kjøkken og avdelinger skal sammen jobbe for et redusert matsvinn i institusjonene våre og i kommunen for øvrig. Vi vil i løpet av 2022 videreføre arbeidet med veiing og kartlegging av matsvinn samt å iverksette tiltak for å redusere dette. Et av tiltakene vil være å bevisstgjøre alt personalet som bestiller, tilbereder og serverer og måltider. Målsettingen bør være å redusere matsvinnet i 2022 med ytterligere 20 %.

Vaskeriene samler sammen slitt og ødelagte tekstiler og leverer til gjenbruk.

13.3.3 Regional vekst

Enhetens satsing på heltidskultur er det største bidraget til regional vekst. Å skape gode, trygge betingelser for våre ansatte i 100 %-stillinger er viktig bidrag her. Dette vil øke ansattes mulighet til å få stillinger som gir trygghet og forutsigbarhet i alle deler i livets faser, det bidrar i tillegg til å rekruttere, positivt omdømme og muligheter for de som vurderer vår kommune som bosted.

13.3.4 Samarbeid for å nå målene

Enheten har et utbredt samarbeid med interne og eksterne aktører. Det kan nevnes utdanningsinstitusjoner (høyskole, fagskole og universitet), ulike leverandører av varer og tjenester og andre interne kommunale tjenester.

Enheten har en klar bevissthet i samarbeid med andre for å bidra til godt og profesjonelt samarbeid med alle for å bidra til tjenestens utvikling, regional utvikling og kommunens overordnede målsettinger.

13.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2020	2. tertial 2021		
Fravær korttid (%)	1,9	2,3		2
Fravær langtid (%)	6,9	9,2		4,5
Fravær (%)	8,8	11,5	6,5	6,5
Antall HMS-avvik	410	443	3 000	1000
Antall kvalitets-avvik	664	842	4 000	1000
Andel heltidstilsatte	22,9	25	60 %	50
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	67	72	85 %	85

Fraværet i 2021 fikk ikke et ønsket resultat. Ved inngangen av året var det totale fraværet 8,8 %, noe som er et godt resultat historisk. Imidlertid steg det gradvis. Det er vanskelig å gi en enkel oppsummering. En kan peke på slitasje etter lang tid med pandemi og en relativt høy gjennomsnittsalder hos ansatte som en mulig årsak, men det er høyst usikker vurdering. Det som er gledelig er at mange avdelinger har et svært lavt korttidsfravær (under 2 % i snitt) og for enheten er det akseptable 2,3 % gjennom året. Det tyder på at det gjøres et godt arbeid med oppfølging av fravær og at det kan tolkes som et positivt trekk ved arbeidsmiljøet i enheten.

Både HMS- og kvalitetsavvik har en relativt flat utvikling på antall. Det som er gledelig er at nytt avvikssystem som ble innført ved inngangen til 2021 har før til bedre saksbehandling og oppfølging på systemnivå.

Når det gjelder heltidsandelen så viser den positiv utvikling. Det er imidlertid bekymring for at det ikke vil bli like positiv utvikling etter at det er besluttet å evaluere og vedta nye retningslinjer. Konkret plan og tiltak er iverksatt som oppfølging av bystyrets vedtak.

13.5 Heltidskultur

Arbeidet med Heltidskultur intensiveres og videreføres ved samtlige avdelinger første halvår 2022.

Målsetting er at alle avdelinger er 100 %-sykehjem med 50 % av ansatte i 100 % stilling innen utgangen 2021. Oppdraget er konkret å tallfeste hvilke endringer som må gjøres for å nå målet og legge handlingsplan med oppfølging tilpasset hver enkelt avdeling.

Konkret betyr det at en reduserer antall ansatte slik at gjennomsnittlig stillingsstørrelse blir 75 % i hver avdeling. Helgetimer for hver ansatt økes og 50 % av ansatte skal arbeid 100 % stilling.

Alle avdelinger har 12 mnd. ikke rullerende arbeidsplaner. De rulleres 1 gang pr. år ca., 1. januar. Arbeidet med ny plan som gjelder fra 1.1.2023 starter nå frem til sommeren for å forberede endringen. Deretter jobbes det med oppstart like etter sommeren ny bemanningsplan som ivaretar ny målsetting.

13.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Enhetens interne fagutviklingsnettverk skal utarbeide kompetanseplan for sykepleiere i enheten. Utkast er laget. Fagutvikler starter arbeidet sammen med fagkoordinatorerne ved inngang til året. Dette er et stort arbeid, men svært viktig tiltak for å forbedre faget og bedre tilpasse utviklingsmuligheter for den enkelte ansatte.

Åpenhet om døden blir sett på som et viktig bidrag til helhetlig omsorg og best mulig livskvalitet ved livets slutt. Kommunesektorens organisasjon (KS) og satsingen Samarbeid om etisk kompetanseheving, har fått i oppdrag å tilby kompetansehevende tiltak i kommunene for å styrke helsepersonells kompetanse til å gjennomføre slike samtaler. Materiell/arbeidsbøker er tilgjengelig til bruk for ansatte.

I tillegg er fortsatt hovedpunktene i tjenesten og slik enheten forstår og arbeider etter kommunens overordnede satsingsområder følgende:

Trygge individer

- Innkjøp og implementering av velferdsteknologi
- Ikke bruk av tvang og satsing på tillitsskapende arbeid
- Øke innsatsen på heltidskultur

Det gode menneskemøtet

- Gode inntakstrutiner
- God kommunikasjon med pårørende
- Livsgledearbeid
- Personsentrert omsorg
- Samhandling i og på tvers av avdelinger og enheter

Gode forløp

- Dokumentasjon
- Samhandling: samarbeid med lege og spesialisthelsetjenesten. Individuell tilrettelegging
- TILT/NEWS2, HLR, MUST, Ernæring, smertekartlegging, lindrende omsorg, årskontroller (standardiserte rutiner), vaksinasjoner, god og riktig dokumentasjon i journalsystemet, felles prosedyre som er kjent og implementert.
- Rett kompetanse på rett plass.
- Brukermedvirkning

Kompetanse

Alle avdelinger har på plass fagkoordinator i 20 % stilling. I tillegg har vi ressurspersoner i hver avdeling med særskilt kompetanse på:

- Kost og ernæring. MUST.
- Etisk refleksjon
- Demens, lovverk, adferd og miljøbehandling
- Psykiske lidelser
- Lindrende behandling
- Velferdsteknologi og medisinsk-teknisk utstyr/laboratorier
- E - rom
- HLR
- Livsgledekriterier og rutiner omkring dette
- Forflytningsteknikk
- Etikk

Dokumentasjon

Øke ansattes kompetanse i forhold til kvalitet på dokumentasjon og tiltaksplan. Avdelingslederne vil ha et økt fokus på veiledning og opplæring, da en erfarer at man her har et forbedringspotensial. Vi vil satse på interne kurs og kollegaveiledning.

Kost og ernæring

Øke ansattes kompetanse på servering av mat, estetisk presentasjon, tilpassede porsjoner og næringsinnhold. I 2022 videreføres prosjekt med fokus på næringsinnhold og estetikk.

Livsglede for eldre – aktiv, personsentrert omsorg

Mestring skal legges til grunn i all planlegging og aktivitet og i enhet Institusjon 1 er Livsgledearbeidet et tydelig virkemiddel. Kriteriene i livsgledekonseptet medvirker til medborgerskap, samspill med brukere, pårørende og nærmiljø/frivillige og tilhørighet. I 2022 er samtlige avdelinger i enheten sertifisert. Stortingsmelding «Leve hele livet» får økt fokus.

Demensomsorg

I takt med økende eldrebefolkning øker også forekomsten av personer med demens. I sen fase av sykdommen er de fleste i behov for tilrettelagt boform og det er i enheten 3 boformer for personer med demens, bokollektiv, skjermet avdeling og forsterket avdeling for personer med utfordrende adferd. I sistnevnte avdeling er det også andre diagnosegrupper som får plass. Ansatte på disse avdelingene skal være oppdatert på faglige spørsmål og aktuelt lovverk. Ansatte på forsterket avdeling har et særskilt ansvar for veiledning til andre avdelinger og skal være ressurspersoner.

Inkludering

Enheden har et bevisst forhold til samfunnsoppdraget om å skape gode og inkluderende arbeidsplasser. Det skal jobbes for å få til mangfold både i forhold til kjønn, integrering av personer med fremmedkulturell bakgrunn og personer med ulik seksuell legning. Enheten imøteser arbeidet som skal gjøres i 2022 på dette området, jf. bystyrets budsjettvedtak i desember 2019.

14 Østre Agder krisesenter

14.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
1307	Østre Agder krisesenter			
	Sum utgifter	10 947	11 136	11 301
	Sum inntekter	-6 372	-6 468	-6 386
	Netto driftsramme enheten	4 575	4 668	4 915

Enheten vil styre mot balanse i 2022.

Etter nedtrekk på budsjettet med 3 % i 2020 og deretter nye 3 % i 2021 er bemanningsplanen ved enheten omarbeidet. I en halvårsplan er 8 av 26 helger berørt med 1 på henholdsvis dag og kveldsvakt og 1 mellomvakt. De andre helgene er 2 ansatte på henholdsvis dag og kveldsskiftet. Bemanningsplanen må prøves ut over tid. Krisesenteret har variabelt besøk og må sikre nok kapasitet om pågangen øker.

Lovbrudd etter tilsyn fra Statsforvalter i Agder i 2019, som gjaldt sikkerhet i Østre Agders krisesentertilbud til menn, er planlagt lukket med et nytt bygg. Bygget skal samlokaliseres med krisesentertilbudet til kvinner. Lovbruddet er omtalt videre i virksomhetsplanen under pkt. 7. I Handlings- og økonomiplan 2022-2025 er det lagt inn investeringsmidler til et nytt krisesentertilbud til menn. Enheten ønsker å avklare planlegging av byggestart i samarbeid med Arendal Eiendom i løpet av januar/februar 2022.

Før årsavslutning 2021 står 579 000 kroner på bundne fond. Bundne fond som gjelder overskudd iht. samarbeidsavtalen for Østre Agder krisesenter antas å bli benyttet i 2022 til det nye krisesentertilbudet til menn.

Gavemidler til krisesenteret er øremerket brukere av krisesentertilbudet og blir benyttet fortløpende. Ev. ubrukte midler overføres til bundne fond - gavemidler barn og gavemidler krisesenteret.

14.2 Tilpasning til enhetens ramme

Enheten styrer stram økonomi og setter ikke inn vikar uten vurdering av behovet.

Innkjøpsrutinene er oppdatert og innkjøpsavtaler følges opp.

Det har vært nødvendig å benytte overtid ved fravær på kort varsel for å sikre nødvendig kompetanse.

Det har også vært aktuelt i perioder med høyt smittetrykk å ikke ha for mange vikarer inne. Mange har flere arbeidsplasser som kan utgjøre større smitterisiko. Krisesenteret er definert som samfunnskritisk funksjon og det har vært og er svært viktig at tjenesten er i normal drift, så langt det er mulig.

I samarbeid med andre instanser i oppfølgingen av brukere, kan vakter på enheten bli forlenget pga. varighet. Det kan gjelde avhør, møter med advokat, følge til barnehus, møter med barnevernstjenesten, barnevernsvakt osv. Dette kan medføre overtid.

14.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

14.3.1 Godt liv for alle

Krisesenterets visjon er "Et liv uten vold".

Med en beredskap 24/7 tilbyr senteret et botilbud til personer som trenger akutt beskyttelse mot vold i nære relasjoner. Botilbudet skal oppleves som en trygg plass å komme til for voldsutsatte barn, unge og voksne. Tjenesten skal bidra til en oppfølging hvor målet er å bevisstgjøre volden de utsatte har levd med og få tilbud om hjelp til å bearbeide den. Videre er det et viktig mål at voldsutsatte skal være i stand til å

mestre sin egen hverdag i egen bolig, alene eller med sine barn. Reetableringen er en viktig del av krisesenterets tjeneste. Flere tidligere beboere som ønsker oppfølging i en periode etter utflytting fra senteret får tilbud om det. Dette vil enheten tilby videre, men det kan begrenses noe avhengig av pågangen for øvrig på senteret.

Krisesenteret ønsker tettere samarbeid med spesielt barneverntjenestene i vertskommunen og alle samarbeidskommunene, slik at bekymringer for barn og deres omsorgsbehov blir ivare tatt til barnets beste. Med deltakelse på barneverntjenestenes personalmøter fremover ønsker krisesenteret å informere om tilbudet og åpne for en tettere dialog og samarbeid i fellessaker. I voldssaker kan krisesenteret bistå barnevernet med informasjon om tilbudet, der det kan være stor motstand mot å søke hjelp fra krisesenteret.

Krisesenteret ønsker i større grad å informere ansatte i aktuelle samarbeidsinstanser om krisesentertilbudet. Det gjelder både NAV, politiet, Voksenopplæringen og andre aktuelle. Utadrettet informasjon til aktuelle tjenester i både vertskommune og samarbeidskommunene har vært redusert grunnet pandemien.

Krisesenteret ønsker å være synlige og tett på, slik at det kan være mulig å nå risikoutsatte også lokalt der de er bosatt. Informasjonsarbeid via stands vil gjenopptas så snart smittesituasjonen tillater det. Dette er en viktig del av enhetens informasjonsarbeid.

14.3.2 Grønt samfunn

I 2022 fortsetter krisesenteret å ta imot brukte klær, utstyr og møbler til gjenbruk for beboere som kommer til krisesenteret og skal reetableres. Det har stor verdi for voldsutsatte at enheten kan bistå akutte behov. Dette er et systematisk og fortløpende arbeid.

Krisesenteret vil også bistå tidligere brukere hvor dårlig økonomi er kjent, med klær og utstyr etter årstid, spesielt med tanke på vinteren. Dette gjelder spesielt barn, men også voksne.

Dette arbeidet bevisstgjør for givere, brukere og ansatte hvor verdiskapende det er å forvalte gjenbruk.

Enheten er bevisst på å redusere matsvinn og restemiddager inngår som en naturlig del av middagsmenyen. I tillegg mottar senteret daggammelt brød og noe annen bakst fra lokal baker via frivillig medhjelp, og foretar overhodet ikke innkjøp av brød. Enheten vil ha fokus på at dette gode tiltaket fortsetter i 2022.

14.3.3 Regional vekst

Når studenter skal ut i kommunens praksisfelt vil krisesenteret bidra til at bachelorstudenter fra UIA, får informasjon og kjennskap til krisesentertilbudet og voldstematikken. Det er et viktig arbeid å bevisstgjøre studentene på viktigheten av å avdekke og følge opp vold i nære relasjoner ute i arbeidslivet, men også som innbygger. Enheten vil som tidligere ta imot eksempelvis sykepleiestudenter i samhandlingspraksis.

Krisesenteret vil også ta imot politistudenter som er i praksis i Agder politidistrikt når det er aktuelt. Tilbakemeldingen fra studentene er at voldsfeltet ikke blir tematisert i så stor grad i studiet og at erfaringen de får fra noen uker i praksis på krisesenteret er både kompetansegivende og verdifull. Enheten har god erfaring med dette, selv om det ikke er gjennomført de siste 2 årene. Enheten vil i løpet av våren 2022 kontakte praksiskontakt i politiet med tilbud om å åpne for at politistudentene kan gjennomføre en del av sin praksisperiode i krisesentertilbudet, så langt pandemien ikke legger begrensninger.

14.3.4 Samarbeid for å nå målene

Enhetens oppdrag med oppfølging av voldsutsatte i nære relasjoner krever tett samarbeid med aktuelle tjenester i vertskommune og i samarbeidskommunene.

Årlige samarbeidsmøter i 2022 er forankret i enhetens årshjul for samarbeid med aktuelle tjenester. Enhetsleder innkaller møtene. Fortløpende samarbeid som gjelder den individuelle oppfølgingen av barn og voksne som mottar bistand og oppfølging fra krisesenteret skal skje i den enkelte sak med barnehage, skole, helsestasjon, barnevernet, nav, politi, o.a.

"Ressursvenn":

Krisesenteret vil opprette samarbeid med frivillige som ønsker å være "ressursvenn". Det vil innebære å være en nærpersion som bistår i å etablere nettverk for en ny person eller ny familie i et nytt lokalsamfunn. Krisesenteret skal være bindeleddet til nærpersionen, der hvor det er aktuelt å introdusere dette. Ressursvennen kan være besøksvenn som inviterer til besøk eller kommer på besøk, følge til ulike aktiviteter og/eller navigerer til å bygge nettverk til å leve et sosialt liv. Planleggingen er igangsatt.

14.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2020	2. tertial 2021		
Fravær korttid (%)	2,14	1,8		1,8
Fravær langtid (%)	4,92	14,2		4,7
Fravær (%)	7,05	16	6,5	6,5
Antall HMS-avvik	6	8	3 000	
Antall kvalitets-avvik	16	5	4 000	
Andel heltidstilsatte	38,4	38,4	60 %	40
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	77,2	77,2	85 %	75

Det forventes lavere sykefravær i 2022. Sykefraværet er noe påvirket av Covid 19. Fraværspersenten slår høyt ut når en arbeidsplass har få ansatte. Enheten har 13 ansatte.

HMS- og kvalitetsutvalget skal ha ekstra fokus på arbeidsmiljøet og nærværsfaktorer som kan bidra til å redusere fravær.

Avvikene gjelder stort sett sikkerhet og lukkes fortløpende. Enheten vil invitere til samarbeid med politiet for å bistå med kompetanseutvikling hos ansatte rundt individuell sikkerhets- og risikovurdering.

Kommunens heltidssatsning er førende for enheten ved ledighet i stillinger.

14.5 Heltidskultur

Økning på stillinger der det er mulig vurderes fortløpende. Økt stillingspersent vil kunne innebære økning på antall helger, om det er forutsetningen for at økning i stillingspersent kan tilbys.

Enheten har 26 ukers turnus og i hver periode legges inn økning for de ansatte som ønsker det så langt det er mulig, utfra fravær og ferie som skal dekkes i perioden.

Erfaringen i enheten er at høyere stillingspersent gir bedre kontinuitet i driften og påvirker kvaliteten på tjenesten positivt. Dermed har heltidskulturen et stort fokus.

14.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Barnehageplass

Krisesenteret har behov for en akutt barnehageplass til barn som ikke kan benytte sitt ordinære barnehagetilbud pga. risiko eller lang reisevei når de bor med mor eller far på krisesenteret i en periode. Enheten vil i løpet av vårhalvåret invitere til et samarbeid med barnehagesektoren i Arendal kommune for å se på muligheten til å få dette organisert og gjennomført.

Nytt krisesentertilbud til menn - samlokalisert løsning

Etter tilsyn i 2019 ble lovbrudd på manglende sikkerhet lukket med en plan på forbedring av dagens tilbud, i påvente av et nytt tilbud for menn.

Med et nytt krisesentertilbud til menn og barn samlokalisert med tilbudet til kvinner og barn, vil voldsutsatte menn få et tilbud etter lovens krav. Sikkerheten vil være ivaretatt og personalressursen kan utnyttes helhetlig og likeverdig. Erfaringen med dagens tilbud er at det er sårbart når tilbudet ikke er stedlig bemannet 24/7, og langt mer krevende å gi oppfølging til.

Videre planlegging og igangsetting av byggeprosessen av et nytt krisesentertilbud til menn v/Østre Agder krisesenter vil ha det største fokuset i 2022. Med en samlokalisering av tilbudet for menn og kvinner vil tilbudet omfatte felles personalressurs og likeverdig oppfølging. Samtidig speiler det samfunnsutviklingen i Norge og andre land hvor kjønn er mer likestilt.

Samfunnet tenker nytt om kjønnsroller. Det blir mer og mer anerkjent at det er et spekter av personlighetstrekk i forståelsen av kjønn, som kun mann og kvinne. Samtidig kan dette utgjøre risiko for å bli utsatt for vold i nære relasjoner.

Krisesentertilbudet for de som er volds- eller risikoutsatt i nære relasjoner skal tilbys beskyttelse sett ut fra hvordan den enkelte selv definerer sitt kjønn. Med en samlokalisert løsning vil et mer likeverdig krisesentertilbud tilbys, også mer uavhengig av de to tradisjonelle kjønnsrollene. Mangfoldet i spekteret av personlighetstrekk og kjønnsidentitet kan ivaretas bedre. Enheten har allerede gjort seg erfaringer med dette og erfarer hvor mangelfullt totaltilbudet er med dagens løsningen hvor tilbudet til menn og barn er geografisk adskilt fra hovedbasen som gir tilbud til kvinner og barn.

Det er fremdeles slik at loven betinger separate lokasjoner og det planlegges også i det samlokaliserte krisesentertilbudet. Men personalet og oppfølgingen kan forvaltes slik at bredden i tilbudet er større for de som har akutt beskyttelsesbehov, mer uavhengig av kjønnsidentiteten.

Forbedring av tolkesamtaler til voldsutsatte som får tjeneste fra krisesenteret

Arbeidet med å forbedre tolkesamtaler er restartet i januar 2022, etter å ha vært på vent siden november 2021.

Tolkesamtaler som gjennomføres med tolketjenesten som kommunen har innkjøpsavtale med (Noricom) har forbedringsmuligheter. Dette gjelder tolkesamtaler med voldsutsatte som mottar krisesentertilbud og barneverntjenestens brukere. Kvalitetsforbedringen vil forhåpentlig strekke seg lengre enn til kun de nevnte brukere.

Sårbarheten i at samtaler ikke tolkes med en ekstra ydmykhet og respekt, slik at innholdet stemmer overens med det som blir sagt er svært viktig og både krisesenteret og barneverntjenesten i Arendal har kartlagt forbedringspunkter som er presentert for tolketjenesten og som skal arbeides videre med.

En rutine som gjelder samtaler med ekstra sårbare personer skal ferdigstilles i tillegg til gjennomføring av et dialogmøte med aktuelle tolker og de to tjenestene.

Rus/Psykiatri

Mennesker med rus eller psykiatriutfordringer som har behov for akutt beskyttelse etter vold i nær relasjon, vurderes ofte til et annet alternativ enn det ordinære botilbudet i krisesenteret, som er et kollektivt tilbud til barn og voksne. Enheten samarbeider i den enkelte situasjon med aktuell kommune og tjenester for å tilby en alternativ beskyttelse. Det er varierende hvor tilfredsstillende løsningen blir.

Krisesenteret vil ta initiativ til å få etablert et akutt tilbud til aktuelle voldsutsatte personer som har behov for beskyttelse i et botilbud. Det bør være et tilbud som ivaretar vertskommune og samarbeidskommunene. Samarbeidet med Sørlandet krisesenter i Kristiansand som kan tilby beskyttelse til voldsutsatte i aktiv rus vil fortsette i 2022.

15 Legevakten

15.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
1308	Legevakten			
	Sum utgifter	41 734	40 848	51 840
	Sum inntekter	-27 195	-26 603	-35 028
	Netto driftsramme enheten	14 539	14 245	16 812

15.2 Tilpasning til enhetens ramme

Budsjettrammen fra Arendal Kommune har en netto økning på 294 000 kroner. Økningen skal dekke økte kostnader med å skaffe vikar for daglege, og underbudsjettert nødnett.

Koronapandemien har ført til nye og ressurskrevende arbeidsoppgaver som har krevd styrket bemanning i 2021. Den økte bemanningen ser vi for oss at må fortsette, selv etter at pandemien er over, grunnet for lav grunnbemanning over mange år med redusert beredskapsfunksjon, og forventet økt innbyggertall. Høytider som jul og påske samt sommerukene, er høyaktivitetsperioder der oppbemanning er påkrevd. Legevakten plikter å ivareta sin funksjon i den akuttmedisinske kjeden.

Fastlegekrisen fører til økt antall pasienter som må behandles på legevakten, da det ikke er fastleger å henvise de til. Det er et økende behov for tilsyn fra legevakten til hjemmeboende og beboere på institusjoner, grunnet mer komplekse sykdomstilstander som behandles i kommunehelsetjenesten.

Legevakta har faste innkjøpsansvarlige for å sikre en riktig lagerbeholdning.

15.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

15.3.1 Godt liv for alle

Gjennom mange år har vi oppfordret våre innbyggere til å kontakte legevakten på telefon istedenfor direkte oppmøte. Mange henvendelser kan avklares med rådgivning uten legkonsultasjon. Vi opplever at færre har familienettverk som de kan rådføre seg med ved sykdom, og at henvendelsene istedet kommer til legevakten. Oppslag i media kan føre til usikkerhet i befolkningen, noe vi spesielt har erfart under pandemien. Informasjonsbehovet rundt korona er stort, og det er utfordrende for ansatte å være oppdatert på siste anbefalinger fra myndigheter. Sykepleierne har en viktig funksjon med å informere og veilede de som kontakter legevakten.

Legevakta jobber kontinuerlig med utvikling og forbedring av våre tjenester. Kvalitetssikring av Manchester Triage er et satsingsområde årlig, for ytterligere å ivareta pasientsikkerheten. Hver sykepleier får tilbagemelding på hvordan triageverktøyet har blitt brukt, og hvor deres forbedringspotensial ligger.

Den systematiske håndteringen av avvik og klager videreføres, og hendelser vi kan lære av gjennomgås på personalmøtene, og aktuelle prosedyrer revideres.

Tre sykepleiere fikk fasilitatorkompetanse i 2020. Tverrfaglige øvelser i akuttmedisin skal gjennomføres i 2022, med oppstart i januar. Øvelsene ivaretar kravene i akuttmedisinforskriften når det gjelder årlig opplæring i hjerte-/lungeredning og tverrfaglige øvelser i akuttmedisin.

15.3.2 Grønt samfunn

Legevakta har vært sertifisert som Miljøfyrtårn siden 2011, og blitt resertifisert tre ganger siden, sist i 2021. Legevakta har fokus på de områdene der vi kan gjøre en forskjell, slik som for eksempel kildesortering og strømsparing. Pandemien har medført økt forbruk av engangsutstyr, som gir en økning i restavfall. Godt innarbeidede søppelsorteringsrutiner har en smitteeffekt for privat søppelhåndtering hjemme hos ansatte, samt en positiv effekt for omdømme.

15.3.3 Regional vekst

Legevakta er et stort interkommunalt samarbeid med 14 kommuner. Legevakta bruker digitale verktøy som elektronisk journal, kjernejournal, elektroniske henvisninger, dødsmeldinger og epikriser. Et mål for 2022 er å ta i bruk pc-løsning i legebilen, slik at sykebesøkslegen kan skrive journal fortløpende.

15.3.4 Samarbeid for å nå målene

Nytt legevaktsbygg er under oppføring, og et hovedområde i 2022 er å få på plass gode samarbeidsavtaler med SSHF, og andre samarbeidspartnere, samt internt i det nye bygget.

For å oppnå målet med å utvikle tjenesten, er det utarbeidet tydelige prosedyrer til bruk når flere instanser skal samhandle for å ivareta et godt pasientforløp. Eksempelvis ved dødsfall utenfor sykehus (pre-hospital død) som involverer tverrfaglig personell fra både 1. og 2. linjetjenesten. Kompleksiteten i prosedyren krever en kontinuerlig revidering. Andre eksempler er når pasienter skal henvises fra legevakt til samarbeidspartnere i for eksempel spesialisthelsetjenesten.

Pasientflyten i den akuttmedisinske kjeden har kontinuerlig fokus. Pandemien medfører stadige endringer og gir ekstra utfordringer i flyten.

15.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2020	2. tertial 2021		
Fravær korttid (%)	1,8	1,8		
Fravær langtid (%)	7,4	5,2		
Fravær (%)	9,2	7	6,5	
Antall HMS-avvik	10	3	3 000	
Antall kvalitets-avvik	32	9	4 000	
Andel heltidstilsatte	14,6	14,3	60 %	
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	58,3	58,1	85 %	

Det oppfordres til å skrive avvik ved feil eller uønskede hendelser. Flere avvik innenfor samme område eller alvorlige avvik, medfører gjennomgang av prosedyrer eller samarbeidsmøte med samarbeidspartnere. Trusler og vold er en gjenganger blant avvik, og noe vi kontinuerlig har fokus på. Med bakgrunn i legevaktens uhensiktsmessige lokaler, har AMU bestilt en revidert ROS analyse. Denne er gjennomført og lagt frem for AMU i januar 2022.

På de månedlige personalmøtene vil aktuelle avvik og klagesaker gjennomgås. Hensikten er å lære av det som ikke har fungert, for å forbedre tjenestene våre. Hvis smittesituasjonen tillater det, vil personalmøtene

bli gjennomført i egnede lokaler på Eureka, ev. i små grupper. Ved ekstra stort smittetrykk, erstattes møtene med informasjonsmail hver 14. dag med diverse orienteringssaker og et medisinskfaglig tema.

Personalseminar har ikke blitt gjennomført de siste årene grunnet pandemien, om det blir mulig i år avhenger av smittesituasjonen.

Legevaktens HMS utvalg har jevnlig møter, vernerunde gjennomføres årlig. Legevaktens HMS-mål omhandler gode relasjoner og positiv kommunikasjon internt og mot samarbeidspartnerne. Målene inneholder også arbeidsgiver og arbeidstakers ansvar for faglig utvikling og godt arbeidsmiljø.

Medarbeidersamtaler er planlagt gjennomført første halvår 2022.

Det ble satt opp en smittebrakke på utsiden av legevakten tidlig i pandemien. Her behandles pasienter med mistanke/bekreftet covidsykdom. Bruken av brakken videreføres i år.

15.5 Heltidskultur

Legevakten har størst aktivitet og derfor høyest bemanning på kveld, helg og høytid. Dette er utfordrende i forhold til stillingsstørrelser vi kan tilby. Noen av våre ansatte jobber i en liten helgestilling på Legevakten som et supplement til en større stilling hos annen arbeidsgiver. Legevakten er avhengig av helgestillinger, men det gir uheldige utslag på gjennomsnittlig stillingsstørrelse, og vi opplever at det er stor utskiftning i disse stillingene. Vi har brukt noe av vikarmidlene for å utvide helgestillinger til 60 % stillinger, men vi må ha midler igjen til å dekke opp for uforutsett fravær. Legevaktens grunnbemanning er en minimumsbemanning som medfører at alt fravær må dekkes inn.

Legevakten har ikke-rullerende arbeidsplan og 2 ekstra helger pr. år, men vi er ikke i mål med en endelig løsning på helgeutfordringen. Vakante helgevakter må fortsatt hovedsakelig dekkes opp av de faste sykepleierne, noe som gir økt slitasje.

Alle de nevnte utfordringene er fortsatt aktuelle, og vi leter stadig etter mulige løsninger.

15.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Legevaktens visjon "Tilstede med trygghet og kompetanse" er i tillegg til Helse og omsorgs måltavle, utgangspunktet for vårt utviklingsarbeid. Det stilles høye krav til kompetanse for legevaktsansatte, både faglig og mellommenneskelig.

Alle nyansatte må gjennomføre 7 timers nettkurs og 2 dagers kurs i akuttmedisin, samt et 7 timers nettkurs i vold og overgrep for å oppfylle Akutforskriftens krav. Om akuttmedisinkurset kan gjennomføres i år, avhenger av smitterestriksjonene. I tillegg har kommunen innført et obligatorisk kurs i beredskap og vold i nære relasjoner. Legevakten gjennomfører årlig HLR-kurs og brannøvelse for alle ansatte. Smitte-situasjonen legger premissene for når kurs kan gjennomføres.

Selvskading og forebygging av selvmord er et hovedfokus våren 2022 for å gi et bedre tilbud til disse pasientgruppene. Legevakten registrerer alle typer pasienthenvendelser for Kompetansesenteret i Legevaktmedisin, Nklm i Bergen. Nytt av året er en egen registrering av selvskading. Dette inngår i et forskningsprosjekt i regi av Nklm. Legevakten skal i tillegg starte et samarbeid med brukergruppe for selvskadere og selvmordutsatte i regi av SSHF.

Nytt KØH/LV bygg er påbegynt og skulle vært klart til innflytting i januar 2023. Ferdigstillingen har blitt forsinket med ca. 6 måneder. Det er opprettet en styringsgruppe, en prosjektgruppe og en referansegruppe for å planlegge driften av det nye bygget. Legevakten er representert med enhetsleder i prosjektgruppen. Legevakten har også to representanter i kunstkomiteen. Videre planleggingsarbeid vil kreve involvering av flere ansatte, og være spennende og ressurskrevende.

16 Institusjon 2

16.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
1310	Institusjon 2			
	Sum utgifter	82 439	79 348	0
	Sum inntekter	-19 947	-19 009	0
	Netto driftsramme enheten	62 492	60 339	0

16.2 Tilpasning til enhetens ramme

Selv om de økonomiske utfordringene er store vil målet alltid være overholde den ramme som er gitt for institusjon 2. Det ser ut for at 2022 kan gi oss samme og kanskje flere utfordringer med bemanning i krevende pasientsituasjoner. Til tross for utfordringer skal enheten levere

- God omsorg og pleie. Pleie tilpasset enkeltindividet og med verdighet.
- Livsglede
- Respekt på alle plan, det omfatter respekt til beboere og kollegaer
- Kompetanseheving. En plan for kompetanseheving for personalet innføres i løpet av året. Dette kan gi mestringsopplevelse og da igjen gode pasientforløp. Økt mestring gir større tilfredshet blant ansatte og vil på sikt kunne redusere fravær

16.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

16.3.1 Godt liv for alle

Henviser til virksomhetsplan for institusjon 1 som er sammenfallende med institusjon 2. Enhetsledere ved begge enhetene har hatt tett samarbeid når det gjelder virksomhetsplan og vi konkluderer med at det er for det meste likt og velger å skrive en samlet virksomhetsplan på flere områder.

16.3.2 Grønt samfunn

Det vises til virksomhetsplan for institusjon 1.

16.3.3 Regional vekst

Det vises til virksomhetsplan for institusjon 1.

16.3.4 Samarbeid for å nå målene

Institusjon 1 og 2 har et tett og godt samarbeid. Enhetsleder på institusjon 1 og institusjon 2 har samarbeidsmøter ca. hver uke. Videre har vi felles ledersamlinger, noe som bidrar til samhold og felles forståelse for felles mål.

16.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
6,5	2020	2. tertial 2021	6,5	6,5
Fravær korttid (%)		2,5	2,5	2,5
Fravær langtid (%)		9,36	4	4
Fravær (%)		11,86	6,5	6,5
Antall HMS-avvik		91	3 000	250
Antall kvalitets-avvik		149	4 000	500
Andel heltidstilsatte		37	60 %	60
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse		72	85 %	85

Det jobbes med ulike tiltak for å redusere fravær, men tross dette har vi fortsatt høyt fravær ved en enkelt institusjon. Dette må sees nærmere på i 2022.

16.5 Heltidskultur

Viser til virksomhetsplanen for institusjon 1. Vi har hele tiden hatt ønske om å få til mest mulig heltid og å nå målene i Arendal kommune. Vi har vært gjennom en omorganisering hvor 4 heltidsstillinger ble overført til andre enheter. Det gjør at det totale antallet heltidsansatte har blitt redusert. Videre er det nå tilbud om Langvakter ved alle tre BO og omsorgssentrene innunder i institusjon 2. Det må sies at avdelingslederne opplever at flere sykepleiere ikke ønsker å jobbe heltid. Det jobbes med å bygge kultur for heltid og holdningsskapende arbeid for å lykkes med heltidssatsingen.

16.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Det ble i fjor søkt Statsforvalteren om midler til å utvikle en kompetansetrapp. Det ble ikke innvilget midler. For å komme i gang med kompetanseplaner og kompetanseheving er det utviklet en kompetanseplan for sykepleier/vernepleier gruppen og for helsefagarbeidere/hjelpepleiere. Årsaken for at det var viktig å få utviklet en kompetanseplan er at det har blitt registrert avvik på kompetanse. Vi har hatt tilsyn fra Statsforvalteren som påpekte behov for kompetanseheving. Planene er gjennomgått av fagsykepleier, fagkoordinator og avdelingslederne. Hovedtillitsvalgte har fått presentert kompetanseplanene. Solhaug BOS vil starte opp med å bruke kompetanseplanene og de vil være pilot på bruk av planer. I tillegg til hovedmålet som er å heve kompetansen til ansatte, vil vi ha et verktøy for å kartlegge kompetanse og de eventuelle mangler vi har. Målet vil være å tilby undervisning og oppfølging for at alle yrkesgrupper skal ha grunnleggende kompetanse.

17 Birkenlund skole

17.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
1410	Birkenlund skole			
	Sum utgifter	42 569	40 291	44 019
	Sum inntekter	-6 296	-5 293	-7 398
	Netto driftsramme enheten	36 273	34 998	36 621

17.2 Tilpasning til enhetens ramme

Enheten har fått tilført noe økte økonomiske ressurser i 2022 i forhold til året før. Dette skyldes primært at vi har etablert en avdeling for funksjonshemmede barn (fra høsten 2022 vil det være 5 barn der) - som trenger en oppfølging gjennom hele skole- og SFO-dagen.

Enheten har strevd med å justere ned aktiviteten i 2021, og vil måtte fortsette det arbeidet også i 2022. Dette betyr at det blir færre voksne pr. elev, samtidig som vi ser at stadig flere barn har store individuelle behov.

