



Tertialrapport 2 - 2022

Innholdsfortegnelse

1	Innledning	4
2	Spesielle forhold	5
3	Driftsbudsjett	6
4	Konsekvenser av endringer for driftsresultat	14
5	Finansforvaltning	15
6	Investeringsbudsjett	23
7	Klimabudsjett	28
8	Tertialrapporter fra de kommunale foretakene	29
9	Forslag til budsjettendringer	30
10	Arbeidsgiverstrategi	33
11	Innledning tertialrapporter enheter og foretak	39
12	Kommunedirektøren m/stab	45
13	Østre Agder	49
14	Kommunalteknikk og geodata	51
15	Kultur	54
16	Brann	59
17	Vitensenteret	61
18	NAV Arendal	64
19	Arendal voksenopplæring	68
20	Koordinerende enhet	70
21	Mestring og habilitering	73
22	Hjemmebaserte tjenester	77
23	Institusjon 1	80
24	Østre Agder krisesenter	83
25	Legevakten	85
26	Institusjon 2	88
27	Birkenlund skole	92
28	Asdal skole	95
29	Stuenes skole	98
30	Nedenes skole	101
31	Stinta skole	104
32	Roligheden skole	107
33	Hisøy skole	110
34	Eydehavn skole	113
35	Flosta skole	116
36	Moltemyr skole	119
37	Myra skole	123
38	Nesheim skole	126

39	Rykene oppvekstsenter	129
40	Sandnes skole	132
41	Strømmen oppvekstsenter	135
42	Lunderød skole og ressurscenter	138
43	Tromøy barnehagene	140
44	Stemmehegen barnehage	142
45	Gullfakse barnehage	145
46	Strømsbuåsen barnehage	148
47	Jovannslia barnehage	151
48	Engene barnehage	153
49	Lia Barnehage	155
50	Livsmestring	157
51	Spesialpedagogiske tjenester	160
52	Barnevern	163
53	Helsestasjon	165
54	Arendal eiendom KF	168
55	Arendal havnevesen KF	179

1 Innledning

2022 har til nå vært et år preget av ekstraordinære forhold.

Koronapandemi preget 1. halvår i form av mange syke både i befolkningen generelt og kommunens ansatte spesielt. Dette krevde stor ekstrainsats i tjenestene fra dem som ikke var syke. Til tross for dette har vi så langt ikke indikasjoner på at tjenesteleveransen var vesentlig skadelidende.

Strømprisen har holdt seg svært høy hittil i år, og siste prognose tilsier at kommunen vil ende ut med tosifret millionbeløp over budsjett på samlede utgifter til strøm.

Den generelle prisstigningen på grunn av Russlands krigføring i Ukraina slår også inn på kommunens utgiftsside.

Skatteinntektene og besparelser på grunn av lærerstreiken bidrar noe til å dempe effekten av nevnte merkostnader.

Siste melding fra regjeringen om «koronakompensasjon» er at dette vil bli avklart som del av en helhetlig saldering av kommuneøkonomien i løpet av høsten 2022. Dette betyr at det ved framleggelsen av 2. tertial vurderes umulig for kommunedirektøren å gi en prognose for regnskap 2022 sammenholdt med opprinnelig budsjett. Men pr. 2. tertial er resultatet et netto driftsresultat ca. 28 mill. svakere enn periodisert budsjett.

Kommunedirektørens samlede vurdering av situasjonen i Arendal pr. 2. tertial 2022 er at i en urolig og usikker tid for Europa og Norge er det flest positive tendenser i vår lokale utvikling. Nedlegging av grunnsteinen for Morrøys batterifabrikk er en viktig milepæl for en satsing som kan gi en rekke positive ringvirkninger for vårt lokalsamfunn.

Barnefamiliene har uten tvil hatt de største utfordringene de siste 2 ½ årene. En stor del av kommunens ansatte jobber med barn, unge og deres foresatte. At barn og unge har det bra i barnehagen/skolen, hjemme og på fritiden vil om mulig måtte ha enda større fokus framover enn det har hatt hittil.

Arendal, 29.09.2022

Harald Danielsen
Kommunedirektør

2 Spesielle forhold

Økonomiske konsekvenser av koronapandemien

Nasjonalt anslås totale netto merutgifter og inntektsbortfall for kommunene til om lag 7,5 mrd. kroner i 1. halvår 2022. Av de totale merutgiftene er om lag 2,0 mrd. kroner estimert å knytte seg til avtalene som KS og Oslo kommune inngikk med arbeidstakerorganisasjonene (KS-avtalen) om å øke kompensasjon for overtid og merarbeid under koronapandemien.

For Arendal kommune er totale merkostnader knyttet til korona på 88,5 mill. kroner 1. halvår 2022 hvorav 40,6 mill. kroner er knyttet til KS-avtalen. For Arendal er KS-avtalens andel av totale merkostnader høyere enn for landssnittet. Koronakostnadene fordeler seg ulikt mellom kommunene og KS-avtalen er i ulik grad benyttet.

I nysalderingsproposisjonen for endringer i statsbudsjettet 2022 i november, legger regjeringen fram forslag til kompensasjon for korona. Det er svært vanskelig å vurdere hva regjeringen vil foreslå som kompensasjon og hvordan midlene vil fordeles til kommunene. Dette kan komme som en del av innbyggertilskuddet (lik sum pr. innbygger) eller det kan komme som skjønnsmidler som kommunen må søke statsforvalter om. Hvor mye kommunen får i kompensasjon vil avhenge av *hvordan* midlene fordeles. I tillegg viser regjeringen til at i 2021 fikk kommunesektoren en inntektsvekst på 1,9 mrd. kroner utover anslått vekst. Ved fastsetting av koronakompensasjon er det lagt til grunn at man skal se hele koronaperioden under ett, og det er derfor svært sannsynlig at den særskilte økningen i frie inntekter i 2021 vil komme til fradrag ved utmåling av koronakompensasjonen for 2022.

Kommunedirektøren forventer at staten vil kompensere fullt ut for merkostnader knyttet til korona. Kommunedirektøren vil avvente å budsjettere inn inntekt før kompensasjonen til den er kjent, og vil også avvente å kompensere den enkelte enhet. Dette vil bli vurdert i forbindelse med årsavslutningen. Formannskapet vil få en melding så snart kompensasjonen fra staten er kjent og en oversikt over fordeling av kompensasjonen til enhetene. Tilskuddet fra staten vil bedre årsresultatet, og vil føre til et lavere bruk av fondsmidler. For enhetene så vil overføring av koronakompensasjon bedre den enkelte enhets årsresultat.

Ukrainske flyktninger

Kommunen har i 2022 merkostnader knyttet til mottak av ukrainske flyktninger. Dette gjelder særlig for tjenester innenfor helsestasjonen, enkelte skoler, stab organisasjon og hos de privatpraktiserende legene. Kommunen avventer midler fra UDI og skal søke statsforvalter om midler innen 1. november 2022. Inntektene utover det kommunen får fra IMDI er ikke avklart og kommunedirektøren vil kompensere enhetene i forbindelse med årsavslutning basert på statlig kompensasjon.

3 Driftsbudsjett

Tertialrapportene er i første rekke en avviksrapportering av løpende drift etter hhv. 4 og 8 måneder sett opp mot vedtatt budsjett. Det rapporteres på økonomi og personalindikatorer, og driftsenhetene vurderer økonomisk prognose frem mot regnskapsslutt. I tillegg rapporteres det på avvik eller endringer i forhold til vedtatt virksomhetsplan.

3.1 Bevilgningsoversikt drift i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Rammetilskudd	-931 839	-962 212	30 373	3
Inntekts- og formuesskatt	-862 673	-870 841	8 169	1
Eiendomsskatt	-99 000	-98 213	-787	-1
Andre generelle driftsinntekter	-35 783	-36 416	633	2
Sum generelle driftsinntekter	-1 929 296	-1 967 683	38 387	2
Sum bevilgninger drift, netto	2 078 428	2 147 688	-69 260	-3
Avskrivinger	100 760	118 383	-17 623	-17
Sum netto driftsutgifter	2 179 188	2 266 071	-86 883	-4
Brutto driftsresultat	249 892	298 387	-48 495	-19
Renteinntekter	-57 256	-63 160	5 904	10
Utbytter	-50 123	-50 123	0	0
Gvinster og tap på finansielle omløpsmidler	0	0	0	0
Renteutgifter	63 930	67 102	-3 173	-5
Avdrag på lån	93 201	93 201	0	0
Netto finansutgifter	49 751	47 019	2 732	5
Motpost avskrivinger	-100 760	-118 383	17 623	17
Netto driftsresultat	198 883	227 024	-28 141	-14
Overføring til investering	1 551	1 397	155	10
Netto avsetninger til eller bruk av bundne fond	-8 286	-13 995	5 709	69
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond	1 308	-621	1 929	147
Bruk av tidligere års regnskapsmessige mindreforbruk og udisponert beløp	0	0	0	0
Dekning av tidligere års merforbruk	0	0	0	0
Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat	-5 427	-13 219	7 793	144
Fremført til inndekning i senere år	193 457	213 805	-20 348	-11

Bevilgningsoversikt drift viser finansieringen av kommunens totale drift. Dette er en obligatorisk oversikt iht. forskriften om årsbudsjett og årsregnskap for kommuner. Oversikten er basert på regnskap pr. 31.08, og tilhørende periodisert budsjett på samme tidspunkt. Den angir ikke årsbudsjett eller årsprognose, men er en status i forhold til rapporteringstidspunktet. For kommunen som helhet viser oversikten at det er et merforbruk på 20,3 mill. kroner i perioden målt mot periodisert budsjett så langt.

Rammetilskudd

Oversikten viser at kommunen pr. august har 30,4 mill. kroner i merinntekt i rammetilskudd. Dette skyldes en høyere inntekt i inntektsutjevningen enn lagt til grunn i revidert budsjett. I revidert nasjonalbudsjett ble skatteanslaget oppjustert til 6,8 %. Pr. august ligger landets skattevekst for kommunene på 11,2 % og dette forklarer merinntekten. Det er ingen nye nasjonale skatteanslag å legge til grunn i 2. tertial og kommunedirektøren foreslår derfor ingen budsjettjustering. Dersom det blir en merinntekt på skatt settes dette på fond og bidrar til å redusere den økonomiske risikoen kommunedirektøren ser i 2023 med økende rente og strømkostnader.

Kommunedirektøren foreslår en mindre reduksjon i budsjettet for skjønnsmidler på 112 000 kroner. I opprinnelig budsjett lå budsjettet for skjønnsmidler for høyt fordi kommunen fikk et trekk grunnet SIO-deltakelse. Statsforvalter vil i løpet av høsten kompensere kommunen for dette trekket, men det gjenstår en mindre sum. Kompensasjonen fra statsforvalter er knyttet til SIO, barnevern og andre tilbakeholdte skjønnsmidler.

Inntekts- og formuesskatt

I 1. tertial ble det lagt til grunn en økning på 6,8 % fra 2021 til 2022 for kommunens inntekts- og formuesskatt. Pr. august er det en økning på 9,02 % økning som gir en merinntekt på 8,1 mill. kroner pr august. På samme måte som for inntektsutjevningen foreslår ikke kommunedirektøren noen justering da det ikke foreligger nye overordnede anslag.

Eiendomsskatt

Eiendomsskatten pr. august er på 98,2 mill. kroner, mens periodisert budsjett er på 99 mill. kroner, dvs. et avvik på 0,8 mill. kroner for perioden.

Andre generelle driftsinntekter

Posten består av generelle statstilskudd, hvor de største postene gjelder flyktningsområdet. Pr. 2. tertial er det ført 0,6 mill. kroner mer enn periodisert budsjett. Budsjettet foreslås justert opp med 3,1 mill. kroner, basert på nye prognoser i forhold til flykninger som ankommer i 2022.

Sum bevilgninger drift, netto

Sum bevilgninger drift, netto, viser enhetenes samlede netto utgiftsramme etter forskrift. Enhetenes status, sett i forhold til bevilgning, framkommer på denne posten. Pr. 2. tertial har enhetene et netto merforbruk på 69,3 mill. kroner. Dette må sees i sammenheng med påførte koronakostnader som ennå ikke er kompensert.

Brutto driftsresultat

Brutto driftsresultat viser balansen mellom løpende inntekter og utgifter. Brutto driftsresultat er for 2. tertial er 48,5 mill. kroner lavere enn forutsatt i periodisert budsjett, og skyldes i all hovedsak at det ikke er budsjettert inn kompensasjon for kostnader knyttet til KS avtalen.

Netto finansutgifter

Netto finansutgifter viser resultatet av påløpte finansutgifter og finansinntekter. Pr. 2. tertial viser netto finansutgifter et mindreforbruk på 2,732 mill. kroner. Renteinntekter fra bankinnskudd og videreutlån er 5,904 mill. kroner høyere enn budsjettert. Høyere rentebane enn tidligere antatt medfører at renteinntektene fra bankinnskudd blir høyere enn budsjettert. Kommunedirektøren foreslår derfor å øke budsjettet for renteinntekter med 5,368 mill. kroner.

Renteutgiftene viser et merforbruk på 3,173 mill. kroner. Rentebanene har økt siden justeringen i

1. tertial, og Kommunedirektøren foreslår å øke budsjetterte renteutgifter med 8,104 mill. kroner. Ny beregning av minimumsavdraget reduserer dette med ca. 3,8 mill. kroner for 2022. Kommunedirektøren foreslår at det justeres for endringen.

Netto driftsresultat

Netto driftsresultat er pr. 2. tertial på minus 227 mill. kroner, dvs. et negativt avvik ift. periodisert budsjett på 28,1 mill. kroner.

Overføring til investering

Overføring til investering forventes å være i tråd med budsjettet. Pr. august er regnskapsført overføring knyttet til betaling av EK-tilskudd til KLP.

I tertial 1 ble posten økt med 16,4 mill. kroner til kjøp av aksjer, som følge av økt utbytte fra Agder Energi AS. I tertial 2 foreslås denne overføring reversert og beløpet foreslås avsatt til disposisjonsfond. Økt utbytte fra Agder Energi skal fortsatt benyttes til økte strømuttergifter og kjøp av aksjer, men midlene vil først overføres til investering når aksjekjøp evt. skal foretas.

Det foreslås i tillegg økt overføring til investering med 4,5 mill. kroner for å dekke ulike prosjekter i Kulturenheten. Dette er i hovedsak midler som hentes fra bundne driftsfond som kan benyttes til disse formålene.

Netto avsetninger til eller bruk av bundne driftsfond/disposisjonsfond

Enhetslederne kan i henhold til delegert fullmakt bruke enhetens bundne fondsmidler og disposisjonsfond ved behov.

Det er netto hentet inn 5,7 mill. kroner mer fra bundne fond enn forutsatt i periodisert budsjett. Bundne fond kan ikke brukes fritt. Enhetene iverksetter tiltak i tråd med givers intensjon gjennom året, mens innhenting av de bundne fondsmidlene foretas i tertial eller i forbindelse med årsavslutningen. Disposisjonsfond pr. august viser at det er hentet inn netto 1,9 mill. kroner mer enn forutsatt i periodisert budsjett.

I tertialrapporten foreslås det å reversere overføring til investering og avsette økt utbytte fra Agder Energi AS til disposisjonsfond. Midlene skal benyttes til strøm og kjøp av aksjer i nytt energiselskap (fusjonert selskap).

Det foreslås deretter å bruke 3,9 mill. kroner av fra disse midlene til å dekke økte strømuttergifter.

Fremført til inndekning i senere år

Det er kun ved årsslutt at kommunedirektøren skal vurdere fremføring av inndekning.

3.2 Enhetenes økonomiske status

Vurdering av økonomisk status for enhetene er basert på regnskapsført nettoutgift i forhold til periodisert budsjett.

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Kommunedirektøren m/stab	101 167	96 508	4 659	5
Felles finansiering drift	-1 887 683	-1 928 455	40 772	2
Felles overføringer og drift	732 744	733 708	-965	0
Østre Agder	921	-3 155	4 076	443
Kommunalteknikk og geodata	-35 061	-35 912	852	2
Kultur	49 336	46 464	2 872	6
Brann	25 210	25 032	178	1
Vitensenteret	5 154	3 476	1 677	33
Arendal voksenopplæring	24 733	24 616	117	0
NAV Arendal	85 810	85 227	583	1
Koordinerende enhet	83 731	90 783	-7 052	-8
Mestring og habilitering	142 408	150 531	-8 122	-6
Hjemmebaserte tjenester	179 782	199 717	-19 935	-11
Institusjon 1	104 942	124 085	-19 143	-18
Østre Agder krisesenter	-69	-336	267	387
Legevakten	2 861	12 066	-9 205	-322
Institusjon 2	42 663	50 769	-8 107	-19
Lunderød skole og ressurscenter	19 541	16 969	2 571	13
Birkenlund skole	23 936	24 239	-303	-1
Asdal skole	26 893	28 840	-1 947	-7
Stuenes skole	29 364	29 695	-331	-1
Nedenes skole	26 769	27 586	-817	-3
Stinta skole	28 564	29 280	-716	-3
Roligheden skole	26 105	29 083	-2 978	-11
Hisøy skole	23 518	24 660	-1 142	-5
Eydehavn skole	8 185	8 162	22	0
Flosta skole	6 220	6 705	-485	-8
Moltemyr skole	21 807	21 901	-94	0
Myra skole	13 303	14 146	-843	-6
Nesheim skole	6 325	6 593	-269	-4
Rykene oppvekstsenter	13 874	13 743	132	1
Sandnes skole	11 986	13 230	-1 244	-10
Strømmen oppvekstsenter	13 911	13 587	324	2
Tromøy barnehagene	6 945	6 946	-1	0
Stemmehagen barnehage	9 594	9 718	-124	-1
Gullfakse barnehage	6 345	6 859	-514	-8
Strømsbuåsen barnehage	8 079	7 631	449	6
Jovannslia barnehage	5 927	6 064	-137	-2

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Engene barnehage	5 744	5 968	-223	-4
Lia barnehage	4 567	4 713	-146	-3
Livsmestring	78 352	79 925	-1 573	-2
Spesialpedagogiske tjenester	26 758	26 452	307	1
Barnevern	64 749	58 188	6 561	10
Helsestasjon	17 444	17 843	-400	-2
Utgår fra 2021 - Innovasjon og kompetanse	0	-48	48	0
Netto	193 457	213 805	-20 348	-11

Ved vurdering av økonomisk status for enhetene tas det utgangspunkt i enhetenes økonomiske rammer. Dette er rammer vedtatt av bystyret, og som enhetene rapporterer på gjennom året. Oversikten over viser avvik mot økonomiske rammer pr. 2. tertial for den enkelte enhet i forhold til periodisert budsjett.

Enhet 1102 inneholder de store fellesinntektene som skatt/rammetilskudd, renter og avdrag. Samlet har enheten en merinntekt på 40,8 mill. kroner ved utgangen av april. Status for denne enheten er i hovedsak kommentert under kap. 3. Driftsbudsjett.

Driftsenhetene (ekskl. enhet 1102) viser et samlet merforbruk på 61,1 mill. kroner før justeringer foreslått i tertial 2.

Dette fordeler seg slik mellom tjenesteområdene:

- Samfunnsutvikling: 0,9 mill. kroner i mindreforbruk
- Personrettede tjenester: 68,2 mill. kroner i merforbruk
- Andre tjenester (administrative tjenester og Østre Agder): 6,2 mill. kroner i mindreforbruk

I tallene for tjenesteområdene er fagstabene medtatt under sine respektive områder.

Innen personrettede tjenester er det enhetene innen helse og omsorg og skolene som viser merforbruk. Det negative resultatet i 2. tertial er i stor grad som følge av merutgifter knyttet til korona. Det er ikke avklart hvor mye kommunen vil få kompensert for utgifter til korona i 2022. Kommunedirektøren avventer derfor å kompensere for merutgifter korona til dette er mer avklart. Kommunedirektøren foreslår kun enkelte korrigeringer i driftsbudsjett til enhetene i 2. tertial. Det er i hovedsak merutgifter til strøm og drivstoff som er justert, i tillegg til justering av utgifter innen flyktningeområdet. Det er også foretatt justeringer innen barnehageområdet. Endringene er nærmere omtalt i kap. 3.2.4 Øvrige forslag til endringer i driftsbudsjettet.

Enhetene har selv vurdert sin situasjon pr. august måned, og det vises til enhetenes tertialrapporter for utfyllende kommentarer.

Bevilgningsoversikt drift - netto pr. enhet

Bevilgningsoversikt drift - netto pr. enhet er en obligatorisk oversikt som viser netto driftsutgifter pr. enhet definert i forskrift (oversikten viser hvordan linjen *Sum bevilgninger drift, netto* i Bevilgningsoversikt drift fordeler seg på enhetene/budsjettområdene).

I tabellen under vises et sammendrag av den obligatoriske oversikten hvor enhetene er oppsummert pr. tjenesteområde. Oversikten viser økonomisk status pr. 2. tertial for tjenesteområdene. Fagstabene inngår i sine respektive fagområder og enhet 1102 er inkludert i tallene under andre tjenester.

Tjenesteområde (tall i 1000 kroner)	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Samfunnsutvikling	190 357	193 296	-2 938	-2
Personrettede tjenester	1 371 930	1 443 043	-71 113	-5
Andre tjenester	516 140	511 349	4 792	1
SUM	2 078 428	2 147 688	-69 260	-3

Tallene viser et samlet merforbruk på ca. 69,3 mill. kroner.

I bevilgningsoversikt drift - netto pr. enhet inngår ikke fellesinntekter som budsjetteres av enhetene, bruk/avsetning til enhetens fond og enhetenes overføringer til investering (disse er medtatt i enhetenes økonomiske rammer). Enhet 1102 inngår med budsjettposter som ikke er definert som fellesinntekter, finans eller fond/overføring til investering.

3.2.1 Lønnsutvikling

Tall i hele 1 000

2. tertial 2020			2. tertial 2021			2. tertial 2022		
Regnskap	Årsbudsjett	Forbruk i %	Regnskap	Årsbudsjett	Forbruk i %	Regnskap	Årsbudsjett	Forbruk i %
1 472 693	2 113 666	69,7 %	1 498 474	2 172 361	69,0 %	1 656 725	2 291 454	72,3 %

Tabellen over viser utvikling i kommunens samlede lønnsutgifter siste tre år. Lønnsutgifter er definert som brutto lønn med sosiale utgifter (ikke fratrukket sykelønn). Lønnsutgifter utgjør 72,3 % i forhold til årsbudsjettet pr. 2. tertial. Dette er høyere enn samme periode i fjor. Periodisert budsjett på lønnsutgifter pr. 2. tertial er 1.512,5 mill. kroner. Dette gir et merforbruk pr. 2. tertial på 144,2 mill. kroner (9,5 %) i forhold til periodisert budsjett. Merforbruk samme periode i fjor var 2021 på 43,9 mill. kroner (3 %). Lønnsutgiftene utgjør ca. 54,5 % av alle utgifter pr. 2. tertial.

For å få hele lønnsbildet er det vesentlig å vurdere nettolønn. Netto lønn er definert som lønn fratrukket sykelønnsrefusjon. Sykelønnsrefusjon pr. 2. tertial utgjør 89,3 mill. kroner, noe som er 70,5 mill. høyere enn periodisert budsjett. Nettolønn utgjør dermed 1.567,4 mill. kroner og sammenlignet mot periodisert budsjett på nettolønn gir dette et samlet merforbruk på 73,7 mill. kroner (4,9 % av periodisert budsjett). Dette er høyere enn sammenlignet med samme periode i fjor hvor det var et mindreforbruk på nettolønn på ca. 8,8 mill. kroner (0,6 % av periodisert budsjett).

Merforbruket på lønn skyldes i all hovedsak utbetalinger ifm. KS avtalen som ble avvirket 30.04.2022. Det er fra statens side ennå ikke avklart når og hvordan inndekningen av disse kostnadene vil skje, men kommunen forventer at koronakostnadene også i 2022 kompenseres.

3.2.2 Lønnsoppgjør

I budsjettet er det avsatt midler til å kompensere enhetenes rammer for virkning av lønnsoppgjør 2021 (helårseffekt) og årets lønnsoppgjør med virkning fra 1. mai. I revidert nasjonalbudsjett som ble fremlagt 12. mai, ble deflator for lønn justert opp fra 3,2% til 3,7%. I etterkant av dette ble årslønnsveksten i kommunene forhandlet frem til 3,84%. I 1. tertial ble denne prosenten lagt til grunn for lønnsavsetningen og lønnsavsetningen ble økt. Kommunedirektøren har ikke informasjon som tilsier at anslaget bør endres i 2. tertial.

Sentralt oppgjør kap.4, unntatt Utdanningsforbundet, er ferdigforhandlet. Kompensasjonen ble utbetalt i september og påvirker ikke resultatet pr. 2 tertial.

Lokale forhandlinger i kap. 3, 4 og 5 er i ferd med å ferdigstilles, og oppgjørene vil bli kompensert enhetene når resultatet er ferdig beregnet.

3.2.3 Pensjon

Alle pensjonspostene ble justert i tertial 1 mot oppdaterte prognoser som forelå på dette tidspunktet. Samlet ble det hentet inn ca. 15,7 mill. kroner fra fond for å balansere budsjettet på pensjon. Det er foretatt en ny vurdering nå basert på siste informasjon fra pensjonskassene. Tallene viser kun mindre avvik i samlede pensjonsposter basert på anslag for hele året. Kommunedirektøren foreslår derfor ingen endringer i budsjettpostene for pensjon i denne rapporten. Endelige tall foreligger først i januar 2023, og det forutsettes at evt. avvik justeres mot disposisjonsfond pensjon.

3.2.4 Øvrige forslag til endringer i driftsbudsjettet

Kommunedirektøren foreslår følgende endringer i enhetenes budsjettammer:

- Som følge av økte strømutfgifter foreslås det økt overføring til Arendal eiendom KF med 20 mill. kroner. I tillegg kommer justering av husleie FDV, hvor 104 000 kroner gjelder satellitt ressurscenter på Nedenes skole og 104 000 kroner gjelder ombygging/endret bruk på Birkenlund skole.
- Enheten Kommunalteknikk melder om økte strømutfgifter (vei og parkering) og drivstoffutfgifter utover selvkostområdet som følge av økte priser. Dette foreslås budsjettjustert med henholdsvis 0,9 mill. kroner og 0,5 mill. kroner. I tillegg foreslås økte strømutfgifter til gatelys justert med 1,5 mill. Kroner.
- I tertial 1 ble det avsatt 5 mill. kroner til strøm på enhet 1103 til fordeling i tertial 2. Denne avsetningen benyttes nå til å dekke de økte strømutfgiftene som framkommer i tertial 2.
- Rammene til kommunale barnehager må justeres opp med ca. 4 mill. kroner, som følge av merinntak av barn, økt behov i styrket tilbud til førskolebarn samt økte ressurser til kjøkken. Kommunedirektøren ber om fullmakt til å fordele dette til de kommunale barnehagene når endelig fordeling er klar (fra enhet 1103).
- Nytt anslag for tilskudd til private barnehager viser at budsjett kan justeres ned med 4 mill. kroner.
- Deler av en stilling fakturering overføres til selvkostregnskapet for VA og budsjettet kan derfor justeres ned med 210 000 kroner.
- Rammen til NAV justeres ned med ca. 10 mill. kroner. Dette fordi flykninger ankommer senere enn det som var lagt til grunn i budsjettet, og dette medfører en forskyvning av utfgiftene i 2022.

Kommunedirektøren foreslår ingen endringer i skolenes rammer som følge av innsparing knyttet til lærerstreiken.

Budsjettjustering enhetenes fond og overføring til investering

Endringer på budsjettpostene bruk av/avsetning til fond og overføring til investering innenfor enhetenes økonomiske ramme skal vedtas av bystyret. Endringen medfører både økt utgift og økt inntekt, dvs. ingen rammeendring for enheten. I tabellen over foreslåtte budsjettendringer er nødvendige justeringer på fond og overføringer til investering medtatt.

4 Konsekvenser av endringer for driftsresultat

Tall i hele 1 000

Hovedtall budsjett/regnskap	Opprinnelig budsjett 2022	Endringer 1. tertial	Trekk i rammerforbruk 2021	Forslag til endringer 2. tertial	Forslag til nytt regulert budsjett 2022
Sum generelle driftsinntekter	-2 900 425	-106 408	0	-2 956	-3 009 789
Sum netto driftsutgifter	2 813 165	213 625	-7 563	15 751	3 034 978
Brutto driftsresultat	-87 260	107 217	-7 563	12 795	25 189
Netto finansutgifter og motpost avskrivninger	89 183	-104 599	0	-1 018	-16 434
Netto driftsresultat	1 923	2 618	-7 563	11 777	8 755
Sum disponering eller dekning av netto driftsresultat	-1 923	-2 618	7 563	-11 777	-8 755
Fremført til inndekning i senere år	0	0	0	0	0

Tabellen over viser hovedlinjene i hovedoversikten bevilgningsoversikt drift og hvordan foreslåtte endringer i driftsbudsjettet i 2. tertial påvirker netto driftsresultat.

For å få et fullstendig bilde av endringene i netto driftsresultat fra opprinnelig budsjett til regulert budsjett er endringer vedtatt i tertial 1 og endringer knyttet til trekk i enhetens ramme 2022 som følge av merforbruk i 2021, også medtatt i tabellen.

Generelle driftsinntekter foreslås økt med 3,0 mill. kroner. Dette er en justering av integreringstilskudd og en mindre justering av skjønnsmidler.

Sum netto driftsutgifter består av netto bevilgninger til drift og avskrivninger. Netto bevilgninger til drift foreslås økt med ca. 15,8 mill. kroner. I beløpet inngår bl.a. økte utgifter til strøm og drivstoff som utgjør 22,9 mill. kroner, redusert avsetning til strøm med 5 mill. kroner, samt reduserte utgifter til flyktninger med 10 mill. kroner. I beløpet ligger også økte utgifter innenfor enhetenes økonomiske rammer med ca. 6,3 mill. kroner, som følge av økt bruk av bundne fond.

Foreslåtte endringer i generelle inntekter og netto driftsutgifter medfører at brutto driftsresultat reduseres med 12,8 mill. kroner.

Netto finansutgifter foreslås justert ned med ca. 1,0 mill. kroner. I beløpet inngår redusert minimumsavdrag med 3,8 mill. kroner og en netto økt utgift knyttet til renter med ca. 7 mill. kroner.

Foreslåtte endringer i denne tertialrapporten reduserer netto driftsresultat med ca. 11,8 mill. kroner. Endringer vedtatt i tertial 1 reduserte resultatet med ca. 2,6 mill. kroner. Trekk i enhetenes rammer som følge av mindreforbruk i 2021, og tilhørende avsetning til fond økte netto driftsresultat med 7,6 mill. kroner. Samlet gir endringene en netto negativ effekt på ca. 6,8 mill. kroner på netto driftsresultat sett i forhold til opprinnelig budsjett. Netto driftsresultat er etter foreslåtte endringer negativt med ca. 8,8 mill. kroner. Dette utgjør 0,22 % av samlede driftsinntekter. Kommunen har en økonomisk handlingsregel med mål om et netto driftsresultat i prosent av driftsinntektene på 1,75 %. For å oppfylle handlingsregelen tilsier dette et netto driftsresultat på nærmere 68 mill. kroner.

Redusert netto driftsresultat på 11,8 mill. kroner dekkes inn ved økt bruk av fond og redusert overføring til investering. Netto avsetning til disposisjonsfond utgjør 12,4 mill. kroner og reversert overføring til investering knyttet til økt utbytte fra Agder Energi utgjør 16,4 mill. kroner. I tillegg kommer bruk av bundne fond med ca. 12,3 mill. kroner og økt overføring til investering med ca. 4,5 mill. kroner som gjelder enhetenes disponeringer innenfor sin økonomiske ramme.

5 Finansforvaltning

Gjeldende lovverk og kommunens finansreglement er rammen for kommunens finans- og gjeldsforvaltning.

Finansforvaltningen i 2. tertial har vært preget av uro i rentemarkedene. Høy inflasjon, kombinert med reduksjon i kvantitative lettelser og krig i Ukraina, har hevet rentebanene markant i forhold til nivået som ble lagt til grunn for kommunens budsjett. I tillegg har det vært en markant økning i bankenes kredittpåslag. Denne økningen kommer i tillegg til økningen som skjedde i 1. tertial. Det har ikke vært brudd mot rentestrategien bystyret har vedtatt i løpet av 1. tertial.

Tabellen nedenfor viser alle refinansieringene som er foretatt i 2. tertial samt ett nytt låneopptak. Ett sertifikatlån ble trukket ned 20 mill. kroner for å betale minimumsavdrag. Det nye låneopptaket på 85 mill. kroner ble tatt inn som en del av allerede eksisterende pt-lån i Kommunalbanken.

Låneopptak

Dato	Forfall	Beløp (MNOK)	Bank	Rente	Kommentar
05.05.2022	03.06.2022	320,000	Nordea	1,017 %	1 mnd. sertifikat
03.06.2022	02.09.2022	320,000	Nordea	1,329 %	3 mnd. sertifikat
17.06.2022	18.08.2022	366,000	Handelsbanken	1,350 %	2 mnd. sertifikat
24.06.2022	13.10.2036	85,000	Kommunalbanken	2,050 %	Pt-rente
18.08.2022	18.10.2022	366,000	DNB	2,168 %	2 mnd. sertifikat
25.08.2022	25.11.2022	365,000	Handelsbanken	2,470 %	3 mnd. sertifikat

Rentebinding

Verdi	Strategi	Grenseverdier	31.08.2022	31.12.2021
Flytende/kort rentebinding	50 %	25,00 - 75,00	55,21 %	34,31 %
Mellomlang rentebinding	30 %	5,00 - 55,00	26,00 %	43,22 %
Lang rentebinding	20 %	0,00 - 40,00	18,78 %	22,47 %
Gjennomsnittlig gjenværende rentebinding		1,50 - 5,00	2,19	3,02

Tabellen ovenfor viser en oversikt over hvordan rentebindingen er i forhold til finansreglementet. Det har skjedd en markant forskyvning fra mellomlang til kort rentebinding i perioden. Årsaken til dette er at flere lån kommer til refinansiering neste år, og de har dermed blitt omklassifisert til kategorien kort rentebinding.

Status finans- og gjeldsforvaltning

Tabellen nedenfor oppsummerer kommunes finans- og gjeldsforvaltning pr. 2. tertial:

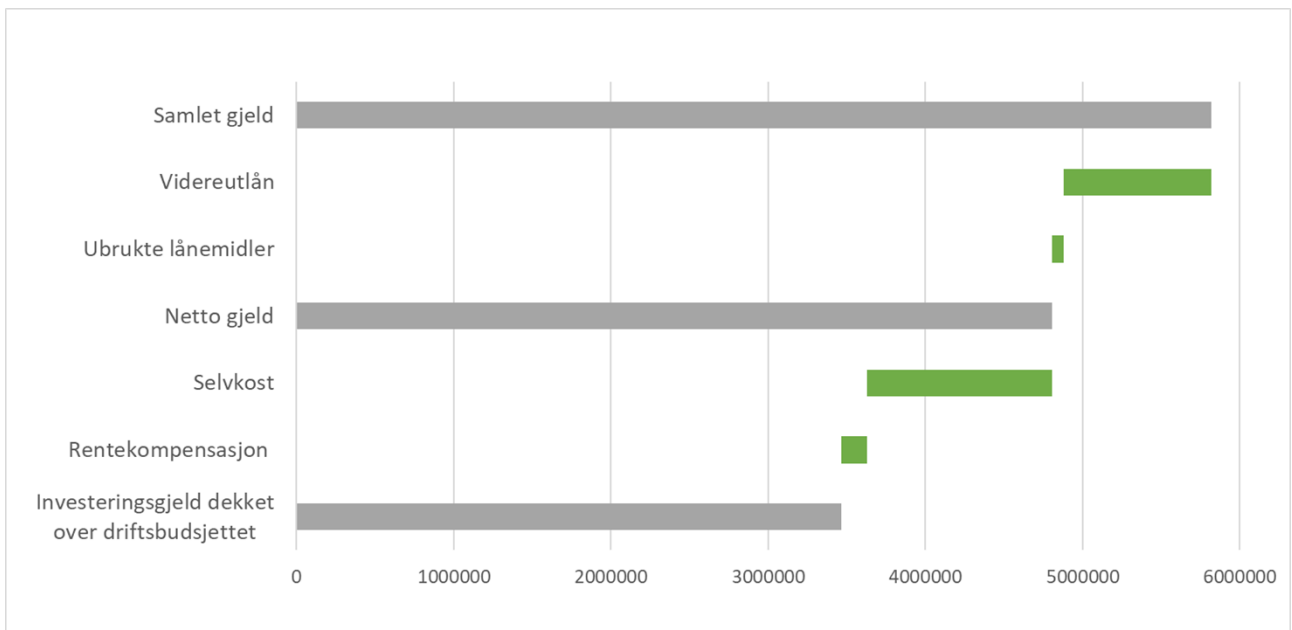
Finans- og gjeldsforvaltning (tall i hele 1 000)	Reglement	31.08.2022	30.04.2022	31.12.2021
Aktiva				
Samlet bankinnskudd		493 497	436 776	365 772
Passiva				
Samlet investeringsgjeld		4 881 749	4 831 448	4 590 753
Investeringsgjeld dekket over driftsbudsjettet	< 3 371 000	3 466 425	3 410 566	3 225 765
Antall långivere		7	7	8
Antall lån		21	21	20
Andel sertifikatlån	< 50 %	27,20 %	27,90 %	30,30 %
Lån med fastrente		2 353 027	2 367 476	2 383 097
Lån med flytende rente		2 528 722	2 463 972	2 207 656
Rentebytteavtaler (underliggende verdi)		425 000	425 000	425 000
Andel fast rente (%)		48,20 %	49,00 %	51,91 %
Andel flytende rente (%)		51,80 %	51,00 %	48,09 %
Andel fast rente inkl. rentebytteavtaler		56,91 %	57,80 %	61,17 %
Andel flytende rente inkl. rentebytteavtale		43,09 %	42,20 %	38,83 %
Største enkeltlån	< 15 %	7,50 %	7,99 %	8,50 %
Lengste rentebinding	< 10 år	9 år 3 mnd.	9 år 7 mnd.	8 år 2 mnd.
Lån med forfall innen 12 mnd.		2 380 708	2 078 344	1 841 000
Gjennomsnittrente		2,11 %	1,81 %	1,71 %
Markedsrenter				
NIBOR 3 mnd.		2,60 %	1,27 %	0,95 %
Fast 10 år Swap		3,57 %	2,95 %	1,90 %
Startlån		936 657	946 314	849 160

Aktiva

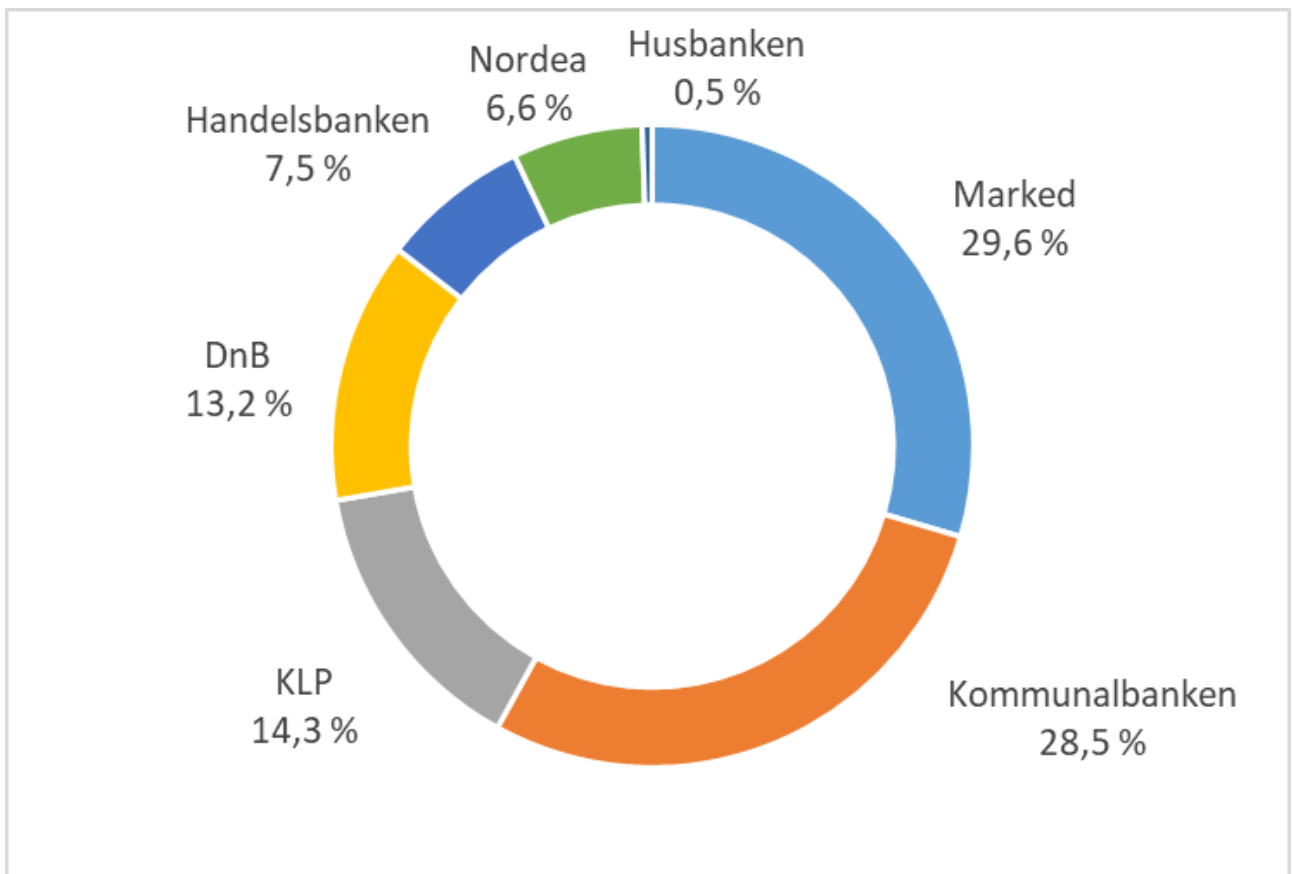
Kommunen har ingen aktivaplasseringer ut over bankinnskudd. Det kan bli aktuelt å plassere kortsiktig overskuddslikviditet i tråd med finansreglementet i løpet av året. Renteutviklingen i år gir høyere avkastning på bankinnskudd enn opprinnelig budsjettet. Kommunedirektøren forslår å øke budsjetterte renteinntekter med 5,368 mill. kroner.

Investeringsgjeld

Kommunens investeringsgjeld var ved utgangen av 1. tertial 4 881,7 mill. kroner. Figuren nedenfor presenterer gjeldssituasjonen pr. 31.08.2022. Netto lånegjeld er på 4 806,7 mill. kroner. Med fratrukk for selvkost og rentekompensasjon er investeringsgjeld dekket over driftsbudsjettet 3 466,4 mill. kroner. Dette er 95,4 mill. kroner over handlingsregelen. Kommunen skal i løpet av kort tid ta opp ytterligere 200 mill. kroner i investeringslån.

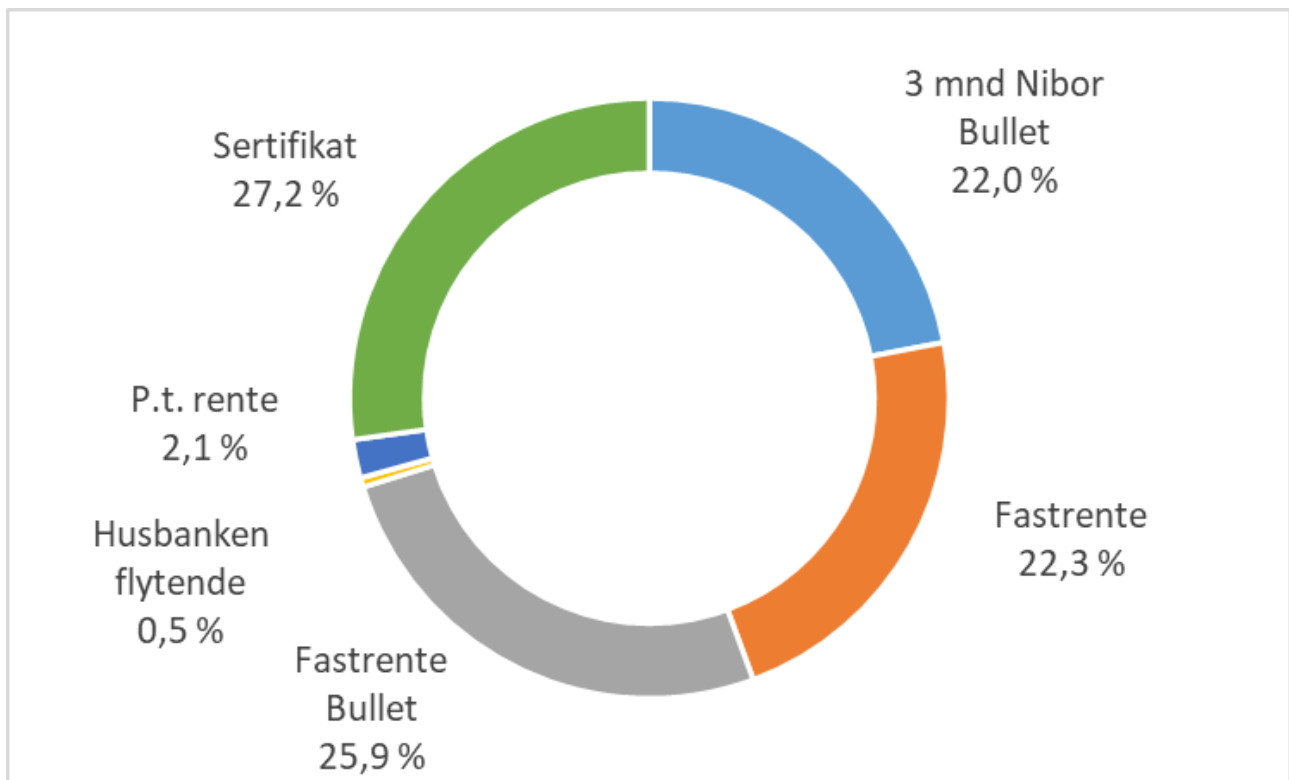


Figuren nedenfor viser fordeling långivere ved utgangen av 2. tertial. Det er en god spredning mellom ulike långivere.



Figur: Fordeling av långivere 31.08.2022.

Figuren nedenfor viser fordelingen av lånetypene pr. 2. tertial. Rentebytteavtalene vises ikke i denne oppstillingen, da disse bare er sikringsprodukter og ikke fysiske lån.