17.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

17.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

Alle elevene på Birkenlund har rett til et trygt og godt skolemiljø. Vi mener det må være på plass for at læring skal kunne skje. Vi arbeider kontinuerlig, og med en rekke verktøy for å bedre læringsmiljøet på skolen. Elevundersøkelsen viser at vi forbedrer oss på noen områder, og at vi må fortsette arbeide mer på andre områder. Lærerne på hvert trinn lager planer for hvordan de vil forbedre læringsmiljøet, utfra hva elevene akkurat på det trinnet har svart.

Skolen forsetter arbeidet i Læringsmiljøprosjekt. Dette er prosjekt i regi av Udir og Universitetet i Stavanger, hvor vi får hjelp til å bedre læringsmiljøet. Skolen er også nylig sertifisert som Mitt Valg skole.

Vi arbeider kontinuerlig med å implementere fagfornyelsen i undervisningen. Mye av det arbeidet bygger opp under arbeidet med å bedre læringsmiljøet, elevmedvirkning, elevenes identitet og selvbylde.

Skole-hjem samarbeid

Skolen har et aktivt FAU, med god deltakelse og hyppige møter. Rektor er tilstede på alle møtene og vi snakker mye om læringsmiljøet og trivselen for elevene på skolen. Vi arbeider aktiv for at Foreldrenettverkene skal være mest mulig aktive.

På skolen arbeider vi jevnt og trutt med hvordan vi ansatte kan bidra til å få til et ytterligere godt og konstruktivt samarbeid med foresatte. Alle foreldremøtene skal ha en økt om hvordan læringsmiljøet kan forbedres, og hvordan vi kan få til et bedre Foreldrenettverk.

Skolen ønsker å fortsette samarbeidet med FAU om foreldreforesdrag hver vår. På disse foredragene har vi hatt tema om sosiale medier, psykisk helse, vold i familien. FAU arrangerer også dugnad i skolegården hver vår og en byttedag.

BTI

Vi fortsetter arbeidet med å implementere BTI-modellen på hele skolen. Vi har omdøpt vårt "Sosialemøte" til Birkenlund BTI-team. Vi møtes hver 14. dag, og teamet består av skolens ledelse, sosiallærer, helsesykepleier og representant fra Familietjenesten. Alle lærerne har skrevet et undringsnotat, som vi i det lokale BTI-temaet har sett på.

17.3.1.1 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste Resultat	Mål 2022
Trivsel 7. trinn	4,2	4,5
Trivsel 10. trinn	3,7	4,3
Vurdering for læring 7. trinn	3,6	4
Vurdering for læring 10. trinn	3	4
Mobbing på skolen 7. trinn i %	Resultatene unntatt offentligheten	0
Mobbing på skolen 10. trinn i %	Resultatene unntatt offentligheten	0

17.3.1.2 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2022
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	47	50
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	49	50
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	49	50
Nasjonale prøver 8. trinn – lesing	48	50
Nasjonale prøver 8. trinn – regning	49	50
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk lesing	50	50
Nasjonale prøver 9. trinn – lesing	50	50
Nasjonale prøver 9. trinn – regning	49	50
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	Avlyst pga. korona	4
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	Avlyst pga. korona	3,8
Eksamenskarakter skr. Engelsk	Avlyst pga. korona	4,0
Eksamenskarakter skr. Matematikk	Avlyst pga. korona	3,8
Grunnskolepoeng	42	43

Vi er særlig fornøyd med resultatene elevene har oppnådd på ungdomstrinnet.

Målene for 2022 er satt ut fra kunnskap vi har om de elevene som skal gjennomføre prøvene.

17.3.2 Grønt samfunn

Birkenlund skole er sertifisert som Miljøfyrtårn. Vi bestreber oss på etterleve de mål vi har satt oss der. Vi fokuserer særlig på punktene om kildesortering, og å redusere restavfall.

I kantina og på SFO forsøker vi å servere sunn, kortreist og økologisk mat. Vi er også opptatt av å redusere matsvinn. Skolen deltar i "Gå til skolen", "Beintøft" og arrangerer hvert år et klimaseminar hvor det fokuseres på å bedre elevenes holdning til et bærekraftig samfunn.

17.3.3 Regional vekst

Birkenlund skole ønsker å samarbeid med frivilligheten og næringslivet i området. Dette gjør vi gjennom idrettslagene, Lektor2 og samarbeid med barnehager/eldre hjem i området.

17.3.4 Samarbeid for å nå målene

For å oppnå våre mål i virksomhetsplanen legger vi til rette for en rekke samarbeidsarenaer innad på skolen. Vi samarbeider også med foresatte om enkeltelever, og med FAU og SU om systemene vi har på skolen. Vi arbeider også tverretattlig innad i kommunen og med 2. linjetjenesten. Vi ser fordelene i å skape sammen.

17.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2020	2. tertial 2021		
Fravær korttid (%)	2,8	7		2
Fravær langtid (%)	7,1	7,8		5
Fravær (%)	9,9	14,8	6,5	7
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	18	9	0	0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0	0	0
Antall HMS-avvik	180	103	3 000	80
Antall kvalitets-avvik	18	7	4 000	40
Andel heltidstilsatte	67	67	60 %	68
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	87	87	85 %	87

17.5 Heltidskultur

Vi vil fortsette å drøfte heltidskultur med de ansatte og være tydelig på ønsket om å lage heltidsstillinger når vi lyser ut. Samtidig ser vi noen ganger at det er nødvendig å lage reduserte stillinger for å hindre at ansatte blir ekskludert fra et yrkesaktivt liv.

17.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Vi fortsetter arbeidet med å implementere Fagfornyelsen og de digitale lærerressursene skolen har kjøpt. Vi ser at overgangen fra den tradisjonelle læreboka til digitale ressurser er omfattende og krever tid.

Vi har forlenget avtalen med Lektor 2, og vil fortsette samarbeidet med naturfagssenteret og næringslivet om realfagsutfordringer.

Vi fortsetter arbeidet i Læringsmiljøprosjektet.

18 Asdal skole

18.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
1411	Asdal skole			
	Sum utgifter	46 110	44 284	45 954
	Sum inntekter	-5 676	-4 715	-5 065
	Netto driftsramme enheten	40 434	39 569	40 889

18.2 Tilpasning til enhetens ramme

Vi tar innover oss at kommunen har økonomiske utfordringer, og tar det på alvor. Skolen gjorde kutt i 2020 og 2021. Relativt store kutt, men på grunn av utfordringer i forhold til elever som trenger ekstra mye støtte og hjelp, lot ikke kuttene seg realisere fullt ut.

De samme utfordringene står vi ovenfor i 2022. Det er spesielt enkeltelever som har behov for mye større voksentetthet, omsorg og støtte enn det vi gjennom vårt budsjett kan gi. Vi skal ivareta disse elevene. Vi har fått en økning i rammen som gjør at dette blir noe lettere, men vi har fortsatt elever på SMI skolen som koster oss ganske mye. Vi ser at vi får flere elever som sliter med adferd og psykiske problemer. Dette er ressurskrevende.

Det er ikke mye mer å spare uten at det blir nødt til å gå ut over det som er lovpålagt for en skole. Vi kutter det vi kan i forhold til bruk av overtid, og vi holder innkjøp til et minimum. Det vi er nødt til å ha, kjøper vi. Det som er kjekt å ha, går vi og drømmer om, men lar vær å kjøpe.

18.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

18.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

Arendalsskolens kvalitetsplan for godt læringsmiljø blir jobbet med. Asdal skole fortsetter å jobbe med "Det er mitt valg" på barnetrinnet, og "Link til livet" på ungdomstrinnet. Som skole ønsker vi å skape et trygt og inkluderende skolemiljø hvor alle kjenner på at de tilhører et fellesskap. Vi har et mål om at elevene skal oppleve mestring gjennom praktiske og varierte arbeidsformer. Etter kursing fra RVTS har alle ansatte fått mye kunnskap om psykisk helse i skolen.

Skole-hjem samarbeid

Asdal skole har et godt, positivt og konstruktivt samarbeid med FAU. På alle foreldremøter blir elevenes skolemiljø oppført som eget punkt. Skolen og FAU har utarbeidet en egen "skole-hjem standard", som hvert år blir revidert i et FAU møte. Denne blir lagt tilgjengelig på skolens hjemmeside, og gjennomgått med hele personalet ved oppstart av skoleåret.

Vi bruker Visma flyt hyppig i forhold til kommunikasjon med foresatte.

BTI

Vi har mange sårbare elever i vår skolekrets, og der er BTI til hjelp. Vi har hatt noen saker oppe i BTI team, og ofte har det vært positivt. Vi fortsetter det gode arbeidet med BTI.

Ukentlig har vi på skolen møter angående sårbare elever, både på barne- og ungdomstrinnet. Der er rektor, avdelingsleder, sosiallærer, helsesykepleier og forebyggende tjenester til stede. De elevene som bli

diskutert i disse møtene, bruker vi ofte verktøyene fra verktøykassen til BTI på. Der blir det også diskutert om sakene skal løftes videre i forhold til nivåene BTI opererer med.

18.3.1.1 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste Resultat	Mål 2022
Trivsel 7. trinn	3,9	4,5
Trivsel 10. trinn	4,0	4,5
Vurdering for læring 7. trinn	3,8	4,0
Vurdering for læring 10. trinn	3,3	4,0
Mobbing på skolen 7. trinn i %	0	0
Mobbing på skolen 10. trinn i %	0	0

Vi ser at vi må gjøre en innsats i forhold til vurdering for læring. Vi må være tydeligere på å synliggjøre når og hvordan elevene blir vurdert. Dette må gjøres sammen med elevene. Vi har god vurderingspraksis både på barne- og ungdomstrinnet, men dette må synliggjøres og forklares for elevene.

18.3.1.2 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2022
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	50	50
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	51	50
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	49	50
Nasjonale prøver 8. trinn – lesing	50	50
Nasjonale prøver 8. trinn – regning	48	50
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk lesing	49	50
Nasjonale prøver 9. trinn – lesing	50	53
Nasjonale prøver 9. trinn – regning	49	53
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	Eksamen avlyst	3,5
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	Eksamen avlyst	3,5
Eksamenskarakter skr. Engelsk	Eksamen avlyst	3,5
Eksamenskarakter skr. Matematikk	Eksamen avlyst	3,5
Grunnskolepoeng	41,6	41

På nasjonale prøver for 8.trinn måles tre forskjellige skoler, Asdal, Rykene og Strømmen. Det er disse tre barneskolene Asdal ungdomstrinn får elever fra. Resultatet på 8. trinn er egentlig resultatet fra avgiverskole. Når vi ser på resultatene Asdal ungdomstrinn får fra Asdal barnetrinn, blir resultatene noe annet; i positiv retning.

Avgiverskoleresultatene blir da:

Lesing 51

Regning 50

Engelsk 52

18.3.2 Grønt samfunn

Asdal skole ble resertifisert som miljøfyrtårn i mai. Vi kjøper inn økologisk mat på SFO så langt det er mulig med de innkjøpsavtalene kommunen har. Enheten har ingen kjøretøy.

18.3.3 Regional vekst

Vi ønsker å fortsette å jobbe for at Asdal skole skal bli sett på en god og trygg læringsarena slik at flere ønsker å bosette seg her i vårt flotte område.

18.3.4 Samarbeid for å nå målene

Asdal skole har et godt samarbeid med FAU og foreldrene, noe vi hele tiden jobber for å ivareta. Vi har et meget godt samarbeid med PPT og føler også at BTI- satsningen har vært positiv.

Asdal skole har Lunderød ressursenter som nærmeste nabo. Vi har en samarbeidssamtale oss imellom, og den fungerer godt. Den vil vi fortsette med.

I tillegg er vi så heldige her på Asdal at vi har Nidelv ungdomslag. Vi har en god dialog og samarbeid med dem. De gjør mye godt arbeid for barn og unge i vårt område.

18.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2020	2. tertial 2021		
Fravær korttid (%)	0,9	2		
Fravær langtid (%)	7,7	4,1		
Fravær (%)	8,6	6,1	6,5	
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	0	76	0	
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0	0	
Antall HMS-avvik	13	23	3 000	
Antall kvalitets-avvik	0	7	4 000	
Andel heltidstilsatte	46,2	48,5	60 %	
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	84	86,3	85 %	

18.5 Heltidskultur

Vi har en del ansatte, spesielt på barnetrinnet som er ansatt i mindre stillinger, etter eget ønske. Noen ansatte har også mindre stillinger grunnet egen helse og delvis uføre. Ledelsen sammen med tillitsvalgte har tatt opp dette med heltid med de ansatte. Vi har prøvd å legge til rette for at ansatte kan øke stillingene sine. De med del av uføretrygd kan ikke gå opp i stilling, og de som av eget valg har valgt å jobbe i mindre stilling, ønsker ikke større stilling.

Vi ser som enhet at det store antallet ansatte i mindre stillinger på barnetrinnet er utfordrende i forhold til kvaliteten på tjenesten som skal leveres. Alle pedagogstillinger som lyses ut er på 100%.

18.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Vi kommer til å ha et fokus på å gjøre mer av det vi lykkes med, og samtidig se på hva vi kan gjøre bedre og smartere.

Vi utvikler både de ansattes og elevenes digitale kompetanse gjennom fagfornyelsen, og vi opparbeider oss stadig mer kompetanse på bruk av nettbrett for de minste elevene våre

Hvis vi skal lykkes med innovasjon, må vi samtidig involvere og samarbeide godt med foresatte, elever og eksterne aktører. Elevrådet, FAU og SU er helt nødvendige parter i dette arbeidet.

Med alt som skjer rundt smittesituasjonen og innføring av nye læreplaner, ser vi ikke hvordan vi kan få drevet med så mye innovasjon i tiden fremover, men utvikling og kvalitetsforbedring er det vi driver med gjennom arbeidet med ny læreplan. Vi har avtalt møter med Nedenes og Hisøy skole for å utvikle og jobbe felles med ny eksamensform frem mot våren.

19 Stuenes skole

19.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
1412	Stuenes skole			
	Sum utgifter	48 223	47 036	47 601
	Sum inntekter	-4 744	-4 538	-6 057
	Netto driftsramme enheten	43 479	42 498	41 544

19.2 Tilpasning til enhetens ramme

Stuenes skole har økonomiske rammer som vi holder oss innenfor. Dette er mulig gjennom at ansatte fortsatt har et lavt sykefravær tatt i betraktning pandemi og ekstrem arbeidsbelastning for alle ansatte og elever gjennom snart to år.

Som beskrevet i siste virksomhetsplan har skolen ikke erstattet lærer som har gått av med pensjon. Vi vil likevel lyse ut faste lærerstillinger denne våren, fordi ansatte har sagt opp og flyttet til andre enheter. Vi har derfor nå inne vikarer i de vakante stillingene.

Elevtallet er fortsatt relativt stabilt her på Stuenes skole og vi har omtrent samme antall spesialpedagogiske timer gitt som tidligere. I tillegg har vi flere elever enn tidligere som har behov for oppfølging av fagarbeidere/vernepleiere.

19.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

19.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

Stuenes skole er inne i det siste året som deltager i den nasjonale satsningen "Læringsmiljøprosjektet- pulje 5" i samarbeid med utdanningsdirektoratet og læringsmiljøsenderet ved universitetet i Stavanger. Det har vært spennende å utvikle praktisk og teoretisk kompetanse på dette feltet. Vi har arbeidet med Opplæringslovens §9a, aktivitetsplaner, felles regler og holdninger blant de voksne, den gode timen, det gode friminutt, skolefrokost og felles tilnærming til lover og regler.

Skole-hjem samarbeid

På Stuenes skole har vi en engasjert og dedikert foreldregruppe. Det er lav terske for kommunikasjon og samarbeid. Vi har felles mål om å gjøre elevene best rustet til deltagelse i samfunnet videre. Vi ønsker trivsel, lærelyst og mestring for alle.

Skolen har hatt foreldremøter og FAU møter nesten som vanlig gjennom pandemien. Vi har gode planer for hva som skal drøftes i de ulike fora og det er et fruktbart samarbeid når vi har utfordringer, enten det dreier seg om omdømme, læringsmiljø, faglige utfordringer eller trafikkproblemer rundt skolen. Alt dette jobber vi videre med i året som kommer.

BTI

Bedre tverrfaglig innsats er et mål for alle oss som arbeider i Arendal kommune. På vår skole er det mange elever og familier hvor flere kommunale og fylkeskommunale tjenester er engasjert i samarbeidet. Det er

viktig og nødvendig å ha en god rutine for møter og samhandling til elevens og familiens beste, med utgangspunkt i hva familien ønsker og har behov for av bistand.

BTI arbeidet er fortsatt i utvikling hos oss, men det er en modell vi har stor tro på videre.

19.3.1.1 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste Resultat	Mål 2022
Trivsel 7. trinn	3,9	4,2
Trivsel 10. trinn	4,1	4,2
Vurdering for læring 7. trinn	3,6	4,0
Vurdering for læring 10. trinn	3,3	4,0
Mobbing på skolen 7. trinn i %	4,7	0
Mobbing på skolen 10. trinn i %	4,5	0

Måltallene i elevundersøkelsen er ganske stabile på Stuenes.

Mobbetallene har gått mye ned på 7. trinn og det er vi veldig fornøyd med. Vårt fokus på læringsmiljø bidrar til dette over tid.

Vurdering for læring har høyt fokus i arbeidet med Fagfornyelsen. Dette vil elevene erfare på ulike måter videre. Vi har blant annet ikke gitt elevene på 8. trinn vurdering med tallkarakterer før til jul. Da forholder elevene seg til vurderingene som skrives på en bedre måte fordi tilbakemeldingen veileder videre, og eleven er ikke bare opphengt i et tall.

19.3.1.2 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2022
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	45	48
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	46	48
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	47	48
Nasjonale prøver 8. trinn – lesing	47	48
Nasjonale prøver 8. trinn – regning	46	48
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk lesing	46	48
Nasjonale prøver 9. trinn – lesing	49	50
Nasjonale prøver 9. trinn – regning	50	51
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	4,1	4,2
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	3,6	3,8
Eksamenskarakter skr. Engelsk	4,1	4,2
Eksamenskarakter skr. Matematikk	3,6	3,8
Grunnskolepoeng	48,2	43

Elevene på skolen har forbedret resultatene fra i fjor på alle områder.

Alle jobber målbevisst mot å heve elevenes lesekompetanse i alle fag gjennom å øve på nøyaktighet, utholdenhet og konsentrasjon.

Vi er spesielt glade for hvor gode resultater elevene har når de har fullført 10 års skolegang. Her legges det ned et godt arbeid fra alle, gjennom alle årene. Det gjelder ikke minst skolene som sender sine elever hit til ungdomstrinnet. Godt samarbeid og erfaringsdeling vil vi fortsette med.

19.3.2 Grønt samfunn

Stuenes skole er en miljøfyrtårn bedrift og vi har mange ulike prosjekter i elevgruppa og blant de ansatte gjennom skoleåret for å sette fokus på bærekraft og det grønne skiftet.

Som en følge av Fagfornyelsen, den nye læreplanen, er det lagt enda større vekt i opplæringen på tverrfaglighet og fokus på bærekraftig utvikling, det grønne skiftet og demokrati.

19.3.3 Regional vekst

Regional vekst er et svært aktuelt og spennende tema i vårt oppvekstområde.

Arendal kommune står foran en spennende tid med utvikling innenfor helse- og barnehage tilbudet på Saltrød med bygging av nytt helsehus. I tillegg vil Morrow etablere batterifabrikk rett ved våre bo-, tur- og skoleområder. Dette får positive ringvirkninger for vårt oppvekstområde med tilflytting, boligbygging, vekst på mange områder og en positiv fremtidsvisjon for elever og foresatte rundt behov for arbeidskraft, utdanning og mulighet for sysselsetting videre.

19.3.4 Samarbeid for å nå målene

Samarbeid er en forutsetning for å nå mål som settes.

Vi er helt avhengige av hverandre for utvikling, kompetanseheving og evnen til å møte utfordringer og løse problemer vi står i.

"It takes a village to raise a child" er vårt felles motto her på Stuenes.

19.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2020	2. tertial 2021		
Fravær korttid (%)	1,97	2,62		2
Fravær langtid (%)	2,71	5,92		4
Fravær (%)	4,68	8,54	6,5	6
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	67	120	0	0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0	0	0
Antall HMS-avvik	28	114	3 000	
Antall kvalitets-avvik	1	7	4 000	
Andel heltidstilsatte	95	95	60 %	95
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	85	85	85 %	85

19.5 Heltidskultur

Vi ansetter medarbeidere fortrinnsvis i hele stillinger.

19.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

På Stuenes vil vi fortsette å ha fokus på arbeidet med Fagfornyelsen og læringsmiljøet. Vi mener at de gode diskusjonene, de åpne spørsmålene, erfaringsdeling, beste praksis og gode felles verdier vil utvikle skolen og elevenes læring.

Vi vil ha fokus på mulighetene i samfunnet i forhold til batterifabrikk og helsehus som etableres i vårt område. Det gir oss alle et optimistisk syn på fremtiden med tanke på variert og ulik kompetanse som kreves og mål å arbeide mot.

20 Nedenes skole

20.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
1413	Nedenes skole			
	Sum utgifter	44 804	42 573	43 733
	Sum inntekter	-5 220	-4 278	-5 126
	Netto driftsramme enheten	39 584	38 295	38 607

20.2 Tilpasning til enhetens ramme

Ved nye behov og utfordringer samt ved sykefravær søker vi å løse disse innenfor de gitte rammene; som ved omstrukturering på avdelingene - i den grad dette lar seg gjøre innenfor lovlig drift og et barns beste - perspektiv. HMS- og kvalitetsutvalget fortsetter arbeidet for et godt arbeidsmiljø og lavt sykefravær.

20.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjetramme

20.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

Arendal kommune har som mål at alle innbyggere har et godt og aktivt liv tilpasset den enkeltes forutsetninger. Opplevelse av mestring i eget liv og av å tilhøre et fellesskap er grunnleggende for å leve et godt liv. For elevene ved Nedenes skole handler dette om god utdanning i et godt læringsmiljø der de opplever fellesskap, tilhørighet og mestring i eget liv.

Vårt mål er å legge til rette for dette for elevene våre. Vi jobber målrettet for å legge til rette for sosial, kulturell og faglig inkludering i skolens læringsfellesskap. Vi søker, i tett dialog med PPT og ved aktiv bruk av Ressursteam, å etablere systemrettede tiltak for å fremme læring. I møte med mer komplekse bekymringer involverer vi andre faginstanser/ BTI- team. Vi har et særlig fokus på at elevens stemme skal være tydelig i slike prosesser.

Vi jobber for at elevene våre i større grad skal ha en reell medvirkning i sin egen læringsprosess, samt ha 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. Aktiv 365 og Trivselslederprogrammet er inkluderende aktivitetsbaserte programmer som i stor grad driftes av elevene selv og som bidrar til en mer inkluderende skole.

Vi vil bidra til "venstreforskyvning" i innsatstrappa ved et fornyet fokus på Tidlig innsats; med fokus på de laveste klassetrinn.

Mitt Valg er skolens forebyggende program. Det er et komplett undervisningsprogram i sosial og emosjonell kompetanse. Implementering av Livsmestring som tverrfaglig tema samt skolens nylig utarbeidede sosial plan vil styrke dette arbeidet. I nært samarbeid med Utdanningsforbundet viderefører vi satsingen på grunnleggende verdier og profesjonsetikk i felles refleksjonsøker.

Skole-hjem samarbeid

Foresatte benytter Facebookgrupper til kommunikasjon. Disse gruppene brukes også av et aktivt FAU til å nå ut med informasjon gjennom året. De fleste trinnene på småskolen organiserer vennegrupper for elevene, noe som også har positiv innvirkning på relasjoner mellom foresatte. Korona har satt sterke begrensninger på dette, men vi tror vi kan ta opp dette viktige arbeidet i 2022.

Foreldremøtene forberedes i samarbeid med foreldrekontaktene. Vi bestreber oss på at møtene skal ha en form som gjør at foreldre og lærere kan bli bedre kjent med hverandre, og at de på en konstruktiv måte kan utveksle informasjon samt ta opp aktuelle tema. Skolen legger opp til dialog rundt aktuelle problemstillinger som mobbing, nettvett og lekser. Faste innslag er læring, læringsmiljø og trafikksikkerhet. Helsesykepleier, rådgiver og andre involveres der det er naturlig. Lokal informasjonsdag for Nedenes utgikk også i 2021 pga. Korona. Målet er å gjennomføre dette i 2022.

Vi har de siste fire årene hatt trafikkaksjoner i november måned. Dette har vært arrangert av skole og FAU, i samarbeid med Vegvesen og politi. Dette videreføres.

BTI

Vi arbeider samvittighetsfullt for at elevene våre skal oppleve et godt læringsmiljø. Vi er bevisste på handlingsplikten vi har dersom vi er bekymret for at elever ikke har det bra. Vi vil bruke handlingsveilederen aktivt, og vi søker å få frem elevenes stemme i saker som omhandler dem. Et fokus på traumebevisst tilnærming, et bevisst forhold til verdigrunnlaget i vårt forebyggende program samt høy grad av profesjonsetisk bevissthet gir oss en felles referanseramme i kollegiet i dette arbeidet. Vi videreutvikler og fortsetter implementering av BTI på alle nivåer.

20.3.1.1 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste Resultat	Mål 2022
Trivsel 7. trinn	4,1	4,3
Trivsel 10. trinn	3,8	4,1
Vurdering for læring 7. trinn	3,5	4,0
Vurdering for læring 10. trinn	3,4	3,4
Mobbing på skolen 7. trinn i %	9,3	0
Mobbing på skolen 10. trinn i %	*	0

Middels gode resultater på indikatorene for Trivsel og Vurdering for læring. Størst avvik fra målsettingen på 7. trinn VFL - der vi nå setter inn tiltak. Det er bekymringsfulle, men til en viss grad forventede, mobbetall på 7. trinn. Det har vært jobbet systematisk over tid med læringsmiljøet på trinnet; gjennom sosialpedagogiske tiltak, tett skole-hjem samarbeid samt aktivitetsplaner, for å ivareta og trygge elever samt forbedre opplevelsen av et trygt læringsmiljø. Tiltakene opprettholdes.

20.3.1.2 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2022
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	48	50
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	50	50
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	49	50
Nasjonale prøver 8. trinn – lesing	51	50
Nasjonale prøver 8. trinn – regning	52	51
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk lesing	52	50

Nasjonale prøver 9. trinn – lesing	51	53
Nasjonale prøver 9. trinn – regning	55	53
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	*	3,8
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	*	3,5
Eksamenskarakter skr. Engelsk	*	4,2
Eksamenskarakter skr. Matematikk	*	3,7
Grunnskolepoeng	41	43

* Eksamen avlyst pga. Korona

Noe varierende resultater. Noe under målsetting på 5. trinn, noe over på 8. trinn og overraskende stort sprik på 9. trinn der resultatene gir noe grunn til bekymring. Tiltak er satt inn.

20.3.2 Grønt samfunn

Vi ønsker å bidra til å realisere kommunens klimamål på følgende måte:

- Legge til rette for at elevene kan forstå grunnleggende dilemmaer og utviklingstrekk i samfunnet samt hvordan disse kan håndteres - særskilt gjennom arbeid med "Bærekraftig utvikling" som tverrfaglig tema; der elevene skal «utvikle kompetanse som gjør dem i stand til å ta ansvarlige valg og handle etisk og miljøbevisst».
- Fremme tidlig bevisstgjøring ved at SFO har egen kjøkkenhage samt har en bevisst økologisk profil på melkeprodukter til måltidene.
- Opprettholde skolens status som Miljøfyrtårn.
- Etablere hjertesone rundt skolen.

20.3.3 Samarbeid for å nå målene

Som skole ønsker vi å være en sterk bidragsyter til at Nedenes er et godt sted å vokse opp; gjennom godt samarbeid med foreldre, idrettslag, lokale foreninger samt andre tjenester i kommunen.

20.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2020	2. tertial 2021		
Fravær korttid (%)	0,8	2,0		1,4
Fravær langtid (%)	6,0	4,2		4,6
Fravær (%)	6,8	6,2	6,5	6,0
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	9	12	0	0
Pedagogisk uforutsvarlige undervisningsgrupper	0	0	0	0
Antall HMS-avvik	42	34	3 000	60
Antall kvalitets-avvik	2	1	4 000	30
Andel heltidstilsatte	67,7	59,1	60 %	65%
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	89,7	89,1	85 %	91%

20.5 Heltidskultur

I samarbeid med fagforeningene arbeider vi bevisst i ansettelsesprosesser for at flest mulig av våre ansatte skal ha 100 % stillinger.

20.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Innføringen av fagfornyelsen er både et utviklingsarbeid og et kvalitetsforbedringsarbeid. Vi vil ha et særlig fokus på Livsmestring som overordnet tverrfaglig tema, noe som korresponderer godt med vårt forebyggende program samt vår nye lokale sosial plan.

21 Stinta skole

21.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
1414	Stinta skole			
	Sum utgifter	49 576	48 189	49 091
	Sum inntekter	-6 642	-5 741	-7 628
	Netto driftsramme enheten	42 934	42 448	41 463

Stinta skole vil i budsjettåret 2022 videreføre arbeidet med en nøktern budsjettstyring. Skolen har utfordringer med mye gammelt inventar og utstyr. Elevtallet har økt, og behovet for å oppgraderinger og modernisering av spesialrom er også tilstede.

Målet om et redusert sykefravær er satt, men vi ser at utfordringene kan komme i 2022 grunnet ulike restriksjonen og korona tiltak.

Stinta skolen vil i skoleåret 2022 ta imot flere elever med store individuelle behov. Dette vil medføre et økt behov for personal med spesialkompetanse. Dette er ikke lagt til grunn i tildelingen for 2022. Enheten vil via månedsrapportene kommenterer på et eventuelt merforbruk grunnet denne utfordringen.

21.2 Tilpasning til enhetens ramme

Stinta skole vil videreføre sitt arbeid med å redusere sykefraværet og bruken av vikarer i skolen og SFO. Skolens HMS utvalg vil drøfte sykefravær og tiltak i våre HMS møte jevnlig.

Som nevnt har Stinta skole et behov for oppgradering av inventar og utstyr. Pr. dags dato låner vi pult og hyller fra Stuenes skole.

Enheten vil etter beste evne tilpasse seg tildelt rammen, men ser at vi i 2022 får utfordringer med hensyn til elever med store individuelle behov.

21.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

21.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

Alle elever på Stinta har rett til et trygt og godt skolemiljø, som fremmer helse, trivsel og læring.

Elevundersøkelsen for 2021 viser en positiv utvikling fra elevundersøkelsen i 2020. Skolen har endret strategi for hvordan vi bearbeider resultatene i undersøkelsen. Elevene sammen med lærerne i hver klasse velger ut områder de ønsker å arbeide systematisk med bakgrunn i klassens resultater. Vi startet dette arbeidet i 2021 og viderefører dette i 2022. På denne måten vil elevene i større grad medvirke og eie sitt læringsmiljø.

Stinta viderefører sitt arbeid med PALS for å sikre et systematisk og godt arbeid med læringsmiljøet. For å øke alle ansatte sin kompetanse i skolen og SFO bruker vi teamtid, fellestid og møter i SFO for å sikre god forståelse og innsikt i PALS. PALS skal fremme positiv atferd, skape et støttende læringsmiljø og god samhandling. Modellen er skoleomfattende og har forventninger til at ansatte og elever skal vise omsorg, vise respekt og vise ansvar.

Skolen viderefører også sitt arbeid med vår sosiale plan. Elever og foresatte medvirker til planene. I den sosiale planene arbeides det gjennom året med syv sosiale ferdigheter: Kommunikasjon, inkludering, samarbeid, selvkontroll, ansvarlighet og selvhevdelse.

Skole-hjem samarbeid

Enheten viderefører arbeidet med å sikre et godt samarbeid mellom hjem og skole.

Det er satt ned rutiner for hvordan arbeidet mellom skolen og hjemmet skal skje på ulike nivåer. Nivå 1 er kontakt mellom lærer, elev og foresatte med to faste utviklingssamtaler i året. Nivå 2 er på klassenivå med tre møtepunkt i året. Et møte på høsten (september) mellom skolens ledelse, FAU leder, klassekontakter og kontaktlærere. Deretter to foreldremøte, et på høsten og et på våren.

FAU har tre møter pr. semester i forkant av møter i SMU og SU.

Skolemiljøutvalget og miljøutvalget har satt av tre møter pr. semester.

Skolen har som mål og utvikle og forbedre gode strategier for kommunikasjon mellom hjemmet og skolen. Strategien innebærer å involvere foresatte og elever gjennom råd og utvalg slik at medvirkningen til skolens utvikling oppleves reell. Det er i tillegg viktig for oss at alle foresatte får god informasjon og oversikt over skolens overordnede arbeid, og arbeidet i klassene.

BTI

BTI teamet ved Stinta skolen er fra 2022 utvidet med en ny tjeneste. I teamet sitter nå skolens ledelse, helsesykepleier, rådgivere, koordinator for spesialundervisning og nytt medlem rådgiver for Familietjenesten.

BTI teamet møtes hver fjortende dag. Stinta tilhører BTI- team sentrum.

21.3.1.1 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste Resultat	Mål 2022
Trivsel 7. trinn	4,1	4,5
Trivsel 10. trinn	4,0	4,5
Vurdering for læring 7. trinn	3,6	4,0
Vurdering for læring 10. trinn	3,0	4,0
Mobbing på skolen 7. trinn i %	7,1	0
Mobbing på skolen 10. trinn i %	Resultatene unntatt offentligheten	0

21.3.1.2 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2022
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	47	50
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	45	50
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	48	50
Nasjonale prøver 8. trinn – lesing	48	50
Nasjonale prøver 8. trinn – regning	46	50
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk lesing	50	50
Nasjonale prøver 9. trinn – lesing	49	53

Nasjonale prøver 9. trinn – regning	49	53
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk		
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk		
Eksamenskarakter skr. Engelsk		
Eksamenskarakter skr. Matematikk		
Grunnskolepoeng	40	42

Stinta skole har som tidligere år variasjoner i resultatene på Nasjonale prøver. Vi har utfordringer med å stabilisere oss på gjennomsnittlig nasjonalt nivå i regning og lesing. Skolen viderefører sitt arbeid med lesing og prosjektet "Lesning i Arendalsskolen".

21.3.2 Grønt samfunn

Stinta må Miljøfyrtårn sertifiseres på nytt i 2022.

Vi jobber i 2022 med å få på plass god kildesortering og har investert i et god sorteringssystem som skal ut i alle klasserom.

21.3.3 Regional vekst

Stinta skole har som mål og fremstå som en samlende kraft i vårt oppvekstområde. Skolen har inngått avtaler med ulike aktører som skal fremme aktivitet blant barn og unge. SFO i samarbeid med håndballkretsen og tilbyr "Fargerik håndball" i SFO tiden. Fritids medarbeider tilbyr elever fra 5.-10. klasstrinn aktiviteter etter skoletid i samarbeid med URBAN UNG.

21.3.4 Samarbeid for å nå målene

Stinta skole har lagt til rette for samarbeid med personalet, elevråd og foreldresamarbeid for å nå målene om god trivsel og læring.

Det er satt av tid til teamtid og fellestid for pedagogene og faste ukesmøter for personalet i SFO hver uke. SMU/SU og FAU gjennomfører møter tre til fire ganger pr. semester. Elevrådet på barnetrinnet og ungdomstrinnet er hver andre uke.

Stinta skolen ønsker å sikre god medvirkning gjennom drøftingsmøter med tillitsvalgte for å nå våre mål.

Utviklingsmålene for Stinta må forankres i alle ledd for å skape en felles kultur for samarbeidskultur.

HMS utvalget arbeidet for å fremme et systematisk arbeid med sykefraværsoppfølging, grønn skole og målene for oss som Miljøfyrtårnsertifisert skole.

21.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2020	2. tertial 2021		
Fravær korttid (%)	1,87	2,7		2
Fravær langtid (%)	8,03	5,9		4
Fravær (%)	9,9	8,6	6,5	6
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	25	10	0	0

Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0	0	0
Antall HMS-avvik	8	8	3 000	50
Antall kvalitets-avvik	9	25	4 000	50
Andel heltidstilsatte	65	66,7	60 %	70
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	87	90,8	85 %	92

21.5 Heltidskultur

Stinta skole viderefører sitt arbeid med å stimulere til helhetskultur blant alle ansatte, både pedagoger og fagarbeidere. Målet er at alle nyansatte tilsettes i 100 % stillinger. Utfordringen er «legge til rette» for 100 % stillinger for fagarbeidere som kun ønsker å arbeide i skolen og ikke i SFO.

21.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Østre Agder og UIA har ønsket å starte en pilot for skolebasert kompetanseutvikling. Stinta skole har takket ja til å være pilotskole sammen med Roligheten og Abel skole i Gjerstad kommune. Med bakgrunn i gjennomført ståstedsanalyse skal vi legge en plan for vårt utviklingsarbeid høsten 2021 og skoleåret 2022 i samarbeid med UIA

Stinta skole gjennomført ståstedsanalysen i uke 14. 68 inviterte deltagere, 44 besvarte undersøkelsen. Fagarbeidere, lærere og ledere deltok i undersøkelsen. Etter prosess i kollegiet ble det enighet om å besvare første hoveddel. Skolens teamledergruppe pluss tillitsvalgte fra UDF og FA gjennomførte analysearbeidet i etterkant av undersøkelsen i samarbeid med Per Einar Garmannslund UIA og Arne Gisle A Hovdenak.

I vårt videre samarbeid med UIA ønsker Stinta skole å ta utgangspunkt i tilleggspolk 3. Vi ønsker å videreutvikle vår vurderingspraksis fra 1.-10 trinn. Hvordan kan vi arbeide med gode faglige tilbakemeldinger med mål om å fremme motivasjon, lærelyst og læring underveis i opplæringen? Begrepet Vurderingspraksisen må utøves med et profesjonelt skjønn som bidrar til å bygge opp under læring og ikke bryter ned den enkeltes tro på seg selv som lærende individer.

I etterkant av elevundersøkelsen høsten 2020 valgte Stinta en ny tilnærming til resultatene. Hver klasse valgte ut to områder de ønsket å forbedre med bakgrunn i klassens resultater. Motivasjon for læring var et område flere klasser valgte som utviklingsområde.

Kan vi knytte elevenes tilbakemeldinger opp mot vår vurderingspraksis?

Fremmer skolens praksis motivasjon, lærelyst og økt selvfølelse?

Dette prosjektet skal være en driver for å sikre utvikling og kvalitetsforbedringer i vår organisasjon for 2022 og i årene fremover

22 Roligheden skole

22.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
1415	Roligheden skole			
	Sum utgifter	45 208	43 914	46 204
	Sum inntekter	-5 146	-4 977	-6 819
	Netto driftsramme enheten	40 062	38 937	39 385

22.2 Tilpasning til enhetens ramme

De økonomiske rammene er svært stramme i forhold til de lovpålagte oppgavene skolen er satt til å løse. Sykefraværet i 2021 har vært høyt og rammene for vikarutgifter vil ikke kunne dekke vikarutgiftene dersom sykefraværet vedvarer.

Budsjettet for 2022 gir heller ikke økonomisk handlingsrom for å gjennomføre alle tiltak vi finner nødvendig. Vi finner rammene som utfordrende å holde.

22.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

22.3.1 Godt liv for alle

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.

I samarbeid med UiA deltar Roligheden skole i et pilotprosjekt knyttet til Fagfornyelsen. Vi har spesielt fokus på læringsglede, vurdering og elevmedvirkning.

Skolen deltar også i et prosjekt for kultivering av sjøørretbekker i Hovekilen. Dette er et samarbeid med næringslivet, kommunen og Havforskningsinstituttet.

Roligheden skole fremmer elevenes leseferdigheter ved bl.a. å gjennomføre 20 - 30 minutter lesing i selvvalgt bok hver dag for alle elever.

Skolen har et nært samarbeid med Tromøy fritidsklubb. Elevene i "arbeidslivsfag" benytter lokalene til Tromøy fritidsklubb til undervisningsformål. Dette er en god arena for lærelyst og læringsglede.

Skolen bruker programmet "Mitt valg" som verktøy i arbeidet med sosiale ferdigheter.

Tromøy frivilligsentral og Tromøy fritidsforum har tett samarbeid med skolen. Tromøy fritidsforum arrangerer bl.a. ukentlig matklubb, lekseklubb og aktivitetsklubb.

Skole-hjem samarbeid

Roligheden skole har et svært aktivt og velfungerende FAU som avholder månedlige møter.

FAU engasjerer seg aktivt i arbeidet med et positivt skolemiljø. Blant annet har elevenes trivsel og skolemiljø en vesentlig plass på foreldremøtene.

FAU arrangerer årlig felles foreldremøter for hele skolen. For 2022 vil tema for dette foreldremøte være "Inkludering". Møtet skal gjennomføres i samarbeid med oppvekstombud Nora Løddesøl i fylkeskommunen.

FAU har også engasjert seg sterkt i trafiksikkerheten rundt skolen. Det er etablert "Hjertesone" rundt skolen og det arrangeres månedlige trafikkaksjoner i regi av foreldrene.

BTI

Roligheden skole har etablert lokalt BTI-team for barnetrinnet og for ungdomstrinnet med egne BTI - kontakter. Det er utarbeidet egen møteplan og møtestruktur for lokale BTI-møter.

22.3.1.1 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste Resultat	Mål 2022
Trivsel 7. trinn	4,2	4,5
Trivsel 10. trinn	4,0	4,5
Vurdering for læring 7. trinn	3,8	4,0
Vurdering for læring 10. trinn	3,2	4,0
Mobbing på skolen 7. trinn i %	...	0,0
Mobbing på skolen 10. trinn i %	6,8	0,0

22.3.1.2 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2022
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	52	51
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	53	50
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	53	50
Nasjonale prøver 8. trinn – lesing	51	52
Nasjonale prøver 8. trinn – regning	49	51
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk lesing	50	52
Nasjonale prøver 9. trinn – lesing	56	54
Nasjonale prøver 9. trinn – regning	56	53
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	Avlyst	4,2
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	Avlyst	3,4
Eksamenskarakter skr. Engelsk	Avlyst	4,0
Eksamenskarakter skr. Matematikk	Avlyst	3,8
Grunnskolepoeng	42,5	43,0

22.3.2 Grønt samfunn

Roligheden skole er selvforsynt med energi ved hjelp av solceller på taket og energibrønner som henter jordvarme.

Skolen deltar i et kommunalt prosjekt for redusert matsvinn.

Skolen deltar i Lektor-2 ordningen. Dette er et samarbeid mellom Naturfagsenteret og Havforskningsinstituttet Flødevigen. Prosjektet går ut på at elevene på ungdomstrinnet kartlegger forekomsten av stillehavsøsters i nærområdet.

Elever på 3. og 5. trinn deltar i et interkommunalt bekkeprosjekt for å øke ørretbestanden i Hovekilen. Elevene har adoptert Kjenndalsbekken der de kartlegger fysiske forhold og vurderer mulighetene for forbedringstiltak. Prosjektet er et samarbeid med Havforskningsinstituttet og næringslivet.

Bærekraftig utvikling er et gjennomgående tema i fagfornyelsen som skal integreres i alle fag.

22.3.3 Samarbeid for å nå målene

Samarbeid med lag og foreninger

Tromøy frivilligsentral og Tromøy fritidsforum har tett samarbeid med skolen. Tromøy fritidsforum arrangerer bl.a. ukentlig matklubb, lekseklubb og aktivitetssklubb.

Skolen har et nært samarbeid med Tromøy fritidsklubb. Elevene i "arbeidslivsfag" benytter lokalene til Tromøy fritidsklubb til undervisningsformål.

Tromøy fritidsforum organiserer også andre aktiviteter i helger og på kveldstid for skolens elever.

Skolen samarbeider også med idrettslaget Trauma og Tromøy skolemusikk

22.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2020	2. tertial 2021		
Fravær korttid (%)	2,3	4,13		1,5
Fravær langtid (%)	4,0	8,71		3,5
Fravær (%)	6,3	12,84	6,5	5,0
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak		54	0	0
Pedagogisk uforvarslede undervisningsgrupper		0	0	0
Antall HMS-avvik	15	16	3 000	50
Antall kvalitets-avvik	20	16	4 000	70
Andel heltidstilsatte	63	63	60 %	65
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	89	92	85 %	90

22.5 Heltidskultur

Skolen tilstreber å gi alle tilsatte tilbud om hele stillinger. Dette er imidlertid vanskelig når det gjelder fagarbeidere som arbeider på ungdomstrinnet siden disse følger elevenes skolerute.

22.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Roligheden skole driver kvalitetsarbeid basert på organisasjonslæring, og vi arbeider bevisst med å være en lærende organisasjon der læring og utvikling skjer på arbeidsplassen.

Skole vil ha fokus på innføring av fagfornyelsen med særlig fokus på vurdering og elevmedvirkning. Skolen deltar i et pilotprosjekt sammen med UiA. Skolen er tildelt en egen fagperson fra UiA som deltar på planleggingsdager og personalmøter. Hun bidrar med forelesninger og leder arbeidsprosesser sammen med skolens ledelse.

Skolen arbeider videre med kommunens plan for dysleksivennlig skole i samarbeid med PPT.

Skolen satser på utvikling av digitale ferdigheter hos både elever og ansatte.

23 Hisøy skole

23.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
1416	Hisøy skole			
	Sum utgifter	43 347	41 404	44 631
	Sum inntekter	-7 294	-6 760	-6 734
	Netto driftsramme enheten	36 053	34 644	37 897

23.2 Tilpasning til enhetens ramme

Det er lønnsutgiftene som har vært den store utfordringen de siste årene, derfor har vi redusert ned til nær minstenorm ift. pedagogtetthet. Med dette som bakteppe, mener enhetsleder at det ikke er faglig forsvarlig å redusere antall pedagoger eller fagarbeidere i 2022.

Vi vil drive nøkternt ift. vikarbruk og jobbe for et lavt sykefravær i 2022. Vi har hatt en stor økning i antall elever med spesialundervisning høsten 2021. Dette gjør det mer utfordrende ift. ressursbruken, men vi skal finne gode organisatoriske løsninger for dette.

Vi reduserer som sist år, kurs og personalkostnadene til det minimale, men prioriterer at læringsmidler og utstyr skal være funksjonelt og bra for elevene våre.

SFO hadde 2021 en økning i antall barn, som er gledelig, men dette førte samtidig til at antall fagarbeidere måtte økes, slik at man opprettholder kvalitet og forsvarligheten på SFO.

23.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

23.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

Hisøy skole jobber hver dag for at alle elevene skal oppleve sosial tilhørighet, trygghet, tydelige rammer, utvikling, og oppleve å "bli sett". Hele personalet har hatt gjennomgang av våre elev, læring og samarbeidssyn. Dette for å bevisstgjøre oss selv, på hvor vi skal ha fokus.

Hisøy skole har nulltoleranse i forhold til mobbing, og jobber hele tiden med elevenes psykososiale miljø blant annet gjennom Trivselslederprogrammet (TL), elevundersøkelsen og LINK (livsmestring i norske klasserom).

Vår lagfølelse er viktig, alle på laget er sentrale, dette gjør at VI-skolen står sterkere. Vi vil at dette skal kjennetegne oss, og gi gode ringvirkninger ut til både elever og foresatte.

Skole-hjem samarbeid

Hisøy skole har etablert nettverk på alle trinn og har en systematisk plan på vedlikehold av disse. Vi jobber tett sammen med FAU og SU/SMU for kontinuerlig god informasjon og samarbeid. Vi samarbeider tett med foreldrene for å ivareta elevenes psykososiale skolemiljø, hvor bl.a. dette er fast tema på foreldremøtene. Vi har som mål å ta tak i utfordringer tidligst mulig. Det betyr at dialog med foresatte er viktig, særlig ift. det forebyggende arbeidet. Dette er noe foresatte har gitt uttrykk for er meget betryggende og bra.

BTI

Enheten er ikke i mål med vårt BTI-arbeid. Vi har med både intern og ekstern kompetanse gjort en jobb, og vil fortsette arbeidet videre våren 2022. Vi vil med dette få en mer systematisk struktur på vårt BTI-arbeid. Når dette er implementert på en god måte, vil det føre til bedre grunnlag for erfaringsutveksling i overgangene til mellomtrinn og ungdomstrinn. Det vil også styrke oppfølgingen av ekstra sårbare elever, og vi sikrer god dokumentasjon.

23.3.1.1 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste Resultat	Mål 2022
Trivsel 7. trinn	4,2	4,5
Trivsel 10. trinn	3,7	4,2
Vurdering for læring 7. trinn	4,0	4,2
Vurdering for læring 10. trinn	3,3	4
Mobbing på skolen 7. trinn i %	*	0
Mobbing på skolen 10. trinn i %	11,4	0

Det vil alltid være nulltoleranse mot mobbing hos oss. Tallet på mobbing i 10. trinn er meget høy. Dette har blitt undersøkt og påfølgende grep er tatt på trinnet. Det er bl.a. gjennomført spesifikke samtaler med alle elevene tilknyttet mobbingen. Det ble i den forbindelse avdekket at en håndfull elever har nærmest boikottet undersøkelsen, og besvart mobbespørsmålet deretter. Dette er noe av grunnen til det høye mobbetallet på 10. trinn. Det presiseres at så lenge noen elever opplever mobbing på skolen, har vi en betydelig jobb å gjøre.

23.3.1.2 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2022
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	53	55
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	53	55
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	53	55
Nasjonale prøver 8. trinn – lesing	51	55
Nasjonale prøver 8. trinn – regning	53	55
Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk lesing	50	55
Nasjonale prøver 9. trinn – lesing	58	58
Nasjonale prøver 9. trinn – regning	56	58
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	Eksamen avlyst	
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	Eksamen avlyst	
Eksamenskarakter skr. Engelsk	Eksamen avlyst	
Eksamenskarakter skr. Matematikk	Eksamen avlyst	
Grunnskolepoeng	44,4	45

Det vi er mest fornøyd med ift. nasjonale prøver, er jevnheten på prestasjonene over tid. Vi er mest fornøyd med at den systematiske øvingen på lesingen, ser ut til å ha gitt resultater. Vi merker oss spesielt resultatet på lesing for 9. trinn.

23.3.2 Grønt samfunn

Hisøy skole er sertifisert som Miljøfyrtårn. Gjennom dette har vi fokus på søppelsortering, generell fokus på miljøet.

Gjennom vårt medlemskap i Andelslandbruket her på Hisøy, er vi godt i gang med å dyrke og så våre egne grønnsaker. Dette nyter bl.a. mat og helse faget og SFO godt av. Det er både lærerikt og gøy for elevene, som er med i hele prosessen inkl. dugnadsarbeid for å kunne få tilgang til grønnsaker. Dette gjøres ikke fortrinnsvis av økonomiske årsaker, men det "lønner seg" faktisk også.

23.3.3 Samarbeid for å nå målene

Vi har og vil fortsette det tette og gode samarbeidet vi har med foresatte, FAU, PPT, helsesykepleier, elevrådene (mellomtrinn og ungdomstrinn) og andre instanser som er involvert. Dette er helt avgjørende for å få gode, funksjonelle og ryddig prosesser.

23.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2020	2. tertial 2021		
Fravær korttid (%)	1,39	1,88		1,30
Fravær langtid (%)	3,66	8,26		5,20
Fravær (%)	5,05	10,14	6,5	6,5
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	0	0	0	0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0	0	0
Antall HMS-avvik	2	2	3 000	20
Antall kvalitets-avvik	0	0	4 000	10
Andel heltidstilsatte	70	75,58	60 %	75
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	90	89	85 %	90

23.5 Heltidskultur

Vi ønsker å bidra og motivere til en heltidskultur på Hisøy skole. Gjennom bl.a. medarbeidersamtaler går vi gjennom arbeidsoppgaver, jobbutførelse og arbeidskapasitet ift. stillingsstørrelse.

Jevnlige trivselstiltak kombinert med rett folk på rett sted, og skape et "VI-forhold" på skolen, vil kunne bidra til en styrkning av heltidskulturen. Ved utlysninger, streber vi etter å lyse ut fulle stillinger.

23.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Vi har inneværende skoleår hatt fokus på mer tydeliggjøring av håndhevelsen av våre læring, elev og samarbeidssyn. Vi har sammen jobbet sammen for å se hva vi er gode på, og hva vi må styrke oss på. Det er laget faste maler til f.eks. elevsamtaler, utviklingssamtaler innkalling til foreldremøter m.m.

Vi har også forbedret strukturen på arbeidet med spesialundervisning og rutiner. Det er en klar forventning om at dette blir implementert som faste rutiner ilt. skoleåret.

Lesing på alle trinn er nå godt implementert etter innføringen ved skolestart høsten 2021.

Hele skolen leser nå som fast rutine ved oppstart av hver skoledag. Utfra resultatene på nasjonale prøver, kan det tyde på at øving hjelper.

Vi vil frem til sommerferien jobbe med å finne frem til Hisøy skole sin VISJON. Målet er å ha en tydelig visjon på hvordan vi vil at elevene er når de forlater Hisøy skole etter 10. trinn. Alle (FAU, SU, UDF, elevrådene m.fl.) er involvert i arbeidet. Tanken er at VISJONEN er klar til skolestarten høsten 2022.

24 Eydehavn skole

24.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
1417	Eydehavn skole			
	Sum utgifter	14 140	13 434	14 028
	Sum inntekter	-1 664	-1 626	-1 845
	Netto driftsramme enheten	12 476	11 808	12 182

24.2 Tilpasning til enhetens ramme

Eydehavn skole ser det som realistisk å klare driften innenfor budsjett lik tidligere år. Vi bemanner ikke mer enn behovet, og har en fleksibel personalgruppe. Til tross for årsstart med fortsatt pandemi ser vi lyst på situasjonen da KS har fått til en god lønnsavtale med sentral økonomisk hjelp for å opprette god bemanning ved fravær tilknyttet korona. Dette fører til et stabilt og solid tilbud til elevene uten ekstra kostnader for enheten.

Vi begrenser innkjøp til det nødvendige og bruker kommunens innkjøpsavtaler.

Når ansatte går av, vil vi ta en helhetsvurdering på hvilke behov vi har etter elevtallet. Vi merker en økning av søkere til skolen med fullt 1.trinn. Ved behov for nytt personell følger vi ansettelsesprosedyrer til kommunen. Etter heltidssatsningen i kommunen ses det først på muligheter for ansatte hos oss å øke stillinger som ikke er 100 %.

24.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

24.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

Eydehavn skole vil gi elevene opplæringen sammen med sin klasse så langt det lar seg gjøre. Det meste av spesialundervisning vil foregå i klasserommet, og bare når læringsaktivitetene krever det tas elever ut av gruppa i kortere økter. Dette gir trygghet og tilhørighet i klassen samtidig som det øker klassens inkluderingssevne. All spesialundervisning gjennomføres etter tilrådning fra PPT.

I arbeidet med godt læringsmiljø har vi mange tiltak for å se de kjennetegn som er utarbeidet for Arendalsskolen. Personalet jobber for at alle elever skal bli sett og verdsatt hver dag, oppleve vennskap og mestring mens de blir møtt med tydelige forventninger. Vi har mye lek og spill i opplæringen, og bruker mange av de nye muligheter de digitale verktøy gir. I livsmestringslæring og utvikling av sosiale ferdigheter benyttes mange ressurser fra NRK, Tv2/Kunnskapskanalen og andre nettressurser fra kommunens veilederside om livsmestring. Hvis enkelte barn sliter og utvikler en negativ elevrolle, benyttes "Drop-In metoden" (dropinmetoden.no) som er et systematisk arbeid for en positiv sosial utvikling som fremmer god psykisk helse, trivsel og læring. Denne metoden legger stor vekt på elevens egne tanker og medvirkning.

Etter god erfaring vil vi fortsette med å inkludere læringer i arbeidet med elevenes psykososiale miljø. De er tett på i friminutter og i overgangssituasjoner, og er en viktig ressurs for skolen.

Selv om vi opplever gode resultater fra elevundersøkelsen, brukes også andre undersøkelser for å avdekke om elevene har et positivt læringsmiljø. Blant annet flere typer sosiogram/"venneanalyser" blir aktivt brukt for at alle elevene skal oppleve vennskap på skolen.

Aktivitetsplaner etter kapittel-9A vil bli fulgt opp av sosiallærer, kontaktlærere, rektor og fagarbeidere.

Eydehavn SFO har nå økt til 34 elever pr. 01.01.22. Barna trives godt og kommende år vil vi ha et ekstra fokus på sunn mat og at minimalt kastes. Vi er med på aktivitetsprogrammet "Matjungelen" som følger rammeplan for SFO med fokus på sunn og bærekraftig mat. Det er gjort avtale med lokal butikk om at vi får/henter frukt/grønt, som ellers skulle kastes.

Skole-hjem samarbeid

Vår årlige rutine for skole-hjem samarbeidet starter med foreldremøter for alle klasser rett etter skolestart. Der informeres det om skolen og SFO sitt arbeid for godt og inkluderende læringsmiljø sammen med "nye" læringsmål og skolens satsningsområder. Eydehavn skoles trafikk sikkerhetsplan presenteres og ellers skolens rutiner og øvrige planer. Det vises til hvor all aktuell informasjon ligger tilgjengelig på skolens hjemmesiden.

Vi har fortsatt en utfordring med fysiske møteplasser og vil fortsette så godt som mulig med å informere og inkludere hjemmene i det nye læreplanverket. Samarbeid med foresatte er avgjørende for å nå mange av de nye læringsmålene. Spesielt de som omhandler livsmestring og folkehelse. Verdien i overordnet del må også være kjent. Dette vil være emne i FAU der de regelmessig tas opp av rektor. Kontaktlærer har halvårslige samtaler med foresatte og elever om den sosiale og faglige utviklingen. Etter behov er det ekstra oppfølging og møtevirkosomhet mellom skole, hjem og andre instanser. Vårt mål er at hjemmet skal oppleve at det er lett å ta kontakt med skolen og bli tatt på alvor.

BTI

Eydehavn skole arbeider aktivt med kommunens BTI-satsing og vil fortsette dette i et tett samarbeid med foresatte og forskjellige tjenester i kommunen. Vi iverksetter tidlig innsats etter handlingsveilederen for BTI og prøver løse utfordringer på lavest mulig nivå. I ukentlige møter i ressursteam diskuteres eventuelle undringsnotat og effekt av tilrettelegging som gis. Eydehavn skole har ca. 3-6 månedlige møter for spesiell oppfølging av elever hvor aktuelle deltar. Vi har som mål at eleven selv deltar der det lar seg gjøre.

24.3.1.1 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste resultat	Mål 2022
Trivsel 7. trinn	4,5	4,6
Vurdering for læring 7. trinn	3,9	4,5
Mobbing på skolen 7. trinn i %	-	0

Vi scorer høyt på trivsel og har ingen som rapporterer at de blir mobbet 3 ganger i måneden, eller oftere. Resultat prikket på "En sjelden gang".

Vi registrerer en nedgang i indikator for vurdering for læring og vil se nærmere på det. Verdien 3,9 er likevel likt som Agder, og 0,1 lavere enn Arendal kommune på 4,0.

24.3.1.2 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2022
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	51	53
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	50	53
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	52	53

Vi er fornøyd med å ikke skåre under landsgjennomsnittet for noen av prøvene. Vi er akkurat over snittet i lesing og engelsk. Vi vil bruke prøvene til videre læring.

24.3.2 Grønt samfunn

Vi fortsetter med miljø- og bærekraft i opplæring og handling. Med forbedret rutiner i samarbeid med renhold i kommunen har vi mer enn halvert restavfallet vårt. Praksisen med at renhold bare tømmer dunker med tørkepapir (matavfall), og skolen/elevne tar ansvar for resten fortsetter.

Vi vil skoleåret 2022-2023 starte uteskole med faste dager for hvert trinn. Innholdet vil handle om å utnytte muligheter i vårt grønne nærområde samtidig som vi tar vare på det.

I samarbeid med lokal butikk får SFO frukt og grønnt som ellers skulle kastes. Vi vil også ha et ekstra fokus på matsvinn og "overforbruk".

De alle fleste på Eydehavn skole har gang- og sykkelavstand, og vi vil motivere både elever og foresatte for at elevene går/sykler til skolen.

24.3.3 Regional vekst

Vi opplever stort engasjement i lokalbefolkningen og positiv omtale. Skoleåret 2022-2023 har vi også hatt oversøking av elever fra annen skolekrets som følge av dette. Vi merker i tillegg en tilflytting i Eydehavn skolekrets.

Videre vil vi se på muligheter for å "promotere" vårt område som meget lukrativt for tilflyttere av barnefamilier. Spesielt med tanke på batterifabrikken som vil ha tilknytning til havna. Økt aktivitet som følge av den vil sikre en positiv tendens fremover.

24.3.4 Samarbeid for å nå målene

Vi har en stor dugnadsånd i lokalbefolkning for å lage en god skole og trygt nærmiljø med mange muligheter. Samarbeid med lokale butikker, interesseorganisasjoner og lokale ildsjeler beriker opplæringsmulighetene og gir oss mange valg.

Eydehavn skole vil i 2022 fortsette med økt innsats for et bærekraftig samfunn. Holdninger styrer handlinger, og i samarbeid med lokale krefter, Agder renovasjon og renhold i kommunen legger vi et godt grunnlaget for handling og opplæring for et bærekraftig samfunn.

24.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2020	2. tertial 2021		
Fravær korttid (%)	1,2	1,7		1
Fravær langtid (%)	6,1	9,4		4
Fravær (%)	8,3	11,1	6,5	5
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	0	0	0	0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0	0	0
Antall HMS-avvik	1	0	3 000	10

Antall kvalitets-avvik	1	1	4 000	10
Andel heltidstilsatte	73	67	60 %	75
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	89	87	85 %	90

24.5 Heltidskultur

Vi har en høy heltidsprosent på enheten og ser fordelene med ansatte som er på jobb hver dag. Noen ansatte kan av forskjellige årsaker ikke binde seg fast i høyere stilling. Når mulig leies de inn ved behov da de er kjent med elevene og arbeidsoppgavene på enheten. På denne måten klarer vi å bruke arbeidstakere som er kjent på skolen. Vi klarer å holde heltidskulturen sterk på Eydehavn skole.

24.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Eydehavn skole vil starte opp en mer systematisk bruk av uteskole. Alle elever vil ha faste dager med opplæring ute i skolens nærområde. Vi har som mål å få bygd en gapahuk i skogen ved skolen før høsten 2022. Mange av læreplanmålene vil vi bedre nå med dette tiltaket.

"Algoritmisk tenking" er en læringsmetode vi fremmer ved bruk av programmering og spill i opplæringen. I lek og spill vil elevene i tillegg oppleve økt motivasjon og mestring i en autentisk lærings situasjon. Både digitale og ikke-digitale verktøy blir brukt i dette arbeidet. Videre fremmer denne metodikken faglig og sosial læring som gir økt livsmestring. Noen av de digitale ressurser vi bruker bevisst i dette arbeidet er blant flere Minecraft Educa.tion, Teachout, Scratch, Code.org, Sphero Educa.tion og Microbit. De nye læringsmålene og metodene både motiverer og utfordrer elever og ansatte.

Alle oss ansatte har behov for aktuell kompetanseheving og veiledning i flere av de nye læremålene. Planleggingsdager og utviklingstid vil brukes til dette. For å få enda bedre utnyttelse av vår utviklingstid ser vi på en endret uketidsplan hvor vi får en lengre økt en gang pr. uke. Samtidig vil vi da gå over til 60 minutters undervisningstimer. En eventuell endring av arbeidstid drøftes i medbestemmelse med tillitsvalgt og i samarbeidsutvalget.

Digitale ferdigheter er i læreplanen nevnt som grunnleggende på linje med lesing, skriving, regning og muntlig. Dette innebærer blant annet at elevene skal lære seg god kommunikasjon og dannelsen i den digitale verden som alle er deltakende i. Internett og sosiale medier gir en flom av informasjon og utgjør en massiv påvirkning. Elevene skal velge fornuftig samtidig som de utvikler et positivt selv bilde i denne jungelen. Det er muligheter for å dele egne meninger og produksjoner samtidig som vi har tilgang på alle andres, i hele verden. Utfordringer med å skille mellom profittmotivert informasjon og rent kunnskapsbasert er større enn noen gang. Det er også vanskelig å vite *hvem* som vet *hva* om hver enkelt. I denne sammenhengen ser Eydehavn skole hvor viktig opplæring i *digital dømmekraft* og *kildekritikk* er for å unngå for raske konklusjoner, feilinformasjon, personvernsvikt og økt *polarisering* og konflikt mellom mennesker. Vi vil samarbeide tett med foresatte/hjem for at digitale verktøy er med å forbedrer livet til elevene psykisk og fysisk snarere enn forringer det. Utfordringsområder i dette arbeidet kan være "skjermtid" som hindrer fysisk aktivitet og direkte sosialt samvær til aldersgrenser, personvern og sosiale medier. Vi håper årskonferansen fra Digitalkompetanse.no, som vi skal delta på i år igjen, vil inneholde aktuelle emner om dette. Ellers mangler det ikke på ressurser om disse utfordringene på nett.

Ansatte på Eydehavn skole viser stor endrings- og læringsevne. Vi vil fortsette å jobbe som et team som gjenkjennes med inkludering for alle. Vår visjon om at **sammen er vi toppen** og **forskjeller gjør oss sterke** skal fortsette og merkes i vår praksis.

Vi gleder oss til et nytt år i verdens mest betydningsfulle og spennende jobb.

25 Flosta skole

25.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
1418	Flosta skole			
	Sum utgifter	10 942	12 330	12 906
	Sum inntekter	-1 716	-2 049	-2 395
	Netto driftsramme enheten	9 226	10 281	10 511

25.2 Tilpasning til enhetens ramme

Vi er innforstått med kommunens økonomiske utfordringer i 2022, og at det budsjettmessig blir et svært utfordrende år. Fra og med 01.08.21 har vi vært en fådelt skole, men budsjettmessig inntraff den først 01.01.2022. Vi har drøye 1 mill. kroner mindre å rutte med i 2022 sammenlignet med 2021, selv om det kun er 15 elever færre.

Lavt, og fortsatt synkende, elevtall er uten tvil vår største økonomiske utfordring, siden elevtallet er grunnlaget i skoleøkonomi. Men, vi er forsiktig optimister om at 2022 blir bunnpunktet i antall elever og at vi allerede fra 2023 begynner å vokse igjen.

Etter et år med mange langtidssykemeldte har vi sett ved utgangen av 2021 at vi er på rett vei, og til tross for stor koronaslitasje så har vi ambisjoner om å nå våre målsetninger for 2022 om å redusere sykefraværet ved enheten.

Kostbare innkjøp har vi fordelt over flere år, så nå kan vi konsentrere oss om det mest nødvendige.

25.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

25.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

Ved Flosta skole har alle elever rett til et godt og trygt skolemiljø som fremmer helse, trivsel og læring.

Skolen har dette skoleåret tatt i bruk et nytt program - *Trivselsledere*. Programmet driftes av og for elever, og målet med programmet er å:

- gi økt trivsel
- gi økt og mer variert aktivitet i friminuttene
- gi økt og mer variert aktivitet i undervisningen
- bygge vennskap
- forebygge konflikter og mobbing
- gi inkluderende, vennlige og respektfulle elever

Skolen viderefører dessuten arbeidet med *Uteskole* på 1.-4. trinn, samt fadderordningen mellom 1.- og 6. trinn og 2.- og 7. trinn. Sistnevnte lider riktignok av *Trafikklysmodellens* føringer om kohorter så lenge vi befinner oss i koronapandemien.

Kvalitetsplanen for godt skolemiljø vil være sentral i arbeidet.

Skole-hjem samarbeid

Enheten viderefører arbeidet med å sikre et godt samarbeid mellom hjem og skole.

Fløsta skole har etablert gode samarbeidsarenaer for å sikre et godt skole-hjem samarbeid. Skolens organer (FAU, SU/SMØ og elevrådet) er svært aktive, og samarbeidet mellom disse og skolen er godt. I tillegg har vi etablert gode Visma-rutiner blant foresatte og ansatte, noe som sikrer en effektiv og god kommunikasjon mellom skolen og hjemmene. Skolens hjemmeside er også aktivt brukt for å dele informasjon med foresatte, men også for å gi dem et innblikk i deres barns skolehverdag.

Skolen gjennomfører 2 foreldremøter og 2 utviklingssamtaler pr. skoleår. Foreldremøtene gjennomføres tidlig høst og medio vår, mens utviklingssamtalene gjennomføres i november og mai/juni. I foreldremøtet på høsten er læringsmiljø og Kap. 9a i opplæringsloven faste punkter på sakslista. Vi har også et informasjonsmøte med foresatte til kommende års 1. klassinger i juni hvert år med relevant informasjon og hva som forventes av dem som foresatte til barn ved skolen vår, og ikke minst, hva de kan forvente av oss.

Som en del av skolens solidaritetsarbeid er vi med på den årlige TV-aksjonen. I samarbeid med foresatte gjennomfører skolen et kveldsarrangement til inntekt for aksjonen. Arrangementet skaper et stort engasjement og samhold i nærmiljøet vårt.

BTI

Vi har aktivt benyttet oss av BTI-modellen siden innføringen i Arendal kommune, og fortsetter implementeringen av denne. Vi vil fortsatt legge vekt på:

- Aktivt bruke "*Kjennetegn på at barn og unge har det bra*" i skolehverdagen - både i timene og friminuttene.
- Sørge for at alle ansatte bruker "*Handlingsveileder BTI*" og "*Rutiner og verktøy*" ved mistanke om at et barn har det vanskelig av en eller annen grunn.
- Etablere noen møtearenaer som sikrer ovennevnte kulepunkter
 - BTI-kontakt og leder
 - Ansatte skole
 - Andre ansatte
 -

25.3.1.1 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste resultat	Mål 2022
Trivsel 7. trinn	4,1	4,4
Vurdering for læring 7. trinn	3,3	3,7
Mobbing på skolen 7. trinn i %	*	0

*) Unntatt offentlighet

25.3.1.2 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2022
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	52	52
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	56	54
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	54	53

25.3.2 Grønt samfunn

Flosta skole er en miljøfyrtårn bedrift og prøver å drifte skolen iht. den målsetningen vi har satt oss der. Vi jobber kontinuerlig med kildesortering, redusere mengde restavfall og papir.

Bærekraftig utvikling er også et gjennomgående tema i fagfornyelsen som skal integreres i alle fag.

25.3.3 Regional vekst

Etableringen av Statronics AS av Jan Staubo i 1966, nå Kitron AS, har hatt stor betydning for østre del av Arendal kommune. Nå håper vi at etableringen av den nye batterifabrikken, og næringsutbyggingen på Grenstøl, vil føre til at mange velger å bosette seg i vårt nærområde. Elevtallet ved skolen har siden 90-tallet hatt en dalende kurve, men nå er det lov til å være litt optimistisk på vegne av nærmiljøet vårt.

Engasjerte foresatte/ FAU jobber dessuten aktivt for å øke tilflytningen til skolekretsen vår for å snu en negativ trend. Både skole og lokalt næringsliv har felles interesse av økt bosetting i denne delen av kommunen.

25.3.4 Samarbeid for å nå målene

Samarbeid staves med to bokstaver: vi (G. M. Verity) Skal Flosta skole lykkes i å nå sine målsetninger i virksomhetsplanen er vi helt avhengig av å samarbeide med elevene, foresatte, nærmiljøet og tverretattlig i egen organisasjon.

25.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2020	2. tertial 2021		
Fravær korttid (%)	1,4	3,2		1,5
Fravær langtid (%)	8,9	7,4		4,5
Fravær (%)	10,3	10,6	6,5	6,0
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	0	0	0	0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0	0	0
Antall HMS-avvik	0	0	3 000	20
Antall kvalitets-avvik	0	0	4 000	20
Andel heltidstilsatte	75	70	60 %	80
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	93	93	85 %	90

25.5 Heltidskultur

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 profesjonsfellesskap. Dette har vi lyktes godt med gjennom:

- Godt samarbeid mellom ansatte, tillitsvalgt, leder og verneombud
- Økt kompetanse om heltidskultur hos alle ansatte
- Ansatte, med noen unntak, både kan og vil jobbe 100 %

25.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Vi er inne i det siste året av prosjektet *Den teknologiske skolesekken (2018-2022)*. Tilskuddet vi fikk er brukt til utstyr for programmering til bruk i klasserommet, og skal bidra til å styrke lærernes mulighet til å ta i bruk sin programmeringskompetanse. Mål for satsingen gjennom hele fireårsperioden har vært, og er, å bidra til at elever får kunnskap om og forståelse for teknologi, algoritmisk tenkning, programmering og tilgang til gode digitale læremidler. Skolen har i samme periode i tillegg investert i nye interaktive skjermer og tilleggsutstyr for bedre å kunne tilrettelegge for slik opplæring i klasserommet.

Arbeidet med innføringen av ny læreplan som trådte i kraft 1.8.2020 ble også i 2021 preget av koronapandemien, så vi er nødt til å prioritere dette arbeidet også i 2022. Særlig viktig blir de tverrfaglige teamene *Bærekraftig utvikling, Demokrati og medborgerskap* og *Folkehelse og livsmestring*.

Skolen har i mange år hatt en dag uteskole på 1.-4. trinn, og nå har vi akkurat etablert et samarbeid med to studenter ved UiA som skal skrive en mastergrad om uteskole og hvordan det kan styrke læringen til elever med konsentrasjonsvansker. Resultatet av dette samarbeidet kan gi oss verdifull kunnskap om egen praksis, samt være et godt utgangspunkt for å videreutvikle uteskolen som læringsarena.

26 Moltemyr skole

26.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
1419 Moltemyr skole			
Sum utgifter	37 944	39 780	47 376
Sum inntekter	-5 044	-5 289	-7 847
Netto driftsramme enheten	32 900	34 491	39 530

Synkende elevtall og reduksjon i antall elever med tospråklig opplæring gir enheten stramme rammer. Det er krevende når færre personer skal levere bedre tjenester for mindre penger. Med naturlig avgang i personalet og uten nyansettelser ser bemanningsnivået ut til å ligge riktig i forhold til budsjett. Det blir viktig for enheten å holde kostnadene på et lavest mulig nivå.