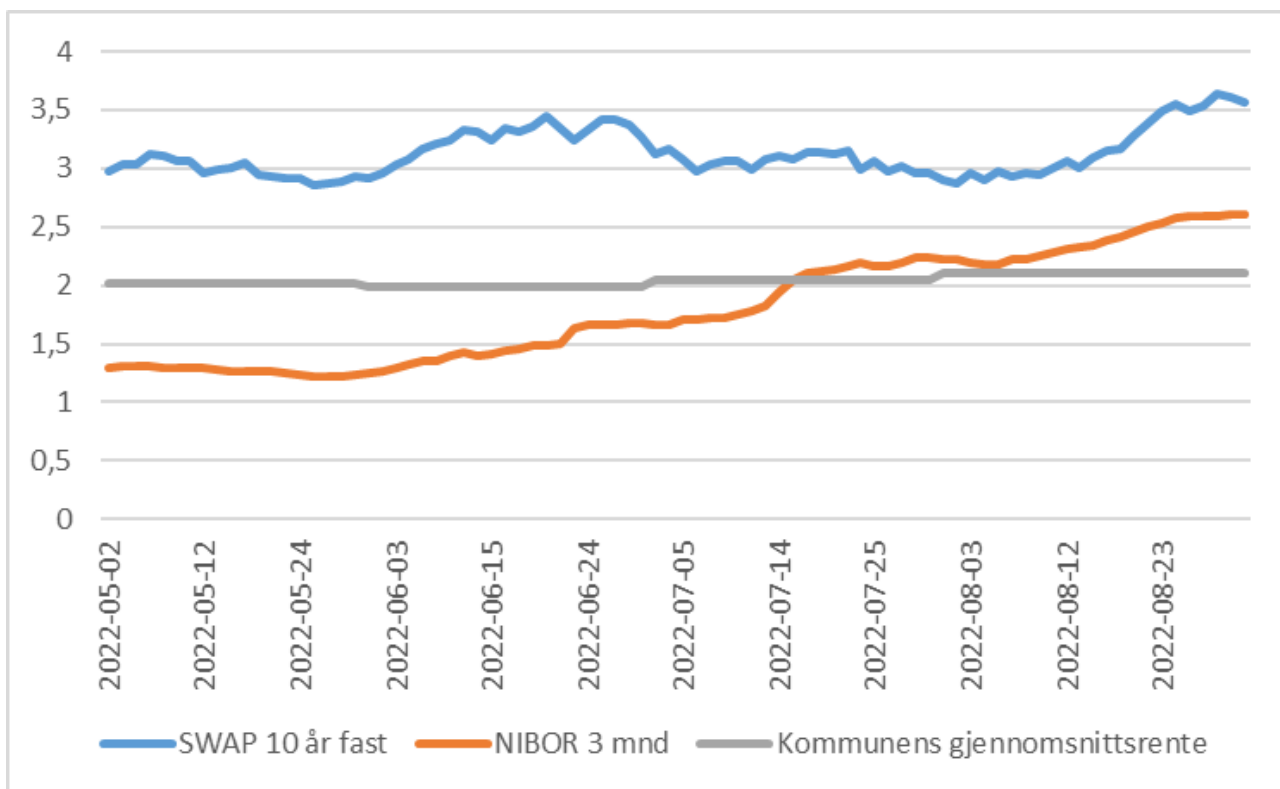


Figur: Fordeling av lånetyper pr. 31.08.2022.

Renteutvikling 2. tertial

NIBOR 3 mnd. økte med 131 basispunkter i perioden til 2,60 %. Dette er en økning på 162 basispunkter siden nyttår. De tiårige fastrentene økte med 59 basispunkter til 3,57 %, noe som gir en økning på 165 basispunkter etter nyttår. Kommunens månedlige gjennomsnittsrente øker med bare 10 basispunkter i perioden. Dette henger sammen med andelen fastrente, samt at flere av lånene hadde en rentefiksing som var lavere enn den faktiske renteutviklingen. Det forventes at gjennomsnittsrenten i siste tertial blir 2,45 %.

Renteutviklingen er kraftigere enn det som ble lagt til grunn i 1. tertial, og markedet forventer at NIBOR 3 mnd. øker med over 80 basispunkter ut året. I tillegg er kredittmarginene på vei opp, noe som fører til at refinansieringer og nye låneopptak fordyres ytterligere. Kommunedirektøren foreslår derfor at renteutgiftene justeres opp med 8,1 mill. kroner i 2022.



Figur: utvikling NIBOR 3 mnd., Swap 10 års fastrente og kommunens gjennomsnittrente i 2. tertial.

Renterisiko

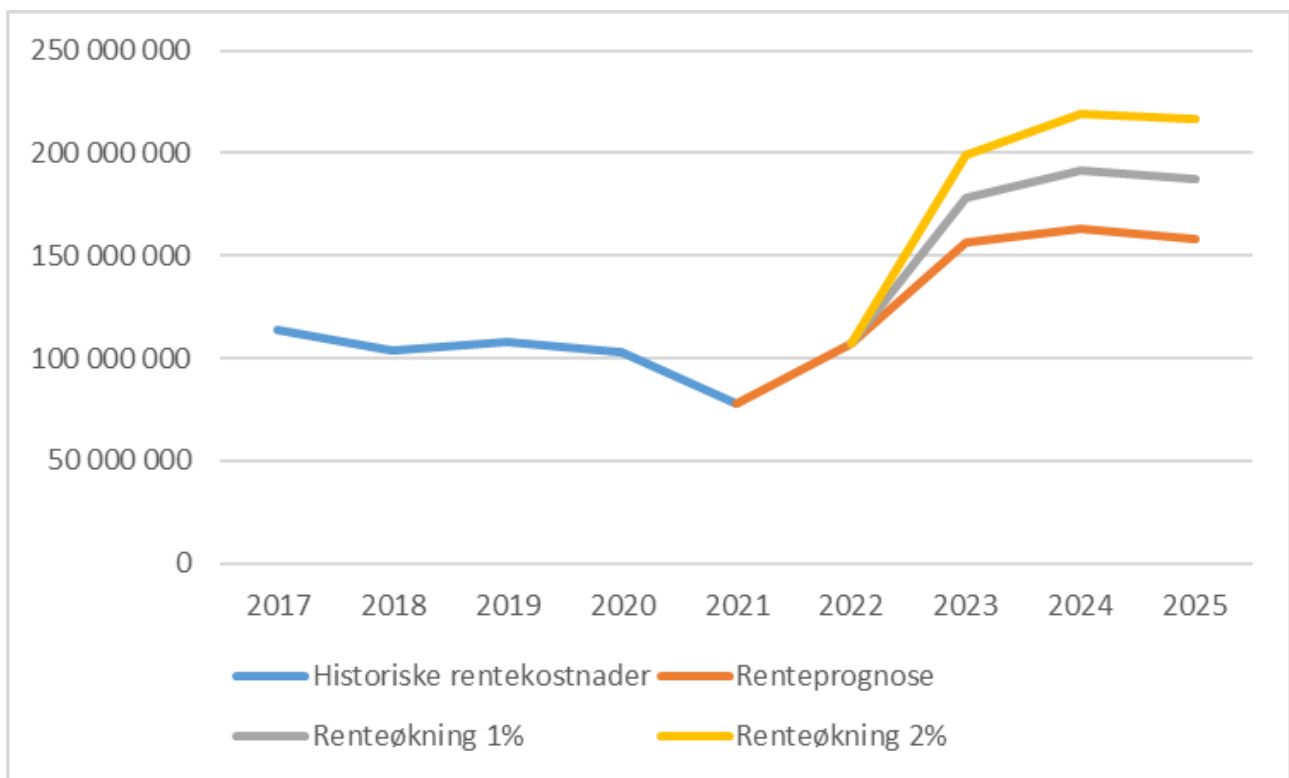
Fra 2017 og til utgangen av 2022 vil investeringsgjelden ha økt med 34 %. Dette har skjedd i en periode med stadig lavere styringsrente, og renteutgiftene har dermed vært håndterbare for kommunen. Nå er vi i en periode med stigende renter, og i løpet av to år forventes kommunens gjennomsnittrente å passere 3,4 %.

Kommunedirektøren har i tidligere tertialrapporter og løypemeldinger advart mot konsekvensene av scenarioer der rentene øker med opptil 2 prosentpoeng utover markedets prognose. Høy inflasjon og et stramt arbeidsmarked har bidratt til at disse scenarioene nå er virkeligheten. Dette innebærer til dels dramatiske økninger i renteutgiftene fremover ut over nivået i HØP 2022 - 2025.

Figuren under viser en prognose for renteutgiftene de neste årene basert på antatte fremtidige endringer i rentenivået. I tillegg viser figuren renteutgiftene dersom renten øker med 1 og 2 prosentpoeng utover markedsprognosen.

Prognosene forutsetter at gjeldsnivået holdes konstant de neste årene, slik at ethvert låneopptak ut over minimumsavdraget vil bidra til ytterligere renteutgifter.

Selv uten en økning i investeringsgjelden viser prognosen årlige rentekostnader på rundt 160 mill. kroner årlig. Renteøkninger på 2 prosentpoeng utover markedsprognosen vil gi renteutgifter på 200 - 218 mill. kroner årlig.



Figur: Utvikling i renteutgifter 2017 - 2025

	2023	2024	2025
Renteprognose	156 394 000	163 513 000	157 816 000
Ekstra renter ved 1 %-økning	21 663 000	27 855 000	29 389 000
Ekstra renter ved 2 %-økning	43 125 000	55 520 000	58 571 000

Tabell: Utvikling i renteutgifter med dagens gjeldsnivå

Det er en risiko for ytterligere renteøkninger enn det markedet tar høyde for. Situasjonen er usikker, og det kan ta tid å dempe inflasjonen - både i Norge og internasjonalt. Den spente situasjonen med Russland kan forverres, noe som kan føre til store økonomiske påvirkninger.

Kommunedirektøren vurderer renterisikoen til å være høy.

Refinansieringsrisiko

Refinansieringsrisiko er risikoen for at kommunen ikke får refinansiert lån når de forfaller frem i tid. Korte løpetider på sertifikatlån medfører at kommunen relativt hyppig må forholde seg til denne risikoen. For å redusere risikoen blir det i forkant av hver enkelt refinansiering foretatt en vurdering av markedsutviklingen i kredittmarkedet. Russlands invasjon av Ukraina bidro til usikkerhet i markedet, og to av sertifikatlånene ble derfor i 1. tertial rullert med nye forfall på høsten. Kredittmarkedet hentet seg inn igjen etter kort tid, men utviklingen i ukene etter 2. tertial er urovekkende. Oljeselskaper og strømselskaper er normalt store kjøpere av kommunesertifikater og -obligasjoner, men rekordhøy forskuddsbetaling av oljeskatt og sikkerhetsstillelse for future-kontrakter på gass og strøm har ført til en markant reduksjon av likviditet i kredittmarkedet. Enkelte investorer er også usikre på utviklingen i rentemarkedet, og samlet effekt har vært det gis få tilbud på finansiering i sertifikatmarkedet over årsskiftet. Kommunen kan derfor risikere å komme i en situasjon hvor det ikke gis tilbud på refinansiering. Konsekvensen av dette er at det må betales forsinkelsesrente inntil lånet innfris. Enkelte lån kan bli refinansiert med lengre løpetider enn ett år.

Kommunedirektøren vurderer refinansieringsrisikoen som høy.

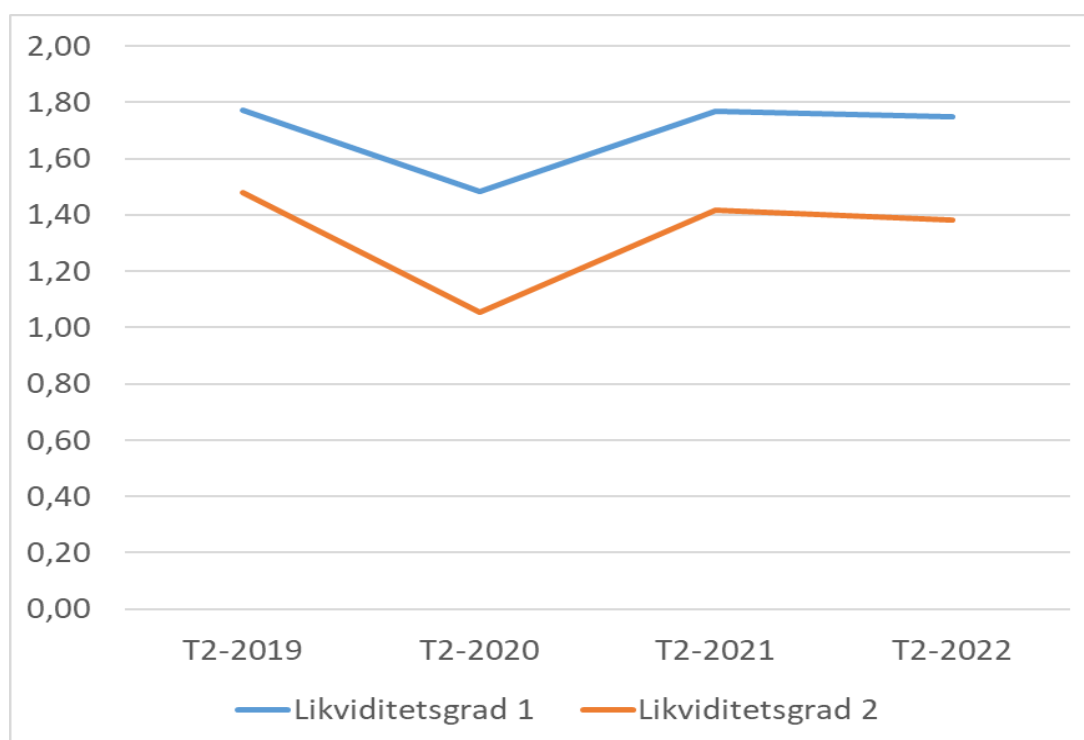
Bærekraftig gjeld

Kommunen har en gjeld som er større enn 75% av inntektene, et budsjettert driftsresultat som er mindre enn 3 % av inntektene, samt disposisjonsfond som ligger nært anbefalt minimumsnivå for å håndtere renter og avdrag. Dette gir et begrenset økonomisk handlingsrom i tiden fremover. Kommunedirektøren ser at det er en risiko for at kombinasjonen av høy gjeld og begrenset økonomisk handlingsrom kan medføre kutt i tjenestetilbudet for å kunne håndtere gjelden. En renteøkning på 1 eller 2 prosentpoeng utover gjeldende rentebaner vil kunne medføre dramatiske merutgifter som må dekkes av kommunens inntekter. Utviklingen i gjeldsnivået anses å ikke være bærekraftig slik det ser ut i dag.

Likviditet

Kommunen har tilsynelatende tilfredsstillende likviditet og dekker jevnt over alle løpende forpliktelser. Kommunen har en trekkrettighet på 150 mill. kroner hos hovedbankforbindelsen Sparebanken Sør. Denne har ikke vært benyttet på mange år, men kommunedirektøren vurderer tidvis å benytte trekkrettigheten. Dette kan eksempelvis bli aktuelt dersom et lån ikke får tilbud om refinansiering.

Figuren nedenfor viser utviklingen i likviditeten pr. 2. tertial i perioden 2019-2022. Den viser forholdet mellom omløpsmidler og kortsiktig gjeld. Normalt er det anbefalt at likviditetsgrad 1, som måler forholdet mellom omløpsmidler og kortsiktig gjeld direkte, skal være større enn 2. Likviditetsgrad 2 måler forholdet mellom de mest likvide midlene (kasse og bank) målt mot kortsiktig gjeld. Dette forholdet bør være minst 1. Ubrukte lånemidler kan ikke brukes til å finansiere driften, men disse har tradisjonelt vært inkludert i likviditetsberegningene. Dersom disse trekkes ut så begrenses likviditeten, og det kan tidvis bli nødvendig å benytte trekkrettighetene også av denne grunnen.



Startlån

Sum utbetalinger pr. 2. tertial	2022	2021	2020	2019
Antall husstander	90	69	81	90
Andel barnefamilier	62,20 %	50,70 %	54,30 %	55,60 %
Beløp startlån	141,6 mill.	88,2 mill.	87,8 mill.	76,7 mill.
Gjennomsnittlig startlån	1,6 mill.	1,3 mill.	1,1 mill.	0,85 mill.
Gjennomsnittlig kjøpesum	1,8 mill.	1,5 mill.	1,4 mill.	1,0 mill.
Andel startlån av kjøpesum	86,90 %	87,50 %	78,10 %	82,70 %
Avslagsprosent	38,50 %	39,00 %	32,80 %	61,10 %

Stadig lavere rente, fram til i år, og økte eiendomspriser har gitt lave tap på videreutlån de siste ti årene. Videreutlån med flytende rente samt stadig høyere kjøpesum utgjør en risiko for at låntakere ikke klarer å betjene innvilgede lån når rentene går opp. Høy rente, økte strømpriser og muligheten for et fall i eiendomsprisene vil øke risikoen for tap, særlig i den nyere delen av porteføljen hvor man risikerer at panteobjektet ikke dekker pantet ved tvangs salg.

6 Investeringsbudsjett

6.1.1 Avslutning investeringsprosjekter

Avslutning av investeringsprosjekter med netto mindreforbruk benyttes til nedbetaling av gjeld/reduksjon av nye lånopptak og netto merforbruk finansieres med låneopptak. Prosjekter som avsluttes i foretakene overføres til kommunen for nedbetaling av gjeld eller reduksjon av nye låneopptak.

Prosjektavslutningene for Arendal konsern viser et mindreforbruk på 2 487 780 kroner.

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

Prosjektavslutninger Arendal kommune

Prosjekt	Prosjektnavn	Budsjett	Regnskapsført	Mer- (-)/ mindreforbruk (+)
5486	V Krøgenes - Longum	25 116 052	25 159 993	-43 941
5487	A Krøgenes - Longum	11 261 706	11 322 210	-60 504
5536	V Centralgaten og omegn (2017)	12 485 234	12 514 359	-29 125
5537	A Centralgaten og omegn (2017)	14 707 461	14 763 014	-55 553
5576	V Skrubbedalen	9 883 368	9 917 607	-34 239
5579	V Møllebakken og området 2018	3 556 891	2 061 491	1 495 400
5580	A Møllebakken og området 2018	2 306 757	1 337 058	969 699
5612	V Holtet - Skudereis	911 677	911 677	0
5613	A Holtet - Skudereis	1 204 020	1 204 020	0
5637	V Bedriftsveien Krøgenes	371 144	371 144	0
5638	A Bedriftsveien Krøgenes	200 178	200 178	0
5660	V Konvertering Vannmåler til PA og Scanmatic	629 400	629 400	0
5661	A Konvertering Vannmåler til PA og Scanmatic	629 037	628 637	400
5665	VBA Rore - Gjenoppbygging av filtere 1 til 8 (2020)	2 821 701	2 821 701	0
1205	Hisøy skole - møbler, inventar 2017	400 000	400 000	0
1207	Flosta skole - Møbler og inventar	170 000	216 301	-46 301
4647	Planlegging turveier E18 - 2015	250 000	420 415	-170 415
4666	Livssynsnytrale seremonirom	500 000	500 000	0
5577	Heis Fløyheia	100 000 000	99 479 182	520 819
6540	Raet Nasjonalparksenter - forprosjekt	2 013 000	1 305 573	707 427
6557	Kanalgården AS - selskapsgjennomgang (2021)	971 000	1 406 187	-435 187
Sum		190 388 626	187 570 147	2 818 479

Det er i 2.tertial avsluttet investeringsprosjekter som totalt gir et mindreforbruk på 2 818 479 kroner. Avsluttede prosjekter medfører et redusert låneopptak på 4 722 222 kroner.

Prosjektavslutninger Arendal eiendom KF

Prosjekt	Prosjektnavn	Budsjett	Regnskapsført	Mer- (-)/ mindreforbruk (+)
06244	Tilrettelegging for el bil lading 2014	330 000	333 759	- 3 759
06567	Oppgradering brann iht. nye krav 2021	3 622 000	3 732 000	- 110 000
06572	LED konvertering Plankemyra 2021	1 250 207	1 223 707	26 500
06610	Solhaug - oppgradering av garderober 2021	250 000	382 551	- 132 551
06628	Bjorbekktunet - oppgradering av kantine 2022	250 000	212 190	37 810
06629	Kjøp av bolig 2022	3 314 708	3 314 708	-
06461	Beredskap omsorg HP 2019-2022	2 000 000	2 148 699	- 148 699
Sum		11 016 915	11 347 614	- 330 699

Det er i 2. tertial avsluttet investeringsprosjekter som totalt gir et merforbruk på 330 699 kroner.

Prosjektavslutninger Arendal havn KF

Det er ikke avsluttet prosjekter i tertial 2.

6.2 Forslag til endring av vedtatte investeringsbudsjett

Arendal kommune konsern

Forslagene til endringer i investeringsbudsjettet medfører et økt låneopptak på 91 131 000 kroner i henhold til oversiktene nedenfor. 60 mill. kroner utgjør økt opptak startlån, og resterende beløp utgjør investeringslån.

Arendal kommune

AK - prosjekter med lånefinansiering

Prosjekt	Prosjektnavn	Endring brutto investering	Endring låneopptak	Endring mva-komp	Endring tilskudd/fond
1006	Arendal eiendom KF - utlån	11 326 000	11 326 000	-	-
1009	Arendal havnevesen KF - utlån	11 400 000	11 400 000	-	-
	SUM endring utlån mot KF	22 726 000	22 726 000	-	-
1000	Startlån	60 000 000	60 000 000	-	-
4667	Rehabilitering underlag skøytebanen	550 000	440 000	110 000	-
6554	Nytt OHV og teknisk infrastruktur i 110-sentralen	7 765 000	7 765 000	-	-
Ny	Lysplan Arendal sentrum	250 000	200 000	50 000	-
	SUM endringer AK	68 565 000	68 405 000	160 000	-
	SUM endringer AK konsern	91 291 000	91 131 000	160 000	-
	SUM endringer AK konsern investeringslån	31 291 000	31 131 000	160 000	-

Prosjekter med lånefinansiering - kommentarer til endringene:

1000 - Startlån

Det er tidligere vedtatt låneopptak på 150 mill. kroner for Startlån i år. Kvoten er allerede videreutlånt, og det er behov for ytterligere 60 mill. kroner ut året. Behandles i bystyret torsdag 29. september 2022 som egen sak.

4667 - Rehabilitering underlag skøytebanen

Økningen skyldes høyere konsulentkostnader enn tidligere antatt.

6554 - Nytt OHV og teknisk infrastruktur i 110-sentralen

Økte kostnader til gjennomføring av prosjektet. Prosjektet vil i sin helhet finansieres med innbetaling fra ett felles IKS som skal opprettes for Agder-kommunene, men vil inntil videre lånefinansieres.

Det er investert i nytt OHV (Oppdragshåndteringsverktøy) til 110-sentralen i Arendal kommune.

Investeringen er delvis gjort i 2021 og 2022. Investeringen til nytt OHV skal så snart som mulig og senest 1.halvår 2023 overtas av det nye 110 IKS med tilholdssted i Kristiansand. Avtalen innebærer at investeringen også renteberegnes fra opptak til overtakelse.

Ny – Lysplan Arendal sentrum

Det ble i Formannskapet 15.06.22 (FS sak 22/66) vedtatt at det skal avsettes kr 250 000 i tertial til utarbeidelse av en lysplan for Arendal sentrum. Føringer for arbeidet skal ta utgangspunkt i de utfordringene som er framkommet i de evalueringsrapportene, og prosjektet finansieres med låneopptak.

AK - prosjekter uten lånefinansiering

Prosjekt	Prosjektnavn	Endring brutto investering	Endring låneopptak	Endring mva-komp	Endring tilskudd/fond
6525	Kunstsamling Bomuldsfabriken kunsthall	335 000	-	-	335 000
SUM		335 000	-	-	335 000

Prosjekter uten lånefinansiering - kommentarer til endringene:

6525 - Kunstsamling Bomuldsfabriken kunsthall

Finansiering hentes fra bundet fond tilhørende Bomuldsfabriken, og påvirker ikke kommunens låneramme.

Arendal eiendom KF

Følgende forslag til endringer i investeringsbudsjettet:

AE - prosjekter med lånefinansiering

Prosjekt	Prosjektnavn	Endring brutto investering	Endring låneopptak	Endring mva-komp	Endring tilskudd/fond
06609	Utkjøp av Kanalgården HØP 2022-2025	11 326 000	11 326 000	-	-
SUM		11 326 000	11 326 000	-	-

Kommentarer til endringene:

06609 - Utkjøp av Kanalgården HØP 2022-2025

Endelig kjøpesum endte på 85,326 mill. kroner, som medfører at det er behov for økt bevilgning til prosjektet på 11,326 mill. kroner.

AE - prosjekter uten lånefinansiering

Prosjekt	Prosjektnavn	Endring brutto investering	Endring låneopptak	Endring mva-komp	Endring tilskudd/fond
6409	Flosta BOS utvidelse	2 200 000	-	-	2 200 000
SUM		2 200 000	-	-	2 200 000

Prosjekter uten lånefinansiering - kommentarer til endringene:

06409 – Flosta BOS utvidelse

Økning i prosjektet ramme finansieres med bruk av husbanktilskudd, og påvirker ikke kommunens låneramme.

Arendal havnevesen KF

Følgende forslag til endringer i investeringsbudsjettet:

Prosjekt	Prosjektnavn	Endring brutto investering	Endring låneopptak	Endring mva-komp	Endring tilskudd/fond
11603	Bulktelt 2	- 2 600 000	- 2 600 000	0	0
11605	Hotellheia	6 000 000	6 000 000	0	0
Nytt	Lagertelt Pålsodden 2022	8 000 000	8 000 000	0	0
SUM		11 400 000	11 400 000	0	0

Kommentarer til endringene:

11603 - Bulktelt 2

Prosjektets budsjett i 2022 reduseres fra 8,6 millioner til 6 millioner.

11605 - Hotellheia

Arbeidet med å fjerne steinmasser fra Hotellheia-området ligger foran tidsplan. Neste års budsjett flyttes derfor til tertial 2 i år.

Ny – Lagertelt Pålsodden 2022

Havnen bygger et nytt lagertelt med et areal på 2500 kvm. Budsjettet for prosjektet er 8 millioner, og blir i sin helhet lånefinansiert.

7 Klimabudsjett

Status for klimabudsjett 2021-2024. Det er ingen betydelige avvik. Se kommentarer under hvert tiltak.

Nr.	Prioriterte klimatiltak	Status	Ansvar	Start-sluttdato	Kostnad			Redusert utslipp i tonn CO2 ekv.		
					2022	2023	2024	2021	2024	2030
Tabell direkte utslipp										
1	Gjennomføre tiltak for økt sykling og gåing med utgangspunkt i mulighetsstudier	Pågående	Kommunal-teknikk	2020-	2,8	2,8	2,8	ikke beregnet		
Kommentar	Sykkelbyavtale fornyet fra 2021 - 2024. Mål er at aktiv transport, sykkel, gange, skal øke med 25% innen 2024. Parter er Agder FK, Statens vegvesen og Arendal kommune									
2	Gradvis elektrifisering bybusser i Arendalsregionen. Potensial for utslippskutt.	Påbegynt.	Agder fk og Klimaledelse-gruppa	2022-2024	0	0	0	200	750	2 000
Kommentar	3 elbusser kjører i Arendal. Agder FK og AKT utarbeider plan for at 90% av kollektivtransporten skal være utslippsfri i 2030									
3	Utslippskrav drosjenæring. Tilskudd til hurtiglading for eldrosjer i Arendal.	Pågående	Agder fk	2020 -2022	0,3	0	0	180	900	2 450
Kommentar	Arbeidet går som planlagt. Hurtiglader tar litt lengre tid enn planlagt.									
4	Fossilfri byggeplass utredes	Ikke påbegynt	Arendal Eiendom KF og Kommunal-teknikk	2020-				ikke beregnet		
Kommentar	Regelendringer gjør bruk av biodiesel til et fordyrende klimatiltak som reduserer klimagassutslippene på prosjektnivå, men ikke på nasjonalt nivå. Med de nye reglene framstår biodiesel som mindre bra klimatiltak siden kostnaden har økt samtidig som tiltaket ikke reduserer klimagassutslippene nasjonalt. Det gjøres vurderinger i forhold til hva markedet kan tilby.									
5	Utskiftningsplan egne tyngre kjøretøy og maskinpark	Påbegynt.	Kommunal-teknikk	2022	0	0	0	beregnes 2022		
Kommentar	Kartlegge kjøretøy og maskinpark. Oppdatere løpende med andel el/nullutslipp personbiler/varebiler/busser/lastebiler/båter etc. Kostnadene er innenfor budsjettrammen.									
6	Utskifting til fossilfrie kjøretøy, leasede	Pågående	Stab økonomi-innkjøp	2021-22024	0	0	0	150	150	150
Kommentar	Gradvis innføring i anbudsperioden 2021-2024. Totalt antall 140 leasede biler. Kostnadene er innenfor budsjettrammen.									
7	Omlegging til nullutslippsferjer.	Ikke påbegynt	Agder fk og Arendal kommune			7,7	7,7		180	180
Kommentar	Anbudsprosessen er satt på hold, grunnet utredning i ESA.									
8	Landstrøm alle skip	Pågående	Arendal Havn					ikke beregnet		
Kommentar	Utvidelse av landstrømanlegg er under utarbeidelse. Rapporteringsrutiner til Miljødirektoratet skal innarbeides.									
Sum kostnader (MNOK) og direkte utslippsreduksjon tonn CO2 ekv.					3,1	10,5	10,5	569	2 019	4 819

Tabell energitiltak (indirekte utslipp)			Ansvar	Redusert utslipp i tonn CO2 ekv.						
9	Energieffektivisering vei. LED veilyks	Pågående	Østre Agder		3,25	3,25	3,25	ikke beregnet		
Kommentar	Prosjektet er startet opp. Reduksjon klimagassutslipp er ikke beregnet.									
Sum kostnader (MNOK) og indirekte utslippsreduksjon tonn CO2 ekv.					3,25	3,25	3,25			
Tabell indirekte utslipp			Ansvar	Redusert utslipp i tonn CO2 ekv						
10	Klimafordelaktig materialbruk bygg	Pågående	Arendal Eiendom KF					Ikke beregnet.		
Kommentar	Materialbruk vurderes i byggeprosjekter.									
11	Halvere matsvinn Arendal kjøkken	Pågående	Kjøkkenet Arendal					10	20	40
Kommentar	Arendal kjøkken har gjennomført klimasatsprosjektet, redusert matsvinn med 30 %									
Sum kostnader (MNOK) og indirekte utslippsreduksjon tonn CO2 ekv.								10	20	40
Tabell andre aktiviteter og verktøy som understøtter utslippsreduksjoner			Ansvar	Redusert utslipp i tonn CO2 ekv						
12	Klima og energiprojekter	Pågående	Klima- og miljørådgiver		0,5	0,5	0,5	Ikke beregnet.		
13	Klimapartnere,	Pågående	Klima- og miljørådgiver		0,05	0,05	0,05	Ikke beregnet.		
14	Miljøfyrtårn	Pågående	Kommunalsjefer		0,5	0,5	1	ikke beregnet		
15	Klimakommunikasjon	Pågående	Klima- og miljørådgiver		0,5	0,5	0,5	ikke beregnet		
Sum kostnader (MNOK) andre aktivitet og verktøy som understøtter utslippsreduksjon.					1,55	1,55	1,55			

8 Tertialrapporter fra de kommunale foretakene

De to foretakene har utarbeidet tertialrapport for sin virksomhet.

Arendal eiendom KF behandlet sin tertialrapport i styremøte 19.09.2022.

Arendal havnevesen KF behandlet sin tertialrapport i styremøte 14.09.2022.

Tertialrapportene følger i sin helhet på slutten av dette dokumentet.

9 Forslag til budsjettendringer

Forslag til endringer i enhetenes økonomiske ramme for Arendal kommune

Enhet	Forslag til endringer	Økte utgifter/ red. inntekter	Red. utgifter/ Økte inntekter
1102	Manglende kompensasjon for redusert skjønnsmidler	112 000	
1102	Korrigerings minimumsavdrag		3 754 000
1102	Rentekostnader	8 104 000	
1102	Renteinntekter kontantbeholdning		5 368 000
1102	Redusert overføring til investering kjøp av aksjer		16 372 000
1102	Avsetning til disposisjonsfond (økt utbytte Agder Energi)	16 372 000	
1102	Bruk av disposisjonsfond		3 924 000
1102	Integreringstilskudd NAV		1 898 000
1102	Integreringstilskudd AVO		1 170 000
1306	Bosetting av flyktninger		10 000 000
1101	Flytting stilling til selvkost		210 000
1103	Avsetning strøm		5 000 000
1103	Overføring til Arendal eiendom KF: Økte energipriser	20 000 000	
1103	Husleie FDV: Nedenes skole - satellitt ressurscenter endret bruk (renhold)	104 000	
1103	Husleie FDV: Birkenlund skole ombygging av arealer endret bruk	104 000	
1103	Korrigerings rammer kommunale barnehager	4 000 000	
1103	Korrigerings tilskudd private barnehager		4 000 000
1201	Strøm gatelys (rapport Ishavskraft)	1 500 000	
1201	Økte drivstoffutgifter (utenfor selvkost)	500 000	
1201	Økte strømudgifter (utenfor selvkost)	900 000	
	<i>Endringer innenfor enhetenes ramme:</i>		
1101	Bruk av bundet fond		785 000
1101	Økt utgift	785 000	
1205	Bruk av bundet fond		260 000
1205	Økt utgift	260 000	
1206	Bruk av bundet fond		822 000
1206	Økt utgift	822 000	
1202	Bruk av bundet fond		10 454 000
1202	Økt utgift	5 986 000	
1202	Økt overføring til investering	4 468 000	
Sum		64 017 000	64 017 000

Forslag til endringer i investeringsbudsjettet for Arendal kommune

Prosjekt	Forslag til endringer	Økte utgifter/ red. inntekter	Red. utgifter/ Økte inntekter
1006	Arendal eiendom KF - utlån/mellomværende	11 326 000	
1009	Arendal havnevesen KF - utlån/mellomværende	11 400 000	
1000	Startlån	60 000 000	
4667	Rehabilitering underlag skøytebanen	550 000	
6554	Nytt OHV og teknisk infrastruktur i 110-sentralen	7 765 000	
Ny	Lysplan Arendal sentrum	250 000	
	Prosjekter uten lånefinansiering		
6525	Kunstsamling Bomuldsfabriken kunsthall	335 000	
6525	Kunstsamling Bomuldsfabriken kunsthall - innhenting av fond		335 000
	MVA-kompensasjon		160 000
	Låneoptak		91 131 000
Sum		91 626 000	91 626 000

Forslag til endringer i driftsbudsjettet for Arendal eiendom KF

Enhet	Forslag til endringer	Økte utgifter/ red. inntekter	Red. utgifter/ Økte inntekter
AEKF	Økte energipriser	20 000 000	
AEKF	Økt overføring fra Arendal kommune		20 000 000
AEKF	Nedenes skole, satellitt ressurscenter, endret bruk (renhold)	104 000	
AEKF	Birkenlund skole, ombygging av arealer, endret bruk (renhold)	104 000	
AEKF	Økt FDV for Nedenes og Birkenlund skole		208 000
Sum		20 208 000	20 208 000

I tabellen over fremgår kommunedirektørens forslag til justeringer i budsjettet til Arendal eiendom KF.

Forslag til endringer i investeringsbudsjettet for Arendal eiendom KF

Prosjekt	Forslag til endringer	Økte utgifter/ red. inntekter	Red. utgifter/ Økte inntekter
06609	Utkjøp av Kanalgården HØP 2022-2025	11 326 000	
	Prosjekter uten lånefinansiering:		
06409	Flosta BOS utvidelse	2 200 000	
06409	Flosta BOS utvidelse - husbanktilskudd		2 200 000
	Mva-kompensasjon:		-
	Låneopptak		11 326 000
Sum		13 526 000	13 526 000

Forslag til endringer i investeringsbudsjettet for Arendal havnevesen KF

Prosjekt	Forslag til endringer	Økte utgifter/ red. inntekter	Red. utgifter/ Økte inntekter
11603	Bulktelt 2		2 600 000
11605	Hotellheia	6 000 000	
Nytt	Lagertelt Pålsodden 2022	8 000 000	
	Låneopptak		11 400 000
Sum		14 000 000	14 000 000

10 Arbeidsgiverstrategi

Dette avsnittet beskriver status i arbeidet med å realisere bystyrets vedtak om mål og prioriteringer i 2022.

For å møte kommende utfordringer er det viktig at kommunen er en attraktiv og konkurransedyktig arbeidsgiver. Bystyret vedtar ny arbeidsgiverstrategi for hver periode. Denne er tett knyttet opp mot FNs bærekraftsmål og kommuneplanens samfunnsdel.

Særlige satsingsområder vedtatt av bystyret for handlingsplanperioden 2022-2025 er:

- Opprettholde antall lærlinger i kommunen i henhold til vedtatt lærlingestrategi
- Videreføre arbeidet med å iverksette de sentrale partenes intensjonserklæring om heltidskultur i helse- og omsorgstjenestene, men også i oppvekst-tjenestene
- Å øke kommunens kompetanse på mangfoldsledelse
- Utvikle og øke intensiteten i arbeidet med å nå sykefraværsmålene i alle tjenesteområder
- Digitalisering av tjenester og prosesser gjennom IKT Agder-samarbeidet
- Kvalitetssikring og effektivisering gjennom kontinuerlig læring og forbedring

Mål, status og prognoser for de ulike områdene beskrives under.

10.1 Godt liv for alle

Lærlinger

Bystyrets vedtatte lærlingestrategi for 2018-2021 er gjennomført med god måloppnåelse innenfor området. Strategien har fått mye positiv oppmerksomhet lokalt og regionalt og blir av fylkeskommunen og KS beskrevet som forbilledlig på nasjonalt nivå. Satsingen er offensiv og viktig både i et utdanningsperspektiv og som en strategisk satsing for å sikre kompetent arbeidskraft i regionen i årene fremover.

Per august 2022 har vi totalt 115 lærlinger inne. Det tilsvarer ca. 2,5 lærlinger per 1000 innbyggere. Til sammenligning er snittet for landet 1,7 lærlinger per 1000 innbyggere og 2,4 for Agder. Det opprinnelige målet var 3 lærlinger per 1000 innbyggere, men på grunn av økte lønnskostnader til lærlingene blir antallet i praksis færre. Imidlertid er tilbakemeldingene fra fylkeskommunen nå at alle kvalifiserte lærlinger i de store kommunale fagene får plass. Det samme gjelder Menn i helse, det vil si at alle kvalifiserte søkere får plass.

Heltids- og kompetansekultur

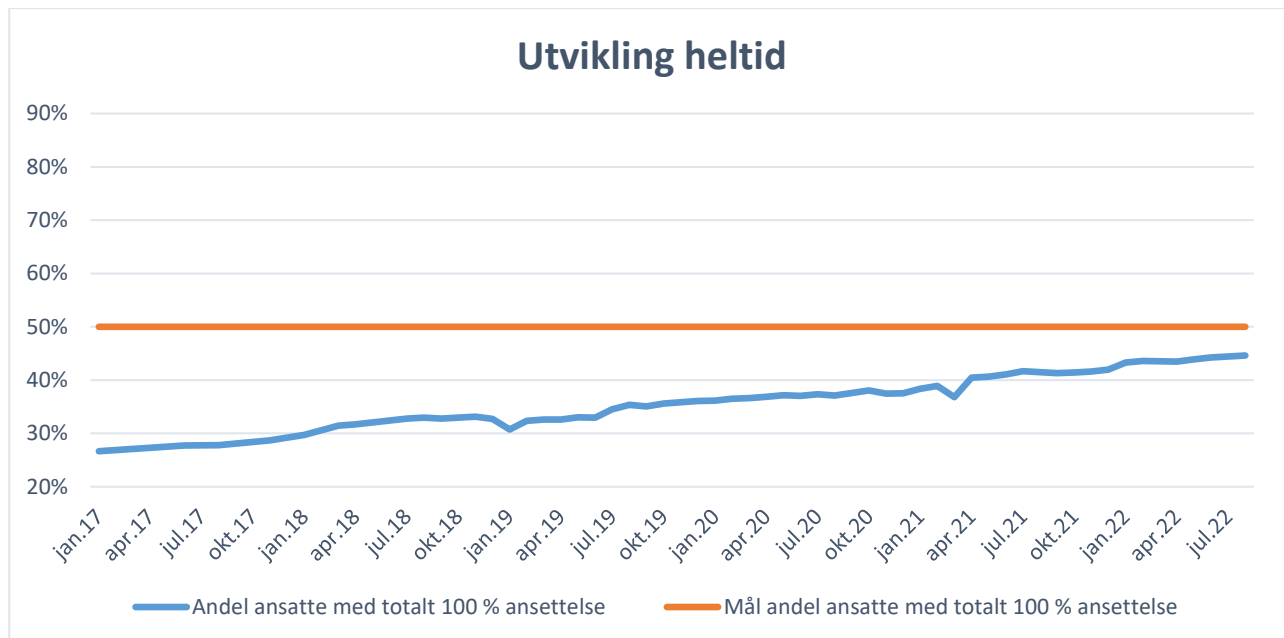
Målet for 2022 er en heltidsandel på minst 60 % på kommunenivå. Det skal være minst 50 % heltidstilsatte innenfor hvert tjenesteområde.

Tabellen under viser andelen faste ansatte i de ulike sektorene per 31.8.2022. På grunn av definisjoner i uttrekket kan antallet avvike noe fra andre tabeller i tertialrapporten, men tabellen gir uansett et godt inntrykk av heltidsandelen. Spesielle yrkesgrupper som fastleger og deltidsmannskaper i brann påvirker tabellen. For en mer utfyllende rapport korrigert for spesielle forhold vises det til årsrapporten.

Organisasjon hierarki	Antall ansatte	Full stilling	Heltidsandel
11 - ADMINISTRATIVE ENHETER	138	111	80,4 %
12 - ENHETER SAMFUNNSUTVIKLING	493	328	66,5 %
13 - ENHETER PERSONRETTEDE TJENESTER	2 595	1 422	54,8 %
Total	3 217	1 859	57,8 %

Heltidskultur i helse og omsorg spesielt

Arendal kommune har jobbet grundig og målrettet med å øke andelen heltidstilsatte, særlig de siste 5 årene. Fra 2017 til 2022 har andelen deltidstilsatte i helse og omsorg blitt redusert fra 74% til 55%. Det er mer enn 300 flere heltidstilsatte i Arendal kommune nå sammenlignet med da vi startet. Målet i 2022 er at minst 50 % av de ansatte skal ha full stilling.



I 2022 har imidlertid utviklingen flatet ut. Tabellen under viser utviklingen i 1. tertial 2022:

	mai	juni	juli	august
Antall ansatte	1 702	1 693	1 690	1 688
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse (lønnsandel)	80,00 %	80,30 %	80,45 %	80,70 %
Antall ansatte med totalt 100 % ansettelse	747	749	751	753
Andel ansatte med totalt 100 % ansettelse	43,9 %	44,2 %	44,4 %	44,6 %

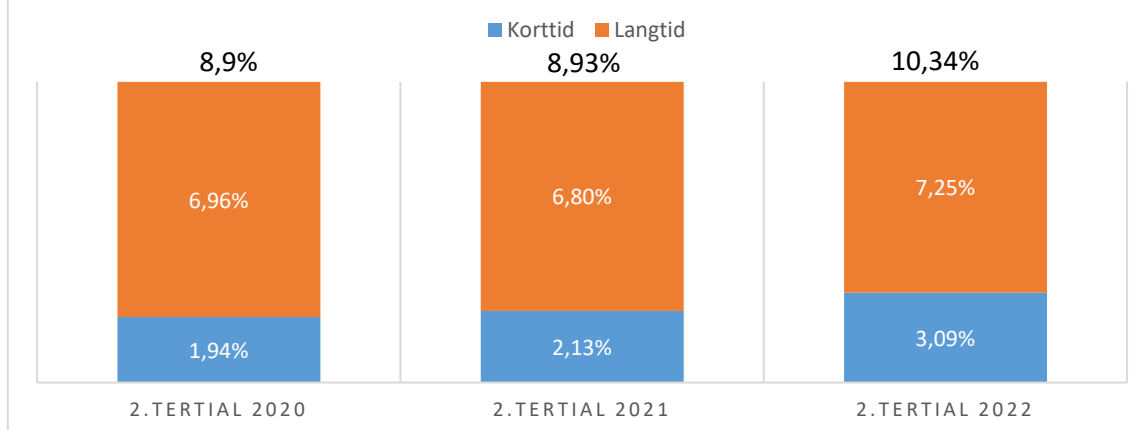
Arbeidet har hele tiden skjedd i et tett samarbeid med de ansattes tillitsvalgte. I det videre arbeidet kommer vi til å jobbe mer med blant annet oppgavedeling og organisering av selve arbeidet. Dette er et vanskelig omstillingsarbeid, og et godt og tett samarbeide med ansatte og tillitsvalgte er svært viktig for oss.

Lavere sykefravær

Bystyrets mål for sykefravær i perioden 2021-2024 er satt til 6,5 %. Dersom målet oppnås, vil Arendal kommune være blant de 5 % kommunene med lavest sykefravær i Norge. Målet avviker fra faktisk sykefravær som er 10,26 % i 2. tertial.

Arendal kommune har økt sitt sykefravær med 1,41 prosentpoeng sammenlignet med tilsvarende periode i fjor. Sykefraværet er på vei nedover, det ser vi tydelig på tallene for 2. tertial. Laveste sykefraværet i 2022 har så langt vært i august, 1,6 % korttidsfravær og langtidsfravær 5,7%. Dette er 2,5 prosentpoeng lavere enn juli og 1,4 prosentpoeng lavere enn i juni.

SYKEFRAVÆR ARENDAL KOMMUNE 2020-2022 AKKUMULERT



Forskning viser at det ikke tar lang tid før terskelen for å komme tilbake til arbeidsplassen blir høy. Vi har derfor fulgt med på fravær over åtte uker. Det er betydelige reduksjoner i antall tilfeller av sykefravær med varighet over 8 uker fra 2. tertial 2021 til 2.tertial 2022. Arendal kommune hadde i 2021 516 tilfeller av sykefravær over 8 uker i 2.tertial, akkumulert. I 2022 hadde var antallet 366 for 2.tertial, akkumulert. Det er en reduksjon på ca. 30%.

Det arbeides aktivt med å redusere sykefraværet gjennom ulike tiltak

- Forebyggende arbeid basert på de 10 faktorene fra KS' medarbeiderundersøkelse.
- En god grunnmur av gode rutiner for rask og tett oppfølging av alt sykefravær generelt.
- MOA- møter (mulighets- og avklaringsmøte) for sykefraværssaker som enten er utpreget langvarige, hyppige eller komplekse.
- Identifisering og oppfølging av ansatte med syk-frisk-syk mønster over flere år. Ansatte som har mer enn 24 fraværsdager årlig de 3 siste årene blir fulgt opp spesielt.
- Lederstøtte til ledere som ønsker bistand i avdelinger med høyt sykefravær.
- Opplæring og kurs slik at lederne er trygge i sitt arbeide med å redusere sykefraværet.
- Livsfasepolitikk

10.2 Grønt samfunn

Digitalisering og IKT

All drift og utvikling av IKT i Arendal kommune skjer i tett samarbeid med IKT Agder IKS.