Moltemyr skole vil gjennom godt samarbeid med organisasjonene og på tvers av kommunale tjenester fortsette å bidra til god opplæring og gode oppvekstvilkår for områdets barn og ungdom.

26.2 Tilpasning til enhetens ramme

Moltemyr skole tar innover seg de økonomiske utfordringene Arendal kommune står overfor, og planlegger også i 2022 innstramminger og endringer i egen organisasjon for å imøtekomme situasjonen.

Dette betyr:

- Nedbemanning ved naturlige avganger
- Omorganisering av spesialundervisning
- Omorganisering av tilbud til elever med behov for tospråklig opplæring
- Arbeide med å gjøre organisasjonen kostnadseffektiv og robust
- God struktur og gode rutiner er fokus for å holde organisasjonen a jour
- God og støttende personalledelse for effektiv utnyttelse av knappe ressurser og reduksjon i sykefravær
- Aktiv og innovativ søking etter eksterne midler til prosjekter og andre mulige inntektskilder

26.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

26.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

I 2020 til 2022 er Moltemyr skole med i Læringsmiljøprosjektet pulje 5 (UDIR). Barnehagene, skolene og kommunene som er med i prosjektet får veiledning av team satt sammen av fagpersoner fra Læringsmiljøsenteret og erfarne skole- og barnehagefolk. I tillegg samles deltakerne til faglig påfyll og samarbeid på nasjonale fagdager hvert semester. Veiledningen varer i to skoleår. Deltakerne jobber med tema som læringsmiljø, forebygging, avdekking og håndtering av mobbing, samt regelverk, ledelse og utviklingsutvikling. PP-tjenesten er en aktiv del av prosjektet og deltar sammen med barnehagene og skolene. Moltemyr skole er godt i gang med dette arbeidet, og i 2022 er det inkludering og videreføring som hovedtema i prosjektet.

På Moltemyr skole har vi etablert en prosjektgruppe som består av en lærer fra hvert hovedtrinn, avdelingsleder småtrinnet, representant fra PPT og rektor, som leder gruppen. SFO er en viktig arena for sosial læring for de minste elevene, og er også aktivt deltakende i prosjektet.

Skole-hjem samarbeid

Tett samarbeid mellom foreldre og skole som bygger på åpenhet, gjensidig tillit og respekt, er helt avgjørende for barns læring. Et godt samarbeid styrker elevens læringsmuligheter og gir eleven motivasjon for skole, og opplevelse av trygghet og tilhørighet styrkes.

På Moltemyr har vi fokus på at foresatte skal involveres i skolens arbeid for å fremme et godt læringsmiljø. Enheten vil i 2022 fremme økt samarbeid med FAU og SU/SMU i forbindelse med Læringsmiljøprosjektet.

For å forebygge, og løse konflikter når de oppstår, kreves det gode samarbeidskanaler mellom skole og hjem, men også mellom hjemmene. Moltemyr skole oppfordrer gjennom foreldremøter og i FAU til etablering av foreldrenettverk.

Moltemyr skole har to felles faste foreldremøter i året, men vil i 2022 legge til rette for økt foreldreaktivitet i form av temakvelder etc. Læringsmiljøarbeid, verdier, livsmestring og psykisk helse vil være naturlige temaer både i de faste foreldremøtene og som aktuelle temaer på temakvelder. Nytt i 2022 er at enheten gjennom Læringsmiljøprosjektet vil ha ekstra fokus på språkbruk og kommunikasjon.

BTI

Moltemyr skole bruker BTI-modellen aktivt i personalet. Moltemyr skole tar i 2022 mål av seg til å bidra aktivt inn i arbeidet med å få modellen til å fungere bedre på tvers av fagfeltene.

26.3.1.1 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste Resultat	Mål 2022
Trivsel 7. trinn	4,2	4,5
Trivsel 10. trinn	3,7	4
Vurdering for læring 7. trinn	3,7	4
Vurdering for læring 10. trinn	2,9	4
Mobbing på skolen 7. trinn i %	7	0
Mobbing på skolen 10. trinn i %	11,1	0

Elevene trives på Moltemyr skole, og de har venner å være sammen med i friminuttene. Elevene opplever at de får støtte og hjelp fra sine lærere, men vi ser at det må jobbes mer med vurdering for læring. Regler som gjelder for hvordan elevene og lærerne vil ha det på skolen, er opplevd som tydelige og klare. Det legges ned betydelig innsats for å styrke relasjoner både mellom voksen og elev, og elever i mellom.

Elevundersøkelsen i 2021 viser at det er for mange elever på Moltemyr skole som opplever utrygghet i hverdagen. Skolen har stort fokus på læringsmiljøet og er med i Læringsmiljøprosjektet. Skolen vil være med på dette prosjektet skoleåret 22/23 også, og vi håper at vi skal se resultater av dette arbeidet på sikt. Målet for 2022 er at ingen elever på Moltemyr skole skal oppleve å bli mobbet.

26.3.1.2 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2022
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	43	50
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	40	50
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	46	50
Nasjonale prøver 8. trinn – lesing	46	50
Nasjonale prøver 8. trinn – regning	44	50

Nasjonale prøver 8. trinn - engelsk lesing	48	50
Nasjonale prøver 9. trinn – lesing	49	51
Nasjonale prøver 9. trinn – regning	52	53
Eksamenskarakter skr. hovedmål norsk	Avlyst	3,7
Eksamenskarakter skr. sidemål norsk	Avlyst	3,5
Eksamenskarakter skr. Engelsk	Avlyst	3,7
Eksamenskarakter skr. Matematikk	Avlyst	3,5
Grunnskolepoeng	43,5	44

Moltemyr skole skårer under landsgjennomsnittet på Nasjonale prøver. Skolen vil fokusere på arbeidet med resultatene fra disse målingene og ha fokus på lesing i alle fag, regning i alle fag og vurdering for læring.

Moltemyr skole vil i 2022 ha økt fokus på faglesing og begrepslæring, samtidig som elementer fra Fagfornyelsen innføres.

I forbindelse med Læringsmiljøprosjektet vil Moltemyr skole dreie fokus fra prestasjonsfokus til mestringfokus. Elevmedvirkning skal vektlegges.

26.3.2 Grønt samfunn

Moltemyr skole vil i 2022 fortsette det gode samarbeidet med AK-eiendom når det gjelder miljørettede tiltak i stort og smått. Enheten har fokus på å imøtekomme de standardene som gjelder for Miljøfyrtårnsertifisering når det gjelder avfallhåndtering og andre klimavennlige tiltak, som for eksempel i forbindelse med innkjøp og drift.

Moltemyr skole ligger sentralt plassert i oppvekstområdet, og det er ingen elever som er avhengig av vanlig skoleskyss. Det er imidlertid for mange av elevene som daglig blir kjørt til skolen. Moltemyr vil i 2022 sammen med FAU jobbe videre for å ned dette antallet.

26.3.3 Regional vekst

Moltemyr skole har plass til flere elever, og deltar gjerne i kommunale eller private initiativ som har som mål å bidra til regional vekst.

26.3.4 Samarbeid for å nå målene

Fremtidens Arendal skapes gjennom tett samarbeid med innbyggere, næringsliv, frivillighet og organisasjoner. Gjennom samskaping ønsker Moltemyr skole å bidra til at lokalsamfunnets ressurser forvaltes til det beste for fellesskapet. Moltemyr skole vil være med å legge til rette for å fremme godt samarbeid med foreldre, andre tjenester i kommunen, andre skoler og barnehager og lokale initiativ som for eksempel Moltemyr Drømmebank. Moltemyr skole søker aktivt prosjektmidler for å øke aktiviteten i oppvekstområdet.

26.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2020	2. tertial 2021		
Fravær korttid (%)	2,11	2,1		2
Fravær langtid (%)	9,24	7,7		7
Fravær (%)	11,35	9,7	6,5	6,5

Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	0	95	0	50
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0	0	0
Antall HMS-avvik	14	7	3 000	20
Antall kvalitets-avvik	2	4	4 000	10
Andel heltidstilsatte	73,1	64,7	60 %	75
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	90,3	90,1	85 %	90,5

26.5 Heltidskultur

Enheten har fokus på heltidskultur. På Moltemyr jobber vi for å ha flest mulig ansatte på jobb hver dag, fortrinnsvis i hele stillinger. Det er en forutsetning for å kunne levere gode tjenester at elever og foresatte møter de samme menneskene hver dag. Dette skaper trygghet i relasjonene, og det hever samtidig kvaliteten på samarbeidsoppgaver internt.

26.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Moltemyr skole ønsker å være en utviklingsorientert skole. Dette betyr at vi ønsker å være i front og bidra til at Arendal kommune tar kloke valg på digital satsing i skolesektoren, men også når det gjelder endring og effektivisering av digitale plattformer som skal bidra til å forbedre og forenkle driften i kommunen generelt. Vi har en uredde og utforskende tilnærming, og ønsker å bidra til at det er behovene våre, og ikke systemene som former vår arbeidshverdag.

Moltemyr skole vil i 2022 videre jobbe for at vi som organisasjon tar aktivt del i de endringsprosessene som preger skolesektoren.

I 2021 kom en felles Rammeplan for SFO. Moltemyr skole er i gang med å se på hvordan den kan bidra til å øke kvaliteten i vårt tilbud. I 2022 knyttes SFO i større grad til Læringsmiljøprosjektet i en det har vært.

Oppstart av prosjektet «Finn din greie» i samarbeid med Kulturenheten - et aktivtetsrettet tiltak for å fremme inkludering og øke deltakelse i fritidsaktivitet med utgangspunkt i potensiale og interesse hos det enkelte barn/ungdom. Målet er å utvikle en metode som kan overføres til alle oppvekstområdene i kommunen. Driftes med tilskudd fra fylkesmannens skjønnsmidler.

27 Myra skole

27.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
1420	Myra skole			
	Sum utgifter	22 384	22 408	24 476
	Sum inntekter	-2 496	-2 184	-2 933
	Netto driftsramme enheten	19 888	20 224	21 542

27.2 Tilpasning til enhetens ramme

Skoleåret følger ikke budsjettåret. Derfor må vi tilpasse driften fra 01.08. hvert år. Det gjelder i forhold til årsverk som kan justeres etter tildelt ramme. Ellers er det budsjettert med kuttene gitt i HØP. Skolene har større utgifter til skolemateriell før sommerferien. Det er noen elever som er ekstra ressurskrevende som utfordrer oss i 2022. Oppfølgingen av disse vil muligens også kreve en kompetanse vi ikke har ved skolen. Nedbemanning kan bli krevende i denne sammenheng.

27.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

27.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

Vi jobber med Arendalsskolens kvalitetsplan for godt læringsmiljø. Vi har deltatt på kurs i Mitt Valg og vil bruke 2022 til å øve på signaturelementene i opplegget, samt øve og få erfaring i de ulike kursene som ligger i programmet (sosial og emosjonell læring). Mitt Valg arbeidet skal danne grunnlaget for vår undervisningspraksis i skolen. Det tar om lag 3-5 år å implementere ny praksis. Foreldrene deltok i november 2021 på foreldrekurs i Mitt Valg. Det er flere skoler i Arendal kommune som bruker verktøyet. Vi ønsker å opprette et forpliktende samarbeid med disse skolene, for gjennomføring av ulike kurs og samlinger for erfaringsdeling.

Arendalsskolene søkte i november om statlig støtte til gjennomføring av kurs for ansatte i forhold til psykisk helse i skolen. Det ble laget en skisse til plan for gjennomføring. Dette vil vi delta på.

Skole-hjem samarbeid

Vi følger satsingen til Arendalsskolen. I tillegg til foreldremøter og utviklingssamtaler, blir skolens hjemmeside og meldinger via Visma Flyt brukt til å formidle informasjon fra skolen. Det vil bli gjennomført SU/SMU møter som bestemt av bystyret. Visma Flyt, telefonsamtaler og samarbeidsmøter blir brukt til samarbeid med det enkelte hjem. Det skal oppleves som lett å få og å ta kontakt med skolen.

BTI

For 2022 vil vi fortsette med BTI-strukturen vi har satt i gang. Avdelingsleder fag vil ha saksbehandlingsansvar. Det faste BTI-teamet på skolen vil være avdelingsleder, rektor og helsesykepleier. Andre deltakere i BTI teamet vil variere etter sak og nivå.

27.3.1.1 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste resultat	Mål 2022
Trivsel 7. trinn	4,1	4,5
Vurdering for læring 7. trinn	3,6	4,2
Mobbing på skolen 7. trinn i %	11,1%	0,0

7.trinn opplever mer mobbing enn de andre trinnene som gjennomfører elevundersøkelsen. 11,1 % av elevene opplever å bli mobbet - enten av andre elever, digitalt eller av voksne ved skolen. Det er i satt inn flere ressurser på trinnet, med tanke på sosiale og faglige utfordringer blant elevene. Det er tett samarbeid hjem/skole.

Klasseledelse, Mitt Valg, Kvalitetsplanen for skolemiljø og elevinvolvering vil være fokus også dette virksomhetsåret. Vi har nulltoleranse for mobbing ved skolen og arbeider aktivt for å avdekke og stoppe mobbing.

Alle ansatte ved skolen er engasjert i dette arbeidet.

27.3.1.2 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2022
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	49	50
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	49	50
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	49	50

Skolen arbeider med å lage plan for hvordan det skal jobbes med ferdigheter elevene skal ha opparbeidet seg etter 4.trinn og etter 7.trinn. Det skal fokuseres på ferdigheter og lages en milepælsplan. Nasjonale prøver høsten 2021 med resultat ble presentert av årets 5.trinns kontaktlærere. De gjennomgikk forarbeid, gjennomføring og etterarbeid for kollegaene. Avdelingsleder fag jobber med plan for lesekurs og kursing etter kartleggingsprøver. Årets resultater fra nasjonale prøver, er litt svakere enn i fjor.

27.3.2 Grønt samfunn

I ny læreplan er et av de tverrfaglige temaene *bærekraftig utvikling*. I tillegg er vi som en enhet i Arendal kommune - Miljøfyrtårn sertifisert og følger retningslinjer fra Miljøfyrtårnorganisasjonen. Vi deltar på kampanjer som *beintøft*. I og med vi er en nærmiljøskole, er det mange barn som går til skolen. Det bedrives mye uteundervisning, med vekt på naturfag og matematikk.

27.3.3 Samarbeid for å nå målene

Vi samarbeider med foresatte, PPT, BTI teamet, Barnevern. I tillegg samarbeides det med tillitsvalgte, HMS gruppa, ledelsen og ansatte for å utnytte ressurser til det beste for elevene.

Vi samarbeider også med MUIL i forhold til nærmiljø.

Skolene i Arendal skal i 2022 samarbeide om psykisk helse i skolen i form av felles kurs og opplegg.

27.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2020	2. tertial 2021		
Fravær korttid (%)	2,31	2,38		1
Fravær langtid (%)	3,95	1,54		5
Fravær (%)	6,26	3,92	6,5	6
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	3	29	0	0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	1	0	0
Antall HMS-avvik	13	2	3 000	30
Antall kvalitets-avvik	9	32	4 000	30
Andel heltidstilsatte	75,8%	75%	60 %	80
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	81,69%	79,56%	85 %	90

27.5 Heltidskultur

Målet er at stillinger skal være 100 %.

Det er utfordrende med nedbemanning og nedgang i barnetall, spesielt i forhold til assistent-/fagarbeiderstillinger skole/SFO. Disse stillingene er viktig å kunne tilby som 100 % stillinger. I tillegg er skole/SFO en kvinnedominert arbeidsplass, Målet er å kunne tilby stillingene som 100 % stillinger. Det er ansatte hos oss som ufrivillig har deltidsstillinger, men økonomien gjør at vi ikke kan øke stillingsprosenten til disse.

27.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Innovasjonsarbeidet vil i hovedsak dreie seg om implementering av ny læreplan, samt opplæring og bruk av digitale hjelpemidler i undervisningen. I og med at Arendal bystyre bevilget penger til innkjøp av iPader og PC til alle elever høsten 2020, har vi kjøpt inn pedagogisk materiell til disse, samt oppgradert tavler og utstyr til klasserommene.

Utviklingsarbeidet vårt vil være konsentrert om ny læreplan, Mitt Valg og arbeid med kvalitetsplanen for godt skolemiljø.

Vi jobber også med kvalitetsforbedring i forhold til spes.ped.undervisning, kurs innenfor ulike ferdigheter og tema i fag.

28 Nesheim skole

28.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
1421	Nesheim skole			
	Sum utgifter	11 730	11 257	13 127
	Sum inntekter	-1 742	-1 397	-2 318
	Netto driftsramme enheten	9 988	9 860	10 809

Enheten har store utfordringer med å få budsjett i balanse samtidig som vi skal gi elevene et tilfredsstillende pedagogisk tilbud. Lønnsbudsjettet og fravær av vikarbudsjett er ikke forenlig med de faktiske utgifter. Det er vanskelig å redusere bemanning, fordi vi har økte spesialpedagogiske behov hos elevene våre. Det vil bli utfordrende å gjennomføre systemtiltak som fremmer tidlig innsats.

28.2 Tilpasning til enhetens ramme

Enheten har fremdeles for høye lønnsutgifter i forhold til tildelt ramme. Enheten bruker minimalt på drift og sparer der det er mulig. Pga. stort langtidsfravær har det vært vanskelig å drive forutsigbart. Enheten arbeider aktivt med å redusere sykefraværet ved å trekke inn Raskere Frisk, NAV og HR-avdeling med mål om raskere avklaring. Enheten prøver så langt det lar seg gjøre å ikke benytte eksterne vikarer ved korttidsfravær, så fremt det ikke er Covid 19 relatert. HMS- og kvalitetsutvalget vil fortsatt aktivt arbeide med å ha fokus på nærvær ved enheten. Skolen har fått økte spesialpedagogiske behov som gjør det vanskelig å redusere bemanning ytterligere i forhold til å drive lovpålagt. Enheten har minimalt med ressurser til systemisk arbeid og dette resulterer i økt antall henvisninger til PPT. Det arbeides med å finne ressursbesparende løsninger i form av å slå sammen klasser i noen fag.

28.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

28.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

Enhetens mål er å tilby elevene best mulig læringsmiljø innenfor de økonomiske rammer som foreligger. Vi ønsker å sikre at våre elever opplever faglig, sosial og kulturell inkludering gjennom alt vi gjør. Vi legger vekt på god og tydelig klasseledelse, samt arbeid med egne verdier og holdninger i møte med elever og foresatte. Vi bruker tid på refleksjon og utvikling av personalets egen praksis. Vi skal legge til rette for tidlig innsats i form av bred kartlegging/ undersøkelse og tiltak for elever som er i risikosone. Vi vil fortsette arbeidet med å videreutvikle gode systemer i forhold til det psykososiale arbeidet ved å jobbe systematisk med kvalitetsplanen og Mitt valg. Vi vil arbeide med innføring av nye læreplaner til de er godt implementert. Vi vil i løpet av våren få bistand fra UIA til å foreta en ståstedsanalyse som vil gi oss retning for hva vi skal fokusere videre på i vår virksomhet det neste halvannet år.

Skole-hjem samarbeid

Skolen er opptatt av å opprettholde og videreutvikle et godt skole/hjemsamarbeid. Pandemien har gjort dette utfordrende for oss, så fokus vil fremdeles handle om å bruke digitale informasjonskanaler godt slik at foresatte er trygge på at de er godt orientert på skolens virksomhet.

Skolen har opprettet sin egen Facebookgruppe hvor vi informerer om ulike undervisningsopplegg, skolebesøk og aktivitetsdager. I tillegg administrerer klassekontaktene egne Facebooksider hvor det avtales aktiviteter og vennegrupper.

Det holdes foreldremøter og utviklingssamtaler, samt samarbeidsmøter med klassekontaktene. I tillegg er det lav terskel for å avtale samtaler med pedagogene utover dette.

Skolen har faste FAU og SU møter.

Skolen fyller 75 år og skolen ønsker å samarbeide med FAU og nærmiljøet om en feiring til høsten innenfor de rammer pandemien tillater.

Skolen arbeider også sammen med FAU for å sikre trafikksikkerheten rundt skolen og det er planlagt anlegge "hjertesone".

BTI

Alle ansatte skal være kjent med handlingsveilederen. Undringsnotat brukes, og vi skal kvalitetssikre systemene våre kontinuerlig slik at alle elever blir "fanget opp" så tidlig som mulig. Vi har faste punkter på personalmøte hvor BTI er fokusområde og vi melder saker til BTI team der det er nødvendig. Vi har faste rutiner for å kartlegge, indentifisere og iverksette tiltak.

28.3.1.1 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste resultat	Mål 2022
Trivsel 7. trinn	3,9	4,4
Vurdering for læring 7. trinn	4,0	4,5
Mobbing på skolen 7. trinn i %	unntatt offentlighet	0%

Målet på skolen er at elevene skal føle høy trivsel. Vi vektlegger mange aktiviteter ute og inne som skal styrke det sosiale læringsmiljøet. Det arbeides systematisk med Mitt Valg og relasjonsbygging mellom elevene. På fagmøtene har vi jevnlig fokus på å implementere kvalitetsplanen og det er satt av ressurser til sosialpedagogisk arbeid.

28.3.1.2 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2022
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	49	52
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	55	56
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	53	55

Vi ser at ulike faktorer som nye læreverk, digitale ressurser og økt kompetanse hos pedagogene i form av videreutdanning gjør at vi skårer godt i engelsk og matematikk. Når det gjelder lesing så er fokuset høyt på gode leseferdigheter, og vi vil jobbe aktivt med leseplan og dysleksiplan.

28.3.2 Grønt samfunn

Bærekraftig utvikling er et av de tre tverrfaglige temaene i den nye læreplanen og skal være integrert i de nye lokale planene. Gjennom konkrete tiltak og ulike temaer har vi som mål at elevene skal tilegne seg kunnskap og holdninger som er med på å sikre et bærekraftig samfunn i fremtiden. Vi har som mål og få utviklet skolehagen vår. Vi arbeider kontinuerlig å minske papirbruk ved å gå over til flere digitale løsninger

både når det gjelder valg av læremidler og som informasjonskanal. Vi velger økologisk ved innkjøp av enkelte matvarer. SFO er medlem av matjungelen hvor det gis opplæring i sunn og næringsrik mat uten tilsetninger. Vi ønsker også å ha fokus og bevisstgjøring på redesign og gjenbruk i Kunst og håndverksfagene. Vi har gjennom resertifisering av Miljøfyrtårnsertifikatet gått igjennom rutiner for å begrense restavfall.

28.3.3 Regional vekst

Det nye løypenettet i bymarka er blitt svært populært, og vi ser en økning av folk som benytter nærområdet. Det at flere innbyggere i kommunen nyttiggjør seg og blir kjent i nærområdet kan på langs sikt kanskje føre til økt etterspørsel etter boliger i skolekretsen.

28.3.4 Samarbeid for å nå målene

Enheten er opptatt å samarbeide bredt med andre aktører det er naturlig å samarbeide med for å gi et så godt tilbud som mulig for våre elever. Dialog og samarbeid har fokus også innad i enheten. Strukturelt er vi opptatt å legge til rette for gode møteplasser med klare rammer for innhold. I tillegg er vi opptatt av å avklare forventninger og samspill i de ulike fora, samt ha klare mål for hva vi vil oppnå.

28.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2020	2. tertial 2021		
Fravær korttid (%)	0,38	2,5		1,5
Fravær langtid (%)	20,03	21,4		10
Fravær (%)	20,86	23,9	6,5	11,5
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	0	0	0	0
Pedagogisk uforvarslike undervisningsgrupper	0	0	0	0
Antall HMS-avvik	1	3	3 000	10
Antall kvalitets-avvik	4	1	4 000	10
Andel heltidstilsatte	72,2	52,6	60 %	83
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	88,5	88,1	85 %	90

28.5 Heltidskultur

Enheten har som mål at alle ansatte skal ha 100 % stilling dersom det er det de ønsker. Når det lyses ut stillinger, lyses det ut 100 % stilling så langt det lar seg gjøre. Vi deler merkantil ansatt med annen skole.

28.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Målet er å være en skole i kontinuerlig digital utvikling i takt med de krav samfunnet stiller. Vi skal kommende periode øke bruken av verktøyet Teams både hos elever og ansatte, samt øke bruken av digitale ressurser i undervisningen. Vi skal prioritere å øke personalets digitale kompetanse ved å legge til rette for et større læringsfelleskap for de ansatte.

Vi arbeider med å utvikle skriftlige rutinebeskrivelser digitalt ved skolen. Dette for å sikre god informasjonsflyt, og å spare tid på møter.

Vi skal fortsette å arbeide med å sikre god HMS systematikk bl. a. ved å arbeide med innholdet i medarbeidersamtalen slik at det blir et bedre redskap for å sikre følelse av autonomi og mestring.

29 Rykene oppvekstsenter

29.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
1422 Rykene oppvekstsenter			
Sum utgifter	25 020	22 653	23 122
Sum inntekter	-4 013	-2 438	-4 132
Netto driftsramme enheten	21 007	20 215	18 990

29.2 Tilpasning til enhetens ramme

Enheten vil være restriktiv med hensyn til vikarbruk og arbeide for å holde driftsutgiftene så lave som mulig.

29.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

29.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

Oppvekstsenterets visjon: *Læring for livet* er en rød tråd i alt vi gjør i barnehagen og skole.

Læringsmiljøet for elevene på skolen omhandler også friminuttene. Skolen vil i samarbeid med elevrådet og FAU arbeide for flere lekeapparater på skolens område.

Mitt Valg er Oppvekstsenterets program for godt og trygt psykososialt læringsmiljø. Vi vil kommende år gjennomføre foreldremøter i regi av Mitt Valg med eksterne kursholdere. Vi vil fortsette med månedlige økter med deling av gode tips og ideer. Etter gjennomført kursing med personalet høsten 2021 bruker skole og barnehage nå aktivt de nye nettsidene som er laget med bakgrunn i Fagfornyelsen. Vi øver på signaturelementene og drøfter tema i personalet en gang pr. mnd. Foreldremøte er gjennomført i barnehage, men ikke i skole, grunnet koronasituasjonen.

Barnehagen er med i prosjektet *En god dag på jobb*, og arbeider aktivt for å bedre situasjoner som fører til uhelse.

Barnehage-hjem samarbeid

Barnehagen fortsetter arbeidet med *Psykisk helsefremmende barnehager*, der fokuset vil være den ansattes gjørekompetanse, barns lekemiljø, barns rettigheter samt voksenrollen. Vi vil arbeide med dette på personalmøter, planleggingsdager og avdelingsmøter. SU inkluderes aktivt.

Skole-hjem samarbeid

Grunnet koronautbrudd har enheten ikke fått avholdt felles foreldremøter på skole. Vi har planer om foreldremøte med tema fra *Mitt Valg* og et med tema: *Seksuelle overgrep gjennom spill og sosiale medier, på våre barn*.

Med bakgrunn i at alle barn skal ha et godt psykososialt læringsmiljø, er det lav terskel for å innkalle foresatte til møte med skolen angående atferd/oppførsel.

BTI

Skole og barnehage vil fortsette å bruke handlingsveilederen og verktøyene som ligger på Arendal kommune sin hjemmeside. Disse verktøyene er nå godt innarbeidet og brukes jevnlig på enheten.

Foreldreundersøkelse

Indikatorer foreldreundersøkelse	Siste Resultat	Mål 2022
Ute-innemiljø	4,2	4,7
Relasjon mellom barn og voksen	4,7	4,7
Barnets trivsel	4,7	4,7
Informasjon	4,4	4,7
Barnets utvikling	4,6	4,7
Medvirkning	4,4	4,7
Henting og levering	4,3	4,7
Tilvenning og skolestart	4,5	4,7
Tilfredshet	4,4	4,7

Årets tilbakemelding på foreldreundersøkelsen er svært mye bedre enn tidligere år. Barnehagen har tatt grep og arbeidet hardt for å forbedre de punktene foresatte tidligere har hatt merknader til. Vi vil fortsette å ha tett dialog med SU representantene.

Resultatet av undersøkelsen ble tatt opp på planleggingsdagen 03.01.22. Vi utarbeidet ny tiltaksplan og skal denne perioden arbeide med punktene; Henting og levering, informasjon og utemiljø.

Vi evaluerte også hva som er blitt endret og som kan ha slått ut positivt. Hva skal vi fortsette med? Vi ble enig om at ukentlig informasjon med bilder av aktiviteter til foresatte gjennom Vigilo nok har vært en suksessfaktor og vil fortsette med dette.

Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste resultat	Mål 2022
Trivsel 7. trinn	4,5	4,8
Vurdering for læring 7. trinn	4,6	4,8
Mobbing på skolen 7. trinn i %	unntatt offentligheten	0%

Vi vil fortsette vårt fokus på trivselstiltak og vil i samarbeid med elevrådet og FAU arbeide for flere aktiviteter ute. I desember ble Ballbingen ferdigstilt og det arbeides nå med en aktivitetsløype.

Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2022
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	50	50
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	54	55
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	57	55

29.3.2 Grønt samfunn

Skolen vil fortsette med ulike prosjekter som; *Hopp for hjerte*, *Gå til skolen* og *BlimE dansen for å styrke psykisk helse og arbeide for grønt samfunn*.

Skolen har *Hjertesone* og vil fortsette å oppfordre foresatte til å la barna gå siste stykke til skolen.

En av de sist nye ansatte er i tillegg til lærer agronom og har startet arbeidet med å tilrettelegge for at elevene kan plante grønnsaker til våren og lage en grønnsakshage. Et spennende prosjekt.

5-7 klasse deltar på aksjon aluminium, hvor de registrerer hvor mye aluminium som kastes i en gitt periode.

Skolen og barnehagen arbeider for å bli *Miljøfyrtårn sertifisert*. Vi håper å kunne ferdigstille dette arbeidet på våren.

29.3.3 Samarbeid for å nå målene

Enheten samarbeider denne våren med bl.a.:

1. NAV, Sam Eyde, Dahlske og UIA - elever i praksis
2. Asdal ungdomsskole, - i faget innsats for andre.
3. Ressurssenteret, - veiledning og hospitering.
4. Øyestad Dyreklinikk, - dyredag.
5. Engene stall og stutteri
6. Øyestad kirke, - omvisning og undervisning i arkitektur og historie.
7. Holviga og Lanvik skole i Grimstad - om Fagfornyelsen og Visma Timeplan.
8. Historielaget - Bomsholm museum, Løddesøl Sagbruk & Høvleri, Rise togstasjon, Rygene Smith & Thommesen og lokale bønder, om Bygda vår.
9. OKOS (Opplæringskontoret for offentlig sektor i Agder).

29.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2020	2. tertial 2021		
Fravær korttid (%)	0,9	0,2		0,5
Fravær langtid (%)	5,4	5,2		5,0
Fravær (%)	6,3	5,4	6,5	5,5
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	2	0	0	0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0	0	0
Antall HMS-avvik	14	21	3 000	30
Antall kvalitets-avvik	0	0	4 000	0
Andel heltidstilsatte	74,3	75	60 %	80
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	95,5	95,5	85 %	96

29.5 Heltidskultur

Enheten fortsetter å ta opp tema i medarbeidersamtaler og drøfter tema med tillitsvalg når det er naturlig. I HMS utvalget arbeides det med trivselstiltak, f.eks. onsdag 12.01.22 er det håndarbeidskveld.

29.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Kommende år vil barnehagen fortsette samarbeidet med UIA REKOMP der vi er med på *digitalisering i kommunale barnehager*.

Rektor og avdelingsleder i skole tar videreutdanning på UIA i *Digitalisering og ledelse*. I den forbindelse arbeider vi med å utarbeide et helhetlig planverk for digitalisering i skolen. Vi vil i den forbindelse arbeide for at skolen har gode digitale systemer, gode prosesser for pedagogiske oppgaver og legge til rette for kontinuerlig utvikling av digital kompetanse for skolens ansatt.

30 Sandnes skole

30.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
1423	Sandnes skole			
	Sum utgifter	22 774	21 857	25 515
	Sum inntekter	-3 984	-3 292	-4 794
	Netto driftsramme enheten	18 790	18 565	20 721

30.2 Tilpasning til enhetens ramme

Vi har stort fokus på å øke nærværet da det er vår største utfordring når det gjelder å holde budsjettet. Vi vil fortsette vårt samarbeid med ulike kommunale instanser i forhold til dette.

HMS- og kvalitetsutvalget skal ha sterkt fokus på dette i møtene fremover.

I tillegg håper vi sykefraværet vil reduseres når samfunnet går litt mer tilbake til det normale.

30.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

30.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

Et godt læringsmiljø kjennetegnes ved at elevene opplever trygghet, mestring og gode relasjoner både til medelever og til alle voksne på skolen. Skolen og deres ansatte vil arbeide for at alle elever skal oppleve trivsel, trygghet og mestring slik at de føler seg forstått og respektert, uavhengig av mestringsgrad og oppnådde resultater. Vi skal ha gode rutiner for elevsamtaler, arbeid med det psykososiale miljøet og systematisk arbeid mot mobbing. God klasseledelse og tydelige forventninger er avgjørende. Helskole-ART er et viktig verktøy for oss når det gjelder å arbeide med sosial kompetanse og forebygging av mobbing. Med flere nytilsatte må vi sikre at alle sitter inne med den samme forståelsen av hvordan vi jobber med sosial kompetanse innenfor Helskole-ART. Handlingsplan mot mobbing og Arendalsskolenes kvalitetsplan for skolemiljø må også gjennomgås jevnlig, for å sikre at det er dokumenter som brukes aktivt.

Implementering av ny læreplan blir en viktig del av arbeidet dette året, og folkehelse og livsmestring som tverrfaglige tema i Kompetanseløftet viser viktigheten av et fokus på barn og unges fysiske og psykiske helse. Dette har stor betydning for læringsmiljøet. I tillegg til overordnet del av ny læreplan, må de tverrfaglige temaene i Kompetanseløftet tas opp jevnlig på personalmøter. Vi har som mål at elevene skal få gode læringsresultater og at vi fortsetter å skåre bra på nasjonale prøver.

Vi skal jobbe systematisk for å øke nærværet gjennom at alle ansatte skal oppleve mestring og utvikling. Det skal være lav terskel for å si fra hvordan man har det og en kultur på skolen for å komme med positive og negative opplevelser. For mange er debrifing et godt verktøy.

Skolen er klar for å bli godkjent som dysleksivennlig skole.

Skole-hjem samarbeid

Vi skal ha en forståelse for at alle hjem er ulike og derfor trenger ulik støtte. Et godt skole-hjem samarbeid forutsetter at foreldrene får god innsikt i hvordan vi jobber og at det er tydelig hva vi forventer. En god og jevnlig dialog mellom foreldre og kontaktlærere fremmer trivsel og gjør at man tidlig fanger opp eventuelle utfordringer både faglig og sosialt.

Smittesituasjonen har i lange perioder gjort det utfordrende å avholde både foreldremøter og utviklingssamtaler, og vi håper at dette vil bli enklere fremover. Selv om vi har funnet alternative måter å ha kontakt på, er det viktig og møtes fysisk.

Både læringsmiljø og foreldresamarbeid er punkter ledelsen tar opp når vi har regelmessige samtaler med klassetrinnsteam. Dette gjør at vi kan sette inn tiltak tidlig hvis det er vansker på enkelte trinn i forhold til læringsmiljø og annet.

Vi ønsker å fortsette det gode samarbeidet skolen har med FAU.

BTI

I de tilfeller det er nødvendig med ekstern hjelp ønsker vi at det fortsatt skal være lav terskel for å kontakte BTI-teamet. Vi ønsker å videreutvikle dette samarbeidet.

30.3.1.1 Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste resultat	Mål 2022
Trivsel 7. trinn	4,4	4,5
Vurdering for læring 7. trinn	4,0	4,0
Mobbing på skolen 7. trinn i %	X	0

Vi har stor voksentetthet i overganger og skolens friminutter. Hvis nettmobbing oppstår, har vi tett dialog med foreldre og FAU. Hele personalet gjennomgår i fellesskap skolens regler. Dette er også tema på personalmøter. Vi bestreber oss på å ha en åpen dør og ha en lav terskel for å si fra hvis elever ikke har det greit på skolen.

(Vi viser forøvrig til punktet læringsmiljø).

30.3.1.2 Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2022
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	48	50
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	53	53
Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	52	52

Vi har tydelige forventninger til elevene våre. Elevene var godt forberedt i prøveformen. Vi har fokus på lesing i alle fag og stillelesing hver dag i skoletiden for alle elevene. Dette fortsetter vi med og ønsker å oppnå minst like gode resultater på nasjonale prøver i 2022.

30.3.2 Grønt samfunn

Vi vil gi elevene opplæring i FNs bærekraftsmål og etterfølge dem så godt vi kan.

Dette gjør vi gjennom bruk av digital kommunikasjon der det er mulig, reduserer papirbruken, har fokus på søppelsortering og fortsetter med jevnlig søppelrydding på skolen og i nærområdet.