IKT Agder eies av kommunene Arendal, Froland, Gjerstad, Grimstad, Risør, Tvedestrand, Vegårshei, Vennesla og Åmli, samt Agder fylkeskommune. Selskapet har ansvar for omtrent 43 000 brukere. IKT Agder skal styrke eiernes kompetanse innen IKT, herunder bidra til større effektivitet og bedre kostnadskontroll, samt være eiernes IKT-organisasjon. IKT Agder er i stadig vekst og jobber med å knytte til seg flere eierkommuner.

For å øke farten på digitaliseringen er det opprettet en egen arbeidsgruppe fra Arendal kommune som jobber tett sammen med IKT Agder. I gruppa jobbes det med konkrete digitaliseringstiltak og forbedringer av organisering og metodikk for videre arbeid med digitalisering. Et konkret eksempel på arbeidet er utvidelse av antall tjenester på Min side-plattformen.

Hele lederlaget og flere andre ledere i Arendal deltar sammen med resten av Agder på «Kompetanseprogram Digitalisering Agder» i regi av Digi Agder. Opplegget er utarbeidet i samarbeid med UiA og består av 4 moduler. Dette gir ledelsen et kompetanseløft som vil være

med å sikre gode beslutninger, og at Arendal er med på den digitale transformasjonen som skal gi innbyggerne gode og fremtidsrettede tjenester.

Offentlig støtte til bredbåndsutbygging

Offentlig støtte er et virkemiddel for å stimulere til utbygging av bredbånd i områder hvor det ikke er kommersielt lønnsomt å bygge ut. Midlene tildeles via fylkeskommunen etter søknad fra kommunen. Kommunen har sammen med utbyggere flere pågående utbygginger. Utbygging av området Messel - Rise ble påbegynt av utbygger høsten 2021. Denne nærmer seg ferdigstilling nå, men det har vært litt utsettelse grunnet utfordringer med avtale med noen grunneiere. For området nord for Stoa mellom Assævannet og Longum er utbyggingen startet, men også her har det vært noen utfordringer knyttet til avtaler med grunneiere.

I løpet av høsten er det planlagt en mindre utbygging i området rundt Siringmoen. Forhandlinger med utbygger om dette området pågår.

10.3 Regional vekst

Likestilling og mangfold

For å få regional vekst må kommunen gå foran for å få flere i arbeid. For mange står utenfor arbeidslivet i Arendal. Arendal kommune skal føre en arbeidsgiverpolitikk som fremmer likeverdige arbeids-, lønns- og utviklingsmuligheter uavhengig av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, alder, etnisitet og religion. Likestillingsloven, diskrimineringslovene og kommuneplanen setter overordnede rammer for likestillingsarbeidet i kommunen.

Arendal kommune er sertifisert som «Likestilt arbeidsliv»-kommune. «Likestilt arbeidsliv» består av syv innsatsområder hvor Arendal kommune har valgt ut forankring, rekruttering, heltid og livsfase som de første områdene for sertifisering.

Helse, miljø, sikkerhet og læringskultur

For å styrke læringskulturen i kommunen har det over flere år vært jobbet systematisk med å øke antallet avvik vesentlig. Arbeidet har vært svært vellykket og det oppfattes å være en generell forståelse i organisasjonen av at avvik handler om læring og forbedring. Enhetene er kommet langt i dette arbeidet og jobber både på systemnivå og med enkeltsaker som handler om forbedring. Det høye antallet avvik tilsier at ansatte opplever det som naturlig og trygt å melde avvik.

For å øke antallet avvik har kommunen satt et kvantitativt mål om henholdsvis 3 000 HMS-avvik og 4 000 kvalitetsavvik per år.

Tabellen under viser antall avvik totalt for 1. og 2. tertial 2022 sortert på ulike måter. Totalt ble det levert 3 592 avvik i 1. og 2. tertial. 1 189 av disse var HMS-avvik.

Oversikt etter tjenesteområde	Antall
AK - Arendal kommune	3666
11 - ADMINISTRATIVE ENHETER	8
12 - ENHETER SAMFUNNSUTVIKLING	66
13 - ENHETER PERSONRETTEDE TJENESTER	3592
Oversikt etter alvorlighetsgrad	
Lav	1121
Middels	1852
Høy	689
Oversikt etter type skjema	
HMS-melding	1189
Kvalitetsmelding Administrative tjenester	176
Kvalitetsmelding Barnehager	29
Kvalitetsmelding Helse og omsorg	1108
Kvalitetsmelding Legemiddelhåndtering	870
Kvalitetsmelding Levekår	25
Kvalitetsmelding Skole	235
Melding etter vernerunde	1
Personvern/Informasjonssikkerhet	33
HMS-områder som er meldt	
Vold og trusler fra bruker/pårørende	496
annet	283
Personskade	71
Psykososialt/organisatorisk arbeidsmiljø	66
Brannvern og el-sikkerhet	62
Utstyr	53
Vedlikehold, orden, renhold	46
Inneklima	41
Åpne/ulåste dører	28
Ytre Miljø	19
Ergonomi	18
Lys, stråling, støy	7
Stikkskader - med fare for blodsmitte	6
Giftige, helsefarlige stoffer, gasser	5

Som en del av arbeidet med kvalitetsforbedring vil kommunen fortsette arbeidet med læringskultur. Kjennetegn på en god læringskultur er når ledere, verneombud og ansatte er opptatt av å skape resultater, nye tankemønstre, optimisme og lærer å lære sammen. I stedet for å lete etter feil, leter vi etter forbedringer.

10.4 Samarbeid for å nå målene

Kommunen har et tett samarbeid med mange andre aktører for å nå målene innenfor arbeidsgiverstrategien:

- Som en del av arbeidet med å oppnå en heltidskultur i Arendal kommune samarbeider vi med flere ulike aktører. Blant annet jobber vi på nasjonalt nivå tett med KS om konferanser og utvikling av KS' politikk på området. Vi har vært med på å etablere et arbeidsgivernettsverk og bidrar aktivt med våre erfaringer fra heltidsarbeidet.
- Arendal kommune har også deltatt og bidratt til forskning gjennom #drømmejobben. Dette er et regionalt nettverk i regi av KS Agder med mål om å fremme kommunene på Agder som attraktive arbeidsplasser.
- Det er et godt samarbeid mellom Østre Agder-kommunene, og samarbeidet foregår innenfor flere områder og arenaer. Blant annet gjennom arbeidsgivernettsverk og gjennom forvaltningsgrupper i IKT-Agder samarbeidet.
- I arbeidet med å få ned sykefraværet er samarbeidet med fagforeningene og vernetjenesten sentralt. I tillegg bidrar Agder Arbeidsmiljø IKS, Falck Helse, AS3, NAV og KS. Kommunen har et tett og godt samarbeid med alle involverte.
- Samarbeidet om digitalisering og IKT-drift omfatter hele Østre Agder, Vennesla og Agder fylkeskommune. Birkenes, Iveland, Evje og Hornnes, Bygland, Valle og Bykle er på vei inn i samarbeidet.
- Digi Agder er et nettverkssamarbeid for digitalisering hvor alle kommunene på Agder deltar sammen med fylkeskommunen. Målet med nettverket er en bedre digital infrastruktur og gode løsninger for innbyggerne på Agder
- Kommunen har et godt samarbeid med opplæringskontorene for de ulike yrkesfagene og med fylkeskommunen generelt om lærlinger. Kommunen jobber videre for å påvirke andre arbeidsgiver i Agder til å ta imot flere lærlinger.
- Arendal kommune er sertifisert som "Likestilt Arbeidsliv"-arbeidsplass. En del av dette arbeidet er å delta i nettverk med andre arbeidsgivere i Agder.

11 Innledning tertialrapporter enheter og foretak

11.1 Administrative enheter

Under administrative enheter ligger Østre Agder i tillegg til kommunedirektøren m/stab (1101), felles overføringer og drift (1103) og felles finansiering (1102). Det henvises til enhetenes rapporter for utfyllende informasjon.

11.2 Samfunnsutvikling

Samfunnsutvikling omfatter pr. 2. tertial de seks enhetene: Kommunalteknikk og geodata, Kultur, Østre Agder Brannvesen, Arendal voksenopplæring, Vitensenteret Sørlandet og NAV Arendal. Stab samfunnsutvikling omfatter i tillegg plan og byggesak, næringsavdelingen, beredskap, klima og miljø, landbruk, Arendalsuka, kommunikasjon og Med hjerte for Arendal. Det ble i tertial 1 vedtatt å opprette to nye enheter fra 1. januar 2023: Byutvikling, plan og byggesak og Næring.

Alle enheter styrer pr. 2. tertial mot balanse.

Stab samfunnsutvikling har pr. 2. tertial et overforbruk på 5,2 millioner. Deler av dette vil dekkes av inntekter, men det forventes lavere inntekter på reguleringsplaner enn budsjettet og fortsatte utgifter til lokaler i Eureka kompetanse. Det jobbes med avtaler om utleie av lokalene og Vitensenteret tar over deler av lokalene fra 1. september.

Stab samfunnsutvikling

Arbeidet med kommuneplanens arealdel har vært krevende og det har vært nødvendig å prioritere hvilke områder som kommer med i inneværende rullering. Det er lagt opp til ny rullering i 2023. Arbeidet med rullering av kommuneplanens samfunnsdel starter høsten 2022. Ny kommuneplan skal vedtas i 2024. Det pågår i tillegg flere store planprosesser og det er høy aktivitet i byggesaksavdelingen. Plan og byggesak inngår i ny enhet Byutvikling, plan og byggesak fra 1. januar 2023.

Gjennom en samskapingsprosess med næringslivet på Krøgenes vil Arendal kommune i 2022 og 2023 delta i Europan 17. Europan er en europeisk idékonkurranse innen arkitektur, landskap og byutvikling for unge arkitektteam og vil gi et betydelig antall nye arkitektoniske, landskapsarkitektoniske og planfaglige ideer til utviklingen av Krøgenes som bydelssenter. Prosjektet har en kostnadsramme på 1,2 mill. kroner og er finansiert ved bidrag fra det lokale næringsliv, Agder Fylkeskommune og Arendal kommune. Kommunens andel er finansiert via konsesjonskraffondet.

Næringsavdelingen har det daglige oppfølgingsansvaret for å tilrettelegge for batterifabrikken, men flere andre kommunale enheter er tungt involvert. Arbeidet er omfattende, men progresjonen er god. Byggestart for Batterifabrikk 1 (tidligere kalt pilotfabrikk) skjer i september/oktober 2022. Det jobbes kontinuerlig med å markedsføre Eyde Material Park for ulike underleverandører i batteriverdikjeden, gjennom besøk fra internasjonale firma og deltagelse i nasjonale og internasjonale konferanser. Arendal er i front i å tiltrekke internasjonale aktører til Norge, og arbeider tett sammen med Invest in Norway og grunneierne. Næringsavdelingen opprettes som enhet Næring fra 1. januar 2023.

Arbeidet med Arendalsuka er utfordrende. En ansatt jobber 100% med arrangementet. For øvrig krever uka svært store ressurser bl.a. fra kommunikasjons- og næringsavdelingen. Uka har høy prioritet og vurderes som et viktig virkemiddel for samfunns- og næringsutvikling i Arendal. Det er nå nødvendig å rekruttere ytterligere en person i full stilling til å jobbe med arrangementet. Utgifter til stillingen forutsettes dekket av Arendalsukas budsjett.

Staben er involvert i oppgaver knyttet til digitalisering og samarbeid med IKT-Agder. Det er opprettet en gruppe som jobber med strategier for digital transformasjon og utvikling av digitale innbyggertjenester (Min side) i Arendal kommune.

Det er nødvendig å vurdere organiseringen av beredskap. Pandemi og situasjonen i Ukraina er eksempler på hendelser som utfordrer beredskapsarbeidet i kommunen.

Som følge av arbeidssituasjonen har Stab samfunnsutvikling ikke klart å holde forventet fremdrift i arbeidet med Plan mot rasisme og diskriminering. Staben vil i tiden som kommer ha behov for å prioritere noen oppgaver foran andre.

Stab samfunnsutvikling har fortsatt utgifter til lokaler for Eureka kompetanse. Dette medfører et merforbruk på årsbasis. I september tar Vitensenteret over tre av møterommene.

NAV Arendal

NAV vil ha et mindre forbruk i 2022 i forhold til det som ligger inne etter første tertial siden flyktningene har kommet noe senere enn antatt. Arendal er anmodet om å bosette 190 flyktninger i 2022, 6 av disse er enslige mindreårige. På grunn av flyktningssituasjonen i Ukraina har det vært nødvendig med en bemanningsøkning i flyktningsteamene.

Arendal voksenopplæring

Etter en periode med nedbemanning i 2020-2021 har enheten nå økte lønnsutgifter, dette hovedsakelig grunnet mange nye flyktninger fra Ukraina i opplæring. Utgiftene dekkes av integreringstilskudd. På grunn av et etterslep på registrering av vedtak for nye flyktninger i opplæring, kan det være at en del av inntektene til norskopplæring først utbetales i første kvartal i 2023. Det er bosatt 6 mindreårige flyktninger i 2022.

Østre Agder brannvesen

ØABV styrer mot balanse forutsatt at det kompenseres for koronarelaterte utgifter. Enheten har etterslep på kompetanse, men har satt i gang tiltak for å komme ajour.

Kultur

Biblioteket har ikke flere midler på mediebudsjettet og vil derfor ikke kunne gjøre flere innkjøp av bøker/medier i 2022.

Fritidskortet er erstattet av ordningen Fritidskassa. Fritidskassa er et tilbud til barn og unge fra 6-19 år som av ulike grunner ikke deltar på faste ukentlige aktiviteter. Bufdir har bidratt med 1 million kroner i 2022, men det er stort trykk på søknader og dersom hensikten med ordningen, som er å gi barn og unge mulighet til aktivitet og fellesskap, skal innfris, er det behov for midler til kommunens egenandel og større beløp for å dekke aktiviteter.

Kulturskolen har lang venteliste på mange tilbud og har måttet redusere antall elevplasser. Det er behov for å øke tilbud til og samarbeid med personer med særlige behov. Et eksempel på et tilbud med stor etterspørsel er musikkgruppa Korall.

Ungkultur har over en periode vært styrket med 4 nye stillingshjemler i et postpandemiprojekt fra april t.o.m. desember 2022. Det er usikkert om stillingsressursene beholdes i 2023. Ungkultur vil i så fall stå tilbake med 4,4 hjemler mot nåværende 8,4 hjemler. Dette vil få store konsekvenser for Kulturkomiteet i sin helhet, men mest alvorlig er det at kuttet rammer tilbudene til unge som trenger det mest.

Park, idrett og friluft har fått 400 000 for å dekke økte strømutgifter. Det er usikkert om dette er tilstrekkelig. Formannskapet bevilget i sak 66/2022 kr.250.000 til utarbeidelse av lysplan.

Kommunalteknikk og geodata

Innenfor enhetens rammefinansierte del er det totalt pr. tertial 2 et mindreforbruk på ca. 3,7 mill. I dette tallet er ikke utviklingen i strømpriser for andre halvår reflektert. Vi forventer derfor en stor økning i strømkostnad som vil dra det samlede resultatet ned. I tillegg til strøm ser vi en stor økning i drivstoff- og byggevare-priser.

Innenfor enhetens selvkostområder er det totalt pr. tertial 2 et merforbruk på ca. 2,8 mill. kroner. Kostnadene som strøm, drivstoff og byggevarer, påvirker også selvkostområdene negativt. I tillegg påvirker de økte rentene gebyrgrunnet for selvkosttjenestene.

Brøyterodene har vært ute på hovedutlysning. Tilbud evalueres nå, og tildeling vil skje innen kort tid. Innkommende tilbud viser en betydelig prisoppgang som vil påvirke budsjett i november/desember da beredskap og eventuelle brøytetimer skal betales utfra nye kontrakter.

Det har vært en betydelig prisøkning på asfalt i sommer, noe som har medført at ikke alt som var planlagt har blitt utført.

Vitensenteret

Vitensenteret Sørlandets regnskap pr. 2 tertial viser lite avvik på lønn og øvrige driftsutgifter. Forbruket på slutten av året vil ligge over budsjett, men dette vil ha sammenheng med økt aktivitet og økt inntjening.

I sommerperioden har Vitensenteret hatt 6.300 besøkende på senteret i Arendal og 3.700 besøkende på senteret i Kristiansand, totalt 10.000 besøkende. Dette er ny rekord, og noe over budsjett. Vitensenteret har også satset mer på salg av eventer og arrangementer for bedrifter og organisasjoner, og opplever en økt etterspørsel fra dette markedet. I det videre arbeidet ønsker vi å satse ytterligere mot dette segmentet.

Vitensenteret arbeider aktivt med å skaffe ekstern finansiering for at det kan utvikles og gjennomføres flere leveranser til kommunens innbyggere, elever og lærere. Det planlegges at vitensenteret overtar areal fra Eureka kompetanse, som vil bidra positivt til kommunens økonomi.

11.3 Personrettede tjenester

Overordnet om personrettede tjenester

Personrettede tjenester er organisert med 1 kommunalsjef, 4 tjenesteledere, 5 kommuneoverleger, 34 enheter og egne stabsansatte. Personrettede tjenester består av barnehager, skoler, levekårstjenester samt helse- og omsorgstjenester. Disse tjenestene vil beskrives nærmere under egne delkapitler i denne rapporten.

Organiseringen av personrettede tjenester gir rom for å se tjenesteområdene i sammenheng slik at innbyggerne våre i større grad sikres riktige tjenester til riktig tid. Dette styrker kommunens BTI satsing. Kommunedirektøren har i 2. tertial hatt stort fokus på god ressursstyring for kommunens tjenester både i dag og med tanke på fremtidens demografiutfordringer og etablering av Morrow. Kommunedirektøren ser ut fra demografiske endringer at det i fremtiden bør vurderes en vridning av ressursinnsatsen fra oppvekst til helse, men samtidig skal vi ha fokus på tidlig innsats både i alder og forløp. Vi vet også at god helse i stor grad skapes utenfor helsevesenets tjenester. Betydningen av fritidsaspektet bør også ha en tydelig prioritering i denne sammenheng.

I løpet av 2022 iverksettes endringer i 14 lovverk som berører tjenester til barn og unge. Formålet med endringene er å styrke oppfølgingen av utsatte barn og unge og deres familier gjennom økt samarbeid mellom velferdstjenestene. I denne forbindelse er BTI arbeidet i Arendal kommune en særdeles viktig og riktig prioritering.

Arbeidet med bedre tverrfaglig innsats er en omfattende endringsprosess i kommunen, og må ses på som et langsiktig utviklingsarbeid hvor ledere og ansatte innenfor alle de berørte tjenestene må ta sitt ansvar i prosessen for at målene skal nås. Evalueringen av BTI-satsingen i Arendal viser økt fokus på tverrfaglig samarbeid og koordinert oppfølging, men også at implementeringen tar tid. Evalueringen har også identifisert en del hindringer, og mange av dem er felles for kommuner over hele Norge. Det jobbes etter en egen implementeringsplan for BTI for 2022, og det utarbeides også en langsiktig plan for utviklingsarbeidet som følger tidsperioden til kommunens handlings- og økonomiplan.

Personrettede tjenester har i 2. tertial jobbet mye med oppvekstreformen (barnevernreformen) som er en samhandlingsreform for alle tjenester innen oppvekst. Reformen som trådte i kraft fra januar

2022 går under flere navn, og i Arendal har vi valgt å kalle den for oppvekstreformen. Reformen handler om overføring av faglig og økonomisk ansvar fra stat til kommune. Intensjonen med barnevernsreformen er å gi kommunene incentiver og muligheter til mer forebygging og mer samarbeid på tvers av tjenester. Selv om reformen først og fremst regulerer barnevernet, er det enighet om at målene best oppnås gjennom endringer i hele oppvekstsektoren. I forbindelse med oppvekstreformen vil kommunedirektøren utarbeide en forebyggende plan som skal legges frem for bystyret i 3. tertial.

Kommunedirektøren har stort fokus på å bygge et lederteam i personrettede tjenester som bedrer den tverrfaglige innsatsen og som sammen løfter blikket fra det enkelte tjenesteområde til kommunens totale tjenestetilbud. Dette er nødvendige forutsetninger for å sikre bærekraftige tjenester i tiden fremover. Personrettede tjenester har også stort fokus på forebyggende perspektiv, tidlig innsats i både forløp og liv, og universelle løsninger. Kommunedirektører vurderer å utarbeide en helhetlig innsatstrapp som viser alle kommunens tjenester slik at vi har et godt styringsverktøy for å bygge opp under dette fokuset og gjøre de riktige prioriteringene. Kommunedirektøren har i 2. tertial utarbeidet en sak vedr. dette. Saken legges frem for bystyret i 3. tertial.

Kommunedirektøren vurderer at det har vært levert gode tjenester fra personrettede tjenester hele 2. tertial til tross for utfordringer knyttet til blant annet fastlegetjenesten, høy andel spesialundervisning i skolene, høyt sykefravær på enkelte tjenester, generelt stort press på tjenestene, sparetiltak og lærerstreik. Disse utfordringene vil ha stort fokus i 3. tertial og i 2023,

Det er usikkerhet rundt årsresultat. Dette hovedsakelig på grunn av lærerstreik og kompensasjon for korona tiltak.

11.3.1 Helse og omsorg

Resultat tertial 2

Under forutsetning av at enhetene i Helse og omsorg bli kompensert for covid kostnader, samt innspill gitt i tertial 2 i enhetsrapportene, melder 2 av 7 om at de styrer mot balanse ved årets slutt. Koordinerende enhet melder om et mindreforbruk på 2,0 mil kr. Samlet melder helse og omsorg om et merforbruk på 12,55 mil kr ved årets slutt. Det er mye usikkerhet vedrørende prognosen på årets resultat. Dert er særskilt stor usikkerhet rundt hjemmebaserte tjenester.

Det er viktig å belyse at flere enheter i sektoren melder at sparekravene tilknyttet heltid, sykefravær, innkjøp og overtidsbruk er en utfordring, og at dette vanskelig lar seg innfri, særlig i perioden med pandemi. Coronaavtalen til KS har medført sterke økning i antall AML brudd.

Oppsummert fra enhetene er følgende resultat:

Enheter	Årsprognose
Hjemmebaserte tjenester	-6 200 000
Mestring og habilitering	-3 650 000
Institusjon 1	0
Institusjon 2	-4 000 000
Legevakt, Arendal sin andel	-700 000
Krisesenter	0
Koordinerende enhet	2 000 000
Sum	-12 550 000

Innmeldinger til tertial 2

I tertial 1 ble det vedtatt store endringer som har resultert i at handlingsrommet er betraktelig redusert. Lederlaget har besluttet at ingen behov skal meldes inn i tertial 2. Tjenesteleder henviser derfor til enhetenes egne rapporter for detaljert informasjon om utfordringsbildet.

11.3.2 Skole

Samlet har de 16 skoleenhetene per 2. tertial et merforbruk på 8,1 millioner kroner. Dette er noe bedre enn det reelle bildet da noen budsjettjusteringer knyttet til 1. tertial for enkelte enheter ikke er periodisert. Dette gjelder blant annet Lunderød skole og ressurscenter. Dersom en regner om dette har skolene et merforbruk på ca. 11,6 millioner. Dette er omtrent tilsvarende koronautgiftene.

Første tertial ble preget av høyt fravær og mye koronarelaterte utgifter. Samlet har skoleenhetene ført 12,2 millioner kroner i koronautgifter (KS-avtalen) i 1. tertial. Det er formidlet en forventning om at de får dette refundert og dermed ligger skolene samlet sett an til å kunne gå i balanse ved årets slutt under forutsetning av finansiering av koronautgiftene.

Det er noe variasjon mellom enhetene og vi ser også oftere tendenser til at det kunne vært grunnlag for justeringer mellom enhetene gjennom året. Det er også grunn til å vurdere om det bør være andre ordninger for særlig ressurskrevende brukere av tjenestene enn det vi har i dag. Noen enheter blir særdeles utfordret på dette området i forhold til tilbud i egne tilbud.

De aller fleste skolene ligger an til å kunne gå i balanse ved årets slutt.

Ved utgangen av 2. tertial er skolene i Arendal kommune rammet av en lærerstreik. Hvor langvarig dette vil bli og hvilke økonomiske konsekvenser det får vites ikke enda.

11.3.3 Barnehage

Merinntak av barn høsten 2022.

Engene, Jovannslia, Lia, Rykene, Stemmevågen, Fabakken og Fjellvik har hatt merinntak av ca. 40 barn. Dette er utover budsjetttrammen for bemanning og foreldrebetaling og tilsvarer kr 1 650 000, som må kompenseres i 2. tertial.

Styrket tilbud førskolebarn (funksjon 211):

Som meldt i 1. tertial vil enkeltvedtak til barn med særlige behov måtte videreføres høsten 2022, i tillegg til at det er økt med to nye tilretteleggingsvedtak.

Det vil derfor være behov for å kompensere i 2. tertial kr 1 500 000 fordelt på barnehagene Gullfakse, Jovannslia, Fabakken, Strømsbuåsen og Strømmen barnehager.

Behovene som er meldt i 1. tertial og økningen i 2. tertial er tatt høyde for i budsjett 2023.

Kjøkkenmedarbeider:

Fra 01.08.22 er det vedtatt at det skal ansettes kjøkkenmedarbeider tilsvarende 40 prosent i alle kommunale barnehager. 5/12 effekten vil være en kostnad på kr. 850 000. Den må kompenseres i 2. tertial.

Denne kostnaden er innarbeidet i barnehagenes budsjett fra 2023.

Dette betyr at budsjettene til de kommunale barnehagene tas opp med 4 millioner kroner. Samtidig tas tilskudd til private barnehager ned med 4 millioner kroner. Dette nedtrekket skyldes i hovedsak færre barn i private barnehager.

Sykefravær:

2. tertial er fortsatt preget av høyt fravær i noen barnehager. Men vi ser også en nedgang i sykefravær i barnehagene og det er et godt tegn. Det arbeides godt med å følge opp sykemeldte.

Ledige barnehageplasser:

Alle barnehagene melder inn i løpet av september ledig arealkapasitet for å få en mest mulig riktig oversikt over ledig kapasitet.

Rapportering bemanning i barnehagene:

Barnehagene har frist 15. september for å rapportere på pedagognorm og bemanningsnorm. Dette ser veldig bra ut og det er kun 4 private barnehager som pr. nå har dispensasjon fra pedagognormen.

Redusert foreldrebetaling:

Antall barn med vedtak om redusert foreldrebetaling og gratis kjernetid:

Private barnehager – 282 barn

Kommunale barnehager – 126 barn

11.3.4 Levekår

Tjenesteområdet styrer mot balanse ved årets slutt, under forutsetning av at utestående korona-kostnader på omlag 2,8 mill. kroner kompenseres.

Av enhetene ser spesialpedagogiske tjenester, så langt, ut til å ha utfordringer med å nå budsjettmål.

Det knyttes også noe usikkerhet til enhet livsmestring, som har hatt ekstraordinære kostnader knyttet til en ressurskrevende bruker hvor egenandel og kompensasjon ikke er avklart.

11.3.5 Foretak

Arendal eiendom KF og Arendal havnevesen KF inngår i kommunes tertialrapport. Det henvises til deres rapporter for nærmere informasjon om status.

12 Kommunedirektøren m/stab

12.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	99 832	98 183	1 649	2
Andre driftsutgifter	45 448	51 199	-5 751	-13
Sum utgifter	145 280	149 382	-4 102	-3
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-18 749	-22 970	4 221	23
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	-1 249	-3 044	1 796	144
Andre inntekter	-24 115	-26 859	2 744	11
Sum inntekter	-44 113	-52 874	8 761	20
SUM NETTO	101 167	96 508	4 659	5

Enheten (1101) omfatter kommunedirektøren, lederlag og kommunedirektørens staber. Herunder ligger også byggesak, reguleringsplaner, næringsutvikling, miljø, landbruk, Med hjerte for Arendal, kommunikasjon, Arendalsuka, Arendalkonferansen, politisk administrasjon, servicesenter, lærlinger, tillitsvalgte, juss, innkjøp, innfordring og fakturering.

Enheten har et mindreforbruk pr. august på 4,7 mill. kroner. Det forventes balanse ved årets slutt. Økonomisk status omtales nærmere under de enkelte fagområdene.

Kommunedirektør m/lederlag

Tjenesteområdet kommunedirektøren m/lederlag inkluderer juridiske tjenester. Det forventes balanse ved årets slutt.

Tallene viser et mindreforbruk pr. tertial 2 på ca. 1,8 mill. kroner. Dette er i hovedsak mindreforbruk på stab juss og at leieinntekter for utearealer i sentrum ikke er overført til Arendal by pr. 1. september. Det forventes balanse ved årets slutt.

Kommunedirektørens stab organisasjon

Ansvarsområdet omfatter HR-staben, politisk sekretariat, folkevalgte, lærlinger, IKT, tillitsvalgte og ombud. Hittil i år har ansvaret et netto positivt avvik med 612 000 kroner. Dette skyldes i hovedsak periodisering av lønn til lærlinger (lavere forbruk i august) og kostnader til lederutvikling (kostnadene kommer i oktober). Området prognostiseres i balanse ved årets slutt.

Kommunedirektørens stab økonomi

Stab økonomi inneholder tjenester innenfor stabsfunksjoner, innkjøp, innfordring og fakturering. Stab økonomi har pr. 2. tertial et mindreforbruk knyttet til vakanser. Det forventes et mindreforbruk ved årets slutt som følge av dette. Ledige stillinger forventes besatt i løpet av relativt kort tid, men i all hovedsak oppstart i januar 2023. Det flyttes en stilling fra stab til selvkost og budsjettet foreslås derfor redusert med 210 000 kroner.

Kommunedirektørens stab samfunnsutvikling

Stab samfunnsutvikling omfatter plan og byggesak, landbruk, miljø, næring, beredskap, kommunikasjon, Med hjerte for Arendal og Arendalsuka.

Stab samfunnsutvikling har et avvik på 5,2 millioner ift. periodisert budsjett. 2,5 millioner skyldes utgifter til ny vei til Eydehavn fra Neskilen og utgifter knyttet til Eyde Energipark. Dette skal dekkes av inntekter.

Planavdelingen har et merforbruk på litt over 1 mill. kroner. Dette skyldes i hovedsak lavere inntekter enn budsjettert. Inntektsbudsjettet er for høyt og bør justeres f.o.m. 2023.

Eureka kompetanse har et merforbruk på 1,32 mill. kroner. Dette skyldes avvik på husleie og leieinntekter. Bystyret har vedtatt at kommunen skal jobbe med utleie av lokalene og det er derfor ikke budsjettmidler til leie av lokalene. Vitensenteret overtar deler av kursrommene fra 1. september, men dette vil ikke løse hele utfordringen.

Ca. 500 000 kroner av det totale merforbruket i staben skyldes koronautgifter knyttet til beredskap. Dette forutsettes dekket ved årsslutt.

Kommunedirektørens stab personrettede tjenester

Helse og omsorg:

Samhandlingsreformen - utskrivningsklare pasienter

Arendal kommune har inngått avtale med Froland og Tvedestrand om kjøp av korttidsplasser. Dette som et tiltak for å redusere kostnaden på utskrivningsklare pasienter fra sykehuset.

Stab helse har i tillegg kostnader i forbindelse med covid19 med totalt 0,7 mil.kr.

Kommunelegetjenesten viser et stort merforbruk, men det skyldes endring og periodiseringer som vil bli korrigert ved årets slutt.

Stab helse melder om balanse ved årets slutt.

Stab oppvekst:

Stab oppvekst har gjennom året hatt en del sykefravær. Det medfører underforbruk på lønn. Bystyret bevilget nødvendige midler til gratis SFO og ny arbeidstidsavtale for lærere. Disse midlene er per 2. tertial ført på stab oppvekt og medfører mindreforbruk på staben med omlag 8 millioner. Det meste av dette skal budsjettjusteres til skolene etter GSI telling 01.10.2022.

12.2 Felles overføringer og drift

Felles overføringer og overordnede driftsutgifter som stabene følger opp, er skilt ut i egen enhet, Felles overføringer og drift. Enheten henger tett sammen med enhet kommunedirektøren m/stab, og blir derfor beskrevet under denne enheten. Nedenfor følger økonomisk status.

12.2.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	101 178	102 055	-877	-1
Andre driftsutgifter	640 611	644 087	-3 476	-1
Sum utgifter	741 789	746 142	-4 353	-1
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-2 888	-2 888	0	0
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	0	-59	59	0
Andre inntekter	-6 158	-9 487	3 329	54
Sum inntekter	-9 046	-12 434	3 388	37
SUM NETTO	732 744	733 708	-965	0

Kommunedirektør m/lederlag

Ansvarsområdet omfatter kun ufordelte budsjettposter/kutt for enheten. Pr. august er det ikke slike budsjettposter på dette ansvaret.

Kommunedirektørens stab organisasjon

Ansvarsområdet omfatter overføringer til IKT Agder IKS, Agder Arbeidsmiljø IKS, KS og Aust-Agder revisjon. Hittil i år har ansvaret et positivt avvik med 327 000 kroner. Ansvaret forventes i balanse ved årets slutt.

Kommunedirektørens stab økonomi

Ansvarsområdet økonomi omfatter bl.a. forsikring, overføringer til kirkelig fellestråd, AKST og Arendal eiendom KF i form av husleier, konsernbidrag fra foretakene og sentrale pensjonsposter.

Pensjonspostene er vurdert i henhold til siste prognoser og informasjon fra pensjonskassene. Samlet for pensjon er det kun mindre avvik pr. august. Pensjonspostene ble justert i tertial 1 med ca. 15,7 mill. kroner. Det foreslås ingen justeringer i tertial 2.

Pga. økte strømpriser er det foreslått en økning i 2. tertial på 20 mill. kroner til Arendal Eiendom, samt et mindre beløp ifm. økt renhold på 2 av skolene.

Øvrige områder er i balanse eller har noe avvik som vil jevnes ut i løpet av året.

Kommunedirektørens stab samfunnsutvikling

Ansvarsområdet omfatter VTA (varig tilrettelagt arbeid) og prosjekter som Arendal eiendom KF og Arendal kommune har felles oppfølging av.

Ansvarsområdet forventes å gå i balanse ved årets slutt.

Kommunedirektørens stab personrettede tjenester

Helse

Overføring til fastleger: Det er et etterslep i forhold til refusjon fra staten som fører til et merforbruk i 2. tertial. Ansvaret vil gå i balanse ved årets slutt.

Skole

Overføringer til friskoler, andre kommuner og skoleskyss vil gå i balanse ved årets slutt etter justeringer 1. tertial dersom ikke noe uforutsett dukker opp.

Lønnsrelaterte avsetninger

Lønnsavsetningen er vurdert på nytt i tertial 2. Sentralt oppgjør kapittel 4 er bare delvis ferdig forhandlet pga. streik blant lærerne. I tillegg er lokale forhandlinger i kapittel 3 og 5 ikke ferdig forhandlet. Det er derfor ikke grunnlag for å justere lønnsavsetningen utover det som ble justert i tertial 1. I tertial 1 ble avsetning justert i henhold til deflator på 3,84 %.

12.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

12.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	0,4 %	1,4 %	1,0 %
Langtid	1,6 %	3,1 %	1,5 %
Fravær, sum	2,0 %	4,5 %	2,5 %

Pandemien har påvirket sykefraværet direkte gjennom sykdoms- og karantenerelatert fravær, og indirekte gjennom økt arbeidsmengde og stress over tid i mange av tjenestene, økt brukt av hjemmekontor for noen, store endringer i arbeidsoppgaver og arbeidsmåter for de fleste. I enkelte perioder med høy koronasmitte var det påbud eller anbefaling om hjemmekontor for de som hadde mulighet til å gjennomføre sitt arbeid hjemmefra. Ved gjenåpning i slutten av pandemien har det vært økt smitte av vanlige luftveissykdommer.

Oversikten over sykefraværet i kommunedirektørens staber viser at fraværet har vært høyere hittil i 2022 sammenlignet med tilsvarende periode i 2021. En del av dette fraværet skyldes den 4. bølgen av pandemien i februar i år. Fraværet i august er isolert sett nå nede på et normalt nivå.

12.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Faste årsverk	119,2	116,2	-3
Midlertidige årsverk	12,5	13,6	1,1
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	131,8	129,8	-2

12.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned aug 2022	Endring aug 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	88,6 %	88,1 %	-0,5 %
Heltidsandel fast ansatte	85,2 %	85,0 %	-0,2 %

12.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Antall HMS avvik	2	2	3 000	-
Antall Kvalitets avvik	12	6	3 700	-

12.4 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Digitalisering: Status er tilsvarende 1. tertial. Ved utgangen av 2. tertial har kommunen rundt 40 ulike utviklingsprosjekter. De fleste skjer i regi av IKT Agder-samarbeidet, men enkelte mindre "plug and play"-prosjekter gjennomføres også i egen regi som rene anskaffelser. Av store prosjekter som skjer i samarbeidet kan nevnes anskaffelse av ny telefoni-løsning og implementering av nytt ressursstyringssystem for helse og omsorgstjenestene.

13 Østre Agder

13.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	3 897	3 561	336	9
Andre driftsutgifter	4 347	2 205	2 143	49
Sum utgifter	8 245	5 766	2 479	30
Brukerbetalinger og salgsinntekter	0	0	0	0
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	0	-172	172	0
Andre inntekter	-7 323	-8 749	1 426	19
Sum inntekter	-7 323	-8 921	1 598	22
SUM NETTO	921	-3 155	4 076	443

Oppsummering økonomi

På grunn av sykefravær 1.halvår så ligger vi etter med bruk av midler på REKOMP (barnehager), DEKOMP (skole) og Kompetanseløftet. Bemanningen styrkes med sikte på å kunne iverksette flere opplæringstiltak i samarbeid med UiA. Lærerstreiken er til hinder for planlagte tilbud for Arendal.

Eventuelle overskridelser på enkeltansvar blir ivaretatt ved bruk av fond.

13.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Virksomheten forholder seg tildelte rammer fra kommunene i samarbeidet.

Østre Agder-samarbeidet mottar kompensasjon for ivaretagelse av sekretariat for KOSS- og OSS-samarbeidet for alle kommuner på Agder og for Sørlandet sykehus HF

13.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

Ingen merknader

13.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	0,9 %	3,2 %	2,2 %
Langtid	1,5 %	10,6 %	9,1 %
Fravær, sum	2,4 %	13,7 %	11,3 %

Langtidssykefravær har utfordret gjennomføring av planlagte opplæringsprosjekt. Bemanningen styrkes og da forventes det at sårbarheten vil bli mindre. Pandemien skapte uforholdsvis stort trykk for medarbeiderne i Østre Agder-samarbeidet IPR.

13.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Faste årsverk	6,0	6,0	0,0
Midlertidige årsverk	1,0	0,5	-0,5
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	7,0	6,5	-0,5

Samarbeidet er styrket med at en medarbeider er frikjøpt fra Arendal kommune for implementering av innsatstrappen i de samarbeidende kommuner. Arbeidet er godt i gang med basis i metodikken som er utviklet i Arendal kommune.

13.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned aug 2022	Endring aug 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	100 %	100 %	0 %
Heltidsandel fast ansatte	100 %	100 %	0 %

Fra 1.mai har vi fått en 50 % stilling. Stillingen deles med stab økonomi 50/50.

13.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Antall HMS avvik	0	0	3 000	0
Antall Kvalitets avvik	0	0	3 700	0

13.4 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Kommunen i samarbeidet jobber sammen for å imøtekomme avvik Datatilsynet har påpekt. Hver enkelt kommune må utarbeide nødvendige ROS-analyser og kvalitetssikringssystem innenfor rammen av IKT-samarbeidet kommunene har etablert. IKT Agder bistår som rådgiver under kommunenes arbeid. Det samme gjør felles personvernombud.

14 Kommunalteknikk og geodata

14.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	52 091	50 096	1 995	4
Andre driftsutgifter	65 671	68 625	-2 955	-4
Sum utgifter	117 761	118 721	-960	-1
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-146 881	-146 008	-873	-1
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	-1 289	-956	-334	-26
Andre inntekter	-4 651	-7 670	3 019	65
Sum inntekter	-152 822	-154 634	1 812	1
SUM NETTO	-35 061	-35 912	852	2

Oppsummering økonomi

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

Innenfor enhetens rammefinansierte del er det totalt pr. tertial 2 et mindreforbruk på ca. 3,7 mill. kroner. I dette tallet er ikke utviklingen i strømpriser for andre halvår reflektert. Vi forventer derfor en stor økning i strømkostnad som vil dra det samlede resultatet ned. I tillegg til strøm ser vi en stor økning i drivstoff- og byggevarepriser.

Innenfor enhetens selvkostområder er det totalt pr. tertial 2 et merforbruk på ca. 2,8 mill. kroner. Kostnadene nevnt i forrige avsnitt, strøm, drivstoff og byggevarer, påvirker også selvkostområdene negativt. I tillegg påvirker de økte rentene gebyrgrunlaget for selvkosttjenestene.

14.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Brøyterodene har vært ute på hovedutlysning. Tilbud evalueres nå, og tildeling vil skje innen kort tid. Innkommende tilbud viser en betydelig prisoppgang som vil påvirke budsjett i november/desember da beredskap og eventuelle brøytetimer skal betales utfra nye kontrakter.

Det har vært en betydelig prisøkning på asfalt i sommer, noe som har medført at ikke alt som var planlagt har blitt utført.

Det er pr. tertial 2 et merforbruk på 0,5 mill. kroner på drivstoffkostnader for avdeling Maskiner og anlegg.

Det er stor usikkerhet rundt hva prisnivået vil være for materialer og andre innsatsfaktorer resten av året, og videre i 2023. I tillegg så har vi sett en unormal utvikling i strømpriser det siste året, med stor økning fra sommeren og utover høsten. Det er usikkert hva prisen vil bli resten av året, men forventningen er at den vil være høyere enn normalt.

Strømprgnose

Prognose er basert på prisestimer siste halvår fra strømleverandør, Ishavskraft, som gir følgende forventning:

- Vei: Forventet strømforbruk på 6,6 mill. kroner, som gir merforbruk på 3,0 mill. kroner.
- Vann: Forventet strømforbruk på 7,7 mill. kroner, som gir merforbruk på 4,3 mill. kroner.
- Avløp: Forventet strømforbruk på 14,3 mill. kroner, som gir merforbruk på 8,5 mill. kroner.

Renteprogno

- Vi har i løpet av 2022 sett en stor endring i rentekostnad. Vann- og avløpsgebyrer påvirkes i stor grad av endringer i rente, da hovedvekten av kostnadsgrunnlaget er lånefinansierte investeringer. Hvis vi isolerer renteeffekten, alt annet likt, øker rentekostnadene med mellom 16-17 mill. kroner for vann og avløp bare for 2022.

14.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

14.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	1,4 %	2,6 %	1,2 %
Langtid	7,4 %	2,9 %	-4,5 %
Fravær, sum	8,8 %	5,5 %	-3,3 %

14.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Faste årsverk	98,3	94,7	-3,6
Midlertidige årsverk	3,5	3,9	0,4
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	101,8	98,6	-3,2

14.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned aug 2022	Endring aug 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	98,9 %	96,2 %	-2,7 %
Heltidsandel fast ansatte	97,0 %	93,0 %	-4,0 %

14.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Antall HMS avvik	46	15	3 000	-
Antall Kvalitets avvik	18	0	3 700	-

14.4 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Rekruttering har høyt fokus for tiden, det arbeides med å tiltrekke seg nødvendig kompetanse i et krevende marked.

Aktiv bruk av porteføljestyring har gitt oss en mye større grad av kontroll og mulighet til å styre hva vi prioriterer å gjøre og hva vi prioriterer å ikke gjøre.

Enheten har flere prosesser, prosjekter og tiltak pågående. Det er noen forsinkelser som kan kobles opp mot dagens markedssituasjon, med lang leveringstid på flere sentrale varer.

- Vi er i slutfasen av forstudiet for Arendal Øst. Forstudiet analyserer nå-situasjonen og ser på hvordan utbygging vil påvirke vann, avløp og overvann i årene som kommer.
- Prosjektet krisevannsforsyning fra Longumvann er forsinket som følge av leveranseutfordringer på enkelte sentrale komponenter.
- Oppgradering av Solborg driftsstasjon er startet opp med utvidelse og forbedring av ladekapasiteten for tilrettelegging for det grønne skiftet. Arbeid med å få på plass en reguleringsplan for området er igangsatt.
- Forbedring av beredskap mht. aggregat drift på pumpestasjoner er igangsatt.
- Sertifisering og utbedring av løfteutstyr kommunale pumpestasjoner og bygg har høy aktivitet. Kvalitetsforbedrende tiltak, hvor HMS gevinst er et viktig aspekt.
- Veilytsutskifting til LED prosjektet pågår, men ligger noe bak oppsatt fremdriftsplan.
- Min side prosjektet er over i fase 2, som er videreutvikling av flere tjenester.
- Pilot prosjektet EkomPortal er igangsatt. En lovpålagt oppgave om leveranse av ledningsdata til nasjonal database, effektiviseres og automatiseres.

14.5 Investeringer

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

Innenfor enhetens rammefinansierte del er det totalt pr. tertial 2 investert 7,6 mill. kroner i prosjekter.

Innenfor enhetens selvkostområde er det totalt pr. tertial 2 investert 71,4 mill. kroner i prosjekter knyttet til VA ledningsnett. Dette er noe under nivået i 2021, og er i henhold til forventning.

15 Kultur

15.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	38 239	35 342	2 897	8
Andre driftsutgifter	53 402	50 712	2 690	5
Sum utgifter	91 641	86 054	5 587	6
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-3 177	-1 764	-1 412	-44
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	-535	-1 324	790	148
Andre inntekter	-38 594	-36 501	-2 093	-5
Sum inntekter	-42 305	-39 590	-2 715	-6
SUM NETTO	49 336	46 464	2 872	6

Oppsummering økonomi

Mindreforbruk lønn skyldes i hovedsak overføringen gitt i 1. tertial knyttet til økte lønnsutgifter fritidskontakter og post korona midler til Ung kultur. Etterbetaling fritidskontakter for hele 2022 kommer først til utbetaling i september/oktober. For øvrig har enheten fortsatt 1,5 stilling fra Nordisk informasjonskontor som ikke er finansiert, og som i budsjettet er dekket inn som en udefinert inntekt. Noen avvik mellom budsjett og regnskap skyldes også avvik i periodisering. Driftsutgiftene til kultur er ikke-lineære og det er utfordrende til enhver tid å sette riktig periodisering. Mindreforbruk på driftsutgifter i hovedsak knyttet til prosjekter som går over flere år, finansiert av eksterne midler der ubrukt beløp skal overføres til neste år. Postkoronamidler til oppvekstområdene blir først fordelt senere i høst, og bidrar også til et foreløpig mindreforbruk.

Biblioteket melder om merforbruk av innkjøp av medier, særlig for voksne der årsbudsjettet allerede er brukt opp.

Konklusjon - det er fortsatt mye i bevegelse, men samlet sett vurderes enheten å gå i balanse ved årets slutt.

15.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Biblioteket

Nedbemannning gir økt press på vikarkontoer da det ikke er rom for interne løsninger ved sykdom, møter o.l. Ny ordning med ubemannet bibliotek tirsdager (10-12) for å kunne gjennomføre nødvendige møter. Mediebudsjettene er kritisk lave, og budsjettet for innkjøp for voksne er allerede brukt opp. Situasjonen er slik at vi må si nei til de aller fleste forespørsler om innkjøp av ny litteratur eller innkjøp av flere eksemplarer av bøker med lang ventetid, det vil i hovedsak kun være kulturfondbøker som blir tilfang i Arendal bibliotek ut 2022.

Kulturnettverket

Fritidskortet og Fritidskort pluss er avviklet og erstattet med Fritidskassa. Det er kun mottatt litt over en million i tilskudd fra Bufdir for 2022, som skal fordeles mellom flere tiltak: Etter skoletid på Moltemyr, ferietilbud og støtte til deltakelse i aktivitet. Det kan søkes om tilskudd til aktivitet - inntil kr 2.000 pr. barn/ungdom pr. halvår for deltakelse i en fast aktivitet. Målgruppen er barn og unge fra 6–19 år som av ulike grunner ikke deltar på faste ukentlige fritidsaktiviteter. Dette kan det

være mange grunner til, men i hovedsak er det knyttet til familiens økonomi. Det kreves ingen dokumentasjon og vi opplever et stort trykk i antall søknader. Vi følger utviklingen her nøye, men vi ser for oss behov for økte kommunale midler fra 2023 og vi vil søkte ytterligere støtte fra Bufdir. Skal hensikten med tilskuddsordningen innfris, dvs. gi barn og unge mulighet til å delta på fritidsarenaen for opplevelse av mestring og samfunnsdeltakelse, så betyr det investering på første trinn i innsatstrappen.

Bystyret har bevilget ekstra midler knyttet til rekruttering av flere fritidskontakter. Vi har hatt en digital rekrutteringskampanje ved skolestart, noe som har ført til at vi har fått over 60 nye søknader fra potensielle nye fritidskontakter. Antall som ikke har tjeneste er på ca. samme nivå som første tertial. 73 personer, selv om antall vedtak totalt sett har økt. Økt tilfang på nye fritidskontakter vil redusere antallet som ikke har tjeneste, men det vil ta litt tid da alle 60 må inn til intervju og referansesjekk.

Kulturskolen

Nedbemanning fra 13 til 12,4 årsverk har blitt løst ved fokus på effektivisering og fordeling. Dessverre er resultat at elevplasser også reduseres, da mange tilbud har ventelister. Etter at Ung kultur fikk økte stillingsressurser (postpandemiltak) har vi fått stor glede av samlokaliseringen og kommunikasjonskompetansen til nyansatt som vi over tid har hatt sterkt behov for i administrasjonen.

Bystyret har bevilget ekstra midler for å styrke kulturskolens tilbud og samarbeid med personer med særlige behov. Det eksisterende tilbudet er avhengig av midler fra *Forebyggende tiltaksmidler innen psykisk helse for barn og unge i Arendal kommune*. Vi har nå fått knyttet til oss flere ressurspersoner, og kan iverksette etterlengtede trivselstiltak til KORALL, et musikktilbud for målgruppen som stadig vokser og utvikles.

Det er behov for å utvide til 2 grupper pga. antall interesserte og fordi det er ulike nivå for deltakelse (nybegynnere og videregående), noe vi med dagens ressurser og økonomiske ramme ikke har anledning til.

Kulturkammeret - Ungkultur

Ungkultur har over en periode vært styrket med 4 nye stillingshjemler i et postpandemiprojekt fra april t.o.m. desember 2022.

Vi vet ikke om vi får beholde stillingsressursene i 2023. Ungkultur vil i så fall stå tilbake med 4,4 hjemler mot nåværende 8,4 hjemler. Dette vil få store konsekvenser for Kulturkammeret i sin helhet, men mest alvorlig er det at kuttet rammer tilbudene til unge som trenger det mest.

Park, idrett og friluft:

Driften går som normalt. Avdelingen ar fått tilført 400.000 kroner for å kompensere de økte strømutfgiftene. Det er imidlertid usikkert om dette er tilstrekkelig.

Formannskapet bevilget i sak 66/2022 250.000 kroner til utarbeidelse av lysplan.

15.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

15.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	1,5 %	2,6 %	1,0 %
Langtid	3,8 %	6,2 %	2,4 %
Fravær, sum	5,3 %	8,8 %	3,4 %

Ganske betydelig økning i både kort- og langtidssykemeldinger. Kulturenheten har som regel hatt lave sykefraværstall. Det er for øvrig vanlig at det er store variasjoner, spesielt for langtidssykemeldte, da det får store utslag som nå med tre langtidssykemeldte i enheten. Vi vil følge med på dette for å se om det endrer seg. Blir det vedvarende høyt må vi sette inn tiltak.

15.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Faste årsverk	57,4	56,2	-1,2
Midlertidige årsverk	7,0	10,3	3,3
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	64,3	66,4	2,1

Som følge av nedbemanning i 2021 går antall faste årsverk ned. Midlertidige årsverk går opp som følge av stor søkning på prosjektmidler og påfølgende prosjektengasjement. Dette er ikke ønskelig, men blir en konsekvens av nærmest årlige budsjettkutt og utfordringer med mulighet for langsiktig planlegging og utvikling.

15.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned aug 2022	Endring aug 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	75,5 %	75,1 %	-0,4 %
Heltidsandel fast ansatte	55,8 %	55,3 %	-0,6 %

15.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Antall HMS avvik	27	20	3 000	30
Antall Kvalitets avvik	5	3	3 700	20

15.4 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Kulturskolen

Kulturskolen startet i september 2022 opp KULTURSKATT, inspirert av FARGESPILL, i samarbeid med Ung kultur, Frivilligsentralen, Arendal voksenopplæring og Med hjerte for Arendal. Prosjektet er igangsatt med søkte og mottatte midler fra IMDi. Det er allerede 20 deltagere!

Arendal kulturskole kan være et ressurscenter for tiltak som KULTURSKATT og KORALL, ved å starte og gjennomføre pilotprosjekter ved søkte og tildelte midler. For å videreføre, utvikle, kvalitet sikre og etablere tilbudene behøver skolen utvidet fast ansatt ressurs.

Ung kultur Kulturkammeret

Etter gjenåpning av samfunnet mars 2022 var overskriftene i lokalavisen preget av negative hendelser knyttet til deler av ungdomskulturen. Kommunedirektøren og lederlag utfordret Kulturkammeret til å komme opp med en løsning, sammen med forebyggende avd. politi og næringslivet. Vi var samstemte om at relasjonsbygging var vår felles nøkkel og det aller viktigste for å skape endring i negativ adferd. Kulturkammeret kunne med økte midler til postpandemitiltak utvide sin åpningstid med 5 dager i uken og ansatte dedikerte ungdoms- og kulturarbeidere, som sammen med ungdommene skapte en trygg og meningsfull arena, hvor relasjonsbygging var det viktigste virkemiddelet.

Snart 6 mnd. senere ser vi gode resultater av systematisk og langsiktig jobbing med relasjonsbygging og medvirkning. Politiet og næringslivet melder at den utvidede åpningstiden og økende grad av voksentetthet har gitt gode resultater i form av mindre uønsket adferd i bybildet og inne på kjøpesenteret Alti.

Kulturkammeret har statistikk over perioden og kan vise til svært gode besøkstall, 800 ungdommer i uken, og 2 500 unike brukere på hele huset i løpet av en uke. Dette er viktige tall knyttet til behov for et slikt tilbud.

Videreføres ikke de midlertidige stillingene i 2023, må Kulturkammeret lukke dørene flere dager i uken og ungdomstilbudet blir svært redusert. Vi vil heller ikke kunne betjene huset og det frie kulturlivet som også er en stor og viktig del av Kulturkammeret. Arendalsuka vil også bli utfordrende å kunne avvikle, når vi ikke har stillinger til bookingarbeidet gjennom hele året, samt forberedelser og ikke minst gjennomføringen av alt det praktiske arbeidet knyttet til denne uken.

Bomuldsfabriken kunsthall

Bomuldsfabriken har hatt stor aktivitet med utstillinger og økende satsning på formidling fra mai-august. Sommerens utstillinger FREIHEIT med Lars Ramberg, Per Inge Bjørlos permanente installasjon i Kunstarena gruvene med et investeringsbudsjett på 3.5 mill. kroner, Barnelunga samt hans utstilling Nattserien og temautstillingen All the Lonely People med 12 deltagere. Alle utstillinger har vært godt besøkt og fått gode kritikker som toppet seg da NRKs kunstanmelder Mona Pahle Bjerke ga Rambergs utstilling topp skår som den viktigste sommerutstillingen i Norge. Institusjonen har merket en økt oppmerksomhet og veldig gode tilbakemeldinger fra publikum.

Bomuldsfabriken har gjennomført tre panelsamtaler, en performance og en utstilling under Arendalsuka. Vi har mottatt 100 000 kroner i støtte fra Kulturrådet for gjennomføringen av to av panelsamtalene. Den siste panelsamtalen: ØKERN! Samtidskunstens kraft i steds- og byutvikling omhandlet blant annet hvordan kunstnerne involveres i byutviklingen av Økern området. Under Arendal på Skeivas Prideparade med 800 deltagere åpnet OUT, en utstilling med tema kjønns mangfold på ARTendal. Bomuldsfabriken har mottatt 50 000 kroner fra Fritt Ord for å gjennomføre en publikasjon som samler opp alle våre satsninger og markeringer av Skeivt kulturår. Publikasjonen realiseres i desember.

Bomuldsfabriken er fullbooket relatert til kapasitet på formidlingssiden, men som følge av streiken har vi mistet en del klasser. Vi fortsetter tilbudet til Moltemyr skole i prosjektet "Finn din Greie" med kunstverksted som vil resultere i en utstilling på verkstedet. Bomuldsfabriken skal arrangere

høstferieverksted og familiesøndager utover høsten. Det nye av i år er at vi huser den populære Barnekunsthfestivalen og vi vil vise Engelen, en teaterforestilling for barn og unge samt det ordinære publikum.

Bomuldsfabriken har inngått en avtale med GARD om en mulighet for kostnadsfritt kunne anvende et lager på 100 kvadratmeter mot konsulent tjenester i forsikringsselskapets oppbygging av ny samling.

16 Brann

16.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	44 397	50 079	-5 682	-13
Andre driftsutgifter	25 346	21 989	3 357	13
Sum utgifter	69 743	72 068	-2 325	-3
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-13 713	-15 223	1 510	11
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	-20	-803	783	3 915
Andre inntekter	-30 800	-31 010	211	1
Sum inntekter	-44 533	-47 036	2 504	6
SUM NETTO	25 210	25 032	178	1

Oppsummering økonomi

Enheten viser rapporten balanse. Dette er imidlertid ikke helt riktig, blant annet grunnet noe feil periodisering, og at feieransvaret 1203007 (selvkost) vil bli trukket 0,8 mill. kroner til indirekte kostnader.

Enheten styrer likevel mot balanse for 2022, gitt at koronakostnader, ca. 2,5 mill. kroner, kompenseres.

16.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Enheten ble pålagt innsparingstiltak på 2 mill. kroner av kommunedirektørene i Østre Agder gjennom å dekke økte lønnskostnader for deltidsmannskaper uten budsjettmidler.

Det innebærer at etterslep på lovpålagte kurs er ytterligere utsatt til 2023.

16.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

16.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	1,5 %	2,2 %	0,7 %
Langtid	4,8 %	2,3 %	-2,5 %
Fravær, sum	6,3 %	4,5 %	-1,8 %

Forventet utvikling grunnet status på pandemien.

16.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Faste årsverk	70,3	66,8	-3,5
Midlertidige årsverk	5,0	5,9	0,9
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	75,3	72,7	-2,6

Endringene (reduksjonen) er primært på 110-sentralen hvor flere medarbeidere har sluttet i sommer grunnet flytting til/samløkalisering med Politiets operasjonssentral i Kristiansand neste år.

16.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned aug 2022	Endring aug 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	40,1 %	38,8 %	-1,3 %
Heltidsandel fast ansatte	39,8 %	38,2 %	-1,6 %

Feil bilde siden vi har 120 deltidsmannskaper som trekker ned gjennomsnittlig stillingsstørrelse

16.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Antall HMS avvik	30	12	3 000	25
Antall Kvalitets avvik	2	5	3 700	10

16.4 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Organisasjonen har de 2 siste årene etablert rutiner og kultur for å melde flere avvik og forbedringsmeldinger.

110-sentralen flytter til Kristiansand april 2023. Nytt IKS starter drift 1. januar 2023. Enheten jobber nå med en best mulig overgang (virksomhetsoverdragelse) for ansatte, og etablering av ny nødsentral for brann samlokalisert med politi og helse.

17 Vitensenteret

17.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	9 034	8 962	72	1
Andre driftsutgifter	8 060	8 609	-549	-7
Sum utgifter	17 094	17 571	-478	-3
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-3 859	-4 463	605	16
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	-67	-448	381	569
Andre inntekter	-8 015	-9 184	1 169	15
Sum inntekter	-11 940	-14 095	2 155	18
SUM NETTO	5 154	3 476	1 677	33

Oppsummering økonomi

Vitensenteret Sørlandets regnskap pr. 2 tertial viser et mindre avvik på lønn og øvrige driftsutgifter. Forbruket på slutten av året vil ligge over budsjett, men dette vil ha sammenheng med økt aktivitet og økt inntjening.

I sommerperioden (25.6 - 14.8) har Vitensenteret hatt 6.300 besøkende på senteret i Arendal, og 3.700 besøkende på senteret i Kristiansand, totalt 10.000 besøkende. Dette er ny rekord, og noe over budsjett. I tillegg til dette kommer alle aktivitetene som har vært i sentrum, show, båtturer med aktiviteter og arrangementer. Vitensenteret har også satset mer på salg av eventer og arrangementer for bedrifter og organisasjoner, og opplever en økt etterspørsel fra dette markedet. I det videre arbeidet ønsker vi å satse ytterligere mot dette segmentet.

Vitensenteret har hatt to langtidssykemeldte medarbeidere dette året, noe som vises på sykelønnsrefusjonen.

Raet besøkssenter har fått inn prosjektmidler i løpet av året. Disse lå ikke i opprinnelig budsjett, men har delvis gått til å levere tjenester i tilknytning til Besøkssenteret Raet nasjonalparken i løpet av sommeren.

Vitensenteret har inngått et samarbeid med Sørlandet Visningscenter AS, og vil i den forbindelse få tilskudd til utvidelse av Vitensenteret i Arendal, til pedagogiske ressurser, utstillingsarbeid og inndekking av kostnader knyttet til konseptutvikling. Pr. nå er det uavklart hvor stort tilskuddet blir i 2022, da det fortsatt arbeides med budsjettering og tidsplanarbeid. Vitensenteret forventer ingen ukjente avvik iht. budsjett i løpet av året.

17.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Vitensenteret arbeider aktivt med å skaffe ekstern finansiering for at det kan utvikles og gjennomføres flere leveranser til kommunens innbyggere, elever og lærere. Det planlegges at vitensenteret overtar hele arealet fra Eureka kompetanse, som vil bidra positivt til kommunens økonomi.

17.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

17.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	1,3 %	1,5 %	0,2 %
Langtid	5,1 %	9,5 %	4,5 %
Fravær, sum	6,3 %	11,1 %	4,7 %

Vitensenteret har hatt to langtidssykemeldte medarbeidere siden høsten 2021. Den ene er i en god omplasseringsprosess i kommunen og skal ikke tilbake til Vitensenteret. Denne stillingen har blitt erstattet av en ny person. Dette gir store prosentvise utslag, når enheten ikke består av mange mennesker. Den andre stillingen er ikke avklart og er foreløpig erstattet av vikar. Vitensenteret har hatt og har stor nærværhetsgrad.

17.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Faste årsverk	13	13,7	0,7
Midlertidige årsverk	1	2	1
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	14	15,7	1,7

I november 2021 fikk Vitensenteret en forespørsel fra Agder Fylkeskommune om deltakelse og ansvar for et matematikkprosjekt rettet mot videregående skole. Vitensenteret mottok 1 mill. kroner i prosjektmidler. For å fristille ressurser til dette prosjektet ble det ansatt tre personer i midlertidige stillinger fra januar til juni. Vitensenteret har flere store pågående prosjekter som har midlertidig kompetansebehov, slik at nødvendig tilgang på ressurser vil variere fremover, innen ulike fagområder. Det har i denne tertialperioden blitt lagt en plan for utvidelse av organisasjonen, faste ansatte, da økning av nasjonale prosjekter, økning i forespørsler og utviklingsprosjekter øker.

17.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned aug 2022	Endring aug 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	96,2 %	96,4 %	0,3 %
Heltidsandel fast ansatte	92,3 %	92,9 %	0,5 %

17.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Antall HMS avvik	0	0	3 000	0
Antall Kvalitets avvik	0	0	3 700	0

17.4 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Vitensenteret Sørlandet har hatt en god oppstart og sommer i 2022. Det ligger et hardt arbeid foran oss i forhold til å nå ut til enda flere, men vi har fått en god start etter at samfunnet ble åpnet opp igjen.

Besøkssenteret Raet nasjonalpark har hatt en svært aktiv tertialperiode. Det har vært gjennomført mange nye aktiviteter innenfor en stor bredde av tematikk. Dette gir oss et godt grunnlag for utvikling og prioritering for sommeren 2023. Det er ingen tvil om at mange av utedørsaktiviteter som Livet i fjæra har vært superpopulært blant elever, lærer og fritidsbesøkende.

Vedr. flytting av Vitensenteret i Kristiansand, fikk vi i forrige tertial en avklaring av Kristiansand kommune at vi kunne starte byggesak i forhold til tomten Statsbygg vil tilby som festet tomt. I denne tertialperioden har vi gjennom anbudsrunder knyttet til oss Marstrand, som bistår oss i arbeidet med å anbudsdokument, avtaleverk som må på plass mellom alle parter, fremdriftsplan og kriterier som grunnlag for vurdering av entreprenør/utvikler. Det legges opp til Samspillskontrakt. Aktiv kartlegging av forhold som vil bidra til reduksjon av husleie er påbegynt, og vil være i fokus. Rekruttering av ressurser har vært gjennomført ved UiA slik at de stiller med en ansatt med kompetanse innen finans, byggeteknisk og samskaping. Gode ressurser for Vitensenteret. Dette prosjektet er et samspillsprosjekt, noe som kommunen trenger å få mer erfaring med, slik at den spesialkompetansen vi har knyttet til oss i dette prosjektet og selve prosessen, gi økt kompetanse og vil gavne fremtidige prosjekter i kommunen. Målsetningen er at anbudsprosessen avsluttes senest i begynnelsen av 2023, og leiekontrakter inngås. Ønsker å understreke at ingen endringer i rammen vil kreves.

I denne tertial perioden har vi forberedt og hatt den første sommeren siden 2019, som har vært planlagt uten koronatiltak. Vi har fått normalisert driften. Målsetningen er at vi i dialog med kommuner og Agder fylkeskommune i løpet av 2023 skal få økt tilskudd, slik at vi posisjonerer Vitensenteret i forhold til økt statlig tilskudd. Pr. 2.tertial har vi god dialog, og har avholdt flere møtepunkter som har vært positive. Ingen økning av rammetilskudd fra Arendal.

Arbeidet med å utvikle en VitenStrategi, hvor vi samler KPI tall, målsetninger for de ulike teamene i organisasjoner er startet, og det gir et godt grunnlag for å sikre at vi leverer på nasjonale føringer, regionale og kommunale planer. Arbeidet med ny nettside er startet opp, nytt system for billettsystem som også skal kunne brukes til påmeldinger, bookinger og kunne gi rapporter brukt i økonomistyring, markeds- og kommunikasjonstiltak.

Vi har i denne perioden startet opp arbeid med å utarbeide et prosjekt sammen med RTVS Sør. Det er et regionalt ressurscenter om vold, traumatisk stress og selvmordsforebygging. Hovedmålet deres er å fremme helse og livskvalitet. Vårt felles langsiktige mål er å utvikle utstilling, læringsløyper, og kompetansehevingstiltak som fokuserer på konkrete forebyggende tiltak. Dette kan bli et spennende, nybrottsarbeid, som kan bety mye for enkeltmennesker.

Vi har utvidet antall evalueringer som gjennomføres, og har inngått samarbeid med andre regionale vitensentre og museer for å utvikle flere evalueringsverktøy.

Alle i organisasjonen har gjort en strålende jobb i forhold til at vi arbeider med struktur, veldig mange leveranser, nye satsningsområder og store prosjekter. En dynamisk organisasjon med dyktige ansatte, som liker å lære og levere kvalitet.

18 NAV Arendal

18.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	45 227	45 047	181	0
Andre driftsutgifter	48 836	54 647	-5 811	-12
Sum utgifter	94 063	99 693	-5 630	-6
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-100	-143	43	43
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	0	-2 497	2 497	0
Andre inntekter	-8 153	-11 827	3 674	45
Sum inntekter	-8 253	-14 467	6 214	75
SUM NETTO	85 810	85 227	583	1

Oppsummering økonomi

NAV vil ha et mindre forbruk i 2022 i forhold til det som ligger inne etter første tertial siden flyktningen har kommet noe senere enn antatt.

18.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Flyktninger Bosetting

Det er usikkert hvordan alderssammensetningen på de flyktningene som kommer vil være. Antagelsen var at det ville være mange barn og eldre, men hittil er det litt eldre barn og noe færre over 60 år enn det som var forventet, samt ganske mange enslige. Arendal er anmodet om å bosette 190 flyktninger i 2022, men 6 av disse er enslige mindreårige som blir bosatt av Arendal Voksenopplæring, mens 184 blir bosatt av NAV.

Kommunens inntekter på integreringstilskuddet fra staten i 2022 (estimat):

ÅR	1	2	3	4	5	Beløp
	189 400	243 100	172 900	85 700	70 200	
Antall flyktninger	184	28	22	49	64	54 152 300

Tilskudd 1. tertial samt engangstilskudd mottatt 2022

Type	Antall	Stats				
Flyktninger bosatt 2021 - tilskudd 2022	11	194 300				2 137 300
Barnehagetilskudd 2021 - tilskudd 2022	2	27 100				54 200
Eldretilskudd- engangstilskudd	14	176 000				2 464 000
Barnehagetilskudd - engangstilskudd	11	27 100				298 100
Sum totalt						59 105 900

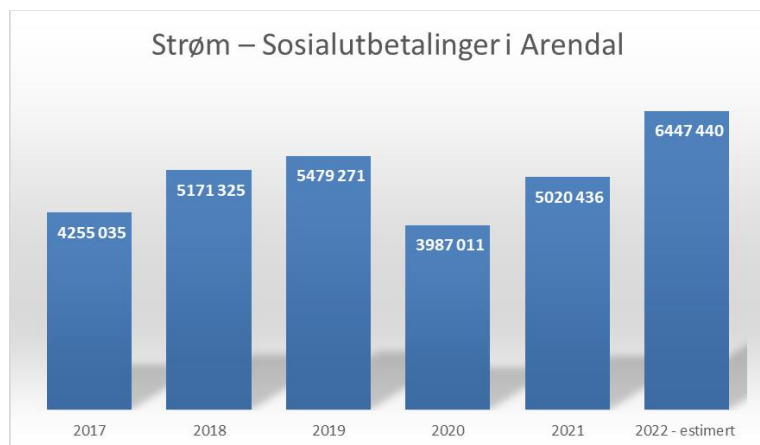
Utgiftene som skal dekkes er fordelt på flere enheter hvor den største delen ligger hos NAV til introduksjonslønn, oppfølging, bolig og etablering.

Sosialhjelp i Alternativ mottaksplass

Med de midlene som ble lagt inn i 1. tertial er det dekning for denne ekstrautgiften for de som bor i kommunen før de er bosatt (AMOT-Alternativ mottaksplass) Det er heller ikke veldig mange nye som søker dette, etter rushet i mars og april. De får også ofte innvilget bosetting forholdsvis raskt.

Strøm til sosialhjelpsmottagere

Det er kommet flere statlige tiltak i forhold til de høye strømprisene som prosentdekning, ekstra bostøtte til strøm, redusert el-avgift og støtte i rammetilskuddet til kommunene til økt sosialhjelp. Økningen i sosialhjelp utvikler seg som estimert, og det er dekning for dette i 2022. Strøm er så varierende at behovet for dette vil tas i framtidige tertialrapporter og ikke i Handlingsplanen.



Barnetrygd med helårsvirkning fra 1. september

NAV er kompensert med halvårsvirkning for å holde barnetrygden utenfor sosialhjelpsberegningen. Dette blir justert til helårsvirkning fra 1. september. Nå holdes altså barnetrygden utenfor sosialhjelpsvurderingen, samt at de veiledende satsene er uendret, eller økt jf. prisjustering. Helårsvirkning er lagt inn handlingsplanen fra 2023.

Tiltakspenger

Regjeringen har bestemt at den statlige inntektssikringen «Tiltakspenger» skal reduseres fra 412 kroner pr. dag til 255 kroner. Dette vil medføre at dette i stor grad vil måtte kompenseres med sosialhjelp. Estimaten viser at dette vil øke sosialhjelpsutbetalingene med ca. 2,3 mill. kroner i Arendal. Det vil i tillegg øke det administrative arbeidet ved at det må lages flere vedtak, samt at brukerne må holde rede på flere utbetalinger.

Selv om ordningen er innført fra 1. jan 2022 så er det mange gamle vedtak som fortsatt gir høy sats et stykke ut i 2022. Fra 2023 vil dette ha helårsvirkning. Enheten er ikke kompensert for denne økningen i forhold til reelle utgifter eller det kommunen er kompensert med i rammetilskuddet. Helårsvirkning er ca. 2,3 mill. kroner og i overgangsåret 2022 vil dette medføre ca. 1,2 mill. kroner i økte sosialhjelpsutgifter. I 2022 er det ikke behov for mer enn det som ble justert i 1. tertial.

18.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

18.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	0,4 %	1,1 %	0,6 %
Langtid	2,9 %	2,2 %	-0,7 %
Fravær, sum	3,3 %	3,2 %	-0,1 %

Covid-19 er en faktor vi har dratt med oss inn i 2022, som utgjør noe ekstra fravær, primært korttid, men også noe langtidsfravær. Vi har en lokal rutine for nærvær som innbefatter at det skal gjennomføres samtale mellom sykemeldt, leder og 3.part (TV eller HR) innen de 10 første dagene

av sykemeldingsperioden for å se på mulighetsrommet for tilrettelegging og deltagelse i arbeid. Videre oppfølging er etter ordinære rutiner.

18.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Faste årsverk	64,1	68,6	4,5
Midlertidige årsverk	7,8	6,0	-1,8
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	71,9	74,6	2,7

På grunn av den akutte flyktnings situasjonen i Ukraina har det vært nødvendig med en bemanningsøkning i flyktning teamene på 6 årsverk. Dette behovet vil være der de neste årene, siden man følger opp flyktingene i en 5 årsperiode. Kommunen har også bestemt seg for å satse på metoden «Nye mønstre» og fått midler til 2 stillinger i 3 år med overgang til drift etter dette. Det er bestemt at disse lyses ut som faste stillinger i NAV. I tillegg så har vi fått et nytt prosjekt årsverk som «Bolig Koordinator» som lyses ut midlertidig.

18.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned aug 2022	Endring aug 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	98,1 %	98,5 %	0,4 %
Heltidsandel fast ansatte	94,1 %	95,9 %	1,8 %

NAV Arendal ansetter bare medarbeidere i 100% stillinger. Det er likevel noen som med bakgrunn i avtaleverket og personalreglementet får innvilget omsorgspermisjoner og utdanningspermisjoner. Dette medfører at noen har reduserte stillinger i perioder, eller permanent, som følge av helse og tilrettelegging.

18.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Antall HMS avvik	30	16	3 000	20
Antall Kvalitets avvik	0	0	3 700	10

18.4 Vold i nære relasjoner

Veilederne har i sin dialog med brukerne, og spesielt der det er familier og barn, et stort søkelys på hvordan de har det. Det er etablert rutiner for samarbeid med barnevernet, politi og andre aktuelle instanser for å koordinere oppfølgingen med disse der det er behov for det. Høsten 2019 hadde Fylkesmannen tilsyn med samarbeidet mellom NAV og Barnevernet. NAV fikk ingen avvik i dette tilsynet. Høsten 2022 trer det i kraft nytt lovverk jf. Oppfølging av barns behov som vil påvirke mange offentlige etater og ikke minst NAV. Vi har vært i kontakt med Statsforvalteren for å få klarhet i hva dette innebærer i praksis.

Siden NAV kan være utsatt for trusler og vold trenes det jevnlig på slike situasjoner og det gis god opplæring.

NAV Arendal har fått mange gode tilbakemeldinger på sikkerhetsrutinene og hvordan vanskelige situasjoner er håndtert.

18.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Pandemien har preget utvikling og innovasjon de siste 2 årene, nå justerer enheten sine utviklingstiltak i forhold til et arbeidsmarked som trenger arbeidskraft og hvor ledigheten er rekordlav. Enheten har fått god uttelling for satsingen på digitalisering under pandemien, noe som må videreføres, og utvikles i den nye hverdagen, med vurdering av hva som har vært effektivt og gitt gode tjenester til brukerne.

Det foregår mye utvikling rundt våre årlige hovedsatsingsområder som beskrevet i virksomhetsplanen.

For 2022 så er disse:

- Digitalisering på alle områder både internt og mot brukere og arbeidsgivere.
- Sykefraværsoppfølging.
- Inkludering
- Redusere sosialhjelpsutbetalingene
- Utvikle kontakten med arbeidsgivere og næringslivet, herunder å samarbeide mot Morrow og annen næringsutvikling som kommer som en effekt av ny batterifabrikk. NAV sine primæroppgaver er rekruttering og kvalifisering.

I tillegg til disse så har vi konkrete prosjekter vi jobber med som i stor grad er en del av satsingene over.

Dette er:

- Prosjekt «Ansettelse som metode».
- Prosjekt Erfaringskonsulent
- Prosjekt arbeid og aktivitet for unge med rusutfordringer.
- Ungdomslos og jobbskole sammen med Fylkeskommunen og Østre-Agder kommunene
- Intern satsing i prosjekt «Bruker flyt» for mer effektiv bruker oppfølging.
- Nye Mønstre er en ny satsing i Arendal på lavinntektsfamilier
- Boligkoordinering for å følge opp boligbehovet til grupper som har utfordringer med å finne permanent bolig.

All utvikling har selvfølgelig vært påvirket av pandemien, men nå er det konflikten i Ukraina og påvirkningen på omverdenen som skaper rammene for det videre arbeidet.

19 Arendal voksenopplæring

19.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	26 522	29 611	-3 089	-12
Andre driftsutgifter	9 459	9 645	-187	-2
Sum utgifter	35 981	39 257	-3 276	-9
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-200	-109	-91	-46
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	-867	-2 091	1 225	141
Andre inntekter	-10 181	-12 440	2 259	22
Sum inntekter	-11 248	-14 641	3 393	30
SUM NETTO	24 733	24 616	117	0

Oppsummering økonomi

Enheten har økte lønnsutgifter, dette hovedsakelig grunnet mange flere nye flyktninger fra Ukraina i opplæring. Skolen har ansatt 6 nye lærere, hvorav 3 faste og 3 midlertidige stillinger. Skolen har også høyere inntekter enn budsjettet for 2022 og det vurderes at enheten ligger an til balanse på årsbasis. På grunn av et etterslep på registrering av vedtak for nye flyktninger i opplæring, kan det være at en del av inntektene til norskopplæring først utbetales i første kvartal i 2023.

Enheten følger utviklingen fortløpende.

19.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

- Skolen nedbemannet med 9 årsverk i perioden 2020-2021. Nå har skolen behov for økt grunnbemanning grunnet ny flyktningsituasjon. Det er ansatt 6 nye lærere for skoleåret 22-23.
- Skolen har hatt høyt sykefravær i 2022. Årsakene er både koronarelatert fravær, men også andre kjente årsaker.
- Det er bosatt 6 enslige mindreårige i 2022, det er 3 mer enn først vedtatt. Det er ikke ansatt flere i Uteteamet.

19.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

19.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	2,2 %	2,9 %	0,7 %
Langtid	5,4 %	8,1 %	2,7 %
Fravær, sum	7,5 %	10,9 %	3,4 %

Enheten har økt langtidsfravær. Langtidsfraværet er i hovedsak legemeldt fravær. En del av fraværet er koronarelatert. Noe av fraværet er knyttet til belastning eller behov for tilpasninger. Enheten får bistand av BHT og Agder Arbeidsmiljø ved behov. Enheten følger opp fravær i tråd med IA- avtalen og kommunens prosedyrer.

19.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Faste årsverk	50,7	52,2	1,5
Midlertidige årsverk	4,0	5,1	1,1
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	54,6	57,3	2,7

Enheten har hatt behov for økt grunnbemanning grunnet flere flyktninger. Noen av de midlertidige årsverkene er vikariater for ansatt som har permisjon uten lønn.

19.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned aug 2022	Endring aug 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	91,7 %	91,9 %	0,2 %
Heltidsandel fast ansatte	80,7 %	81,4 %	0,7 %

19.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Antall HMS avvik	1	1	3 000	10
Antall Kvalitets avvik	15	5	3 700	30

19.4 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

- Enheten har fått tilskudd til 5 nye kompetansepluss- prosjekter til opplæring i offentlige, private bedrifter og frivillige organisasjoner. Til sammen ca. 600 000 kroner.
- Enheten har fått innvilget nytt prosjekt fra IMDI til kommunale utviklingstiltak. I prosjektet skal skolen utvikle opplæringsressurser i demokrati og medborgerskap for innvandrere og flyktninger. Tilskudd på 600 000 kroner.
- På grunn av svært høyt sykefravær har en del av det pedagogiske utviklingsarbeidet på skolen blitt satt på vent.
- Det er et økende behov for samarbeid med PPT for deltagere som kan ha behov for utredninger, kartlegging og sakkyndige vurderinger.
- Enheten har stor økning av deltagere i norskopplæring grunnet ny flyktningsituasjon. Disse får opplæring etter midlertidig lovverk for kollektiv beskyttelse.
- Enheten har opprettet ressurs for skolens lesesatsing og for morsmålsstøtte i klasse med analfabeter.

20 Koordinerende enhet

20.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	88 183	101 143	-12 959	-15
Andre driftsutgifter	20 754	18 468	2 286	11
Sum utgifter	108 937	119 611	-10 674	-10
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-14 774	-13 521	-1 253	-8
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	0	-5 742	5 742	0
Andre inntekter	-10 432	-9 564	-867	-8
Sum inntekter	-25 206	-28 828	3 622	14
SUM NETTO	83 731	90 783	-7 052	-8

Oppsummering økonomi

Enheten har et merforbruk på 7,1 mill. kroner. Merkostnader vaksinasjon korona ble kompensert i 1. tertial med 3,8 mill. kr. Merkostnader knyttet til fravær og vikar korona i 2022 utgjør 10,8 mill. kr.

Merkostnader som utfordrer rammen:

- Økte drivstoffkostnader: Estimert merkostnad 2022 på 350.000 kroner.
- Rekrutteringsstrategi sykepleiere: Det er rekruttert 6 sykepleiere etter at strategien ble vedtatt, merkostnader i lønn for disse utgjør 120.000 kroner pr. år, merkostnad Ipad 30.000 kroner. I tillegg er det 3 sykepleiere i 100 % stilling med små barn som har fått ekstra fridager, merkostnad pr. år.12.000 kroner. Det er flere av tiltakene i strategien som ikke er kommet ordentlig i gang og dermed foreløpig ikke har medført kostnad. Med halvårsvirkning i 2022 er estimert merkostnad for koordinerende enhet 96.000 kroner.

Det er god drift og god økonomikontroll i enheten. Det er imidlertid fortsatt usikkerhet både i forhold til kostnader og inntekter ut 2022.

Under forutsetning av at merkostnader knyttet til fravær og vikar korona kompenseres estimerer koordinerende enhet mindreforbruk på 2 mill. kroner. ved årets slutt.

20.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Koordinerende enhet har et stort fokus på økonomikontroll. Alle varslede innsparingstiltak er innarbeidet i opprinnelig budsjett 2022.

Nedbemanning 1 årsverk støttetjenester er gjennomført.

20.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

Antall AML brudd i koordinerende enhet f.o.m. 01.05.22 – 31.08.22 = 79. Resultatene er hentet fra turnusprogrammet RS. Tiltak for å redusere AML brudd drøftes med HTV.

Pandemi og sentral avtale som har lagt opp til frivillig overtid, har påvirket antall AML brudd.

20.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	1,7 %	2,6 %	0,9 %
Langtid	4,9 %	7,2 %	2,3 %
Fravær, sum	6,6 %	9,8 %	3,2 %

Det har vært mer koronafravær sammenlignet med samme periode i fjor. Det er en positiv utvikling i 2. tertial (8,7%) sammenlignet med 1. tertial (10,4%) i 2022. Det meldes likevel om bekymring for sykefraværet videre.

Avdelingene jobber aktivt med ansattes tilstedeværelse og oppfølging av sykemeldte.

20.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Faste årsverk	169,6	171,8	2,2
Midlertidige årsverk	17,2	20,5	3,3
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	186,8	192,3	5,5

Økning i årsverk er planlagt økning i bemanningsenheten. I virksomhetsplan er det et mål å utvide bemanningsenheten med 10 årsverk innen helse og levekår i 2022, dette for å dekke større andel fravær med faste ansatte.

20.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned aug 2022	Endring aug 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	85,6 %	86,2 %	0,6 %
Heltidsandel fast ansatte	59,6 %	62,0 %	2,3 %

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse er høy i enheten og i positiv utvikling. Årsaken er heltidsstillinger legetjenesten, tjenestekontor, fagstillinger, støttetjenester, bemanningsenhet og avdelingsledere.

20.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Antall HMS avvik	7	11	3 000	80
Antall Kvalitets avvik	64	48	3 700	200

20.4 Vold i nære relasjoner

Enheten er godt kjent med handlingsplan mot vold i nære relasjoner. Alle ansatte har fått pålagt e-læring om vold i nære relasjoner via vår kompetansem modul.

20.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Koordinerende enhet følger opp prioriteringer i virksomhetsplan 2022.

Avvik fra virksomhetsplan:

- Videreutvikling av bemanningsenheten: Det er utfordrende å rekruttere sykepleiere og vernepleiere, utvidelse av tjenesten går derfor saktere enn ønsket. Noen barnehager er koblet på og flere barnehager og skoler kobles på fra 01.10.22.
- Brukerskole til personer med demens: Økt pågang om oppfølging av alvorlig syke personer med demens som bor hjemme har gjort at dette tiltaket må utsettes til 2023. Noen mulige deltakere rekrutteres til e-shape tilbud som alternativ.
- Innsatsteam hverdagsrehabilitering, digital oppfølging/digitalisering: Det viser seg å være svært krevende å skaffe oversikt over hva som finnes av tilbud på nett og kvalitetssikring av disse. Det er spilt inn til samhandlingsrådet at det er ønskelig med en nasjonal ressurs for læring og mestring på rehabiliteringsområdet.
- Pakkeforløp hjem for pasienter med kreft: Vi har ventet på tilbakemelding fra SSHF om deres planer. Saken vil bli drøftet i helselederforum i Østre-Agder i september.
- Tydeliggjøre koordinatorrollen: Arbeidet er godt i gang. Nasjonal veileder om samarbeid, samordning og barnekoordinator skulle kommet 01.5.22, men er utsatt til 15.09.22. Arbeidet vil derfor intensiveres i løpet av høsten.
- Heltidskultur: Rehab- og korttidsavdelingene er blitt med i TØRN-prosjektet i KS. Det skal gjøres forsøk med nye arbeids- og organisasjonsformer. Forsøkene skal bidra til en mer bærekraftig sektor og økt heltidsandel. Prosjektet varer ut våren 2023.
- Etablere opplæringsavdeling for velferds og trygghetsteknologi på Myratunet: Arbeidet må sees i sammenheng med ny visningsarena for velferdsteknologi det jobbes med i bygg på Krøgenes som leies fra 01.11.2022. Det er spilt inn behov for noe økte ressurser i budsjettprosessen.

21 Mestring og habilitering

21.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	127 931	154 091	-26 160	-20
Andre driftsutgifter	16 268	11 940	4 328	27
Sum utgifter	144 200	166 032	-21 832	-15
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-2 598	-2 186	-412	-16
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	0	-10 766	10 766	0
Andre inntekter	807	-2 549	3 356	416
Sum inntekter	-1 792	-15 501	13 710	765
SUM NETTO	142 408	150 531	-8 122	-6

Oppsummering økonomi

Pr. 2. tertial 2022 har enheten et merforbruk på ca. 8,1 mill. kroner. I forbindelse med 1. tertial ble det meldt inn et merforbruk som har andre årsaker enn korona. Dette ble det ikke tatt hensyn til.

Mestring og habilitering melder ved 2. tertial, behov for en økning i budsjetttrammen for 2022 tilsvarende 3,65 mill.kroner.

Merforbruk	Beløp
Romstølen rammeøkning negativt budsjett i forbindelse med tidligere nedtrekk som heltid, overtid og sykepenge.	Kr. 750 000
Nyskogen/Erik Munchs vei rammeøkning, negativt budsjett i forbindelse med tidligere nedtrekk som heltid, overtid og sykepenge.	Kr. 500 000
Flere utebrukere som håndteres av boveiledertjenesten. Økt pleietyngde.	Kr. 300 000
Økte utgifter til avlastning utenfor institusjon. Etterslep på lønnsregulering og økt antall avlastningsdøgn.	Kr. 300 000
Behovet for avlastning har økt i 1. og 2. tertial. Det er fattet vedtak på 16 nye brukere med foresatte som har behov for avlastning. flere voksne har fått innvilget heldøgntilbud i avlastningsavdeling. Det medfører at avlastningsavdelingene er fylt opp hver helg og i stor grad på kveld i ukedagene. Økning av vedtak ble meldt inn i vår av leder for tjeneste kontoret. For å kunne bemanne avdelingen iht. inntak er det behov for en økning i grunnbemanning tilsvarende 200 % stilling inkl. diverse tillegg.	Kr. 1 800 000
TOTALT	Kr. 3 650 000

Under forutsetning av at meldte behov innfris, og merutgifter ført på prosjekt 7288 etterbetales forventes et årsresultat i balanse.

21.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Bekymringen meldt i 1. tertial i forbindelse med et økende merforbruk i forhold til langtids- og korttidsfravær har dessverre vist seg å være en realitet. Alle avdelingene har meldt om et stort sykefravær igjennom sommeren. I tillegg til en vanskelig vikarsituasjon, har det medført forskyving og overtidsarbeid med tilhørende ekstrautgifter.

Avlastningsavdelingene har innenfor det siste året økt inntaket med 16 familier som har behov for avlastning i mer eller mindre grad. I tillegg har mange kjente foresatte fått økt antall opphold i forhold til 2021. Denne økning ble meldt til tjenesteleder og kommunalsjef via leder for tjenestekontoret i forbindelse med 1. tertial. Avlastning er en lovpålagt tjeneste som medfører at tjenestested må sørge for at vedtaket blir innfridd. Dersom dette ikke gjøres, er det klagerett hos statsforvalteren. For å kunne sikre forsvarlige gode tjenester er det behov for å øke grunnbemanningen.

Vi har utarbeidet en plan for å samorganisere to bofelleskap Natvig og Erik Munchsvei. Boligene vil ha en personalgruppe som skal serve begge boligene. Vi forventer at denne endring vil gi et grunnlag for en mer effektiv drift og større fleksibilitet for beboerne i forhold til behov for personal. Endringene er gjort i samarbeid med de tillitsvalgte og ansatte.

Vi har 6 boliggrupper som er godt i gang med å rekruttere nye medlemmer, og noen få som er fulltallige. Vi er i gang med å gjennomføre kartleggings samtaler for på den måten å kunne sette nye medlemmer i kontakt med de eksisterende boliggrupper for å sikre bygging av private bofelleskap.

Antall utebrukere er steget i 1. og 2. tertial. Flere foresatte ønsker å prøve ut en ordning der ungdommen bor for seg selv med vedtak om boveiledertjeneste.

Igjennom flere samtaler er det kommet frem at grunnlaget for å søke bofelleskap, er at man er redd for ensomhet og isolasjon. Artikkel 19 i CRPD er tydelig på at kommunen skal legge til rette for andre boformer enn bofelleskap. Skal vi lykkes med det, kreves det at boveiledertjenestetilbudet forsterkes økonomisk, slik vi har meldt inn ved 1. tertial.

Alle avdelingene i enheten melder fremdeles at sparekravene tilknyttet heltid, sykefravær, innkjøp og overtidsbruk er en utfordring, og flere melder at dette ikke lar seg innfri. Det er imidlertid fokus på alle tiltakene, men i små avdelinger blir denne type utfordring ekstra stor.

21.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

Antall AML brudd i enhet 1303 f.o.m. 01.05. 22 – 31.08.22 = 395. Resultatene er hentet fra turnusprogrammet RS. Tiltak for å redusere AML brudd drøftes med HTV.

Pandemi og sentralavtale som har lagt opp til frivillig overtid, har påvirket antall AML brudd.

21.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	2,6 %	3,4 %	0,8 %
Langtid	8,5 %	9,2 %	0,7 %
Fravær, sum	11,0 %	12,5 %	1,5 %

Sykefraværet har gått opp siden 2. tertial 2021. Vi har igjennom året sett med bekymring på fraværet som bl.a. kan skyldes ettervirkninger av korona, et stort trykk på tjenesten som igjen har medført ekstra belastninger over tid. Igjennom ferien har flere avdelingsledere meldt om et høyt fravær blant fastansatte. Enheten benytter seg av kommunens tiltak for å øke tilstedeværelse f.eks. ved moa møter, raskere frisk.

Vi fortsetter å jobbe med tiltak som kan øke nærvær.