Skolen har i flere år deltatt i "Den naturlige skolesekken", og gjennom dette har vi etablert flere tverrfaglige prosjekter som tar for seg marin forsøpling, artsbestemmelse i fjæra, registrering av krabbebestand og i tillegg deltar vi i prosjektet "adopter en bekk".

30.3.3 Regional vekst

Skolen ønsker å videreutvikle samarbeidet vi har med Tromøy Fritidsforum, Tromøy IL m.fl. for å få flere tilbud i nærmiljøet. Vi skal bl.a. bygge en gapahuk i skolegården som vi håper blir et møtested for flere generasjoner. Dette vil også komme skolens elever til gode.

Vi ønsker vi å opprettholde og videreutvikle den gode kvaliteten vi har på tjenesten vår for å fremstå som et attraktivt område å bosette seg i.

30.3.4 Samarbeid for å nå målene

Vi har et stort fokus på tidlig innsats, felles regler og felles rutiner på skolen. Det er daglig og ukentlig teamsamarbeid mellom skolens ansatte. Vi håper å få til ytterligere kursing av lærere i lese- og skrivevansker, matematikkvansker og språkvansker samt kursing i digitale hjelpemidler for lærere og elever. Vi skal ha et konstruktivt og utviklende samarbeid med alle instanser som jobber for at elevene skal ha et godt liv.

30.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2020	2. tertial 2021		
Fravær korttid (%)	1,9	2	1,5	1,5
Fravær langtid (%)	10,9	13,3	5	5
Fravær (%)	12,8	15,3	6,5	6,5
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak			0	0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper			0	0
Antall HMS-avvik	0	0	3 000	30
Antall kvalitets-avvik	8	1	4 000	40
Andel heltidstilsatte	50	50	60 %	60 %
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	87,6	83,4	85 %	85 %

30.5 Heltidskultur

Vi har fokus på tilstedeværelse og alt det positive som følger med å være tilstede på jobb hver dag. Det gjelder både sosialt, helsemessig og hvilken betydning dette har for elevene våre.

30.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Vi skal delta i skolebasert kompetanseheving/Dekom 2022 med veiledere fra Universitet i Agder.

31 Strømmen oppvekstsenter

31.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
1424	Strømmen oppvekstsenter			
	Sum utgifter	23 812	23 497	25 989
	Sum inntekter	-3 258	-3 749	-4 680
	Netto driftsramme enheten	20 554	19 748	21 309

31.2 Tilpasning til enhetens ramme

Budsjettet for 2022 virker å være mulig å nå regnskapsmessig. Det er stramt, men det ser ut som om vi skal kunne drive en god skole og barnehage slik det ser ut nå.

Barnehagen har redusert med 8 ansatte de siste tre årene på grunn av nedgangen i antall barn. Noen er overført til andre stillinger i kommunen, og noe har vært naturlig avgang.

I skolen har man ved naturlig avgang samlet opp til hele stillinger (jf. kommunens målsetting om heltidskultur), og i håp om å hente inn midler ved mindre bruk av overtid/ekstrahjelp.

Det virker vanskelig å innfri de økonomiske kravene som er knyttet til redusert sykefravær og forbruk. Disse kuttene må hentes fra andre poster, dvs. ordinær lønn.

31.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

31.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

Skolen jobber aktivt med sitt antimobbeprogram; Olweus, mens barnehagen arbeider med; Psykisk helsefremmende barnehager og lekemiljø. Alle foreldremøter inneholder momenter vedr. læringsmiljø (jf. våre satsinger). I personalmøtene utover våren, vil skolen ha fokus på hvordan vi innarbeider de nye tverrfaglige perspektivene fra Fagfornyelsen. Bærekraftig utvikling var tema på planleggingsdagen 03.01.

Barnehage-hjem samarbeid

Daglig kontakt, foreldresamtaler, kommunikasjon på Vigilo. Det arrangeres ulike aktiviteter med foreldre igangsatt av foreldre og barnehagen. Utfordringene knyttet til koronaen, gjør at dette samarbeidet har vært utfordrende i årene som har vært, og det vil skape utfordringer i året som kommer. Samtidig har vi funnet gode digitale og andre midlertidige løsninger.

Skole-hjem samarbeid

FAU og skolen har fokus på foreldrenettverk. Klassekontaktene og FAU har satt i system og arbeider med å holde foreldrene samlet. Det arrangeres ulike arrangement for barn og foreldre på de ulike trinnene. Det er laget egne Facebook-grupper på de ulike trinnene.

For barnehagen har koronaen utfordret samarbeidsformene våre. En del ting har måtte gå ut, men vi har også her funnet en del gode alternative og digitale løsninger. Det ser ut som om dette året også blir preget av noen midlertidige og alternative løsninger med tanke på den smittesituasjonen som vi står overfor.

BTI

Vi er kommet godt i gang med bruken av undringsnotatene og samtykkeskjemaene. På de laveste trinnene i BTI som vi naturligvis skal jobbe mest med, har vi ganske god oversikt. På trinnene oppover har vi litt lengre vei å gå. Dette er noe vi må se på i året som kommer.

Foreldreundersøkelse

Indikatorer foreldreundersøkelse	Siste Resultat	Mål 2022
Ute-innemiljø	4,5	4,5
Relasjon mellom barn og voksen	4,7	4,7
Barnets trivsel	4,9	4,9
Informasjon	4,7	4,5
Barnets utvikling	4,7	4,8
Medvirkning	4,4	4,5
Henting og levering	4,4	4,5
Tilvenning og skolestart	4,6	4,7
Tilfredshet	4,8	4,8

Vi har fått veldig gode resultater på Foreldreundersøkelsen i år også. Spesielt hyggelig er det å se resultatene på faktorene barnets trivsel (4,9) og tilfredshet (4,8). Barnehagen jobber for å skape et godt og trygt barnehagemiljø for barna. Det ser ut som om vi har oppnådd et godt miljø på Strømmen.

I faktoren ute-innemiljø har vi hatt en fin økning. Denne økningen er trolig direkte knyttet til at vi har begynt med servering av mat i barnehagen. Ser man på scoren på mattilbudet så har denne økt fra 3 til 4,7 poeng.

Vi har hatt en liten økning på informasjonsfaktoren fra 4,2 til 4,3. Dette området er trolig der vi har størst potensiale for forbedring.

Elevundersøkelsen

Indikatorer elevundersøkelsen	Siste resultat	Mål 2022
Trivsel 7. trinn	4,0	4,5
Vurdering for læring 7. trinn	4,1	4,2
Mobbing på skolen 7. trinn i %	*	0

Årets 7. klasse skårer litt under målsettingen på trivsel, og litt høyere enn målsettingen på Vurdering for læring. Vi tenker å jobbe for å løfte oss enda litt høyere neste år. Tallene knyttet til mobbing er prikket ut hos oss slik at det ikke skal være mulig med identifisering.

På Nasjonale prøver gleder vi oss over å treffe målsettingen i regning, mens vi er litt under på lesing og i engelsk denne gangen.

Faglige styringsindikatorer

Faglige styringsindikatorer	Siste resultat	Mål 2022
Nasjonale prøver 5. trinn – lesing	48	50
Nasjonale prøver 5. trinn – regning	50	50

Nasjonale prøver 5. trinn - engelsk lesing	48	50
--	----	----

31.3.2 Grønt samfunn

Oppvekstsenteret er godkjent som Miljøfyrtårn, og arbeider etter retningslinjene som ligger i denne godkjenningen. Skolen holder på med å utarbeide retningslinjer for det tverrfaglige temaet Bærekraftig utvikling, som er en del av overordnet del i Fagfornyelsen.

31.3.3 Regional vekst

Skolen har opplevd fin økning av elevtallet de siste årene. Klasseoppfyllingen er god og noen klasser er helt fulle. I barnehagen har vi dessverre merket nedgangen i barnetallet betydelig. Utfordringen med få barn i området vil trolig merkes i skolen om et par år.

31.3.4 Samarbeid for å nå målene

Ved Strømmen oppvekstsenter har vi et godt samarbeid med FAU-ene i barnehagen og skolen, og vi har felles samarbeidsutvalg. Oppvekstsenterets gymsal er i bruk hver kveld av ulike lag og foreninger. Velforeninger, pensjonistforeninger med mer bruker skolens lokaler og møterom til sine aktiviteter med jevne mellomrom.

31.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2020	2. tertial 2021		
Fravær korttid (%)	2,4	2,4		2
Fravær langtid (%)	4,1	4,4		5
Fravær (%)	6,5	6,8	6,5	7,0
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	4	25	0	0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0	0	0
Antall HMS-avvik	4	16	3 000	25
Antall kvalitets-avvik	1	2	4 000	5
Andel heltidstilsatte	49	52,8	60 %	60
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	88,6	90	85 %	85

31.5 Heltidskultur

Vi lyser ikke ut deltidsstillinger, men samler opp til fulle stillinger før utlysning. De som ønsker og evner å jobbe fulle stillinger har mulighet for det hos oss.

31.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Skolen innførte ny læreplan, Fagfornyelsen, fra skolestart høsten 2020. Mye av felles møtetid og teamtid vil også dette året gå med til implementering av læreplanen. Spesielt vil vi ha fokus på de tverrfaglige emnene Bærekraftig utvikling, Demokrati og medborgerskap samt Folkehelse og livsmestring.

Barnehagen, sammen med de andre kommunale barnehagene, driver kompetanseutvikling på psykisk helsefremmende barnehager og lekemiljø. Dette handler om livsmestring. Barnehagen har deltatt i og skal følge opp Re-komp samlinger med UIA.

32 Lunderød skole og ressurscenter

32.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
1403 Lunderød skole og ressurscenter			
Sum utgifter	33 412	28 379	29 400
Sum inntekter	-7 539	-5 113	-6 826
Netto driftsramme enheten	25 873	23 266	22 574

32.2 Tilpasning til enhetens ramme

Enheten har spart inn overtid for møter ved å redusere ordinær arbeidstid. Alle baser må fortsatt i stor grad klare seg uten vikar ved fravær av en person.

Vi regner med fortsatt høyt sykefravær grunnet koronasituasjonen, og må bruke vikarer i den grad det er nødvendig for å kunne drifte virksomheten med full åpningstid.

32.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjetttramme

32.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

Omorganisering til nye permanente læringsarenaer er klar, og tatt i bruk i noe grad. Dette ønsker vi å videreutvikle gjennom flere gruppetimer, også i norsk og matematikk.

Skole-hjem samarbeid

Skole-hjem samarbeid er ivaretatt gjennom en foreldrekontakt som andre foreldre kan kontakte ved behov, samt foreldremøter.

Samarbeid rundt den enkelte elev er ivaretatt gjennom jevnlige møter og kontaktbok som følger elev.

BTI

Kommunens BTI- arbeid har foreløpig ikke fokusert på vår elevgruppe. Skolen har alltid hatt et godt og tverrfaglig samarbeid med aktuelle instanser; HABU, helsesykepleier, barnevern og fysioterapeuter.

32.3.2 Grønt samfunn

Skolen har klargjort søknad ift. Miljøfyrtårnsertifisering i juni 2020, og vi venter fremdeles på godkjenning fra kommuneoverlegen. Dette er etterlyst flere ganger.

Vi jobber for livsmestring i form av størst mulig grad av selvstendighet og deltakelse i samfunnet med tanke både på her-og-nå og fremtid.

32.3.3 Regional vekst

Lunderød skole og ressurscenter bidrar til et godt omdømme for kommunen ved å gi et godt tilbud til elevene våre, og ved fremdeles å tilby gratis veiledning/kurs til andre skoler som gir opplæring til elever med spesielle behov.

32.3.4 Samarbeid for å nå målene

Vi har et godt samarbeid med foreldre, avlastning/bolig, og andre faginstanser i form av regelmessige møter der man blir enige om felles strategier på vei mot målene. Lunderød skole og ressurscenter har også et samarbeid med UiA.

32.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2020	2. tertial 2021		
Fravær korttid (%)	3,09	3		2,8
Fravær langtid (%)	18,40	7,8		9
Fravær (%)	21,49	10,8	6,5	11,8
Antall HMS-avvik	25	16	3 000	25
Antall kvalitets-avvik	3	1	4 000	5
Andel heltidstilsatte	76	74	60 %	80
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	94	91,3	85 %	94

32.5 Heltidskultur

Enheten har høy prosent av heltid. Målet er å beholde denne situasjonen.

32.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

- Vi jobber fremdeles med praktisering av nytt læreplanverk rettet mot vår elevgruppe.
- Vi er i en prosess ift. å øke antall gruppetimer (se pkt. læringsmiljø).
- Kompetansen på ASK (alternativ og supplerende kommunikasjon) øker grunnet behov.
- Flere gode medarbeidere har sluttet i senere tid, og enheten må også bygge opp intern kompetanse
- Vi fortsetter med planer fra forrige skoleår fordi mye av det planlagte ikke har latt seg gjennomføre grunnet høyt sykefravær /kronasituasjon.

33 Tromøy barnehagene

33.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
1450	Tromøy barnehagene			
	Sum utgifter	12 567	12 040	13 222
	Sum inntekter	-2 552	-2 377	-3 395
	Netto driftsramme enheten	10 015	9 663	9 827

33.2 Tilpasning til enhetens ramme

Tromøy barnehageenhet jobber hele tiden for at Fabakken barnehage og Fjellvik naturbarnehage skal ha fulle grupper med barn i barnehageåret 2022/23. Vi jobber med å tilpasse oss for å fylle opp barnehagene. Vi har blant annet utvidet småbarnsavdelingen fra 14-18 barn.

Vi jobber aktivt med å ha et høyt nærvær, vi har et mål om 95 %. Vi jobber med ergonomi og pedagogikk, og legge til rette for å ha de faste ansatte på jobb. Ansatte skal kunne gå på jobb med f.eks. vond rygg, eller andre fysiske plager. Med høyt nærvær og de faste ansatte på jobb, gjør at vi kan skape et handlingsrom.

Vi har et stort fokus på arbeidsmiljøet, hva gir en "bra dag på jobb". Vi har redusert kveldsmøter.

33.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

33.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

Vi har deltatt i et samarbeidsprosjekt med andre barnehager og tilhørende skoler. Hovedmålet er: **Alle skal oppleve tilhørighet sosialt og faglig i fellesskapet.** Alle skal oppleve vennskap hver dag. Alle skal bli verdsatt for den de er. Alle skal oppleve glede og mestring.

I tillegg har vi høsten 2021 fullført et studie med utdanningsdirektoratet i forhold til barnehagemiljø og krenkelser. Hele personalet har deltatt i denne utdanningen. Vi har fagutvikling en gang i måneden hvor vi jobber med faglig utvikling og refleksjoner over egen praksis. Enheten har utarbeidet egne beredskapsplaner i forhold til tiltak hvis personalet eller foreldrene observerer eller opplever mobbing/krenkelse eller ubalanse i gruppa.

Vi har stort fokus på å skape gode lekemiljøer for barna. Hva hemmer og hva fremmer leken. Vi jobber med å være psykisk helsefremmende barnehager, hvor barns rettigheter har stort fokus. Vi jobber kontinuerlig med å inkludere alle, ha gode rutiner og planer for oppfølging og evaluering. Vi bruker blant annet et digitalt årshjul hvor alle får tilsendt påminnelse om mål og tiltak.

Barnehage-hjem samarbeid

Vi har et stort fokus på å skape et godt samarbeid med barnas hjem. Vi ønsker å ha en god og åpen dialog. Det skal være lett å ta opp saker med personalet. Barnehagen skal i samarbeid med hjemmet ivareta barnas behov for omsorg og lek, og fremme læring og dannelse som grunnlag for allsidig utvikling. (Jf.

barnehageloven §1)

Samarbeidet skal alltid ha barnets beste i fokus. Vi ønsker å legge til rette for en åpen og god dialog. Det er de ansatte som har ansvar for å legge til rette for en god dialog, kultur og foreldrenes medvirkning. Det har vi gjennom:

- Den daglige kontakten. Det skal være varme og rause voksne som ta imot barn og foreldre.
- Oppstartsamtaler med alle nye foreldre.
- Overgangssamtaler med foreldrene når de bytter gruppe eller avdeling.
- Foreldremøter en eller to ganger i året.
- Vi har SU møter minimum 4 ganger i året.
- Utviklingssamtaler 2 ganger i året eller etter behov.
- Vi har hjemmeside som skal være oppdatert til enhver tid. Vi har skjermer i garderobene hvor vi viser bilder og skriver felles beskjeder.
- Vi bruker Vigilo som kommunikasjon mellom hjem/barnehage.
- Brukerundersøkelsen fra utdanningsdirektoratet er viktig. Vi jobber aktivt med resultatene. Hva må vi jobbe med og bli bedre på? Hva er vi gode på, hvordan opprettholde det vi er gode på?
- Alle skal oppleve å bli sett og hørt, og bli inkludert. Her skal det være godt å komme. Målet er å ha en god grunnstemning.

BTI

Vi har BTI-kontakter i enheten, som har et spesielt ansvar for å holde «dette varmt», sender ut ny informasjon, og er støttespiller i sakene. Dette er på agendaen på møter, både personalmøter, avdelingsmøter og ledermøter.

Alle skal være kjent med BTI og handlingsveilederen, og bruke den aktivt. Enheten opplever at vi søker mer råd og veiledning, bruker ulike instanser mer aktivt, både BTI -team og ressursteam.

Foreldreundersøkelse

Indikatorer foreldreundersøkelse	Siste Resultat	Mål 2022
Ute-innemiljø	Fabakken 4,6 Fjellvik 4,6	5
Relasjon mellom barn og voksen	Fabakken 4,7 Fjellvik 4,7	5
Barnets trivsel	Fabakken 4,8 Fjellvik 4,8	5
Informasjon	Fabakken 4,8 Fjellvik 4,6	5
Barnets utvikling	Fabakken 4,9 Fjellvik 4,7	5
Medvirkning	Fabakken 4,6 Fjellvik 4,4	5
Henting og levering	Fabakken 4,7 Fjellvik 4,6	5
Tilvenning og skolestart	Fabakken 4,7 Fjellvik 4,3	5
Tilfredshet	Fabakken 4,9 Fjellvik 4,7	5

Fabakken har 88,9 % svarprosent, Fjellvik har 92,2 % svarprosent. Dette gir et godt utgangspunkt til å jobbe videre. Målet er 100 % svarprosent

Fabakken

Vi må jobbe med:

- Foreldremøtet som nyttig 4,3
- Informasjon om barnehagedagen på 4,6

Fjellvik

Vi må jobbe med:

- Medvirkning 4.4

- Foreldremøtet som nyttig 4.1
- Forberedelse til skolestart 4.3

Begge barnehagene har scoret høyt på flere punkter. Vi har punkter vi ønsker å jobbe med. Et av punktene er foreldremøtene. Hva engasjerer foreldrene? Hvordan få frem innholdet på engasjerende måte?

Vi jobber videre med undersøkelsen, hva er vi gode på? hva kan vi bli bedre på? Hver hus/gruppe er blitt utfordret på dette.

33.3.2 Grønt samfunn

Kunnskapsformidling om bærekraftig utvikling blant barn i Tromøy barnehageenhet.

- Vi jobber for å få til et kildesorteringssystem som er oversiktlig og ryddig.
- Vi jobber med energisparende tiltak.
- Vi ønsker at barnehagen skal gi barna naturopplevelser som gir dem mulighet til å bli kjent med naturens mangfold.
- Å vise omsorg og ta ansvar for naturen.
- Fokus på matsvinn.
- Vi legger til rette for at både barn og voksne kan sykle i jobben med barn. Vi har egne laste sykler med plass til barn. Vi oppfordrer ansatte til sykling, de kan låne el-sykler av enheten. Vi er med på "sykle til jobben" aksjonen.

Vi er et Miljøfyrtårnsertifisert og ble re sertifisert våren 2021, og må følge de retningslinjer det medfører.

33.3.3 Regional vekst

Tromøy er et område i vekst, med tilflytting av småbarnsfamilier. Det bygges både eneboliger og leiligheter. Det vil derfor være behov for flere barnehage plasser i fremtiden. Det er planlagt en kommunal barnehage som skal stå ferdig høsten 2023.

Vi jobber hele tiden for å synliggjøre oss i regionen. Målet er at nye søkere skal velge våre barnehager.

33.3.4 Samarbeid for å nå målene

For å oppnå målene er vi avhengig av å ha et godt samarbeid innad i enheten, og med eksterne instanser. Enheten jobber med ulike instanser for å ta imot mennesker med ulike behov. Vi samarbeider blant annet med NAV, Jobbklar, Uia, videregående skoler, nærskolene på Tromøya og OKOS Agder.

Vi jobber for et tverrfaglig samarbeid med barnevern, helsesykepleier, Habu og Abup. BTI er sentral i denne prosessen.

Et godt foreldresamarbeid er også et sentralt for å oppnå målene.

33.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2020	2. tertial 2021		
Fravær korttid (%)		1,1		1
Fravær langtid (%)	3,60	7,2		4
Fravær (%)	4,43	8,2	6,5	5

Antall HMS-avvik	7		3 000	
Antall kvalitets-avvik	1		4 000	
Andel heltidstilsatte	89		60 %	
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	96		85 %	

Vi har en langtidssykemeldt som ikke er jobbrelatert.

Målet vårt er å ha et nærvær på 95 %.

33.5 Heltidskultur

Enheten har en bevisst holdning til at vi ønsker ansatte i 100 % stilling. Ved behov for vikarer og eventuelle ledige stillinger oppmuntrer vi og spør de med redusert stilling først.

33.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Enheten jobber hele tiden for å synliggjøre oss for å gjøre oss attraktive. Vi ønsker fulle barnehager. Vi har egen hjemmeside som skal være oppdatert til enhver tid, og vi har egen side på sosiale medier. Vi har båter og laste sykler som synliggjør oss i nærmiljøet. Dette har vært positive faktorer for oss.

Vi skal fortsatt ha fokus på ergonomi og pedagogikk. Ha gode dager på jobb, hvor fysisk og psykisk helse skal ivaretas. Enheten jobber hele tiden for at våre medarbeidere skal være aktivt med på å medvirke sin arbeidssituasjon og 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 jobbet med på ledermøter, gjennom fagutvikling og med den enkelte på medarbeidersamtaler.

Vi har utarbeidet en kompetanseplan som sier noe om satsningsområdene og veien videre. Vi har fagutvikling en gang i måneden, som gjelder for hele personalet. Fokus er faglig utvikling, knytte teori og praksis sammen. Målet er kvalitetsforbedring. Vi har utarbeidet egen personlig plan, med HMS, våre mål, arbeidsbeskrivelser, forventninger og informasjon til nyansatte.

Vi jobber kontinuerlig med læringsmiljøet, har nylig avsluttet kurs om mobbing/krenkelser i regi Høgskolen innlandet. Tidlig innsats og BTI er viktig, og må hele tiden holdes varmt.

Vi tar imot studenter fra UIA. Det betyr at vi må holde oss faglig oppdatert. Vi har ansatte som tar videreutdanning.

Målet er å være "fremoverlent" og fremtidsrettet.

34 Stemmebogen barnehage

34.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
1451	Stemmebogen barnehage			
	Sum utgifter	16 632	15 242	16 991
	Sum inntekter	-2 454	-1 906	-3 435
	Netto driftsramme enheten	14 178	13 336	13 555

Stemmebogens rammer, inntekter og utgifter, henger sammen med antall barn og dermed antall ansatte. Dette kan endre seg i løpet av budsjettåret da barnehageåret går fra august-juli.

Stemmebogen har en dobbeltrolle: Vanlig barnehage for barn fra nærområdet i tillegg til å ta imot barn med multifunksjonshemming og barn innenfor autismespekteret fra hele kommunen. I 2022 har vi 9 barn med store vedtak.

34.2 Tilpasning til enhetens ramme

For å komme i mål med et stramt budsjett kreves det et nøkternt forbruk og en god intern kontroll. Vi har brukt mye tid på å bygge en organisasjon med helhetlig tenking, og med fleksible medarbeidere som ser barnehagen som en enhet hvor alle jobber for alles beste. Vi bestreber også en åpenhetskultur for å skape en større forståelse for f.eks. avgjørelser som tas. Vi har etter hvert fått mange erfaringer knyttet til de positive ringvirkningene av dette.

Frem til sommeren 2022 har vi et uløst lønsspørsmål på 211. Vi har en stilling som vi ikke har lønnsmidler til i vårt opprinnelige budsjett.

En variabel hvert år er antall søknader til barnehagen. De siste årene har vi hatt en viss økning i antall søkere hos oss, noe vi er svært glade for. Vi håper at den trenden fortsetter. Vi har til og med hatt søkere som vi har måtte avvise på grunn av fulle barnegrupper. Den totale søkermassen til de kommunale barnehagene er på dette tidspunkt usikkert. En ytterligere nedgang vil kunne påvirke oss også med hensyn til overtallighetsproblematikk.

Redusert sykefravær er alltid et mål. Vi har et aktivt HMS-arbeid, tett oppfølging av sykemeldte, fokus på et godt arbeidsmiljø og tilrettelegging der det lar seg gjøre. I barnehagen er det dessverre få muligheter for tilrettelegging over tid da det ikke finnes alternative stillinger. Høsten 2021 har vært svært krevende i forhold til høyt sykefravær. Hvis det fortsetter utover 2022 vil det påvirke driftsbudsjettet vårt.

Vi prøver å redusere overtiden, men møteavvikling på dagtid kan være komplisert, særlig med hensyn til koronasituasjonen.

Vi har et nøkternt forbruk når det gjelder innkjøp.

34.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

34.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

Leken er barnas beste og mest naturlige læringsarena. Et godt lekemiljø hvor barna, sammen med kunnskapsrike og engasjerte voksne, kan oppleve mestring, vennskap, utfordringer, få erfaringer, bearbeide

inntrykk osv. er et mål vi stadig jobber mot. Vi streber etter å legge til rette for gode lekemuligheter og sette av tid til lek. Dette krever voksne som har kunnskap, som ser verdien av leken, som kan supplere og legge til rette og ha "gjørekompetanse"- være delaktige i leken.

Vi skal fortsette å jobbe med psykisk helsefremmende barnehager. Vi har en egen arbeidsgruppe som har ansvar for fremdrift og progresjon, via felles kompetanseheving på planleggingsdager og personalmøter. Arbeidet dokumenteres i de digitale håndbøkene.

Vi hadde høsten 2021 et personalmøte med ekstern foreleser om arbeidet med et trygt og godt barnehagemiljø. Dette arbeidet fortsetter også i ulike fora med fokus på å konkretisere hva det betyr for oss og i vår barnehage. Vi ønsker også å trekke foresatte inn i dette arbeidet, blant annet gjennom et foreldremøte med dette som tema hvor en diskuterer våre ulike roller når det gjelder å skape et trygt og godt miljø.

Vi har et samarbeid med Agder arbeidsmiljø i forhold til det med å stå i krevende situasjoner. De vil delta på planleggingsdagen i januar.

Vi skal også bruke et verktøy som heter "en bra dag på jobben", hvor en går inn i ulike situasjoner som kan være krevende for ansatte i barnehagen.

Barnehage-hjem samarbeid

Vi får fortsatt gode tilbakemeldinger fra foresatte på foreldreundersøkelsen, og det er vi både stolte av og glade for. Samtidig er det viktig å hele tiden jobbe for å opprettholde det gode samarbeidet. I 2022 vil vi blant annet jobbe ekstra med å bli flinkere til å informere foresatte når det er nytt personalet på avdelingen, enten det er vikarer eller bytting av personalet av andre grunner.

Vi er opptatte av å veilede nyansatte i hvilke tanker og rutiner vi har i forhold til samarbeidet med hjemmene. Vi vil at alle foresatte skal oppleve å bli møtt av trygge og kompetente ansatte. Alle foresatte skal oppleve å bli sett, hørt og respektert. Vi bruker tid på å bygge tillit og gode relasjoner helt fra første møte og vi tilstreber et ærlig og åpent samarbeid.

Vi har faste formelle møter som utviklingssamtaler og foreldremøter, og er alltid positive til ekstra samtaler når det trengs. Vi prøver å gi rask og god informasjon via månedsplaner, hjemmeside og kommunikasjonsplattformen Transponder. Vi har et aktivt samarbeidsutvalg og det er positivt at det nå også inkluderer en politisk representant fra kommunen.

BTI

Alle ansatte har kjennskap til BTI. Noen mer enn andre fordi de har vært direkte involvert i et samarbeid med dem. Det er viktig at vi sørger for å dele dette med de nyansatte.

Vi bruker elementer fra BTI i utviklingssamtaler og er stadig bedre til å undre oss sammen med foresatte.

Foreldreundersøkelse

Indikatorer foreldreundersøkelse	Siste Resultat	Mål 2022
Ute-innemiljø	4,6	4,8
Relasjon mellom barn og voksen	4,8	4,9
Barnets trivsel	4,9	5
Informasjon	4,5	4,8
Barnets utvikling	4,9	4,9

Medvirkning	4,5	4,7
Henting og levering	4,7	4,9
Tilvenning og skolestart	4,8	4,9
Tilfredshet	4,9	4,9

Vi er fortsatt godt fornøyd med resultatene, men vi ser at vi kan forbedre oss på det som har med medvirkning og informasjon. Vi ønsker å finne ut mer om hvordan vi kan forbedre dette og vil i en eller annen form ha et samarbeid med foresatte om dette. Kanskje i form av et skriv hvor de anonymt kan komme med mer konkrete tilbakemeldinger.

34.3.2 Grønt samfunn

Vi er miljøfyrtårnsertifisert og følger de retningslinjer det innebærer.

Vi har et bevisst forhold til innkjøp av mat og materiell.

Vi prøver også å overføre gode rutiner og holdninger til barna gjennom samtaler, plukke med søppel når vi er på tur o.l.

34.3.3 Regional vekst

Vi bestreber å være en attraktiv barnehage både i forhold til søknader om barnehageplass og i forhold til å bevare og rekruttere dyktige ansatte.

De siste årene er det stor nedgang i antall barn født på Hisøy, og sammen med høy dekning av barnehageplasser blir de neste årene veldig spennende. Vi har de siste årene hatt en liten økning i søknad om plass hos oss, og håper det er en trend som fortsetter. Vi håper den langsiktige jobben vår med å etablere en barnehage med god kvalitet er det vi kan ane resultatene av nå. Vi har høy skår på brukerundersøkelsen over flere år. Samtidig vet vi at vi må fortsette å jobbe hardt med god kvalitet for å sikre at vi får flere søkere.

34.3.4 Samarbeid for å nå målene

Både godt samarbeid innad i barnehagen og med eksterne instanser er en viktig del av vår barnehagehverdag. Vi samarbeider blant annet med; foresatte, skolen, andre barnehager, helsestasjonen, BTI -team, PPT, fagteam, Habu Arendal og Kristiansand, Abup, barnevern, Nav, Uia, Statped, Agder arbeidsmiljø, raskere frisk, de kommunale fysioterapeutene, statens senter for Epilepsi, Frembu, Rikshospitalet, avlastningstilbudene i kommunen og Styd kompetanse.

34.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2020	2. tertial 2021		
Fravær korttid (%)	1,8	5,7		3,5
Fravær langtid (%)	14,4	1,8		1,8
Fravær (%)	16,1	7,5	6,5	5,3
Antall HMS-avvik	0	9	3 000	15
Antall kvalitets-avvik	0	0	4 000	10
Andel heltidstilsatte	78	60	60 %	80
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	93,04	98,8	85 %	98,8

Korttidsfraværet er høyt, og grunnene er sammensatte. En del er koronarelatert og generelt har det vært mye sykdom blant barn i høst. Vi har mange småbarnsforeldre som blir smittet av egne barn og det er naturligvis smitte via barn i barnehagen. Arbeidssituasjonen har vært krevende lenge, og det at en står i krevende jobbsituasjon over tid gjør at en blir mer sårbar for smitte.

At langtidssykefraværet går kraftig ned er vi selvfølgelig veldig glade for. Vår erfaring er at dette sykefraværet ofte har utenforliggende årsaker og det kan være vanskelig som arbeidsgiver å forebygge. Men vi har selvfølgelig veldig fokus på tilrettelegging og forebygging i HMS og andre fora. Vi håper at 2022 vil bringe en mer normal hverdag.

Vi jobber for at det skal bli en kultur for å melde avvik og vi ser at vi fortsatt har en vei å gå her. Det tar vi med oss i det videre arbeidet. Vi er godt fornøyd med andelen heltidsansatte.

34.5 Heltidskultur

Vi er i en fase nå hvor en del med full stilling velger å jobbe noe redusert fordi de har små barn. Som arbeidsgiver er det litt vanskelig å utfordre dem på det, men vi prøver å skape en bevissthet rundt konsekvensene av å jobbe redusert og kan håpe de tar den informasjonen med i vurderingen de gjør når de velger å jobbe redusert.

Vi ser at andre ansatte som tidligere jobbet redusert har gått opp igjen i full stilling mye pga. den informasjonen og refleksjonen de har gjort rundt blant annet fremtidig pensjon. Et av virkemidlene har også vært at en har åpenhet for å kunne søke om kortere ulønnet permisjon hvis det trengs, så lenge avspasering og ferie er brukt først.

34.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Utvikling og kvalitetsforbedring tar tid og en skal ha respekt for at det tar tid.

I denne barnehagen tar vi bevisste valg i forhold til hvilke satsningsområder vi har. Vi har en helhetlig tenking rundt valgene vi tar. Planverket og fokusområdene skal ha en rød tråd, og vi jobber mye med å vise hvordan ting henger sammen og flettes inn i hverandre. Alle skal involveres i disse prosessene og de ansatte skal kjenne seg igjen i planen våre.

Vi har mange ansatte som jobber med barn med spesielle behov og vi har en grunnleggende tanke om at alle de ansatte skal ha et eierforhold til de store linjene vi jobber med. Så vil det være sånn at det er litt ulikt hvor dypt hver enkelt ansattgruppe kan gå inn i de ulike temaene. De ansatte rundt barna med spesielle behov har i tillegg et stort behov for mer kunnskap rundt ulike spesifikke områder.

For å ta et større ansvar så kan det nevnes at vi er en øvingslærerbarnehage for universitetet i Agder, barnehagelærerutdanningen. Vi tar også imot lærlinger. Innenfor vårt spesialpedagogiske fagfelt har vi en veilederrolle ovenfor andre barnehager i kommunen eller andre som trenger hjelp.

35 Gullfakse barnehage

35.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
1452	Gullfakse barnehage			
	Sum utgifter	10 647	10 889	13 381
	Sum inntekter	-2 103	-1 990	-2 858
	Netto driftsramme enheten	8 544	8 899	10 523

35.2 Tilpasning til enhetens ramme

I alle HMS- og kvalitetsutvalgsmøter er gjennomgang av økonomi og nærvær et fast punkt for å sikre medvirkning i barnehagens drift.

Det er satt opp rutiner for innkjøp, hvor vi først bruker det vi har, og samler opp til færre, men heller litt større innkjøp.

Daglig vurderes bemanningstettheten, og det vurderes flytting av ansatte internt før vi kaller inn ekstern vikar. Ansatte kan oppleve flytting som lite forutsigbart, og kan gå utover kvaliteten, så dette må gjøres i samarbeid med den enkelte ansatte og avdelingen. Vi er snart over i det 3. året med korona, og merker at ansatte er slitne både fysisk og psykisk. Det blir viktig å ha i mente med tanke på overtidssjopping og nye krav vi blir pålagt.

Vi har fokus på et godt arbeidsmiljø, og jobber med en "bra dag på jobb". Sykemeldte følges tett opp, og det søkes om fritak fra arbeidsgiverperioden på ansatte som har kronisk sykdom/mye sykefravær.

Barnehagen markedsfører seg på Facebook og hjemmesiden, og det må jobbes med å få full barnehage hele tiden. Vi er fleksible med tanke på gruppestørrelse og sammensetning for å møte dagens behov. For første gang har vi utvidet småbarnsavdeling med 12 små våren 2022.

35.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

35.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

Gode læringsmiljø er avhengig av gode lekemiljøer og et godt sosialt klima. Vi har jobbet med "være sammen"-metodikken over flere år. Denne kompetansen gir oss et godt grunnlag når vi nå jobber med å være Psykisk helsefremmende barnehager.

Psykisk helsefremmende barnehager er et barnehagemiljø der barna kan tenke selv og tenke sammen, gjøre selv og gjøre sammen, klare selv og klare sammen (ergonomi). Hvert år, med førskolegruppa, jobber vi med tema som omhandler vold, grov omsorgssvikt og seksuelle overgrep gjennom opplegget Kroppen er min.

Barnehagen skal bidra til barns trivsel, livsglede, mestring og følelsen av egenverd og forebygge krenkelse og mobbing. Vi skal aktivt legge til rette for utvikling av vennskap og sosialt felleskap. Ansatte må være fysisk og psykisk til stede, og hindre og stoppe all form for ekskluderende og krenkende adferd.

I tillegg har vi språkglede, bevegelsesglede og lek som årstema barnehageåret 21/22. Avdelingene bruker blant annet Ole Brum og vennene hans som felles tema/historier. Halvårsplanen og månedsplanene definerer hva det innebærer for hver enkelt avdeling.