21.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Faste årsverk	230,1	252,8	22,7
Midlertidige årsverk	26,9	30,3	3,4
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	256,9	283,1	26,2

Økningen i årsverk henger sammen med at flere avdelinger har begynt med ikke rullerende arbeidsplan, ansatte har fått innvilget krav og fått endret kode fra vikar til fast ansatt. I tillegg er tidligere vakante stillinger blitt besatt.

21.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned aug 2022	Endring aug 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	77,9 %	78,7 %	0,8 %
Heltidsandel fast ansatte	37,5 %	42,2 %	4,7 %

Avlastningsavdelingene melder om et stort behov for helgestillinger.

Å ansette i større stillinger utfordres av at man ikke har arbeidsoppgaver på dagtid og et mindre inntak på kveld i ukedagene. Turnus i avlastning innebærer i stor utstrekning arbeid på helg og kveld, det medfører at det er vanskelig å få ansatt medarbeidere med riktig kompetanse.

Vi har inngått et samarbeid med bemanningsenheten i forbindelse med vikarer til skole og barnehage. De ansatte jobber 3. hver helg i avlastningsavdelingen. Dette samarbeidet medfører en økonomisk belastning for enheten, da vi må bære utgiftene som er forbundet med redusert timetall fra 37,5 til 35,5.

21.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Antall HMS avvik	293	134	3 000	200
Antall Kvalitets avvik	246	183	3 700	200

21.4 Vold i nære relasjoner

Vi har igangsatt arbeidet med å rekruttere nye deltakere til VIP kurset (et voldsforebyggende program som skal gi brukergruppen bedre evne til å forstå hva som er vold og overgrep blant annet).

I juni 2022 gjennomførte vi informasjonsdag for alle interesserte (skoler, pårørende, habiliteringstjenesten, boliger etc.). Kommunikasjonsavdelingen bistod med informasjon ut på sosiale medier og hjemmeside. Dessverre var oppmøtet på informasjonsdagen dårlig.

I august har vi igjen fått hjelp av kommunikasjonsavdelingen til å markedsføre nytt kurs med oppstart 12.09.2022. Med påmelding på hjemmesiden osv. Dessverre fikk vi ingen påmeldinger.

Vi mener fremdeles dette er et godt tiltak som vi ønsker å opprettholde. Gjennom bofelleskapene, Ellengård og avlastningsavdelingene håper vi å kunne motivere aktuelle kandidater til kurset. I tillegg vil kommunikasjonsavdelingen publisere på sosiale medier igjen.

21.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Enhet mestring og habilitering er fortsatt godt i gang med å implementere oppgavene i virksomhetsplanen.

På grunn av utfordringer i dossier skal det avholdes kurs i forbindelse med kompetanseplaner og -pakker. Det skal avklares på hvilken måte de ulike profesjonene i avdeling/bolig kan finne frem til en enklere og mer effektiv måte å jobbe i dossier.

Innovasjon:

Prosjekt Mestringsteknologi:

Ansatt prosjektmedarbeider i 40 %, som skal jobbe med å videreutvikle produktet. Det skal inngås samarbeid med andre instanser som f.eks. kulturavdelingen.

Produktene er tatt i bruk på Ellengård og Romstølen.

Velferds- og mestringsteknologi

Det jobbes fortsatt med innføring og bruk av velferds- eller mestringsteknologi i form av digitale verktøy, tekniske hjelpemidler osv., både avdelingsvis og individuelt. Ansatte på Ellengård skal begynne på Velferdsteknologiens ABC i høst.

Fleksibel avlastning

Vi har i samarbeid med omstillingsutvalget inngått en avtale med en medarbeider som skal jobbe i prosjektet ut året. Det er laget en fremdriftsplan frem mot årsslutt. Vi skal avklare om det er grunnlag for å videreutvikle tilbudet for å kunne søke om midler hos statsforvalteren.

22 Hjemmebaserte tjenester

22.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	155 382	189 728	-34 345	-22
Andre driftsutgifter	30 220	28 439	1 782	6
Sum utgifter	185 602	218 166	-32 564	-18
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-2 784	-3 083	299	11
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	0	-12 425	12 425	0
Andre inntekter	-3 036	-2 941	-95	-3
Sum inntekter	-5 820	-18 449	12 629	217
SUM NETTO	179 782	199 717	-19 935	-11

Oppsummering økonomi

Enheten melder etter 2. tertial om et estimert årsresultat på -4 mill. kroner.

Estimert årsresultat forutsetter at:

- Merkostnader for Covid 19 så langt kompenseres fullt ut med til sammen 22,6 mill. kroner
- Covid-19 kostnader gjelder merutgifter inklusive inngått KS avtale ført på prosjekt 7288.
- Enheten får tilført budsjettmidler gjennom 2. tertial for å finansiere nødvendig oppbemanning på natt for to brukere i eget hjem på til sammen 2,2 mill. kroner.

Det tas forbehold om inntekter for ressurskrevende brukere som beregnes mot slutten av året og om den videre utviklingen i tjenestebehov/vedtak. Hvis det samlede tjenestebehov holder seg på dagens nivå eller øker ytterligere vil sannsynligvis estimert årsresultat forverres. Flere nye BPA vedtak medfører en usikkert hvorvidt budsjettet for 2022 er tilstrekkelig for å dekke opp for økningen.

Alle avdelinger gjennomfører tiltak som beskrevet i virksomhetsplanen med mål om å redusere enhetens merforbruk. Tiltakene tar ikke ned totalt stipulert merforbruk, det avverger at dette skal bli større.

Årsakene til at enheten nå rapporterer om et negativt estimert årsresultat er sammensatte og har flere årsaker:

- Den vesentligste årsaken skyldes at enheten har vært helt nødt til å bemanne opp for å håndtere økning i tjenester og vedtak sammenlignet med 2021.
- Ny medisinavtale/apotekavtale som trådte i kraft før sommeren har medført en vesentlig økning i tjenesteproduksjonen og avdelingene i hjemmesykepleien har vært helt nødt til å bemanne opp med flere årsverk.
- Covid-19 har også i 2. tertial medført økt fravær, og derav økt vikarbehov og overtid. Det har i denne perioden ikke vært mulig å føre disse merkostnadene på prosjekt 7288.
- Overføring av trygghetsalarmtjenesten fra responscenteret til omsorgsboligene her medført nødvendig oppbemanning på grunn av betydelig økt arbeid for personalet med å håndtere flere alarmer.
- Sommeren har medført økt bruk av overtid og forskjøvet arbeidstid på grunn av høyt fravær og økte utfordringer med å rekruttere tilstrekkelige sykepleiere, helsefagarbeidere og sommervikarer.
- Strategi for å rekruttere, beholde og utvikle sykepleiere vedtatt av bystyret i april har allerede gitt merkostnader og forventes å øke ut over året.

22.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Styrkingen av årets budsjett har ikke kompensert for økningen i tjenestebehov innenfor hjemmesykepleien. Enhetens oppfølging av effektiviseringstiltakene er stort sett i rute, men effekten av tiltakene er så langt ikke tilstrekkelige til å kompensere for økte tjenestebehov og kostnader. Arbeidet med det nye styringssystemet er pågående og vil forhåpentligvis kunne tas i bruk i løpet av året.

Følgende tiltak er foreløpig ikke påbegynt:

- 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.

22.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

Antall AML brudd i perioden 01.05. 22 – 31.08.22 = 561. Antall AML brudd pr. årsverk i samme periode er 0,6. Resultatene er hentet fra turnusprogrammet RS. Tiltak for å redusere AML brudd drøftes med HTV.

Pandemi og sentral avtale som har lagt opp til frivillig overtid, har påvirket antall AML brudd.

22.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	2,7 %	3,8 %	1,2 %
Langtid	10,9 %	10,5 %	-0,4 %
Fravær, sum	13,6 %	14,4 %	0,8 %

Økningen i korttidsfraværet skyldes i hovedsak Covid-19.

Ansatte med høyt fravær følges opp gjennom MoA samtaler i samarbeid med HR. Alle sykemeldte følges opp iht. til IA-avtalen og flere har fått tilbud om tilrettelegging og bistand fra Raskere frisk.

22.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Faste årsverk	317,8	326,1	8,3
Midlertidige årsverk	27,4	31,0	3,6
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	345,2	357,2	12

Antall årsverk er økt pga. styrking av budsjettet i 2022. Noen endringer skyldes vakanser og IRA.

22.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned aug 2022	Endring aug 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	80,1 %	80,7 %	0,6 %
Heltidsandel fast ansatte	43,0 %	44,6 %	1,6 %

Enheten følger opp retningslinjene for heltid og avdelingene har fokus på å øke heltid fra nye turnusperioder. Avdelingene er i kontinuerlig prosess for å forberede og gjennomføre nødvendige endringer.

22.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Antall HMS avvik	133	121	3 000	250
Antall Kvalitets avvik	538	697	3 700	900

22.4 Vold i nære relasjoner

Oppfølging av vold i nære relasjoner blir ivaretatt gjennom eget sjekkpunkt i gode pasientforløp. Enheten har gjennomført flere kurs i mestring av vold og har planlagt gjennomføring av ytterligere opplæring.

Nasjonal veileder og handlingsplan er lett tilgjengelig i perm på vaktrom. Handlingsplanen inneholder rutine/veileder på hvordan man håndterer situasjonen dersom man observerer eller mistenker vold i nære relasjoner.

22.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Hjemmesykepleien Sentrum Vest har hatt en gjennomgang på hva LEAN er og hvordan de planlegger å jobbe. Avdelingen skal sette dette i system til høsten.

Det har foreløpig ikke vært arbeidet med å etablere en opplæringsarena for velferds- og trygghetsteknologi eller med et elektroniske planleggingsverktøy for bemanning, kompetanse og effektive kjøreruter i hjemmesykepleien. Planer om visningsarena for velferdsteknologi følges opp gjennom samlokaliseringsprosessen på Krøgenes.

Det har vært jobbet gjennom vinteren for å effektivisere rutiner knyttet til medikament-administrasjon. Pga. leverandørbytte/ny multidose-ordning har det vært nødvendig å reversere forbedringsarbeidet. Dette har skapt stor frustrasjon blant ansatte og medført behov for oppbemanning.

Arbeidet med øvrige tiltak i virksomhetsplanen er i rute.

23 Institusjon 1

23.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	123 643	145 464	-21 821	-18
Andre driftsutgifter	19 529	23 285	-3 756	-19
Sum utgifter	143 172	168 750	-25 578	-18
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-34 706	-34 605	-101	0
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	0	-6 847	6 847	0
Andre inntekter	-3 523	-3 212	-311	-9
Sum inntekter	-38 230	-44 664	6 435	17
SUM NETTO	104 942	124 085	-19 143	-18

Oppsummering økonomi

Enheten leverer et negativt resultat på - 19,4 mill. kroner. Det er ført 16,4 mill. kroner på prosjekt 7288 som er merkostnader knyttet til Covid-19. I tillegg er det en betydelig merkostnad på Covid-19 som ikke er ført på prosjektnummer. I perioden er det i flere avdelinger stort fravær knyttet til Covid-19 som på toppen av utfordringer med ordinær avviking av sommerferie medfører betydelig overtidsbruk.

Enheten melder resultat i balanse under forutsetning av:

- Full koronakompensasjon
- Prisstigning, matvarer 1 mill. kroner.
- Kompensert for uløst pleiefaktorutfordring vedtak 2020, 2,1 årsverk 1,5 mill. kroner.
- Fagkoordinator Plankemyra 1,2 årsverk 0,9 mill. kroner.

Det er en ekstraordinær situasjon hvor leverandører har meldt om prisstigning ved inngangen til året på 10 %. For vår enhet innebærer det en beregnet merutgift på 1.050.000 kroner.

Antall AML brudd i enhet Institusjon 1 f.o.m. 01.05.22 – 31.08.22 = 569. Resultatene er hentet fra turnusprogrammet RS. Tiltak for å redusere AML brudd drøftes med HTV. Pandemi og sentral avtale som har lagt opp til frivillig overtid, har påvirket antall AML brudd.

Det knyttes fortsatt usikkerhet til merkostnader på økende antall ressurskrevende pasienter som overføres til langtidsopphold fra andre deler av tjenesten. Dette er utfordrende bemanningsmessig da disse ikke kompenseres grunnet alder over 67 år, men som krever økt bemanning i hele eller deler av døgnet.

Etter prosess i enheten er det gjort satsing på kvalitet ved at det fra 01.01.21 nå er fagkoordinator i hver avdeling i 20 % stilling. Unntaket er Plankemyra BOS. Dette er meldt inn i budsjettprosessen for 2023. Pågående prosesser ved omsorgssenteret og klagesaksbehandling har medført behov for å fremskynde denne prosessen, satsingen ble meldt inn til tertial 1, men ble ikke kompensert. Det meldes på nytt inn til tertial 2 da tiltaket anses å være helt nødvendig.

Satsingen i øvrige avdelinger i 2021 ble finansiert ved å redusere innsats tilsvarende på rollen som livsgledeansvarlig i hver avdeling. Det var tidligere 50%, det er fra 1.1.21 redusert til ca. 30%. En tilsvarende endring er ikke mulig å gjennomføre ved Plankemyra BOS, dermed bes det tilført som økning i rammen til enheten.

Bystyret vedtok at somatiske pleieavdelinger skal ha en pleiefaktor på 0,7. Vedtaket betyr en

økning i flere avdelinger. Dette er løst delvis ved at en tar ned 4 langtidsplasser ved Færvik BOS og tilpasser da bemanningen deretter. Ved utregning av pleiefaktor så innebærer det en reduksjon i årsverk tilsvarende 2,4. Fordeling av årsverkene er gjort ved å overføre 0,8 til Røed BOS og 1,2 til Elim Bokollektiv fra 1.1.2021. Resterende 0,4 er ikke fordelt. I tillegg ligger det en uløst budsjettutfordring på 2,1 årsverk for at alle avdelinger skal ha lik pleiefaktor på 0,7.

23.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Det er gledelig at målsetting om å redusere matsvinn med 30 % i 2020 er oppnådd. Det er i 2022 blitt gjennomført ny måling med målsetting om ytterligere 20 % reduksjon. Enheten har ansvar for dette prosjektet.

I avdelingenes egne handlingsplaner legges vekt på følgende satsingsområder:

- 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.
- Redusere matsvinn ytterligere og nå målsetting om 50 % reduksjon i forhold til 2019 målingen. Egen handlingsplan "Mester på rester" er utarbeidet.
- Legge planer sammen med fagutvikler for bruk av fagkoordinatorer med fokus på fag, prosedyre, veiledning og kvalitetsutvikling mv.
- Sette opp konkret plan for regelmessig etisk refleksjon.

23.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

23.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	2,3 %	3,6 %	1,3 %
Langtid	7,6 %	7,7 %	0,0 %
Fravær, sum	9,9 %	11,3 %	1,4 %

23.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Faste årsverk	227,6	244,5	16,9
Midlertidige årsverk	40,6	34,8	-5,8
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	268,2	279,2	11,0

23.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned aug 2022	Endring aug 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	75,7 %	79,2 %	3,5 %
Heltidsandel fast ansatte	30,2 %	37,7 %	7,5 %

23.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Antall HMS avvik	288	172	3 000	500
Antall Kvalitets avvik	541	602	3 700	700

23.4 Vold i nære relasjoner

Handlingsplanen er gjort kjent for HMS og kvalitetsutvalgene, ansatte er bedt om å sette seg inn i satsingen.

23.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Enhetens interne fagutviklingsnettverk skal utarbeide klinisk kompetansestige for sykepleiere i enheten. Nivåinndeling for sykepleiere med systematisk oppfølging og avklaring av ferdigheter og sertifisering/resertifisering inndelt etter 4 definerte nivåer. Fagutvikler starter arbeidet sammen med fagkoordinatorne 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.

Fagutvikler, fagkoordinator og Livsgledeansvarlig utgjør enhetens viktigste gruppe for kontinuerlig fagutviklingsarbeid.

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 kompetansehevede tiltak i kommunene for å styrke helsepersonells kompetanse til å gjennomføre slike samtaler. Materiell/arbeidsbøker er tilgjengelig til bruk for ansatte.

24 Østre Agder krisesenter

24.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	5 350	6 486	-1 135	-21
Andre driftsutgifter	879	760	120	14
Sum utgifter	6 230	7 245	-1 016	-16
Brukerbetalinger og salgsinntekter	0	0	0	0
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	0	-629	629	0
Andre inntekter	-6 298	-6 952	654	10
Sum inntekter	-6 298	-7 581	1 283	20
SUM NETTO	-69	-336	267	387

Oppsummering økonomi

Enheten har vært omfattet av koronatilleggene som Arendal kommune inngikk avtale om f.o.m. 20.12.2021 tom 30.05.2022. Overtidstilleggene har medført et merforbruk så langt. Med kompensasjon vil enheten beregne at det er balanse i regnskap/budsjett ved årets slutt.

Merinntekt på 670 000 kroner knyttes til innvilget prosjektmidler fra Bufdir for en begrenset periode.

24.2 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

Antall AML brudd i enhet i perioden 01.05. 22 – 31.08.22 har vært 26. Resultatene er hentet fra turnusprogrammet RS. Tiltak for å redusere AML brudd drøftes med HTV.

Pandemi og sentral avtale som har lagt opp til frivillig overtid, har påvirket antall AML brudd.

24.2.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	1,8 %	2,9 %	1,1 %
Langtid	14,2 %	3,7 %	-10,5 %
Fravær, sum	16,0 %	6,6 %	-9,4 %

Både langtidsfravær og korttidsfravær er betydelig redusert i 2. tertial.

24.2.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Faste årsverk	10	9,7	-0,3
Midlertidige årsverk	1,1	1,1	0,0
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	11,2	10,8	-0,4

24.2.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned aug 2022	Endring aug 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	83,7 %	81,0 %	-2,7 %
Heltidsandel fast ansatte	50,0 %	50,0 %	0,0%

24.2.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Antall HMS avvik	3	5	3 000	5
Antall Kvalitets avvik	4	4	3 700	8

24.3 Vold i nære relasjoner

Enhetens oppdrag er å avdekke og følge opp voldsutsatte som tar kontakt med krisesenteret.

Enheten legger stor vekt på samarbeid med alle tjenester som blir involvert i voldsutsattes oppfølging og samarbeidsmøter har vært gjennomført og gjennomføres videre etter enhetens årshjul for samarbeid.

Informasjon om krisesenterets oppdrag og innhold i tjenesten er et viktig fokus for tjenesten. Det har vært gjennomført informasjonsmøter ved Arendal voksenopplæring

Videre framover vil nye informasjonsmøter planlegges og gjennomføres.

Det har ikke så langt vært gjennomført informasjonsstands i 2. tertial. Det er planlagt stands framover etter ferieavvikling. Videregående skoler i kommunesamarbeidet vil være spesielt aktuelle høsten 22.

25 Legevakten

25.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	20 471	27 398	-6 927	-34
Andre driftsutgifter	7 523	10 532	-3 009	-40
Sum utgifter	27 994	37 930	-9 935	-35
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-1 207	-517	-690	-57
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	0	-1 169	1 169	0
Andre inntekter	-23 927	-24 178	251	1
Sum inntekter	-25 133	-25 864	730	3
SUM NETTO	2 861	12 066	-9 205	-322

Oppsummering økonomi

Det har over flere år vært store utfordringer i bemannings situasjonen for sykepleierne, spesielt på helg. Dette har forverret seg i løpet av året. Legevakten har ikke 100 % stillinger å tilby, da vi trenger flere på helg enn på hverdag. Det opplever færre kompetente søkere til 60 % stillinger, samt at mange forsvinner etter kort tid til andre aktører der de får full stilling eller bedre arbeidstidsordninger.

For å sikre en noenlunde forsvarlig bemanning, da spesielt i helgene, har dyre løsninger med forskyvning og overtid eskalert. I sommer var det bonusavtale for sykepleierne for ekstravakt på helg. Det må tas drastiske grep for å beholde og rekruttere sykepleiere til legevakten. Fastlegekrisen fører til store konsekvenser for legedekningen på legevakta. Før sommeren ble det inngått en avtale med et vikarbyrå om 1-2 leger pr. uke i 8 sommeruker. Disse legene har dekket dagtid hverdager, pluss styrket legebemanningen på kveld og helg, samt dekket opp for noe av sykefraværet hos legene. Vikarbyrå er en kostbar løsning, men har vært helt nødvendig i forhold til forsvarligheten på legevakten. Totalkostnadene ved bruk av vikarbyrå minus inntekter legene har generert, gir en nettoutgift på mellom 1,1- 1,6 mill. kroner.

Arendal Kommunes Arbeidsgiverstrategien for å rekruttere, beholde og utvikle sykepleiere påfører enheten ekstra kostnader, med ekstra friuke for arbeidstakere over 62 år. Strategien oppfordrer også til videreutdanning, men det følger ingen penger med. Legevakten har 4 sykepleiere som har startet på Avansert Klinisk Sykepleie (AKS), men enheten har ikke budsjett til å gi støtte i form av permisjon med lønn på studiedager osv. AKS sykepleiere vil være et stort løft for kvalitet og fagutvikling for hele legevakten.

Legevaktens NSF plasstillitsvalgt har kompetanse innen forhandlinger, og satt i forhandlingsutvalget ved lokale forhandlinger i fjor høst, og er også deltager ved årets forhandlinger. Forhandlingene medfører mange permisjonsdager og dermed vakter som alle må dekkes inn. Dette gir enheten store ekstra lønnsutgifter, noe som ikke blir kompensert.

Refusjon fra Helfo, egenandeler og medisinsalg for mars-august, er ikke kommet over i regnskapet ennå. Det forutsettes at ekstrakostnadene i forbindelse med pandemien ført på 7450 og 7288, blir kompensert.

Pr.2.tertial er underskuddet på ca. 930.000 kroner, når 7450 og 7288 holdes utenom.

25.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Legevakt er en lovpålagt del av den akuttmedisinske kjeden, og skal inneha en beredskapsfunksjon. Beredskapen er spist opp av lav grunnbemanning, økende innbyggertall, stort antall pasienter uten fastlege, fastlegekrise og flere pasienter med komplekse sykdomsbilder. Statistikken viser en økning på 890 kontakter på 8 sommeruker, fra 9.138 i 2021 til 10.028 i år. Akuttmedisinforskriften har krav om svartid på 80 % innen 2 minutter. Helsedirektoratet har endret svartidsberegningen, noe som medfører at legevakten har gått fra en svarprosent på 72 % i 2021, til 52 % hittil i år. Landsgjennomsnittet ligger på 60 % (tall fra Bliksund). Dagens bemanning medfører at vi ikke klarer å innfri Akuttmedisinforskriftene krav. Statsforvalteren i Agder oppfordret i april kommunene om å gjennomgå praksis med sikte på måloppnåelse i henhold til myndighetskravet.

På bakgrunn av alle disse faktorene ble det meldt et behov i konsekvensjustert budsjett på minimum 6,5 sykepleierårsverk, pluss styrket fagutvikler på 0,4 årsverk.

25.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

Antall AML brudd i enheten f.o.m. 01.05. 22 – 31.08.22 = 75. Resultatene er hentet fra turnusprogrammet RS. Tiltak for å redusere AML brudd drøftes med HTV.

Pandemi og sentral avtale som har lagt opp til frivillig overtid, har påvirket antall AML brudd. Over halvparten av bruddene er i juli og skyldes sykefravær på toppen av for lav grunnbemanning.

25.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	1,9 %	2,6 %	0,7 %
Langtid	5,2 %	5,3 %	0,0 %
Fravær, sum	7,1 %	7,8 %	0,8 %

25.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Faste årsverk	24,9	24,6	-0,3
Midlertidige årsverk	1,7	1,3	-0,4
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	26,6	25,9	-0,7

25.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned aug 2022	Endring aug 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	57,9 %	61,5 %	3,6 %
Heltidsandel fast ansatte	18,6 %	15,0 %	-3,6 %

25.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Antall HMS avvik	3	4	3 000	-
Antall Kvalitets avvik	9	39	3 700	-

25.4 Vold i nære relasjoner

Vold i nære relasjoner er en kommunal oppgave, som legevakten har hatt fokus på i mange år med bevisstgjøring og kompetanseheving. Akuttmedisinforskriften stiller krav til at alt helsepersonell på legevakt skal ha gjennomført kurs i volds- og overgrepshåndtering. Terskelen er lav for å sende bekymringsmelding til barnevernet. Både i telefon- og oppmøtetriage er vold i nære relasjoner et tema.

25.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Pandemien satte mye av utviklings- og kvalitetsarbeidet på vent. Mye av ledelsens tid har gått med til brannslukningsarbeid for å sikre tilstrekkelig bemanning på lege- og sykepleiersiden. Sommeren var enda mer utfordrende enn tidligere. Flere av sommervikarene trakk seg like før oppstart av sommerferieavviklingen. Dette medførte mange vakante helger, som i tillegg til sykdom, ga store utfordringer og stort press på sykepleierne. På grunn av legevaktens kompleksitet, kreves det grundig opplæring av vikarer. Vikarene er ikke tilgjengelige før slutten av juni, noe som gjør den ressurs- og tidkrevende opplæringen meget utfordrende.

I uke 19 ble det gjennomført praktisk brannøvelse for alle ansatte. 25. mai gjennomført vi fagdag for alle sykepleierne der tema var riktig bruk av telefontriage, med spesielt fokus på selvmordsforebygging.

Transportøkonomisk institutt startet 1. juni et sykkelprosjekt ReCyClist, som går på registrering av sykkelulykker, skader og skadeoppfølging. Legevakta er deltager i dette prosjektet, og fagsykepleier har fått en 10 % stilling for å følge opp data registrert ved legevakten.

For å øke sikkerheten for de ansatte, er det satt opp to overvåkingskamera inne på legevakten. I tillegg til at vekterne på sykehuset ser hva som skjer, er det monitor også på vaktrommet.

Legevakten har 4 sykepleiere som har startet på Avansert Klinisk Sykepleie (AKS), men enheten har ikke budsjett til å gi støtte i form av permisjon med lønn på studiedager osv. AKS sykepleiere vil være et stort løft for kvalitet og fagutvikling for hele legevakten.

Det jobbes nå med flere tiltak for å komme videre med innovasjon, utvikling og kvalitetsarbeidet.

26 Institusjon 2

26.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	48 764	59 367	-10 602	-22
Andre driftsutgifter	5 370	6 074	-704	-13
Sum utgifter	54 135	65 441	-11 306	-21
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-10 516	-10 831	315	3
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	0	-3 067	3 067	0
Andre inntekter	-956	-773	-183	-19
Sum inntekter	-11 472	-14 672	3 199	28
SUM NETTO	42 663	50 769	-8 107	-19

Oppsummering økonomi

- Pleiefaktor ved Solhaug BOS er lavere enn ved andre institusjoner i AK. Det har tidligere vært sagt at det skal være lettere pasient kategorier på Solhaug BOS. Det viser seg at det ikke er mulig å få til. Vi vil ha behov for en økning på 1,6 årsverk for å komme opp i pleiefaktor på 0,7 på langtidsavdelinger og 0,8 på korttidsavdelinger. Dette er meldt inn flere ganger, og også bedt om i økt ramme for 2023.
- Overforbruk lønn har flere årsaker, men i stor grad pågående 1-1 bemanning på, grunnet urolige brukere. Dette gjelder på hele inst.2. Vi har på en av våre enheter ekstra innleie på de fleste skift, da grunnbemanning ikke er tilstrekkelig. Covid-19: blant både beboere og ansatte. Årsaken ligger i at personer med demens må isoleres må ha 1-1 bemanning. Vi har også ansatte med Covid smitte som ikke kan stå i jobb.

Antall AML brudd i Enhet Institusjon 2 f.o.m. 01.05. 22 – 31.08.22 = 228. Resultatene er hentet fra turnusprogrammet RS. Tiltak for å redusere AML brudd drøftes med HTV.

Pandemi og sentral avtale som har lagt opp til frivillig overtid, har påvirket antall AML brudd.

- Vi har flere ressurskrevende brukere, gjelder alle enheter på institusjon 2. Disse er over 67 år og det kan derfor ikke søkes om egenandel for ressurskrevende bruker(e). Dette er en beboer gruppe som sees i økende antall og som det fortløpende søkes om annet omsorgsnivå til. Det er en utfordring når det søkes om annet omsorgsnivå at AK ikke har plasser tilgjengelig på blant annet skjermet enhet og forsterket skjermet enhet. Dette medfører et stort antall vakter som leies inn ekstra for å ivareta beboerne. Dette medfører overforbruk på tildelt ramme.
- Utgifter ved gjeldende sykefravær dekkes i stor grad av sykelønnsrefusjon, men vi har en utfordring med svært høyt fravær ved den ene av enhetene. Sykemeldte blir fulgt opp og dette tilbys tilrettelegging der det er mulig. Tilrettelegging blant annet på sykepleiersiden er nødvendig pga. behov for kompetanse, men dette medfører igjen et merforbruk utenfor gitte rammer.
- Det er nødvendig med kompetanseøkning ved Solhaug. Det har vært aktiv rekruttering og vi har nå fått tilsatt flere sykepleiere. Vi håper og tror at økt kompetanse vil bidra til mer stabilitet og redusere fravær. Fravær hos sykepleierne må sees i sammenheng med stor arbeidsbelastning pga. for få sykepleiere. Dette endres i løpet av høsten og i begynnelsen av januar vil vi være fullt bemannet på sykepleiersiden ved Solhaug (forutsetter at vi beholder de som vi har, og de som er rekruttert).

- Høyere lisensutgifter enn budsjettert samt økte utgifter i forhold til vedlikehold av medisinsk teknisk utstyr. Det har vært ny gjennomgang på med teknisk utstyr. Dette medførte noen små reparasjoner, men ikke store kostnader.
- Vi har hatt økt antall senger på Solhaug BOS fra og med 01.04.22 tom 31.08.22. Vi har på bakgrunn av økningen fått tildelt 1 mill. kroner som kompensasjon.
- Vakante stillinger på sykepleier siden som har vært utlyst flere ganger. Flere stillinger står udekket, noe som gir dyre ad-hoc løsninger. Vi er spesielt sårbare på Solhaug som mangler 3 x nattsykepleier. Den ene av stillingene er besatt og vi håper å få rekruttert resterende.
- Mottakskjøkken ved Solhaug BOS står med 17 helger udekket som må leies inn på. Kjøkken personell ønsker ikke flere helger, selv med tilbud om økt stilling. Det må være 2 til stede på alle skift. Dette er kommet som følge av nedtak på 0,5 årsverk og dermed helge manko.

Tiltak for å redusere avvik komme i balanse:

- Økning i pleiefaktor ved Solhaug BOS vil bedre muligheten til å komme i balanse. Tanken om lettere pasienter ved Solhaug er ikke lengre tilfelle.
- Det vil fra neste år muligens bli ledig stilling ved mottakskjøkken for kokk, denne kan da lyses ut med annenhver helg for kokk. Dette løses ikke før neste år, men ved en mulig overgang til pensjonist tilværelse. Vi har enkelte dager med ca. 1/uke hvor det er en for mye på jobb ved mottakskjøkken. Vi tar ikke inn disse dagene ved evt. fravær og vi fordeler ressurser mest mulig over hele året for å unngå innleie i størst mulig grad ved ferie avvikling.

Vi gjør det vi kan for å styre mot balanse. Det bør være tilsvarende pleiefaktor som ved andre institusjoner. Dette bør tilstrebes i budsjett ramme for 2023. En forutsetning for å redusere overforbruk på lønn er at vi får refusjon av Covid utgifter. Dette gjelder utstyr, periodevis økt bemanning og innleie i forbindelse med KS avtalen.

26.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Enhetenes avdelinger jobbet med å bli re-sertifisert som Livsgledehjem. Vi klarte ikke å lykkes med det på en av våre enheter, men jobber nå hardt for å bli re- sertifisert ved neste sjanse som er i mai 2023.

Lisenser på medisinteknisk utstyr har en langt høyere kostnad enn budsjettert og tildelt i rammen.

I avdelingenes egne handlingsplaner legges vekt på følgende satsingsområder:

- Gjennomføre prosesser etter bestilling om heltid, hvert sykehjem har en målsetting om å få til økt andel med heltid jf. vedtak. Det innebærer at minst 50 % av ansatte skal ha 100 % stilling og gjennomsnittlig stillingsstørrelse er 75 %. På Solhaug vil det i 2023 sees en forbedring, da ingen sykepleiere tilbys mindre enn 100 % stilling. Det er rekruttert flere inn i heltid høsten 2022. På Røed er det liten endring i heltid. Elim har liten sirkulasjon av medarbeidere og flere av medarbeiderne ønsker ikke heltid. Det vil derfor kunne ta noe lengre tid å nå målsettingen her. Det er prøvd ut Langvakter ved Solhaug, men flere varsler at de vil tilbake til ordinære vaktlengder.
- Kommunens målsetting om sykefravær på under 6,5 %, jobbes det med ved alle enheter. Vi har et svært høyt fravær ved en av enhetene. Denne bekymringen og utfordringen jobbes det med. Sykemeldte følges opp og tilrettelegging tilbys for å få ansatte tilbake i jobb.
- Fokus på å få til en reduksjon i bruk av overtid og ekstrahjelp. Bildet er komplisert fordi vi har flere beboere som krever 1-1 bemanning. Avdelingsledere ved enhetene er restriktive på ekstra innleie, men det er en balanse for å unngå ytterligere stigning i fravær.
- Redusere matsvinn ytterligere og nå en målsetting om 50 % reduksjon i forhold til 2019

målingen. Kontinuerlig jobbing. Kjøkken prøver å være mer på avdelingene for å tegne seg et bilde av porsjons størrelser og om det er mat beboeren ikke ønsker å ha på menyen.

- Etisk refleksjon på ledermøtene. Ledermøter has som hovedregel x1 pr uke. Meningen er å kunne gi god informasjon og følge opp saker som må følges opp i enhetene. Dette er alt fra internt til bystyrevedtak.

26.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

26.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	2,3 %	4,1 %	1,8 %
Langtid	9,7 %	9,3 %	-0,3 %
Fravær, sum	11,9 %	13,4 %	1,5 %

26.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Faste årsverk	95,4	93,2	-2,2
Midlertidige årsverk	10,8	6,4	-4,4
Sum årsverk	106,2	99,5	-6,7

26.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned aug 2022	Endring aug 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	75,2 %	77,5 %	2,3 %
Heltidsandel fast ansatte	39,8 %	42,3 %	2,4 %

26.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Antall HMS avvik	62	58	3 000	200
Antall Kvalitets avvik	286	290	3 700	300

26.4 Vold i nære relasjoner

Vi har hatt noe fokus på dette området. Ansatte har fått tilbud om kursing og det er gjennomført E-læringskurs. Det har ikke vært rapportert inn hendelser avvik på vold i nære relasjoner den siste tiden.

26.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Enhetens interne fagutviklingsnettverk har utarbeidet en klinisk kompetanseplan for syke-/vernepleiere og for helsefagarbeidere. Enheten som har vært pilot på utprøving av kompetanseplaner har avdekket flere mangler og "hull" i kompetanse. Det sette opp intern kursing fortløpende.

Det jobbes med intern kursing ved alle enheter. Vi bruker interne ressurser og noen eksterne ressurser. Det vil i løpet av høsten bli avholdt en stor fagdag med flere temaer. Satsing på fag gir motivasjon og økt arbeidsglede blant medarbeiderne. Dette utsagnet er basert på tilbakemelding fra ansatte.

Avvik tas opp på generell basis for at ansatte både skal kunne lære og at vi skal forebygge nye avvik. Vi ser en sammenheng mellom avvik, kompetanse og bemanning på enhetene.

27 Birkenlund skole

27.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	27 121	28 323	-1 202	-4
Andre driftsutgifter	1 272	1 299	-27	-2
Sum utgifter	28 393	29 622	-1 229	-4
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-1 633	-1 402	-231	-14
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	-1 650	-2 689	1 039	63
Andre inntekter	-1 174	-1 292	118	10
Sum inntekter	-4 457	-5 383	926	21
SUM NETTO	23 936	24 239	-303	-1

Oppsummering økonomi

Enheten har et merforbruk som primært skyldes økte utgifter i forbindelse med å drive skolen i perioden med korona. Skolen er således avhengig av å få denne kompensert dersom skolen skal være i balanse til nyttår. Skolen har også en avdeling for elever med ulike former for funksjonshemming. Her har det vært nødvendig å gjøre innkjøp og å styrke bemanningen mer enn hva vi har planlagt i budsjettet. Dette er det kompensert for i inneværende år i forrige tertial, men ikke for fremtidige år.

27.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Enheten har denne høsten redusert på aktiviteten ved at det er færre timer hvor det er økt voksentetthet i klasserommene. Dette både på grunn spising av ressursbruk og kommunens økonomiske rammer.

27.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

27.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	2,1 %	2,8 %	0,7 %
Langtid	6,9 %	10,4 %	3,5 %
Fravær, sum	9,0 %	13,2 %	4,2 %

Sykefraværet dette året har økt mye på grunn av perioden med korona, og ettervirkninger av den. Vi arbeider jevnt og trutt med å følge opp sykemeldte og å forebygge sykemeldinger. Det samarbeides rundt flere av de langtidssykemeldte for å finne alternative løp fremover.

27.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	August 2022	
Faste årsverk	53,5	57,7	4,2
Midlertidige årsverk	6,4	6,4	0,0
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	59,9	64,1	4,2

Økningen i antall årsverk må skyldes at det er tilsatt vikarer for de langtidssykemeldte og i forbindelse med avdeling for elever med ulike former for funksjonshemming.

27.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	90,7 %	92,4 %	1,7 %
Heltidsandel fast ansatte	71,0 %	76,6 %	5,6 %

Vi ser en gledelig utvikling her.

27.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Antall HMS avvik	34	18	3 000	70
Antall Kvalitets avvik	4	20	3 700	70

Vi ser fortsatt at avvikssystemet brukes ujevnt og periodevis. Dette er noe vi arbeider jevnt og trutt med ved at det tas opp på personalmøter. Avvikene går stor grad ut på utagerende elever.

27.3.5 Undervisning

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	7 timer på barnetrinnet og 5 på ungdomstrinnet	15 timer på barnetrinnet og 5 på ungdomstrinnet		0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0		0

Vedtakene om spesialundervisning er formulert ut fra årstimer så det blir litt vanskelig å svare tertialvis på det.

27.3.6 Læringsmiljø

	1. tertial 2022	2. tertial 2022
Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A	7	6
Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert	0	1

27.4 Vold i nære relasjoner

Vårt lokale BTI-team møtes ukentlig, der møtes representanter fra skolen, helse og familietjenesten for å samkjøre sitt arbeid og dele utfordringer som må følges opp.

Handlingsveilederen er kjent blant de voksne på skolen, vi er alltid med på den psykiske helsedagen og Uke 6.

27.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Skolen er i en fase hvor vi er ferd med å avslutte læringsmiljøprosjektet - gå fra prosjekt til varig drift. Vi har utarbeidet ulike strategier for å sikre det.

Skolen videreutvikler våre avdelinger for elever med ulike funksjonshemninger og fremmedspråk.

28 Asdal skole

28.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	28 269	31 005	-2 736	-10
Andre driftsutgifter	2 027	1 921	106	5
Sum utgifter	30 296	32 926	-2 630	-9
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-1 073	-1 091	18	2
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	-1 147	-1 975	828	72
Andre inntekter	-1 183	-1 020	-163	-14
Sum inntekter	-3 403	-4 086	683	20
SUM NETTO	26 893	28 840	-1 947	-7

Oppsummering økonomi

Vikarutgifter og kompensasjon for merarbeid og overtid under pandemien står for mesteparten av overforbruket når det gjelder lønn. Vi har 1 513 007 kroner utestående i koronarefusjoner. Skolen er også trukket 1 000 000 kroner grunnet merforbruk forrige budsjettår. Dette trekket er lagt under lønn og synliggjøres der. Merforbruket forrige budsjettår er som tidligere formidlet grunnet elever på SMI skolen. Dette trekket har skolen ingen mulighet til å spare inn ved å kutte ned på andre ting. Da må det kuttes i personalet, og det vil gå ut over lovpålagte ting som lærernorm eller spesialundervisning. Vi bruker lite ting på innkjøp og kjøper inn kun det som er mest nødvendig. Enheten har også utestående refusjoner for sykemeldinger og refusjoner for gjesteelever.

28.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Vi prøver hele tiden å finne gode løsninger innenfor gitt budsjetttramme. Vi har en utfordring i forhold til dette når vi har elever som trenger tilbud om skjerming grunnet voldsom utagering. Asdal skole har en del elever som trenger skjerming, og ofte har disse elevene et behov for to voksne på seg. Dette er elever som må ivaretas i forhold til seg selv, og også i forhold til andre elever og ansatte. Dette er krevende i forhold til gitte budsjettrammer.

28.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

28.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	2,0 %	3,1 %	1,1 %
Langtid	4,1 %	4,2 %	0,1 %
Fravær, sum	6,1 %	7,3 %	1,3 %

Sykefraværet langtid er stabilt. Sykefraværet korttid skyldes økningen flere ansatte som har vært hjemme grunnet Covid.

28.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Faste årsverk	57,0	57,2	0,2
Midlertidige årsverk	8,9	8,1	-0,8
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	66,0	65,3	-0,7

Sum årsverk er noe lavere enn tidligere, vi har prøvd å kutte der vi har sett det forsvarlig, selv om vi har fått en økende elevmasse.

28.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	87,3 %	87,7 %	0,4 %
Heltidsandel fast ansatte	54,5 %	56,7 %	2,2 %

Stillinger lyses kun ut i 100 % når det gjelder pedagoger.

Vi ønsker så mange ansatte som mulig i full stilling, men vi har en høy andel av ansatte, spesielt på barnetrinnet som går i mindre stillinger. Mange av disse har mindre stillinger grunnet helse eller livssituasjon, og noen få ønsker ikke høyere stillinger. Dette ser vi at kan gå ut over kvaliteten og stabiliteten inn til elevene våre. Vi har klart å øke heltidsandelen noe, og fortsetter å arbeide med dette.

28.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Antall HMS avvik	23	4	3 000	60
Antall Kvalitets avvik	7	10	3 700	60

HMS avvik gjelder i stor grad elever med utagerende adferd mot ansatte, her er det underrapportering. Mange ansatte som ikke skriver avvik da de synes appen er vanskelig å få til. Ofte kommer de heller ikke inn på den. Kvalitetsavvik gjelder mye IKT-Agder som ikke leverer det de skal.

28.3.5 Undervisning

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	11	36		0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0		0

Det har ikke vært mulig å hente inn faglærte pedagoger. Vi har lyst ut stilling, men det har ikke vært en eneste faglært pedagog å oppdrive før ved ansettelse til nytt skoleår. Ved fravær er det da et valg vi har tatt å ha pedagog i klassen og ikke på spes.ped når det har vært mye sykdom i personalet.

28.3.6 Læringsmiljø

	1. tertial 2022	2. tertial 2022
Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A	3	6
Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert	0	0

28.4 Vold i nære relasjoner

Vi har dette som tema i ukentlige møter med helsesykepleier og familietjenesten. Kommunens handlingsveileder følges. Ved bekymring meldes dette til barnevernet umiddelbart, ved usikkerhet drøftes tilfellene anonymt med barnevernet.

Vi bruker ressursene i Mitt valg som vi har på barnetrinnet, og LINK på ungdomstrinnet inn mot elevene. Personalet er også kurset i traume bevisst tilnærming gjennom RVTS Sør.

28.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Fagfornyelsen har vært vårt utviklingsarbeid.

Vi har fått til et samarbeid med mekkeklubben, og dette halvåret styrker vi arbeidet med A-klubben der vi har fått noen midler gjennom en post Covid satsing.

29 Stuenes skole

29.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	30 128	31 572	-1 444	-5
Andre driftsutgifter	2 075	2 585	-510	-25
Sum utgifter	32 203	34 157	-1 954	-6
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-867	-1 147	280	32
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	-900	-2 453	1 553	173
Andre inntekter	-1 071	-862	-209	-20
Sum inntekter	-2 838	-4 462	1 623	57
SUM NETTO	29 364	29 695	-331	-1

Oppsummering økonomi

På Stuenes skole er vi ikke helt i økonomisk balanse nå. Vi tilstreber likevel å komme ut i 0 ved årsslutt.

Vi vil få refusjoner for økte utgifter med gjesteelever, samt at sykepenge-refusjonene har en forsinkelse.

Vi mener ellers at vi nå kjører med en forsvarlig bemanning.

29.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Vi jobber systematisk i samarbeid med tillitsvalgte og vernetjenesten med å redusere sykefraværet på enheten.

Vi har i tillegg langtidssykemeldte som vi med hjelp fra HR i kommunen veileder og tilrettelegger for med tanke på annet arbeid, omplassering i kommunen og karriereveiledning.

29.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

29.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	3,9 %	3,9 %	0,0 %
Langtid	7,6 %	10,9 %	3,3 %
Fravær, sum	11,5 %	14,7 %	3,3 %

29.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Faste årsverk	52,1	61,2	9,1
Midlertidige årsverk	16,3	12	-4,3
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	68,4	73,2	4,8

Vi er svært stolte av våre kollegers innstilling for å redusere sykefraværet på Stuenes skole. Det er en høy grad av motivasjon for å møte opp på arbeidsstedet hver dag og støtte og veilede elevene våre i faglig og sosial utvikling.

Økning i antall ansatte skyldes to forhold; vi har nå tre avdelingsledere og vi har bemannet opp i forhold til elever med behov for spesiell oppfølging.

29.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	94,2 %	94,2 %	0,0 %
Heltidsandel fast ansatte	82,1 %	83,3 %	1,2 %

Se pkt. 3.2.

Vi tilstreber at ansatte får tilbud om faste stillinger i 100 %.

29.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Antall HMS avvik	51	50	3 000	70
Antall Kvalitets avvik	8	2	3 700	10

Innmeldte avvik ved Stuenes skole handler i første rekke om vold og trusler fra elever mot ansatte og/eller medelever. Vi har ROS analyser rundt flere av våre elever for å forebygge utrygge situasjoner, men det hender at vi rett og slett ikke har den kompetansen i ansattgruppa som skal til for å avhjelpe elevenes utfordringer.

Kvalitetsavvik handler om bortfall av ressurser.

29.3.5 Undervisning

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	100	91	0	0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0	0	0

Ved fravær og ikke minst nå som det er streik, er undervisningstilbudet til de som trenger aller mest, det som reduseres aller først.

29.3.6 Læringsmiljø

	1. tertial 2022	2. tertial 2022
Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A	14	9
Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert	2	3

29.4 Vold i nære relasjoner

Vi har informasjons- og holdningskampanjer på trinn, og i personalgruppa om teamet vold i nære relasjoner. Vi samarbeider tett med helsesykepleier, familietjenesten og PPT innenfor dette feltet.

30 Nedenes skole

30.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	27 777	28 757	-981	-4
Andre driftsutgifter	2 242	2 070	171	8
Sum utgifter	30 018	30 828	-809	-3
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-1 726	-1 507	-218	-13
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	-944	-1 132	188	20
Andre inntekter	-580	-603	23	4
Sum inntekter	-3 249	-3 241	-8	0
SUM NETTO	26 769	27 586	-817	-3

Oppsummering økonomi

Lønnsutgiftene gjenspeiler en krevende fraværssituasjon i årets tre første måneder der mesteparten skyldes Covid-19. En større del av overforbruket på lønn dekkes inn av sykelønnsrefusjon samt refusjon av overtidslønn relatert til Covid 19 - dersom denne blir refundert i sin helhet.

For øvrig ingen større vesentlige avvik.

30.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Vi søker kontinuerlig å finne kvalitetsmessig gode løsninger innenfor den gitt budsjetttrammen. En stor utfordring er å drifte gode skjermede tilbud til elever som trenger det. Dette er krevende ift. både kvalitet og budsjett.

30.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

30.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	2,1 %	2,6 %	0,5 %
Langtid	4,5 %	6,3 %	1,8 %
Fravær, sum	6,6 %	8,9 %	2,3 %

En stor andel er Covid-relatert fravær, men også etter pandemien har fraværet holdt seg relativt høyt. Det høye langtidsfraværet er ikke relatert til Covid-19.

30.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Faste årsverk	57	58,2	1,2
Midlertidige årsverk	8,7	4,7	-4
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	65,6	62,9	-2,7

Nedgangen i årsverk skyldes primært at vi pr. nå ikke har like stort behov for tospråklige assistenter knyttet til språkrom.

30.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	90,9 %	92,0 %	1,1 %
Heltidsandel fast ansatte	75,4 %	78,5 %	3,1 %

En ønsket positiv utvikling.

30.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Antall HMS avvik	3	19	3 000	60
Antall Kvalitets avvik	4	4	3 700	10

Avvikene handler hovedsakelig om vold fra elever mot ansatte. Der dette skjer systematisk får vi ekstern veiledning fra ambulerende skoleteam.

30.3.5 Undervisning

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	12	9	0	0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0	0	0

Ofte lite hensiktsmessig å sette inn vikar ved spes. ped. læreres fravær da dette i stor grad er sårbare elever der relasjon er vesentlig for kvalitet i opplæringen. Vi planlegger for at vedtak blir oppfylt på årsbasis.

Da vi har romforhold som ikke egner seg for sammenslåinger har vi heller ikke pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper å melde om.

30.3.6 Læringsmiljø

	1. tertial 2022	2. tertial 2022
Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A	14	9
Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert	0	0

30.4 Vold i nære relasjoner

For å sikre at elevene på Nedenes får den nødvendige kunnskapen om temaene benytter vi læringsressursene i vårt forebyggende program Mitt Valg, supplert med LINK (Livsmestring i norske klasserom) samt NRK sin programserie vedrørende tematikken.

Personalet har hatt kurs i traume- bevisst tilnærming - noe vi opplever har gitt en økt bevissthet og forståelse for problemstillingene.

30.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Arbeidet med Fagfornyelsen er vårt viktigste innovasjon- og utviklingsarbeid i 2022.

Vi gjennomførte i vår en ståstedsanalyse og samarbeidet med UiA i både analyse, drøfting og utvelgelse av utviklingsområde for neste skoleår. For skoleåret 2022 - 2023 vil vi jobbe systematisk med fagfornyelsen i lys av dette arbeidet og med veiledning fra UiA.

Vi etablerer hjertesone rundt skolen i høst. Vi tilbyr minoritetsspråklige ekstra svømmeundervisning. Vi serverer gratis frokost tre ganger pr. uke på ungdomstrinn som et psykisk helsetiltak.

31 Stinta skole

31.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	29 760	32 475	-2 715	-9
Andre driftsutgifter	2 816	1 899	917	33
Sum utgifter	32 576	34 374	-1 798	-6
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-1 406	-1 085	-321	-23
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	-1 233	-2 700	1 467	119
Andre inntekter	-1 373	-1 309	-64	-5
Sum inntekter	-4 012	-5 094	1 082	27
SUM NETTO	28 564	29 280	-716	-3

Oppsummering økonomi

Stinta skole har et merforbruk på lønn. Merforbruket skyldes økt bruk av vikarer.

Stinta skole har i løpet av sommeren økt elevtallet fra 517 i juni 2022 til 536 august 2022. I denne gruppa har vi elever med store individuelle behov, flykninger fra Ukraina, Palestina og Kurdistan. Vi har sett det som nødvendig å tilsette 3 fagarbeidere og en tospråklig lærer.

Vi kjenner til at utgiftene til ukrainske elever skal kompenseres. Det føres regnskap på alle timer til undervisning og administrasjon. Omfanget av hva som kompenseres er ikke kjent.

Hvorvidt Stinta skole vil klare å komme i balanse mot årets slutt er usikkert. Økt elevtall, elever med store individuelle behov og mottak av flykninger fra flere land påvirket utfallet.

Enheten har utestående 1 069 615 kroner som merkostnader / inntektstap korona.

31.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Viser til avsnittet om oppsummering økonomi.

31.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

31.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	2,8 %	3,7 %	0,8 %
Langtid	6,0 %	7,2 %	1,2 %
Fravær, sum	8,8 %	10,9 %	2,1 %

Korttids- og langtidssykefraværet har økt. Vi har flere ansatte som er langtidssykemeldte. Alle ansatte i denne gruppen følges opp via dialogmøter i samarbeid med NAV og fastleger. Det høye fraværet speiler vikarbehovet i perioden.

31.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Faste årsverk	59,1	62,2	3,1
Midlertidige årsverk	12,0	10,1	-1,9
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	71,1	72,3	1,2

Antall årsverk har økt sammenliknet med 2021. Årsaken til dette er økning i elevtallet. Stinta skole har i tillegg en gruppe som har særskilte behov som flykninger og elever med behov for spesialundervisning.

Antall midlertidige årsverk / vikariater er redusert.

31.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	93,5 %	93,9 %	0,4 %
Heltidsandel fast ansatte	77,6 %	79,7 %	2,1 %

Stinta skole ser fortsatt en positiv endring med hensyn til heltidsansatte nye faste stillinger. Målet er at alle nytilsatte ansettes i 100 % stillinger. Fortsatt har vi fagarbeider som kun er knyttet til skolen og følger skolens arbeidsråd. Dette medfører at vi har fagarbeidere i reduserte stillinger.

Gjennomsnittlig stillingsstørrelser er som forventet.

31.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Antall HMS avvik	8	32	3 000	50
Antall Kvalitets avvik	25	21	3 700	50

Stinta skole har over tid arbeidet for å oppfordre alle ansatte til å skrive HMS og kvalitetsavvik. Antall HMS avvik har økt i 2. tertial 2022 sammenliknet med 2. tertial 2021. Fortsatt er antall avvik som omhandler trusler og vold mellom elev-elev eller elev- voksen en utfordring vi arbeider med.

Enheten gjennomfører nå sårbarhetsanalyser på trinn og i klasser som vi ser har utfordrende læringsmiljø. Sårbarhetsanalysene er et verktøy som i større grad gir oss oversikt over når på dagen konflikten skjer, hvem som er involvert og hvor det skjer. På bakgrunn av dette analysearbeidet kan vi raskere kan sette inn tiltak for å forebygge uønsket atferd og hendelser.

Høsten 2022 skal vi igjen sende ansatte på Vergekurs / opplæring.

31.3.5 Undervisning

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	10	12		
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0		

Vi har ved oppstarten av skoleåret hatt noe sykefravær som har påvirket gjennomføringen av spesialundervisningen. Vi har da valgt å la elevene være i klassene sine da det har vært vanskelig å få kvalifisert personal på plass.

Skolen har ikke uforsvarlige pedagogiske undervisningsgrupper.

31.3.6 Læringsmiljø

	1. tertial 2022	2. tertial 2022
Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A	3	2
Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert	1	0

31.4 Vold i nære relasjoner

Vårt BTI team møtes annenhver uke hvor de vi drøfter vårt arbeid med " Vold i nære relasjoner". Alle ansatte har ved skolestart fått en påminnelse om handlingsveilederen, og vil i tillegg være tema på planleggingsdagen i oktober.

31.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Stinta skole er en av tre pilotskoler i regionen som har inngått et samarbeid med UiA i forhold til videre arbeid med fagfornyelsen. Vi har gjennomført piloten og enhetens mål i arbeidet har vært å videreutvikle vår vurderingspraksis fra 1.-10 trinn. Hvordan kan vi arbeide med gode faglige tilbakemeldinger med mål som fremmer motivasjon, lærelyst og læring underveis i opplæringen? Samarbeidet ble formelt avsluttet juni 2022.

Samarbeidet med UIA er avsluttet, men Stinta viderefører sitt arbeid med " Vurdering for lærelyst og mestring" skoleåret 2022 / 2023.

Stinta skole viderefører sitt arbeid med PALS. PALS er en skoleomfattende tiltaksmodell som kjennetegnes ved tydelige forventinger til elevens atferd og kompetansemål for skolefaglige og sosiale ferdigheter. Alle ansatte skal vektlegge positiv involvering, oppmuntring og annerkjennelse i møte med elevene. Skolen har et eget PALS team.

32 Roligheden skole

32.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	28 307	33 937	-5 630	-20
Andre driftsutgifter	1 099	1 210	-111	-10
Sum utgifter	29 406	35 146	-5 741	-20
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-1 500	-1 912	412	27
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	-633	-3 048	2 415	382
Andre inntekter	-1 167	-1 103	-64	-5
Sum inntekter	-3 300	-6 063	2 763	84
SUM NETTO	26 105	29 083	-2 978	-11

Oppsummering økonomi

Sykefraværet har vært høyt hele våren; 13,78 % i mai, 12,53 % i juni. Det kan se ut som sykefraværet er på vei ned, men det er fortsatt litt høyt; 5,99 % i august. Det høye sykefraværet har medført høye vikarutgifter, og de har blitt ekstra høye på grunn av sykdom blant vikarene etter inngåtte avtaler (betalt to vikarer for samme timer/dager). Koronaavtalen medførte også ekstra store lønnsutgifter (kompensasjon) for gjeldende periode. Virksomheten har hatt over 2 mill. kroner i koronarelaterte utgifter i år.

Har hatt undervisningsopplegg utenfor skolen, som har medført leieutgifter, ekstra lønns- og driftsutgifter.

Lønnsutgiftene på både fast- og vikarlønn er høyere enn budsjettet.

Vi har et stort 1. trinn på 52 elever som krever mye ressurser.

32.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Vi har fokus på nærvær og godt arbeidsmiljø, og jobber for å få ned sykefraværet. Vi prøver å omdisponere og gjøre interne bytter når det er mulig.

Vi ser at vi har for mange ansatte i forhold til hva som er budsjettet med. Vi jobber med å få oversikt i forhold til lærernormen og behov/vedtak, for å finne ut om vi har for mange ansatte.

Det jobbes for å begrense innkjøp og øke bevisstheten i forhold til hva vi må ha og hva vi kan klare oss uten. Vi ser behov for tydelige budsjett til fagseksjonene.

32.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

32.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	4,0 %	4,2 %	0,2 %
Langtid	5,8 %	10,2 %	4,4 %
Fravær, sum	9,8 %	14,4 %	4,7 %

Sykefraværet har vært høyt over tid, det har steget gjennom koronapandemien. Langtidsfraværet har økt betraktelig. Vi har fokus på å få ned sykefraværet generelt. Vi fokuserer på nærvær og arbeidsmiljø.

32.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Faste årsverk	58,7	61,9	3,2
Midlertidige årsverk	6,7	7,8	1,1
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	65,4	69,7	4,3

Vi ser at antall årsverk har økt, og jobber med å få oversikt over behov/vedtak og lærernormen.

32.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	91,5 %	92,4 %	0,9 %
Heltidsandel fast ansatte	77,6 %	78,6 %	1,0 %

32.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Antall HMS avvik	16	7	3 000	50
Antall Kvalitets avvik	16	9	3 700	70

3 avvik er meldt etter skolestart i høst. 2 kvalitetsavvik og 1 HMS-avvik. Det er satt inn tiltak i forhold til alle 3 avvikene. Det er trolig en betydelig underrapportering. Det er oppfordret til å skrive avvik.

Dette har vært oppe i FAU og de har fremmet ønske om en veileder i forhold til avviksrapportering. Dette vil vi se på.

32.3.5 Undervisning

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	54	10		

På barnetrinnet har det vært svært lite fravær knyttet til vedtakstimer og det har blitt satt inn vikar ved behov. På u-trinnet gjelder dette 10 timer i perioden.

Nå under streiken har stort sett alt av spesialundervisning falt bort.

32.3.6 Læringsmiljø

	1. tertial 2022	2. tertial 2022
Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A	6	5
Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert	0	

32.4 Vold i nære relasjoner

Skolen har takket ja til tilbudet om å se filmen **Alt det jeg er** som settes opp på Arendal kino 15. november kl. 18.00. Vi tenker å bruke fellestid i etterkant til å jobbe med temaet. Filmen setter fokus på vold og seksuelle overgrep mot barn.

Skolen benytter MITT VALG. Med dette programmet øver elevene på å bygge vennskap, håndtere tanker og følelser, sette grenser for seg selv og respektere andres grenser og å etablere gode levevaner i trygge omgivelser. Det gir økt livsmestring og en god psykisk helse!

32.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Vi jobber med å innføre Visma Flyt Sikker Sak, elektronisk saksbehandling på trygg og sikker måte i skolen, elevrelaterte dokumenter.

Vi har begynt å bruke Teams i større grad. Det er fokus på at alt som kan deles skal deles slik at alle har tilgang - økt delingskultur. Vi jobber for at minst mulig skal ligge på egen maskin da vi trenger tilgang til hverandres arbeid og dokumenter i arbeidet.

Vi har økt fokus på personvern og arkivering.

33 Hisøy skole

33.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	27 256	28 287	-1 031	-4
Andre driftsutgifter	1 206	1 676	-470	-39
Sum utgifter	28 462	29 964	-1 502	-5
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-1 845	-1 788	-56	-3
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	-1 632	-1 868	236	14
Andre inntekter	-1 467	-1 648	180	12
Sum inntekter	-4 944	-5 304	360	7
SUM NETTO	23 518	24 660	-1 142	-5

Oppsummering økonomi

Enheten har fortsatt et merforbruk på lønnsutgifter. I tillegg er et hovedinnkjøp på læremidler hovedårsaken til negative regnskapstall. Utestående midler ift. koronautgifter vil kunne bidra positivt inn i regnskapet.

33.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Enheten jobber hardt for å begrense lønnsutgifter, især vikarutgiftene. Vi er restriktive med å sette inn vikarer, samtidig som vi driver forsvarlig skole. Graden av spesialundervisningstimer er økende på skolen, noe som gjør at vi ofte må omfordele lærerressurser til enkelte elever. Dette er krevende og en balansegang ift. helheten ressursmessig, kombinert med å overholde forsvarlig lærertetthet. Vi har hatt en strategi på å ansette i faste helhetlige stillinger. Dette har bidratt til et mer samkjørt, kompetent og forutsigbart personale. Enhetsleder er jevnlig i dialog med ansatte vedr. stillingsstørrelser, om hva som er best tjenlig for den enkelte kombinert med enhetens behov.

Ift. innkjøp er det minimalisert, men vi har prioritert å kjøpe inn nødvendige læremidler for elevene.

Vi jobber mye med trivsel og felles normer for oppfølging av våre rutiner. Dette har ført til et stort nærvær på jobb.

Vi følger systematisk opp ansatte ift. sykefravær, og opplever stor arbeidskapasitet og kompetente ansatte som yter til det beste for våre elever.

33.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

33.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	2,1 %	2,0 %	-0,1 %
Langtid	6,9 %	7,9 %	1,0 %
Fravær, sum	8,9 %	9,9 %	0,9 %

Enheten har fortsatt noen langvarige sykemeldinger som følges opp, men at vi har fått dem gradvis tilbake i jobb, dog i redusert stillingsprosent. Men viktig at de er i gang med noe jobb, de følges systematisk opp fra ledelsen.

33.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Faste årsverk	60,9	58,6	-2,3
Midlertidige årsverk	2,3	3,1	0,8
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	63,2	61,7	-1,5

33.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	90,5 %	87,2 %	-3,3 %
Heltidsandel fast ansatte	72,5 %	67,6 %	-4,8 %

Undervisningspersonalet har i stor grad den stillingsstørrelsen de ønsker å inneha. Det er en stor andel heltidsansatte som er bra, noen jobber redusert av helsemessige årsaker. Fagarbeidere og miljøveileder jobber redusert, hovedsakelig av den grunn at man ikke klarer å utnytte en fagarbeider/miljøveileder i en 100% stilling.

Enheten har fokus på ansette på heltid, så langt dette lar seg gjøre.

33.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Antall HMS avvik	4	14	3 000	20
Antall Kvalitets avvik	0	5	3 700	10

Ansatte er blitt dyktigere til å rapportere om avvik. Gjennomgang av bruken, og de ansattes plikt til å melde avvik, har vært en suksessfaktor for å ta systemet i bruk.

33.3.5 Undervisning

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	0	0	0	0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0	0	0

Vi har undervisningsgrupper som tidvis består av flere elever, også på tvers av klasser, dette da graden av spesialundervisning er økende. Men undervisningsgruppene vi har, definerer vi til å være forsvarlige.

33.3.6 Læringsmiljø

	1. tertial 2022	2. tertial 2022
Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A	5	5
Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert	1	1

33.4 Vold i nære relasjoner

Enheten har høyt fokus på dette. Vi jobber jevnlig med LINK i klassene, samt at livsmestring og folkehelse gjennomfører mye av vår undervisning. I tillegg er skolens helsesykepleier aktiv i klassene med aktuelle temaer på området. Det er lav terskel hos oss for å drøfte saker i skolens ressursteam, samt at vi samarbeider konstruktivt med barnevernet el. andre aktuelle instanser om det skulle være aktuelt. Vi har lav terskel for å kontakte foresatte, og legger stor vekt på et ærlig og åpent hjem-skole-samarbeid.

33.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

I virksomhetsplanen for 2022 står det at vi skulle finne frem til en visjon for Hisøy skole. Denne visjonen er nå klar og heter "Rusta for livet". Dette må sees på som en «paraply» over fellesvisjonen som gjelder for Arendalsskolen. Det å ruste elevene for livet, er også opplæringsplanens formål.

Ledelsen ved skolen skal delta på alle foreldremøter høsten 2022, hvor dette legges frem for foresatte hva vi mener med "Rusta for livet".

34 Eydehavn skole

34.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	8 636	9 139	-502	-6
Andre driftsutgifter	673	678	-5	-1
Sum utgifter	9 309	9 816	-507	-5
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-477	-654	177	37
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	-425	-328	-98	-23
Andre inntekter	-222	-672	450	203
Sum inntekter	-1 125	-1 654	529	47
SUM NETTO	8 185	8 162	22	0

Oppsummering økonomi

Vi har mer lønnsutgifter, men også mer inntekter enn budsjettet. Dette skyldes samarbeid med fylkeskommunen om elever som krever ekstra personell som de finansierer.

Samlet ligger vi på budsjett.

34.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Vi har økning av behov for ansatte som følge av ekstra oppfølging av elever. En del av det økte behovet finansieres av fylkeskommunen.

34.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

34.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	1,8 %	1,1 %	-0,7 %
Langtid	9,4 %	6,5 %	-2,9 %
Fravær, sum	11,3 %	7,6 %	-3,6 %

Vi har klart å øke tilstedeværelse på arbeidsplassen. Vi prøver å være tidlig på og har muligens fått noe uttelling med tiltakene "Raskere frisk" og med god oppfølging fra NAV.

34.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Faste årsverk	15,7	17,4	1,7
Midlertidige årsverk	5,4	4,4	-1
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	21,1	21,8	0,7

Da vi har fått ansatt ny SFO-leder har vi fått minsket midlertidig årsverk og økt våre faste stillinger til omtrent det vi trenger. Vi har fortsatt behov for midlertidige stillinger til oppfølging av elever i samarbeid med fylkeskommunen. Dette behovet er midlertidig så lenge elevene går hos oss.

34.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	88,9 %	89,9 %	1,0 %
Heltidsandel fast ansatte	78,9 %	80,0 %	1,1 %

Vi har en høy stillingsstørrelse og andel heltidsansatte på vår enhet. Bevisst arbeid for dette fortsetter å gi resultater. Vi er fornøyde med å ha nådd våre mål fastsatt i virksomhetsplanen for 2022.

34.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Antall HMS avvik	0	1	3 000	10
Antall Kvalitets avvik	1	1	3 700	10

Vi har fortsatt få avvik hos oss. Avvikssystemet og hvordan det er tenkt som forbedringsarbeid har vært emne i vår utviklingstid og alle kjenner til systemet QM+. Likevel virker det som de ansatte opplever at de fleste hendelser løses raskt og at det ikke er mange tilfeller som trengs og rapporteres.

34.3.5 Undervisning

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	0	0	0	0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0	0	0

Vi bruker en god del av "vikarbudsjetten" på å holde god voksentetthet i klassene. Dette for å oppnå stabilitet og elevene møter kjente voksne i sin opplæring. Med nok ansatte klarer vi å planlegge en allsidig og god ordinær opplæring som ivaretar mange forskjellige behov hos elevene. Dette har fått ned antall vedtak, og vedtak med mange timer. Vi planlegger flere uketimer med ansatte enn vedtakene tilsier, slik at elevene får sine totale årstimer selv ved fravær.

34.3.6 Læringsmiljø

	1. tertial 2022	2. tertial 2022
Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A	1	0
Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert	0	0

34.4 Vold i nære relasjoner

Vi har nært samarbeid med Familietjenesten, barnevernet og helsesykepleier for å avdekke eventuelle voldshandlinger mot elevene.

Skolen ressursteam har ukentlige møter og alle ansatte kjenner godt til BTI-arbeidet. Det er lav terskel for å utforme undringsnotat etter dette systemet.

34.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Som beskrevet i vår virksomhetsplan starter vi opp med fast uteskole en hel dag hver 14.dag for hver klasse. Innhold og organisering er planlagt ferdig og den starter opp 1.september. Vi er litt forsinket med bygging av gapahuken som skal bli base for uteskolen. Vi er godt i gang, men er blitt litt forsinket. Med innleid profesjonell hjelp er det nå klart for å fullføre denne i løpet av september forutsatt noe foreldredugnad.

Uteskolen vil bli en ny læringsarena som mer systematisk vil jobbe med læringsmål i ny læreplan. Den vil bli en god mestringsarena for alle elever, og spesielt de som trenger en mer praktisk tilnærming.

I samarbeid med FAU var det planlagt et pilotprosjekt med Digitale foreldre (digitaleforeldre.no) som skal hjelpe foreldre og skole hjelpe barna for en god "digital oppvekst". Denne måtte utsettes pga. uforutsette hendelser hos arrangøren. Det er plan om å finne ny dato i høstsemesteret. Vi ser at skolen med foresatte trenger god veiledning og hjelp for å hjelpe barna med å utvikle en god digital bruk som fremmer livsglede og gode vaner.

35 Flosta skole

35.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	6 803	7 418	-615	-9
Andre driftsutgifter	416	433	-17	-4
Sum utgifter	7 219	7 851	-632	-9
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-467	-434	-33	-7
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	-113	-315	202	179
Andre inntekter	-419	-397	-22	-5
Sum inntekter	-999	-1 146	147	15
SUM NETTO	6 220	6 705	-485	-8

Oppsummering økonomi

Et etterslep av refusjon sykepenger og lønnskostnader for ansatt ved annen enhet, merutgifter korona, gjesteelev og periodisering, er fortsatt hovedårsaker til enhetens merforbruk i 2. tertial. I tillegg refunderes først inntektstap på SFO (12 timer gratis SFO-plass for 1. klassinger og) i desember. Selv om det skal holde hardt, har vi ambisjoner om at enheten skal være i balanse ved regnskapsårets slutt.

35.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Enheten styrer i tråd med egen virksomhetsplan og politiske- og administrative føringer.

35.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

35.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	2,7 %	2,5 %	-0,2 %
Langtid	8,5 %	7,5 %	-1,0 %
Fravær, sum	11,2 %	10,0 %	-1,2 %

Svakt positiv nedgang i sykefraværet. Langtidsfraværet er preget av covidrelatert fravær og fravær som ikke er arbeidsplassrelatert.

35.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Faste årsverk	15,1	14,1	-1
Midlertidige årsverk	0,7	1,8	1,1
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	15,8	15,9	0,1

En liten nedgang i faste årsverk grunnet overføring av en stilling til annen enhet, og en liten oppgang av midlertidige årsverk som følge av dette. Enheten vil kalibrere faste årsverk iht. synkende elevtall.

35.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	92,9 %	93,8 %	0,8 %
Heltidsandel fast ansatte	82,4 %	87,5 %	5,1 %

Tallene for *Heltidsandel fast ansatte* gjelder 100% lønnsandel og ikke personer ansatt i 100% stilling. Vi har 3 ansatte på AAP og 1 ansatte som av diverse årsaker har redusert lønnsandel som påvirker *Heltidsandel fast ansatte* negativt.

35.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Antall HMS avvik	1	1	3 000	20
Antall Kvalitets avvik	0	0	3 700	20

HMS-avvik gjelder vold fra mindreårig elev mot ansatte.

35.3.5 Undervisning

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	0	0		
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0		

35.3.6 Læringsmiljø

	1. tertial 2022	2. tertial 2022
Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A	0	0
Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert	0	0

35.4 Vold i nære relasjoner

Personalet har gjennomført nettkurset «*Alt det jeg er*» (En digital kunnskapsreise for lærere og lærerstudenter om tema vold og seksuelle overgrep), noe som har økt kompetansen til ansatte. Elisabeth Nærestad (BTI-leder) har vært en viktig bidragsyter i dette arbeidet for å øke kunnskapen om BTI-arbeidet både lokalt og sentralt. BTI-koordinator og leder deltar alltid på samlinger i regi av BTI-leder. Ansatte orienteres med relevant temaer i etterkant av disse samlingene. Enheten har også blitt mer oppmerksom på utfordringer gruppen LHBTQ har/ kan ha som elev ved skolen vår, og at dette skal inngå i skolens systemarbeid for å motvirke at elever blir utsatt for negative holdninger og handlinger i skolehverdagen.

35.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Iht. virksomhetsplanen vil *Kunnskapsløftet 2020* (Fagfornyelsen), de tverrfaglige teamene *Bærekraftig utvikling, Demokrati og medborgerskap* og *Folkehelse og livsmestring* og digital kompetanseheving være prioriterte utviklingsområder i 2022 og 2023.

36 Moltemyr skole

36.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	22 437	23 515	-1 078	-5
Andre driftsutgifter	2 410	2 530	-119	-5
Sum utgifter	24 847	26 045	-1 197	-5
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-953	-720	-233	-24
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	-935	-2 098	1 162	124
Andre inntekter	-1 152	-1 326	174	15
Sum inntekter	-3 040	-4 143	1 103	36
SUM NETTO	21 807	21 901	-94	0

Oppsummering økonomi

Andre tertial viser et regnskap i balanse. Men akkumulert underskudd på utgifter til overtid og vikarer i vårsemesteret viser at det blir vanskelig å styre mot balanse dersom dette ikke blir kompensert som forespeilet. Utgifter til variabel lønn bekymrer, og sykefraværet på enheten har ennå ikke flatet ut på normalt nivå.

Det er balanse i lønnsbudsjettet for august og september, men det knyttes fortsatt stor bekymring til den stramme økonomien. Budsjetterte midler til drift må omprioriteres for å få til en forsvarlig og lovlig drift med tanke på spesialundervisning og oppfølging av sårbare elever, og samtidig skulle styre mot balanse ved årsslutt. Dette går utover kvaliteten på tjenestene og driver opp sykefraværet.

36.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Det er i 2. tertial samsvar mellom antall stillinger og lønnsbudsjett.

Det knyttes likevel stor bekymring til den stramme økonomien, skolen har store etterslep på investeringer til nødvendig inventar, samt utskifting av læreverk i forbindelse med Fagfornyelsen. Det ligger noe penger i budsjettet, men skolen må omprioritere midler for å få til en forsvarlig og lovlig drift med tanke på spesialundervisning og oppfølging av sårbare elever.

Det knyttes også stor bekymring til vikarutgifter. Det er for august og september samsvar mellom faktiske utgifter og budsjetterte midler i vikarbudsjettet, men fjorårets nedbemanning og to år med pandemi har ført til stor slitasje på personalet, og fraværet er fortsatt høyt. Redusert grunnbemanning fører også til at det oftere må settes inn vikar, da omdisponering ikke er mulig.

Det jobbes derfor aktivt med å redusere fraværet slik at utgifter til vikarer faller tilbake til et normalnivå, men det blir svært vanskelig å hente inn merforbruket fra vårsemesteret og avslutte regnskapsåret i balanse. Dette forutsetter at koronaavtalen innfris i sin helhet.

36.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

36.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	2,3 %	2,0 %	-0,3 %
Langtid	7,8 %	7,2 %	-0,6 %
Fravær, sum	10,1 %	9,1 %	-1,0 %

2. tertial viser nedgang i fravær både på kort- og langtid sammenlignet med fjoråret. Men både ansatte og elever merker slitasjen etter pandemien og fjorårets nedbemanning, og korttidsfraværet i august og september bekymrer.

Enheten har jobbet med å fordele byrdene ved fravær jevnt for å unngå ytterlig økning i langtidsfravær. Vi har samarbeidet godt med fagforeningene og verneombud, men det er krevende å finne gode varige løsninger som reduserer belastningene.

36.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Faste årsverk	45,5	46,8	1,3
Midlertidige årsverk	4,5	3,1	-1,4
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	50,0	49,9	-0,1

Det er marginale endringer i antall årsverk på enheten. Endringen i antall faste stillinger skyldes oppfylling av deltidsstillinger og fast ansettelse etter 3 årsregelen. Det har også vært nødvendig å øke den midlertidige bemanningen noe for å imøtekomme behovet til elever med svært spesielle behov. Dette er tidsavgrenset. Det er samsvar mellom faste stillinger og lønnsbudsjett.

36.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	93,7 %	94,0 %	0,3 %
Heltidsandel fast ansatte	82,0 %	84,3 %	2,3 %

Moltemyr skole jobber aktivt for å støtte opp under kommunens arbeid med heltidskultur, og strekker seg langt for å kunne tilby arbeidstakere som ønsker å øke stillingsstørrelsen dette. Fra høsten 2022 har flere ansatte fått tilbud om økt stilling fremfor at enheten har ansatt i ledige stillinger.

36.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Antall HMS avvik	28	18	3 000	50
Antall Kvalitets avvik	13	1	3 700	20

Det meldes fortsatt for få avvik, men fordelingen på de ulike avdelingene er bedre enn før. Dette sees i sammenheng med økt bevissthet rundt avviksmeldinger.

Det er likevel en bekymring at grensen for hva som anses som påregnelig i skolesammenheng er for høy. Dette gjelder både trakasserende atferd og vold fra elever. Opplevelsen er at antall HMS-avvik fortsatt burde vært høyere på enheten.

Det meldes også for få kvalitetsavvik. I en svært presset økonomisk situasjon hvor budsjetterte driftsmidler går til å dekke underskudd på vikarbudsjettet, antas det at tallet her burde vært høyere. Enheten vil adressere dette internt for å få frem eventuelle mørketall.

36.3.5 Undervisning

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	95	26		30
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0	0	0

Avviket i pedagogtimer etter vedtak skyldes i hovedsak fravær. Der eleven får spesialundervisning utenfor klassen i gruppe eller alene, er det ofte vanskelig å skaffe kvalifiserte vikarer. Det vurderes da ofte at elevens behov best ivaretas i klassen med kjent pedagog til stede. Avvikene 2. tertial 2022 er vesentlig lavere enn 2. tertial 2021, noe som i hovedsak forklares med fraværssituasjonen under pandemien.

36.3.6 Læringsmiljø

	1. tertial 2022	2. tertial 2022
Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A	13	10
Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert	0	0

Det er en liten nedgang i 2. tertial. Det antas at dette skyldes at en del saker ble lukket før sommerferien. Vår holdning er å starte sakene tidlig, også på skolens eget initiativ. Det er naturlig å tenke at det til enhver tid vil være minst en aktivitetsplan på hvert trinn.

36.4 Vold i nære relasjoner

Kommunens plan var tema på planleggingsdagene i august.

Moltemyr skole jobber kontinuerlig med problemstillinger som berører barn og voksnes psykososiale miljø. Vi har gjennom flere år økt vår kompetanse innen fagfeltet gjennom kursing, refleksjon og øving. Som ressurskole for minoritetsspråklige elever, hvor mange kulturer og livssyn møtes med ulike syn på oppdragelse, kjønn og mangfold, har vi lært oss å våge å se, tørre å spørre og ha mot til å handle.

Skolen bruker aktivt verktøyene i BTI-modellen, og samarbeider på tvers av fagfeltene.

Vi har i 2. tertial fortsatt arbeidet med sosial kontroll.

36.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Moltemyr skole bruker nå Visma Flyt Timeplan og Vima sikker sak. Vi er fornøyde med verktøyene, men ser frem til at de administrative systemene får bedre integrasjoner. Brukergrensesnittet kan også bli bedre i Visma, det er fortsatt altfor mange klikk. Enheten har gjort en stor jobb med å gjøre arbeidsflyten internt bedre, blant annet ved å flytte viktige arbeidsdokumenter fra 360 og over i Visma sikker sak, slik at pedagogene også kan gis tilgang. Dette bedrer datasikkerheten også, men burde egentlig være unødvendig.

Skolen avsluttet samarbeidet med veilederne i UDIRs satsing på Læringsmiljø før sommeren. Skolen har det siste året brukt tiden på å forankre og implementere prosjektet i organisasjonen. Vi er svært fornøyde med prosjektet og vil videreutvikle arbeidet utover høsten, slik at vi har en helhetlig plan som er godt forankret i "Arendalsskolens kvalitetsplan for skolemiljø" og Temaplan for gode skoler i Arendal kommune.

«Finn din greie» er et prosjekt i samarbeid med Kulturenheten. Med eksterne prosjektmidler vil vi utvikle et aktivtetsrettet tiltak for å fremme inkludering og øke deltakelse i fritidsaktivitet med utgangspunkt i potensiale og interesse hos det enkelte barn og ungdom. Det er Kulturenheten som drifter prosjektet. Fritidsmedarbeider på Moltemyr er ansatt 30 % av Kulturenheten for å gjennomføre prosjektet. Prosjektet går over tre år. Første år har vært en suksess på Moltemyr og i disse dager har vi oppstart år to med nye elever.

Gjennom samarbeid med Kulturenheten og våre egne fritidsmedarbeidere, søker Moltemyr skole eksterne midler, blant annet til psykisk helse, og drifter en rekke aktiviteter til glede for barn og unge i oppvekstområdet.

37 Myra skole

37.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	14 010	14 597	-587	-4
Andre driftsutgifter	1 009	1 289	-280	-28
Sum utgifter	15 018	15 885	-867	-6
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-939	-607	-332	-35
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	-336	-645	309	92
Andre inntekter	-440	-488	48	11
Sum inntekter	-1 715	-1 740	25	1
SUM NETTO	13 303	14 146	-843	-6

Oppsummering økonomi

Vi har et underskudd som skyldes korttidsfravær, behov for mer bemanning på grunn av endret behov i elevgruppen og en lavere brukerbetaling enn budsjettet med. Vi satser på å dekke inn deler av underskuddet for dette året med å omdisponere ansatte ved sykdom og ved å bruke av skolens fond. Behov for økt bemanning vil ikke endre seg, da behovet for økt bemanning ligger til de laveste trinnene. I tillegg vil det være behov for å justere ned brukerbetalinger i budsjettet for 2023 på grunn av dagens ordning med gratis SFO tilbud for 1.trinns elever inntil 12 timer per uke.

37.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Vi følger jevnlig med i enhetens regnskap. I forhold til ansettelse i langvarige vikariater, har vi en behovsvurdering før det ansettes.

Vi jobber for å holde oss innenfor den budsjetttrammen som vi har fått.

Vi har økt bemanning for å kunne gi et forsvarlig og lovpålagt tilbud til elever med behov for tilrettelegging som ikke kan dekkes innenfor det ordinære tilbudet ved skolen.

37.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

37.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	2,8 %	3,6 %	0,8 %
Langtid	2,3 %	5,4 %	3,1 %
Fravær, sum	5,1 %	9,0 %	3,9 %

Fraværet har økt de siste månedene. Vi har hatt flere på langtidssykemelding enn tidligere dette skoleåret. Det skyldes andre forhold enn jobbrelaterte.

37.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Faste årsverk	29,7	29,9	0,2
Midlertidige årsverk	2,6	1,5	-1,1
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	32,3	31,4	-0,9

Vi har bemannet med flere faste ansatte på grunn av elever som trenger ekstra oppfølging og spes.ped undervisning. Dette er vurdert av PPT og hjemlet i enkeltvedtak ved rektor. I utgangspunktet var det tenkt å redusere på personell ved naturlig avgang og frivillig oppsigelse av stilling.

37.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	89,8 %	94,5 %	4,7 %
Heltidsandel fast ansatte	79,4 %	87,5 %	8,1 %

Vi har økt stillingsprosent til de som har ønsket dette, i tråd med kommunens ønske om å fremstå som en heltidskommune. Det er fortsatt enkelte som av ulike årsaker ønsker å ha en deltidsstilling.

37.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Antall HMS avvik	0	0	3 000	
Antall Kvalitets avvik	0	27	3 700	30

Det har vært meldt inn flere kvalitetsavvik på grunn av bortfall av spes.ped.timer. Disse er behandlet og lukket.

37.3.5 Undervisning

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	0	27		0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0		0

Ved sykefravær: Vi har brukt innleide vikarer der det har vært mulig å få tak i, men har vært nødt til å omdisponere personell ved flere tilfeller. Det er ikke ønskelig. Vi har hatt et høyt korttidsfravær som gjør det utfordrende å få innleide vikarer.

37.3.6 Læringsmiljø

	1. tertial 2022	2. tertial 2022
Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A	5	2
Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert	0	0

37.4 Vold i nære relasjoner

Dette blir jobbet med i forbindelse med folkehelse og livsmestring. Det er opplegg som blir kjørt på trinn om temaet - i samarbeid med helsesykepleier.

37.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Vi har fokus på kvalitetsplanen og sosial læring ved Mitt Valg. I tillegg er vi i gang med felles fokus for Arendalsskolen om psykisk helse i skolen - forebygging.

Vi jobber med kvalitetsforbedring i forhold til bevisst bruk av personell, og vi jobber med kvalitetsforbedring i forhold til opplegg rundt elever med utfordringer (faglig og sosialt).

38 Nesheim skole

38.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	6 765	7 156	-391	-6
Andre driftsutgifter	291	320	-30	-10
Sum utgifter	7 055	7 476	-421	-6
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-499	-426	-73	-15
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	-133	-249	116	87
Andre inntekter	-98	-208	110	112
Sum inntekter	-731	-883	152	21
SUM NETTO	6 325	6 593	-269	-4

Oppsummering økonomi

Enheten har et merforbruk på våren som skyldes tilbakeføring av sykmeldte, reduksjon i sykelønnsutgifter, nedgang i elever på SFO. Videre skyldes underskuddet periodisering i form av manglende refusjon for 1. klasse SFO og student fra august. Enheten har redusert bemanningen med 50 % pedagog stilling siden august. Vi bør ytterligere ned i lønnskostnader, men det er utfordrende da vi har fått nye oppgaver å løse.

38.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Enheten har fått ned sykefraværet slik at det er lettere å planlegge lønnsutgifter. Vi har siden august redusert med 50 % pedagog stilling. Enheten reduserer stadig på drift, bl. annet ved å spare på innkjøp av formingsmateriell til jul, innvilge kurs til ansatte, bøker til skolebiblioteket og utstyr til skolekjøkken, sløydsal, gymsal, etc.

38.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

Vi har et HMS- og kvalitetsutvalg som fungerer, og som arbeider med kvalitet og arbeidsmiljø ved enheten. Vi har siden november arbeidet systematisk med det psykososiale arbeidsmiljøet i personalgruppa. Vi sender to ansatte på vergekurs i høst for å kunne håndtere utagerende elever. Vi samarbeider med Arendal Eiendom om utbedring av bygget og har fått pusset et nytt kontor til SFO leder. Det arbeides også med støydemping av et klasserom.

38.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	2,2 %	2,1 %	-0,1 %
Langtid	21,2 %	4,6 %	-16,6 %
Fravær, sum	23,3 %	6,7 %	-16,6 %

Vi har et lite korttidsfravær ved enheten. Langtidsfraværet har gått veldig ned, noe det er ulike forklaringer på. Enheten har siden november i fjor arbeidet systematisk med det psykososiale arbeidsmiljøet ved enheten. Dette har vært veldig bra for enheten.

38.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Faste årsverk	15,7	14,7	-1
Midlertidige årsverk	4,3	4,1	-0,2
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	20,0	18,8	-1,2

Årsaken til at antall årsverk er gått ned er at noen har søkt permisjon grunnet videre avklaring. Midlertidig årsverk er gått litt ned fordi fast ansatte har kommet tilbake etter sykefravær og vikariater er redusert.

38.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	92,9 %	92,9 %	0,0 %
Heltidsandel fast ansatte	83,3 %	83,3 %	0,0 %

Stort sett er alle fast ansatte i enheten ansatt i 100%. Vi deler merkantil stilling med annen skole i kommunen. Flesteparten av de som har redusert stilling er etter eget ønske.

38.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetsens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Antall HMS avvik	3	0	3 000	10
Antall Kvalitets avvik	1	0	3 700	10

Samtlige ansatte har fått opplæring i Avvikssystemet. HMS-utvalget og verneombud har vært pådrivere for å øke avviksmeldingene, likevel får vi inn få avvik.

Vi sender 2 ansatte på vergekurs. Vi har hatt Agder Arbeidsmiljø inne for å sjekke ut gjenklang/støy i et klasserom. Det er skrevet en rapport og anbefalt støydemping.

38.3.5 Undervisning

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetsens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	0	0	0	0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0	0	0

Vi skjermer spesialpedagogiske timer så langt det lar seg gjøre og setter inn styrking gjennom året i tilfelle noe skulle frafalle grunnet ekskursjoner etc. Kontaktlærer har ansvar for å rapportere til rektor dersom timer bortfaller, og de ikke klarer å ta disse igjen på teamet.

Vi har ikke uforsvarlige grupper, men vi har enkelte grupper med ulike utfordringer og individuelle behov som det er vanskelig for en enkelt pedagog å håndtere alene.

38.3.6 Læringsmiljø

	1. tertial 2022	2. tertial 2022
Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A	3	1
Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert	0	0

38.4 Vold i nære relasjoner

Vi følger programmet Mitt Valg og i den forbindelse underviser vi elevene i temaet vold i nære relasjoner. I tillegg bruker vi programmene fra NRK Super på alle klassetrinn og samarbeider med helsesykepleier. Vi er raske til å opprette undringsnotat hvis det er noe vi undrer oss over, og samarbeider med aktuelle instanser. Vi har økt bevisstheten rundt definisjoner av ulik type vold og rådfører med helsesykepleier og barnevern der vi er i tvil. Alle ansatte skal være klar over handlingsveilederen, og plakaten henger synlig på arbeidsplassen. Vi har jevnlig temaet oppe på fagmøte.

38.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Vi har en periode arbeidet bevisst med det psykososiale arbeidsmiljøet hvor temaene endringsvilje, samarbeid, kommunikasjon og kompetanse har vært tema. Dette har ført til økt refleksjon og samarbeidskompetanse, og organisasjonen har fått et godt fundament å bygge videre på.

Vi har et samarbeid med UIA hvor personalet har ut ifra ståstedsanalysen valgt å utvikle den profesjonsfaglige digitale kompetanse. Dette er vi godt i gang med og skal arbeide videre med utover høsten og vinteren. Vi har workshops og utprøving, og vårt fokus ligger på at dette skal komme elevene til gode i klasserommet.

Skolen fyller 75 år i år og i den forbindelse jobber vi med en forestilling og prosjektuke. Målet er at noe av dette skal kunne videreføres til byjubileet på våren.

39 Rykene oppvekstsenter

39.1 Bystyrets vedtatte budsjettramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	15 269	15 457	-188	-1
Andre driftsutgifter	1 101	1 796	-696	-63
Sum utgifter	16 370	17 253	-884	-5
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-1 392	-1 455	63	5
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	-736	-1 495	760	103
Andre inntekter	-368	-560	193	52
Sum inntekter	-2 496	-3 511	1 015	41
SUM NETTO	13 874	13 743	132	1

Oppsummering økonomi

Enheten styrer mot regnskapsmessig balanse ved årets slutt.

39.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Vi søker kontinuerlig å finne gode løsninger innenfor den gitt budsjetrammen. En stadig større utfordring er utagerende elever, og det å gi dem et tilfredsstillende undervisningstilbud.

Det er stort fokus på godt arbeidsmiljø for å forebygge sykefravær.

39.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

39.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	2,8 %	3,0 %	0,1 %
Langtid	10,3 %	5,5 %	-4,8 %
Fravær, sum	13,1 %	8,5 %	-4,6 %

Sykefraværet er omtrent som forventet. Positivt at langtidsfraværet går ned.

39.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Faste årsverk	30,6	28	-2,6
Midlertidige årsverk	7,3	8,7	1,4
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	37,9	36,7	-1,2

Antall årsverk er forholdsvis stabilt. Små justeringer i forhold til om vi har en eller to klasser på trinnet. Denne høsten fikk vi et lite 1. trinn med bare 16 elever.

39.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	91,5 %	94,3 %	2,8 %
Heltidsandel fast ansatte	79,4 %	83,9 %	4,5 %

Nesten samtlige ansettes i 100 % stilling. Barnehagen har nylig ansatt kokk i 40 %.

39.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Antall HMS avvik	5	12	3 000	50
Antall Kvalitets avvik	0	0	3 700	0

HMS avvikene gjelder elever på 2- 4. trinn med utagerende atferd. Avvikene gjelder i hovedsak elever som sparker, slår eller biter ansatte. Vi har et stort fokus på at ansatte skal rapportere avvik.

39.3.5 Undervisning

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	0	0		0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0		0

Vi har stort fokus på at timene til spesialundervisning skal gjennomføres.

39.3.6 Læringsmiljø

	1. tertial 2022	2. tertial 2022
Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A	2	2
Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert	0	0

39.4 Vold i nære relasjoner

- Vår lokale *Handlingsplan mot vold og trusler i skolen*, har blitt evaluert og oppjustert. Den bygger på kommunens handlingsplan mot vold i nære relasjoner.
- Risikoanalyser blir tatt i hver klasse ca. hvert halvår.
- Personalet har gjennomført nettkurset «*Alt det jeg er*» En digital kunnskapsreise om tema vold og seksuelle overgrep
- Personalet har hatt kurs i traume- bevisst tilnærming, i regi av Ambulerende team.
- BTI-koordinator deltar alltid på samlinger i regi av BTI-leder.
- Enheten benytter læringsressursene i det forebyggende program *Mitt Valg*.
- To ansatte har tidligere deltatt i *Verge kurs* og lært opp samtlige ansatte. Denne høsten sender vi ytterligere to ansatte på nytt Verge kurs. Kurset har som målsetting å gi deltakerne grunnleggende kompetanse og mestring i håndtering av utfordrende atferd.
- Skole og barnehagen arbeider med samtaleverktøyet "*Kroppen er min*," og personalet i barnehage har gjennomgått kurs. På skolen gjennomføres tema i samarbeid med helsesykepleier.