Vi jobber for å bli miljøfyrtårnsertifisert i løpet av 2022, og det innebærer at ansatte og barn er delaktige med ulike pedagogiske oppgaver i løpet av året som handler om bærekraft og miljøvern. På personalmøter, planleggingsdager og avdelingsmøter jobber vi med våre satsingsområder og årstemaer.

Barnehage-hjem samarbeid

Barnehagen har oppstartsamtale med alle nye foreldre, og det tilbys foreldresamtaler høst og vår med pedagogisk leder, og oftere ved behov. Det gjennomføres også samtaler med foreldre til barn som skal begynne på skolen.

Barnehagen har foreldremøter. Foreldremøter skal inneholde informasjon om enhetens satsingsområder, samarbeidsutvalgets funksjon, halvårsplaner, BTI, trafiksikker barnehage, overganger og organisering. I tillegg til praktisk informasjon og diskusjon på hver avdeling. Det gjennomføres samarbeidsutvalgsmøter 6 ganger i året.

Vi bruker hjemmesiden til å legge ut felles informasjon, planer og dokumentasjon. Vi bruker ukentlig Facebook-siden til å vise glimt fra vår barnehagehverdag, og vi bruker Vigilo til å gi praktiske beskjeder til og fra foreldre.

Levering- og hentesituasjonene er vår viktigste arena for godt samarbeid med foreldre. Alle skal bli møtt med vennlighet og interesse når de kommer til barnehagen. Ved henting skal foreldre informeres om barnas dag i barnehagen.

BTI

Målet for 2022 er å fortsette jobben med BTI verktøyet (undringsnotater og møtereferat etc.) ved bekymringer, og sette BTI inn i et system der undring blir fulgt opp.

Foreldremedvirkning skal ha stort fokus. Foreldre skal involveres så tidlig som mulig i prosessen rundt personalets bekymring for barns og familiers utfordringer. Terskelen skal være lav i forhold til å ta kontakt med foreldre, og for foreldre til å ta kontakt med personalet. Det er viktig å skape gode relasjoner mellom personalet og foreldre som legger grunnlag for dette. Informasjon om BTI til foreldre er viktig ved alle møtepunkt som foreldremøter, samarbeidsutvalgsmøter, foreldresamtaler etc.

Foreldreundersøkelse

Indikatorer foreldreundersøkelse	Siste Resultat	Mål 2022
Ute-innemiljø	4,2	4,5
Relasjon mellom barn og voksen	4,6	4,7
Barnets trivsel	4,7	4,8
Informasjon	4,1	4,4
Barnets utvikling	4,7	4,7
Medvirkning	4,4	4,5
Henting og levering	4,4	4,5
Tilvenning og skolestart	4,4	4,5
Tilfredshet	4,5	4,6

Gullfakse har ikke nådd helt opp til målene vi satte oss for 2021. Ut fra resultatene skal personalet sammen finne frem til satsingsområdet for 2022.

Samarbeidsutvalget skal også være med å analysere og se på resultater og komme med sine anbefalinger. Dette skjer i første del av 2022. Indikatoren Informasjon skåret vi dårligst på. Informasjon, og hente- og levering, er indikatorer vi ønsker å forbedre, og som vi ønsker innspill på fra foreldrene.

35.3.2 Grønt samfunn

Gullfakse er godt i gang med miljøfyrtårnsertifisering og har som mål å bli sertifisert i 2022. Her er det mange krav som vi jobber med, og vi har satt miljøfyrtårnjobbing på HMS- og kvalitetsårshjulet.

Vi har satt opp tiltak i vårt pedagogiske arbeid. Barna skal lære å ta vare på seg selv, hverandre og naturen. Vi bruker naturen aktivt, og vi har opplegg med barna der vi har fokus på søppelsortering og plukking av søppel. Vi skal redusere avfall, spesielt matsvinn og plast.

35.3.3 Regional vekst

Vi er fleksible med tanke på det som skjer rundt oss i samfunnet. Med tanke på tilflyttingen til Arendal er vi fleksible i forhold til avdelingenes gruppestørrelse og sammensetning.

35.3.4 Samarbeid for å nå målene

Vi har et godt samarbeid med de andre kommunale og private barnehagene. Vi jobber også for et godt samarbeid med foreldre og våre samarbeidspartnere som skole, helsestasjon, BTI, PPT etc.

Vi tror at samarbeid er en viktig og helt nødvendig for å nå våre mål.

35.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2020	2. tertial 2021		
Fravær korttid (%)	2,7	2,5		1,5
Fravær langtid (%)	8,3	11,4		5,0
Fravær (%)	10,95	13,9	6,5	6,5
Antall HMS-avvik	12	3	3 000	15
Antall kvalitets-avvik	4	1	4 000	10
Andel heltidstilsatte	74	57,1	60 %	60
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	83	82,60	85 %	85

Vi må påregne noe høyere sykefravær enn målet for korttidssykdom om vi fortsetter å ha Covid-19 og karantenereregler utover i 2022.

35.5 Heltidskultur

Barnehagen har fokus på å skape et godt arbeidsmiljø preget av trygghet, trivsel og arbeidsglede. Barnehagen etterstreber å ha flest mulig fulle stillinger. Flere ansatte jobber redusert i vår barnehage pga. helsemessige årsaker. Denne situasjonen vil i hovedtrekk være uendret også i 2022.

Helhetskultur blir diskutert og tatt opp som sak på ledermøter og møter i HMS- og kvalitetsutvalget. Alle ansatte er informert om kommunens satsing på dette. Ved nytilsettinger blir det alltid først vurdert å øke stillingen til de som har redusert stilling.

35.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Vi utarbeider en kompetanseplan for å sikre kvalitet på det arbeidet vi gjør. Barnehagen har faste møter for opplæring og refleksjon. Målet er å være en lærende barnehage.

August 2021 ble det sammenslåing av Møllers Asyl og Gullfakse barnehage til en barnehage, og våren 2022 vil brukes til å bli mer samkjørte og bli EN barnehage med felles mål.

Innovasjon: Opprettholde fokus på ergonomi og bevegelsesglede. Nye ideer og forslag fra personalet tas opp til vurdering fortløpende. Spørsmål til diskusjon er hvordan vi kan tenke nytt rundt egen arbeidsmåte og utfordringer knyttet til tunge og gjentakende løft. Vi vil jobbe med "En bra dag på jobb" dette året. Vi jobber med å reklamere for barnehagen gjennom vår Facebook side. Vi tenker nytt i forhold til antall barn på en avdeling om det blir behov for å ta inn flere barn i 2022.

Utvikling og kvalitetsforbedring: Det jobbes nå for å være en psykisk helsefremmende barnehage og det betyr fokus på relasjoner, det fysiske miljøet og barns rettigheter. Det er alltid voksnes ansvar for relasjonene mellom barn, og mellom barn og voksen. Her har vi et konstant forbedringspotensial. BTI inngår som en viktig kvalitetsforbedring når det gjelder tidlig innsats.

Barnehagen skal etter planen delta i ReKomp (Regional ordning for kompetanseutvikling i barnehagen) i 2022.

36 Strømsbuåsen barnehage

36.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
1453	Strømsbuåsen barnehage			
	Sum utgifter	14 857	13 621	16 058
	Sum inntekter	-3 023	-2 559	-3 940
	Netto driftsramme enheten	11 834	11 062	12 118

36.2 Tilpasning til enhetens ramme

Vi har vært i en krevende omstillingsprosess med å gå fra en enhet bestående av to barnehager med to ulike historier til en. Vi må fortsette vår arbeid mot å bli en barnehage. Vi må skape en felles plattform hvor grunnlaget for vår pedagogiske virksomhet blir ivaretatt.

Det å være en stor barnehage krever spesielt god utnyttelse av vårt areal, både ute og inne. Vi må dette året arbeide med en kvalitetssikring av vår utelekeplass. Vi har mange naturlige trær og skrån timer. Noe som er verdifullt i barns lek. Naturen endrer seg og gir store muligheter og inspirasjon i barns lek ute. Endringene vi ønsker å gjøre må ivareta vår naturlige vegetasjon og terreng mest mulig.

Vi arbeider for et høyt nærvær, på tross av Covid19 og smittevern hensyn. Vi setter inn vikar ved behov samtidig som vi er løsningsorientert. Vi skal ivareta bemanningsnormen, noe som er vårt utgangspunkt for å sikre kvalitet i arbeidet.

Den tildelte rammen er basert på antall barn og bemanning. Vi arbeider for å holde oss innenfor enhetens ramme.

36.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

36.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

Vårt læringsmiljø skal være preget av lekens egenverdi. Leken skal anerkjennes og gis gode vilkår. Leken skal være barns egen arena, for kreativitet, samarbeid, kommunikasjon, glede og humor. Det å arbeide mot å være en psykisk helsefremmende barnehage, krever ansatte som er til stede på barnas premisser. Støttende og veiledende.

Det krever økt bevisstgjøring og gode holdninger for at vi skal klare å ivareta barnas egen utvikling i samspill med de andre barna. Vi vil fremover øke vårt fokus på å observere og undre oss mer på hvordan hvert enkelt barn blir ivaretatt av andre barn i gruppen. På hvordan felleskapet påvirkes, på hvordan barna samhandler og samarbeider for å skape balanse og dynamikk. Hvert enkelt barn er jo med på å påvirke gruppedynamikken. Hver enkel ansatt er også med på å prege gruppetilhørigheten og tryggheten hos gruppen og hos hvert enkelt barn.

Vårt samarbeidsutvalg har ønsket mer faglig informasjon og inspirasjon rundt det å være en psykisk helsefremmende barnehage. På hvordan barnas rettigheter kan påvirke vårt læringsmiljø. Vi vil prøve å få til ekstern foredragsholder som kan bidra til inspirasjon og informasjon.

Våre faste møtearenaer vil også ha et sterkt fokus på det å være en psykisk helsefremmende barnehage. Vi vil i tillegg arbeide mer med hvordan vi kan dokumentere vårt pedagogiske arbeid via den digitale håndboken.

Barnehage-hjem samarbeid

Vi arbeider for å ha gode og konstruktive dialoger med foreldrene. Vi vet at det for mange har vært krevende tider med en barnehage som ble lagt ned, usikkerheten, flytting til ny barnehage. De erfaringene må vi ha med oss i vårt videre arbeid for å skape tillit og trygghet. Vi er nå 83 barn som på vår utelekeplass skal fordele seg sammen med våre ansatte over hele utearealet. Vi fikk tilbakemeldinger på at noen opplevde den første tiden som noe kaotisk, noe som medførte i en bedre inndeling av de yngste og de eldste barna. Dette arbeidet vil vi fortsette med fremover for å ivareta både sikkerhet, lek og utfordringer, samt møtepunkt for foreldre og ansatte i hentesituasjonene.

Vi har et engasjert samarbeidsutvalg som bl.a. markerte trafiksikkerhet i høst. Det vil vi sammen med Trygg Trafikk og Politiet gjenta. Vi trenger alle en påminnelse når høstmørket kommer.

Vi fortsetter med foreldresamtaler, foreldremøter, digital kommunikasjon og samtaler ved behov.

BTI

Vi ser og erfarer at samarbeid på tvers må ivaretas og vektlegges, med grunnlag i barnets beste. Barnehagen er barnas trygge arena og må derfor vektlegges i det tverrfaglige samarbeid.

Vi bruker mye av innholdet i verktøykassen aktivt. Vi ser også at det er behov for jevnlig vedlikehold av praksisen. Hver barn er unikt, ingen sak eller hendelse er lik. Vi må trene på vår egen trygghet i møtet med ulike utfordringer. Samarbeidet med foreldre er spesielt viktig i dette arbeidet. Det blir derfor viktig å invitere med foreldre på et tidlig tidspunkt.

Foreldreundersøkelse

Indikatorer foreldreundersøkelse	Siste Resultat	Mål 2022
Ute-innemiljø	4,2	4,5
Relasjon mellom barn og voksen	4,6	4,9
Barnets trivsel	4,8	5
Informasjon	3,8	4,3
Barnets utvikling	4,6	4,8
Medvirkning	4,2	4,5
Henting og levering	4,1	4,5
Tilvenning og skolestart	4,2	4,5
Tilfredshet	4,3	4,8

Vi ser at resultatene er påvirket av en stor sammenslåing. Vi har fått tilbakemeldinger underveis som vi har prøvd å ivareta. Vi ser at barnas trivsel har høy score, men på bl.a. daglig kommunikasjon har vi et forbedringspunkt. Vi har delt inn alle gruppene i undersøkelsen, så resultatene er også gruppevis. Noe som gir et godt grunnlag i forbedringsarbeidet.

Vi har også lav svarprosent, noe vi vil arbeide for å øke markant ved neste brukerundersøkelse. Det må også understrekes at foreldre har måttet forholde seg til veldig mye informasjon relatert til smittesituasjonene og tiltaksnivå. Vi har derfor vært noe restriktive i oppfølging av respons på undersøkelsen.

36.3.2 Grønt samfunn

Vi har vært miljøfyrtårn sertifisert i mange år og har på slutten av fjoråret arbeidet for å bli re sertifisert igjen.

Vi har mange ansatte og barn som er gode på gjenbruk og kreative løsninger. Det skapes også grønn vekst, både inne og ute. Bevisstheten, nysgjerrigheten og ivaretagelsen av alt som spirer har bidratt til økt interesse og engasjement.

Vi ønsker å ivareta barnas egen nysgjerrighet og interesse for det som skjer i naturen. Bygge engasjementet for å ivareta den naturen vi har. Å være en del av det å skape noe nytt, er starten på veien mot et grønnere samfunn.

36.3.3 Regional vekst

På bakgrunn av regional vekst og satsning, må vi være klar for å møte og ivareta behovet for nye barnehageplasser. Vi må være med i utviklingen og synliggjøre vårt viktige pedagogiske arbeid for å ivareta barnas beste. Vi må være fleksible og nytenkende utfra de behov som kan komme gjennom nye arbeidsplasser.

Strømsbuåsen vil fortsette med å være tilstede i Arendals bybilde. Vi vet at mange setter pris på møtet mellom levende og bekymringsløse barn og eldre i bymiljøet.

36.3.4 Samarbeid for å nå målene

Vi arbeider for å ha gode dialoger og prosesser med alle våre samarbeidspartnere.

Vi er praksisbarnehage, noe som innebærer jevnlig og god kontakt med UIA. Vi har i perioder studenter som i ulike perioder har praksisplasser hos oss.

Vi vil fortsette vårt samarbeid med Stinta skole for å være med på å bidra til at overgangen mellom barnehage og skole blir prioritert for å ivareta hvert enkelt barns behov. Vi har svært mange barn som sogner til Stinta Skole. Vi må arbeide for å sikre den trygge overgangen på tross av smitterestriksjoner m.m.

Vi arbeider også for å ha tidlig dialog med andre instanser som for eksempel barnevernet for å best mulig ivareta barnets beste og ivareta et godt samarbeid med foreldrene. Vår erfaring er at jo tidligere et felles samarbeid igangsettes til barnas beste, jo bedre blir mulighetene.

36.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2020	2. tertial 2021		
Fravær korttid (%)	3,56	4,1		3,6
Fravær langtid (%)	7,0	4,0		2,4
Fravær (%)	10,56	8,1	6,5	6
Antall HMS-avvik			3 000	8
Antall kvalitets-avvik		1	4 000	10
Andel heltidstilsatte	80	79,2	60 %	80
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	95	99,2	85 %	98

36.5 Heltidskultur

Vi arbeider for å ivareta en heltidskultur for å skape mer forutsigbarhet for barn, foreldre og ansatte. Det er samtidig ansatte som i perioder ønsker redusert stilling av ulike grunner og det må vi også ivareta.

36.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Vi vil arbeide for å styrke og bevisstgjøre vårt vurderingsarbeid. Både underveis og gjennom den digitale håndboken. Vi vil finne arbeidsmåter for vurderingsarbeidet som ikke krever for mye, er for komplisert men som ivaretar vår daglige tilstedeværelse med våre barn.

Vi har utarbeidet en kompetanseplan som skal inspirere og styrke vårt pedagogiske arbeid. Vi har faste møtearenaer for både pedagogiske ledere, barnehagelærere og barne- og ungdomsarbeidere. Grupperingene er ulike men kompetansestyrkingen har samme mål og innhold.

Vi vil dette året øke vår kompetanse rundt felleskapsopplevelsen. På det å være et barn, som i felleskap med andre utvikler samarbeid og prosesser gjennom lek og aktiviteter. På det å være en foreldre, som har ansvar for sitt barn men som også daglig møter andre barn og foreldre. Og i forhold til ansatte, på hvordan hver enkel ansatt er med på å påvirke helheten.

Vi deltar i REkomp (regional kompetanseutvikling i barnehagen) i 2022 og vi vil der være med på å dele våre erfaringer i vårt pedagogiske arbeid med andre barnehager i agder.

37 Jovannslia barnehage

37.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
1454	Jovannslia barnehage			
	Sum utgifter	9 713	13 156	18 130
	Sum inntekter	-1 574	-2 697	-3 905
	Netto driftsramme enheten	8 139	10 459	14 225

37.2 Tilpasning til enhetens ramme

Det er lite økonomisk handlingsrom i 2022. Vi har kuttet i vikarbudsjettet, utstyrsbudsjett og overtid/ekstrahjelp. Enheten har flere barn som begynner våren 2022 og budsjettene vil justeres underveis. Som følge av mange spesialpedagogiske vedtak og vedtak med støtteressurs, har ikke barnehagen nok ressurser innenfor vedtatt ramme. Spesialpedagogstilling og støtteressurs er knyttet til enkel vedtak, og ikke i så stor grad mot forebyggende arbeid som tenkt.

37.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

37.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

Vi ønsker å gi barna et positivt og stimulerende læringsmiljø som i best mulig grad fremmer trivsel og utvikling. Barna skal få mulighet til å oppleve glede, mestring, få opplevelser og utfordringer, og la dem få bruke sitt potensiale. Enheten vil ha et spesielt fokus på et inkluderende barnehagemiljø. Vi vil jobbe med å utvikle en god kollektiv praksis innenfor temaet.

Vi vil også ha fokus på leken som læringsarena. Leken skal være arena for barns utvikling og læring, for sosial og språklig samhandling, gode vilkår for lek, vennskap og barnas egen kultur.

Barnehagen jobber for å være en psykisk helsefremmende barnehage. Vi tar utgangspunkt i barns rettigheter, og endring av lekemiljø og fokus på voksenrollen står sentralt.

Tema vi vil jobbe med: Hvordan sikrer vi vennskap og sosial tilhørighet gjennom leken?

Vi vil ha fokus på voksenrollen gjennom programmet "Være sammen". Den autoritative voksne er et grunnleggende prinsipp i "Være sammen". Prinsippet går ut på at de voksne utøver yrket sitt i en dynamisk kombinasjon av varm relasjonsbygging til barnet og en tydelig voksenstil når det gjelder å sette krav og forventninger. Dette har betydning for et godt læringsmiljø.

Lek

Mål: Alle opplever glede ved å leke og ved å lære- hver dag.

- Leken skal ha en sentral plass i barnehagen og lekens egenverdi skal anerkjennes
- Leken skal være en arena for barns utvikling og læring, og for sosial og språklig samhandling
- Et leke- og læringsmiljø som er lystbetont, meningsfullt og frivillig

De voksne:

- Er delaktige i barnas lek ute og inne
- Tilretteleggere og igangsettere av lek. Voksne som med lekere og medhjelpere.

- Organiserer lekegrupper.
- Tilrettelegger for gode lekemiljø som er fleksible.

Barnehage-hjem samarbeid

Enheten vil fokusere på et gjensidig og trygt møte mellom foreldre og personalet, gjennom gode dialoger, praksisfortellinger og informasjon. Hente og bringe situasjonen er arenaer vi vil jobbe spesielt med. Vi vil ha fokus på anerkjennende kommunikasjon som grunnpilar i det pedagogiske arbeidet.

Enheten har fokus på:

- Startsamtaler med alle foreldrene, hvor blant annet gjensidige forventninger tas opp.
- Å møte foreldrene med åpenhet og respekt
- Å ta opp bekymring rundt barnet så tidlig som mulig
- Foreldresamtaler 2 ganger i året, og ellers ved behov
- Overgangssamtaler med foreldre til barn som skal begynne på skolen
- Å formidle retningslinjer for et godt foreldresamarbeid til nyansatte og vikarer
- Foreldremøter som informerer om samarbeidsutvalg, barnehagens planer og satsingsområder
- Å aktivt bruke hjemmeside/Facebookside

BTI

Enhetens mål er å medvirke til at barn sikres tidlig og riktig innsats når et problem oppstår, slik at barnet gis muligheter for vekst og utvikling. Alle ansatte har fått innføring i BTI modellen. Barnehagen bruker handlings veilederen systematisk, og vil i 2022 ha fokus på å bli enda bedre. Vi vil å ha fokus på en tidlig og nær foreldrekontakt, der vi undrer oss sammen med foreldrene.

Foreldreundersøkelse

Indikatorer foreldreundersøkelse	Siste Resultat	Mål 2022
Ute-innemiljø	4,5	4,6
Relasjon mellom barn og voksen	4,8	4,9
Barnets trivsel	4,8	4,9
Informasjon	4,8	4,8
Barnets utvikling	4,8	4,9
Medvirkning	4,7	4,7
Henting og levering	4,8	4,8
Tilvenning og skolestart	4,8	4,8
Tilfredshet	4,7	4,8

Enheten har gode resultater på foreldreundersøkelsen. Vi vil ha fokus på hvordan vi opprettholder de gode resultatene, og personalet og SU vil sammen jobbe frem områder som vi ønsker å forbedre.

37.3.2 Grønt samfunn

Høsten 2021 startet enheten prosessen mot miljøfyrtårnsertifisering. Målet er å sertifiseres i løpet av 2022.

Vi jobber med å gi barna opplevelser og erfaringer i naturen som kan fremme forståelse for naturens egenart og barnas vilje til å verne om naturressursene, bevare biologisk mangfold og bidra til bærekraftig utvikling. Enheten legger til rette for at barna skal bli glad i naturen og få erfaringer med naturen som fremmer evnen til å orientere seg og oppholde seg i naturen til ulike årstider.

Vi har opplegg med barna der vi:

- har fokus på søppelsortering og plukking av søppel.
- har fokus på å unngå/redusere bruk av engangs artikler og plastartikler.
- sår og dyrker frukt/grønnsaker med barna.

I matserveringen har vi fokus på matsvinn og bærekraftig mat.

37.3.3 Regional vekst

Enheten ønsker å bidra for vekst i næringslivet. Barnehagen har muligheter til å ta imot flere barn og gjøre endringer på barnegruppe, slik at barnefamilier har mulighet til en god og trygg barnehageplass. Enheten har godt kvalifiserte ansatte til å møte faglige og organisatoriske utfordringer.

37.3.4 Samarbeid for å nå målene

For å nå målene våre er vi avhengig av å samarbeide innad i barnehagen og med andre instanser. Aktuelle samarbeidsinstanser i 2022 vil være foreldrene, skoler i nærmiljøet, helsestasjon, PPT, Habu, Abup, barnevernet, spesialpedagoger, Nav, UIA, øvrige barnehager, Stab oppvekst etc. Sammen kan vi supplere og hjelpe hverandre til god kvalitet i barnehagen. Nettverk for spesialpedagogene er viktig for å opprettholde et godt fagmiljø, og sikre kompetanseutvikling og kompetansedeling.

37.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2020	2. tertial 2021		
Fravær korttid (%)	1,98	2,32		2
Fravær langtid (%)	9,93	10,76		6,5
Fravær (%)	11,91	13,08	6,5	8,5
Antall HMS-avvik	7	6	3 000	20
Antall kvalitets-avvik	5	0	4 000	30
Andel heltidstilsatte	73,1	76,5	60 %	76,5
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	90,38	88,23	85 %	88,23

Fravær: Enheten har fokus på å skape et godt arbeidsmiljø preget av trygghet, trivsel og arbeidsglede. I 2021 har vi hatt noe økt fravær. Enheten har brukt verktøyet "En bra dag på jobb", som er et verktøy som bidrar til at de ansatte samarbeider om å skape et godt arbeidsmiljø som skal bidra til redusert sykefravær og hindre frafall. Vi har identifisert hva vi får til bra og som vi skal jobbe videre med, og vi har identifisert og laget en handlingsplan på forbedringspunkter. Resultater fra medarbeiderundersøkelsen vil også gjennomgå, vi vil lage en plan på hvordan vi skal lykkes med å opprettholde gode resultater, og en plan på forbedringspunkter. Arbeidsmiljø og sykefravær er kontinuerlig tema på personalmøter og i HMS-møter.

Avvik: Enheten jobber kontinuerlig med å øke antall avvik.

37.5 Heltidskultur

Enheten har fokus på å skape et godt arbeidsmiljø preget av trygghet, trivsel og arbeidsglede. Enheten tilrettelegger for flest mulig heltidsstillinger. Ved ny tilsetting vurderes det alltid først å øke stillinger til de som jobber redusert.

37.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

For å sikre kvalitet på det pedagogiske arbeidet har enheten utarbeidet kompetanseplan som styrer fagutvikling på flere nivå. Enheten har faste møter for opplæring og refleksjon. Barnehagen forsøker å utvikle sin pedagogiske praksis gjennom barnehagebasert kompetanseutvikling, der målet er å være en lærende barnehage. Vi har fokus på å tenke nytt og annerledes, og stiller oss spørsmål om vi kan gjøre ting på andre og bedre måter. Det er kultur i enheten for å prøve ut nye ting. Enheten har mange spesialpedagogiske vedtak, og ansatte har et stort behov for mer kunnskap rundt ulike spesialpedagogiske områder. I 2022 vil vi ha et spesielt fokus på vurdering. Enheten har veiledningsordning for nyutdannede og nytilsatte.

38 Engene barnehage

38.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
1455	Engene barnehage			
	Sum utgifter	9 814	8 197	10 249
	Sum inntekter	-1 623	-1 555	-2 188
	Netto driftsramme enheten	8 191	6 642	8 061

Engene barnehages rammer, inntekter og utgifter henger sammen med antall barn, og dermed også hvor mange ansatte vi til enhver tid har. Dette kan endre seg i løpet av budsjett året, siden barnehageåret går fra august til juli.

38.2 Tilpasning til enhetens ramme

Gjennom flere år har vi opplevd å ha et budsjett som ikke er i balanse ved årsslutt, selv med et nøkternt forbruk gjennom året. Den største utfordringen er bruken av vikar. Dette vil også være utfordrende i tiden fremover. Vi vurderer daglig bemanningstettheten og forsøker å flytte på ansatte før vi innhenter vikar. På grunn av smitteverntiltak har det i perioder vært vanskelig å flytte på ansatte.

Som en viktig samfunnsaktør er det av stor betydning for oss at vi kan gi et tilbud med høy kvalitet hvor barns beste bestandig skal ha første prioritet.

Enheten er også avhengig av hvor mange søkere vi får. Det har vært nedgang i antall søkere i flere år, men i 2021 fikk vi en økning i antall søkere. I løpet av vårhalvåret 2022 vil vi ha 2 småbarns grupper med til sammen 23 barn og 2 store barns grupper med til sammen 41 (42) barn. Dette er en økning på 18 (19) barn, omregnet til store barn, i forhold til oktober 2021. Det er fortsatt uklart hvordan det vil se ut med søkere med oppstart august 2022. Det er kun 7 barn med skolestart august 2022.

Vi har et nøkternt forbruk når det gjelder innkjøp, og forsøker å bruke det vi har så lenge som mulig før vi går til nyanskaffelser. Vi må gjøre harde prioriteringer over hva vi har behov for av nyinvesteringer.

Vi prøver å ha flest mulig møter på dagtid for å unngå overtidsbetaling og avspasering, men dette kan være utfordrende i forhold til smittevern.

38.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

38.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

Gode læringsmiljø er avhengig av gode lekemiljøer og varme grensesettende voksne og et godt samarbeid med hjemmet. Gjennom bruken av metodikken og pedagogikken i "Være sammen" har personalet fått et "verktøy" som lett kan videreføres til satsningsområdet psykisk helsefremmende barnehager.

Vi skal aktivt legge til rette for barns utvikling av vennskap og ha ansatte som er tett på barna for å hindre /stoppe all form for adferd som kan oppfattes som ekskluderende og krenkende.

Vi skal også ha ekstra fokus på barns medvirkning dette året. "Gjennom barnehagens samfunnsmandat skal alle barn kunne oppleve deltakelse ved å bidra og medvirke til barnehagens innhold, uavhengig av kommunikasjonsevner og språklige ferdigheter." (Line Melvold "Barn er budbringere")

Vi jobber med satsningsområdene på personalmøter, planleggingsdager, gruppemøter og fagmøter.

Barnehage-hjem samarbeid

Alle foreldre får tilbud om to foreldresamtaler i løpet av barnehageåret. Ofte ved behov. Her er det samtale om barnets utvikling, trivsel, samarbeid med hjemmet og det foreldre måtte lure på. Det gjennomføres også oppstartssamtale før nye barn starter opp i barnehagen.

Hver høst har vi foreldremøte hvor det blir gitt felles informasjon om blant annet BTI, barnehagens satsingsområder, samarbeidspartnere, trafikksikker barnehage og det som ellers måtte være aktuelt. I tillegg er det praktisk informasjon og diskusjon på hver avdeling/gruppe.

Grunnlaget for godt samarbeid blir lagt ved de daglige møtene barnehage og foreldre har ved levering og henting av barna. Alle skal bli møtt med vennlighet og interesse når de kommer til barnehagen. Ved henting skal foreldre få nødvendig informasjon om barnets dag i barnehagen.

Foreldre blir også daglig informert gjennom kommunikasjonsverktøyet Vigilo. Her blir det lagt ut dagsrapporter fra hver gruppe, samt annen viktig felles informasjon.

Det er satt av inntil 5 samarbeids-utvalgsmøter barnehageåret 2021-2022.

BTI

Målet for 2022 er at vi skal fortsette med å jobbe systematisk rundt barn vi har undring/ bekymringer for. Foreldre skal involveres på et tidlig tidspunkt, og terskelen skal være lav for å ta kontakt med foreldrene. Vi skal fortsette med å ha fokus på BTI arbeidet ved alle møtepunkter, slik som personalmøter, gruppemøter, foreldremøter og foreldresamtaler.

Foreldreundersøkelse

Indikatorer foreldreundersøkelse	Siste Resultat	Mål 2022
Ute-innemiljø	4,1	4, 5
Relasjon mellom barn og voksen	4,3	4,7
Barnets trivsel	4,6	5
Informasjon	3,8	4,2
Barnets utvikling	4,4	4,7
Medvirkning	4,2	4,5
Henting og levering	4,1	4,5
Tilvenning og skolestart	4,6	4,7
Tilfredshet	4,1	4,7

Enheten nådde ikke helt opp til de målene vi hadde satt for foreldreundersøkelsen i 2021. Svarprosent var 60,8 %. Sammen med foreldrerepresentantene i samarbeidsutvalget, vil vi plukke ut noen punkter som vi skal ha et ekstra fokus på gjennom året.

38.3.2 Grønt samfunn

Enheten har begynt arbeidet med å bli Miljøfyrtårnsertifisert . Vi håper å bli sertifisert i løpet av våren 2022. Barna lærer hvordan vi sorterer husholdningsavfall. På turer i nærmiljøet plukker barna søppel dersom de finner det. De lærer om hvordan vi skal ta vare på naturen og omgivelsen. Vi forsøker å begrense bruken av engangsartikler. Leker og materiell som vi kjøper, skal være miljøgodkjent.

38.3.3 Regional vekst

Vi streber etter å være en attraktiv barnehage i området med mange søkere og fornøyde brukere. Det er høy dekning av barnehageplasser i området og konkurransen om søkerne er høy.

38.3.4 Samarbeid for å nå målene

Vi skal ha et godt samarbeid mellom personale i egen enhet og med foreldre. Enhetsledere i kommunale barnehager har samarbeidsmøter hvor fokus-/satsingsområder er på sakslista. Vi samarbeider også med nærskolene i forbindelse med barn som skal begynne på skolen. PPT, helsestasjon og barnevern, Styd kompetanse osv. er også aktuelle samarbeidspartnere.

38.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetsens mål 2022
	2020	2. tertial 2021		
Fravær korttid (%)	1,86	4,5		
Fravær langtid (%)	18,88	8,4		
Fravær (%)	20,74	12,9	6,5	
Antall HMS-avvik	0	0	3 000	
Antall kvalitets-avvik	0	0	4 000	
Andel heltidstilsatte	98,63	87,5 %	60 %	
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	95,83	75%	85 %	

Langtidsfraværet har gått ned høsten 2021. Dette skyldes hovedsakelig en ansatt som gikk over på arbeidsavklaring. Denne ansatte er nå tilbake i 100 % stilling.

Vi fortsetter å jobbe med "En bra dag på jobb". Det er valgt ut noen forbedringspunkter som det skal jobbes videre med både i HMS-utvalget og andre møtepunkter for ansatte.

38.5 Heltidskultur

I enheten er det 4 ansatte som jobber redusert på grunn av helsemessige årsaker. Dette kan det bli en endring på i 2022. En ansatt som går på arbeidsavklaringspenger håper på å komme tilbake i 100% stilling i løpet av året, en annen vurderer å gå av med pensjon sommeren 2022.

38.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Vi har et bevist forhold til hvilke satsningsområder vi har. Vi planlegger ut fra kommunens satsningsområder. Alle skal være med i dette arbeidet så utvikling og kvalitetsforbedringer tar tid.

Det er viktig for oss at det er en "rød tråd" i det vi planlegger, alt fra BTI, Være sammen, psykisk helsefremmende barnehager og barnehagens egne valgte områder.

Enhetsens pedagoger skal i løpet av våren 2022 delta i regionalt kompetanseutvikling (ReKomp), med tema analysekompetanse.

39 Lia Barnehage

39.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
1456 Lia Barnehage			
Sum utgifter	7 971	2 580	0
Sum inntekter	-1 425	0	0
Netto driftsramme enheten	6 546	2 580	0

39.2 Tilpasning til enhetens ramme

Enheten har forståelse for de økonomiske utfordringene som Arendal kommune har. Det er kuttet i budsjett på de fleste poster, der man tenker at man kan klare seg med mindre, for likevel å holde en sunn drift. Med tanke på Covid-19, så har det vært litt begrenset hva man har kuttet med tanke på bruk av vikarer. Det å ha egen spesialpedagog og støtteressurs i enheten, har gitt bedre forutsetninger for forebyggende arbeid innad i enheten.

39.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

39.3.1 Godt liv for alle

Læringsmiljø

I vår enhet ønsker vi at barna skal få et rikt læringsmiljø som tar utgangspunkt i hvert barns forutsetninger slik at de behovene og ønskene de har knyttet til læring kan bli best mulig. Det er viktig med gode, varme og rause ansatte som er bevist sin viktige rolle og med god pedagogisk kunnskap, som anvendes i gjørekompentansen. Enheten har hovedfokus på å jobbe for å bli en psykiskhelsefremmende barnehage og har valgt ut ulike tema og emneområder knyttet til rammeplanen, som er satt inn i enhetens faglige årshjul.

Det er stort fokus på at alle barna skal oppleve å være inkludert, føle tilknytning og ha venner. Glede og trivsel har stor betydning for læring og vi jobber hver dag med å knytte og forsterke de relasjonene som mellom barna og mellom barn og voksen. Enheten jobber med å få til gode planleggings- og evaluerings rutiner av det pedagogiske arbeidet.

Endringsvillighet hos de ansatte er en viktig forutsetning med tanke på å tilpasse seg de krav og forventninger som samfunnet hele tiden har til barnehagen som organisasjon. Dette er viktig også med tanke på å være konkurransedyktig i nærmiljøet.

Barnehage-hjem samarbeid

Enheten vil ha fokus på at foreldrene har lav terskel for å ta kontakt når det er ting som berører deres barn. Dette handler om tillitsskapende arbeid mellom ansatte og foreldre. Det vil legges vekt på god dialog med en anerkjennende kommunikasjon, slik at det kan bli det beste utgangspunktet for et godt samarbeid. Vi vil i enheten bruke de naturlige møtepunktene som de ansatte har hver dag gjennom levering og henting, foreldresamtaler og foreldremøter. Det vil være overgangsmøter når barna bytter avdeling og når de skal starte på skolen. Det er viktig med et positivt fokus.

Enheten har 4 møter i SU gjennom året og i utgangspunktet to foreldremøter. Kan hende at enheten velger å organisere foreldremøtene avdelingsvis enten på våren eller høsten.

BTI

Enheten har som mål og hele tiden jobbe for barnets beste i det som skjer i enheten, for at hvert barn kan få det beste utgangspunktet for læring og trivsel ut fra sine forutsetninger. Vi har BTI som eget tema på personalmøte en gang i løpet av våren og en gang på høsten. Vi bruker BTI modellen og undringsnotatene i hverdagen, når vi ser det er behov. Dette er noe enheten ønsker å styrke enda mer og trekke inn som en del av foreldresamarbeidet.