39.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

- **Fagfornyelsen.** Vi fortsetter arbeidet med Fagfornyelsen. Stikkordet her er delingskultur.
- **Klasseledelse.** Rykene skole har startet et samarbeid med UIA med tema *Sammen om kompetanse* med fokus på klasseledelse.
- **IKT plan.** Sist skoleår utarbeidet vi en ny IKT plan i samarbeid med UIA. Vi vil videreutvikle denne planen dette skoleåret.
- **Mekkeklubb.** Skolene Asdal, Nedenes, Strømmen og Rykene har gått sammen og innledet et samarbeid med Mekkeklubben, en torsdag i måneden.

40 Sandnes skole

40.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	13 906	15 798	-1 891	-14
Andre driftsutgifter	627	692	-65	-10
Sum utgifter	14 533	16 489	-1 956	-13
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-1 520	-1 251	-269	-18
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	-800	-1 427	627	78
Andre inntekter	-227	-581	354	156
Sum inntekter	-2 547	-3 259	712	28
SUM NETTO	11 986	13 230	-1 244	-10

Oppsummering økonomi

Vi har ikke brukt tilkallingsvikarer så langt dette skoleåret, og har nedbemannet fra august. Vi nedbemanner ytterligere i september. Merforbruket skyldes stort etterslep på sykepenge, store koronautgifter vi ikke har fått refundert samt deler av skateparkmidler som vil komme inn i løpet av høsten. Vi vil fortsette å være restriktive ved bruk av vikarer, men sårbare elever med særskilt spesielle behov har vi plikt til å ivareta.

40.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Vi har nedbemannet fra skolestart 2022, ytterligere nedbemanning vil ikke vises i regnskapet før i september.

Vi følger kommunens innkjøpsrutiner.

Vi er i en prosess sammen med personal og Agder Arbeidsmiljø i forhold til økt tilstedeværelse.

40.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

40.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	2,1 %	4,3 %	2,2 %
Langtid	13,5 %	10,0 %	-3,6 %
Fravær, sum	15,7 %	14,3 %	-1,4 %

Vi følger rutiner for oppfølging i forhold til langtidsfravær.

40.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Faste årsverk	30,7	30,3	-0,4
Midlertidige årsverk	7,4	4,1	-3,3
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	38,1	34,5	-3,6

Vi har nedbemannet fra august grunnet redusert elevtall og merforbruk forrige skoleår. Det vil forsvinne ytterligere et midlertidig årsverk fra september.

40.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	90,7 %	92,9 %	2,2 %
Heltidsandel fast ansatte	66,7 %	74,3 %	7,6 %

Vi tilbyr full stilling når det er mulig.

40.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Antall HMS avvik	0	1	3 000	30
Antall Kvalitets avvik	1	11	3 700	40

40.3.5 Undervisning

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2022	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	7	11	0	0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	1	0	0

Bortfall av spesialundervisning blir gitt ved en senere anledning. Avviket ang. pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper skyldtes en misforståelse i forbindelse med avvikling av heldagsprøve og faglærerbytte.

40.3.6 Læringsmiljø

	1. tertial 2022	2. tertial 2022
Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A	7	4
Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert	0	0

40.4 Vold i nære relasjoner

Vi følger planen for vold i nære relasjoner.

40.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Vi jobber sammen med, og får veiledning av, UIA i forhold til skolebasert kompetanseutvikling. Vi planlegger å bidra i forhold til markeringen av Arendal 300 år.

41 Strømmen oppvekstsenter

41.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	14 792	15 930	-1 138	-8
Andre driftsutgifter	896	891	5	1
Sum utgifter	15 688	16 821	-1 133	-7
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-1 625	-1 438	-188	-12
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	0	-1 383	1 383	0
Andre inntekter	-151	-413	262	174
Sum inntekter	-1 777	-3 234	1 457	82
SUM NETTO	13 911	13 587	324	2

Oppsummering økonomi

Enheten ligger greit an regnskapsmessig etter 2. tertial Det forventes at enheten vil være i økonomisk balanse ved regnskapsårets slutt.

41.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Vi har hatt en tung prosess med nedbemanning spesielt i barnehagen de siste årene. Nedbemanningen har vært knyttet både til de økonomiske utfordringene i kommunen og nedgangen i antallet barn. Det å redusere budsjettet i forhold til innsparinger på sykefravær har ikke latt seg gjøre. Innsparingene har vært tatt på andre områder av driften, og enheten klarer å holde budsjettet og samtidig gi god kvalitet i tråd med retningslinjene.

41.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

41.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	3,0 %	4,6 %	1,6 %
Langtid	2,4 %	6,3 %	3,9 %
Fravær, sum	5,4 %	10,9 %	5,5 %

Etter å ha vært igjennom en pandemi så er sykefraværet i ferd med å normalisere seg. Vi har noe langtidsfravær for tiden. De første månedene i første tertial fikk vi mye sykefravær knyttet til Covid, mens vil nå har noe korttidsfravær knyttet til vanlig sykdom. Etter å ha vært sammen med lite folk i et par år møtes man igjen og pådrar seg mer feber og forkjølelse.

41.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Faste årsverk	32,4	34,1	1,7
Midlertidige årsverk	3,4	2,5	-0,9
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	35,8	36,6	0,8

Vi har hatt en liten økning i faste ansettelse og tilsvarende reduksjon i midlertidige ansettelse. Dette knyttes til en liten økning i antall små barn i barnehagen og til at man har ansatt kjøkkenhjelp i fast stilling i barnehagen.

41.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	92,6 %	92,3 %	-0,3 %
Heltidsandel fast ansatte	68,6 %	75,7 %	7,1 %

Tabellen viser at de ansatte hos oss har i snitt en stor stillingsprosent. Andelen heltidsansatte er betydelig større i virkeligheten enn det som framkommer i tabellen over. Ansatte som har flere stillinger i enheten regnes her som deltidsansatte. Eksempelvis har fagarbeidere som jobber både i skolen og SFO deltidsstilling i denne sammenhengen, selv om de jobber 100 prosent i samme enhet. De siste årene har vi kun ansatt folk i 100 prosent stillinger.

41.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhets
	2. tertial 2021	2. tertial 2022	mål 2021	mål 2022
Antall HMS avvik	16	7	3 000	25
Antall Kvalitets avvik	2	1	3 700	5

Det meldes fortsatt lite avvik på enheten. Dette på tross av at vi har hatt gjennomgang av systemet og formidlet at vi ønsker lav terskel for å melde avvik.

41.3.5 Undervisning

Styringsindikator	Resultat		Kommunens	Enhets
	2. tertial 2021	2. tertial 2022	mål 2022	mål 2022
Avvik mht. pedagogtimer med spesialundervisning i henhold til enkeltvedtak	21	5		0
Pedagogisk uforsvarlige undervisningsgrupper	0	0		0

Vi har heldigvis lite bortfall av pedagogtimer knyttet til enkeltvedtak. I stor grad klarer vi å ivareta elevene med spesialundervisning ved fravær. Et stabilt personale med lite fravær er nok hovedårsaken til at dette går så vidt greit.

41.3.6 Læringsmiljø

	1. tertial 2022	2. tertial 2022
Antall aktivitetsplaner etter opplæringslovens § 9A	2	5
Antall § 9A- saker der Fylkesmannen har vært involvert	0	0

41.4 Vold i nære relasjoner

Skolen og barnehagen har arbeidet med å utvikle gode rutiner i BTI-arbeidet.

Barnehagen jobber bevisst med samtaleverktøyet "Kroppen er min", og personalet i skolen har gått igjennom et nettbasert kurs som omhandler vold i nære relasjoner.

Personalet i barnehagen har og gjennomgått et basiskurs i; Seksuelle overgrep, vold og grov omsorgssvikt.

41.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Ingen avvik eller nye tiltak i forhold til virksomhetsplanen.

42 Lunderød skole og ressurscenter

42.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	22 542	19 891	2 651	12
Andre driftsutgifter	598	358	240	40
Sum utgifter	23 139	20 248	2 891	12
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-101	-114	13	13
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	-1 835	-1 619	-216	-12
Andre inntekter	-1 664	-1 546	-117	-7
Sum inntekter	-3 599	-3 279	-320	-9
SUM NETTO	19 541	16 969	2 571	13

Oppsummering økonomi

Grunnen til overskudd er at enheten er tilført en engangssum i forbindelse med utvidelse med ny base på Nedenes.

42.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Vi sparer der det er mulig:

*ikke vikar ved fravær av 1 ansatt pr. base på når det er mulig.

Elevgruppa er krevende, og behovet for ledsagere under transport er stort. Dette gjør at vi ikke klarer å spare så mye som før. Det er bl.a. ikke mulig å redusere arbeidstid for å kunne bake møtetid inn i arbeidstid.

42.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

42.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	3,0 %	5,3 %	2,3 %
Langtid	7,8 %	9,3 %	1,5 %
Fravær, sum	10,8 %	14,7 %	3,8 %

42.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Faste årsverk	43,6	51,1	7,5
Midlertidige årsverk	4,9	6,3	1,4
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	48,5	57,4	8,9

42.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned aug 2022	Endring aug 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	92,3 %	90,5 %	-1,9 %
Heltidsandel fast ansatte	79,2 %	75,9 %	-3,3 %

42.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Antall HMS avvik	10	18	3 000	25
Antall Kvalitets avvik	1	3	3 700	5

42.4 Vold i nære relasjoner

Regelmessige samarbeidsmøter med foreldre og avlastning. Dette vil være en arena for å kunne ta opp bekymring vedrørende enkeltelev.

I tillegg har skolen flere ganger innkalt til ekstramøter med foreldre i forbindelse med bekymring.

42.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Denne høsten jobber vi spesielt med å nivådele tematimene i 3 ulike nivå slik at alle elever får et godt tilbud uavhengig av kognitivt nivå. Dette medfører også den fordel at elever og ansatte blandes på tvers av basene.

43 Tromøy barnehagene

43.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	7 826	8 491	-666	-9
Andre driftsutgifter	541	624	-82	-15
Sum utgifter	8 367	9 115	-748	-9
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-1 332	-1 367	35	3
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	0	-530	530	0
Andre inntekter	-90	-271	181	201
Sum inntekter	-1 422	-2 169	746	52
SUM NETTO	6 945	6 946	-1	0

Oppsummering økonomi

Enheten er i balanse i 2.tertial. Vi jobber kontinuerlig for å holde budsjettet, og tar sikte på å gå i balanse ved budsjettårets slutt.

Vi har utestående sykelønnsrefusjoner.

43.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Vi jobber kontinuerlig for å holde budsjettet og ha en forsvarlig drift.

Vi har fokus på være helsefremmende, og ha et høyt nærvær. Sykemeldte blir fulgt opp.

Vi samarbeider og fordeler ressurser før vi setter inn vikar.

43.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

43.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	1,5 %	2,0 %	0,5 %
Langtid	7,5 %	5,4 %	-2,1 %
Fravær, sum	9,0 %	7,4 %	-1,6 %

Vi har mål om 95 % nærvær. Vi jobber aktivt med å tilrettelegge og jobbe helsefremmende med ergonomi og pedagogikk. Enheten har fokus på å skape gode dager og godt arbeidsmiljø. Vi bruker verktøyet " En bra dag på jobb".

Vi har fortsatt en langtidssykemeldt, som gradvis vil komme tilbake i 100 % stilling.

De sykemeldte blir fulgt opp.

43.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Faste årsverk	20,0	21,5	1,5
Midlertidige årsverk	4,0	2,9	-1,1
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	24,0	24,4	0,4

Vi har hatt en økning i antall barn, derfor også en økning i faste årsverk, og i tillegg har vi ansatt en kokk i fast 40 % stilling,

43.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned aug 2022	Endring aug 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	96,1 %	93,5 %	-2,6 %
Heltidsandel fast ansatte	85,7 %	82,6 %	-3,1 %

Vi har en nedgang i heltidsstillinger. Det skyldes blant annet at vi har ansatt en kokk i 40 %, og økt med to delte stillinger, i tillegg har to av de faste ansatte hatt delvis permisjon.

Vi jobber hele tiden mot å ha flest mulig heltidsansatte.

Ved ledige stillinger får ansatte i delte stillinger først tilbud om å øke stillingen.

43.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Antall HMS avvik	0	1	3 000	5
Antall Kvalitets avvik	0	0	3 700	5

43.4 Vold i nære relasjoner

Hele personalet deltok i kursene om "vold og overgrep" i 2019. Vi har fortsatt stort fokus på dette. Pedagogene har også blitt kurset og opplæring i verktøyet "kroppen er min". Dette jobbes aktivt med i førskolegruppene. Vi drøfter våre bekymringer, og søker oftere råd og hjelp fra ulike instanser. Vi sender bekymringsmeldinger når vi er bekymret. Vi jobber med BTI og alle er kjent med handlingsveilederen. Dette jobber vi med på planleggingsdager, fagutvikling, ledermøter og med foreldre på samtaler og foreldremøter.

43.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Vi jobber aktivt med satsningsområdene og å være en fysisk og psykisk helsefremmende barnehage

Vi skal fortsatt ha fokus på ergonomi og pedagogikk. Enheten jobber hele tiden for at våre medarbeidere skal være aktivt med på å medvirke på sin arbeidssituasjon og en stor grad av autonomi.

Målet er å være "fremoverlent" og fremtidsrettet.

44 Stemmebogen barnehage

44.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	10 576	11 430	-854	-8
Andre driftsutgifter	416	457	-41	-10
Sum utgifter	10 992	11 887	-895	-8
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-1 302	-1 277	-25	-2
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	-23	-718	695	3 022
Andre inntekter	-72	-173	101	140
Sum inntekter	-1 398	-2 168	770	55
SUM NETTO	9 594	9 718	-124	-1

Oppsummering økonomi

Enheten har et overforbruk på 124 000 kroner. Det handler i hovedsak om manglende refusjon på en stilling på 211, som tidligere ble dekket av fagteam. Vi fikk dekket noe, men mangler fortsatt 2 mnd. Det andre gjelder ekstraavgifter i forbindelse med korona.

Enheten fikk en 40 % stilling som kjøkkenmedarbeider fra 01.08.22 som foreløpig ikke er budsjettert.

Vi er usikre på om vi kommer til å gå i balanse fordi vi høsten-22 har måtte foreta noen store investeringer i forhold til vedlikehold av grillhytte, og ny lekebåt ute med universal utforming. Vi har fått innvilget støtte på 80 000 kroner til båten, og resten håper vi kan dekkes av oppsparte midler.

44.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Budsjettet er stramt. Vi jobber kontinuerlig med å prøve å holde budsjett og å ha en forsvarlig drift.

Vi har morgenmøte hver dag hvor alle avdelingene, som kan, er representert. Her samles informasjon om sykefravær og andre aktuelle ting. Personalet fordeles/omdisponeres etter beste evne, og så tar en stilling til eventuelt vikarbehov. Vi har i år flere svært sårbare barn med spesielle behov som trenger kjente voksne sammen med seg, det gjør at jobben med å omdisponere de ansatte blir større og vanskeligere, og noe av fleksibiliteten vår blir borte.

Vi har et nøkternt forbruk når det gjelder innkjøp og har laget en god oversikt til avdelingene ang. innkjøpsavtaler.

44.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

44.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	5,8 %	4,8 %	-1,0 %
Langtid	1,8 %	7,3 %	5,5 %
Fravær, sum	7,7 %	12,1 %	4,5 %

Det er gledelig med en nedgang i korttidsfraværet.

Når det gjelder langtidsfraværet så er det vanskelig å kommentere uten å gå i detalj, men det blir fulgt tett opp både av arbeidsgiver og HMS-utvalg.

44.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Faste årsverk	23,2	25	1,8
Midlertidige årsverk	4,1	4,5	0,4
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	27,3	29,5	2,2

Vi har en økning i antall årsverk som handler om en gledelig økning i antall barn i barnehagen, og kjøkkenassistent som har økt stilling.

44.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned aug 2022	Endring aug 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	111,1 %	110,2 %	-0,9 %
Heltidsandel fast ansatte	95,7 %	96,0 %	0,3 %

Vi er godt fornøyde med å ha en svært høy andel fulle stillinger blant de fast ansatte.

44.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Antall HMS avvik	9	10	3 000	15
Antall Kvalitets avvik	0	1	3 700	10

44.4 Vold i nære relasjoner

Vi jobber kontinuerlig med emnet psykisk helsefremmende barnehager, både i hele personalgruppen og på avdelingene.

Vi bruker BTI systemet aktivt og jobber med å dele erfaringer blant personalet. Bruken av BTIs "undringsskjema" har blitt godt implementert i arbeidet til pedagogene.

44.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Vi hadde to planleggingsdager i mai hvor vi fikk god anledning til å fordype oss ytterligere i området psykisk helsefremmende barnehager.

Vi har fått en endring i gruppen barn med spesielle behov og ser et stort behov for kompetanseheving på områdene rundt multifunksjonshemming, syn og diverse tilleggsutfordringer.

45 Gullfakse barnehage

45.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	7 113	8 228	-1 115	-16
Andre driftsutgifter	288	358	-71	-25
Sum utgifter	7 401	8 586	-1 185	-16
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-1 005	-957	-48	-5
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	0	-305	305	0
Andre inntekter	-51	-465	414	812
Sum inntekter	-1 056	-1 727	671	64
SUM NETTO	6 345	6 859	-514	-8

Oppsummering økonomi

Funksjon 211: Styrket tilbud førskolebarn

Enheten fikk justert budsjettet i juni, og fikk økonomiske midler på 380 000 kroner som skulle vært fordelt på januar- juni for å dekke utgifter til 1,5 spesial pedagogiske stillinger. Disse midlene ble fordelt på 12 måneder og ikke 6 måneder. Dette er årsaken til at det fremdeles vises et overforbruk her, i tillegg til ikke kompensert koronautgifter.

Funksjon 201: ordinær barnehagedrift

Det viser et overforbruk per 2. tertial, men dette vil bli ivaretatt av refusjoner på sensoroppdrag, sykerefusjoner og kompenserte koronautgifter.

Enheten totalt jobber for å gå i balanse mot årets slutt.

45.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Budsjettet er stramt, og vi vil jobbe for å nå dette, men samtidig skal vi drive forsvarlig og innenfor loven.

Vi følger opp de sykmeldte og søker om fritak for arbeidsgiverperioden for ansatte med kronisk sykdom. Vi har møte hver dag kl. 9 for å fordele ressursene (ansatte) ut ifra antall barn før vi evt. setter inn vikar.

Vi har laget regler for innkjøpsrutiner. Kjøper kun inn det som er nødvendig. Det gjøres ikke småinnkjøp, men det samles opp slik at vi kan kjøpe inn stort.

45.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

45.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	2,5 %	4,7 %	2,1 %
Langtid	11,5 %	4,1 %	-7,3 %
Fravær, sum	14,0 %	8,8 %	-5,2 %

Vi hadde en del kortidssykdom i begynnelsen av 2022 pga. Covid sykdom. Ellers hadde vi generelt lite sykefravær i sommermånedene. Langtidssykefravær var lavt på våren, men har gått noe opp mot slutten av august. Dette er ansatte som har kronisk sykdom, og som det jobbes for å finne gode løsninger/tiltak for.

45.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Faste årsverk	16,8	17,6	0,8
Midlertidige årsverk	2,5	1,7	-0,8
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	19,3	19,3	0

De to som står på midlertidige stillinger er faste ansatte i Arendal kommune. En har søkt om permisjon for å jobbe som støtteressurs for barn med spesielle behov, og en var overtallig i egen enhet og har vikariat hos oss.

45.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned aug 2022	Endring aug 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	87,0 %	89,5%	2,5%
Heltidsandel fast ansatte	70,0 %	75,0 %	5,0 %

Vi har noe økning i gjennomsnittlig stillingsstørrelse og heltidsandel fordi et par ansatte har fått økt sine stillinger når en ansatt har sluttet.

45.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Antall HMS avvik	3	13	3 000	15
Antall Kvalitets avvik	1	6	3 700	10

45.4 Vold i nære relasjoner

Vi deltok i kursrekken om vold og seksuelle overgrep som kommunen arrangerte høsten 2019, og vi fortsetter å ha fokus på dette arbeidet i 2022. Vi har som mål at alle ansatte har tilstrekkelig kompetanse til å kunne fange opp alle barn som utsettes for vold og seksuelle overgrep. Vi drøfter våre bekymringer rundt enkeltbarn med kollegaer/enhetsleder, og kontakter våre samarbeidspartnere når vi er bekymret, og sender bekymringsmelding der det er behov for det.

25. august deltok vi på møte angående forebyggende innsats som handlet om hvordan vi kan jobbe bedre med det vi har i forhold til barn og unge som er utsatt for omsorgssvikt eller utvikler atferdsvansker.

Den 31. august hadde vi foreldremøte og da informerte vi om våre samarbeidspartnere som BTI, barnevern etc.

Barnehagene har jobbet med implementeringen av BTI-modellen, og har en familie i BTI systemet nå. Enhetsleder er stafettholder.

Pedagoger har fått opplæring i "Kroppen er min", og dette arbeidet er implementert i vårt årshjul og skal gjennomføres 4 uker i november.

45.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Etter koronaen har vi fått til gode prosesser på tvers av avdelingene og det er positivt for arbeidsmiljøet og kulturen. Vi har blant annet jobbet med 10-faktor og satt opp forbedringsmål og tiltak for året som kommer.

Vi var så heldige å få to planleggingsdager på Lindesnes Havhotell 19-20. mai hvor vi jobbet godt sammen om neste års plan og felles tema. Felles tema for enheten er: *Et år i mitt liv - fra røtter til vinger*. Vi starter med det nære: meg selv, familien min, avdelingen min, barnehagen min, og tenker å ha nærmiljø og Arendal/Arendal kommune på våren. Dette fordi vi ønsker vi å delta i Arendal byjubileum 300 år.

Vi har hatt en del avvik som går på fysisk utagering fra barn til voksen. Vi har jobbet mye med å finne gode tiltak i samarbeid med foreldrene. Situasjonen har blitt bedre, men opplever at dette er en økende utfordring. Barnehagen har meldt seg på Verge kurs som blir satt opp nå i oktober.

Vi ble miljøfyrtårnsertifisert 22. mai, så dette jobber vi med å få implementert.

46 Strømsbuåsen barnehage

46.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	9 202	9 065	137	1
Andre driftsutgifter	398	550	-152	-38
Sum utgifter	9 600	9 615	-15	0
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-1 450	-1 369	-80	-6
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenger	0	-353	353	0
Andre inntekter	-71	-263	192	270
Sum inntekter	-1 521	-1 985	464	31
SUM NETTO	8 079	7 631	449	6

Oppsummering økonomi

Avviket på lønn skyldes feilpostering av ansatt. Dette har blitt rettet opp, men er ikke kommet med i rapporten.

Vi fikk midler for å styrke den norskspråklige utvikling for minoritetsspråklige barn for perioden 1.mai 2022 til 31.desember 2022. Et prosjektarbeid som er igangsatt.

46.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Enheten arbeider for å tilpasse seg kommunens økonomiske utfordringer.

Ved nedleggelsen av Gåsungen, tok vi med oss leker og diverse utstyr som var i god forfatning. Det har derfor fortsatt vært mindre innkjøp av f.eks. formingsmateriell og leker frem til nå. Når vi nå har ansatt kokk, har vi imidlertid måtte kjøpe inn noe nytt utstyr for å ivareta en kokks behov i matlagingen.

Vi har hatt fokus på gjenbruk med gode kreative ideer hos de ansatte.

46.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

46.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	4,2 %	5,1 %	0,9 %
Langtid	4,0 %	2,5 %	-1,5 %
Fravær, sum	8,2 %	7,7 %	-0,5 %

Vi har dessverre hatt noen nye runder med influensa og korona etter ferien. Vi har hatt fokus på nærvær også i denne perioden, da sykefravær vanskeliggjør barnehagedagen for barn og foreldre. Det har vært spesielt krevende når det har vært vanskelig å få tak i vikarer.

Sykmeldte følges opp i samarbeid med Nav, fastleger og Raskere Frisk.

46.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Faste årsverk	23,8	19,6	-4,2
Midlertidige årsverk	2,5	1,0	-1,5
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	26,3	20,6	-5,7

To ansatte ble overflyttet til andre enheter grunnet noe færre barn i barnehagen. Ved fjorårets barnehagestart hadde vi alle barna som kom fra Gåsungen i tillegg til mange helt nye barn. Vi hadde ikke mulighet til å ta inn flere barn og "mistet" derfor noen barn til andre barnehager. Noen av disse barna har imidlertid søkt hos oss igjen med oppstart nå i august.

15. des. - 22 vil det være 77 barn i Strømsbuåsen. Bemanningen p.t. er da beregnet ut ifra dette antallet barn.

46.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned aug 2022	Endring aug 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	99,2 %	93,3 %	-5,8 %
Heltidsandel fast ansatte	79,2 %	76,2 %	-3,0 %

Andelen heltidsansatte har sunket som følge av ansettelse av kokk i 40 % stilling.

46.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Antall HMS avvik		2	3 000	8
Antall Kvalitets avvik	1	1	3 700	10

46.4 Vold i nære relasjoner

Vi deltok i kursrekken med tema «vold og overgrep» i 2019. Intensjonen med kursene var å øke kunnskap og bevissthet hos alle ansatte. En del av kompetansesatsingen var også «treningsbasert». Dvs. at alle ansatte var delaktige i rollespill hvor ulike caser ble presentert og skulle bli løst for å ivareta barnets beste.

Dette barnehageåret har vi igjen 22 barn som har sitt siste barnehageår hos oss. Vi har hatt foreldremøte for foreldrene til disse barna med temaet "kroppen er min". Viktig at foreldre har fått informasjon og blitt involvert i dette arbeidet før barna starter med samtaleverktøyet: "kroppen er min".

Vi har vært og er med på BTI samlinger, både aktivt og som deltakere.

46.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Vi har gjennom hele forrige barnehageår arbeidet med arbeidsmiljøet etter at to barnehager ble til en. Det har vært konstruktive prosesser som har bidratt til at oppstarten i august ble veldig annerledes. Barn, foreldre og ansatte opplevde da et helt annet eierforhold til Strømsbuåsen enn det en del nok opplevde i fjor.

Vi har fortsatt med vår kompetansesatsing på foreldresamarbeid, noe som skal følge oss hele året. Vi arbeider for å ivareta det å være en psykisk helsefremmende barnehage. Dette barnehageåret har vi også et nærere samarbeid med helsestasjonen. Flere av våre 2 åringer vil få gjennomført helsekontrollen i barnehagen. Det er foreldremøte for alle 2 åringenes foreldre hvor helsesykepleier er med. Dette er en positiv styrke for vårt tverrfaglige arbeid.

Vi startet i august vårt prosjekt for å styrke den norskspråklige utvikling for minoritetsspråklige barn, i tillegg til en økt bevisstgjøring rundt språkets betydning i de ulike aldersgruppene. Vi har prioritert gode lesestunder og samtaler, i tillegg til å oppfordre foreldrene til å lese mer bøker hjemme. Forskebua har blitt til Lekebua, med et lekemiljø som fremmer både lek, kreativitet og gode samtaler. Ved hjelp av midlene vi mottok har vi satt inn vikar 2 dager pr. uke slik at spesialpedagogen og en av pedagogene har 2 hele dager hvor de har ansvar for smågrupper i Lekebua, på sykkelturer, gymsal eller andre aktiviteter. Å samtale om opplevelser, tanker og følelser er nødvendig for å utvikle et godt språk. Når barna er på tur, ser, hører, lukter, smaker og opplever de mye det er naturlig å snakke sammen om.

Vår nye kokk startet i september, og har vært en stor styrke og inspirasjon. Vi har startet samarbeidet om «matnyttig» med UIA.

47 Jovannslia barnehage

47.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	6 212	7 202	-991	-16
Andre driftsutgifter	241	264	-23	-10
Sum utgifter	6 453	7 466	-1 014	-16
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-486	-683	197	41
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	0	-428	428	0
Andre inntekter	-39	-290	251	644
Sum inntekter	-525	-1 402	877	167
SUM NETTO	5 927	6 064	-137	-2

Oppsummering økonomi

Enheten har i 2 tertial et merforbruk på 137.000 kroner. Økte lønnsutgifter skyldes inntak av flere barn, økt bemanning til barn med særlige behov og økt stilling til kokk/matansvarlig. Endel av økte kostnader dekkes med økte inntekter. Enheten må budsjettjusteres ift. økning av lønnsutgifter til kokk/matansvarlig, og økte kostnader til barn med særskilte behov.

47.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Enheten etterstreber god økonomistyring. Vi har fokus på nødvendighet av innkjøp før vi handler, vi vurderer alltid totalbemanning før vi setter inn vikarer og vi har hatt fokus på å øke antall barn i barnegruppene.

47.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

47.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	3,1 %	3,8 %	0,7 %
Langtid	7,3 %	7,0 %	-0,4 %
Fravær, sum	10,4 %	10,7 %	0,3 %

Enheten har hatt fokus på å skape et godt arbeidsmiljø preget av trygghet, trivsel og arbeidsglede. 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 er gode på og som vi skal jobbe videre med, og vi har identifisert og laget en handlingsplan på forbedringspunkter. Arbeidsmiljø og sykefravær er kontinuerlig tema på personalmøter og i HMS-møter. Ansatte som er sykemeldt følges tett opp gjennom dialogmøter, samarbeidsmøter og gjennom tiltaket raskere frisk. Økning av korttidsfravær er i stor grad Covid relatert.

47.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Faste årsverk	13,4	17,4	4
Midlertidige årsverk	3,1	3,1	0
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	16,5	20,5	4

Økning i årsverk skyldes økning av antall barn i barnehagen, økt stilling til kokk/matansvarlig og økte ressurser til barn med særlige behov.

47.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned aug 2022	Endring aug 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	83,8 %	87,0 %	3,3 %
Heltidsandel fast ansatte	68,8 %	75,0 %	6,3 %

Enheten tilrettelegger for flest mulig heltidsstillinger. Ved nye tilsetninger vurderes det alltid først å øke stillinger til de som jobber redusert. Nye stillinger lyskes hovedsakelig ut som 100 % stillinger.

47.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Antall HMS avvik	1	9	3 000	20
Antall Kvalitets avvik	0	0	3 700	30

47.4 Vold i nære relasjoner

Temaet er implementert i enhetens planer. Hvert år gjennomfører personalet 4 samlinger med temaet "Kroppen min" med de eldste barna. Det blir brukt film, bøker, sanger og samtale under samlingene. Temaene på samlingene er: 1. "Kroppen og grenser", 2. "Hemmeligheter", 3. "Hvem bestemmer?", 4. "Si det til noen". Samlingene varer 1 1/2 time. Foreldrene blir orientert om opplegget på forhånd. Bekymringer rundt enkelt barn drøftes så tidlig som mulig med kolleger eller andre instanser, undringsskjema i BTI modellen brukes mye i dette arbeidet. Teamet tas også opp årlig på foreldremøte.

47.5 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, 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. Et tiltak har vært å opprette språkpedagog høsten 2022. Vi har et spesielt fokus på vurdering. Enheten har veiledningsordning for nyutdannede og nytilsatte.

48 Engene barnehage

48.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	6 380	7 115	-735	-12
Andre driftsutgifter	200	301	-101	-51
Sum utgifter	6 580	7 416	-835	-13
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-799	-1 080	281	35
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	0	-219	219	0
Andre inntekter	-37	-149	113	305
Sum inntekter	-836	-1 448	612	73
SUM NETTO	5 744	5 968	-223	-4

Oppsummering økonomi

Enheten har et merforbruk på lønnsutgifter. Dette skyldes hovedsakelig lønn til ansatte grunnet mer inntak av barn som vi ikke har fått kompensert, samt manglende refusjoner fra NAV. Noe av merforbruket skyldes også bruk av vikar ved korttidssykdom og ferier.

48.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Enheten har små og få midler til drift, her er det lite å spare. Det har ikke vært gjort store innkjøp utover det mest nødvendige for å kunne opprettholde et pedagogisk og forsvarlig tilbud til barna.

Hver morgen har vi morgenmøte hvor informasjon om fravær samles og fordeler ressurser der det er mulig før vi setter inn vikar ved fravær.

I forhold til vedtaket om å servere 3 måltider pr. dag har enheten hatt og har behov for å oppgradere kjøkkenutstyr uten at vi har midler til dette. Det mest nødvendige har blitt kjøpt inn på bekostning av materiell til barna.

48.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

48.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	4,5 %	6,2 %	1,7 %
Langtid	8,5 %	4,5 %	-4,0 %
Fravær, sum	13,0 %	10,7 %	-2,3 %

Enheten fortsetter den positive utviklingen i forhold til langtidssykefraværet. Korttidsfraværet har også gått noe ned i forhold til 1.tertial 2022, men litt opp i forhold til 2.tertial 2021.

48.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Faste årsverk	14,2	14,6	0,4
Midlertidige årsverk	2,5	1,5	-1,0
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	16,7	16,1	-0,6

Vi har en økning i faste stillinger på 0,4 årsverk som skyldes kjøkkenassistent.

48.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned aug 2022	Endring aug 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	93,8 %	90,6 %	-3,2 %
Heltidsandel fast ansatte	87,5 %	82,4 %	-5,1 %

I enheten jobber de aller fleste 100 %. De som jobber redusert er uføretrygdet i resterende del av stillingen

48.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetsens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Antall HMS avvik	1	0	3 000	15
Antall Kvalitets avvik	4	1	3 700	15

48.4 Vold i nære relasjoner

Høsten 2019 deltok ansatte i en kursrekke på 4 kvelder om vold og seksuelle overgrep. Ansatte som ikke var med på dette tilbudet i 2019 fikk kursing høsten 2021.

Gjennom kommunikasjons verktøyet "Kroppen er min" settes det søkelys på følgende tema for barna. Kropp og grenser - Hvem bestemmer? - Hemmeligheter - Si det til noen. Opplaget gjennomføres hver høst for førskolebarna.

Bekymringer rundt enkelt barn drøftes så tidlig som mulig med kollega og foreldre, undringsskjema i BTI modellen brukes i dette arbeidet.

Et av satsningsområdet for de kommunale barnehagene er psykisk helsefremmende barnehager. Her jobber vi med å skape gode relasjoner mellom barn-barn og barn-voksen og gode lekemiljøer

48.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Deler av pedagoggruppen deltok våren 2022 i en kursrekke i regi av Re komp. Tema her var: Analysekompetanse, arbeid med ståstedanalyse og forankring av kompetansehevingsarbeidet.

I mai samlet vi alle ansatte til 2 planleggingsdager på Gautefall i vår hvor vi hadde vurderingsarbeid som tema. Vi jobbet med punkter som foreldre hadde kommet med innspill på.

Vi mangler fortsatt litt for å bli Miljøfyrtårnsertifisert, men har som mål å bli det i løpet av høsten.

Vi fortsetter vårt arbeid med å være psykisk helsefremmende barnehager. Ellers har vi språk og språkmiljø som et ekstra fokusområde dette barnehageåret. Barnehagen har meldt på 3 ansatte på Vergekurs i oktober. Dette er et kurs i forhold til utagerende barn

49 Lia Barnehage

49.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	5 123	5 697	-574	-11
Andre driftsutgifter	200	237	-37	-19
Sum utgifter	5 323	5 934	-611	-11
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-725	-798	73	10
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	0	-386	386	0
Andre inntekter	-31	-37	7	23
Sum inntekter	-755	-1 220	465	62
SUM NETTO	4 567	4 713	-146	-3

Oppsummering økonomi

Enheten tar sikte på å gå i balanse, gitt at enheten får kompensert merutgiftene for sykefravær i forbindelse med korona. Det er også noe utestående sykelønnsrefusjoner.

49.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Enheten har sykemeldinger.

Sykemeldte arbeidstakere får jevnlig oppfølging gjennom samtaler med leder.

Enheten jobber med å synliggjøre seg i nærmiljøet gjennom sosiale medier, for å fylle ledige plasser for å drive mer økonomisk.

49.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

49.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	2,0 %	3,3 %	1,3 %
Langtid	13,7 %	13,8 %	0,1 %
Fravær, sum	15,7 %	17,1 %	1,4 %

Enheten jobber kontinuerlig med arbeidsmiljøet og forebyggende ift. å tilrettelegge for arbeidstaker, slik at det er oppgaver de kan gjøre på jobb uten at det fører til unødige belastninger eller sykemelding. Dette gjøres mye gjennom uformelle samtaler i det daglige i barnehagen, med hvordan har du det? Går det bra ift. de oppgavene du gjør? Trenger du å bytte gruppe/avdeling. Det merkes at personalet liker å være på jobb.

Vi vil fortsette å jobbe for og ikke overskride våre mål for sykefravær og øke vår nærværprosent.

49.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Faste årsverk	11,8	13,2	1,4
Midlertidige årsverk	1,0	1,4	0,4
Sum årsverk	12,8	14,6	1,8

Enheten har 1.4 midlertidige årsverk. 0,4 av disse hadde kun varighet til vi fikk på plass kokk i september. Dette er drøftet med fagforeningen og blitt godkjent. Det siste midlertidige årsverket er vikar for en langtidssykemeldt.

49.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned aug 2022	Endring aug 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	94,6 %	91,3 %	-3,3 %
Heltidsandel fast ansatte	76,9 %	73,3 %	-3,6 %

Enheten har flest ansatte som jobber full tid. De som jobber redusert, har etter eget ønske valgt dette, slik at de kunne stå et år til i jobb, før de velger å pensjonere seg.

49.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Antall HMS avvik		4	3 000	15
Antall Kvalitets avvik		3	3 700	15

49.4 Vold i nære relasjoner

Temaet er satt inn i årshjulet. Ved gjennomgang av beredskapspermen blir tema gått gjennom i starten av barnehageåret (august).

Førskolebarna skal ha opplegg knyttet til Kroppen er min, som starter i oktober.

Vi bruker også Barnehagepakken fra Stine Sofie Senteret, i samtale med barn, fra 4 år og oppover.

49.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Enheter er miljøfyrtårn og jobber med å forbedre seg på kildesortering og energiforbruk. Vi jobber for hele tiden ha et godt psykososialt arbeidsmiljø i enheten, der vi vil hverandre vel.

Det jobbes kontinuerlig med planlegging, gjennomføring og evaluering av pedagogisk arbeid i personalgruppen.

50 Livsmestring

50.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	65 723	65 209	514	1
Andre driftsutgifter	15 318	21 956	-6 638	-43
Sum utgifter	81 041	87 165	-6 124	-8
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-218	-311	92	42
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	0	-3 995	3 995	0
Andre inntekter	-2 472	-2 935	463	19
Sum inntekter	-2 690	-7 240	4 550	169
SUM NETTO	78 352	79 925	-1 573	-2

Oppsummering økonomi

Enheten melder om et merforbruk på 1,5 mill. kroner. Dette skyldes i hovedsak ekstra utgifter knyttet til Covid-19 første del av året, ny sykepleieravtale og utgiftsøkning knyttet til ressurskrevende brukere. Merforbruk knyttet til en ressurskrevende bruker vil øke ut året. Da denne skal over i privat tiltak.

Forutsett at en får dette dekket, melder enheten om balanse ved årets slutt.

50.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Enheten har fokus på økonomi og har dette som fast tema i ledermøte. Det er også jevnlig møter ca. hver måned med økonomi ift. status.

Avdelingslederne er bevisst ved vikar bruk og vurderer behov for innleie av vikarer ved fravær. Langvaks turnus og heltid er med på å holde et allerede stramt budsjett. Det er innført langvakt på alle bofelleskap. Det jobbes med å innføre årsturnus på alle boligene.

Uforutsette utgifter til brukere som en kjøper tjenester til (bemannede boliger fra private) er utfordrende. Enheten har store husleie utgifter knyttet til familietjenesten som er lokalisert på Maxis, og det er økte husleieutgifter knyttet Munkhaugen. Enheten har etterslep på utgifter knyttet til Covid-19. Økte matpriser, drivstoff og strøm merkes på enhetens ramme.

Enheten har ikke fått ressurser knyttet til FACT rus avtale, noe som medfører at enheten må redusere andre steder i enheten for å dekke disse.

Enheten har fokus på å gå/sykle til brukere der det lar seg gjøre er med på å redusere drivstoff/vedlikeholdsutgifter til bil. Enheten har byttet ut flere biler til EL biler, noe som er med på å redusere drivstoff utgifter og miljø.

50.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

50.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	2,0 %	3,5 %	1,5 %
Langtid	7,1 %	10,0 %	2,9 %
Fravær, sum	9,2 %	13,5 %	4,4 %

Enheten har fokus på arbeidsnærvær og har som mål å redusere sykefravær som har økt siste år. Noe av dette kan knyttes til Covid-19. Enheten har kontakt med HR og Agder arbeidsmiljø sett opp mot sykefravær. Det er ikke registrert arbeidsrelatert sykefravær. Enheten vil ikke nå kommunens mål for sykefravær dette året.

50.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Faste årsverk	115,8	121,3	5,5
Midlertidige årsverk	7,7	10,2	2,5
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	123,5	131,4	7,9

Økning i midlertidig årsverk har sammenheng med prosjektstillinger og vikarer på korttids avtale for å dekke opp langtidssykefravær.

50.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned aug 2022	Endring aug 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	88,6 %	89,1 %	0,5 %
Heltidsandel fast ansatte	65,2 %	70,7 %	5,5 %

Enheten har en relativt høy andel heltidsansatte og høy gjennomsnittlig stillingsprosent. Ikke-rullerende plan har gitt muligheter for å øke stillinger for flere ansatte. Enheten har fokus på økning i stillingsprosent kontinuerlig ved ledige stillinger. Flere medarbeidere har fått innvilget krav om økt stilling.

50.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Antall HMS avvik	129	55	3 000	
Antall Kvalitets avvik	47	39	3 700	

50.4 Vold i nære relasjoner

Enheten vil vurdere om inntaksskjema og rutiner kan ytterligere forbedres med tanke på å avdekke vold i nære relasjoner. Enheten har fått ressurser knyttet til voldsforebyggende arbeid og etikk arbeid. Enheten har valgt å slå disse sammen med SLT ressurser, slik at en har en full stilling som kriminalitetsforebyggende koordinator. Denne vil ha særlig ansvar knyttet til kommunens plan for vold i nære relasjoner. Det er vanskelig å avdekke vold i nære relasjoner fordi svært mange skjuler det for hjelperne, særlig i rusmiljøet.

50.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Enheten har fokus på å registrere avvik som kvalitetsforbedring.

Det er besluttet å forskyve arbeidet med å etablere 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.

Enheten gjennomfører pilot for implementering av flernivåintervensjon sett opp mot selvmordsforebyggende arbeid. Dette er i samarbeid med DPS Østre Agder og NSSF (nasjonalt senter for selvmordsforskning). Dette innebærer måloppnåelse av flere punkter i kommunens selvmordsforebyggende plan.

Enheten prøver ut digital tavle i flere team for å se om det kan være med å gi mer helhetlig oppfølging og systematikk i arbeidet med brukerne. Enheten har etablert egen share point site slik at informasjon om enheten er lett å nå for alle i enheten.

Det er innført fellesmøter på teams i enheten. Der har alle avdelinger presentert for enheten hvordan de ulike team jobber. Enhetsleder gir fellesinformasjon til enheten her.

FIT opplæring er gitt i enheten og videre implementering av FIT fortsetter.

51 Spesialpedagogiske tjenester

51.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	20 931	21 275	-344	-2
Andre driftsutgifter	7 511	8 241	-730	-10
Sum utgifter	28 442	29 517	-1 074	-4
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-20	-8	-12	-60
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	-1 300	-1 314	14	1
Andre inntekter	-364	-1 743	1 379	379
Sum inntekter	-1 684	-3 065	1 381	82
SUM NETTO	26 758	26 452	307	1

Oppsummering økonomi

Enheten har et lite mindreforbruk pr. 31.august 2022. Årsaken til dette er at utgifter til refusjoner for spesialpedagogisk hjelp og tilrettelegging i de private barnehagene ikke blir regnskapsført før i november. Refusjonene for 1. halvår 2022 endte høyere enn budsjettet, noe som i tillegg til for små rammer også påvirkes av at Statsforvalteren har pålagt kommunen å betale vikarutgifter når støtteressursen i en privat barnehage har sykefravær.

Ved en framskriving av høstens vedtak om spesialpedagogisk hjelp og tilrettelegging anslår vi at enhetens regulerte budsjetttramme for 2022 til dette feltet er 1 500 000 kroner for lavt. Dette er i tråd med signalene som er gitt i månedsrapporter og i 1. tertial hvor rammen vår ble økt med 1 000 000 kroner.

PP tjenesten er i regnskapsmessig balanse noe som blant annet skyldes at vi valgte å ikke ansette i et utlyst vikariat. Dette er ingen god løsning da det medfører økt arbeidspress på øvrige ansatte, og med bemanningsreduksjonene som har vært gjennomført de siste årene og som har vært en belastning på hele avdelingen er dette ikke en varig løsning.

Sandum alternative opplæringssted er i regnskapsmessig balanse, og vi forventer at det vil være et lite mindreforbruk i avdelingen. Målet er at vi fra januar kan legge tilbake den halve undervisningsstillingen på ungdomstrinnet som ble fjernet i forbindelse med at enheten måtte nedbemanne med 5 årsverk.

51.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Enheten har de siste årene nedbemannet med til sammen 5 stillinger. Dette preger enheten og har naturlig nok ført til økt arbeidsbelastning for mange av våre medarbeidere.

I Pedagogisk fagteam som har oppdraget med å effektivisere spesialpedagogisk hjelp i de private barnehagene er det gjort kraftige grep for å få økonomien i balanse. Det er fjernet 2 årsverk, og i tillegg har vi endret på arbeidsformen slik at antall timer i direkte arbeid med barna er effektivisert tilsvarende 1 årsverk. De ansatte i fagteamet jobber bare med lovpålagte oppgaver, og selv om vi nå har gjort endringer som maksimerer effekten av de ressursene vi har tilgjengelig slik det er beskrevet over er det fortsatt for lite midler til spesialpedagogisk hjelp og tilrettelegging for barn under skolepliktig alder.

PP tjenestens bemanningsreduksjon på 1,5 rådgiverstilling har gitt lengere saksbehandlingstid og

flere brudd på tidsfrister i individsaker. Tjenesten har mindre tid til å jobbe med systemsaker og ikke minst har det redusert tjenestens mulighet til å være tettere på skoler og barnehager. Sandum alternative opplæringssted har redusert sin bemanning med 0,5 undervisningsstilling på ungdomstrinnet, noe som gjør tilbudet som bygger på stabile pedagoger og god og nære relasjoner svært sårbart.

51.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

Det har vært en nedgang i det totale sykefraværet i forhold til samme periode i 2021, men fraværet er fortsatt høyt. Korttidsfraværet har gått opp, og det er viktig å ha fokus på å redusere dette fraværet fremover

Det er ingen endring i faste årsverk, mens vi har hatt en nedgang på nær tre årsverk i midlertidige stillinger.

51.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	2,2 %	2,9 %	0,7 %
Langtid	8,5 %	6,9 %	-1,6 %
Fravær, sum	10,7 %	9,8 %	-1,0 %

51.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Faste årsverk	43,9	43,9	0,0
Midlertidige årsverk	5,9	2,9	-3,0
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	49,8	46,8	-3,0

51.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned aug 2022	Endring aug 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	94,8 %	94,5 %	-0,3 %
Heltidsandel fast ansatte	89,6 %	83,0 %	-6,6 %

51.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Antall HMS avvik	5	4	3 000	30
Antall Kvalitets avvik	55	24	3 700	30

51.4 Vold i nære relasjoner

Enheten hadde handlingsplanen for Vold i nære relasjoner som tema i sin enhetssamling 24. mars 2022. Noen ansatte på Sandum alternative opplæringssted vil få tilbud om vergekurs denne høsten, og det vil også bli vurdert om andre medarbeidere skal få tilbud om kurs.

51.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Enheten er i rute med sine innovasjons- og utviklingsprosjekter. Mobilt team ble styrket med en prosjektstilling i 2022, som er fullfinansiert. Målet er å styrke teamet med annen fagkompetanse for å øke innsatsen i oppfølging av elever med psykiske helseutfordringer, og å sikre mer og bedre hjelp til sårbare og utsatte barn. Dette arbeidet har fått gode tilbakemeldinger fra skolene og vi vil sammen med enhet levekår jobbe for å få tiltaket over i drift i 2023.

Det statlige kompetanseløftet «Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis» berører skoler, barnehager og PP-tjenesten i alle kommuner. Høsten 2022 startet PP-tjenesten i Arendal opp med to kursrekker i regi av Statped (Statlige pedagogiske støttesystemer) innenfor fagfeltene ASK og Matematikkvansker. Det er et mål at denne kompetansen skal bringes videre til skoler og barnehager når kursrekkene er avsluttet.

PP-tjenesten har som mål å spørre foreldre om samarbeidet med tjenesten og om de sakkyndige vurderingene vi skriver. Dette ble påbegynt før pandemien og vi har som mål å starte opp igjen brukerundersøkelsen før jul.

52 Barnevern

52.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	39 484	41 858	-2 374	-6
Andre driftsutgifter	25 016	22 522	2 494	10
Sum utgifter	64 499	64 380	120	0
Brukerbetalinger og salgsinntekter	0	0	0	0
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	0	-2 762	2 762	0
Andre inntekter	250	-3 429	3 679	1 472
Sum inntekter	250	-6 192	6 441	2 576
SUM NETTO	64 749	58 188	6 561	10

Oppsummering økonomi

Reelt driftsresultat pr. 31.08.2022 er på 1.872.384 kroner. Noen kostnader som gjelder kjøp av privat avlastning i sommer kan påvirke den summen.

Årsak til underforbruk er sykelønnsrefusjon og noe mindre kostnader til kjøp fra staten. Når det gjelder bemanning, styrkes tjenesten med en fast miljøterapeut, samt at det lyses ut et vikariat for å dekke sykefravær. Sykefraværet påvirker kvalitet i oppfølgingsarbeidet og dette anses som nødvendige tiltak.

52.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Barneverntjenesten har tatt ned flere årsverk i de senere år, både i henhold til bystyrevedtak, men også gjennom flere effektiviseringstiltak internt. Tjenesten har gjennomgående god økonomistyring, samt at mer forebyggende arbeid gjennom styrking av tjenesten ved å etablere et team med miljøterapeuter har bidratt til å få ned antall plasseringer som er høye kostnadsdrivere.

52.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

52.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	1,5 %	3,9 %	2,5 %
Langtid	8,7 %	11,0 %	2,3 %
Fravær, sum	10,2 %	15,0 %	4,8 %

Barneverntjenesten har høyt sykefravær. En del korttidsfravær menes å skyldes en ung arbeidsstokk med småbarnsforeldre. Men hovedårsaken til langtidsfraværet er uhelse hos en del ansatte. Noen er på arbeidsavklaring. Det foreligger ikke informasjon om at langtids sykefravær er arbeidsrelatert.

52.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Faste årsverk	52,5	52,5	0,0
Midlertidige årsverk	5,7	3,0	-2,7
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	58,2	55,5	-2,7

Barneverntjenesten har 3 årsverk som finansieres av sykepengerefusjon. Dette er faste ansatte. Andre midlertidige årsverk pr 31.8.22 er to, et vikariat og en prosjektstilling.

Fast ansatte avlastere: 25 pr. 31.08.22

52.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned aug 2022	Endring aug 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	96,4 %	98,5 %	2,1 %
Heltidsandel fast ansatte	85,7 %	85,5 %	-0,3 %

52.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Antall HMS avvik	2	5	3 000	4
Antall Kvalitets avvik	2	5	3 700	8

52.4 Vold i nære relasjoner

Å forebygge omsorgssvikt er barneverntjenestens hovedoppgave og arbeid med familier hvor det er voldsproblematikk er en sentral del i dette arbeidet. Barneverntjenesten benytter en rekke interne tiltak så vel som samarbeid med eksterne samarbeidspartnere slik som Alternativ til vold, psykiske helsetjenester, politi, Stine Sofie Stiftelse og kommunale forebyggende tjenester. Barneverntjenesten jobber med et stort antall saker hvor det er meldt inn bekymring omkring vold og overgrep.

53 Helsestasjon

53.1 Bystyrets vedtatte budsjetttramme

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter	20 050	21 286	-1 236	-6
Andre driftsutgifter	5 197	4 813	384	7
Sum utgifter	25 247	26 099	-852	-3
Brukerbetalinger og salgsinntekter	-913	-745	-169	-19
Sykelønnsrefusjon og refusjon foreldrepenge	0	-851	851	0
Andre inntekter	-6 890	-6 660	-230	-3
Sum inntekter	-7 803	-8 255	452	6
SUM NETTO	17 444	17 843	-400	-2

53.2 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Det har ikke vært nedbemanning i enheten med bakgrunn i 5 årsverk med tilskuddsmidler fra Helsedirektoratet. Tilskudd vil trekkes tilbake om man nedbemanner. Det var trukket 1,5 mill. kroner i effektiviseringstiltak i budsjettet, men denne summen ble tilbakeført budsjett tidlig på våren. Enheten følger reglene rundt innkjøp og følger godt opp ved sykefravær etter malen i HR for ledere.

Fra 1.sept. har enheten fått en ny organisering ved at det er opprettet en avdeling skolehelsetjeneste og ungdomshelse og internt ansatt en avdelingsleder.

Pr. nå ser det ut til at enheten har et merforbruk på 400 000 kroner. Dette antas dekket opp ved tilgodehavende sykelønnsrefusjon på 120 000 kroner, tilgodehavende på prosjektnummer 7747 flyktninger fra Ukraina på 270 000 kroner og tilgodehavende på prosjektnummer 7288 pandemi 240 000 kroner. Dersom utgifter i forbindelse med Ukrainaflyktninger og pandemi kompenseres som forventet ligger det an til balanse ved årsslutt.

53.3 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

53.3.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	2,1 %	2,9 %	0,8 %
Langtid	6,5 %	8,0 %	1,5 %
Fravær, sum	8,6 %	10,9 %	2,3 %

53.3.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Faste årsverk	40,7	40,9	0,2
Midlertidige årsverk	3,2	5,3	2,1
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	43,9	46,2	2,3

I tillegg har vi ca. 1 årsverk. midlertidig på pandemimidler (2022) og 1,5 årsverk på prosjektmidler fra Fylkeskommunen ut 2023.

53.3.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned aug 2022	Endring aug 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	85,5 %	84,4 %	-1,1 %
Heltidsandel fast ansatte	57,1 %	60,0 %	2,9 %

53.3.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Antall HMS avvik	1	1	3 000	10
Antall Kvalitets avvik	10	3	3 700	50

53.4 Vold i nære relasjoner

Så og si alle i enheten har gjennomført e-lærings programmet "Vold i nære relasjoner".

Vi har gjennomgått kommunens handlingsplan for vold og overgrep i nære relasjoner på enhetsmøtet

Dette temaet har stort fokus i de ulike tjenestenes arbeid mot de ulike brukergruppene.

Alle jordmødrene spør direkte om dette i livsstilssamtalen tidlig i graviditeten. Det tilbys ekstra oppfølging ved behov.

Helsesykepleierne tar dette opp som tema på hjemmebesøk etter fødsel og videre i senere konsultasjoner.

Skolehelsetjenesten har dette som tema i sine årshjul på skolen og helsestasjon for ungdom er også et sted for ungdom å snakke om dette, evt. at det observeres symptomer på vold.

53.5 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Det vises til virksomhetsplanen hvor tiltakene er beskrevet i sin helhet. Ungdomsløsningen i Digihelsestasjon skulle implementeres høsten 2022, men har blitt forsinket fra leverandør så vi har fått ny tid våren 2023.

Preikes (digital skolehelsetjeneste) er blitt styrket og har nå 1,5 årsverk, det er foreløpig ingen andre kommuner som har meldt interesse for å involvere seg i driften av denne tjenesten slik Fylkeskommunen ønsket.

Alle jordmødrene og helsesykepleierne som jobber med barn 0-5 år har fullført sertifisering av NBO (New Born Observation) programmet.

54 Arendal eiendom KF

54.1 Innledning

Arendal eiendom KF er en egen organisatorisk virksomhet underlagt foretakets styre og Arendal bystyre. Tertialrapporten til styret i Arendal eiendom KF presenteres etter kommunelovens særregnskap. Tertialrapporten har hovedfokus på avvik i henhold til budsjett og styrende dokumenter for Arendal eiendom KF.

54.2 Bevilgningsoversikt drift

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Rammetilskudd	0	0	0	0
Inntekts- og formuesskatt	0	0	0	0
Eiendomsskatt	0	0	0	0
Andre generelle driftsinntekter	0	0	0	0
SUM GENERELLE DRIFTSINTEKTER	0	0	0	0
Sum bevilgninger drift, netto	-149 893	-158 550	8 657	6
Avskrivinger	83 952	83 952	0	0
SUM NETTO DRIFTSUTGIFTER	-65 941	-74 598	8 657	13
BRUTTO DRIFTSRESULTAT	-65 941	-74 598	8 657	13
Renteinntekter	-1 067	-2 159	1 092	102
Utbytter	0	0	0	0
Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler	0	0	0	0
Renteutgifter	47 368	47 365	4	0
Avdrag på lån	51 503	77 255	-25 752	-50
NETTO FINANSUTGIFTER	97 805	122 461	-24 656	-25
Motpost avskrivinger	-83 952	-83 952	0	0
NETTO DRIFTSRESULTAT	-52 088	-36 089	-15 999	-31
Overføring til investering	0	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av bundne fond	0	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond	-2 667	-4 000	1 333	50
Dekning av tidligere års merforbruk	0	0	0	0
SUM DISPONERINGER ELLER DEKNING AV NETTO DRIFTSRESULTAT	-2 667	-4 000	1 333	50
FREMFØRT TIL INNDEKNING I SENERE ÅR	-54 755	-40 089	-14 666	-27

Bevilgningsoversikt drift

Bevilgningsoversikt drift viser finansieringen av foretakets totale drift. Dette er en obligatorisk oversikt iht. forskrifter om årsbudsjett og årsregnskap for kommune og kommunale foretak. Oversikten er basert på regnskap per 31.08, og tilhørende periodisert budsjett på samme tidspunkt.

Tabellen som helhet viser at det er et avvik mot budsjett på kr 14,6 mill.

54.3 Økonomisk oversikt etter art - drift

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Rammetilskudd	0	0	0	0
Inntekts- og formuesskatt	0	0	0	0
Eiendomsskatt	0	0	0	0
Andre skatteinntekter	0	0	0	0
Andre overføringer og tilskudd fra staten	0	0	0	0
Overføringer og tilskudd fra andre	-280 074	-282 639	2 564	1
Brukerbetalinger	0	0	0	0
Salgs- og leieinntekter	-45 289	-51 234	5 945	13
SUM DRIFTSINTEKTER	-325 363	-333 873	8 510	3
Lønnsutgifter	43 043	43 554	-511	-1
Sosiale utgifter	13 623	11 781	1 842	14
Kjøp av varer og tjenester	98 171	103 552	-5 381	-5
Overføringer og tilskudd til andre	20 633	16 436	4 197	20
Overføringer - utgår fra 2020	0	0	0	0
Avskrivninger	83 952	83 952	0	0
Fordelte utgifter - utgår fra 2020	0	0	0	0
SUM DRIFTSUTGIFTER	259 422	259 275	147	0
BRUTTO DRIFTSRESULTAT	-65 941	-74 598	8 657	13
Renteinntekter	-1 067	-2 159	1 092	102
Utbytter	0	0	0	0
Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler	0	0	0	0
Renteutgifter	47 368	47 365	4	0
Avdrag på lån	51 503	77 255	-25 752	-50
NETTO FINANSUTGIFTER	97 805	122 461	-24 656	-25
Motpost avskrivninger	-83 952	-83 952	0	0
NETTO DRIFTSRESULTAT	-52 088	-36 089	-15 999	-31
Overføring til investering	0	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av bundne driftsfond	0	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond	-2 667	-4 000	1 333	50
Bruk av tidligere års regnskapsmessig mindreforbruk - utgår fra 2020	0	0	0	0
Dekning av tidligere års merforbruk	0	0	0	0
SUM DISPONERINGER ELLER DEKNING AV NETTO DRIFTSRESULTAT	-2 667	-4 000	1 333	50
Regnskapsmessig mindreforbruk - utgår fra 2020	0	0	0	0
FREMFØRT TIL INNDEKNING I SENERE ÅR	-54 755	-40 089	-14 666	-27

Økonomisk oversikt drift etter art

Økonomisk oversikt drift viser finansieringen av foretakets totale drift, med et større detaljeringsnivå. Dette er en obligatorisk oversikt i henhold til forskrifter om årsbudsjett og årsregnskap for kommunale foretak. Oversikten er basert på regnskap per 31.08, og tilhørende periodisert budsjett på samme tidspunkt.

Sum driftsinntekter er noe høyere i forhold til periodisert budsjett. Dette skyldes i hovedsak at det er regnskapsført ni måneder med leieinntekter på bolig. Kompensasjon for merverdiavgift avviker mot budsjett, dette henger sammen med at posten for kjøp av varer og tjenester også er over budsjett på rapporteringstidspunktet.

Kjøp av tjenester avviker mot budsjett og dette er i hovedsak kostnader knyttet til økte energikostnader. Avskrivninger og motpost avskrivninger er ført i sin helhet på rapporteringstidspunktet.

Avvik i bruk av disposisjonsfond skyldes periodisering av budsjett.

54.4 Bevilgningsoversikt investering

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Investeringer i varige driftsmidler	710 771	270 551	440 220	62
Tilskudd til andres investeringer	0	246	-246	0
Investeringer i aksjer og andeler i selskaper	0	0	0	0
Utlån av egne midler	0	0	0	0
Avdrag på lån	0	3 159	-3 159	0
SUM INVESTERINGSUTGIFTER	710 771	273 956	436 814	61
Kompensasjon for merverdiavgift	-100 879	-31 031	-69 848	-69
Tilskudd fra andre	54 486	-12 104	66 590	122
Salg av varige driftsmidler	-5 860	-3 019	-2 841	-48
Salg av finansielle anleggsmidler	0	0	0	0
Utdeling fra selskaper	0	0	0	0
Mottatte avdrag på utlån av egne midler	0	0	0	0
Bruk av lån	-655 958	-228 941	-427 016	-65
SUM INVESTERINGSINNTEKTER	-708 211	-275 096	-433 115	-61
Videreutlån	0	0	0	0
Bruk av lån til videreutlån	0	0	0	0
Avdrag på lån til videreutlån	0	0	0	0
Mottatte avdrag på videreutlån	0	0	0	0
NETTO UTGIFTER VIDEREUTLÅN	0	0	0	0
Overføring fra drift	0	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av bundne investeringsfond	0	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av ubundne investeringsfond	-2 560	1 734	-4 294	-168
Dekning av tidligere års udekket beløp	0	0	0	0
Sum overføring fra drift og netto avsetninger	-2 560	1 734	-4 294	-168
FREMFORT TIL INNDEKNING I SENERE ÅR - UDEKKET BELØP	0	595	-595	0

Bevilgningsoversikt investering

Bevilgningsoversikt investering er en obligatorisk oversikt iht. forskrifter om årsbudsjett og årsregnskap for kommunale foretak. Oversikten er basert på regnskap per 31.08 sammenlignet mot årsbudsjettet og dermed viser investeringsregnskapet at foretaket ligger langt under revidert budsjett.

Det er på rapporteringstidspunktet investert for 274 mill. kroner mot kr 120 mill. kroner samme tid i 2021. Dette avviker mot årsbudsjett på 436 714 mill. kroner, hvor flerbrukshall Sør-Amfi (62 mill. kroner), bofellesskap Moldfaret (43,5 mill. kroner), Marisberg barnehage (38 mill. kroner), Marisberg videre utvikling (38 mill. kroner), Heldøgnsomsorgssenter Saltrød (16 mill. kroner) Legevakt (12 mill. kroner), utgjør de største postene. I tillegg ligger det en rekke prosjekt med avvik rundt 10 mill. kroner.

Tilskudd til andre gjelder utlegg til privatpersoner i forbindelse med private bofellesskap.

Avdrag på lån gjelder nedbetaling på lån på avsluttede investeringsprosjekt vedtatt i desember 2021.

Kompensasjon for merverdiavgift avviker mot årsbudsjett da investeringsnivået har vært lavere enn budsjettet.

Avvik tilskudd fra andre skyldes at finansiering av KØH (kommunal øyeblikkelig hjelp) prosjektet har endret finansiering i 1.tertial. tilskudd fra andre vil ikke bli regnskapsført i 2022 slik at dette er lånefinansiert.

Bruk av lån og bruk av ubundne investeringsfond føres ved regnskapsårets slutt.

54.5 Forslag til endringer i vedtatt budsjett 2022

Driftsbudsjett

Ansvar	Driftsbudsjett, forslag til endring	Økte utgifter / reduserte inntekter	Reduserte utgifter / økte inntekter
5001005	Økte energipriser	27 700 000	
5001000	Økt overføring fra Arendal kommune		27 700 000
5001009	Nedenes skole, satellitt ressurscenter, endret bruk (renhold)	104 000	
5001009	Birkenlund skole, ombygning av arealer, endret bruk (renhold)	104 000	
5001001	Økt FDV for Nedenes og Birkenlund skole		208 000
Sum endring		27 908 000	27 908 000

Globale og samfunnsmessige endringer med krig og krisesituasjon i energimarkedet i Europa, har medført dramatiske energipriser som gir store utfordringer for kommune og foretak. Det foreligger pr. i dag ikke noen tilskuddsordninger for kommunesektoren, og de høye energiprisene medfører at budsjettene til energi må økes. Ishavskraft har utarbeidet en prognose for resten av året, som viser en økt energipris på 27,7 mill. kroner eks. mva i 2022, selv med 1,4 MWh redusert energiforbruk hittil i år. Prognosen legger til grunn en snitt kraftpris på kr 2,14 for september – desember, eks. avgifter og nettleie. I tillegg vil de høye prisene på fjernvarme, som for Agder Energi Varme sin del er koblet mot strømprisen, medføre at også fjernvarmekostnadene har økt mye. Dette er ikke hensyntatt i prognosen til Ishavskraft.

Daglig leder foreslår at budsjettendringer som framkommer i tabellen over vedtas.

Investeringsbudsjett

Prosjektnr	Investeringsbudsjettet, forslag til endring	Økte utgifter / reduserte inntekter	Reduserte utgifter / økte inntekter
5001003	Finansiering av Kanalgården AS	11 326 000	
5001000	Låneoptak		11 326 000
5001002	Flosta BOS	2 200 000	
5001002	Husbanktilskudd		2 200 000
Sum endring		13 526 000	13 526 000

Daglig leder foreslår at budsjettendringer som fremkommer i tabellen over vedtas.

54.6 Tilpasning til kommunens økonomiske utfordringer

Spesielle utfordringer

Prisstigning i byggebransjen

Prisutviklingen i byggebransjen er fremdeles preget av en urolig situasjon i Europa, og vil gjøre både prisutvikling og fremdrift i prosjektene mer usikker.

Foretaket utarbeidet en melding til bystyret i vår hvor situasjonen beskrives generelt og i forhold til enkeltprosjekt.

Vi registrerer også at entreprenører melder inn usikkerhet i eksisterende byggeprosjekt.

Strømutgifter

Foretaket og Arendal kommune har en stor utfordring knyttet til høye energipriser. Selv om strømforbruket for 2022 trolig vil være lavere enn 2021, er prognose for energikostnader for 2022 56,0 mill. kroner, noe som er 27,7 mill. kroner mer enn budsjettert (28,3 mill. kroner) i 2022. Prognosen er utarbeidet av Ishavskraft pr. 31.08.22.

Kommunens strømvtales er inngått som en del av samarbeidet i OFA og er inngått før de dramatiske endringene i energimarkedet.

Arendal eiendom vil følge situasjonen tett og legger til grunn at de dramatiske endringene i strømpris anses som en konsernutfordring.

Rekruttering

Arendal eiendom har store og krevende oppdrag som utvikling av bolig- og næringsområder for kommune og næringssselskapet og større og sammensatte byggeprosjekt som kommunal øyeblikkelig hjelp/Legevakt, bofelleskap og Heldøgnsomsorgssenter Saltrød. I løpet av den siste tiden har også kommunens behov for nye boligfelt, og konkrete leilighetsprosjekt, medført større oppdragsmengde som foranlediger oppfølging på prosjektledersiden i Arendal eiendom.

Lønnsnivået vi kan tilby har medført at vi har mistet dyktige medarbeidere og at vi har problemer med å rekruttere nye. Siste utlysning på eiendomsutvikling resulterte eksempelvis i at de to kandidatene som var best kvalifisert i henhold til utlysningsteksten, takket nei til stillingen grunnet lønnsnivå.

Kapasitet på prosjektstyring vil være en stor utfordring for Arendal eiendom.

Boligfelt og leilighetsprosjekt

Foretaket har utarbeidet en egen konkretisert strategi for kommunale boligfelt. Dette både med hensyn til egnet oppfølging og finansieringsmuligheter, men også relatert til regulering og kommuneplan. Nye felt vil fortløpende bli meldt inn ved rullering av kommuneplanens arealdel.

Store næringsetableringer skaper et press på boligmarkedet og behov for både nye leilighetskompleks og mindre eneboligtomter. Arendal eiendom har spilt inn flere felt i forbindelse med kommuneplanens arealdel og har forventninger om å få regulere boligfelt for å møte behovet i markedet.

Det er fra kommunens side tydelig kommunisert behov for boliger til ulike grupper av brukere etter beslutning i det kommunale tildelingsutvalget. Krig i Europa gjør behovet mer tydelig og antallet boenheter som etterspørres er økende. Arendal eiendom bistår med både innleie og nye prosjekt for boliger.

Forsterkede boliger – lav boevne

Det er svært utfordrende å finne egnede, sentralt plasserte tomter til formålet. Arbeidet har pågått over tid, men det har vist seg vanskelig å få realisert boliger på grunn av reguleringsmessige forhold eller naboforhold. Tomtene skal være lokalisert nær kollektivakse og butikk, men også med en skjermet beliggenhet. Ytterlig fortetting på Torbjørnsbu/Høgedal anses som uaktuelt.

Foretaket regulerer en tomt på Hisøy (ved vanntårnet), for å legge til rette for bygging av to boliger.

Næringsarealer

Det jobbes intenst med klargjøring av næringsstomter, både i egen regi og som bistand til Næringsseksjonen. Kapasitet til å følge opp dette arbeidet er utfordrende sett i forhold til muligheten til å rekruttere prosjektledere. Det vises til punkt om rekruttering over.

Arendal eiendom KFs tjenester

Eiendomsdrift

Hovedoppgavene til Eiendomsdrift er drift, renhold og vedlikehold av den kommunale bygningsmassen.

Korona-pandemien preget driften med høyt fravær i årets to første måneder. Etter dette har situasjonen normalisert seg. Renhold utføres nå etter normal renholdsplan og rutiner.

Det er pr. 2. tertial et økonomisk overforbruk på drifts- og vedlikeholdsposter. Tiltak med redusert aktivitetsnivå iverksettes for å minimere et økonomisk overforbruk ved årets slutt.

Faste kostnader til lovpålagte oppgaver innenfor branntekniske anlegg, elektriske anlegg, heis og ventilasjon, samt vannprøver og serviceavtaler, utgjør en stor del av budsjettene og dette reduserer det økonomiske handlingsrommet til vedlikehold.

Det har vært en stor prisvekst på byggevarer noe som medfører økte kostnader til vedlikehold. Dette gjenspeiler seg i økte kostnader ved kjøp av tjenester innenfor drift og vedlikehold.

Vesentlig høyere strømpriser gir betydelig økte energikostnader, og det er ventet at det høye prisnivået vil vare i flere år. Kostnader til fjernvarme/fjernkjøling er ventet å følge utviklingen til strømprisene. Høye energipriser gjør enøk-investeringer langt mer lønnsomme.

Akkumulert energiforbruk, inklusive strøm, fjernvarme/kjøling og bioenergi er pr. 2. tertial 18,9 MWh (20,3 MWh).

Egenprodusert solenergi er i 2. tertial 0,38 MWh, som er 2,0 % av samlet energiforbruk.

Eiendomsdrift har pr. 2. tertial behandlet 2 755 (2 715) kundeforhør fra Helpdesk.

Boligforvaltning

Avdeling for boligforvaltning har ansvar for kommunale utleieboliger.

Tomgangsleien er fortsatt lav 2,5 % mot 3,5 % samme periode i 2021 i. Restansene på husleie er 473 000 kroner (414 000 kroner i 2021) på samme tidspunkt.

Det er et økende behov i Arendal for boliger til personer med lav boevne. Arendal eiendom KF klarer ikke å tilby boliger til alle som har behov for kommunalt tildelt bolig.

Arendal eiendom KF jobber aktivt for å skaffe tilstrekkelig antall egnede boliger og tomter.

Eiendomsutvikling

Marisberg

Ved utgangen av april er alle tomtene solgt /inngått avtale om i felt C, første byggetrinn. Det foreligger opsjonsavtale/reservasjon på de to siste delfeltene BK6 og BK7. Tomt BK1 er reservert til bofellesskap for personer med nedsatt funksjonsevne. Det pågår nå en dialog med grunneier om videre utviklingen på Marisberg. Detaljregulering av neste byggetrinn kan starte opp dersom partene kommer til enighet.

Østenbuskogen boligområde

Det pågår regulering av området Østenbuskogen boligområde på Myra. Området er ca. 136 daa og kan gi mulighet for ca. 200 boenheter med varierende boligmix (eneboliger, rekkehus og mindre flermannsboliger/leiligheter). Antall boenheter er avhengig av type bolig/andel konsentrert bebyggelse.

Natvig felt B - boligområde

Det er inngått avtale om at Arendal kommune v/Arendal eiendom KF kjøper ut den private part og utvikler boligområdet. Området vil kunne gi 67 boenheter med dagens regulering. Det pågår et arbeid med å se på mindre endringer av reguleringsplanen for å optimalisere denne.

Utleieleiligheter

Det er igangsatt forprosjekter for bygging av utleieleiligheter for å møte etterspørselen som vil komme etter etablering av batterifabrikken, blant annet på Romstølen Vest og på brannstasjonstomta. Det vurderes også flere modeller for samarbeid med private aktører, herunder Arendal boligbyggelag.

Arendal Næringssselskap AS (ANAS)

Arendal eiendom selger tjenester til Arendal Næringssselskap AS og står for det praktiske arbeidet med oppfølging av pågående anleggsarbeider, regulering m.m. i områder som eies av ANAS.

Eyde energipark

Reguleringsplan for Eyde energipark ble vedtatt av bystyret 03.03.2022.

Områdereguleringen ble gjennomført med tanke på etablering av batterifabrikken til Morrow batteries. Området tiltenkt pilotfabrikken er ferdig planert, det pågår arbeider med å klargjøre ytterligere areal for Morrow, totalt ca. 300 daa vil da være klargjort i løpet av 2022.

Agderparken nord

Grunnarbeidene knyttet til første delfelt (40 daa) vil være ferdigstilt høsten 2022.

Helle næringsområde - Eydehavn

Området er ca. 500 daa og ligger i tilknytning til planlagt vei mellom Eyde energipark og Neskilen. Området reguleres parallelt med arbeidet med rulleringen av kommuneplanen. Reguleringen av Helle er avhengig av fremdriften for regulering av ny vei mellom Neskilen og Eyde energipark noe som har gjort at reguleringsprosessen tar lengre tid enn forventet.

Prosjekt

Flosta BOS – utvidelse avdeling og ombygging

Prosjektene på Flosta bo- og omsorgssenter med ombygging og utvidelse av en avdeling pågår. Budsjettet må økes med 2,2 mill. kroner. Inkl. mva som dekkes inn i sin helhet med økt tilskudd fra Husbanken. Prosjektet har oppstart høsten 2022.

Sør-Amfi – utvidelse og ny hall

Bystyret vedtok 25.02.21 et videre arbeid med utredning av flerbrukshall/turnhall. Foretaket arbeider videre med ombygging av hallen høsten 22/vinter 23, leieavtaler, bidrag fra andre aktører og forprosjekt.

Legevakt/kommunal øyeblikkelig hjelp og avklaringsavdeling

Prosjektet ble påbegynt med grunnarbeid våren 2021, med planlagt ferdigstilling sommeren 2023. Grunnet usikkerhet i markedet på grunn av krigen i Ukraina, har entreprenør varslet om mulig fristforlengelse/vederlagsjustering.

Heldøgnsomsorgssenter Saltrød

Prosjektet går nå over i fase 2 hvor Arendal eiendom KF skal ha ansvaret for anbud og bygging. Foretaket arbeider med gjennomføringsstrategien. Prosjektet er i stor grad avhengig av godkjent reguleringsplan og nødvendige arealkjøp før gjennomføring. Bindende kontrakter med entreprenører kan ikke gjennomføres før man har et endelig vedtatt budsjett for prosjektet.

Lassens hus

Refundamenteringen er ferdigstilt og innvendige arbeider har startet opp. På grunn av prisøkninger i byggebransjen kan omfanget av arbeidene måtte vurderes underveis i byggeprosjektet.

Røed avlastningsboliger

Bygget er ferdigstilt og åpnet for innflytting i august.

Marisberg barnehage

Byggearbeidet startet i august og barnehagen planlegges ferdigstilt august 2023.

Bofellesskap – private og kommunale

Arbeidene på Moldfaret bofellesskap forventes igangsatt høst 2022. Prosjekt Bofellesskap er krevende med tanke på prisstigninger i markedet og flere av de private gruppene, som arbeider med felles etablering av bofellesskap, melder om utfordringer både hva gjelder egnet lokalisering, men også med hensyn til antallet i den enkelte gruppe. Et resultat av dette vil kunne være en større andel kommunale bofellesskap, som kan medføre økte investeringer for kommunen. Foretaket arbeider med reguleringsplaner og konsepter for bygging av bofellesskap, herunder kjøp av deler av pågående byggeprosjekter.

Satsingsområder

Tertialrapporten er en avviksrapport, og 2. tertialrapport vil følgelig fokusere på avvik fra mål som er satt i strategidokumentet som det mest konkrete styringsdokumentet for Arendal eiendom.

Foretakets administrasjon har konkretisert oppfølgingspunkt hvor det rapporteres i tertialrapport og i årsberetning på målbare størrelser:

Mål i strategidokumentet

Tilstedeværelse høyere enn 94 %

Arendal eiendom har over tid arbeidet målrettet i forhold til å nå målsettingen om sykefravær på maksimalt 6 %. Fraværet for andre tertial er 7,08 %, og representerer en markant nedgang i sykefraværet. Dette er en positiv utvikling.

Mål i strategidokumentet

Sørge for at verneverdige og fredede bygninger i foretakets eie blir tilfredsstillende vedlikeholdt.

Foretaket har en stor bygningsmasse å vedlikeholde. Det utføres utvendig rehabiliteringsarbeid og malearbeid på det gamle rådhuset og prosjektet Lassens hus videreføres inn i 2022. Det er inngått avtaler om salg av Torbjørnsbu gård og Munkehaugen, som følges opp av foretaket.

Mål i strategidokumentet

Utøve god vedlikeholdsplanlegging og redusere vedlikeholdsetterslepet til 90 mill. kroner i løpet av 2023

Store deler av foretakets budsjett er bundet opp i faste kostnader, og nye bygg og nye lovkrav minsker handlingsrommet. Konsernbidraget på 6 mill. kroner pr. år er videreført og gjør det krevende å nå målsettingen. Mindreforbruk fra regnskapet for 2021 forutsettes å benyttes til forsterket vedlikehold. Det rapporteres i årsberetningen på måloppnåelse.

54.7 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

54.7.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	1,9 %	3,2 %	1,3 %
Langtid	9,3 %	5,1 %	-4,2 %
Fravær, sum	11,2 %	8,3 %	-2,8 %

54.7.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Faste årsverk	130,8	134,8	4,0
Midlertidige årsverk	2,9	1,9	-1,0
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	133,7	136,7	3,0

54.7.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned aug 2022	Endring aug 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	88,3 %	87,3 %	-1,0 %
Heltidsandel fast ansatte	61,3 %	61,5 %	0,2 %

54.7.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Antall HMS avvik	247	154	3 000	
Antall Kvalitets avvik	2 715	2 755	3 700	

54.8 Innovasjon, utvikling og kvalitetsforbedring

Strategidokumentet for Arendal eiendom KF har mål og tiltak for kvalitetsforbedring, organisasjonsutvikling og innovasjon. Dokumentet rulleres årlig og tas inn i foretakets årsberetning. På systemnivå er ISO 14001 ytre miljø, og 45001 arbeidsmiljø innarbeidet.

Det gjennomføres årlig ekstern revisjon av våre ledelsessystemer.

54.9 Vedtak i foretakets styre

Saksprotokoll

2.tertial 2022 Arendal eiendom KF

Arkivsak-dok.	22/15373		
Saksbehandler	Karina Furevik		
Behandlet av		Møtedato	Saknr
1 Styret Arendal eiendom KF		19.09.2022	22/41

Daglig leders forslag til vedtak

1. Styret i Arendal eiendom KF tar tertialrapporten til etterretning.
2. Styret i Arendal eiendom vedtar foreslåtte budsjettendringer.

Styret Arendal eiendom KF har behandlet saken i møte 19.09.2022 sak 22/41

Møtebehandling

Daglig leder korrigerer i møte tall i tabell på side 11, *andel ansatte heltid %*

Votering

Enstemmig vedtatt

Styret Arendal eiendom KF vedtak

1. Styret i Arendal eiendom KF tar tertialrapporten til etterretning.
2. Styret i Arendal eiendom vedtar foreslåtte budsjettendringer.
3. korrigerer tall i tabell på side 11, *andel ansatte heltid %*

Styringsindikator	2.tertial 2021	2.tertial 2022
<i>Andel ansatte heltid (%)</i>	62 %	58,6 %

55 Arendal havnevesen KF

55.1 Innledning

Arendal havnevesen KF er en egen organisatorisk virksomhet underlagt foretakets styre og Arendal bystyre. Tertialrapporten har hovedfokus på avvik i henhold til budsjett og styrende dokumenter for Arendal havnevesen KF.

Arendal Havn er selvfinansiert, inntekter genereres fra kommersielle avtaler med næringslivet og brukerbetaling i småbåthavner og gjestehavn. Havnens budsjetter utarbeides basert på markedsforventninger og forventet kundeaktivitet.

55.2 Bevilgningsoversikt drift

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Rammetilskudd	0	0	0	0
Inntekts- og formuesskatt	0	0	0	0
Eiendomsskatt	0	0	0	0
Andre generelle driftsinntekter	0	0	0	0
SUM GENERELLE DRIFTSINTEKTER	0	0	0	0
Sum bevilgninger drift, netto	-10 512	-15 287	4 775	45
Avskrivinger	0	11 946	-11 946	0
SUM NETTO DRIFTSUTGIFTER	-10 512	-3 340	-7 171	-68
BRUTTO DRIFTSRESULTAT	-10 512	-3 340	-7 171	-68
Renteinntekter	-167	-220	54	32
Utbytter	0	0	0	0
Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler	0	-187	187	0
Renteutgifter	3 408	3 378	30	1
Avdrag på lån	7 062	7 062	0	0
NETTO FINANSUTGIFTER	10 303	10 032	271	3
Motpost avskrivinger	0	-11 946	11 946	0
NETTO DRIFTSRESULTAT	-209	-5 255	5 046	2 414
Overføring til investering	0	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av bundne fond	0	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond	209	0	209	100
Mindreforbruk	0	0	0	0
Dekning av tidligere års merforbruk	0	0	0	0
SUM DISPONERINGER ELLER DEKNING AV NETTO DRIFTSRESULTAT	209	0	209	100
FREMFØRT TIL INNDEKNING I SENERE ÅR	0	-5 255	5 255	0

55.3 Økonomisk oversikt etter art - drift

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Rammetilskudd	0	0	0	0
Inntekts- og formuesskatt	0	0	0	0
Eiendomsskatt	0	0	0	0
Andre skatteinntekter	0	0	0	0
Andre overføringer og tilskudd fra staten	0	0	0	0
Overføringer og tilskudd fra andre	0	-140	140	0
Brukerbetalinger	0	0	0	0
Salgs- og leieinntekter	-27 323	-33 838	-6 515	24
SUM DRIFTSINTEKTER	-27 323	-33 978	6 655	24
Lønnsutgifter	7 185	5 587	1 597	22
Sosiale utgifter	1 777	1 412	366	21
Kjøp av varer og tjenester	7 183	11 695	-4 512	-63
Overføringer og tilskudd til andre	667	-36	702	105
Avskrivninger	0	11 946	-11 946	0
SUM DRIFTSUTGIFTER	16 812	30 638	-13 826	-82
BRUTTO DRIFTSRESULTAT	-10 512	-3 340	-7 171	-68
Renteinntekter	-167	-220	54	32
Utbytter	0	0	0	0
Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler	0	-187	187	0
Renteutgifter	3 408	3 378	30	1
Avdrag på lån	7 062	7 062	0	0
NETTO FINANSUTGIFTER	10 303	10 032	271	3
Motpost avskrivninger	0	-11 946	11 946	0
NETTO DRIFTSRESULTAT	-209	-5 255	5 046	2 414
Overføring til investering	0	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av bundne driftsfond	0	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond	209	0	209	100
Bruk av tidligere års regnskapsmessig mindreforbruk - utgår fra 2020	0	0	0	0
Dekning av tidligere års merforbruk	0	0	0	0
SUM DISPONERINGER ELLER DEKNING AV NETTO DRIFTSRESULTAT	209	0	209	100
Regnskapsmessig mindreforbruk - utgår fra 2020	0	0	0	0
FREMFØRT TIL INNDEKNING I SENERE ÅR	0	-5 255	5 255	0

Tall i hele 1 000

	Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
6001002	Småbåthavn				
	Sum utgifter	5 252	4 281	970	18
	Sum inntekter	-4 700	-7 505	2 805	60
	Netto driftsramme foretak	552	-3 224	3 775	684
6001001	Arendal havnevesen				
	Sum utgifter	19 941	20 804	863	-4
	Sum inntekter	-20 690	-24 150	3 460	17
	Netto driftsramme foretak	-749	-3 386	2 638	352
6001003	Gjestehavn				
	Sum utgifter	2 088	3 858	-1 769	-85
	Sum inntekter	-2 100	-2 544	444	21
	Netto driftsramme foretak	-12	1 313	-1 324	-11 033
6001004	Kiosk				
	Sum utgifter	0	0	0	0
	Sum inntekter	0	0	0	0
	Netto driftsramme foretak	0	0	0	0
6001006	Fellesområde				
	Sum utgifter	209	11 946	-11 738	-5 616
	Sum inntekter	0	-11 946	11 946	0
	Netto driftsramme foretak	209	0	209	100
6001007	Badeanlegg				
	Sum utgifter	0	0	0	0
	Sum inntekter	0	0	0	0
	Netto driftsramme foretak	0	0	0	0

Driftsresultat:

Arendal Havn har i tertial 2 et nettodriftsresultat på ca. 5,2 mill. kroner mot budsjettert resultat på -0,2 mill. kroner. De viktigste årsakene bak avviket er høyere inntekt fra havnedrift, og leieinntekt fra småbåtplasser (7,5 mill. kroner) som innbetales i sin helhet i april/mai, mens inntekten er periodisert i budsjettet.

Havn

Netto driftsresultatet fra havnedrift er i perioden ca. 2,6 mill. kroner høyere enn budsjettert resultat på -0,749 mill. kroner. Dette er hovedsakelig grunnet høyere inntekt fra utleie av areal (1,9 mill. kroner over budsjett), og inntekt fra Sandvikodden (1,3 mill. kroner over budsjett) etter økningen i håndtert HVO. Driftsutgifter i perioden er 0,8 mill. kroner over budsjett med innkjøp av tjenester, og økte strømutfgifter, som de største avvikspostene.

Småbåt

Inntekter fra helårsleie av båtplasser er ikke periodisert i regnskapet. I 2022 utgjør dette 7,5 mill. kroner med periodisering er den aktuelle inntekten (i tertial 1 og 2) 5 mill. kroner. Driftsutgifter er lavere i båtsesongen, men vil øke mot årsslutt når det kan foretas vedlikeholdsarbeid.

Gjestehavn

De største postene bak avviket på utgiftssiden er innkjøp av tjenester som er 1 mill. kroner over budsjett (inkl. bemanningsutgifter, reparasjon/oppgradering av bassenget etter lekkasje), og strømudgifter (0,55 mill. kroner over budsjett).

På inntektssiden har høyere billettsalg til svømmeanlegget den største posten bak inntekten som er 0,4 mill. kroner over budsjett.

55.4 Bevilgningsoversikt investering

Tall i hele 1 000

Beskrivelse	Måned 1 - 8 (B)	Måned 1 - 8 (R)	Måned 1 - 8 (A)	Måned 1 - 8 (A%)
Investeringer i varige driftsmidler	94 420	43 747	50 673	54
Tilskudd til andres investeringer	0	0	0	0
Investeringer i aksjer og andeler i selskaper	0	0	0	0
Utlån av egne midler	0	0	0	0
Avdrag på lån	0	0	0	0
SUM INVESTERINGSUTGIFTER	94 420	43 747	50 673	54
Kompensasjon for merverdiavgift	0	0	0	0
Tilskudd fra andre	1 251	0	1 251	100
Salg av varige driftsmidler	0	0	0	0
Salg av finansielle anleggsmidler	0	0	0	0
Utdeling fra selskaper	0	0	0	0
Mottatte avdrag på utlån av egne midler	0	0	0	0
Bruk av lån	-95 671	-40 888	-54 783	-57
SUM INVESTERINGSINNEKTER	-94 420	-40 888	-53 532	-57
Videreutlån	0	0	0	0
Bruk av lån til videreutlån	0	0	0	0
Avdrag på lån til videreutlån	0	0	0	0
NETTO UTGIFTER VIDEREUTLÅN	0	0	0	0
Mottatte avdrag på videreutlån	0	0	0	0
Overføring fra drift	0	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av bundne investeringsfond	0	0	0	0
Netto avsetninger til eller bruk av ubundet investeringsfond	0	0	0	0
Dekning av tidligere års udekket beløp	0	0	0	0
SUM OVERFØRING FRA DRIFT OG NETTO AVSETNINGER	0	0	0	0
FREMFØRT TIL INNDEKNING I SENERE ÅR - UDEKKET BELØP	0	2 859	-2 859	0

55.5 Forslag til endringer i vedtatt budsjett 2022

Investeringsbudsjett

Prosjektnr	Investeringsbudsjettet, forslag til endring	Økte utgifter / reduerte inntekter	Reduserte utgifter / økte inntekter
11603	Bulktelt 2		2 600 000
11605	Hotellheia	6 000 000	
Nytt	Lagertelt Pålsodden 2022	8 000 000	
	Lånopptak		11 400 000
Sum endring		14 000 000	14 000 000

11603: Prosjektets budsjett i 2022 reduseres fra 8,6 mill. kroner til 6 mill. kroner.

11605: Arbeidet med å fjerne steinmasser fra Hotellheia området ligger foran tidsplan. Neste års budsjett flyttes derfor til tertial 2.

Nytt kundeprosjekt: Havnen bygger et nytt lagertelt med et areal på 2500 kvm. Budsjettet for prosjektet er 8 mill. kroner, og vil lånefinansieres.

55.6 Fravær, HMS, kvalitet og årsverksrapportering

55.6.1 Sykefravær

Måleindikator	Hittil i år 2021	Hittil i år 2022	Endring
Korttid	0,6 %	2,8 %	2,2 %
Langtid	4,6 %	1,1 %	-3,5 %
Fravær, sum	5,2 %	3,9 %	-1,3 %

55.6.2 Årsverk

Måleindikator	1. januar	August 2022	Endring
Faste årsverk	12,5	13,5	1,0
Midlertidige årsverk			
Brannreserve og fast ansatte avlaster			
Sum årsverk	12,5	13,5	1,0

55.6.3 Heltid

Måleindikator	1. januar	Måned aug 2022	Endring aug 2022
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fast ansatte	96,2 %	96,4 %	0,3 %
Heltidsandel fast ansatte	92,3 %	92,9 %	0,5 %

55.6.4 HMS og kvalitet

Styringsindikator	Resultat		Kommunens mål 2021	Enhetens mål 2022
	2. tertial 2021	2. tertial 2022		
Antall HMS avvik			3 000	
Antall Kvalitets avvik			3 700	

55.7 Vedtak i foretakets styre

Saksprotokoll

Tertialrapport 2-2022

Arkivsak-dok.	17/627		
Saksbehandler	Rune Hvass		
Behandlet av		Møtedato	Saknr
1 Havnestyret Arendal Havn KF		14.09.2022	22/63

Her kopieres Innstilling fra Protokoll

Havnestyret Arendal Havn KF har behandlet saken i møte 14.09.2022 sak 22/63

Møtebehandling

Votering

Enstemmig vedtatt

Havnestyret Arendal Havn KF vedtak/innstilling

Arendal havnestyre vedtar tertialrapport 2-2022 og oversender til Bystyret for endelig vedtak og godkjenning.