Foreldreundersøkelse

Indikatorer foreldreundersøkelse	Siste Resultat	Mål 2022
Ute-innemiljø	3,9	4,2
Relasjon mellom barn og voksen	4,4	4,6
Barnets trivsel	4,6	4,8
Informasjon	4,1	4,3
Barnets utvikling	4,6	4,8
Medvirkning	4,2	4,4
Henting og levering	4,1	4,3
Tilvenning og skolestart	4,4	4,6
Tilfredshet	4,2	4,6

Enheten fikk på foreldreundersøkelsen 92,1% besvarte. Dette gir enheten et godt utgangspunkt for å jobbe videre med resultatene i 2022. Vi har startet allerede med å ha fokus på det hver avdeling i enheten skåret best på, for å løfte bevisstheten rundt det som er styrkene. Det skal lages en handlingsplan for det videre arbeidet av denne undersøkelsen.

39.3.2 Grønt samfunn

Enheten startet opp med å bli miljøsertifisert i august 2021, dette arbeidet er ikke helt i mål enda. Vi skal fremover ha fokus på bærekraft i enheten. Når gruppene er på tur har de alltid med seg noe de kan samle søppel i. Tilbake i enheten blir dette sortert og bevisstheten til barna rundt dette temaet vil gradvis forsterkes, gjennom gode og beviste voksne som formidler og undrer seg sammen med barna. Enheten legger til rette for at alle barna skal få gode opplevelser i naturen, som gir rom for undring, nysgjerrighet og læring.

39.3.3 Regional vekst

Enheten vil være en viktig medspiller med tanke på regional vekst. Ved at Morrow nå etablerer en batteri fabrikk vil dette føre med seg mange nye arbeidsplasser og behovet for barnehageplass vil kunne øke i regionen. Det vil være viktig at enheten styrker sin faglighet og at det blir en felles satsning der barns rettigheter blir ivarettatt. Barna er tross alt fremtiden. Enheten vil jobbe for å bli enda mer synlig i nærmiljøet og regionen.

39.3.4 Samarbeid for å nå målene

Enhetens måloppnåelse er avhengig av at vi får til et godt og kvalitetsfylt samarbeid innad i enheten og et godt foreldre samarbeid. Det vil også være viktig å legge grunnlag for et kvalitetsfylt samarbeid med eksterne samarbeidsparter som både PPT, helsestasjon, nærskolene, andre barnehager, spesialhelsetjenesten, barnevern etc. Det er også viktig med en videreføring av det gode samarbeidet som er med administrasjonen og barnehagesjefen.

39.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2020	2. tertial 2021		
Fravær korttid (%)		0,88		3
Fravær langtid (%)		13,33		10
Fravær (%)		14,21	6,5	9,5
Antall HMS-avvik		8	3 000	15
Antall kvalitets-avvik		0	4 000	15
Andel heltidstilsatte		6	60 %	
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse		67%	85 %	85%

Enhetsleder startet opp i august 2021 og det var da to langtids fravær. Det har vært mye enkeltstående fravær pga. Covid-19, siden terskelen for å være hjemme har vært lavere ved forkjølelses symptomer. HMS & Kvalitetsutvalget jobber hele tiden for å ha gode systemer og strategier for å ha et godt og sunt arbeidsmiljø, slik at nærværs prosenten kan øke. Enheten har som mål å ha høyere nærværsprosent i 2022 enn det var i 2021.

39.5 Heltidskultur

Enheten jobber for å ha flest mulig hele stillinger og når det er behov for enten økt bemanning eller vikarer, så blir de som jobber redusert spurt først. Arbeidsgiver legger til rette for at de som arbeider redusert på grunn av helse eller alder, kan stå lengre i jobb

39.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Enheten ble selvstendig i august 2021 og har etablert egen Facebook side og hjemmeside, for å markedsføre seg i nærmiljøet. Det har vært viktig for enheten å vise kvaliteten utad og hva som er enhetens styrker, slik at brukerne ønsker å søke vår enhet.

Det er laget en kompetanseplan for enheten, som sier noe om veien videre, hva vi har av kompetanse og hvor vi vil og hvilket behov vi har i enheten. Enheten skal også jobbe med foreldreundersøkelsen og medarbeider- undersøkelsen, som en del av utviklings og kvalitets forbedringen.

Enheten har faste faglige møter, både interne og eksterne, for å øke både den faglige bevisstheten ved å reflektere og dele på tvers av avdelinger og grupper.

Fra høsten 2022 skal enheten være med på nivå 0 i ReKomp (Regionalordning for kompetanseutvikling i barnehagen). Her deltar både enhetsleder og alle de pedagogiske lederne. Dette skal være et ledd i enhetens kvalitetsutvikling ved at den pedagogiske gjørekompentansen styrkes ytterligere. Enheten vil i 2022 jobbe for at den pedagogiske kvaliteten er med på å bidra slik at enheten kommer nærmere målet om å være en psykiskhelsefremmende barnehage. Det vil jobbes internt med å styrke vurderings og evalueringsarbeidet av det pedagogiske innholdet i enheten, slik at vi kan gjøre eventuelle måljusteringer underveis for å nå de mål vi setter oss for 2022.

40 Livsmestring

40.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
1301	Livsmestring			
	Sum utgifter	124 999	117 260	96 646
	Sum inntekter	-21 537	-22 969	-23 901
	Netto driftsramme enheten	103 462	94 291	72 744

40.2 Tilpasning til enhetens ramme

Enheten har 1 stilling i FACT team i rammen og denne videre føres. Enheten la i 2021 inn 1 stilling i prosjekt med FACT ung sammen med DPS Østre Agder og Abup. Denne videreføres og blir del finansiert av tilskudd fra Helsedirektoratet. Enheten ønsker å være med å etablere FACT rus team sammen med spesialisthelsetjenesten (ARA).

Enheten har fått 50 % stilling til voldskordinator. Stillingen er tenkt slått sammen med SLT. Slik at det er totalt 1 stilling til SLT og voldskordinator arbeidet.

Enheten er ny etter omorganisering i 2021 og en reviderer interne rutiner, oppgaver, kultur bygging og omstilling etter ny organisering. Dette arbeidet vil fortsette i 2022.

Enheten har fått ca. 1 årsverk til rusreformen.

Boligene er tilknyttet bemanningsenheten og enheten vil i 2022 gjennomføre en evaluering sammen med bemanningsenheten for å se på hvilken total dekning en får med bakgrunn i denne ordningen.

Enheten har fokus på å jobbe helhetlig og gi gode nok tjenester til innbyggere som har behov for det. Forebyggende psykisk helse og rus arbeid er del av dette.

Det er et sterkt press på enhetens tjenester og særlig boligene. Flere innbyggere og alle medarbeiderne har fått tilbud om vaksine. En regner med at Covid-19 også vil prege samfunnet i 2022. Enheten bistår med testing og vaksinerings mot covid-19. Enheten opplever slitasje og økt sykefravær hos medarbeidere sett opp mot covid-19 og de utfordringene som er knyttet til å drive god oppfølging i en uforutsigbar hverdag med økt smitte og strenge restriksjoner. Enheten vil jobbe med arbeidsnærver og forebyggende tiltak for å forebygge langtidsfravær. Opptrapping ved sykefravær og hospitering i hverandres avdelinger vil være del av dette.

Enheten har etter omorganisering og naturlig avgang fått flere nye ledere. Nå som organisasjon har satt seg vil en også ha fokus på lederutvikling av enhetens ledergruppe.

40.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

40.3.1 Godt liv for alle

God helse og livskvalitet

Mestringsperspektivet skal ligge til grunn for alt vi gjør sammen med brukerne. Vi skal ha brukernes beste, flerfaglig samarbeid og bedre tverrfaglig innsats (BTI) som fokus.

Alle Innenfor! Ingen Utenfor!

FNs bærekrafts mål nummer 11 handler om å gjøre byer og bosettinger inkluderende, trygge, motstandsdyktige og bærekraftige. For å nå dette målet må vi samarbeide med andre, jobbe flerfaglig og bedre tverrfaglig innsats. Gode menneskemøter og gode forløp er de viktigste satsningsområdene i vår

enhet.

Gjennom Arendalshjelpa vil vi sette inn tiltak tidligst mulig ved å være lett tilgjengelige og samarbeide på tvers. BTI (Bedre tverrfaglig innsats) og brukernes behov skal være styrende. Tjenestene skal fremme mestring og hvor økt brukermedvirkning og spørsmålet "hva er viktig for deg" er sentralt.

Enheten skal jobbe forebyggende og ambulerende. Vi skal gi tilbud om oppfølging individuelt og i gjennom grupper/kurs. Enheten skal fortsette å prøve ut gruppetilbud og oppfølging digitalt. Enheten skal jobbe for å forebygge og hindre tilbakefall for de som har gjennomført rusbehandling. Enheten skal også forebygge ensomhet og drive nettverksbygging.

Enheten vil bruke tilbakemeldingsverktøy på innhold i tjenestene. Der en får:

- Systematisk tilbakemelding fra de vi skal hjelpe
- At det vi gjør blir nyttig for folk
- At folk har en positiv opplevelse av samarbeidet, og gir mulighet til justeringer der det er behov.

Arendalshjelpa

Arendalshjelpa er inngangsporten til kommunens tjenester i enhet Livsmestring. Enheten vil ha en vakttelefon som er bemannet på dagtid for mottak av henvendelser. Arendalshjelpas åpningstid vil utvides i 2022.

Familieråd

Enheten har høsten 2021 hatt opplæring på familierådsmodellen. En vil i 2022 prøve ut familieråd som modell i enkelt saker.

BTI (Bedre tverrfaglig innsats)

BTI er en samhandlingsmodell for tjenester som møter gravide, barn, unge og foreldre som det er knyttet undring eller bekymring til. Arendal kommune har innført modellen for å sikre god og systematisk oppfølging av barn og unge. Enheten har fokus på å ha god samhandling til brukernes beste.

Utenforskap medfører store individuelle, så vel som samfunnsmessige kostnader. Rus og psykiske helseplager oppgis som noen av de største årsakene til utenforskap og ensomhet. For å gjøre våre tilbud mer kjent blant samarbeidspartnere og i befolkningen, vil vi bruke arenaer som sosiale medier, Friskus annonser og ambulerende virksomhet der brukerne er. Enheten skal gjennomføre prosess for å konkretisere hvilke oppgaver som skal prioriteres etter omorganisering. Enheten skal ha særlig oppmerksomhet mot familier, barn, unge, unge voksne og sikre at barna blir ivaretatt, ev. melde bekymring til barnevernet.

Enheten skal ha som mål å tilby helsefremmende og forebyggende tjenester med fokus på positiv utvikling og livsmestring. Vi skal utvikle samarbeidet med andre tjenester internt og eksternt. Vi ønsker å gi helhetlige tjenester i et familieperspektiv, barn og unge voksne hvor viktige tema er fysisk, psykisk helse og rus, ernæring, relasjoner og hva som er viktig for den enkelte.

SLT og Voldskoordinator

Et av delmålene til bærekrafts mål nummer 16 er å betydelig redusere alle former for vold og dødelighet knyttet til vold i hele verden samt stanse overgrep, utnytting, menneskehandel og alle former for vold og tortur mot barn. I enheten samordnes lokale rus og kriminalitetsforebyggende tiltak. Strukturert samarbeid mellom kommune og politi der målet er at barn og unge skal få riktig hjelp til riktig tid. Voldskoordinator skal bidra til oppfølging av forebyggende plan for vold i nære relasjoner. Stillingen skal jobbe på tvers i enheten og i kommunen.

Rusarbeid

Enheten vil se på tjenestetilbudet sett opp mot rusreformen og rus plan. Enheten ha fokus på å drive med forebygging, ettervern og skadereduksjon.

Selvmondsforebygging

Enheten følger opp tiltak i selvmordsforebyggende plan og har startet et prosjekt sammen med DPS østre Agder og NSSF (nasjonalt senter for selvmordsforskning og forebygging) for implementering av flernivåintervensjon og folkehelsekampanje. Dette arbeidet videreføres.

Bolig

Et av delmålene til bærekrafts mål nummer 11 er at alle innen 2030 skal ha tilgang til tilfredsstillende og trygge boliger og grunnleggende tjenester til en overkommelig pris, og bedre forholdene i slumområder. Enheten skal i boligene ha en overordnet målsetting; Alle skal bo i egen bolig. Boligene vil ha fokus på Recovery og mestring. Det skal jobbes med individuelle planer med fokus på rehabilitering eller habilitering ut fra brukernes behov og sykdomsbilde. Andre satsingsområder som videreføres er aktivitet og kost og ernæring ut fra et folkehelseperspektiv. Dette arbeidet startet i 2021 og videreføres.

Det er vedtatt at det skal etableres 2+2 bolig som skal være kartlegging/opplæringsbolig for personer som er i overgangen fra institusjon til kommune eller har behov for kartlegging av bo-evne. Arbeidet med denne boligen er skjøvet på og følges opp videre.

Anstendig arbeid for alle

Fremme varig, inkluderende og bærekraftig økonomisk vekst, full sysselsetting og anstendig arbeid for alle er et av bærekrafts målene. Det å ha en meningsfull hverdag er viktig for livskvalitet til mennesket. Enheten skal bistå for å etablere kontakt mellom brukerne som ønsker det og IPS jobbspesialister samt samarbeide med IPS ung som nå er etablert. IPS ung skal hjelpe mennesker mellom 16 og 30 år som er i behandling, ut i arbeid og utdanning.

Likestilling handler om en rettferdig fordeling av makt, innflytelse og ressurser. Enheten har fokus på likestilling og hele stillinger i samsvar med strategien til Arendal kommune. Enheten har en arbeidsgiverpolitikk som fremmer likeverdige arbeids-, lønns- og utviklingsmuligheter uavhengig av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, alder, etnisitet og religion. Fokuset er også rettet mot mangfold og inkludering i arbeidshverdagen, og synliggjør fokuset ved å delta på lokale arrangementer med dette som tema.

40.3.2 Grønt samfunn

Et av delmålene til bærekrafts målene er å styrke enkeltpersoners og institusjoners evne til å motvirke, tilpasse seg og redusere konsekvensene av klimaendringer og deres evne til tidlig varslings, samt styrke kunnskapen og bevisstgjøringen om dette. Tjenestene skal i større grad bruke el-bil, el-sykkel eller beina når det er hensiktsmessig. En avdeling har fått el-sykkel og flere ønsker dette. De fleste bilene i enheten er byttet ut med el-biler. Kildesortering jobbes det mye med.

Informasjon om kurs og aktiviteter spres på Facebook, mail og på innbyggerportalen. Dette sparer papir til informasjonsbrosjyrer. Alle kan ha en mer bevisst holdning til utskrifter og kopiering.

Bruk av elektronisk kommunikasjonsutstyr, som videokonferanse, telepsykiatri, benyttes når det er mulig som alternativ til fysisk møte.

40.3.3 Regional vekst

Innen 2030 er et av delmålene til bærekrafts mål nummer 11 å styrke inkluderende og bærekraftig urbanisering og muligheten for en deltakende, integrert og bærekraftig samfunnsplanlegging og forvaltning i alle land. Enheten har fokus på å være med på å gjøre Arendal trygg og inkluderende for alle innbyggere. Vi har et særlig fokus på å gi aktivitetstilbud til våre brukere, både ved å forme våre egne tilbud, men også koble på aktiviteter som tilbys av våre samarbeidspartnere. Gjennom vår avdeling Aktivitet og mestring vil vi tilby meningsfylte mestringsaktiviteter som er tilpasset brukergruppen. Målet er at bruker skal oppleve mestring i eget liv. Enheten skal videreutvikle samarbeidet med frivillige organisasjoner, stiftelser etc. for å se på muligheten for å opprettholde/etablere forebyggende tiltak i kommunen.

I 2020 ble kommunen med i prosjekt Idretten skaper sjanser. I 2021 deltok flere tidligere rusmisbrukere i Artic Race. Dette arbeidet fortsetter i 2022. Kommunen er også med i Uban ung-Playmaker programmet. Tidligere har enheten arrangert motbakkefestivalen. Dette ble ikke gjennomført i 2020 pga. Covid-19. Enheten ønsker å videreføre dette tiltaket.

40.3.4 Samarbeid for å nå målene

Enheten vil fortsette i 2022 ha fokus på samarbeid med ulike tjenester og aktører til brukernes beste. Det er etablert lav terskel for å ta kontakt med spesialisthelsetjenesten ved behov for drøfting/veiledning. Samhandlingsorgan psykisk helse for voksne fungerer og dette arbeidet fortsetter i 2022. Det ble i 2020 etablert overordnet samarbeidsmøte mellom klinikk for psykisk helse og avhengighet og kommunen. Dette vil en jobbe for å videreføre.

Samarbeid og kvalitet

Enheten vil etter omorganisering i 2021 fortsette å legge vekt på oppbygging av enhetens kultur, innhold og faglig kvalitet.

Enheten vil jobbe med felleskap, felles forståelse for HMS og kvalitet og kultur i ny enhet.

Internt:

- Videreutvikle enhetens ledergruppe, fagutvikling og kvalitetsarbeid.
- Enhetens vil fortsette arbeidet med å oppdatere samarbeidsavtaler, prosedyrer og rutiner.
- Enheten skal utvikle enhetens kompetanse sett opp mot kompetanseplan.
- Medarbeiderne skal bli bedre kjent med hele enhetens arbeid og fokusområder.

Eksternt

- Enheten inngår i samarbeidsavtale om prosjekt FACT rus.
- Enheten skal informere ut om enhetens fokusområder og organisering/Arendalshjelpa.
- Enheten vil jobbe for et grensesprengende samarbeid med brukernes beste i fokus.

Faste samarbeidsmøter internt/eksternt skal opprettholdes. Det skal gjennomføres samarbeidsmøter med politi, brann og andre aktuelle faste samarbeidsparter.

40.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2020	2. tertial 2021		
Fravær korttid (%)	2,31	2,1		
Fravær langtid (%)	6,83	6,8		
Fravær (%)	9,13	9	6,5	6,5

Antall HMS-avvik	Finner ikke riktig tall	129	3 000	
Antall kvalitets-avvik	Finner ikke riktig tall	47	4 000	
Andel heltidstilsatte	58,7%	56,5%	60 %	
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	86,3%	82,8%	85 %	

Enheten har fokus på at avvik skal registreres. Enheten vil bruke avvik til forbedring av tjenesten. Enheten har hatt nedgang i andel heltidsansatte, dette har sammenheng med at Arendal kommune hadde virksomhetsoverdragelse av Torbjørnsbu/Blåkors, der det var mange delte stillinger.

(Enheten ble omorganisert og slått sammen med andre enheter 2021. Det legges derfor ikke frem tall for avvik i 2020).

40.5 Heltidskultur

Enheten har gode rutiner for oppfølging av langtidsfravær og det kommer til å fortsatt være et fokus på tett og god oppfølging ved sykefravær. Vi har kontakt og bistand fra HR når det gjelder langtidsfravær. I 2022 vil enheten i større grad ha kontakt med HR om bistand også ved jevnlig korte fravær.

Enheten har en relativt høy andel heltidsansatte og høy gjennomsnittlig stillingsprosent. Ikke-rullerende plan har gitt muligheter for å øke stillinger for flere ansatte. Økning i stillingsprosent vurderes også kontinuerlig ved ledighet i stillinger. For 2022 ser vi på muligheter for ytterlig å øke stillingsstørrelser. Vi ønsker å innføre langtidsvakter i alle boliger.

40.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Enheten har ambisjoner om å være aktive med tanke på å ta imot ny teknologi, nye IT-løsninger og programmer. Enheten hadde som mål i 2021 om å utvikle egen Sharepoint-Site. Dette arbeidet vil en videreføre i 2022, der denne vil ferdigstilles og vil kobles til kommunens Sharepoint-Site. Dette arbeidet vil bidra til at prioriteringer og oppgavefordeling vil tydeliggjøres og gjøres tilgjengelig på en bedre måte enn i dag. Det vil kunne bidra til å styrke kvaliteten i våre tjenester og sikre at alle som jobber i enheten har tilgang på oppdatert og relevant informasjon.

Det er et mål at de som har bruk for det i enheten, har kompetanse på bruk av *teams*, *pexip* og *planner*, og at det skal lages strukturer for god utnyttelse av disse systemene. Dette vil bidra til økt effektivitet og kvalitet. Enheten har siden 2020 med bakgrunn i Covid-19 måtte tenke nytt, og en vil fortsette å videreutvikle oppfølging og drive grupper ved bruk av video oppfølging.

Enheten etablerte i 2021 faste fellesmøter på teams der en vil kunne gi informasjon og holde faglig innlegg. Dette arbeidet videreføres i 2022.

Fontenehus

Enheten er kommunens kontaktpunkt mot Fontenehus. Dette er et tillegg til øvrige tilbud kommunen i dag har. Enheten vil i 2022 jobbe aktivt for å bistå med å informere om Fontenehus til brukerne.

Housing First

Housing First metoden skal tas inn i pågående arbeid med plan for utvikling av rusfeltet inklusiv ettervern i Arendal kommune og etter hvert i en eventuell boligsosial handlingsplan.

41 Spesialpedagogiske tjenester

41.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
1402	Spesialpedagogiske tjenester			
	Sum utgifter	42 282	45 859	52 434
	Sum inntekter	-2 541	-3 555	-6 879
	Netto driftsramme enheten	39 741	42 304	45 555

41.2 Tilpasning til enhetens ramme

Enheten opplever at behovet for spesialpedagogiske tjenester er økende. Andelen elever med spesialundervisning i skolen stiger, og behovet for tilrettelegging hos barn under skolepliktig alder er svært høyt. Det er også mange elever som ønsker og trenger det alternative opplæringstilbudet vårt på Sandum, inkludert Hovetun og Mobilt team. For å sikre tidlig og riktig innsats og opprettholde et likeverdig tilbud til barn, unge og voksne med særskilte behov må også disse tjenestene styrkes.

Budsjett 2022 har en økning i midler til barn under skolepliktig alder med behov for spesialpedagogiske hjelp og/eller tilrettelegging. I skolene øker andelen elever som får spesialundervisning, og det må presiseres at det er en direkte sammenheng mellom økt spesialundervisning og økt ressursbehov i skolene og en tilsvarende økning i både saksmengde og veiledning ut til skolene for PP tjenesten. Også på Sandum merkes en større etterspørsel etter plasser. Dette er krevende når enheten må redusere sin bemanning og sitt tjenestetilbud både i PP tjenesten og på Sandum alternative opplæringssted.

Den pågående nedbemanningsprosessen er i rute, og vi har gjort følgende reduksjoner; 1,5 rådgiverstilling i PP tjenesten, 0,5 undervisningsstilling på Sandum, 1 merkantil og 1 avdelingsleder og 1 spesialpedagog i Pedagogisk fagteam, til sammen 5 stillinger.

Vi har også økt effektiviteten til spesialpedagogene ved å endre undervisningstiden deres tilsvarende 1 stilling.

Fra 01.08.2021 ble 30 % av tildelt økonomisk ramme i Pedagogisk fagteam overført til de kommunale barnehagene, og innbar flytting av spesialpedagoger og fast ansatte støtteressurser. Det er knyttet usikkerhet til om denne fordelingsnøkkelen er korrekt, og den bør gjennomgås i 2022 for å kvalitetssikre tallene og sikre god ressursfordeling og likeverdig behandling av barn i kommunale og private barnehager.

På tross av at rammene til barn under skolepliktig alder er økt vil vi i 2022 jobbe for å finne gode måter å redusere det store behovet for tilrettelegging i private barnehager. Det kan bli aktuelt for kommunen å sette begrensninger på hvor mye tilretteleggingsressurser en barnehage kan ha. Dette arbeidet må gjøres i tett dialog med Statsforvalter og de private barnehagene.

Mobilt team er styrket med en prosjektstilling i 2022 som er fullfinansiert. Målet med å styrke teamet med annen fagkompetanse er å øke innsatsen i oppfølging av elever med psykiske helseutfordringer, og å sikre mer og bedre hjelp til sårbare og utsatte barn.

Enheten har fokus på å holde de lovpålagte oppgavene på et minimum samtidig som vi sikrer innbyggernes rettigheter. Budsjett 2022 er styrket, men det er fortsatt usikkert om dette vil dekke alle utgifter knyttet til våre lovpålagte oppgaver. Nedbemanningsprosessen har gjort tjenestene våre sårbare, og det blir viktig for oss det kommende året å sikre at vi er i posisjon til både å jobbe forebyggende og fortsatt levere et produkt av god kvalitet. Målet vårt er størst mulig grad av venstreforskyving og tidlig innsats, samtidig som vi skal medvirke til at de barna/elevene som trenger det mest får et godt og trygt tilbud i skole og barnehage.

41.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

41.3.1 Godt liv for alle

BTI

- Vårt overordnede mål er å medvirke til at barn, unge og voksne med særskilte utviklings- og opplæringsbehov får like muligheter til vekst og utvikling, og at de sikres tidlig og riktig innsats når et problem oppstår eller avdekkes.
- Enheten har lederansvar for ett av kommunens fire BTI-team, BTI sentrum. Enhetsleder deltar i styringsgruppa for BTI, og avdelingslederne er enhetens BTI-kontakter. I det videre vil vi jobbe aktivt for i enda større grad få implementert BTI i vår daglig drift, våre rutiner, holdninger og verdier.
- Enheten vil følge medarbeiderundersøkelsen tett opp, og vi vil særlig ha fokus på å begrense uro knyttet til stadige fokus på endring i tjenestenes organisering og økt arbeidspress som følge av nedbemanningen.
- Det er et stort behov for tilrettelegging for barn med nedsatt funksjonsevne i de private barnehagene. Og selv om vi har en lavere andel barn med spesialpedagogisk hjelp enn sammenlignbare kommuner er fortsatt slik at de tildelte ressursene er knappe. Målet er at spesialpedagogene i Pedagogisk fagteam i større grad skal jobbe forebyggende gjennom å veilede de private barnehagene. For at dette skal bli mulig å gjennomføre må vi ha fokus på å fordele ressursene godt gjennom året.
- Tilrettelegging til barn med nedsatt funksjonsevne er et viktig tiltak. For å sikre at de barna som har størst behov får den rette hjelpen kan det bli aktuelt å sette begrensninger på hvor mye ressurser en barnehage kan få totalt sett. Dette arbeidet må gjøres i tett dialog med Statsforvalter og de private barnehagene.
- Brukerundersøkelse rettet mot foresatte og deres opplevelse av tjenesten skal gjennomføres i PP tjenesten, både for å videreutvikle tjenesten, forbedre kvaliteten på arbeidet og øke fokuset på samhandling.
- PP tjenesten vil delta i og bidra til gjennomføringen av kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkludering.
- PP tjenesten vil involvere seg og delta i pilotprosjektet for mer tilpasset opplæring som skal gjennomføres i to skoler.
- Sandum skal sikre at tilbudet til ungdomstrinnselevne klarer å "romme" de elevene som trenger tilbudet mest
- Inntaksrutinene på Sandum og Hovetun skal gjennomgås, og på Hovetun vil vi gjennom de nye rutinene sikre at PP tjenesten deltar i inntaket når de er en av tjenestene rundt barnet.
- Hovetun skal videreutvikle samhandlingen med elevenes hjemmeskole for å forsterke og sikre overføringsverdien av den "ene dagen".
- Mobilt team er styrket med en stilling innenfor psykisk helse i 2022. Målet med å styrke teamet med annen fagkompetanse er å øke innsatsen i oppfølging av elever med psykiske helseutfordringer, og å sikre mer og bedre hjelp til sårbare og utsatte barn. Hovedoppgaven til den nye medarbeideren er oppfølging av elever med psykiske helseutfordringer i skolen. Stillingen er finansiert med prosjektmidler.

41.3.2 Grønt samfunn

- Alle våre avdelinger er Miljøfyrtårnsertifisert.
- Administrativt ansatte som er på rådhuset oppfordres til å bruke el sykkel og elbil på sine oppdrag.
- Sandum skole har adoptert en strand på Hove, og har ansvar for å holde stranden ren for søppel.
- Hovetun samarbeider med Raet nasjonalpark for å holde området fritt for søppel, og bidrar til at rullesteiner blir i raet.

41.3.3 Regional vekst

- Vi deltar i kompetanseløftet for spesialpedagogisk hjelp og inkludering i Østre Agder
- Vi deltar i nettverk for PPT- ledere på Agder

41.3.4 Samarbeid for å nå målene

- Enheten samarbeider med barnehager og skoler, og har ulike møtearenaer og veiledningstjenester for å sikre både samarbeid og felles faglig forståelse og utvikling.
- Faste samarbeidsmøter med Habiliteringstjenesten
- Nettverk for alle spesialpedagogene i barnehagene for å opprettholde det gode fagmiljøet og sikre kompetanseutvikling og kompetansedeling.
- Sandum alternative opplæringssted arbeider tett med skolene rundt enkeltelever.
- Pedagogisk fagteam har faste samarbeidsmøter med de private barnehagene.

41.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2020	2. tertial 2021	6,5	
Fravær korttid (%)	1,0	2,1		1,5
Fravær langtid (%)	8,6	8,1		5
Fravær (%)	9,6	10,2	6,5	6,5
Antall HMS-avvik	15	5	3 000	30
Antall kvalitets-avvik	141	55	4 000	30
Andel heltidstilsatte	84	80	60 %	85
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	93	89,4	85 %	92

41.5 Heltidskultur

- Enheten har en høy andel ansatte som jobber heltid, og vi ligger langt over målene for kommunen.
- Alle stillinger som lyses ut er fulle stillinger, og det er en gjennomgående holdning at alle jobber 100 %.
- Det lille andelen deltid vi har i enheten er i all hovedsak knyttet til at noen medarbeidere har behov for en viss tilpassing til arbeidslivet i form av redusert stilling. Dette er en del av kommunens ansvar som IA bedrift.

41.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

- Enheten jobber aktivt for å holde seg faglig oppdatert på forskning og utvikling. De siste to årene er i stor grad preget av korona, men vi har hatt fokus på samhandling med de andre enhetene i levekårsparaplyen.
- I 2022 vil vi knytte Mobilt team tettere mot andre tjenester, og det er et mål at de gjennom et pågående prosjekt knyttet til psykisk helse kan formalisere samhandling med blant annet Arendalshjelpa.
- Gjennom store deler av 2021 har vi jobbet med organisasjonsendringer drevet frem politisk og det er utfordrende å tenke innovasjon når det er knyttet så stor usikkerhet til enhetens videre liv som det vi opplever nå. Det er derfor et mål at vi i løpet av 2022 gjennom gode og godt forankrede prosesser sikrer en faglig fundert og god organisering som gir rom for innovasjon og utvikling.

42 Barnevern

42.1 Bystyrets ressurstildeling

	Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
1404	Barnevern			
	Sum utgifter	103 104	102 860	117 231
	Sum inntekter	553	-14 621	-19 808
	Netto driftsramme enheten	103 657	88 239	97 423

42.2 Tilpasning til enhetens ramme

Det økonomiske bildet

Barneverntjenesten har hatt et underforbruk i 2021 og mener at tjenesten har styrt godt etter budsjett.

For 2022 er budsjettet til barneverntjenesten økt som følge av økt rammetilskudd fra staten. Dette begrunnet i at oppgaver innenfor barnevernfeltet overføres fra stat til kommune, samt at egenandeler for kjøp av statlige fosterhjem og institusjonsplasseringer dobles. Barneverntjenesten står foran en utfordrende tid i 2022 da foreløpige prognoser viser at budsjettøkningen ikke er i samsvar med de reelle kostnader, særlig som følge av at tjenesten også har fått overført nye oppgaver på fosterhjemsområdet.

Arendal kommune har mange barn plassert i fosterhjem. En betydelig andel av barna har utfordringer som tilsier at fosterhjemmene ikke kan ha ordinært arbeid ved siden av fosterhjemsoppdraget. Å ivareta fosterhjemmene både når det gjelder veiledning og økonomisk oppfølging forebygger brudd og er en viktig satsing for inneværende år. Nye statlige anbefalinger omkring økonomisk oppfølging av fosterhjem fører også til økte kostnader for tjenesten for 2022.

Tilpasninger

Tjenesten har også som følge av bystyrevedtak 17.12.20 redusert med et årsverk og reduserer ytterligere med et årsverk til i overgang til 2022.

Barneverntjenesten har lave utgifter til overtid og ekstrahjelp. De fleste som arbeider i tjenesten har noe forskjøvet arbeidstid på planlagt arbeid. Akutt arbeid krever overtid, særlig når det gjelder barnevernvakta. Det er ikke mulig å sette inn tiltak for å redusere den formen for overtid, ut over dette vil det være fokus på å ha lave kostnader til overtid.

Det foretas løpende analyser av bemanningssituasjonen slik at tjenesten har forsvarlig bemanning også ved sykefravær, men samtidig styrer etter budsjett. Sykefravær og turnover er på vei ned i barneverntjenesten som følge av målrettede tiltak over tid, og tjenesten fortsetter med dette arbeidet.

Barneverntjenesten vil videreføre arbeid med familieråd og forebyggende arbeid. Tjenesten har meget god nytte av tiltaksarbeidere som ble ansatt i 2020. Forebyggende tiltak vil være mindre kostnadsdrivende enn kjøp av tunge plasseringstiltak, samtidig som forsvarlig barnevernfaglig arbeid må være styrende fremfor økonomi.

Tjenesten jobber med å lage gode kommunale oppfølgingstiltak som overgang for ungdom som er plassert på institusjon, særlig for ungdom over 18 år.

42.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

42.3.1 Godt liv for alle

BTI

Barneverntjenesten deltar i BTI-satsingen i kommunen. Tjenesten har en BTI-leder i 40 % stilling, i tillegg deltar barnevernleder i styringsgruppa til BTI. For 2022 vil det være viktig, slik barneverntjenesten ser det, at det forebyggende arbeidet i kommunen gir resultater slik at flere barn og familier får hjelp på et så tidlig tidspunkt at man forebygger tunge barnevernssaker.

42.3.2 Grønt samfunn

Tjenesten vurderer å lease flere el-biler fremfor at ansatte kjører med egen bil når de er på oppdrag i arbeidssammenheng. Tjenesten gjennomfører langt flere digitale møter enn før, dette sparer både på miljø og bil.

42.3.3 Regional vekst

Barneverntjenesten deltar i samarbeid med de øvrige barneverntjenestene i østre del av Agder når det gjelder beredskap og deler av fosterhjemsarbeid.

42.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2020	2. tertial 2021		
Fravær korttid (%)	2,76	1,32		1,5
Fravær langtid (%)	8,86	9,40		7,5
Fravær (%)	11,62	10,71	6,5	
Antall HMS-avvik	3		3 000	4
Antall kvalitets-avvik	3	17	4 000	16
				20
Andel heltidstilsatte	87,43	87,71	60 %	87
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	97,71	96,84	85 %	90

Barneverntjenesten har fremdeles høyere sykefravær enn målsetting. Samtidig er den en svak nedgang og det kan tolkes som en positiv tendens. Tjenesten har en rekke tiltak inne for å jobbe med godt arbeidsmiljø og reduksjon av sykefravær, dette er beskrevet i tilstandsrapport. Tjenesten vil fortsette med ulike arbeidsmiljøtiltak gjennom HMS møter og arbeid, samt kollegastøtte og veiledning.

Tjenesten har blitt bedre til å melde avvik og det er et nyttig redskap i forbedringsarbeid. Vi har få avvik på HMS, det skyldes at de ansatte til tross for høyt arbeidspress og stress, melder at de trives i tjenesten.

42.5 Heltidskultur

De fleste av kontaktpersoner i barneverntjenesten har 100 % stilling. Det er to personer i innetjenesten som har redusert stilling, dette er etter eget ønske.

På barnevernvakta er det to av seks ansatte som har 100 % stilling. For å få tilstrekkelig antall ansatte til å fylle ut turnus har dette vært nødvendig. De som jobber på vakta, får likevel tilbud om å fylle opp med ekstra timer opp mot 100 % i den løpende driften.

42.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Barneverntjenesten vil jobbe med flere satsingsområder i 2022. Tilbakemelding fra medarbeiderundersøkelse er at ansatte melder om mer kompetanseheving. Tjenesten vil sette opplæring og kompetanseheving i enda bedre system, med fokus på hva vi bør prioritere og ut i fra det handlingsrommet vi har. Fokus vil være internopplæring, videreutdanning og kompetanseheving når det gjelder tiltak- og forebyggende arbeid.

I 2022 vil vi jobbe med å implementere nye oppgaver som følge av barnevernreformen, hovedsakelig når det gjelder oppfølging av fosterhjem.

Fokus på god oppfølging av foreldre etter omsorgsovertakelse og evaluering omkring samværsomfang vil også være viktige faglige området for barneverntjenesten.

43 Helsestasjon

43.1 Bystyrets ressurstildeling

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
1406 Helsestasjon			
Sum utgifter	39 814	37 395	55 159
Sum inntekter	-10 686	-8 345	-15 166
Netto driftsramme enheten	29 128	29 050	39 993

Det bemerkes at i 2020 tilhørte vi enhet Forbyggende tjenester og var sammen med avdeling Familietjenesten.

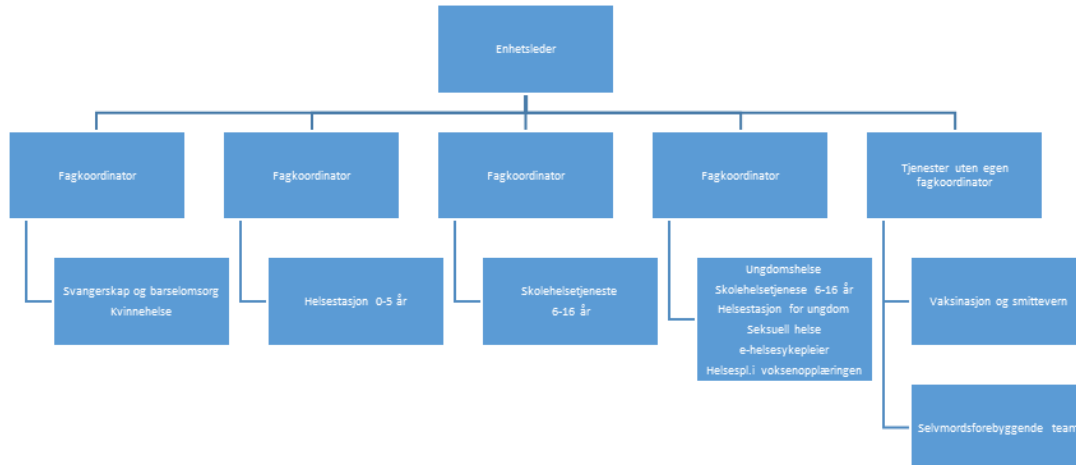
Enhet helsestasjon ble opprettet 01.01.2021, og består av faggruppene:

- Jordmortjenesten (svangerskap og barselomsorg)
- Helsestasjonstjeneste 0-5 år
- Skolehelsetjeneste 6-16 år
- Ungdomshelsetjeneste: Skolehelsetjeneste 16-20 år, helsestasjon for ungdom, seksuell helse, e-helsesykepleier og helsespl.voksenopplæringen

I tillegg gir vi tilbud om reisevaksine, smittevernoppfølging og selvmordsforebygging.

Faggruppene har egne fagkoordinatorer som møtes jevnlig med enhetsleder.

Organisasjonskart



Enheten samarbeider tett med helsestasjonsleger, barnefysioterapeuter og kommuneoverleger som har faste konsultasjonsdager på helsestasjonen.

Enhetens målsetting og målgruppe

Tjenestene har som mål å tilby helsefremmende og forebyggende tjenester med fokus på positiv utvikling, god tilknytning og livsmestring. Vi ønsker å gi helhetlige tjenester i et familieperspektiv hvor viktige tema er fysisk og psykisk helse, relasjoner og hvilke verdier som er viktig for den enkelte. Vi jobber for at barn og unge skal ha det bra hjemme, i barnehage/skole og på fritiden. Tjenestene skal bidra til å styrke kommunens arbeid for tidlig innsats i alle ledd i det kommunale tjenesteapparatet. Tidlig innsats forstått både som innsats på et tidlig tidspunkt i et barns liv og tidlig inngripen etter kommunens BTI modell.

Vi jobber for at alle ansatte trives og blir sett i sitt arbeid. Videre at alle får tilgang på den kompetansen de trenger for å gi et faglig forsvarlig tilbud til brukere.

Enhetens målgruppe er alle gravide med partnere, samt alle barn, unge og deres familie. Ved behov også deres nettverk.

43.2 Tilpasning til enhetens ramme

Budsjett for 2022 er tatt ned med kr 1,5 mill. kroner (effektiviseringstiltak) uten at det skal tas ned årsverk pga. tilskuddsmidler. Det regnes med at dette blir en stor utfordring som vil kreve et stramt budsjett og kostnadskontroll.

Vi ligger nå tilnærmet på helsedirektoratets normering (ikke i legedekningen) i tjenestene og vil tilstrebe å beholde årsverkene slik at vi ikke mister tilskudd og får flere avvik i de lovpålagte tjenestene.

43.3 Enhetens prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

43.3.1 Godt liv for alle

BTI

Arendal kommunes BTI- team 0-6 år organiseres og ledes fra Enhet helsestasjon. Representanter fra enheten er deltakende i de tre andre BTI-teamene for 6-16 år. BTI har stort fokus i enheten og vi ønsker bidra til at vi får enda bedre resultater av samarbeidet i 2022.

BTI-team 0-6 år fulgte i 2021 opp 53 saker hvorav 48 var nye saker. Ca. 1/3 av sakene til BTI-team 0-6 år henvises inn fra jordmødrene.

43.3.2 Grønt samfunn

Enheten er miljøsertifisert og vil arbeide for å opprettholde sertifiseringen. Sertifiseringen ble fornyet i 2021.

Enhetens ansatte oppfordres til samkjøring og bruk av offentlig transport i forbindelse med tjenestereiser. Det er kjøpt inn elektriske sykler til bruk av transport på kortere turer/hjemmebesøk.

Bruk av elektronisk kommunikasjonsutstyr, som f.eks. digital konferanse og samarbeidsmøter, benyttes i større grad enn før, når det er mulig som alternativ til fysisk møte.

Det legges vekt på etisk bevissthet og refleksjon både på våre fagmøter og veiledninger. Det er lagt til rette for en åpenhetskultur hvor det kan varsles om kritikkverdige forhold.

43.3.3 Regional vekst

43.3.4 Samarbeid for å nå målene

Samarbeid og kvalitet

Vi vil ha fokus på enhetens struktur og rutiner.

- Styringsgruppe, diverse faggrupper og HMS-utvalg.
- Helsestasjons-/skolehelsetjenesteforum, svangerskapsforum, flyktningehelseforum, vaksinasjon- og smitteverns forum og selvmordsforebyggende forum (tverrfaglig og tverrenhetlig)
- Enhetens prosedyrer og rutiner gjennomgås og revideres fortløpende
- Veiledning med ekstern veileder
- Følge opp enhetens samarbeidsavtaler etter nasjonale faglige retningslinjer med en rekke samarbeidsaktører som barneverntjenesten, enhet livsmestring, koordinerende enhet, fastleger, kommuneoverleger og NAV. Det er etablert faste møtestrukturer i flere av samarbeidsavtalene.
- Fortsette deltakelse i samarbeidsprosjekt med ABUP og HABU

Kursvirksomhet og aktuelle prosjekter/grupper i enheten og i samarbeid med andre enheter i kommunen, SSHF og UiA.

Svangerskapskurs

Er under revidering da det ble en stopp pga. pandemien. Vil gi et fysisk tilbud igjen når det er mulig.

Utsikten

Barn som pårørendegrupper for barn og foreldre, der en av foreldrene er psykisk syke eller har et problematisk forhold til rus/vold. En gruppe vår og en på høst.

God start

Program med utvidet helsestasjonsoppfølging av risiko-gravide/-familier, enten det er utfordringer med rus, sykdom, psykisk helse, økonomi eller andre belastninger som gjør dem sårbare. Programmet innebærer også tverrfaglig styrket samarbeid. I 2021 var det 24 familier i dette programmet og av de var 13 nye i 2021. Familiene følges helt til skolestart.

Nettverk av barneansvarlige

Nettverk av barneansvarlige fra alle helseavdelingene i kommunen, krisesenteret, NAV, legevakten og fengselet som ledes fra helsestasjon. Barneansvarlige skal ivareta kompetansen om rettigheter til barn som pårørende i avdelingen og at prosedyren for dette følges. Leder kaller sammen nettverket som har ansvar for prosedyren vedrørende barn som pårørende i kommunen og kompetanseutvikling til barneansvarlige.

Cos-kurs (Circle of security)

Foreldreveiledningskurs i grupper om forståelse av samhandling mellom barn og foreldre. Drives i samarbeid med familietjenesten i avdeling helse og familie og barneverntjenesten. Testet ut digitalt kurs med brukbar evaluering i 2021, men ønsker også å tilby fysiske kurs i 2022.

Unge mødre gruppe

Tilbud til unge mødre som har behov for ekstra støtte og veiledning med oppfølging av sitt barn. Møtes på helsestasjonen annenhver uke på ettermiddagstid i ett år til veiledning, sosial og praktisk trening. Vi fulgte opp 6 mødre annenhver uke gjennom 2021.

Forebygging av overvekt og fedme

Helsestasjonen samarbeider tett i programmer som: "Til rett tid" (UiA), "Smartere livstil" (SSHF), "Friskere familie" (Frisklivssentralen) og "Matnyttig" (UiA).

Godt begynt

Kartlegging av 1 åringers fysiske og psykiske helse (forskningsprosjekt med UiA).

Seksuell helse

Prosjekt som i år går inn i drift med 70 % sexologstilling. Dette handler om å fremme trygg seksualitet og identitet hos barn, unge og etniske og seksuelle minoritetsgrupper ved å øke kompetansen til ansatte i og rundt skole og skolehelsetjenesten, inkludert voksenopplæringen og ved individuelle samtaler med barn, unge og deres familier. Man ønsker å oppnå bedre forståelse for seksuelle behov, forebygge vold og overgrep, redusere abortraten og redusere smitte av SOI (Seksuelt overførbare sykdommer). Det legges vekt på at det jobbes tverrfaglig og tverrsektorielt i skolene/voksenopplæringen, helsestasjon for ungdom og mellom støttetjenestene i kommunen.

Fysisk aktivitet i skolen

Samarbeid med fysioterapeut om et prosjekt som handler om mer aktivitet i skolen. Vurderer utvidelse til flere skoler.

DU-kurs

Mestringskurs i forhold til depresjon for ungdom på videregående skole.

ICDP (International children development program)

Helsesykepleier i Voksenopplæringen har ansvar for foreldrekompetansekurs for familier i introduksjonsprogrammet. Det holdes ca. 2 kurs pr år på ulike språk etter behov.

Home-start

Samarbeid /økonomisk tilskudd til Frelsesarmeen som lønner en lokal leder/koordinator. I tillegg bidrar helsestasjonen til å sertifiserte frivillige kontakter som besøker/støtter småbarnsfamilier med ulike utfordringer, med minimum ett barn under skolealder. Helsestasjonen oppfordrer aktuelle familier til å ta kontakt og ved behov hjelper til med å ta kontakt. I 2021 fikk 26 familier dette tilbudet og 13 av de var rekruttert fra helsestasjonen.

Piloter i 2022

2 og 4 års undersøkelser i barnehagen (Strømmen oppvekstsenter og Longum naturbarnehage)
Planlegger for flere skoler hvor 1.trinns-undersøkelsen foregår på skolen, men vil være avhengig av tilgang på legeressurser.

43.4 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2020	2. tertial 2021		
Fravær korttid (%)	2,0	1,4		1,5
Fravær langtid (%)	6,0	7,7		5,0
Fravær (%)	8,0	9,1	6,5	6,5
Antall HMS-avvik	0	2	3 000	10
Antall kvalitets-avvik	38	25	4 000	50
Andel heltidstilsatte	60	61,2	60 %	65
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	87	86	85 %	90

Langtidsfraværet 3.tertial 2021 var større enn normalt i enheten, spesielt i juni og juli. For hele året spiller pandemisituasjonen inn.

43.5 Heltidskultur

I den grad personer ikke jobber heltid, er dette etter eget ønske, men det kan endre seg.

Når noe blir ledig får de som er fast ansatt, men ikke har fulle stillinger, fortrinn til å øke sine stillinger til 100%. Mål om å lyse ut og bygge opp 100% stillinger.

.

43.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Enheten vil i 2022 samarbeide med UiA om 3 forskningsprosjekter: Til rett tid, Godt begynt og Matnyttig, som tidligere er beskrevet.

Enheten har innført DigiHelsestasjon i 2021 som gjør det mulig for våre brukere å kommunisere trygt digitalt med helsepersonell og avbestille timeavtaler digitalt. I 2022 vil vi markedsføre dette videre.

Høsten 2022 vil enheten være pilot for DigiUng som vil gjøre det mulig for barn mellom 12 og 16 år og logge seg inn på Helsenorge via Feide for å få tilgang på 5000 spørsmål og svar til helsesykepleier og be om en avtale med skolehelsesykepleieren på skolen.

Preikes (Digital skolehelsetjeneste i Agder) ble opprettet i 2021 og drives fra vår enhet med støtte fra Fylkeskommunen. Den blir styrket i 2022 og vi skal involvere flere kommuner i dette tilbudet til elever på videregående skoler og lærlinger.

Vi vurderer å ta i bruk egen intern Sharepoint side for enheten som vil bidra til at prioriteringer og oppgavefordeling vil tydeliggjøres og tilgjengeliggjøres på en annen måte enn i dag. Dette vil bidra til å styrke kvaliteten i våre tjenester og sikre at alle som jobber i enheten har tilgang på oppdatert og relevant informasjon.

Det er et mål at de som har bruk for det i enheten, har kompetanse på bruk av *teams* og *planner*, og at det er laget strukturer for god utnyttelse av disse systemene. Dette vil bidra til økt effektivitet og kvalitet.

Vi har sluttet med å gi ut papirbrosjyrer ved at vi i stedet viser til relevante internettsider og egen kommunal hjemmeside. Vi har samarbeid med helseoversikt (app) og anbefaler denne. Våre brukere gir svært gode tilbakemeldinger på denne appen.

Helsestasjon for ungdom er på Instagram.

Vi følger opp våre ROS analyser, spesielt med tanke på koronaepidemien.

FIT (feedback informert tjeneste) skal brukes aktivt der hvor barn/ungdom/foreldre får veiledning utover ordinært program

Alle jordmødre og helsesykepleiere som jobber med de minste er i gang med sertifisering til å arbeide med programmet NBO (New Born Observation) i svangerskap og nyfødtpperioden. Denne sertifiseringen er ferdig til sommeren 2022.

Enheten er base for to av Familiesykepleierne i programmet "Familie for første gang". Det er et nasjonalt program som eies av BUFdir, men ledes av RBUP. 13 kommuner i Agder har nettopp blitt med i programmet. De resterende Familiesykepleierne i teamet har base i Kristiansand som er vertskommune for teamet. Familiene som takker ja til å være med på dette må oppfylle kravene som handler om sårbarhet og krevende livssituasjon. Familiene følges opp med hjemmebesøk ca. en gang i uka i vel 2 år.

44 Arendal eiendom KF

44.1 Bystyrets bestilling

Bystyrets bestilling, i budsjett - og handlingsplan, betyr at hovedaktiviteter for Arendal eiendom KF videreføres i 2022. Foretakets strategidokument, som er behandlet i bystyret, har likevel mål som er svært ambisiøse sett i forhold til tilgjengelige ressurser.

Det vil være en særlig oppfølging på følgende aktiviteter i 2022:

- En videreføring av tiltak for å møte koronasituasjonen blir et nødvendig fokusområde også i 2022. Det er særlig renhold, men også øvrige avdelinger, som må følge strenge rutiner for smitteverntiltak i sitt daglige arbeid.
- Det vil bli arbeidet spesielt med kvalitetssikring av prosjektstyring med nye og godt forankrede prosedyrer. Forvaltningsrevisjonen på prosjektstyring, som behandles i bystyret i januar 2022, gir oppfølgingspunkter som planlegges og iverksettes i løpet av første halvdel av 2022.
- Etablering av ny batterifabrikk i Arendal må ha høyeste prioritet i Arendal eiendom. Arbeidet krever mye kapasitet, samtidig som Arendal næringssselskap AS skal betjenes, noe som medfører at kapasiteten på eiendomsutvikling må styrkes.
- Det er iverksatt en ny ledelsesstruktur i Arendal eiendom som må følges opp og forankres i 2022. Avdeling for eiendomsutvikling og avdeling for byggeprosjekt skal finne sin form samtidig som satsningen på ISO og kvalitetssystemer må styrkes.
- Det vil bli arbeidet med foretakets eget benchmarking prosjekt i 2022. Dette er en sammenlignende studie hvor drift av formålsbygg i Arendal sammenlignes med drift i andre kommuner. Det forventes at dette prosjektet vil gi impulser til videre arbeid med effektiviseringer og rasjonelle måter å løse oppgavene på.
- Arbeidet med kommunal øyeblikkelig hjelp (KØH)/Legevakt intensiveres i 2022 etter et krevende arbeid med vanskelig grunnarbeid. Selve byggeprosjektet vil bli startet opp i løpet av første halvår 2022 og fremdrift og betalingsplan justeres med 7 måneder.
- Høye strømpriser er en stor utfordring i 2022 og vedtatt budsjett kompenserer i dag ikke for forventede utgifter til energi. Dette forutsetter dessuten at arbeidet med gode og riktige energiløsninger videreføres. Dette krever stor innsats for at foretaket skal nå ambisiøse mål om redusert energiforbruk for Arendal kommune.
- Sterkt trykk på vedlikehold er en forutsetning. Dette vil være krevende med et høyt nivå på konsernbidrag til kommunen.
- Gode kulturfremmende tiltak vil bli prioritert i 2022 forutsatt at koronasituasjonen gir muligheter til dette.

44.2 Strategiplan

Strategidokumentet for Arendal eiendom blir behandlet i bystyret i januar 2022 etter en grundig prosess i styret. Hovedpunkt i strategiplanen er som følger:

Godt liv for alle

Arendal eiendom skal ha et helsefremmende arbeidsmiljø med trygghet for å unngå fysiske og psykiske skader. Vi skal være en attraktiv og inkluderende arbeidsgiver.

Grønt samfunn

Arendal eiendom skal stå for en bærekraftig klima- og miljøpolitikk på alle foretakets arbeidsområder.

Regional vekst

Arendal eiendom skal være en aktiv samfunnsaktør innen eget ansvarsområde.

44.3 Bystyrets ressurstildeling - foretak

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Arendal eiendom KF			
Sum utgifter	471 184	441 783	464 816
Sum inntekter	-471 184	-441 783	-464 816
Netto driftsramme foretak	0	0	0

44.3.1 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Det legges i kommunens budsjettopplegg opp til at konsernbidraget fra Arendal eiendom videreføres. I tillegg er budsjettet ikke tilpasset prognose for økte strømutgifter som må hensyntas ved tertialbehandlingen i bystyret. Foretaket må fortsatt arbeide med tiltak som berører organisering, tjenestenivå inklusivt vedlikeholdsnivå og konkrete effektiviseringstiltak. Foretaket vil arbeide med reduksjoner i eget budsjett etter følgende prinsipper:

- Tiltakene skal så langt som mulig gi varig effekt. Det betyr ikke at tiltakene gir umiddelbare besparelser, men har innslagspunkt i løpet av året.
- Tiltak som har betydning for kommunens drift, krever videre utredninger sammen med kommunens administrasjon.
- Tiltakene skal ha et reelt innhold.
- Det må forventes generelle effektiviseringstiltak som det må arbeides videre med. Benchmarking prosjektet må forventes å gi effekt her,
- Vedlikehold skal så langt som mulig unntas fra direkte kutt.

En redusert bemanning, som må forventes vil være et resultat av tiltakene, skal så langt som mulig tas ut ved naturlig avgang i personalgruppen

44.3.2 Foretakets prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Arendal eiendom skal ha et helsefremmende arbeidsmiljø med trygghet for å unngå fysiske og psykiske skader. Vi skal være en attraktiv og inkluderende arbeidsgiver.

Grønt samfunn

Arendal eiendom skal stå for en bærekraftig klima- og miljøpolitikk på alle foretakets arbeidsområder.

Regional vekst

Arendal eiendom skal være en aktiv samfunnsaktør innen eget ansvarsområde.

44.4 Hovedoversikt drift og investering

AE - bevilgningsoversikt drift til virksomhetsplan

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Arendal eiendom KF			
Rammetilskudd	0	0	0
Inntekts- og formuesskatt	0	0	0
Eiendomsskatt	0	0	0
Andre generelle driftsinntekter	0	0	0
SUM GENERELLE DRIFTSINNEKTER	0	0	0
Sum bevilgninger drift, netto	-123 030	-111 675	-130 320
Avskrivninger	82 000	82 000	80 710
SUM NETTO DRIFTSUTGIFTER	-41 030	-29 675	-49 610
BRUTTO DRIFTSRESULTAT	-41 030	-29 675	-49 610
Renteinntekter	-1 600	-1 200	-1 792
Utbytter	0	0	0
Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler	0	0	0
Renteutgifter	47 375	39 521	54 736
Avdrag på lån	77 255	73 354	69 294
NETTO FINANSUTGIFTER	123 030	111 675	122 238
Motpost avskrivninger	-82 000	-82 000	-80 710
NETTO DRIFTSRESULTAT	0	0	-8 081
Overføring til investering	0	0	1 140
Netto avsetninger til eller bruk av bundne fond	0	0	6 534
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond	0	0	407
Dekning av tidligere års merforbruk	0	0	0
SUM DISPONERINGER ELLER DEKNING AV NETTO DRIFTSRESULTAT	0	0	8 081
FREMFØRT TIL INNDEKNING I SENERE ÅR	0	0	0

AE - bevilgningsoversikt investering til virksomhetsplan

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Arendal eiendom KF			
Investeringer i varige driftsmidler	309 980	371 006	121 896
Tilskudd til andres investeringer	0	0	0
Investeringer i aksjer og andeler i selskaper	0	0	0
Utlån av egne midler	0	0	0
Avdrag på lån	0	0	0
SUM INVESTERINGSUTGIFTER	309 980	371 006	121 896
Kompensasjon for merverdiavgift	-39 996	-66 876	-13 569

Beskrivelse	Opprinnelig budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Tilskudd fra andre	-6 577	-69 016	-9 182
Salg av varige driftsmidler	-5 000	-12 950	-9 015
Salg av finansielle anleggsmidler	0	0	0
Utdeling fra selskaper	0	0	0
Mottatte avdrag på utlån av egne midler	0	0	0
Bruk av lån	-258 407	-222 163	-91 345
SUM INVESTERINGSINNTEKTER	-309 980	-371 006	-123 111
Videreutlån	0	0	0
Bruk av lån til videreutlån	0	0	0
Avdrag på lån til videreutlån	0	0	0
Mottatte avdrag på videreutlån	0	0	0
NETTO UTGIFTER VIDEREUTLÅN	0	0	0
Overføring fra drift	0	0	-1 140
Netto avsetninger til eller bruk av bundne investeringsfond	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av ubundne investeringsfond	0	0	2 355
Dekning av tidligere års udekket beløp	0	0	0
Sum overføring fra drift og netto avsetninger	0	0	1 215
FREMFORRT TIL INNDEKNING I SENERE ÅR - UDEKKET BELØP	0	0	0

44.5 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2020	2. tertial 2021		
Fravær korttid (%)	2,30%	1,89%		
Fravær langtid (%)	8,50%	8,84%		
Fravær (%)	89,20%	89,26%	6,5	6,0%
Antall HMS-avvik	335	245	3 000	200
Antall kvalitets-avvik	3 777	2 715	4 000	
Andel heltidstilsatte	63,80%	62,00%	60 %	
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	86,90%	85,72%	85 %	

Kommentar til Andel heltidstilsatte i tabellen: Vi har mål om å øke gjennomsnittlig stillingsstørrelse fra 86 % til 90 % innen 2023.

Arendal eiendom KFs rapportering fremkommer av mål og tiltak i strategidokumentet.

HMS-arbeid i foretaket

Arendal eiendom er ISO sertifisert i forhold til 45001 arbeidsmiljø. Det norske Veritas gjennomfører årlige revisjoner. Dette er en kvalitetssikring av at alle forhold rundt arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er ivaretatt på en god og systematisk måte. Det sikrer også at foretaket arbeider planmessig for å oppnå stadige forbedringer.

Målsettingen er at foretaket hele tiden utvikler og forbedrer HMS systemet og at dette gjenspeiles i praksis i avdelingene. Det utarbeides en tiltaksliste med forbedringspunkter etter hver gjennomført revisjon. Oppfølging dokumenteres.

Mål om å redusere sykefraværet videreføres i 2022.

44.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

- Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring er forankret i foretakets strategidokument.
- Foretaket ruller og følger opp strategidokumentet med vedtak i styret og i bystyret.
- Arendal eiendom er sertifisert etter kvalitetssystemene ISO 45001 (HMS/Arbeidsmiljø) og ISO14001 (Ytre miljø). Forbedring med dokumentasjon og involvering og deltakelse er krav, gjelder på foretaksnivå, grupper og individ.

Nye prioriterte mål i 2022 er:

- Mål om sykefravær videreføres.
- Miljømål om innkjøp videreføres.
- Følge seriøsitetsskravene til Arendal kommune.
- Kompetanseplan angir foretakets behov sett opp mot kompetansen i dag og viser behov for utvikling og tiltak på gruppe og individnivå.
- Nye bygg, hvor nytt KØH/Legevakt og Helsehuset er det største, er og vil være, viktige ca.se for utvikling.
- Læringspunkter, sett i forhold til forvaltningsrevisjonen på prosjektstyring, gir organisasjonslæring, utvikling og skal evalueres.
- Fellessamling 2022 med fokus på arbeidsglede, samspillsregler og godt samarbeid gruppevis.
- Det skal i 2022 videreføres og utvides bruk av roboter på renhold og bl.a. plenklipping.
- Ny teknologi, som sensorer, på drift/vedlikehold innføres.

45 Arendal havnevesen KF

45.1 Bystyrets bestilling

Arendal havn oppgaver og ansvar fremkommer i strategiplan 2020-2027 og vedtatte budsjetter.

Arendal havn skal sikre regionens næringsliv tilgang til effektiv og bærekraftig transport - bidra til økt konkurransekraft, nyetableringer, arbeidsplasser, og redusert miljøpåvirkning i tråd med nasjonale mål og forpliktelser.

Arendal havn skal være en tilrettelegger og initiativtaker for innovative løsninger innen alle ansvarsområder.

Arendal havn skal være selvfinansierende (drift og investeringer) og mottar ingen økonomisk støtte eller andre overføringer fra eierkommunen. Havnen er samtidig underlagt eget lovverk (havne og farvannsloven) som stiller krav til økonomiforvaltningen i foretaket, og utbytte adgang

45.2 Strategiplan

Strategiplan for havneforetaket ble vedtatt oktober 2020.

Følgende ansvarsområder med tilhørende utviklingsmål er fastsatt:

Gods og trafikkhavn: Eydehavn og Sandvikodden tankanlegg

- **Verdiskapning og arbeidsplasser** fra godshåndtering, transportarbeid, fabrikkasjon, lager og prosjekter. Tilrettelegger for næringslivet, nyetableringer. Utvide kaikapasitet, godshåndtering, areal
- **Mer gods fra vei til sjø** for å spare miljøet, redusere ulykker og kostbar infrastruktur.
- **Havnesamarbeid**- vurdere og gi anbefalinger om optimal organisering
- **Ny infrastruktur.** Ny kai for større fartøy retning øst (2024). Ny roro rampe (2024). Sikre havnetilgang for alle aktører.
- **Strategisk og langsiktig** eier av kaifronter, areal og infrastruktur. Tilrettelegge mer areal. Sikre døgntkontinuerlig drift. Forhandle med dagens aktører
- **Redusere miljøpåvirkning** bla gjennom elektrifisering
- Bedre og sikrere farleder inkl. utvidelse av trange passasjer- gjennom påvirkning av KYV
- **Økonomisk overskudd** fra driften

Logistikken til Eyde energi park / Eyde mineral park og andre nye etableringer vil i stor grad prege havnens planer, investeringer og utvikling kommende år.

Fiskeri og fiskemottak: Fiskemottak i Barbu

- Lokalt fanget og kortreist sjømat
- videreføre tradisjonell primærnæring
- rekruttere til yrket -sikre lokale arbeidsplasser
- levende kystkultur
- Økonomi i balanse

Cruise: Sentrum

- verdiskapning og bærekraftig reiseliv
- videreføre byens tradisjonelle og historiske knytning mot sjø og skipsfart
- synliggjøre et stort og variert lokalt næringsliv som leverer til skip og skipsfart
- Etablere HW landstrøm for cruise

Gjestehavn:

- verdiskapning og bærekraftig reiseliv

- Sentrumsattraktivitet
- lademuligheter og strøm
- trygg overnatting og tilstrekkelig kapasitet
- utrede ekstern drift av basseng, restaurant og fasilitetsbygg (ikke brygger)
- økonomisk balanse

Småbåter / lokalferger / gamle dampskipsbrygger:

- bostedsattraktivitet
- god kapasitet og bedre tilgang til attraktiv skjærgård
- redusere utslipp. Etablere hurtigladere og lading for el ferger
- Økonomisk balanse

45.3 Bystyrets ressurstildeling - foretak

Beskrivelse	Forslag budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Arendal havnevesen KF			
Sum utgifter	41 235	34 535	60 586
Sum inntekter	-41 235	-34 535	-60 586
Netto driftsramme foretak	0	0	0

45.3.1 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Arendal havn KF er underlagt lov om havner og farvann. Havnen mottar ingen midler eller økonomisk støtte fra eierkommunen eller andre.

Utbytte fra kommunal havn følger av lov om havner og farvann § 32 3 ledd

Det kan deles ut verdier fra den kommunale havnevirksomheten dersom det er avsatt tilstrekkelige midler til drift og vedlikehold av havn, samt midler til investeringer som er direkte knyttet til tjenesteyting rettet mot fartøy, gods- og passasjerhåndtering. Som utdeling regnes enhver overføring av verdier som direkte eller indirekte kommer eieren til gode.

Uttak av overskudd eller annen utdeling av midler fra kommunal havnevirksomhet organisert som aksjeselskap, interkommunalt selskap eller kommunalt foretak kan bare besluttes av virksomhetens eierorgan etter forslag fra styret.

Havnestyret har et ønske om, men antar begrenset evne til, å bidra med inntil 1 mill. kroner som utbytte til Arendal kommune i 2022. Dette krever at havnen faktisk klarer å opparbeide et overskudd fra driften i 2022 og samtidig evner å betjene kommende øk forpliktelser og nye havneinvesteringer for å tilrettelegge for bla batterifabrikk.

Havnestyret forventer avgang av opplagsrigg i 2022 - som vil redusere havnens leieinntekter. Videre skal viktige leieavtaler reforhandles i 2022, som kan påvirke resultatet.

Loven krever at havnestyret gjør en faktisk vurdering av utbytteadgangen basert på regnskapstallene for 2022. Et budsjettvedtak er ikke tilstrekkelig.

45.3.2 Foretakets prioriteringer innenfor vedtatt budsjettramme

Godt liv for alle

Økt verdiskapning, sikre etablert næringsliv og legge til rette for nyetableringer vil gi flere arbeidsplasser og trygge inntekt for flere.

Økt og enkel tilgang til attraktiv skjærgård bidrar til bosteds attraktivitet - økning i antall innbyggere er sentralt for økt lokal verdiskapning.

Grønt samfunn

Bærekraft er essensielt i alle havnens aktiviteter, og skal fortsette utviklingen i retning av nullutslipp mot 2030 innen alleansvarsområder

Mye er gjort - mye gjenstår:

Full liste over pågående prosjekter for et grønnere samfunn er omtalt nedenfor.

Regional vekst

Havnen er en sentral tilrettelegger for næringslivet i regionen. Det er vanskelig å kvantifisere eksakt verdi av 3. parts leverandører og tjenesteyting som er helt avhengige av havnen for sin virksomhet. Havnens spiller en avgjørende rolle for nyetableringer og bærekraftig logistikk.

Samarbeid for å nå målene

Kommunens administrasjon og de 2 foretakene (eiendom og havn) er godt samkjørte. Det er tett og god kontakt, og formålstjenlig kommunikasjon for å nå overordnede mål.

Det er formalisert havnesamarbeid mellom kommersielle havner vest i Agder. Arendal vil nøye vurdere effektene av dette samarbeidet - og har etablert formålstjenlig dialog.

45.4 Hovedoversikt drift og investering

Beskrivelse	Forslag budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Arendal havnevesen KF			
Rammetilskudd	0	0	0
Inntekts- og formuesskatt	0	0	0
Eiendomsskatt	0	0	0
Andre generelle driftsinntekter	0	0	0
SUM GENERELLE DRIFTSINTEKTER	0	0	0
Sum bevilgninger drift, netto	-16 768	-12 652	-16 245
Avskrivninger	0	0	9 816
SUM NETTO DRIFTSUTGIFTER	-16 768	-12 652	-6 429
BRUTTO DRIFTSRESULTAT	-16 768	-12 652	-6 429
Renteinntekter	-250	-250	-358
Utbytter	0	0	0
Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler	0	0	0
Renteutgifter	5 112	2 503	5 354
Avdrag på lån	10 592	7 504	6 714

Beskrivelse	Forslag budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
NETTO FINANSUTGIFTER	15 454	9 757	11 710
Motpost avskrivninger	0	0	-9 816
NETTO DRIFTSRESULTAT	-1 313	-2 895	-4 535
Overføring til investering	0	0	443
Netto avsetninger til eller bruk av bundne fond	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond	1 313	2 895	6 613
Mindreforbruk	0	0	-2 520
Dekning av tidligere års merforbruk	0	0	0
SUM DISPONERINGER ELLER DEKNING AV NETTO DRIFTSRESULTAT	1 313	2 895	4 535
FREMFØRT TIL INNDEKNING I SENERE ÅR	0	0	0

AH - bev.oversikt invest til virk.plan

Beskrivelse	Forslag budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
Arendal havnevesen KF			
Investeringer i varige driftsmidler	39 500	34 350	45 101
Tilskudd til andres investeringer	0	0	0
Investeringer i aksjer og andeler i selskaper	0	0	43
Utlån av egne midler	0	0	0
Avdrag på lån	0	0	0
SUM INVESTERINGSUTGIFTER	39 500	34 350	45 143
Kompensasjon for merverdiavgift	0	0	0
Tilskudd fra andre	0	-1 651	-3 079
Salg av varige driftsmidler	0	0	0
Salg av finansielle anleggsmidler	0	0	0
Utdeling fra selskaper	0	0	0
Mottatte avdrag på utlån av egne midler	0	0	0
Bruk av lån	-39 500	-32 699	-41 622
SUM INVESTERINGSINNTEKTER	-39 500	-34 350	-44 701
Videreutlån	0	0	0
Bruk av lån til videreutlån	0	0	0
Avdrag på lån til videreutlån	0	0	0
NETTO UTGIFTER VIDEREUTLÅN	0	0	0
Mottatte avdrag på videreutlån	0	0	0
Overføring fra drift	0	0	-443
Netto avsetninger til eller bruk av bundne investeringsfond	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av ubundet investeringsfond	0	0	0
Dekning av tidligere års udekket beløp	0	0	0
SUM OVERFØRING FRA DRIFT OG NETTO AVSETNINGER	0	0	-443

Beskrivelse	Forslag budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2021	Regnskap 2020
FREMFORRT TIL INNDEKNING I SENERE ÅR - UDEKKET BELØP	0	0	0

45.5 Fravær og HMS

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2020	2. tertial 2021		
Fravær korttid (%)				
Fravær langtid (%)				
Fravær (%)			6,5	
Antall HMS-avvik			3 000	
Antall kvalitets-avvik			4 000	
Andel heltidstilsatte			60 %	
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse			85 %	

Arendal havn har aktivitetsøkning, og har i dag 15 ansatte. I tillegg kommer et betydelig andel innleide kontraktører.

Arendal havn har gjennom flere år etablert et tett samarbeid med bl.a. NAV for å få flere i arbeid. Totalt er 12 personer introdusert inn i arbeidslivet gjennom havna. De fleste er i dag i arbeid hos andre arbeidsgivere. 4 er i dag fast ansatt i havnen.

Fravær langtid skyldes enkelt forhold utenfor foretakets kontroll. Med få fast ansatte slår enhver sykemelding kraftig ut på statistikken.

HMS statistikk: Arendal havn er sertifisert under flere egne lowverk (bla ISPS, Storulykkeforskrift) som krever tilpasset avviksrapporing. Det kommunale avviks system Qm+ har vært forsøkt innført i havnen, men systemet tilfredsstillende ikke formelle og faktiske krav havnen har.

45.6 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Arendal havns prosjekter kommende år for innovasjon og utvikling:

- 2022 Nytt kontrollrom Sandvikodden. Økt effektivitet- større sikkerhet
- 2022 Ny el. drevet komb. mobil havnekran
- 2022 Utvidelse Pir 2 Arendal gjestehavn- elektrifisering - nytt bestilling og betalingsystem
- 2022 Hurtigladestasjon el.båter Pollen - betalingsøsning.
- 2022 Utredning landstrøm cruise sentrum i samarabide med PLUG AS
- 2022 Flytende båtvaske maskin - intensjonsavtale Fjord Tech solutions
- 2022/23 Flytende lokalferge kaier for el.ferger. Nye flytende fergeleier
- 2023 ny kai /ny ro-ro rampe/100 daa areal tilrettelagt Eydehavn
- 2023 Sluttføring oppgradering tanker/system Sandvikodden
- 2023 Etablering av lagertankinfrastruktur Eydehavn
- 2023 Havnefagarbeider formalisert. Elektronisk opplæring
- 2023 Oppgradering Rådhusbryggen(?)
- 2024 Ny anløpsbrygge el.ferge til Merdø
- 2024/25 ny vei autonom 0-utslipp til Eyde energipark/ e18- nasjonal testarena
- 2025 Elektrifisering Cruise med HW sentrum m støttefra ENOVA
- 2025 Ny havnebåt (el fremdrift)
- 2020- 2025 Digitalisering av alle kunde og brukerhenvendelser (Portwin Go mm)